

令和7年度神奈川県労働審議会 議事録

開催日時 令和8年3月30日（月曜日）14時00分から16時02分

開催場所 神奈川県庁西庁舎 7階 702会議室

出席委員

（学識経験者委員）

桐生秀昭、作山ゆうすけ、松本育子【副会長】、山本圭子【会長】

（労働者代表委員）

住谷和典、石川和幸、蔵光裕明、萩原周子

（使用者代表委員）

川越美行、菊地敏幸、関根玲子、三井克也、村木薫

1 開会

- ・出席委員数が過半数に達したため、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

- ・外国人材の確保の取組 【資料1】
- ・障がい者雇用促進の取組 【資料2】

報告事項

- ・令和8年度当初予算（案）主要政策の概要 【報告資料 1】
- ・かながわ労働センターの取組概要 【報告資料 2】

「外国人材確保の取組」

（石川委員）

外国人労働は採用だけではなく、その後の定着が課題です。特に人材育成において、お互いの言語が異なるため、しっかりコミュニケーションが取れることが最も大事です。例えば、中小企業の支援事業の一環として、近年発達しているAI型の翻訳機能をもったツールを配布するなど言葉の壁を解消し、最終的に翻訳機能ツールを使用しなくても、お互いにコミュニケーションが取れる関係性をつくる必要があるのではないのでしょうか。

（関根委員）

外国人材について、当初、受入れの方法がわかりませんでした。公益財団法人神奈川県産業振興センター（以下KIP）に相談し、海外合同会社説明会に参加させていただ

きました。実際に現地のモンゴルを訪問し、インターンシップの受入もしたところ、日本語を話せる方が多く、コミュニケーションに困ることはありませんでした。また、外国人材の方々は、とてもやる気があり、わからないことは自分で調べて積極的にコミュニケーションを取ろうとする意欲を感じました。神奈川県内にはたくさんの中小企業がありますので、KIPの取組についてもっと知ってもらえたら良いと思います。県に質問ですが、高度外国人受入のための補助金の条件について確認したいと思います。

(尾下課長代理)

神奈川県高度外国人材受入支援補助金については、一人あたり上限 50 万円で、1 社につき 3 名までとなっています。

(塚本労働部長)

補足ですが、県のどの事業についても周知が届かないという声をよく聞きます。行政の取組について、周知は常に課題となっており、様々なツールを活用していますが、工夫できることがあれば、今後活用したいので教えていただきたいと思います。

(山本会長)

冊子について聞きたいのですが、中小企業新・外国人材戦略「UPDATE」はどこで配布しているのでしょうか。

(尾下課長代理)

新しく作成した冊子で、実際に外国人材の受入を行った企業のインタビューや実際に外国人材の定着のための取組など現実的な優良事例を発信している冊子となっています。

商工会議所、市役所、経済団体、人材紹介事業者等で配布していますが、この冊子の周知についても、良い方法があれば、ご助言いただきたいと思います。

(作山委員)

外国人の定着にあたって、日本での生活の面でも配慮が必要ではないかと思えます。日本と外国の文化や生活様式の違いについて、中小企業では社員教育にも限界があり、実際に生活する市町村や支援団体との連携が必要ではないでしょうか。

(尾下課長代理)

今年度より始めたばかりの事業であり、今後検討していかなければいけない課題が多くあります。来年度、文化スポーツ観光局と連携しながら、セミナーを実施することな

どを検討しています。様々な関係所管と連携を取りながらしっかりと進めていく必要があると考えています。

(作山委員)

定着を図る取組をぜひお願いしたいと思います。

(松本副会長)

外国人の方は、労働条件や働き方について理解が難しく、職場での悩みや労使トラブルについて相談できる体制づくりが必要なのではないのでしょうか。

(八尋かながわ労働センター所長)

かながわ労働センターでは、外国人の労働者向けの窓口を開設しています。曜日指定ではありますが、通訳を配置して、職員とともに、県内2カ所（横浜・県央）を窓口として、幅広く対応しています。

(松本副会長)

外国人材に関する取組で、近年より力を入れていることはありますか。

(八尋かながわ労働センター所長)

様々な言語の外国人がいますが、中でもネパールの方が増加傾向にあるため、今年度より、新たな言語としてネパール語での対応を始めました。現在、5つの言語(中国語、ベトナム語、スペイン語、ポルトガル語、ネパール語)で対応しているところです。

(松本副会長)

