

令和 6 年度 第 1 回山梨地方労働審議会

1 日 時

令和 6 年 11 月 26 日（火）午前 9 時 30 分～午前 11 時 00 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、保坂委員、實川委員

労働者代表 小川委員、宮下委員、濱田委員、廣瀬委員、茂木委員

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

（２） 令和 6 年度行政運営方針重点施策の進捗状況について

5 審議内容

【進行】：

予定時間より少し早いのですが、皆様お揃いになりましたので始めさせていただきます。本日は、ご多忙の中ご出席いただき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金丸と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から令和 6 年度第 1 回山梨地方労働審議会を開催いたします。昨年に役員の改選が行われております。また、今年度より労働者代表の小林委員の退任に伴い、新たに濱田委員が就任されております。本日のご出席の委員の皆様には、今後どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会委員の欠席についてお伝えいたします。公益代表の柳田委員、公益代表の坂井委員、労働者代表の三輪委員におかれましては、事前に欠席をされる旨のご連絡を受けております。よって委員 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、地方審議会令第 8 条第 1 項の規定により、審議会を開催、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、本日の審議会について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、傍聴希望はございませんでしたのでご報告申し上げます。なお、本会議は原則公開となっております。本日は記者の取材がございます。後ほど頭撮り等もさせていただきますので、ご承知おきください。

ここで、本日の審議会資料について改めてご確認をお願いいたします。お手元の机上配布資料をご覧くださいと思います。机上配布のお手元の資料 1 枚目。令和 6 年度第 1 回山梨地方労働審議会の次第。次が、山梨地方労働審議会の席次表。次が、山梨労働審議会の委員名簿。次が、労働局の出席者名簿。地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規定、山

梨地方労働審議会家内労働部会委員名簿、山梨労働地方審議会最低工賃専門部会委員名簿となります。

次に議題に係る資料といたしまして、委員の皆様にはメール、郵送等でご案内させていただきました資料1、最低工賃の改定について。資料の2、令和6年度重点施策の進捗状況。資料3、令和6年度労働行政運営方針となります。以上をお配りさせていただいておりますが、資料に不足等がございましたら挙手などでお知らせいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、記者の方については、お写真とか撮られますか。失礼いたしました。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委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

【労働局長】：

皆さん、おはようございます。山梨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、平素より私どもの労働行政に対して、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに感謝を申し上げます。

県内の労働市場は、中国経済の影響などから製造業の一部を中心に厳しさが続いており、エネルギー価格や原材料費の高騰及び物価上昇などの影響が懸念されているところでございますが、医療、福祉などの人手不足分野からの一定の求人需要などにより、直近の有効求人倍率が1.25倍と、全体としましては、雇用情勢は改善している状況でございます。一方、人材不足が一層厳しさを増してきており、求人充足など人材確保への対応が強く求められているところでございます。

政府が、最重要課題として位置付けております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の実現に向けまして、労働局ではさまざまな取組を行ってまいりました。賃金引上げの原資を確保いただくため、生産性向上を支援する業務改善助成金をはじめとする活用実績の多い支援策を絞り込み、労働局、監督署及びハローワークが一体となって、その周知に努めるとともに、建設業や運輸業、医師に係る2024年問題の対応や、いわゆる年収の壁に係る支援強化パッケージの周知にも努めてまいりました。

また、今月から特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、フリーランス法でございますけれども、施行されており、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境の整備を続けるために、発注者に行っていただきたいことの周知等、私ども積極的に外に出掛けまして、事業場に対する指導助言、また、労使団体の方々と直接お会いして、意見交換を行ってまいりました。

今後、労働力人口の減少が見込まれる中であって、多様な働き方を進めて、仕事と家庭の両立を図り、IT化、DX化、そういったことを進めながら企業の生産性を高めていく。そういったことによって、日本の経済力を維持、発展させていく長いスパンでの取組が求められています。そういった観点から、私どもの個々の取り組みの効果をいかに高めていくか。そのためには個々の企業の実態をしっかりと把握し、改善に向けた提案を行いながらフォローアップしていく。そういったことを持続的な対応を基本的スタンスとして改めて認識し、業務を進めてまいりたいと考えております。

本日は、2つの議題につきまして皆様方にご審議をいただきます。まず、1つ目の議題は最低工賃の改正について、でございます。本年度は、第14次最低工賃新設改正計画の3年度目でございます。本年度の対象である貴金属製品製造業の最低工賃の審議につきましては、来月から実施いたしたく、このあと説明をさせていただきます。2つ目の議題は、今年度の重点施策の進捗状況について、でございます。今年度上半期の労働局、監督署及びハローワークのパフォーマンスの内容と実績でございます。後ほど、担当の部室長からご説明をさせていただきます。以上、2つの議題につきまして皆様方から忌憚のないご意見やご指摘を賜りますようお願い申し上げます、私からの冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【進行】：

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います。山梨地方労働審議会運営規定第4条により、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も、よろしくお願いいたします。それでは、小澤会長お願いいたします。

【小澤会長】：

おはようございます。

令和6年度の第1回の審議会ということでございます。労働審議会というのは年2回行われていて、春と秋に行われているんですが、いつも思うんですが、この半年の間に日本とか世界の情勢って本当に目まぐるしく動いていて、この半年に何が起きたかということ、皆さんご存知ですがウクライナの方は北朝鮮まで参戦。国として参戦しているわけではありませんが、同じように見なされるというような状況です。ますます混乱している。イスラエルの方はガザ地区だけではなくて、レバノンの方とも戦いが始まって、これもまた世界を揺り動かしているという状況です。日本では衆議院選挙が行われて、自民党、公明党、連立与党が過半数割れをしてしまったということで、これからの政権運営が、どうなるのかということが非常に気になります。

それから、アメリカは大統領がトランプさんになったということで、これも大きな影響を与える。政治が変わると経済も当然変わる。日本、世界の経済が変わると当然山梨の経済も変わるということで、労働審議会、山梨の労働行政にどういう影響を与えるのか、大きな目で見ると非常に分かりにくいし、これから大変だろうなと思います。

局長の挨拶の中に、雇用情勢が向上してきたということの中で人材不足はあると。では、人材不足の問題っていうのは、いわゆる年収の壁が解決できたら人材がもっと出てきて、働く人が増えて不足が解消されるのか。それでも解消されないのか。そこが私にはよく分かりませんが、解消されるといいなと思いますが、他方で報道されていることによると、税収が何億円、何兆円も減ってしまう。いったいどうするのかなっていう、本当に政治の方は良いかじ取りをして、我々の庶民の生活が安全で豊かな生活になればと、本当に年末に向けて心から願っているところでございます。

