

令和5年度神奈川県労働審議会 議事録

開催日時 令和6年3月26日（火曜日）10時00分から11時50分

開催方法 Web 会議

出席委員

（学識経験者委員）

西野史子、松本育子（副会長）、山本圭子（会長）、脇礼子

（労働者代表委員）

阿部嘉弘、今村玲、住谷和典、高橋慎吾、仲政幸、萩原周子

（使用者代表委員）

菊地敏幸、清水智華子、平野健太郎、二見稔、村木薫

1 開会

- ・出席委員数が過半数を超えており、会議が有効に成立していることを確認
- ・労働部長あいさつ

2 議事

（最近の経済動向及び雇用情勢、神奈川県の主な労働施策について）

【山本会長】

それでは、「最近の経済動向及び雇用情勢」及び「神奈川県の主な労働施策」について、事務局から説明をお願いします。

（事務局から資料1から資料7まで説明）

【山本会長】

ありがとうございました。たくさんの施策を御説明していただいたところですが、事務局として抽出をされた審議事項が大きく分けると3つございます。1点目が資料3にある「若年者、中高年齢者、女性への就業支援の取組」の中の高齢者就業支援策と、2つ目として資料4の「障がい者雇用促進の取組」、3つ目として資料7「労働力不足への支援の取組」と、この3つを特出して、審議をしていただきたいということになっています。

そこでまず、最初に、お手元の資料ですと13ページの審議事項、中でも高齢者の就業支援策への取組に際して、施策に求めるべき点、留意すべき事項等があれば御意見をいただきたいと思います。

【住谷委員】

今回の議題と外れるかもしれませんが、3月6日に地方版の政労使会議が行われて、賃金の引上げだとか、働く環境づくりに向けてということが議題になったということを聞いているのですが、もし、今後の議論に参考になるようなところがあれば、教えていただければと思います。

【西海労働部長】

政労使会議ということで、先日3月6日に開催されまして、内容としては、まず行政側から、これからこういった施策を進めていきますという話をさせていただいたという形になっています。それに対して、使用者側の団体さんからは、今後の賃上げの話がある中で、その賃上げが、積極的に人を採っていく、あるいは人を離さないための賃上げになっているので、もうちょっと

その辺りをきちんと、いわゆる人を離さないための賃上げではなく、積極的な形で賃金を上げていきたいと、そのような形で進められるように国としても進めていただきたいというようなお話がありました。

【住谷委員】

ありがとうございました。

【山本会長】

他に御発言のある委員の方は挙手をお願いします。では、まず清水委員をお願いします。

【清水委員】

まず、就業支援というところで、本当にいろいろな取組をされて、御苦労されているなというのをよく理解しております。また、実人数に対する決定者数が約半数ということで、とても質の高いサポートをされているのではないかなと思っております。

今回、高齢者の支援に対してということでしたので、まずそれについてですが、企業が求める仕事と、求職者側の働きたい仕事のミスマッチがすごくあるというのを前に聞いたことがございますが、その後、それに対する取組はどのようになっているのかというところをお聞きしたいのと、あと、高齢者ではなく若者のところになりますが、伺いたかったのが、就業決定した人というのが532名ということですが、これについて、その後の定着率みたいなものを追われているのかどうか気がになりまして、お聞かせいただけるようであれば伺いたいのので、よろしくお願いします。

【高橋雇用労政課長】

ありがとうございます。まず1点目の高齢者の件ですが、委員のおっしゃるとおり、高齢者の働き方というのは、民間の調査でも出ていますが、長時間、長期間、毎日働くというよりは、いわゆる短時間の中で、例えば3、4日で、時間もフルタイムではなくて、少し短い時間で働きたいという思いがある。一方で、企業側にとっては、やはりフルで働いてもらいたいという思いが非常に強いといったところで、我々も承知しておりますし、そういったものも参考にさせていただいています。

そういった中で、キャリアカウンセリングもそうですが、お話としてはちょっと先に飛んでしまいましたが、資料7の最後、34ページの(2)になりますが、マッチングの機会の提供ということで考えているものです。それぞれのいわゆる求職者に対して、例えば高齢者に対しては、そういった働き方を希望している、それを企業側にもセミナーを通じてわかっていただく。あるいは、高齢者や女性などの求職者に対しては、今、なかなか不人気で人手不足という部分で、非常に辛いのではないかとされている業種、こういったところの企業の魅力、働き方の魅力についてよく知っていただいて、その両者ともにセミナーを開催させていただいて、その上でマッチングの機会を提供しようと考えているところです。

