

令和6年度神奈川県労働審議会 議事録

開催日時 令和7年3月31日（月曜日）14時00分から15時50分

開催場所 神奈川県庁東庁舎 11階 111及び112会議室

出席委員

（学識経験者委員）

白井恵美子、川崎修平、松本育子【副会長】、山本圭子【会長】

（労働者代表委員）

住谷和典、高橋慎吾、照井誠一、仲政幸、西川由起、萩原周子

（使用者代表委員）

川越美行、菊地敏幸、関根玲子、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

（労働力不足への対応）

【山本会長】

それでは、議事1「労働力不足への対応」ということで、諮問事項につきましては、2点ということです。どなたからでもご質問やご意見いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【住谷委員】

「労働力不足への対応」のなかで、外国人材の受入を強調しているが、県の方で特区として家事支援に係る外国人の受入を行っていると思うのですが、この検証結果であるとか、あと、この家事支援の目的の1つに、女性の活躍と言われておりましたので、こうした点で、もし何かまとまった資料等があれば教えていただきたいと思います。

【市倉労政グループリーダー】

本日はどうもありがとうございます。家事支援のまとまった資料等はございませんが、家事支援の関係では、神奈川県と東京都、入管、労働局、関東経済産業局が1つの合議体として、監査に臨むわけですが、今委員から、ご指摘をいただいたような女性の活躍の視点という部分で、実際に特定機関の会社に伺うことができました。色々な意見あったのですが、実際、昨今の子育て世代は、共働きが多いというところもあって、家事支援を使っているが、助かっているというご意見も結構出ているとのことでした。この制度によって、働きに出やすいような環境も生み出されているという意見も会社からいただいております。そうした生の声を監査で聞くことができたことから、女性の活躍の推進にも繋がっていると受けとめています。

【山本会長】

よろしいでしょうか。他いかがでしょうか。

【川越委員】

まず、外国人の受入事業についてですけれども、こういった時は、補助金も出るということで、いかに早いスピードで周知していくかが非常に大切かと思いますので、その辺りスピード感を上げて周知する方法も考えていただきたいと思います。

それから少し長い視点で、先ほどの9ページの外国人材の推移を見ると、急激に増えており、これからも増えていくかと思えますので、こういったワンストップの体制や住むところであるとか通訳であるとか、受け入れた後、どのように支援していくかという能力も増やしていけないとダメだと思いますので、そのあたりの中長期的なスケジュールも考えながらやっていただければと思います。

【川出雇用労政課長】

はい、今年初めてなので、まずは周知からスタートだと考えております。貴重なご意見を頂戴しましたので、周知、受け入れ体制、色々と検討していきたいと考えております。

【塚本労働部長】

今の話の中で、住むところという話でしたが、今回、予算化できていないのですけれども、やはり、日本語支援とか住むところというのは、各方面から意見をいただいております。今のところは、そういったものができないというところで、令和7年度予算も始めてしまうのですけれども、しっかりしていかなければということで、中で議論を始めて、進みつつあります。また新年度に、新体制の中でしっかり議論をしていきたいと考えております。

【山本会長】

はい、ありがとうございます。他いかがでしょう。

【川崎委員】

私も外国人材についてですけれども、神奈川県はこれから外国人材もということは大変喜ばしいことですが、その周知にも力を入れていただきたいと思っています。その中で、外国人の皆さんから話を聞いていく中で、なかなか日本は選ばれないと、円安の影響もあるのですが、その点何か情報というか、現状というものがわかれば教えていただきたいと思います。

【塚本労働部長】

はい、神奈川県以外の外部の会議に出ていて、組合の方とか、もしくは関係機関の方々とも話をする機会がありました。やはり日本の賃金というのが、特にヨーロッパやオーストラリア等に比べて遥かに安く、韓国や台湾にも負けているということがあって、やはり優秀な人材というのは、どうしてもオーストラリア等に流れてしまっています。そして、日本にも、一定数の方に来ていただいているのですが、質が下がってきているのではないかとということも聞いております。

やはり、円安の影響ということで、県として何かできることはなかなかないのですけれども、今度、今の技能実習が育成就労に変わると、転籍が認められるということもありますので、その際に、神奈川を選んでいただけるようにする方法があるのではないかというご意見等も頂戴しております。これが始まるまでに3年ほどかかるかと思えますので、そこまで、まだまだ議論をしていかなければいけないと考えています。

また、これは県の労働部だけの問題でもなく、神奈川の魅力アップというものは、特に議会の方からも意見をいただいています。労働問題だけではなく、企業誘致もそうなのですが、

神奈川県の魅力アップをどうしていくのか、そういったものは、みんなで全体的なこととしてしっかり考えていくべきだという意見も、その外部の会議とかで頂戴しましたので、しっかり考えていかなければいけない課題と認識をしております。