こんなところで私の挨拶を終えて、引き続き議事に入りたいと思います。よろしくお願いいたします。

いたします。

それでは、次第に従いまして議題を進行させていただきたいと思います。まずは1番目、最低工賃の改正等についてであります。山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正等及び関連部会の設置が議題に上がっております。これにつきまして事務局の方から説明をお願いいたします。

【労働基準部長】：

はい、それでは山梨労働局労働基準部長の小林でございます。私の方からご説明させていただこうと思います。まず、お手元に配布させていただいております資料の1。

最低工賃の改正についての1ページ目をご覧くださいと思います。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1業種ずつ見直ししていて、3年サイクルで実施するということとしております。今、ご覧いただいておりますものは第14次最低工賃新設改正計画でございまして、この最低工賃は、この計画に基づいて改正を検討することとしています。本年度は2024年度ということとして、貴金属製品製造業の最低工賃の見直しを行うこととしておりまして、見直しのご審議をいただき、具体的な時期につきましては来月から来年の2月に掛けてということでご審議、ご検討をお願いしたいと予定しているところでございます。

続きまして、資料の2ページ目をご覧ください。こちらは家内労働関係の地方労働審議会におきます仕組み図ということで記しているところでございます。最低工賃の見直しを行う際には、地方労働審議会に、この図で言いま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、最低工賃の改正の必要性についてご審議をいただくこととしております。この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ご結論をいただきましたら、次に隣の方でございます最低工賃専門部会、これを設置いたしまして最低工賃の具体的な改正の金額の方をご審議いただくという仕組みとなっているところでございます。

続きまして、3ページ目をご覧くださいと思います。こちらは、最低工賃の改正決定までの流れ、フローを記載しているところでございます。これはちょっと細かいので、全てをご紹介するということはありませんけれども、今、申し上げましたように、まず、左上の家内労働部会を設置させていただいて、改正の必要なしということであれば、その旨を審議会に報告いただく。必要性がありというふうになりましたら、先ほど申し上げましたように最低工賃専門部会、こちらを設置いたしまして、最低工賃の改正につきまして諮問をさせていただくという流れで進めさせていただこうと、思っているところでございます。

続いて、4ページ目をご覧くださいと思います。先ほど申し上げましたとおり、本年度は貴金属製品製造業最低工賃。こちらを見直す予定をしているところでございます。これに関連いたしまして、本日の審議会におきましては、貴金属製品製造業最低工賃に係ります家内労働部会の設置につきまして、ご審議、ご決議をいただきたいと考えているところでございます。具体的な内容につきましては、こちらの方に記載させていただいておりますように、まず1番目。貴金属製品製造業の最低工賃についての家内労働部会の設置についてのご決議をいただくということでございます。2番目、家内労働部会におきまして、改正の必要性がありという結論に至りましたら、改正の諮問を行うこととなりますけれども、この改正の諮問を本日

のこのような形での本審議会を招集する必要がなく、直接、小澤会長に諮問文を提出させていただくことで、審議会に諮問をさせていただくというふうに取り扱うことについて、ご決議をいただきたいと考えているところでございます。

3つ目でございます。改正の諮問が行われた場合、最低工賃専門部会、実質的な金額の審議をいただく、この最低工賃専門部会を設置することに、ご決議をいただきたいと考えています。

4番目、本日の審議会の運営規定にもありますけれども、1で設置しました家内労働部会、そして、3つ目で設置いたしました最低工賃の専門部会、こちらの部会長を本日の審議会の委員の皆様の内、誰かしらを選任させていただきましたら、こちらの家内労働部会及び最低工賃専門部会の決議をもって、山梨県の地方労働審議会で議決がされたと見なすことへのご決議をしていただくこととなります。私からは以上となります。

【小澤会長】：

はい、ありがとうございます。今の説明について何か質問のあるかたはいらっしゃいますでしょうか。

これは、いつも全員で審議する訳にもいかないので、専門部会を作って、その中で審議をやっておりましたが、特に異論がなければ、この設置することについて反対意見のかたはいらっしゃいますか。全員一致ということでよろしいですか。

はい、これについては了承すると。それから、専門部会が設置されたら、その決議については審議会の決議とすることも合わせて了承するということとなります。次に委員についてでしょうか。はい、お願いいたします。

【労働基準部長】：

引き続き、私の方からご説明をさせていただきたいと思います。家内労働部会、そして最低工賃専門部会の設置につきましては、ご承認いただきましてありがとうございます。

続いて、委員の選任につきまして説明をさせていただきます。両部会の委員につきましては、地方労働審議会令の第6条第2項の規定によりまして、本審の委員または、臨時委員の中から会長が指名するという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ご指名いただくというのは、大変困難な状況であるかと思われますので、事務局の方におきまして本審の委員及び臨時委員の皆様に、両部会の委員へのご就任につきまして事前にご内諾をいただいて、公労使3名ずつ合計で9名の委員名簿の案を作成し、本日机上配布させていただいております家内労働部会、そして最低工賃専門部会ともに同じ委員の皆様にご就任いただくという形を予定しておりますが、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いるところでございます。

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を開催するときに選任することとしております。以上、よろしくお願いいたします。

【小澤会長】：

はい、ありがとうございます。では、お手元に委員名簿があると思いますが、それを

覧になっていただきたいと思います。

公益を代表する委員から3名、家内労働者を代表する委員が3名、委託者、使用者を代表する委員が3名ということで名簿に載っております。この労働審議会の委員もいますし、臨時で委員になるというかたも何名かおるようですが、この委員の配属につきましては、皆さん了承を受けているということで大丈夫ですね、はい。全員の了解を得ていますが、もちろんこれ審議会の中で了承されなければ駄目ですが、この委員について何かご意見ございますか。この人おかしいとか、そういうことがなければ、この委員の方々にご足労ですがやっていただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

では、特に異議がないようですので、この9名のかたになっていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

では、1の議題はこれで終了します。続きまして、次第の2の令和6年度の行政運営方針重点施策の推進状況についての説明をしていただきます。事務局の方からお願いいたします。

