

件名	川崎市労働問題懇談会	
日時	令和7年9月29日（月） 10：30～	
方法・場所	川崎市役所南庁舎 15階会議室	
出席者	労働団体	齊藤 恵治
	労働福祉団体	村松 秀幸
	雇用主団体	沼 りえ 大高 徹 大島 裕和 栗原 良 クルーズ 由美子 中島 弘貴
	関係行政団体	長山 宏 渋谷 勇一 佐藤 邦彦 村松 ルミ子 柳田 博文・武井 法子
	川崎市	井野部長・加藤課長
	事務局	箕輪係長・林主任・藤原職員
傍聴人なし		
次第 1 開 会 2 労働雇用部長あいさつ 3 議 題 （1）労働問題懇談会関係 ア 最近の雇用・失業情勢 イ 最近の労働災害の状況 ウ 令和7年度第2回労働問題懇談会について （2）労働災害防止研究集会関係 ア 第61回川崎市労働災害防止研究集会について イ 労働災害防止功労者及び功労団体について ウ 労働災害防止啓発事例について （3）その他		
開会 労働雇用部担当課長		
労働雇用部長あいさつ		
井野部長	本日はお忙しい中、令和7年度、第1回労働問題懇談会に御出席頂き、誠にありがとうございます。また、日頃から川崎市政の推進に多大なる御支援・御協力を頂いておりますことに、心から感謝申し上げます。 本懇談会は、昭和42年から開催しており、非常に歴史のある会議となっております。労使団体・関係行政機関が意見を交わし、相互の理解を深めることで、より良	

	い労使関係の確立、地域産業の発展、勤労福祉の向上に寄与する事を目的とするものでございます。 この長年の間、高度成長期の終焉、経済バブルの崩壊による産業構造の変化や、新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴う就労環境の変化、これによる働き方改革・生産性向上の一層の推進など、労働問題が多様化・複雑化して参りました。このような状況において、労使団体・関係行政機関が一堂に会して意見交換を行う労働問題懇談会は、大変貴重な機会であると思っておりますが、いま申し上げたように、我々の働く環境は設立当初からは大きく変化しておりますので、この労働問題懇談会のあり方につきましても少しアップデートをする必要があるかもしれないと考えているところでございます。具体的なあり方や方向性などは今後、委員の皆様の御意見を伺いながら検討して参りたいと考えておりますので、引き続き、御協力頂けます事をお願い申し上げます。 さて、本日の議題としては、昨年度と同様、労働問題全般、雇用失業状況、労災防止研究集会の開催等についてご意見を頂戴させて頂きたいと考えております。皆様の御意見をお聞かせ頂き、勤労者福祉の向上に向けた取組を推進して参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。
	委員、関係行政機関、自己紹介
議題（１）労働問題懇談会関係 ア 最近の雇用・失業情勢について	
長山所長	資料 5 ページをご覧ください。こちらは神奈川県 の 7 月の労働市場速報になります。神奈川労働局職業安定課が毎月プレスリリースしておりますが、直近でこの 7 月分が 8 月 28 日に公表されております。8 月分についてはおそらく今日、この後、公表される予定でございます。 まずご覧頂きますと、有効求職者 1 人当たりの有効求人数が何人であることを示した有効求人倍率ですが、注意値別で 0.84 倍、前月から 0.01 ポイント下降しております。就業地別で見ますと 1.04 倍と、前月から 0.01 ポイント下降しています。 この「受理地別」と「就業地別」の違いにつきまして、受理地別は、求人を受理したハローワークが所在する都道府県ごとに集計した数値です。一方の就業地別は、実際に就業する都道府県ごとに集計した数値です。例えば東京都のハローワーク品川で受理した求人で働く場所が川崎区の場合、受理地別では東京に計上され、就業地別は実際に就業する場所である神奈川に計上されるということになります。 改めて資料をご覧くださいますと、神奈川県の有効求人倍率は、受理地別では 0.84 倍と 1 倍は超えていませんが、就業地別で見ますと 1 倍を超えていまして、有効求職者 1 人当たりの有効求人数が 1.04 人という状況です。雇用情勢の判断としましては、「一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっている。物価上昇等の雇用に与える影響に留意する必要がある」と判断しております。 次に 6 ページをご覧ください。上段にこれまでの雇用失業情勢の判断の経過が記載されています。令和 4 年 4 月から 2 年間は、現在と同じ判断がされており、6 年の 4 月以降、同判断に「物価上昇の影響に留意する必要がある」という点が追記をされております。判断方法としては、40 ヶ月連続で同判断になっています。6 ページの下段に