今後の対応の拡充として、さらなる多言語や、対面だけでなく電話やオンライン等も考えていますか。

(八尋かながわ労働センター所長)

多言語の対応については、増やしていければ良いのですが、県だけではなく国の機関や市役所等とも連携しながら、必要な言語や外国人材に関する窓口を検討していきます。

また、電話での対応は現時点でも行っていますが、オンラインへの対応についても、課題として引き続き検討していきます。

(川出課長)

冊子「UPDATE」の20ページに外国人雇用の問い合わせ先の一覧があり、労働センターの案内も記載しています。また、入管の横浜支局でも「Y-FORA」(わい・ふおーら)

という在留相談室も立ち上がったため、徐々に相談体制が充実していくのではないかと考えています。

(石川委員)

外国人が困りごとを相談する割合として、市別に見ると神奈川県では横浜が約4割、川崎が約2割、相模原が約1割で、政令指定都市に偏ってしまっていますが、相談体制が偏在していることについて、何か配慮していることはありますか。

(八尋かながわ労働センター所長)

偏在性について、かながわ労働センターが本所の横浜の他に3カ所の支所（川崎・厚木・湘南）がありますが、特に県央の厚木や愛川地区はスペイン語やポルトガル語を話す外国人が多い傾向にあるため、厚木に支所を設置し対応しています。

(石川委員)

偏在性への配慮は難しいと思いますが、外国人の方が例えば、労災のため病院を探したいとなっても、話が二転三転してしまって中々進まないという話も聞いており、安心して働ける支援が大事です。

(山本会長)

冊子「UPDATE」の5ページに掲載しているQRコードのサイトを確認したのですが、ウェブサイトのキャッチフレーズが「神奈川で働こう」では、仕事探しサイトのページに感じました。仕事を紹介してもらえると勘違いしてしまうのではないのでしょうか。他の言語に訳した時に趣旨が伝わるか検証した方がよいと思います。

また、KIPに頼りすぎている印象を受けますが、KIPの人的な体制には問題はないのでしょうか。

(尾下課長代理)

サイトは外国人の労働相談についてのサイトではなく、目的は中小企業に外国人材の採用のための情報発信や外国人の方に神奈川で働きたいと思ってもらえるように作成したものです。

また、外国人材の確保については、KIPが課題としてとらえ、KIPから事業を提案していただいたものです。体制や予算など、必要なものについては、県で確保しています。

(山本会長)

キャッチフレーズとして「神奈川で働こう」では他言語に訳した際に、運営側の本来の趣旨が伝わらないのではないのでしょうか。実際の受け取る側の印象について検証した

方がよいのではないかと思います。

(尾下課長代理)

御意見承知しました。引き続き検討していきます。

(関根委員)

神奈川県には高等専門学校がありませんが、他県には高専があります。また、近年では、為替等の影響もあり、日本を実習先を選びません。その中でも、日本で、かつ神奈川県を選んでもらうには、他県にはない神奈川県のよいところを強調していかないといけません。

(山本会長)

外国人材の確保定着について、定着に向けた相談窓口の設置及び拡充、外国人を受け入れる施策や仕組みづくり、多言語に対応できる体制づくりについて皆様から御意見をいただきました。諮問事項については、これをもって審議会の答申として、御意見を賜ったということでもとめたいと思います。

「障がい者雇用促進の取組」

(山本会長)

5ページの、精神障害者職場指導員設置費補助金について、いくらでしょうか。

(小川担当課長)

雇用して1年目ですと3万円、2年目以降は2万円となります。予算が続く限りということになりますが、最大3年目までは補助ができるという内容になっています。

(山本会長)

これは、職場指導員の人件費なのか。それとも、何をもって補助対象としているのか。

(小川担当課長)

これは、精神障がい者の方、雇用して1年以内の中小企業に補助しているものとなりますが、この職場指導員は、何か資格がいるということではなくて、例えば、精神障がい者の方に対して業務を指導するなど、ジョブコーチのような方を付けていただいた場合に、それに対しての補助ということで3万円又は2万円を補助しています。精神障がい者の方に対して支援員を付けていただければ、それに対して補助しています。

(山本会長)

中小企業に対して、職場指導員を付けるだけで、補助がもらえるのか。

(小川担当課長)

そのとおりです。

(山本会長)

その効果測定はしないのか。

(小川担当課長)

どういった取組をされているか、どういったことで職場指導員を配置するかということとは確認しています。また、定着しているのかについても確認しています。

(関根委員)