【労働基準部長】：

はい、引き続き基準部長の小林の方から説明をさせていただきます。私の方から4つの項目につきまして、説明をさせていただこうかと思います。

まず1つ目は、最低賃金制度の適切な運営につきましてご説明をいたします。お手元の資料の2の3ページ目をご覧いただきたいと思います。

山梨県最低賃金改正の審議につきましては、中央最低賃金審議会で示されました目安額が50円ということでございましたので、これを参考にしまして最低賃金審議会におきまして真摯なご議論をいただいたところでございます。その結果、引上げ額を50円とする答申をいただき決定をしたところでございます。これによりまして、改正後の最低賃金の時間額につきましては、今ご覧いただいておりますページの左側真ん中にごございますこの表のとおり988円となりまして、10月1日から効力が発効しているという状況でございます。

また、山梨県最低賃金とは別に、特定の業種にのみ適応される最低賃金としまして、山梨県では、今ご覧いただいております表の真ん中にごございます、電子部品デバイス電子回路電子機械器具情報通信機械器具製造業こちらと、自動車同付属品製造業。この2つの特定の業種につきましての最低賃金を審議するという形になっています。いずれにつきましても、まず特定最低賃金ですが、電気関係につきましては50円の引上げということで、1,047円という額になっているところでございます。自動車関係につきましては、58円のプラスということで、1,029円という額で答申をいただいております。意義申立てがなければ電気につきましては12月27日。自動車につきましては来年1月3日に、それぞれ発効する予定という形になっております。これらの全ての賃金ですけれども、過去最高の引上げ額となったところでございます。次に、今ご覧いただいている資料の右側の方をご覧いただきたいと思います。

改定された最低賃金額につきましての周知等々でございすけれども、まず山梨労働局のホームページへの掲載をはじめまして、その他、労働局の庁舎にごございます懸垂幕の掲揚。ご覧いただいている写真の1番右側です。こちらのよう形で懸垂幕を掲揚させていただくと、その隣、左側にありますように路線バスに広報を実施したところでございます。また、山梨県版のリーフレットも作成いたしまして、これが左の2つが該当するわけですが、

988 円の最低賃金になりましたというような形で、これを作り関係団体等へ配布いたしまして、参加事業場への周知をお願いしたところでございます。併せて、こちらの方には記載はございませんけれども、地方自治体などへの広報誌、こちらの方につきましても掲載の依頼をし、広く県民の皆様にご覧いただくよう取り組んだというところでございます。

そして、下段のピンクの部分に記載していますように、引上げ額が大きくなっているということから、年明けから管下の監督署におきましては、この改正された最低賃金額が、遵守されているかどうか確認するための監督指導を実施することとしているところでございます。

次に2つ目の項目でございます。資料のページがだいぶ飛んでしまって恐縮ですが、18ページまで進んでいただければと思います。2つ目、安全で健康で働くことのできる環境作りということです。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向けましては、労働基準監督署で長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施し、実際に労働基準関係法令など違反があった場合には、是正指導を行っているところでございます。

今ご覧いただいているページのオレンジの部分をご覧いただきますと、今年度。資料のページもう1度申し上げますと、18ページです。もし聞き取りにくい等ございましたら申し訳ございませんでした。18ページでございます。

このオレンジの部分ですが、今年度上半期の、先ほど申し上げましたような監督指導の状況につきまして、記載させていただいておりますが、監督指導の件数は174件ということで実施しておりまして、その内、何かしらの労働関係法令の違反が認められた事業場につきましては、143件でございます。パーセンテージで言いますと、82.2%。そして、労働時間に関する違反が認められたもの。これは77件ということで、53.8%の事業場におきまして違反が見られたとなっているところでございます。下段の方ですが、こちらは昨年同期の数値となります。多くの項目で、やはり高い違反率が認められるとなっておりますが、これらの要因につきましては、人手不足が解消されていないことから、長時間労働に影響していると考えられるところでございます。

また、今ご覧いただいております資料の方には、数値は記載しておりませんが、昨年度の全国の監督指導の結果でございます。全国においても何かしらの違法が認められた事業場は81.2%で、労働時間に関する違反につきましては44.5%の事業場において、そのような違反が見られたとのことで、山梨労働局は今申し上げた数値よりも若干悪い状況になっている、パーセンテージが高いとなっているところでございます。

ただ、そちらの要因としましては、この山梨局の監督の対象としている事業場の選定が、そもそも先ほど申し上げましたように、法違反が疑われている事業場に注視していると言えますか、そちらをまず選定の対象として、その上で実際の監督指導をしていますので、そういった意味では、ちょっと言葉があれですが、引っかけりそうな所を最初からピンポイントで決めて実際に監督指導に行ったところ、やっぱりそうだったということで率が全国の数値よりも高い状況になっているところでございます。

その他労働時間ということですので、監督署におきましては36協定の受付等々しておりますが、この受付時に内容をその都度都度に確認しまして、当然、不備が認められるということになりましたら、適正なものになるよう指導を行っているところでございます。

次に資料の右側の方に目を移していただきますと、時間外労働の上限規制の適用が猶予さ

れた事業場への規制が、本年4月から適用されることになったことを記載しております。今年度から適用される業種につきましては、医師、そして自動車運転者、建設業になります。監督署におきましては、労働時間相談支援班というチームを編成いたしまして、中小企業に対しての関係法令等の説明を集合形式であったり、個別訪問を行って実施しているところでございます。今年度適用となりました、今申し上げました各業種に対しましては、規制に関する説明会を実施しておりまして、規制内容の理解をしていただくことに、まずは注力している状況でございます。まずは指摘等々する前に、適用内容につきましてご理解をいただくことに今年度は注力しているところでございます。

さらに、自動車運転者に関しましては、荷主の方になります製造業の事業場に対しても個別訪問いたしまして、恒常的な荷待ちを発生させないよう、荷待ちで自動車運転者の方々の労働時間が長くなるというような現状がございますので、その荷待ちのようなものが恒常的に発生しないようにということで、発注者側であります製造業の業種の事業場に対しまして、ご説明の方をさせていただいております。そして11月、今月は過労死等防止対策推進法の規定によりまして、過労死等防止啓発月間とされております。過重労働解消キャンペーンなども展開しているところです。長時間労働が疑われます事業場への重点的な監督指導の実施のほか、労使団体への長時間労働の削減に対します要請などを実施しているところでございます。