当然、カウンセリングやグループワークを就業支援施設の中でもやりますが、特に、そういったミスマッチの対応について、こういった事業を来年度考えているところです。

2点目の若者についての就職後のフォローアップという御質問ですが、率直に言いますと、それ以降の状況は追ってはいません。しかし、その方が、例えば就職したのだけれども、また職場で困っているとか、あるいは一度辞めてしまって次を探しているといったところについては、カウンセリングについてももう一度お話をさせていただいている、相談を受けている状況はございます。

【清水委員】

ありがとうございます。高齢者、シニアの世代の就業に関しての新しい事業ということで、マッチングの機会を提供していくということは、すごく良い取組だと感じております。また、若者に対するサポートの件も、その後も相談に来られる体制があるということは非常に良かったなと思っています。やはり、若い方は3年以内に辞めてしまうケースも非常に多いと思いますので、特に、現在仕事をしていない方が就業したとしても、それよりもっと短い期間で退職してしまうケースというのは、おそらくもっと多いのではないかと感じておりますので、ぜひ今後も引き続き、そういった世代のサポートに御尽力いただければなと思っています。御説明ありがとうございました。

【山本会長】

ありがとうございました。もう一方お手を挙げていらっしゃいましたけれども、西野委員お願いいたします。

【西野委員】

ありがとうございます。先ほど、手を挙げさせていただいたのですが、今の御説明で大分お答えいただいているのですが、質問ではなく感想になりますが、先ほどお聞きしようとしたのが、シニア・ジョブスタイルの就業支援ということで、求職者側への取組も大変充実されているのですが、企業側へのサポートというか、シニア側のニーズを伝えるということのをどのようになさっているか質問しようと思ひまして、34 ページの人手不足の就業支援では、両者への支援をされているので、こういったことはなさらないのでしょうかと質問しようとしたところ、まさにここが次の重要な支援事業になっていて、両者への支援、サポートをこれからなさるといようにお聞きしましたので、この事業は非常に重要な事業かと思ひますので、御成功をお祈りしておりますというところでございます。

【山本会長】

ありがとうございました。阿部委員お願いします。

【阿部委員】

今日、一連の提案を聞かせていただきまして、就業支援が全部プラットフォームにあるなということですので、特に資料3に特化して言いますと、マッチング、あとはそれぞれの職場への適応の問題、そして定着の問題と、こういったフェーズが変わっていくところの中で考えていくと、特に、中高年齢者の方の就業支援を考えますと、ある一定程度の従業員数よりも下回る、つまり規模感として小さい企業になってくると、採用枠の問題と言ひましようか、従業員数の総人数と言ひましようか、そういったところが、例えば、中高年齢者、特に65歳を超えてという形で採用をかけていくときに、若年者の雇用枠と競合しないかなというところが1つ考えられるのではないかと思ひます。

従って、企業でいけば、当然、若者への就業支援、就業を求めて、今、人手不足ですから、そういう意味では、なかなか若者が入ってこないというときに、例えば、代替的な形で中高年齢者の就業支援をあっせんしていくという形になるのか、いや、そうではなくて、従業員定数は充足した上で、その外枠の中で、中高年齢者に就業支援をかけていって、多様な働き方の中で、企業で働いていただこうとするのかというところが少し明確になっていかないと、例えば10人、15人というところの従業員数の企業規模感で考えていったときに、なかなか両方にリーチをかけていくというか、マッチングの求めを出していくことが、事業者サイドとして選びにくい状況にな

っていないかなというのも、ちょっと懸念されますので、そういったところの工夫がもしあれば、もしくは若者か中高年齢者かどちらかへのインセンティブということではなくて、事業者側からしたときには、中高年齢者が選ばれやすい、若者を雇用していこうという就業支援活動とは別に、中高年齢者のところにあえて声を広げていくといったインセンティブが働く策が、補助金、助成金と言われるところ以外に何かあれば教えていただきたいと思います。