精神障害者職場指導員設置費補助について、「雇用した障がい者へ業務指導を行い」と記載されていますが、精神障がい者の方は特に、見た目で見えない方、精神障がいがあると雇用されないと思っているので、皆さん隠して入社します。隠して入社して、数か月して発覚します。そうした場合は、雇用したら障がい者だった場合は、申請はできるのでしょうか。

(小川担当課長)

雇用してから1年以内という補助要件がありますので、雇用後1年以内かどうかというところを確認させていただくことになろうかと思えます。

(関根委員)

大体1年以内には発覚するのです。健康診断であったり、急に休み始めたり、若しくは新たに診断書を持ってくるパターンが多いのです。そのため、とてもリスクで、かといって今、面接で「御病気をお持ちですか」と聞いてはいけません。それで、隠して入社される、数か月ですぐに休職される。経営者側は、多くのリスクを抱えていて、その場合、中小企業で休職された方の席を一つ置いておくことは、いつ戻ってくるかも分からない、支給期限のある傷病手当はありますが、この辺、何か政策を考えていただけると…

(小川担当課長)

現行の障害者雇用率制度では、障害者手帳の有無というところで、雇用率の算定対象になるかどうかというところなんです。そのような中で、御本人が申告していただかないと、企業としては確認できないというところがあります。ただ、障がいのある・なしにかか

ならず、働きやすい職場環境づくりが重要と考えていますので、福祉部局とも連携して進めているところですが、雇用された障がい者の方、若しくは障害者手帳のある・なしにかかわらず、そういった方に、どういった配慮をしていったらよいのか…

(関根委員)

結局、病気なので、仕方がないです。働きやすい会社づくりなんて当たり前なのですが、病気の方と一緒に、どういうふうに進んでいきますかというところで、後から出された場合、例えば、手帳を持っています、けれども、障がい者枠で雇用していないのです。そうした場合に、手帳を持っていることが分かったら、そこから障がい者枠に雇用が変更できるのかとか、病気の方と一緒に仕事をしていく上で、企業に、何か政策的と一緒に、企業丸投げではなくて、後から分かった場合、企業がその方と、病気の方と一緒に働いていけるような、そういう方と一緒にお仕事をしていける何か支援があると、企業は助かると思うのですが。

(小川担当課長)

県では今年度から、職場定着の相談窓口を開設しています。また、従前から、障害者雇用促進センターのほうで出前講座を行っています。例えば、今、委員おっしゃっていただいたように、会社として、どういうふうに対応したらよいのか、また、どういった支援策、国の支援策もありますし、いろいろな支援策がありますので、どういったところが有効かということの御相談をお受けできる窓口を御用意しています。また、アドバイザー派遣も実際に行っています。今年度、寄せられている相談の中には、最初は分からなかったけれども、途中で障がいがあることが分かって、という御相談もお寄せいただいて、そういった企業にもアドバイザー派遣を行っていますので、そういった中で、まず支援をさせていただければと考えています。

(関根委員)

そういった窓口があるということですね。

(小川担当課長)

ございます。是非、御利用ください。

(関根委員)

ありがとうございます。

(山本会長)

具体的に、誰が、どのようなアドバイスをしているのですか。

(小川担当課長)

県のほうで事業委託をしております、今年度、株式会社コルポートが受託し、受託した企業の方が相談対応しています。実際に、ジョブコーチであったり、社会福祉士であったり、そういった有資格の方々が、それぞれ相談に応じている状況でございます。

(山本会長)

アドバイザー派遣とは何なのでしょうか。

(小川担当課長)

職場定着相談窓口には支援員の方が何人かおられますので、その方が実際に、企業にお伺いしまして、企業、若しくは当事者の方も御同席ということもあろうかと思えますけれども、実際に足を運んでの、訪問という形での助言をしているところです。また、オンラインでの御希望もあれば、そういったことにも対応しています。

(山本会長)

ありがとうございます。

(住谷委員)

県のほうにお尋ねさせていただきたいのですが、いくつか委託業務をされているということですが、県として主体的に当事者の方であるとか、例えば障がい者団体の方々と、直接的な意見交換とか、何かそういうことはされているのでしょうか。

(小川担当課長)