さらには本日、ここベルクラシック甲府にて、18時30分、夕方6時30分から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るところでございます。年度後半には、依然として労働時間に関します法違反が認められる現状から、監督指導を引き続き実施しまして、時間外労働の上限規制の猶予された医師らの業種を対象に、さらなる説明会等々を設置、開催させていただきまして、長時間労働の抑制、そして過重労働による健康障害の防止に向けて取り組んでいく所存でございます。

3つ目、資料の19ページ目になります。労働災害の防止につきましては、山梨第14次労働災害防止計画を推進しまして、2023年、昨年から2029年の5か年で労働災害の減少を図っていくこととしております。死亡災害につきましては、この14次防の前の年、13次防の最終年の数値から20%減少させまして、死亡につきましては4人以下。そして、休業4日以上の死傷者数につきましては907人以下ということをまずは目標とさせていただいているところでございます。本年度既に死亡者数につきましては、9月末時点で4人となっております。目標の上限に達しているところです。死傷者数につきましても583人ということで、昨年の同時期と比べて2名の減少としかになっていない状況です。今後、この最終目標の達成に向けまして、一層の労働災害の防止対策を徹底していくところでございます。

次のページに行きますと、全業種でありましたり、21ページ目につきましては、業種別にいろいろと労働災害の防止に向けた取組について説明させていただいているところでございます。こちらの方につきましては、全てを説明するのは少し時間がかかるので割愛をさせていただきますけれども、労働災害の防止に向けて、では具体的に何をやっているかについて少しお話をさせていただきますと、まず全業種のところにつきましては、共通の対策といたしまして、災害の中でも1番多くを占めます転倒災害。そして、腰痛などのいわゆる合わせて行動災害と呼ばれるものの防止に注力することが重要であることから具体的な対策を、イ

ラストを多用するなどした、対象者の方々に読む気を促すようなリーフレットを作成し広報しております。

また、最近の傾向としましては元気な高齢者の方が増えたということもございまして、高年齢労働者のかたの怪我の防止などについても纏めましたエージフレンドリーガイドライン。こういったものも作成しまして、皆様方に周知している。さらには昨今、熱中症も増えているということでして、ストップ熱中症クールワークキャンペーン。これを展開させていただきました。本年も5月から、昨今は暑くなる時期が早くなっています。そういったことも踏まえて5月から、この熱中症のクールキャンペーンを展開させていただきまして、去年は過去最高の66人の熱中症に罹患されたかたがいらっしゃったところでございますが、今年度につきましては9月末現在の数値ですが、46件となっております。まだまだ、もしかすると暑くなったり寒暖の差が激しいところですので、まだ熱中症に罹患されてしまう方々が増えてしまうかもしれませんけれども、去年の数に比べますと少し減っているのかなと認識しているところでございます。

4つ目でございます。最後、迅速適正な労災補償についてということで、資料の23ページ目になります。労災補償につきましては、新規の受給者数は微増傾向であります。精神障害に关します請求件数は非常に増加傾向にありまして、山梨におきましてはご覧いただいていますように、左側のグラフを見ていただくと分かるように、令和元年度では8件だったところが、令和5年度では17件ということで倍増しているという状況でございます。

山梨県におきます精神障害事案につきましては、主にパワハラにより発症をする請求が多くなっているところでございます。これは労災補償制度の認知度が高まっているということもあろうかと思いますが、働き方の多様化というものが進んだこと。そして、精神疾患自体の認知度、また、罹患されたかたに対します周りの理解というものが進んできて、労働者を取り巻く環境が変貌してきたことが要因ではないかと考えているところでございます。このようなことから本省におきましても、精神障害の認定基準を昨年の9月に改正いたしまして、いわゆる業務による心理的負荷、ストレスの評価表にカスハラを追加したほか、迅速な労災決定が可能となりますよう医学的意見の収集方法につきましても見直しを行ったところでございます。山梨局におきましても、この認定基準に基づきまして、引き続き迅速適正な処理に取り組んで行くというところでございます。労働基準部からの説明は以上となります。

【雇用環境・均等室長】：

雇用環境均等室の福島と申します。委員の皆様方には、日頃より行政の運営につきまして、ご理解ご協力いただきありがとうございます。私の方からは、雇用環境均等室の施策ということで少しポイントを絞りまして、ご説明させていただきたいと思っております。

資料のページの方で、4ページご覧いただきたいと思います。こちらは、非正規雇用労働者の処遇改善ということでお示ししているページになります。

まず左側の方、こちらは監督署と連携した同一労働同一賃金の順守の徹底というところになります。こちらにつきましては、昨年度に引き続き監督署から提供された情報に基づきまして、報告聴取を実施し、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の是正に向けて指導を行うなど、非正規雇用労働者の処遇改善の取り組みをいたしました。

この報告聴取というのはこの後も出てくるんですが、どんなものかということですが、雇用管理の実態把握を目的としまして企業に対し報告を求めるというものになります。これによる実績につきましては、この表にお示ししておりますけれども、上の段が今期です。上半期の件数ということで、年間目標 180 件を目標としております。この目標件数は、毎年本省から示される件数となっております。これに対しまして、上半期実施件数 84 件となっております。この下の方には、前年同期の数値を入れておりますけれども、昨年と比べると実施件数が少ないところですが、こちらにつきましては、昨年度は局としまして報告聴取に重点を置いて取り組んだこともありまして、今年度は新しく成立しました法律、フリーランス法の施行ですとか、改正育児法の施行の準備などの業務に重点を置いておりまして、この報告聴取の件数につきましては、目標件数を目指す件数としております。

次に右側の方の(4)番になりますが、非正規雇用労働者の処遇改善ということです。正社員化を行う企業への支援というところになります。こちらにつきましては、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んだ事業主に対して、支援を行っているキャリアアップ助成金について、特に年収の壁を意識せずに働くことができる環境作りを後押しするために、新たに設けられました社会保険適用時処遇改善コース。こういうものの周知や活用管掌を行いました。こちらの主催する説明会ですとか、会議や会合での説明など。また、年金事務所やテレビ局などへの周知を広報依頼するなど、今期 47 件ほど実施をいたしました。こちらにつきましては、引き続き周知を行っていくこととしております。