つきましては、用語の解説になっておりますのでご参考にご覧下さい。

続きまして資料の 7 ページをご覧ください。こちらの資料は川崎市内にある二つのハローワーク、ハローワーク川崎と、ハローワーク川崎北で取り扱った数値を合算して、求人・求職の動向などをグラフ化したものです。グラフの左側が年度別で、平成 30 年度から令和 6 年度まで、右側が直近 1 年の月ごとの各数値を 6 月まで表しているものになり、右下の色をつけたところは合算した数値です。令和 7 年 6 月の有効求人倍率で 0.71 倍となります。有効求職者 100 人とした場合に 71 人分の有効求人があるという状況です。参考までに、左上のブルーの四角の枠内をご覧くださいますと、有効求人倍率を対比した数字を計上しています。6 月の対比ですが、全国では 1.22 倍、神奈川県が 0.85 倍、川崎所が 1.05 倍、川崎北所が 0.48 倍です。

ハローワーク単位では、有効求人倍率は公表されていませんが、ご覧のとおり、川崎所と川崎北所では、有効求職倍率に大きな差が生じています。これは川崎北所の方が、求人数よりも求職者が多い求職型のハローワークということが関係しています。

この表で読み取れる事は、有効求職者数、有効求人数、紹介件数、就職件数、有効求人倍率が、ここ 3 年間はそれほど変化がない状況という事です。また、平成 30 年度と比べると、特に就職件数については、平成 30 年度は 767 件でしたが、令和 6 年度は 564 件で落ち込んでいるという状況が読み取れます。

続きまして 8 ページをご覧くださいと思います。こちらは川崎市の 7 区別にまとめたものになります。一つ注意点として、こちらの数値はシステム上で住所別に、川崎市の 7 区をピックアップして集計したものとなっています。その為、先程 7 ページでご説明しました、川崎・川崎北のハローワーク単位で取扱った数値と一致いたしません。これは、ハローワーク川崎が横浜市鶴見区を管轄しており、その数値が入っていること、また川崎市にお住まいの方で、川崎市以外のハローワークで求職申し込みされている方もいますし、またその逆もあるため、4 ページと一致していないことをご承知ください。

まず、8 ページの上段になりますが、左から有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率となります。右の有効求人倍率で、令和 6 年度をご覧くださいますと、川崎区が突出して高くなっています。川崎市総計で 0.78 倍のところ川崎区は 1.83 倍と高くなっている状況です。それだけ会社が多く、求人数が多いという事になります。地域別で求人・求職の状況に差があるのは当然ですが、川崎市内の 7 区を比較しても有効求人倍率でこれだけの差が生じております。

左側の令和 6 年度の有効求人数をご覧くださいますと、川崎区の 63,705 人は、川崎市総計 161,846 人の 39%川崎区が占めています。川崎区が突出しているのは、下段の新規求人数をご覧くださいても、同様です。

続きまして 9 ページをご覧くださいしたいと思います。こちらは川崎市内 7 区の求人を産業別に分類したものです。ブルーが大分類で、大分類外の白抜きのところ、左側の 2 桁の数字がありますのが中分類です。この表には求人が多いものを抜粋して掲載をしています。