【高橋雇用労政課長】

ありがとうございます。高齢者についてということで、今伺いました中で1つ感じたのは、企業側にとっての規模感というところの御意見をいただいたところで、すみません、そこまでなかなか考えが及んでいなかったところもありますし、そういった話題、声を聞かせていただいたということは非常に参考になるお話だったということで考えています。

現状では、そういった企業について、例えば採用していただいた企業に対しての補助金、支援金といったところについては考えておりません。先ほど御説明したものを6年度予算として計上させていただいて、来年度に取り組みたいと考えています。

また、我々、県としましては、第一義に労働、雇用、職業あっせんというところについては国、ハローワークが第一義的にはあるかと思っています。その後の雇用、なかなかその雇用に結びつかない方々を、どうやってその背中を押せば就職にたどり着くのかといった部分を主に役割分担させていただいているという認識もございます。

そういったところで、今、委員からいただいた、企業側の目線に立った場合のアプローチの仕方というところでは、非常に参考になった御意見だと感じたところでございます。

【阿部委員】

ありがとうございました。雇用と年金の接続って大変大事なことだと思っていますので、そういう意味では、65歳まで何らかの形で働いた後の活用と、あとはやはり会社の中の従業員の新陳代謝みたいなところも、経営者側の方とすると考えてくる部分があるのかなと思っていますので、私たちは労働団体ですから、安定した雇用が継続して続けていくことができるという可能性がもしあれば、どんどんチャレンジしていきたいと思っていますので、もし必要な施策がありましたら、引き続き御検討いただきたいと思います。

【山本会長】

ありがとうございました。他に資料3に関しまして御意見ありますでしょうか。住谷委員お願いします。

【住谷委員】

資料3に関してということで、就業支援を進められていくということですが、どの年齢層でも同じですが、やはり労働安全衛生に関わるところも、国も様々な資料を作っているようですので、国との連携を図ることが重要ではないかという意見です。特に高齢者の方というのは、労災の発生状況が増えている傾向にもあるというので、この就業支援とあわせて、国と連携を図りながら、労災防止なども含めて取組が必要ではないかという意見です。

【高橋雇用労政課長】

御意見ありがとうございます。おっしゃるところは至極当然のお話だと思っています。そういった当たり、高齢者の安全衛生につきましても国と連携しまして周知等をしていきたいと考えております。

【山本会長】

ありがとうございます。二見委員どうぞ。

【二見委員】

資料3の14ページのシニア・ジョブスタイルのところで質問、意見をさせていただければと思います。その前のページで完全失業率を見ますと、65歳以上は結構失業率が低いレベルであり、就業を希望しない人も結構多いということなのだろうと思います。実際、資料15ページのプラチナ世代の専用窓口のところを見ても、キャリアカウンセリングの利用者が実人数で259人であり、大体200人ぐらいはマッチングしているということで、非常に効果的にやられているように思っているところであります。

反面、60歳以上のところですね。まだ企業の定年も60歳であり、なおかつ、そのあと再雇用なり、さまざまな形で就業確保により65歳まで持たせているのですが、人それぞれ健康面であるとか、個々の状況によっては、離職して働きやすい仕事に移っていきたいという方が多いということが大体予想はされます。実際には、シニア・ジョブスタイルのキャリアカウンセリングの中でも、いわゆる今まで持っていた技能や職能が活かされないで、リスキリングをしたいというような方も結構いるのではないかという感じはするのですが、その辺の実態がどうなのかをお聞きしたいのと、そうしたマッチングをする上で、このリスキリングがあればかなり期待できるかどうか、その辺のところの実態、肌感覚といいますか、それらに関して教えていただければと思います。

【山本会長】

ありがとうございます。重要な御指摘ですが、事務局の方いかがですか。

【高橋雇用労政課長】

今、こちらの方で就職等決定状況ということで御案内をさせていただいておりますが、こちらは就業、就労及び職業訓練などにつながっている方についての合計でございます。よって、二見委員のおっしゃるとおり、就業だけではなくて、いわゆるここで一旦区切りをつけて、訓練に行っていたら、また働くための土台を作っていただくといった方もいらっしゃるということで、そういった意味では、こういったキャリアカウンセリングの中で、御本人様の今までのキャリアの棚卸しをさせていただく中で、また別の分野にトライしたいということであれば、そういった辺りを職業訓練につなげさせていただいています。県の方からつなげるためにはハローワークにつなぎをさせていただいて、そこから訓練なりをスタートさせていただいているという状況でございますので、委員の指摘はまさにそのとおりでございます。