基本的には、産業労働局としては企業支援といった視点で行っています。ただ、障がい者の支援ということで申しますと、福祉部局のほうで、これは、一義的には市町村のほうの支援が中心になってくるかと思えます。そういった中では、一つ課題と考えているのですが、直接、障がい者の方を支援している市町村とも連携が必要だと思っておりますので、今後の課題として、市町村と、どのように連携していくかということを今、検討しているところでございます。

また、先ほど説明しました「LINE」では、障がい者の方々に対して、例えば就職面接会などの御案内等はしているところでございます。

また、障がい者雇用促進フォーラムを実施しているのですが、今年度、9月に開催しております、そこでは当事者の方、御登壇いただきまして、実際に週10時間未満の短時間雇用で働いている方だったのですが、実際に、どのように働いていらっしゃるのか、といったことについて、いろいろお話を伺いするようなことは行っているところ

でございます。引き続き、福祉部局とも連携しながら行っていきたいと考えています。

(住谷委員)

意見ですが、障がい者の方というのは、福祉との連携が密接な必要性のある方と、そうではない方もあるので、そこは、きちりと対応を見極める必要があるのではないかとということで、全てが福祉との連携というところに、とどまらないほうがよいのではないかとこの意見です。

(萩原委員)

いろいろな統計を出していただく中で、最初の入り口の統計は割と出てくる、数字としてあるのですが、これ、実は難しいと思っているのですが、定着支援に向けてアドバイスを受けて「よかった」というような実績が積み上がっているものがどれぐらいあるのか、アドバイスしたけれども難しかったということがどのくらいあるのか、その辺が分かってくると、アドバイスの有効性も分かるでしょうし、アドバイスを活用したほうがいい、ということのインセンティブにならないのかなと。外国人も同じようなことがあると思うのですが、マッチングの相談はこのぐらいありました、という統計は出てくるのですが、結果、その方が就職したのか・しないのかがよく分からない。そのため、どうしたらいいですかと出されたときに、何を見たらいいのか、というのが割とあるというのが、この前、別の会議であって、結果が見える統計データみたいなものが、どこかで見せていただくことができるのだろうかというのが一つ知りたいところです。

また、これは、県でどうにかできる話ではないと思いつつ、いろいろな場面で思うことが、障がいのある方の働き方が、この先、かなり大きく変わってくる、AIでアバターを使って働くということまで出てきている中で、労働の概念を変えていく必要はないのか。そうでないと、今、テレワークもあります、出社して働くことだけではない働き方も含めて雇用率に含めてくれないと、やっていけない会社もあるし、そういう働き方が選べるのであれば働けるのに、という障がいのある方の要望もどうするのかということが、これは法定の話なので、国レベルの話だと思いますが、県として、何か国に対して言わないのかなという、その辺り、どうなのかと思ひまして伺いたいと思います。

(小川担当課長)

貴重な御意見、ありがとうございます。

まず、統計データでございます。これは、県も毎年、国が6月1日時点で集計している障害者雇用状況のデータを中心にしているということが実情でございます。これは、毎年プレス発表もされますけれども、このデータを見ていく。また、資料2にも記載していますが、これは、国のデータをそのまま記載しているものですが、「平均勤続年数」についても、国が5年に1度、実施している調査のデータを記載しています。

独自には、県ではフォーラムや、いろいろな研修会やセミナー、企業向けに行っているのですが、そういった中でアンケート調査を行っています。この蓄積は重要と思っています。また、障害者雇用促進センターにおいて、法定雇用率未達成企業に対しての訪問を行っていきまして、いろいろ御意見、伺っています。こういったところのデータは、非常に貴重なデータだと思っていますので、これを、今後どのように活用していったらよいのか、また、職場定着の相談窓口、今年度から始めていますが、今、委員おっしゃっていただいたように、その後どうなったのかというフォローも重要という気付きを頂戴しましたので、この辺り、検討させていただきたいと思っています。データに関しては、6.1 調査が一番しっかりしたデータだというふうに、私としては認識しています。

もう一つの御質問で、労働の概念についてです。

今、神奈川県は「障がい者の多様な働き方の推進」、これを掲げて各種施策を実施しています。先ほど御説明いたしましたとおりテレワーク雇用、伴走支援といった形で支援しています。また、新しい取組としては「週 10 時間未満の短時間雇用」、これを普及促進していきたいと思っています。

県では国に対して、障害者雇用率制度としては大きく二つの提案をしています。一つは、難病患者なども障害者雇用率の算定対象に加えてほしいという提案です。これに関しては、国のほうも在り方研究会で検討され、一定の方向性が出たというふうに、私は認識しています。これを引き続き要望していきたいというのが一つです。