【川崎委員】

はい。ぜひ、神奈川県の魅力アップにも、しっかりと取り組んでいただければと思いますので、よろしくお願いします。

【松本委員】

今のお話に出てきました神奈川の魅力アップという話にも関わりますが、今後、神奈川で取り組んでいかれる事業の内容というところで、外国人の方は様々な労働現場でパワハラを受けたりいじめを受けたり、あとは労働法令の違反があったりですとか、非常に過酷な現場で働いているという実態も聞こえてくるところです。また言語の問題もありますし、相談体制の拡充というところも、とても求められると思います。

そういう意味で、神奈川では安心して安全に働けるという安心感を持っていただける整備が必要だと思いますし、それから相談体制、こちらの 10 ページを拝見いたしますと、周知、広報などの活動にも力を入れてくださるようですけれども、ぜひ相談体制の拡充といったところについても、お考えいただけますとありがたいなと思います。

【川出雇用労政課長】

まず相談体制でございますが、現時点ですでに労働相談の中に外国人向けの労働相談も用意しており、多言語での対応をしているところでございます。それから、今回の新規事業ですけれども、外国人材活用支援ステーションにつきましては、外国人を雇いたいという企業からの相談を一元的に受け付ける、としております。

それから、我々多言語ホームページを作りますけれども、その中で、メールで相談ができるような体制は組みたいと思っております。さらに、去年の秋ですけれども、国の横浜入管の方では Y-FORA というワンストップの相談窓口を立ち上げておりますので、そちらの周知も併せてしていきたいと考えているところでございます。

【松本委員】

はい、ありがとうございます。先ほどの話にも出てきましたが、育成就労制度への移行期でもありますので、制度の中身も少しずつ変わってくると思いますが、そちらにも対応して、しっかりとした相談体制をとっていただけるとありがたいと思います。

【萩原委員】

相談のこともですが、実は外国人労働者に関わる情報が一元的に入手するのが、今非常に難しい状態です。労働力調査も、企業の皆さんが厚生労働省の調査に答えて出されたものがまとまってしまうので、神奈川県を引き抜くのが非常に難しい状況にあると思っております。

求人や人手不足感が、神奈川県のどこでどのくらい足りなくて、どのくらい外国人を雇いたいと思っているのかということもわからないですし、最終的に今、何人の外国人の方が働いているのか、働きたいと思っている方はどのくらいいるのかというボリュームもわかりません。労働災害がどのような状況にあるのか、そのケアがされているのかということも、多分こうであり、こういった事例があるということの積み重ねでしか、今のところありません。事実を積み上げていくことと並行で走っていかないと、事業主の皆さんへの負担もそうですし、相談を持ち込まれた労働組合としても、どうしていいのかわからないという右往左往感

が残っているような気がしております。間口を広げるということは、その後ろ側のセーフティネットも、きちんと張るということとセットでやっていかないと、労働者個人であったり事業主の方の責任にされるということになるのではないかと懸念されます。そこはきちんと神奈川の魅力アップということであれば、安心して働ける神奈川というところを出していくためのセーフティネットのあり方というのも、労働行政だけでやるって話ではないですし、神奈川県だけでやることでもないと思うのですけれども、横断的な課題として、県の行政内部で揉んでいただくのが良いかと思います。

【川出雇用労政課長】

まず最初にいただいた、県としてどれぐらい人が足りないかという話ですけれども、国の雇用関係の統計で、神奈川県はどの業種にいくら足りないかというのが出されていないので、我々としても施策を進めていく上での悩みではあります。今後、国に対して、きちんとした統計を作って、各県で取組を進めていけるような形で、国にもやっていただきたいということは要望をしていきたいと考えているところです。

それから、他国から神奈川県に来て、セーフティネットをとという話もありますが、我々雇用の分野で色々な施策をやるのですけれども、居住者に対しては、文化スポーツ観光局でも取組がございますので、そこは情報交換をしながら、何ができるのか考えていきたいと考えています。

【山本会長】

よろしいでしょうか。前期も人手不足とか、外国人活用という話を審議したのですが、効果測定の話があって、初めてこの話が出てくるのかなと思います。事務局としては、令和6年度の状況に関してはどのように考えているのでしょうか。去年といいますか、この1年で外国人労働相談窓口が縮小しましたし、他方で外国人雇用にあたって、企業の日本語教育には、かなり予算を割いたという記憶があるのですが、その事業がどうなったのかという話があって初めて、7年度分の話ができるのかなと思うのですけれど、そこはいかがでしょうか。

【川出雇用労政課長】

まず、順番変わりますけれども、外国人向けの日本語教室ですが、今年度、綾瀬市と愛川町の方で取組を始めたところでございます。今年度の分は一応終わったということで、参加者の方からは評価をいただいているところでございます。

それからもう1つ、外国人を雇っている会社が、例えば、就業規則の多言語化ですとか、そういった取り組みをした場合に、奨励金を出すということをしております。そちらは、予算の方を2ヵ月から3ヶ月程度で消化して、我々予算が少なかったというのはありますけれども、手応えはあるなというところで、7年度も継続してございます。