その中で、訓練をしていただく、リスキリングという形になりますでしょうか。そういったところは非常に有効であると考えている次第でございます。就業、就労だけではなくて、例えば、シルバー人材センターなどの、要は働き方が若干短時間であったりしますが、地域のボランティア、地域活動につなげる、そういったようなお話もこのキャリアカウンセリングの中ではさせていただいておりますので、そういった中での就職等決定状況ということでございます。

ちょっとお答えになっているかどうかわかりませんが以上でございます。

【二見委員】

ありがとうございます。たぶん「人生100年時代」という話になってくると、50代後半から60代、ここでもって、もともとやりたい仕事をやりたいという形で考え方をいろいろと改めてくる中高齢の方も多いだろうし、それをキャリアカウンセリングの中で背中を押していただけることは、非常にいいのではないかと考えています。

【山本会長】

ありがとうございます。それでは資料3に関しての御意見、御質問はここで一旦閉めさせていただきます。次に19ページの障がい者雇用促進の取組に関して、審議事項として、障がい者雇用促進に向けた施策について求める点や留意すべき事項がおりになりましたら御意見をいただければと思います。

【阿部委員】

先ほどの発言の際も申し上げたのですが、私どもからしますと、就労支援に関して言えば、マッチングと、就職した後のそれぞれの企業の中での職場の対応、そして定着といった3つのフェーズが大事だというように打ち出しておりまして、今回の場合でいきますと、実は定着性の問題といったところが大変大きいのではないかと考えています。

特に、障がいのある方たちの就労でいきますと、20ページの一番上段にもあるとおり、特に精神障がいのある方の平均勤続年数が極めて短いといったような状況があって、これはたぶん、身体的な障がいのある方たちのそれぞれの職場における合理的な配慮と言われるところと、知的障がいや精神障がいがある方たちの合理的な配慮の困難性といったものが、それぞれの職場で出てきているのではないかと考えています。加えて、就労の際に、どんなことが困難になって数字が伸びていかないのかというところを現場で考えていきますと、やはり、先ほどの若者や高年齢者のベテランの方たちとは、またちょっと異なって、特に障がいのある方たちの就労ということに関していきますと、言葉をなかなか選べませんが、例えば、いわゆる「仕事の切り出し」と言われるような企業側の考え方であったり、御本人一人ひとりの適性といいましょうか、能力がそれぞれ発揮できるところに配置ができるのかどうかといったようなことも問題になってくるのではないかなと思っています。

先ほども申し上げたとおり、企業規模間の格差といったものがどうしても出てきてしまうのではないかと考えていますが、そういう意味では、そういったそれぞれの企業の皆さんの現場のところに、ちゃんとしたアプローチやサポート体制といったものができているのかなというのが少し疑問になっています。

言ってみれば、マッチングの前の段階だと思っていて、私たちが今まで意識していたマッチング以降の就労支援と言われるフェーズのところの前、就職準備と言われるようなところに少し課題があるのではないかと考えています。

特別支援学校であったりとか、もしかすると医療機関の皆さんだったりとか、特に就労されて以降のところには、なかなか関わりが持てないというような形のところに御尽力いただかなければいけないというように思っていますし、例えば、ハローワークをはじめとして、県の支援センターみたいなどの行政だけではなくて、民間の就労継続支援のA型、B型といわれるような事業を行っていらっしゃる事業者の皆さんたちとの連携といったものは、この施策の中のこういったところで、つながりがあるのかどうかということも、現段階でわかることがあれば教えていただきたいと思っています。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

御意見どうもありがとうございました。まず、特に中小企業における障がい者の雇用の難しさというところについては、やはり、阿部委員のおっしゃるとおり規模感というところがございまして、直近のデータで申し上げますと、法定雇用率の対象となる企業は県内で5,077社ございますけれども、300人未満の規模の企業で申し上げますと、未達成の企業が大体その内の2,360社占