また、この下の方の丸になりますけれども、中小企業に対しての支援ということで、山梨働き方改革推進センターにおきまして、相談対応やコンサルティングを実施しております。そういった支援の件数につきましては、この下の枠の中ですが、相談件数につきましては今期 232 件。そして、コンサルティング等支援につきましては 252 件を実施しております。こちらにつきましても、引き続きパートタイム有期雇用労働法の履行確保ということで、待遇改善を図るとともに、こういったセンターでのきめ細やかな支援を行っていくこととしております。

続きまして、少し飛びますが資料の 15 ページをご覧くださいと思います。こちら左側 1 になりますけれども、フリーランスの就業環境の整備というところになります。

このフリーランス法につきましては、今月 11 月 1 日に施行されました。上半期は、この法施行に当たっての周知に取り組んでおりまして、オンライン説明会の開催ですとか、会議や各種会合などの機会を通しまして、年間目標件数 210 件に対しまして、今期 202 件を実施いたしました。現状、このフリーランス法への相談、問い合わせは多くはないんですけれども、フリーランスからの相談につきましては、このフリーランス法に基づき対応するもの、また、一般の労働者としてこれまでの各種労働法の枠組みで対応するものなど、求められる対応というのは多用と考えられますので、その対応につきましては局内各部諸所が連携しまして対応することとしております。こちら、引き続き法の周知を図るとともに、相談に適切に対応していきたいと思っております。

次に 2 番。その下になりますけれども、ハラスメント対策の働く環境改善等の支援になります。職場におけるハラスメント防止措置につきましては、こちら、引き続き報告聴取を実施しまして、ハラスメント措置を講じていない事業主に対しまして助言指導を実施しました。

今期の報告聴取実施件数、目標件数 30 件に対しまして、24 件の実施となっております。右側に行きまして、(2)におけます企業における女性活躍促進のための支援。こちらにつきましては、女性活躍推進法によりまして、労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表ということで、報告聴取の実施により法の履行確保を図りました。

また、この男女の賃金の差異というのは、具体的には男女の募集採用ですとか、配置昇進こういったことによる男女差の結果として現れることがありますので、これらの男女の差が、性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかなどについて確認をすることとしており、こちらの均等法の履行確保も合わせて実施をしております。今期の報告聴取の実施件数、年間目標 30 件に対しまして 49 件の実施となっております。この真ん中の方の枠の中になりますけれども、男女の賃金の差異に係る情報公表の状況ですけれども、こちら義務化となっております、労働者数 301 人以上の事業主 68 社中 66 社が公表ということになっております。そして、その下にあります行動計画の策定の状況ですけれども、こちら届出義務のある、労働者数 100 人を超える会社、事業主が義務となっておりますけれども、こちら現状 100% となっております。

また、えるぼし認定ですけれども、今期 1 社を認定しておりまして、株式会社アルプス様です。1 社認定しております。引き続き、こちら事業主の取り組みを促すために法の履行確保に取り組んでいくこととしております。

続きまして次のページ、16 ページをご覧くださいと思います。こちらでは、仕事と育児介護の両立支援についての取組になります。左側の方の(1)(2)になりますけれども、こちらは育児介護休業法の周知履行確保。それから、男女ともに仕事と育児の両立しやすい環境の整備に向けた、企業の取組支援になります。育児介護休業法につきましては、改正法が来年 4 月から施行されることになっておりますので、改正法の円滑な施行に向けまして、改正内容について十分に理解されるようオンラインによる説明会や、会合などの機会をとらえまして周知を図っております。また、制度の周知と合わせまして、仕事と育児、両立しやすい環境整備。こういったことに取り組んだ事業主を支援する、両立支援助成金の活用管掌。こういったことも合わせまして、今期は 22 件実施いたしました。

続きまして右側の方になりますけれども、(4)次世代育成支援対策の推進になります。こちらは次世代法の関係になりますけれども、行動計画の策定が義務化になっております 101 人以上の企業に、行動計画の策定が義務付けられているところになりますけれども、こちら枠の中ですが、301 人以上の企業につきましては 100%。また、101 人以上 300 以下につきましては、99.6%という状況になっております。

そして、今期の認定の方ですけれども、くるみん認定、くるみんプラス認定ということで 1 社。株式会社ササキ様ということで認定をしております。くるみんプラス認定というのは、くるみん認定の要件に加えて、仕事と不妊治療の両立支援に取り組んだことにより認定される制度になっております。こちらのマークですが、くるみんプラス認定のマークということで掲載しております。くるみん認定につきましては、広く広報を行うことが必要ですので、プレスリリースや認定式を実施して広報しながら、より一層認定マークを知っていただけるように周知を図っております。こちらにつきましても、引き続き認定の取得促進に取り組むとともに、改正育児介護休業法の周知にも取り組んでいくこととしております。説明、

以上になります。

【職業安定部長】：

続きまして私、職業安定部長の工藤と申します。委員の皆様におかれましては、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。

また、本年 10 月 1 日を始期とします、山梨県峡南地域雇用開発計画に係る諮問につきましても円滑なご審議をいただきまして、9 月 20 日付で山梨地方審議会の答申をいただきました。重ねて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

山梨県峡南地域雇用開発計画につきましては、現在、ハローワーク鰍沢において管内自治体との連携強化の観点から、各町の町長を訪問しまして連携方策について協議中であることを申し添えます。

私からは職業安定部関係のところで、ローマ数字Ⅱ、Ⅲについて少し量も多いので簡単になりますがご説明させていただきます。

まず、ローマ数字Ⅱ リ・スキリング労働移動の円滑化等の推進についてです。資料の 6 ページ目をご覧ください。まず 1 番。リ・スキリングによる能力向上支援です。(1) 指定された教育訓練を終了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援です。

これは、厚生労働大臣が指定します教育訓練の講座を受講終了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付の制度につきまして、ここ山梨県は指定講座の数が非常に少ない状況となっております。

この指定講座の拡大を図るため、時間外労働の上限規制の適用に伴う、物流の 2024 年問題による人手不足なども踏まえまして、主に輸送関係、具体的には大型 1 種や 2 種の自動車免許の講座について、重点的に講座指定の働きかけを行っているところでございます。この働きかけの状況は、資料の右側に記載のとおりですが、指定申請のタイミングが年に 2 回ほどであり、また、実際に指定されるのが申請から 6 か月後ということもありまして、まだ実際の指定の数の方には効果として現れていない状況ではありますが、引き続き継続して指定講座拡大の働きかけを行っていく予定でございます。