それから外国人労働相談について、実際の対面の方は減らしてはいるのですが、3者間通話でやるようにして減らした分を補うようにしておりますので、縮小ということではなく、手法を若干変えたということで、取組は継続しております。

【山本会長】

私どもは現場にいますので、こういった状況になっているかは、よく承知はしていますが、やっぱり対面の相談の方がよかったという相談者が多いので、その辺りの改善は、通訳者の回数を増やしていただく方向を考えていただいた方が、選ばれる神奈川になるのではないかと思います。

何でもデジタル化、DXということなのかもしれませんが、今の就業規則の多言語化については、引き続き予算がついているという話も聞きましたので、是非とも経営者団体さん等を通じて広く周知をしていただいて、実際に作った就業規則とかを事例集みたいにしていったほうがいいと思います。他、いかがでしょう。

【高橋委員】

資料6 ページの若年者の啓発イベントの実施ということで、今回新規の扱いになるのかと思いますが、小学生を対象としたものづくり体験イベントとは、具体的にどのようなイベントをやるのか、内容をお聞かせいただければ参考にしたいと思います。

【田巻産業人材課長】

このイベントですけれども、やはり、ものづくりの関心は非常に薄くなっているところがあり、小学校だけではなくて、その上の中学、高校、大学と興味を持ってもらうということを主に置いております。イベントの内容としましては、職業体験をしてもらうということで、例えば、建設業であれば建築大工であったり、室内の内装施工であったりという形で、細かい製品を作るというよりも実際の業務に近いような体験をしてもらうことを通じて、そういったことが自分たち子どもたちでもできるということであったり、また、子どもが単独で参加することは実際なく、家族を含めた参加も見込めるということで、例えば兄弟であったり、将来的に進路を決定するときには、ご両親の意向は大きなところもあるので、このイベントをすることで、実際のものづくりっていうのが、身近なものということを、ご理解いただいて就労の選択肢となるように、イベントをしていきたいと思っております。

また、規模感について、今年度は年1回という想定をしているのですけれども、このようなイベントを通じて、そういった興味を一般の家庭の方に持っていただく、小学生の方に持っていただくということを目的にしたイベントを実施する予定でございます。

【高橋委員】

ありがとうございます。私は産業別の代表でありまして、我々の組合の中でも、やはり、ものづくりの楽しさを教えるというところで、車の模型を親が教えて作るみたいな、実際に自分で図面を見て、簡単なモーターの車ができるキット、大体30分ぐらいでできるものですが、そこで、ものづくりの難しさとか楽しさとか、そういったものを教えることを、我々もやっています。

非常に良いイベントなのかなと思いますので、ぜひコラボできればなと思いましたので、ちょっと確認させていただきければと思います。

【山本会長】

はい、ありがとうございます。他にご発言のある方はどうでしょうか。

【臼井委員】

ものづくりに関する取組ということでよろしいでしょうか。小学生にもものづくり体験をさせることは非常に重要であり、今年は1回限りとのことですが、とても意義深い試みだと思います。1点お願いしたいことがあります。私は、「なぜ女性が理系に進まないのか」というテーマで研究を行っているのですが、このようなイベントを実施する際、「ものづくり体験」と銘打つと、応募者が男の子に偏ってしまう傾向があります。やはり、女の子にも積極的に参加してもらいたいという思いがある中で、保護者の方々に対し、「ものづくり体験の価値」や「その面白さ・意義」を伝える啓発が非常に重要であると考えております。むしろ保護者

の方々に、「娘をこのような体験に参加させたい」と思ってもらえるようなイベント設計や情報発信が求められるのではないかと思います。このような取組が、将来的に女性がより多様な職業を選択できる社会につながっているのではないかと期待しております。今後のご活動を大いに期待しております。

【田巻産業人材課長】

広報等でも、そのような意見をいただきましたので、参考にさせていただいて、実際に体験として、女性というか女の子も参加する過去の経験はあるのですが、やはりそういうところをしっかりと周知していくということが大事だと思いますので、そのような形で進めていきたいと検討していきます。

【仲委員】

先ほどの6ページの啓発活動のところですが、非常に大事な取組だなと思っています。先ほど今お話があったように、小学校だけじゃなくて、中学生や高校生の方にも、進めていくというお話だったのですが、実際に工業高校なのですが、今ほとんど、例えば、旋盤だったりフライスだったりとか、溶接だったりといったところが薄れてきています。

実は、情報分野の方に特化しているようなところがあるので、例えば、高校にしても、そういった設備を持つことについては固定費もかかりますので、そういった支援とかも考えていただいて、高校生ぐらいのものづくりって、さらに興味を増すといったところもあると思いますし、そこから就職に繋がるといったケースもあると思いますので、そういった支援を、ぜひよろしくお願いしたいなと思っています。