めていまして、未達成の大体9割を中小企業が占めているという状況がございます。

そうした中で、規模が小さいために雇用に踏み出せないという点では、県としては国と連携をしまして、障害者雇用促進センターの方で、各企業において、就労に向けた第一歩を踏み出していただくために、理解促進のための御説明と出前講座といったものを行い、また、令和6年度からは、雇用を前提としない体験実習という形で、一緒に働いてもらってみませんかというような新しい取組を行う予定でございます。

当然、企業の方の負担も考えまして、企業への奨励金、また参加する障がい当事者についても日当等を支払う形で、ともに働く経験をしてもらうというような取組を新しく行うところでございます。

就労支援について、おっしゃったとおり行政だけではなく、就労移行支援事業所や就労継続支援A型、B型といったいろいろな機関がございますが、就労支援機関と連携していくことが何よりも大切になってまいります。

企業にあっては、そういった支援機関があるということ自体を知らないということもございまして、障がい者にあっても、そういった機関があることを知らないということがございます。これまで、就労支援機関に対しては、県では、研修として支援力向上のための取組等のサポートを行ってまいりました。令和6年度からさらに一歩踏み出しまして、LINEで企業と障がい当事者と就労支援機関をつないで、例えば、障がい当事者が身近な就労支援機関を検索できるとか、就職面接会の情報を手に入れるとか、一方で企業の方も就労支援機関の情報を手に入れられるような形で、LINEによるプッシュ型配信を行ってまいりたいと考えております。

企業において、法定雇用率は義務とはいえ、その義務がなかなか達成できないという事情があるのはこちらも重々承知しております。そこを一步でも踏み出せるような施策を取り組んでまいりたいと思います。

【阿部委員】

ありがとうございました。よろしくお願いします。

【山本会長】

他に、障がい者雇用の促進に関して御意見のある方はいらっしゃいますか。住谷委員お願いします。

【住谷委員】

22ページの体験実習支援事業についておたずねしたい点があります。先ほども少しお話がありましたが、特別支援学校は、在学中に職業経験を非常に多岐に渡って行われているというようにお聞きしていますが、1点は、そうした特別支援学校がどのくらい職業実習をされているのか、また、その卒業生の定着状況などがわかれば教えていただきたいということと、もう1つおたずねしたいのは、この体験実習支援事業と特別支援学校の職業体験というものの関連性といいますか。例えば、学校側がそうした実習先を見つけた場合に、この支援事業の対象になるのかとか、その辺を教えていただければと思います。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

特別支援学校の体験実習につきましては、申し訳ございませんが、教育局の方で数字を持っているかと思いますが、手元にないのでお答えできる数字がございません。御容赦ください。

今回の体験実習支援事業ですが、今想定していますのは、既に学校を卒業して、就労支援機関等で就労の準備をしている、そういった障がい当事者に向けて、実際に企業で働いてもらうとい

う経験をしてもらう、そういった取組を考えておりますので、卒業後すぐの就労ではなく、既卒者の就労を想定しているところでございます。

【住谷委員】

求職者側にとっては今のようなお話だと思いますが、実際に障がい者に体験してもらう、そうした企業を増やすという面でいくと、学校は毎年実習先を確保しているので、学校との連携というのも非常に重要なのではないかと考えています。支援事業の対象となれば、学校の実習の確保と推進事業に参加する事業所の拡大ができるのではないかなと思ったところです。

【山本会長】

ありがとうございました。私からも1点お伺いしたいのですが、ハローワークなどが実施していらっしゃるトライアル雇用との接続ないしは競合というのは、どのようになっているのでしょうか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

国でも同様のメニューを持っており、一方で、県では国と連携して、中小企業の個別訪問を行ってきたところですが、その中で、障がい当事者には日当を、企業には奨励金を支払うといった形で実習参加へのサポートを行う、また、保険の適用等を県が行うというサポートも行う形で、特に県でアプローチする中小企業に対し、県独自で「進めてみませんか」というインセンティブになるようなものがなかったというのがございます。

そのことを考えて、国の事業と違って、そちらのサポートを充実した形でのインセンティブを新たに開始するといえるものでございます。

【山本会長】

ありがとうございます。今のお話だと、たぶんハローワークなどでやっているトライアル就労よりもっと手前の、どちらかというといターンシップに近い感じのイメージでよろしいですか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