次に資料 7 ページをご覧ください。(2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成・リスキリング推進事業等の実施です。厚生労働省の本省が民間委託によりまして、甲府市内に設置しております山梨キャリア形成・リスキリング支援センターが、県内の各ハローワークに常駐、または巡回によって労働者のキャリア形成・リスキリングに関する相談支援を行っております。また、ハローワークとも連携して、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングなどを実施しているところでございます。

次に資料 8 ページ。(3) の公的職業訓練のデジタル分野の重点化です。昨年度に引き続きまして、政府としてデジタル分野の人材育成を推進しております。ここ山梨労働局としまして、デジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに、職業訓練の活用促進に向けまして、訓練コースの案内、また、受講の管掌を行っております。また、再就職実現に向けまして、訓練中から訓練後まで、求職者担当者制などのきめ細かな伴走型の支援を実施しております。続きまして 9 ページ。(4) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成

の拡充等による企業における人材育成の推進です。事業主のかたが雇用する労働者に対して、計画に沿って職業訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金というものがございます。この助成金の内、人への投資促進コース及び事業展開リスクリング支援コースにつきまして、資料の右側に県内の活用事例ということで載せてございますが、こういった活用事例などを用いまして積極的な活用管掌を行っております。資料の下段に、昨年度との件数の比較を載せておりますが、今年度は順調に活用が進んでいるという状況でございます。

続きまして 10 ページ。(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進につきましては、ここ山梨県では在籍型出向のニーズが少ないという状況でございますが、引き続き、産業雇用安定センターとの同行による事業主訪問によりまして、この支援や周知広報を行っているところでございます。右側の(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応についてですが、本年度より休業中に教育訓練を実施するような制度見直しがされたところでございまして、教育訓練や適正な支給に努めるとともに、また雇用調整助成金の不正受給の調査にも取り組んでいるところでございます。

続きまして 11 ページです。2 番、成長分野等への労働移動の円滑化です。(1) 成長分野の業務や一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化でございます。これは、特定求職者雇用開発助成金というものになりますが、就職が困難な人を雇い入れる際の助成金であります特定求職者雇用開発助成金につきまして、資料左側に①と右側に②とございますが、①では、デジタルやグリーンなどの成長分野の業務に従事する労働者と雇い入れる事業主のかた。②では、就労経験のない職業に従事する労働者として雇い入れたうえで人材育成を行い、賃金引上げを行う事業主のかた。それぞれに対して高額の助成を行う成長分野と人材確保育成コースというものを支給することで、成長分野への労働移動の促進を図っております。資料下、(2) 職業情報及び職場情報の収集提供による求職者と企業のマッチング機能の強化。オンラインの活用によるハローワークの利便性の向上です。約 500 ほどの職業解説の機能を有する job tag、職業情報提供サイトというものがございますが、この活用やハローワークのオンラインのマイページ機能を活用した求人情報等の影響。また、オンラインでの企業見学会やセミナー等によりまして、ハローワークのマッチング機能の強化、利便性の向上を図っております。1 番下の丸のところですが、来年の 1 月からは雇用保険の失業給付の手続きにつきましても、一部のかたを対象にオンラインによる手続き、オンライン認定が開始されることとなっております。また、1 つ目の丸にあります job tag につきましては、今後の取組として、職業訓練コースの受講後に就職が可能な職業情報を job tag から収集整理した、通常訓練を希望する求職者のかたに提示しながら職業相談を行うことで、訓練コースと希望職種の不マッチ防止を図るといった取組も行うとしております。

次に 12 ページです。(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組支援です。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きましては、本年度も新たに甲州市との協定を締結したところでございます。また、現在も複数の自治体に対して働きかけを行っているところでございます。各自治体との協定に基づく一体的実施施設がいくつかございますが、この一体的実施施設における支援実績は、右側の表のとおりでございます。わずか

ではありますが、昨年度よりも向上しているところが多い状況となっています。続いて(4)です。賃金上昇を伴う労働移動の支援です。離職を余儀なくされたかたの早期再就職の支援や中途採用機会の拡大を図る早期再就職支援助成金がございます。ただ、こちらは活用実績が非常に低調であるため、引き続き活用周知を図っていくこととしております。

続きまして 13 ページです。3 番の中小企業に対する人材確保の支援です。(1)ハローワークにおける求人充足サービスの充実です。人手不足を背景にハローワークにおける求人充足サービスの充実強化に取り組んでおります。本年度からの新たな取組としまして、高卒求人を出している企業には従来から取り組んでいることとございますが、企業ガイドブックという企業 PR シートを設けております。資料の 1 番右側にございます事業所 PR 情報ガイドブックというものになりますが、こちらを介護分野においても新たに取組を開始したところとございます。今後、他の人手不足分野にも、順次拡大していく予定としております。(2)人材確保対策コーナーにおける人材確保支援です。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、人手不足感が強い医療、介護、保育、建設、警備、運輸の分野について関係機関との連携を図りながら、仕事紹介セミナーを実施することにより求職者への働きかけを行っております。リーフレットのイラストを入れておりますが、建設業やトラックドライバーセミナー、福祉、保育の仕事セミナーということで、職種、業界別に実施しているところとございます。

続いて、(3)医療、介護、保育分野の職業紹介への対応です。特に、これら分野については公定価格による事業運営の中で、職業紹介事業者への手数料負担が大きな問題となっていることから、ハローワークでのマッチング機能の強化を図るとともに、職業紹介事業者に対する指導監督。また、転職勧奨や、それにつながる就職お祝い金の禁止などの制度見直しについて周知啓発を実施しているところとございます。

次に、ローマ数字のⅢ。多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりに移ります。資料 17 ページをご覧ください。3 番、仕事と育児介護の両立支援の(2)子育て中の女性の支援に取り組む NPO 等へのアウトリーチ型支援の推進など、マザーズハローワークにおける就職支援の強化です。大きく 2 点ございます。(1)につきましては、ハローワーク甲府に設置していますマザーズコーナーにおいて、子育て中の女性を対象としたマンツーマンの担当者制による伴走型支援を実施しており、これに加えて、(2)にありますように、子どもの急な病気による休みにも配慮可能な求人の確保や、セミナー、面接会の実施など子育て中の女性の就職可能性を高める取組を実施しております。担当者制による支援対象者については、資料右側の 1 番右のところとございますが、今年度の就職率が 97.9%と高い水準を実現しております。