【田巻産業人材課長】

今のご質問ですが、我々も、ものづくりの分野は非常に重要だと思っております。そういった中で、実はキャリア教育の支援をしております。これは中学校とか高校で、実際に仕事を選択する中で、例えば、企業に行って現場を見たりということもあります。さらに、県の施設の中には、職業技術校、あと産業技術短期大学校があるのですが、今、委員におっしゃっていただいた機械設備、旋盤とか溶接もですが、結構、充実した施設がございますので、そういうところを、実際のキャリア教育の場所として使っていただいて、活用していくということもございます。

また、国としては、マイスター制度があって、神奈川県下の高い技能を持ったマイスターと呼ばれる方に、実際に学校に来ていただいて、事業をやっていただくということで、ある程度その現場でやっていることに近いことを学校の教育としても提供できるような取組をしておりますので、そういうことを併せて充実させていきたいと思っております。

【仲委員】

ありがとうございます。そういったところもぜひお願いしたいことと、あと企業でいうと、例えば、技能五輪があると思うのですが、以前の日本の技能五輪はトップクラスであったところが、今は正直そんなに順位がよくないので、どこに問題があるのかといったところで言うと、時間とお金といったところも必要なかなと思っています。そういった技能五輪の魅力、そういったところにも支援が必要であり、ものづくりがさらに良くなっていくのではないかと思いますので、頭の隅にでも置いてもらえると良いと思っています。

【照井委員】

6ページの部分になりますけれども、副業兼業を促進するセミナー体験会を実施すると記

載があります。私の所属している会社も、昨今の物価高もあると思うのですが、副業を要望する組合が結構多くあります。

一方で、やはりワーク・ライフバランスがしっかりできていなかったりとか、一番懸念されるのが労働時間の管理、長時間労働に繋がるというところもありますので、今回セミナーや体験会において、そういったリスクもあるというところも伝えていただきたいと思います。

【川出雇用労政課長】

副業・兼業のセミナー体験会ですけれども、今考えているものとしては、どうやって仕事を切り分ければ副業として人を雇えるかというセミナー、副業をしてみたいという方に対して、こういうものがあります、というセミナーを両方向で開催しようと考えております。

労働時間の関係は我々も認識はしているところがございますので、両方のセミナーに対して、注意喚起の内容を入れていきたいと考えております。

【照井委員】

私の会社が副業を認めていないので、他の認めている企業の例とか、こういった取組をしている例等があれば、参考にしていただきたいと思います。

【住谷委員】

労働力不足の関係でいくと、不足している産業は、やはり低賃金構造にあるかと思うのですが、外国人の方の給料が安いということが資料でも示されていますけれど、やはりこの最低賃金の引き上げというのが重要になってくるのではないかと思います。自治体間の魅力ということで言えば、その引き上げが必要ではないでしょうか。他県ですと昨年の最低賃金審議会に向けて、いくつかの知事が直接、労働局に対して賃金を引き上げようという要請をされているので、ぜひこれからのタイミングになるかと思うので、ご検討していただければと思います。

もう1点ですが、ものづくりは、非常にいい企画だと思うのですが、小学生で、ものづくりを体験して、次体験するのは一体いつなのかという状況にならないように継続をしていくことが必要じゃないかと思います。私どもの建設関係の労働組合ですと、建設職人の方が沢山いまして、実際に、その学校と工作教室みたいなものを直接提携して行っています。そこで見てくるのが、教職員の方々の長時間労働の中で、そこに対応することが非常に難しくなっているということです。キャリア支援の1つとして、そこに専任できるような方を配置していただくなりして、教職員の方々の労働時間と、業務の負担軽減もしていただければと考えております。

次の点ですけれども、もう何度も議論されているかと思うのですが、やはり育児介護の対応をどうしていくのかというところで、企業に全てお任せというのは、なかなか難しいところがあるので、やはり横断的に様々な対応をしていただきたいと思います。保育待機児ゼロと言われていますが、実際には勤務場所と自宅との関係から、ちょっと場所がずれていて難しいというところもありますので、そうしたことも検討の1つにいただければと思います。

【川出雇用労政課長】

最低賃金については、確かに労働者側としては、上げていただくことにはありがたいと思うのですが、企業の収益に影響してくるものがございまして、そこは毎年、秋に向けて労使で協議をされているかと思うので、我々はその様子を見守っていきたいと考えて

おります。

それから教職員については、我々はなかなか関与する部分ではないかと思うのですけれども関連する議論があったということで、教育委員会の方に伝えてまいります。

それから育児介護については横断的ということで、我々が会社に対して直接というのは難しいのですけれども、育児・介護と仕事の両立できる職場環境の整備ということで、それを進める中小企業等に対して奨励金を出す取組がありますので、これを7年度も続けていきたいなと考えております。