それから、もう一つが、現状、障害者雇用率の算定対象は、基本的には 20 時間以上です。週 10 時間以上 20 時間未満の、重度の身体障がい者や重度の知的障がい者、精神障がい者の方々については、0.5 人としてカウントしています。よって、週 10 時間以上でないとはカウントされないというのが実情です。これを、神奈川県は昨年度来、週 10 時間未満の雇用についても障害者雇用率の算定対象にしてほしいという提案をしています。こういった提案をしている中で、週 10 時間未満の短時間雇用の事例、ニーズもあまりよく分からないというところもありますし、どういった働き方がよいのかといったことも模索している段階ですので、これを、株式会社ミライロと連携し、雇用事例を生み出すことで、いろいろと神奈川から好事例を発信していきたいということで取り組んでいます。行く行くは県の提案事項、これの実現に向けて、国に促していく材料にしていきたいということを考えているところです。よって、引き続き、これに関しても提案していきたいと、私としては考えています。

(石川委員)

障害者雇用率が 2.7% に引き上がっていくという中で、これまで達成していた企業が、もしかしたら微妙に達成できなくなっていくということが想定されます。これを、企業が頑張っていたときに、それなりに障がい者雇用の裾野が広がっていくとなると、行政が相当、御苦労されるのではないかと思います。先ほど、好事例の発信をしていき

たいという話でありました。これまで、障がい者雇用の企業が取り組んでいるものであるとか、好事例的なものを、どういうふうに県なり市が共有していて、それを、どういうふうに活用していくのか、あるいは、それを、どのように標準化して結び付けていくのかということが、かなり重要になってくるのではないかと思います。標準化、テンプレート化というのか、あまり、そういうものもよくないのですが、そういうことをしないと、行政の実務負担が、負荷がかなり増すということもあるので、是非そういった視点も含めて、場合によっては他県を含めて、どういうふうにやっているのか、そういうことを少し御議論いただくことも必要ではないかというふうに思いました。

(小川担当課長)

ありがとうございます。現在、「かながわ障害者雇用優良企業」ということで認証しています。これは、障害者雇用率が4.0%以上の中小企業ということで認証しています。今年度、これらの企業に対して、どういう取組をされているのかなど、今までも発信はしてきているのですが、どのように障がい者の方が働いていらっしゃるのかということ、動画を作りまして、まだ、アップロードできていないのですが、これを県の公式YouTubeで発信していきたいと考えています。今までもインタビュー記事など、いろいろ掲載しているのですが、動画は分かりやすいので、こういったものをご覧になっていただくことはあるかと思います。

また、今、貴重な御意見を頂きましたので、例えば、この業種では、こういった働き方をしているといったことを少し御案内できるとよいのかなと思っています。検討していきたいと思います。

(山本会長)

動画は、働いている人の顔とかもモザイクを入れて掲載するのですか。

(小川担当課長)

御本人の同意を得た上で、顔等を出すことに御了承いただいた方は、顔も名前も出ています。ただ、名前も顔も出たくない方は、モザイクにはしていないのですが、背中など、顔が映らないような形で、顔や名前が分からない形としています。

(萩原委員)

外国人雇用にも共通するかもしれませんが、障がい者雇用の分野で伺います。

手話言語の審議会の中で、聴覚に障がいがある方が働くときに、必ず手話通訳の問題が出てくる。働く人を増やしたいということ、手話通訳、来てくださいと言われるけれども、手話通訳にかかるコストを、どこも負担しないという問題があるということで、手話通訳が、一つは要請も含めて、コストをどこかで見ないと、働きたい障がいのある人

が働けなくなる、アクセスが取れなくなるので、という課題があるのではないかという投げかけがあって、それは聴覚だけではなくて、例えばジョブコーチも一緒ですし、あるいはガイドもそうですし、外出ガイドも一緒だし、ということを考えると、障がいのある方が働くという、御本人だけにフォーカスするのではなくて、環境という意味での周辺状況にかかるコストを、社会的なコストとして、どこが負担するのかということを考えるプラットフォームがないと、働いてほしいです、働きたいです、というだけではないところで、働くことが阻害されているという実態があるような気がするのですが、そのアクセスが、雇用労政課のジャンルからいうと企業支援になるし、福祉でいうと障がい者にフォーカスされてしまって、なかなかプラットフォームがつかない気もしていて、そういう認識を、どこかですり合わせる必要があるのではないかなと思いました。これは、県がどうこうということではなくて、この問題を考えるときに大事なかなと思いました。