はい。おっしゃるとおりでございます。

【山本会長】

なるほど。何かそういう訴求しやすい用語を使って普及をした方がいいような気がいたしました。ありがとうございます。他に、障害者就労に関して御意見、御質問がとおりになる方はいらっしゃいますか。そうしましたら、資料4の障がい者雇用の促進の取組に関しての審議については、ここで閉めさせていただきます。

審議事項がもう1点ございまして、資料7の労働力不足への支援の取組に関して、御質問や御意見がとおりの方がいらっしゃいましたらお知らせいただければと思います。村木委員お願いします。

【村木委員】

私は今、タクシー会社を経営しているのですが、もう大変な労働力不足、深刻な労働力不足があります。皆様も今御存じのとおり、それによってライドシェアの問題とかも起こってきております。周りの中小企業の皆様に聞いても、本当に労働力不足は深刻な問題でありまして、そんな中、本当にこんなに良い施策を一杯しているのに、それを知らない経営者がとても多いと思います。アナウンス不足だと思うのですが、このような施策について、どのような宣伝の仕方をしていくのかをまずお聞きしたい点と、あと、この少子高齢化で、外国人労働者というのは、これか

らも必須になってくると思うのですが、もうすでに取り入れていらっしゃる方に聞くと、やはり中小企業では、日本語を教えたりとか生活習慣を教えるだけの、こちら側に人材の余裕がないということでした。35 ページに中小企業で働く外国人労働者を対象に日本語教室を開催するとか、またこういう良い施策も一杯あるので、どのような形で行うのか、また、それをどのような形で、使用者側というか企業に示していくのかを教えてくださいたいと思います。

【高橋雇用労政課長】

まず、最初に、アナウンス不足ではないかということでございますが、こちらの資料7につきましては、来年度からの新しい事業ということで、まだこちらについては周知を図っていない状況ではございますが、例えば、資料3などの就業支援施設における取組につきましては、SNS、あるいは神奈川のいわゆる広報誌などのさまざまな媒体を使いまして周知はさせていただいているところでございます。また、資料7に挙げられているような、他の新たな取組につきましても、同様に、チラシ、あるいはSNS、紙の媒体であります「労働かながわ」や「企業内福祉通信」とか、こういったものを最大限使って周知をさせていただきたいと考えております。

2点目につきましては、外国人の日本語教育についてはどのように実施するのかというようなお話でございました。実は、神奈川県においては、外国人に対する日本語教育というのは、国際課というところがございまして、こちらは生活一般に係る日本語ということで、広く市町村と連携しながらやっている事業がございまして、こちらを、我々産業労働局としては、「労働者」という観点の切り取りから、今回、日本語講座をさせていただいて、職場でのいわゆるコミュニケーションに関して、上手くいくように、そういった目線、視点でもってやる日本語の講座があってもいいのではないかとといったところで、今回、試行的に産業労働局としては初めてやりますので、まずは地域を選定しながら、1つ、2つというところでまずはやっていきたいと考えております。

今後、こういった施策を今年度実施することで、皆様方にどのような影響、反響があるのかといったところを見合いながら、今後の事業展開も考えていきたいといったところでございます。

【村木委員】

ありがとうございます。

【山本会長】

ありがとうございます。他に、この労働力不足への支援について、御意見ないし御質問等のある方がいらっしゃいましたら御発言をいただければと思います。住谷委員お願いします。

【住谷委員】

人手不足という点で資料を見させていただくと、外国人労働者と、家庭責任のあるという女性に重点に据えていると思うのですが、その点でいきますと、神奈川県の場合は、特区において家事支援の外国人受入事業を実際に行われているということでもあります。しかも、そこは女性の活躍というのも、この受入事業、特区の目的とされているので、そうしたその活躍につながっているのかとか、外国人の方が就労する際のいろんな課題などというのも、もし把握されているようであれば、今後の労働力不足の女性や外国人に関わる場所の支援事業の参考になるのではないかとと思うのですが、雇用労政課の方で何か把握されているようなことがあれば、教えてくださいたいと思います。