【住谷委員】

最低賃金について、厚労省が作成している都道府県別の賃金引き上げ施策というのを見いきますと、引き上げに合わせて、直接的な中小企業支援をしている都道府県もあるということなのでセットにさせていただくと、あとは当然、国に対しての中小企業への直接支援を求めていくというのも必要かと思うので、その点も独自策として、神奈川県としてご検討いただければと思います。

【山本会長】

ご議論ご意見も尽きないですけれども、議事を進めなければなりません。この事項に関して、多くのご意見をいただきました。人材開発、キャリア教育、あるいは外国人材、いかに神奈川が魅力ある県になっていくかといった点について、セーフティネットの問題や相談窓口、あるいは言葉の壁というのを改善するための各種施策について、県からご説明をいただきましたし、皆様方からもご意見をいただいているところでございます。

諮問事項については、これをもって審議会の答申として11ページに掲げられた趣旨についてご意見を賜ったということでまとめたいと思います。

（障がい者雇用促進の取組）

【山本会長】

それでは、議事の2つ目といたしまして、「障がい者雇用促進の取組」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2により説明）

【山本会長】

どなたからでもご意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。

【萩原委員】

先日、県の手話言語の普及推進の審議会に出席したのですけれども、障害者雇用における合理的配慮が民間企業にも義務化されました。例えば、たまたま手話の会議だったので、主に手話通訳者の話がメインでしたけれども、企業が会議のときに手話通訳者を配置するということに向けての意識が高まったので通訳者が呼ばれるが、養成の方に全く予算を増やしてもらえてないので、通訳者が余りにも足りなさ過ぎてニーズに応えきれないという課題が実はあることが、あまり理解をされないで、実はもう5、6年前からずっと言っているとおっしゃっていました。

障害を持った方、ハンデを背負われた方と一緒に働くということについて、バックグラウンドを耕さないと広がっていかないと思いますし、たまたま聴覚と手話の関係でしたけれども、障害の特性理解だとか、あるいは業務指導員としばらく一緒に働くというような場面も同じようなことが起こるのではないかなと思っているのですけれども、その職場にとって必要な人材という

のは、働く人だけではないということを社会として理解をし、そこにかかるコストをきちんと社会的に賄っていく仕組みを作らないといけないのではないのでしょうか。

福祉の世界は、どうしてもボランティアでお願いしますと言ってきた歴史が長いので、そこにお金を払うって発想があまりないのですけれども、やはり職業的にそこをサポートするのは、かなり高い技術と知識が必要とされるので、そういった人たちをちゃんと社会としても抱えると思っていかないと、なかなか広がらないのではないかと思います。たまたま聴覚のことだったのですが、今年はデフリンピックもありますし、そういったことをきっかけに、当事者だけではなく、当事者とともに生きていくために必要な仕組みまで目配りをして、障害者と働くことを考えていく必要があるのかと思いました。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

貴重なご意見ありがとうございます。企業で働いている障害者ということであると、例えば、すでに障害者雇用促進法において、採用や雇用にあたっての合理的配慮ということが定められておりましたけれども、明確に、それ以外の方について合理的配慮を行うことが法律によって定められたのは委員のお話のとおりでございます。産業労働局雇用労政課としましても、まず、障害について理解していただく、こういったことに配慮をすればいいのか理解していただくことが最も重要だと考えておまして、例えば、聴覚障害者で言いますと、聴覚障害者の学ぶ・働く場見学会という取組を行っております。実際に平塚ろう学校に見学に行って、どのように生徒が学んでいるのか、その上で、卒業生が企業で、どのように働いているのかということを見て、何が必要なのか学んでいく。この取組をしっかりとやってまいりたいと考えています。

また、手話通訳者の育成等のお話については、福祉のセクションの方に、改めてご意見は伝えさせていただきたいと思います。

【住谷委員】

4ページの今年度新たに行われた体験実習という制度ですけれども、国が行っている障害者トライアルとの住み分けをどうしていくのかということ、1度お話をさせていただいたと思うのですが、この1年かけて、課題が見えてきたのか、また成果があったのかというところを教えてください。

また、同様に今年度の新規事業で、障害者のフリーランス支援事業とありましたが、障害者の場合には、雇用安定が定められている障害者雇用促進法でセーフティネットがある中、国の労政審でも働き方の見直しということで、フリーランスの方々にどう労働者性を認めていくのか課題も大きくなっていく中でいくと、この障害者フリーランスの支援事業のイメージが掴めないの、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】

まず1点目の体験実習について、トライアル雇用との住み分けということでございますが、国のトライアル雇用は、あくまでも雇用を前提として、基本的には、雇用支援としてやっているものでございます。県が今回新たに行いましたのは、最大限10日以内くらい、短ければ2、3日実際に企業で働いてもらい、例えば、中小企業で障害者と働いたことがない、障害者がどのくらい仕事ができるのかわからないというような疑問を持たれている、不安を持たれている企業について、不安を払拭するために、まず一旦、体験実習やってみませんかといった形でございます。県内中小企業で、全く今雇用していないようなところを対象として今年度6月からスタートしましたけれども、全く初めてだけやってみようかという企業が、大体20社以上登録いただきました。