(山本会長)

重要な御意見です。ありがとうございます。

(関根委員)

5ページの「令和8年度新規事業 障害者短時間雇用普及促進事業」、これは、いつぐらいに出来上がるのですか。これは、すごくいいとっていて、こういうことで例えば今これ週10時間未満ですけれども、きちんと、こういうマッチングができれば隠して入らなくてとはか、こちらも後からとかないので、これはすごくいいと思ったので、令和8年度のいつぐらいにできるのかなと思って聞いています。

(小川担当課長)

ありがとうございます。先日、予算を御議決いただきました。県の支援を専門の機関に委託したいと思っています。今、準備中でございますので、できるだけ早くとは思っていますけれども、また、御案内させていただければと思います。よろしく願います。

(山本会長)

10時間未満ですと、法改正の後でも雇用保険に入れ不了ですね。そういったセーフティーネットがない働き方になってしまうから…

(関根委員)

リスクが高いとは思いますが。逆に、10時間以上はつくらないのですか。10時間未満だけですか。

(小川担当課長)

県は現在、週 10 時間未満の短時間雇用も障害者雇用率の算定対象に加えてほしいということを国に提案しています。その提案の実現に向けて、国を促したいというところがございまして、それを見据えての事業ですので、10 時間未満というところで今やっています。また、今、会長おっしゃっていただいたとおり、いろいろと担保されない部分はあるのですが、例えば、重度障がいの方で、生活介護を利用している方ですと、続けて働くことが難しい。先般、フォーラムで登壇いただいた方はテレワークで働いているのですが、午前中、何時間か働いて、お昼に生活介護が入って、また午後働くといった働き方をしている。週 10 時間程度の雇用で社会に参画していることで、自己肯定感が高まるといった御意見も頂いております。社会に貢献していることで自己肯定感が高まって、生きる力になるというようなお話も頂いております。また、障がいの状態によっては、短時間から就労を始めたいという方もいらっしゃるでしょうし、また、他の自治体ですと、就労継続支援 B 型事業所の利用から短時間雇用に移行するという例もあると聞いています。先行して川崎市が、週 10 時間未満の短時間雇用に取り組んでいるのですが、B 型との併用といった事例もありますので、そういった、いろいろな事例が考えられます。今後、雇用事例を創出していく中で検証していきたいと考えています。

(関根委員)

実際に、1 ページにも書いてあるとおり、精神障がい者が本当に急増していると思います。そういう方たちとマッチングで、週 10 時間未満だと 1 日 2 時間ない、3 日に 1 回働くとか。これの、もう少し長いバージョンのマッチングアプリみたいなものもあつたらいいなと思ったので、ありがとうございました。

(山本会長)

4 ページの上から二つめの(エ)のところで、体験実習の結果はどうなったのですか。就労した人はいるのですか。1 月時点で 40 社、45 件、延べ 139 日と書いてありますが、雇用に至って就労した例はあるのですか。

(舟本所長)

最終的には 50 件以上の体験実習があつた形になりますが、現在、体験を通じて雇用された方は 3 名だつたと思います。また、体験実習の経験を生かして、障がい者雇用に至つたということが 2 件ほどあるということで、そのほかに、いくつか、そういう話が出ているということで、担当から聞いています。

(山本会長)

成果の可視化を上手にして、PRに努めていただければと思います。

(松本副会長)

障がい者雇用で、率を上げるということも非常に大事ですが、就職してからの定着、こちらも大事だと思っています。普段、労働相談などをしておりますと、合理的配慮義務というところがキーワードになっていきます。そちらのところで義務化されているとはいえ、合理的配慮の具体的な内容というところが、まだまだ理解が深まっていないというふうに感じることがあります。研修なども施策として実施して下さっているようですが、その研修の内容に、この合理的配慮義務の具体的なケーススタディですとか、具体例といったようなところを、どの程度、盛り込まれて実施されているのか、また、それ以外にも合理的配慮の理解促進のために、こういったことに取り組まれているのか、教えていただけたらと思います。

(小川担当課長)

合理的配慮につきましては、県では福祉子どもみらい局のほうで、具体的な合理的配慮の事例集を作っています。こういったものを企業にも提供し、まず、事例集の活用について広く周知しています。