【高橋雇用労政課長】

おっしゃるとおり、特区で家事支援外国人受入事業ということで、女性活躍を目的としたとこ

ろで、雇用労政課で所管させていただいている事業でございます。委員がおっしゃるとおり、実はここ数年はコロナの対応がございました。ここ数年に関しては、いわゆる従事していただける外国人の方々が、なかなか日本に入国できなかったとか、あるいは帰ってしまうというような状況があって、なかなか活動自体が難しかった状況もございましたが、コロナが収束するにしたがいまして、我々は企業側に監査をさせていただいているところではございますが、そういった企業側のお話を聞きますと、これから人材を増やしていくというようなお話もいくつかの企業からは聞いています。そうしたところから、やはりこういう方々が、家事支援ということで活躍していただける、これも外国人材の活躍の場の一つというように捉えておりますので、今後とも、こういった家事支援につきまして、我々は監査という立場で関わりさせていただいておりますので、事業の発展ができるような支えをしたいと思ひますし、また、その中で適正な活動ができるよう監査をしていきたいと、そのように考えている次第でございます。

【住谷委員】

わかりました。

【山本会長】

松本委員どうぞ。

【松本委員】

資料7の33ページの2の労働力不足への支援というところで、令和6年度から新たに導入されるという施策が書いてございますけれども、(1)の職場環境整備促進事業費というところで、さまざまなコースに応じて交付金を出していただけるということで、これは一つの効果を上げる施策だと思いますけれども、この4つのコースに、相談窓口の設置など、そういったものも書いてありますが、実際こうした社内で困ったことが起きたときの相談窓口が適正に機能しているかどうか、その後、こうした施策が実質的な効果を上げているのかというところにつきまして、どのようにその後の追跡調査をされていくのかですとか、今後、新しく導入される施策ですから、効果をどのように測っていかれるのかというところについてお伺いできればと思います。

【高橋雇用労政課長】

新たに来年度から取り組ませていただくこういった奨励金について、その辺りの効果をどのように図るのかということでございます。今、我々が考えておりますのは、この事業は交付金等で奨励させていただいて、実際にやっていただいた企業さんに対しては、その後の追跡調査という言い方が正しいかどうかわかりませんが、アンケートを取らせていただきたいと思います。例えば、相談窓口を設置していただいた部分におきましては、どういった相談があったのか、どれぐらいの相談があったのか、あるいは取り組みいただいたものについて、その後、どういった定着を図っているのか、制度的な定着が図られているのかといったところも、そのアンケートをさせていただく中で、その事業の効果や、あるいは適正に運営されているかどうかなどを確認していきたいと考えています。

【松本委員】

ありがとうございます。アンケートを実施してくださるということで、ある程度、その後どういった実質的な効果が上がっているのかについて、行政として把握していく取組も考えておられるということを聞きまして、それは良かったなと思ひましたけれども、アンケートも1つの有効な手段だとは思ひますが、アンケートだけですと、その当事者の方がそのアンケートに答えるというだけになってしまいますので、何かしらアンケートに補足して、もう少し客観的に効果が図

れるような手法を補足的に追加するようなことも考えていただけると、より良い施策になっていくのかなと。

あと、労働者の方についても、困ったことがあったときに、それを相談できる窓口といいますか、そこは新たに何か設けるということではないのかもしれませんが、何か困ったときに、介護や育児との両立の問題ですとか、そういったところを気楽に相談できる窓口というのが周知されているといいのかなと思いました。

【高橋雇用労政課長】

御意見をいただきましたので、参考にさせていただきたいと思います。

【山本会長】

不妊治療の実態把握調査は、非常にセンシティブな個人情報に関わる調査になっていて、それを会社を通してやるのはなかなかしんどいだろうと思いますし、そういったアンケートをお取りになったり、実態把握された際に、労働者側のプライバシーというのはかなり配慮していただく必要があるかと思いますので、その点もよろしくお願いしたいと思います。

それでは、労働力不足への支援の取組に関しての御意見は大体出尽くされたというようございまして、最後に、今日の審議事項の3点以外に、今回の県からの御説明に関して、自由に御発言をいただければと思いますけど、いかがでしょうか。

では、私からちょっとお伺いしますが、外国人労働相談も含めて、労働相談の取組を資料5で御説明をいただいていますけど、相談の令和5年度の現況はどのような感じでしょうか。

【高橋雇用労政課長】

まず、労働相談全体のところで申しますと、令和5年度のかながわ労働センターの労働相談件数は、令和6年1月末現在で約9,100件です。これは、令和4年度の同時期の件数が約9,500件であるのに対して400件の減となっています。なお、令和4年度の年間の労働相談件数が、11,727件であったため、現時点の見込みとしては、年間の件数も多少減少傾向になるのではないかと見込んでおります。