て、マッチングを行っているところでございます。また令和7年度からは、横浜、川崎地域なども、対象エリアを広げて、もっと大きく周知して取り組んでいきたいと考えております。

あとフリーランスについて、色々と雇用の面で、ご本人の社会保険の適用がないとか不安定な働き方でもあると思います。一方、フリーランス支援を、あえて新規事業で立ち上げた理由でございすけれども、精神障害の方とかを、この事業のターゲットとして考えていまして、企業に雇用されるまで、就職に至る前の、一旦つなぎにするパターン、それ以外にも就労継続支援B型等で働いている方。B型の一番の課題としては、工賃の月額が大体1万から2万円以下だったりするのですが、例えば、その工賃以上の収入を月にフリーランスで得ることができるようなれば、それは障害者の方の働き方として、やりがいにつながる取組ができるのではないかと考えて、モデル的な取組ですけれども、事業を新規で計画したところでございます。

【仲委員】

5ページにある周知の仕方っていうのは具体的にどんなイメージを想定していけばいいのでしょうか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

まず、障害者の職場定着支援につきましては、事業者への委託により行う予定であります。例えば、就労継続支援や就労移行支援等のノウハウを持つ社会福祉法人等の団体を想定していますけれども、ホームページ等を新たに作ってもらい、チラシも配布しまして、県のイベント等でも相談窓口ができますということを大きく打ち出していきます。何か迷ったとき、悩んでいるときには、ここに相談すればいいのだと、窓口を一本化したいと考えているものでございます。

フリーランス支援ですが、こちらは、民間企業にスキル向上支援等は委託するのですが、それ以外に、ポンチ絵で書いてございますが、障害者・就業生活支援センターが県内8ヶ所あり、精神障害の方ですとか障害のある方の相談窓口という形になっています。その利用登録されている方の中から、センターが、この方はフリーランスに向いているという方をピックアップして、育成支援するものですので、こちらは大々的な周知というものではなくて、説明のチラシとかを作って工夫していくことを考えております。

【山本会長】

障害者職場定着事業の相談窓口は委託をして行い、フリーランス支援は直営でやる感じでしょうか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

県が直営ということではなく、障害者・就業生活支援センターにお願いします。これは県内に8ヶ所ある社会福祉法人等が指定を受けておりますので、そちらが実施します。今年度、福祉子どもみらい局の方で、1名増員をしていますので、そのスタッフの協力の中で行いますが、スキルアップの部分については、民間委託の方で行うスキームを考えています。

【山本会長】

分かりました。他いかがでしょうか。

【川越委員】

同じくフリーランス支援のところですが、やはり雇用率の算定が非常に大きいと思うのですが、企業としては何とか増やしたい中で、これが利用できない状態の中だと、なかなか踏み切れないかなと思うのですが、その辺りはどうでしょうか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

県としても、法定雇用率の達成がデータとしては大事な指標だと思っておりますし、企業が、そこをクリアするために、色々と努力されていることも承知していますので、その雇用支援ということは続けてまいります。一方で、企業ではなかなか働けない、現状では働けない、障害の程度とか、体調が安定しないといった方もいらっしゃいますので、そうした方の働き方も、法定雇用率とは全く別のところで作っていきたいというところでございます。

【川越委員】

今ので、お答えになっていますし、そこはわかるのですが、それを使うインセンティブが企業の方はなかなか出てこないと思うのですけれども、フリーランスをとすることは考えると思うのですけれど、その中に障害者が入ってきたときに、それでもと、なかなか正直にならないかと思うのですが、いかがでしょうか。

【黄川田障害者雇用促進担当課長】

フリーランスの受注支援自体は、今回の委託事業に行っていただきます。このフリーランス受注支援が、企業のフリーランス利用を促すインセンティブになるとまでは、あまり考えておりません。今回が初年度の取組ですが、フリーランスとして働く方の人数や、受注する業務量を増やすきっかけになればと考えております。

【住谷委員】

3ページにあるとおり、国との連携が非常に求められているのではないかと思います。確か、雇用率は本社で把握することになっていますけれども、ハローワークであれば事業所単位の雇用率を把握されていると思います。行政であれば、そうした情報提供ができるのではないかと、そうであるならば働きかけをお願いしたいと考えております。神奈川県内のどの地域で、どの業種が、どんな雇用率となっているかを掴むようにしていただければと思います。

もう1点は3ページの(5)の箇所です。国との連携や関係特別支援学校との連携についてです。教育行政の範疇に入のお話かもしれないのですが、特別支援学校も就職就労に向けて1年生の追加実習を熱心に行っており、それによって適性を見ながら職業就職に向けていこうとしています。そうした実習をする過程で、企業に出会ったり、職種に結びついたり、その後の定着支援につながったりしているところですよ。