また、企業の取組状況に応じてということになりますと、障害者雇用促進センターのほうで実施しております出前講座ですとか、または、今年度から設置しました職場定着相談窓口のほうで、企業のお困りごとに応じて、その企業が、どのように合理的配慮を行っていったらよいのかといったことについての、個別・具体の御相談を承っています。出前講座でも対応していますが、定着支援の中でも、企業によって事例が違いますので、企業の状況に応じて、個別で対応しているといったところもあります。

合理的配慮については、国のほうでも冊子を作られていますし、県のほうでも作っています。そういったものの周知ということもあるのですが、企業からは、具体的に何をしたらよいのか分からないといったお声が多く寄せられていますので、こういったところに、どれだけ届けられるかといったところがキーだと思っています。職場定着支援の窓口も、資料記載のとおり、1月末現在で45件と、非常に少ない状況にあります。相談窓口を実際に利用していただけると効果があると、私としては思っているのですが、こういった窓口が利用できるという情報が行きわたっていないので、皆様方の御協力も頂きながら周知し、企業の個別の状況に応じて、個々に出前講座なり、相談窓口といった形で対応させていただくのがよいのかなというふうに考えています。

(松本副会長)

ますます周知いただければと思います。

(小川担当課長)

周知について、効果的な提案を頂けると有り難いです。

(山本会長)

国も多様な助成金制度を作っていますから、第一選択は、そちらになってしまうでしょう。そのすみ分けをどうするかみたいなことというのは、県と国で件数を、お互いに競うのではなくて、実際に届く支援をしていただくことがいいと思います。

(住谷委員)

意見として、先ほど福祉との連携というお話があったのですけれども、前回この場でもお話をさせていただいたのですけれども、特別支援学校、教育分野との連携ということも必要なのではないかと。一般就労、福祉就労も含めて、卒業生が就労した場合に、きめ細やかな定着支援を実施しているかと思うので、そこと、どういう連携の仕方があるのかということもあるし、福祉・雇用・教育分野で、それぞれ県として、ものすごい蓄積があるかというふうに思いますので、そうしたところの連携・活用をしていただければというふうに思います。

(山本会長)

諮問事項に関しては、県が行っている職場定着相談窓口、アドバイザー派遣などについて、各委員から御意見を頂戴いたしました。また、県の取組等に関して、支援成果の可視化や、後フォローといったようなことを行うことによって、より制度が定着したり、あるいは広まったりするのではないかと御意見も頂いております。また、県のほうといたしましては、週 10 時間未満の短時間雇用を含めた取組を進めていって、国のほうを動かしたいという野心的な御意見も頂きましたので、これから職場定着に向けた施策、あるいは福祉・教育との連携といったことについて御意見を賜ったということで、審議に関しては終了したいと思います。

報告事項

- ・ 令和 8 年度産業労働局 当初予算について
- ・ 神奈川県賃金アップ支援事業費について

(住谷委員)

国が行っている業務改善の助成金との関係をどう見るのでしょうか。また最低賃金 1,499 円以下の中小企業に対して支援とありますが、なぜこの金額を基準としたのかお聞きしたいです。

(川出課長)

国の交付金との関係については現在、事業実施に向けて調整しているところです。

(市倉 GL)

業務改善助成金は企業の設備投資を重視しながら、補助をしていくものです。県は賃金アップとして直接的に賃上げを中小企業の皆さまに行っていただきたい、という違いがあります。また、1,499 円以下の基準については、最低賃金の底上げとして適正な金額、2020 年代に最低賃金 1,500 円台に持っていくという目標もありますので、ここに近づけるとの考えから、最低賃金 1,499 円以下とさせていただきました。

(山本会長)

“就職氷河期世代”とは何歳くらいを想定していますか。

(川出課長)

就職氷河期世代は、上が 55 歳、下が 40 歳前後と中高年の方を想定しています。

(山本会長)

支援で今まで成果がありましたか。

(川出課長)

実習型プログラムでは 20 日昼間に来ていただくものです。常用雇用されていない方、仕事をしていない方を対象としています。しっかりとプログラムを組んでいるので 8 割近くの方がプログラムを終了し、半数近くの方が正規雇用につなげたという実績があります。

(川越委員)

直接的支援としての賃金アップ支援事業ですが、一度上げた賃金は下げることは難しいと思います。

(川出課長)

賃金の下方硬直性は確かにあると思いますが、この支援事業を活用し、賃上げいただくことを目的としてこの設計をしたものです

(川越委員)