次に、少し資料飛びます。24 ページをご覧ください。5 番、多様な人材の就労社会参加の促進です。24 ページです、失礼しました。高齢者の就労による社会参加の促進。高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等とございます。大きく 3 点ございます。(1)では、定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入等の意識啓発、機運醸成、高年齢労働者の処遇改善等の支援。また、高齢、障害求職者雇用支援機構への支援の要請など、70 歳までの就業機会の確保に向けた環境整備を図っております。また(2)番ですが、ハローワーク甲府、また、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において、職業生活の再設計等に係る支援やチームによる効果的なマッチングを行っております。

さらに(3)としまして、高年齢者の多様な就業ニーズに応じて、シルバー人材センターへの誘導を行うほか、求人者に対しても臨時的、短期、軽易な求人については、シルバー人材センターの活用を案内するなど、地域の多様な就業機会の確保に努めております。

次に 25 ページです。(2)障害者の就労促進となります。こちらも 3 点あります。(1)では、関係機関と連携したチーム支援によって、障害者雇用の準備段階から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行い、障害者法定雇用率の未達成企業。特に、障害者雇用ゼロ企業に対する雇い入れ支援を行っております。法定雇用率については、本年 4 月より民間企業では 2.5% に引き上げられたところですが、令和 7 年 4 月には、除外率の引下げ。令和 8 年 7 月には、法定雇用率 2.7%へのさらなる引上げが予定されております。都道府県、山梨県知事との連名による雇用要請やセミナー等による積極的な周知、助言、支援を行ってまいります。また(2)でございますが、ハローワークにおいても精神障害者雇用トータルサポーターと、発達障害者雇用サポーターが各 1 名ずつ配置されておりましたが、令和 6 年度にはこれを精神発達障害者雇用サポーターの 2 名に統合するとともに、勤務日数を月 15 日から月 20 日に拡充することにより、多様な障害特性に応じた就労支援の強化を図っております。また(3)ですが、公務部門につきましても公的機関向けの精神発達障害者仕事サポーター養成講座の受講促進を行い、各機関における定着支援の強化を図っております。

続いて 26 ページです。(3)外国人求職者等への就職支援。企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進です。大きく 2 点あります。(1)では、本年 4 月から JA 会館に設置しております、甲府新卒応援ハローワークに、新たに外国人留学生コーナーを設置しまして、留学生に対する支援強化をしております。また、社労士や行政書士のかたに委嘱し、在留資格や生活支援、雇用管理に関する相談のできるアドバイザーの配置をして、充実を図っております。また(2)ですが、ハローワークにおいても積極的な事業所訪問による、外国人労働者の雇用管理の助言援助に取り組んでいるところでございます。

最後、大きな 6 番です。27 ページになります。就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援です。まず 27 ページの(1)就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進です。ハローワーク甲府に設置しております就職氷河期世代支援窓口において、専門担当者による伴走型支援を実施しております。本年度が 5 年間の集中取組期間の最終年度ということで、定着支援を含めて、最後まで積極的な支援により着実に実績を積み上げてまいります。

右側(2)地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援です。山梨労働局の委託事業であります、山梨若者サポートステーションにおいても就職氷河期世代を含めて、就労にあたって困難を抱える若者等に対する関係機関と連携した職業的自立のための就労支援。また、就職後の職場定着やステップアップに向けたフォローアップに取り組んでおります。28 ページをご覧ください。(3)新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援です。新規学校卒業予定者と既卒 3 年以内の既卒者に対して、JA 会館に設置しております新卒応援ハローワーク、また、各ハローワークに配置しております就職支援ナビゲーターによる、担当者制の支援を実施しております。また、臨床心理士による心理サポートを含む総合的なチーム支援を実施しており、未内定のまま卒業するこ

とのないよう最後まで支援を行ってまいります。

それから、29 ページ。(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援でございます。令和 5 年度から各ハローワークに若者支援コーナー窓口を設置し、正社員就職を希望するフリーター等に対する担当者制によるきめ細かな就職支援を実施しております。また、若者の採用、育成に積極的な中小企業を認定するユースエール認定制度。資料右側の 1 番右に認定企業の一覧を付けております。山梨オーバル様にも認定いただいております。このユースエール認定制度について、本年度上期で 3 件。下期に入ってから 2 件の新規認定がございまして、この人手不足を背景に新卒者向けの差別化を図るための申請が進んでいることから、この機を捉えて一層の積極的な周知活用を図ってまいります。以上、職業安定部関係となります。非常に駆け足での説明で恐縮ではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【小澤会長】：

はい、ありがとうございました。それでは、今、説明があった重点施策の推進状況について説明を聞いて、意見や質問を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等がありますでしょうか。

【進行】： はい、事前の質問はございませんでした。

【小澤会長】：

はい、それでは今の説明を聞いて、委員の皆様からのご意見やご質問等がございましたらお願いします。議事を記録する関係がありますので、質問等がある場合には、まず挙手をして名前を述べてから発言をお願いします。どなたでもけっこうですが、質問、意見等はございますでしょうか。特にないと終わりになりますが。わりと詳しく説明をされていて、現在の進捗状況は分かりやすかったのではないかなとは思っておりますが、はい、それではマイクを。

【河内委員】：

商工会連合会の河内と申します。18 ページのところで聞きたいと思ったのは、全国平均より山梨県が違反の労働時間の部分が少し若干多いというふうになったときに、先にピックアップをした事業者をしているというようなお話をされたのかなと思っているんですが、そのピックアップをしている事業者を把握しているのであれば、この数字っていうのは、もうちょっと低くなるのではないのかなと思ったものですから、その点お伺いをしたいなと思ってお聞きしました。

【小澤会長】： はい。

【監督課長】：

質問ありがとうございます。監督課長、片山から回答させていただきたいと思います。まず、ピックアップをしているという話ですが、一律に 1 番から 10 番まで、ここが長いという

ことが分かっている訳ではなくて、例えば 36 協定の時間外であったりとか、労働者から投書があったりとか、いろいろ複雑な情報が各種寄せられている中で、順番を付けて優先度が高いものについて監督に行くというルールで運用していきまして、その結果、その成果として類型化していく中での、順番付した上での監督に行ったところでの違反率が高かったという説明となります。

優先順位が高いところは、そもそも、もっとほかに監督以外にアクションが取れるのではないかっていうことがあると思うんです。逆に、うちは優先度が高いものを監督に行き、優先度が低いものはもう少し集団的な指導であったり、周知活動を行ったりという形でやっていて、特に重大な災害が起きかねない、重大違反があるものについて監督に行っているという形となります。こちらでよろしいでしょうか。