ここをより強く結びつけていくためには、労働行政や教育行政、福祉行政、そこに国というものが入ることが必要になってくるかと思います。その点でぜひ、より進んだ取組を見させていただければと思います。あと、新卒者の場合、国と経営者、県も入って、就職の協議会なり連絡会なりを定めているかと思います。ハローワークでも、高校や特別支援学校、就職進路担当の方と連絡会を設けているので、そういったところとも県として関わりを持ってほしいと思います。先ほども触れましたが、特別支援学校では在学中から職業体験を繰り返し行っています。そうした施策が実際の職業就業支援に結びついていくのではないかとと思うので、その点もぜひご検討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】

国との連携面では、国から頂戴できる統計資料もございますけれども、一方で厚生労働省の方針で、それは出せませんといったようなことを言われることも多くございます。引き続き、しっかり要望をしてまいりたいと思っております。特別支援学校の職業就職につきましては今、3割ぐらいが就職に結びついていると承知しております。かなり早い段階から、特別支援学校において実習などの取組を進めていることは承知しております。特別支援教育課の教育局とは、適宜、

連携会議等でもやりとりする機会がございますので、頂戴したご意見をしっかり伝えて、取り組んで参りたいと思っております。

【山本会長】

資料の6ページのところの諮問事項に関してですが、県の取組として、従前からのステップごとの取組に加えて、短時間労働やテレワークといったような障害者の能力活用に向けて、障害者ご本人の方のみならず、雇う企業側、中小企業を中心とした企業側への支援の取組についてご説明をいただきました。令和7年度においては、職場定着支援として相談窓口の設置の他、フリーランス支援、超短時間雇用の促進に向けた取組を開始するというご説明をしていただきました。逆に、働く障害者の方々や使用者の方を支える人材については、手話通訳の方などですが、育成というのがないと人材面で追いつかない。また、国との施策との住み分けや協働をいかにするか、教育行政・福祉行政との連動をどうしていくのかといった点についてご意見を賜りました。これをもって諮問としたいと思います。

(カスタマーハラスメントへの対応)

【山本会長】

それでは、議事の3つ目といたしまして、「カスタマーハラスメントへの対応」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3により説明)

【山本会長】

どなたからでもご意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。

【村木委員】

私はタクシー会社を経営しているのですが、全タクシーに車載機を搭載しております。それで乗務員にも、顧客の方にも、抑制が働くようになっております。資料にあるように、録音機を導入する対策をしていると書いてありますけれど、それは確かに効果が上がっていると思います。苦情が来てもそれで確認できるので、その点はすごくいいと思うのですが、確かめようがないことを逆手にとって、SNSなどで会社が酷いだとか、乗務員に何かされたとか、そういうことを一方的にやられると、こちらとしては何もできないところがあります。これはタクシー会社だけでなく他の会社さんも抱えている悩みだと思います。あと、ユーチューバーとかがこういうことをしてみたとか、例えば、カスハラの上をいつてみたとかおもしろおかしくやっている様子を見るととても腹が立ちます。

そういう対策は、県だけではないと思うのですが、どういうことを考えているのか、教えていただきたいと思います。特にSNSに対する対策など教えていただきたいと思います。

【山本委員】

消費者行政の話かもしれませんが、労働行政としてわかる範囲でお願いします。

【川出雇用労政課長】

SNS対策については、現時点では十分な検討がまだできておりません。カスハラ事例等を積み上げていく中で、もし良い事例があれば、こういうのがあると公表していくことは可能だと思います。一方で、県として直接それに対して何かをするというようなことは、現時点ではないというのが正直なところでございます。

【山本会長】

SNSの方は多分県警と連動する感じなのでしょう。誹謗中傷が名誉毀損に当たったり、威力業務妨害に当たったりするような場合です。そこ関係することもあるでしょうから、県が何も施策ができていませんではなくて、酷いケースであれば県警マターの話になるのかと思います。先ほど、実際には消費者行政ですと申し上げたのは、正当な消費者のクレームなのか、それともカスハラなのかというボーダーラインをどうするのかといったことが課題となっており、こちらの方も国が法案をつくるにあたって苦勞をされているようでございます。

【西川委員】

労働委員の西川です。カスタマーハラスメントは、現場ではすごく深刻です。そうしたところで、こういった宣言を出していただけるのは大きな進歩かなと思います。カスタマーハラスメントを行っている方自身が、それがカスタマーハラスメント行為であるという自覚がないというようなことが前提として多く見受けられます。自分自身も、ちょっと接客に不満があったときに、つい余計な一言を言ってしまったり、そういうことがありがちですけれども、それ自体がハラスメントだよというようなことをより具体的に伝える対策というのも1つの方法かなと思っています。

もう1点ですけれども、厚労省から企業対策マニュアルも昨年か一昨年、策定されたと思いますが、企業目線に立つと、具体的にどういったことをやったらいいのかということが、まだまだ浸透していないと感じます。そのため、社内の中でまずはきちんと規定やルールを作ったり、従業員への教育をしたり、そういったところも含めて対応が必要だと思っています。そのあたりで何かもうすでに取り組もうとしているとか、そういったことがあればお聞かせいただければと思います。