まだ始まっていないので、中小企業の反応が気になるところです。

(市倉 GL)

世の中賃金が上がって、中小企業は春闘や最低賃金の引上げ等、度重なる賃上げの繰り返しに疲弊しています。ただ、賃金を上げることは、企業への定着に寄与するといったメリットもあります。こうしたメリットが、中小企業の皆さまに届くように、理解促進も含めて事業を進めていきたいと思えます。

(山本会長)

外国人材受入事業費について、国の政策で、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格（以下技・人・国ビザ）について、労働相談を受けている中で、この業務が本当にこのピザで可能なのか、技・人・国ビザは高度人材なのかと疑問に思うこともあります。なぜ県が高度人材として政策の大きなものとして行なっているのですか。

(尾下課長代理)

在留資格では技・人・国ビザには様々な職種がありますが、県ではモンゴル事業など、海外面接会、インターンシップは理系人材を中心に事業の組み立てを行っていますが、在留資格上、対象としては文系も含めて補助金等は実施をしています。県としては事業の対象として理系人材に重きを置いています。

(山本会長)

職場環境整備促進事業費について、ワーク・ライフ・バランス等だと思えますが、この予算に係る事業について予算を使い切るほど申請があるのでしょうか。

(川出課長)

申請はあります。予算も使い切っています。毎年、法の改正がありますので、それを上回るように、要件を少しずつ変えながら実施しています。毎年同じ要件で行っている訳ではありません。

報告事項

- ・ かながわ労働センターにおける、労働相談の取組について

(山本会長)

労使関係の円滑化や、集団労使関係の重要性がもっと広く知ってもらえるといいと思えます。
国が労働基準法改正の議論をしていく中で、労働者集団の労使関係について議論が行われている状況ですから、集団的労使関係も県の政策としてもっと力を入れていくといいのではないのでしょうか。

(八尋かながわ労働センター所長)

確かに、重要なテーマです。現在、相談件数は少ないですが、労使関係の手引き等作成しておりますので、広く活用して周知していきたいと思います。

(住谷委員)

相談の実績、資料からすると電話、面接オンライン、どの形が多いのか、最近ではやはりメール相談が増えているのでしょうか。

市町村の意向を反映した特定課題講座ですが、地域性等個別の内容の講座なのでしょうか。

「労働問題対処ノウハウ基礎知識」集、は非常に活用させていただいています。勉強になる資料です。簡潔にまとめていますが、踏み込んだ詳細事例、具体的な詳細事例、を載せていただくと、よりイメージしやすく内容が結びついていくのではないのでしょうか。

(八尋かながわ労働センター所長)

お見込みの通り、メール相談が増えています。メール相談の件数は令和6年度については約260件ほど、令和7年度については令和8年1月時点で約300件ほどとなっていますので、増加傾向にあります。現在1人につき1回のみで、メールでの往復の相談はおこなっておりません。しかし、相談内容が複雑な場合は窓口を紹介していき、しっかりと相談を受けられるようにしています。また、講座の内容については必ず地域性は出ていなく、各所とも同じ内容になっていますが、開催するにあたり、ヒアリングしてニーズに合わせて行っています。今後、地域別のテーマについて、住谷委員の意見を参考に反映できるよう検討していきます。

「労働問題対処ノウハウ」集についてですが、確かに事例はA4枚にまとめる形になっていて、中々事例を入れることができていませんが、工夫してもう少し細かい事例を紹介できるように、改定していきたいと思います。

(石川委員)

出前労働講座、要望に基づいて行っているのですが仕方ないと思いますが、年々実施回数が少なくなっています。何か理由として思い当たることはありますか。

(松岡副所長)

現在は主に学校等に職員が伺って講演をおこなっています。学校の要望に基づいてとなりますので、例えば職業技術校に数日間、労働法の基礎を教えに行く、県立高等学校の定時制に伺い労働法の基礎を教えに行く等、特に学校は力を入れていきたいと思っています。ただ、やはり学校から要望がないと行えませんので、各学校が、チラシ等で働

きかけています。人数では確かに減っていますが、回数的には顕著に減っているわけではないと思っています。学校への周知等、工夫しながら行っています。

(石川委員)

労働団体でも、出前講座を行っているので、お互いに情報共有できればと思います。

(山本会長)

県におかれましては、本日の審議内容を踏まえて、県の政策に取り組んでいただくようお願いしたいと思います。また今回、様々な御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ていただき、御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