外国人労働相談は、令和6年1月末現在で約380件となっております。これは、昨年度の同時期の件数が約300件であったのに対し80件程度の増という形になっております。これは、コロナ禍が収束して従前のにぎわいを取り戻し、例えば、例の1つですけども、ベトナムフェスタなどで、かながわ労働センターが外国人労働相談のPRを行ったことなどが功を奏した一部ではないかと考えています。

【山本会長】

ありがとうございます。前回のこの審議会のおきまして、外国人労働相談、外国人労働者への支援を拡充していこうということで、特出しをしてお話をさせていただいて、その旨、労使学識の委員の方々からも御賛同をいただいたと記憶をしていますが、来年度以降、外国人労働相談を半減されるという状況に関しては、少し御説明をいただいた方がいいのではないのでしょうか。厚木の窓口は半分ですよね。横浜も月8ないし9ペースでやっていたのが、月5になるというような状況で、通訳の配置も横浜は半減させ、民間のオンラインの通訳会社を使うと聞いています。外国人労働者の受入れを進めよう、各企業さんに相談窓口を作っていただくという中において、県の相談窓口を大幅に縮小されるという事情に関しては、前回からこの審議会の会長をしている身としても、非常に遺憾に思っております。

これを検討されたかながわ労働センターの幹部の方にも、「昨年の審議会でこういう話をしまし

たよ」と言ったら「そんなもの」と言われた。自分の関わっている審議会を「そんなもの」と言われたのも初めてですけれども、この審議会というのは、県の施策の中でそうやって軽んじられるものなのかと、非常に怒りを覚えました。何か御説明があるのであればお聞きしたいと思います。

【高橋雇用労政課長】

外国人労働相談につきましては、実は令和5年度に地方自治法に基づき実施された包括外部監査がございました。この監査の中で、相談のあり方、効果の検証方法などを見直して、コストの削減や経済性、効率性を高めること、こういったことが指摘をされたところです。

そういったところで、まずはSNSなどを通じて、外国人労働相談の広報の充実を図るとともに、通訳業務の一部を民間の多言語コールセンターに委託して相談を行うということで、いわゆる山本会長のような専門相談員がいらっしゃるような対応可能な時間帯につきましては、中国語、ベトナム語、スペイン語の3言語のいずれの言語でも、相談に応じられるような体制を整えたいと考えて、実施を予定しているところでございます。

また、県央支所につきましても、今までは曜日毎に限られていた対応でございますが、こちらを、回数は増えませんが、2言語を同時に対応できるような形にさせていただくことを考えてございます。

前段の、横浜についても、スペイン語、ベトナム語、中国語について、決まった、限られた曜日でその言語毎の対応をさせていただいていたのですが、今回、そういったいわゆる民間の多言語コールセンターを使うことで、同時に、その日の中で3言語に対応できるような体制を整えたということで、そういった工夫はさせていただいたといったところでございます。

【山本会長】

35ページの外国人労働者職場環境整備促進事業の10分の1、あるいは20分の1ぐらいのコストで、それまでの体制が維持できるのに、何で通訳の配置を消すのかなというのは少し疑問に思いましたので、また、今回、件数が増えているという状況も踏まえて、せっかく、神奈川県は非常に日本全国でも先進的な取組をされているというので、評価されていた事業に関して、少し、再考いただければなと思った次第です。

他に、全般に関して、御意見、御質問等おありの方はいらっしゃいますか。それでは、ありがとうございました。これをもちまして議事を終了させたいと思います。進行は事務局の方にお戻しをいたします。

【高橋雇用労政課長】

山本会長ありがとうございました。

本日は、皆様方からさまざまな視点から貴重な御意見をいただきました。ありがとうございました。また、この年度末のお忙しい中、御参加していただきまして、誠にありがとうございました。本日、委員の皆様からいただきました御意見を踏まえまして、経済・雇用情勢に適切に対応し、労働施策を推進してまいりたいと考えております。引き続き、御指導、御協力のほどよろしくお願いいたします。それでは、長時間に渡りありがとうございました。以上をもちまして神奈川県労働審議会を終了させていただきたいと思います。本日は誠にありがとうございました。

以上