【川出雇用労政課長】

参考になるのは、9ページにあるカスハラ防止ポスターでございます。県職員向けに作成したもので、県の施設に張るイメージで作っております。最初見たとき、かなり生々しいポスターになっていると感じましたが、これもカスハラがどういうことを指すのかが、具体的にわかるようにとの狙いで、県の総務局で作成しているものでございます。こういうものを参考にさせていただければと思っております。

それから企業向けに何をしたらいいかという点に関しましては、今後我々も宣言を周知してまいりますし、国が法制化できれば、労働局と一緒に法律の話も周知していくということで、浸透に向けて色々やっていければと考えています。

【住谷委員】

私見ですが、カスハラなど色々な言葉がハラスメントという文言にくっついていくことで、本質的にハラスメントというのは尊厳の問題なのだという認識がどんどん分散されて、薄れてしまい、もうセクハラは終わったものなのかみたいな状況になってしまうのではないかと感じています。この点、労働行政がどう関わるのかは非常に難しいところだと思います。

例えば、県の取組も、さじ加減といったら怒られてしまいますが、なかなか対応が難しいところがあるのではないかと思っております。県の基本方針にもあるのですけれど、弁護士との連携というのがあります。労働局も弁護士と連携を行っているそうです。労基署やハローワークでも、そういった事案があった場合、これが非常に効果的だと言われております。そうすると、例えば、神奈川県弁護士会と何か連携制度システムみたいなものを作り、気楽に効率的に相談できるようなところを周知していくことも必要ではないかなと思っております。ぜひ、そうした点も

ご検討いただければと思います。

【川越委員】

「STOP! カスハラ!! かながわ宣言」に協力させていただいて、非常によかったと思っているのですけれども、企業としてはやっぱりやるべきことは、従業員を守る体制をちゃんと作りなさいってことがまず大事だと思います。先ほど西川委員からもありましたように、カスハラをやっている人を止めるのは、企業では対応しきれない部分もあります。この最後のページのポスターや、かながわ宣言のポスターもありますけども、これらがカスハラをやっている人にどれだけ響くのかっていう思いが少しあります。

こういうことはやってはダメみたいなことを伝えるポスターと同時に、犯罪に繋がるよみたいなことを周知するようなポスターもあったほうがいいのではないかと思います。一般県民向けに、そういうことを周知するのも必要なんじゃないかと思います。

【関根委員】

今のお話から繋がると思うのですけれども、9ページではカスハラ防止ポスターのデータは自由にダウンロードして活用することが可能ですと書いてあります。あと、県の窓口等に掲出しますとも書いてあります。こういうのが、例えば、スーパーやコンビニの窓口、レジのところにたくさん貼ってあれば、見た瞬間にカスハラ行為をストップする方もいらっしゃると思います。そもそも、そういう方たちにこういうポスターがあるという周知はどうなっているのでしょうか。

【川出雇用労政課長】

宣言の周知、それから今後やる国の法制化の周知と併せて、このポスターも自由に使っていていいですよという形で周知を行っております。9ページのポスターの問い合わせ先を見ると、県の総務室局総務室と記載してあるのですけれども、ここを白抜きにして使えるデザインのものもありますので、それと併せて広めていければと考えております。

また、雇用労政課のホームページで、カスハラ専用サイトも設けております。そこにポスターとチラシをダウンロードして自由にお使いいただけるような環境になっておりますので、ご参考までにお知らせします。

【高橋委員】

個人的な意見ですけど、カスハラする本人はカスハラだと気づいていないのです。先ほど村木さんがおっしゃったとおり、録音機などは、凄く抑止力があるのかなって思っています。車であればドライブレコーダーです。逆に、カスハラされる方っていうのは、やっぱり理由があるということをネットで見たことがあるのですけれども、新人さんとか、慣れてない人とか、そういう人は狙われやすいみたいなのところもあるそうです。教育や研修をやられると書いてありますので、カスハラを受ける側への研修というのも今後必要になってくるのかと思っています。

【山本会長】

そろそろ終了の時刻が近づいてきました。資料3の諮問事項に関し、カスハラ根絶に向けて、政労使一体となった取組推進にあたって、企業への支援や一般への周知の重要性、また加害者側に自覚がないという指摘が委員の方からありました。加えて、周知の徹底をどのように行っていくのか、具体的な取組方法を知りたいといったご意見もありました。県としてはそちらをご参考にいただければと思っています。

県におかれましては、本日の審議内容を踏まえて、県の施策に取り組んでいただくようお願いをしたいと思います。また今回、様々なご意見をいただきました、県としての取組内容に関心

を持っいただき、ご意見を寄せていただければと思っております。

これで本日の神奈川県労働審議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

以上