【河内委員】： はい、ありがとうございます。

【小澤会長】： 大丈夫ですか。はい、ほかにございますでしょうか。はい、どうぞ。

【保坂委員】：

保坂です、よろしくお願いします。24 ページの多様な人材の就労の高齢者の就労に関してですが、1 番で 60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行ったという表現があるんですが、例えばこういう制度を使ってこうだというふうな説明がなかったんで、どういう支援なのかなというのが疑問に思いましたので聞きたいと思います。

【職業安定部長】：

ご質問ありがとうございます。今現在、65 歳までのかたについては、定年引上げや継続雇用制度の導入というのが義務化されておりますので、基本的には具体的な支援という訳ではないのですが、例えば、厚生労働省と高齢障害求職者雇用支援機構の方で公表しているものになるのですが、高齢者の活躍に取り組む企業の事例集を展開しておりまして、今年度は 9 月 30 日に公表されたものがございます。各企業の取組事例のポイントを纏めた資料などもございますので、こういったものを周知広報に活用したり、会社さんの方にお示ししながら 65 歳までの継続雇用等の導入について支援をさせていただいている状況でございます。

【小澤会長】： はい、ほかにありますか。はい、どうぞ。

【広瀬委員】：

使用者側理事の広瀬でございます。11 ページのリ・スキリング労働移動の円滑化等の推進について、教えていただければと思います。さまざまな施策や支援をいただいているのは非常に感謝を申し上げたいと思っておりますが、ここで言っている成長分野の業務等に労働移動の円滑化ということで助成金の制度だったり、という制度が非常に、これはこれで必要なことではないかというのは理解をしています。

また、労働力が不足しているところについては、13 ページもいろいろさまざまな支援とか、

そういうことをされているのも非常に理解もしていますし感謝申し上げたいと思っているんですけれども、逆に成長分野だけでなく、労働力の不足している業種、業態への、ここで言う助成金とか、そういう制度っていうのは何かあるんでしょうか。

【職業安定部長】：

はい、ありがとうございます。今ここで例えば、資料 11 ページの(1)で上げているようなものについては、成長分野ということでデジタルとかグリーンとかそういった業種が指定されておりますが、この特定求職者雇用開発助成金というものが、そもそもの助成金の趣旨としまして就職困難なかたを雇い入れた場合に、雇い入れの支援の助成金を支給するという制度でございます。この成長分野人材確保育成コースというのは、その中で、さらに成長分野への労働移動を促すために高額の助成を行うという特殊なコースになっております。

ただ、一般的な特定求職者雇用開発助成金というものは、就職困難者を雇い入れた場合に助成をするというものですので、それは、どの業種でも使えるものとなっておりますので、こういった一般的なコースにはなりませんけれども、この助成金を使って雇い入れていただくとか、あるいは資料の 9 ページになりますけれども、人材開発支援助成金というものもあります。

こちらにつきまして、従業員のかたに対して教育訓練を行っていただく際の費用ですとか、訓練期間中の賃金の一部を助成するという制度になっておりますが、こういったものを活用いただきながら、社内で教育訓練を実施していただくことで生産性の向上にも努めていただくことを通して、人手不足の解消の一助となっていけばいいかなと考えております。

【小澤会長】： よろしいでしょうか。ほかにございますでしょうか。はい、どうぞ。

【遠藤委員】

使用者側の遠藤と申します。12 ページなんですけども、地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組支援ということで、各自治体との締結をしているというところなんですけども、丸の 2 つ目、自治体の業務と国が行う無料職業紹介ワンストップで一体的に実施と書いてありますが、ここら辺をもう少し具体的に教えていただけますでしょうか。

【職業安定部長】：

はい、ありがとうございます。まずこの雇用対策協定につきましては、国が行うハローワーク等で行う無料職業紹介と、それから各自治体の業務として行っている産業政策ですとか、あるいは UIJ ターンですとか、そういった取組として、例えば UIJ ターンであればその自治体における無料とか低額な公営住宅の情報を提供するとか、そういった取組をしているときに、同じ窓口においてハローワークと自治体が一体でワンストップに行う取組を行っておりまして、この一体的な窓口が右側にあります山梨県の求職者総合支援センターさんですとか、甲府市さんのワークプラザ甲府いすとか、こういった各施設になっております。

例えば、甲府市のワークプラザ甲府では、生活保護受給者ですとか、生活困窮者のかたに対する生活相談と合わせた、ハローワークの職業紹介を行うような取組を行っているところ

でございます。

北杜市の北杜ハッピーワークですとか、南アルプス市の福祉仕事サポート南アルプスなども、福祉寄りの生活保護受給者等に対する支援などを中心に行っているところでございます。よろしいでしょうか。

【遠藤委員】：

企業側が、この自治体との連携というところで、求職をしたいといったときには、ハローワークとかに求職をエントリーしておく、こういったところで斡旋されるという認識でよろしいのでしょうか。

【職業安定部長】：

そうですね。今、お話しいただいた求職側の企業として人を求める、いわゆる求人のことと受け止めておりますが、ハローワークに対しまして求人を出していただきますと、求人を希望する求職者のかたに対して、その仕事の斡旋、職業紹介をさせていただくことになります。

【遠藤委員】： はい、ありがとうございます。

【小澤会長】：

よろしいですか。ほかに、どなたかご質問ありますか。特にないようでしたら、以上で議事は終了としますが、よろしいでしょうか。はい、ではこれで議事の方は終了といたします。

なお、本審議会は運営規定に基づき議事録を作成することになりますが、議事録の内容確認をそれぞれの代表から1名ずつすることになっています。公益側委員については私がやります。労働者代表委員からは小川委員お願いします。使用者代表委員からは広瀬委員お願いいたします。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。

それでは、以上をもちまして令和6年度の第1回山梨地方労働審議会を閉会します。円滑な審議に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、円滑な議事進行大変お疲れ様でございました。各委員の皆様におかれましても、長時間にわたりましてご審議いただき、ご意見等もいただき誠にありがとうございました。第2回審議会につきましては、来年の3月に開催を予定しております。開催日の日程調整の際には、またご協力をよろしくお願いしたいと思います。それでは、審議会を閉会させていただきます。本日は、誠に忙しい中ありがとうございました。