下の円グラフは、令和 6 年度の各大分類が新規求人数総計に占める割合を示したも

	のです。ブルーの箇所が医療福祉ですが、これが 35%、前年は 33%でした。また、サービス業が 20%、前年が 18%、卸売小売と建設業が 9%、前年は 10%、製造業と運輸業は 7%、前年が 8%です。このように医療福祉とサービスが前年よりも多くなっており、主要の二つを占めていますが、この卸売小売と建設、また製造と運輸が去年よりも求人数が少なくなったという状況です。 10 ページをご覧頂きたいと思います。こちらは少し細かくて大変恐縮でございますが、川崎市に在住している有効求職者と川崎市内の有効求人を職種別に分類したのになります。ブルーが大分類で、白抜きが中分類です。次の 11 ページの中段までが職種別の一覧が続いております。 11 ページの下段をご覧頂きたいと思います。こちらは大分類を、川崎市の令和 6 年度の有効求人数と、有効求職者大分類ごとに対比した表で、オレンジが有効求人、青が有効求職になります。求人の職業の分類が、ハローワークの地域により違いが出ますが、求職は、ほぼ同じ傾向で、特に突出しているのは 06 番の事務的職業で非常に多いです。次に多いのが、右端の 15 番の運搬清掃包装選別等の作業になっております。 この 06 番の事務的職業を見ますと、求人が 15,413 人ところ、68,881 人ももの求職者が事務職を希望しており、次に 10 番の警備・保安の職業については、求人が 14,631 人のところ 1,463 人の求職者しか希望していない状況となっています。求人と求職のニーズが一致していない状況、これは元々ですが、これが少し顕著になってきているという状況になります。以上で、雇用失業情勢の概要等につきまして説明させて頂きました。 最後にハローワークの重要課題が、この数字からも読み取れますが、人手不足分野への求人者支援であり、今現在、力を入れて特に取り組んでいるものになります。少子化や、運輸関係 2024 年問題などにより、人手不足が深刻化している中、求人充足対策を重要課題として様々な取り組みを行っており、医療、介護、保育、建設、運輸、保安分野など特に人材が不足している分野の人材確保に力を入れています。 また、川崎市の場合、特に製造関係も、やや求人数が少なくなっていることが読み取れまして、大幅に減っているわけではないですが、先ほど就職件数が少し下降気味である話をしましたとおり、製造関係は、特に川崎市の場合は、次の担い手という意味で非常に苦勞されている中小企業の皆様がいらっしゃいます。お話を聞くと、その様な声が非常に多く聞こえますので、川崎市としてはこの人材確保分野の他に、製造業にも力を入れ、色々な会社の見学会と面接会を合わせた取り組み等を進めているところでございます。 求人者、事業主団体、川崎市、ハローワークと連携しながら、求人充足対策を引き続き展開して参りますので、引き続きご協力をお願い致します。 簡単ではございますが、説明以上とさせていただきます。
意見交換	
井野部長	お話の中で、雇用情勢としては、40 ヶ月連続で持ち直しに向けた動きが広がっているという判断をされているということですが、物価上昇が雇用に与える影響に留意

	するということで、この物価上昇は絶えず上がり続けている状況の中で、今回、2025年度の最低賃金も過去最高の63円の上げ幅となり、労働者にとっては、とても良い状況ですが、企業側にとっては、なかなか厳しい状況でもあると考えております。この様な状況の中で、この最低賃金の引き上げと、今後雇用にどのような影響があるか、企業の皆様からも、率直なご意見等頂ければと思います。何かございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。 実際に、この63円引き上げに向けて、各企業の皆様の方で、今後どのような取り組みを、例えばこんな事をしますよ、という様な具体的な取り組みの方向性や、あるいは課題感の様なものがあれば、教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。沼委員は企業の皆様からの、色々な取り組みに関するご相談の様なものなどを受けていらっしゃるのでしょうか。
沼委員	川崎労務管理協会は、中小企業の集まりでございまして、比較的小さな事業所が多いと思います。その中でお話を伺うと、売り上げ、価格に賃金アップ、また物価上昇のお話が出てくる会社と、建設系の会社なども多いですが、全くそのお話が出てこない会社もあります。これは交渉の仕方等もあるのかもしれませんが、親会社の状況にもよるのかもしれませんが、上げて頂いているところは上げて頂いて、満足とまではいかないかもしれませんが、今やらないと、もうできないという様なお話がどこからも聞こえてきます。 今、一生懸命交渉されて認めて頂いたところもあれば、交渉すらできないという事が未だにあるとお話を頂くこともあります。
井野部長	やっぱり賃上げの大きな改善のポイントとしては、交渉が上手くいくかが大きいですか。
沼委員	報道を見ても、賃金を含め、ガソリンも上がっていますし、弊社の場合には、特に材料等も違いますし、時価というようなことで、3週間はこの価格で良いけども、という時代がございましたので、これは認めてもらわなきゃいけないという事でお客様の方でそこは把握して下さいました。弊社の場合は、まだご理解頂いていますが、そうは言っても、「全体の価格が」という話が出ますので、理解はしても、というところで苦労してございますが、比較的良い方かなと思います。
井野部長	本市も、会社にその力をつけて頂き、生産性向上を図って賃金アップの原資となるという様な、生産性向上の補助金等を行っていますが、この価格転嫁のところになりますと、行政として、どこまで直接的に関われるかという事が、非常に難しい部分もあります。パートナーシップの宣言制度など県も行っていますので、その辺も踏まえて川崎市もどのような支援ができるか引き続き考えて参りたいと思っています。クルーズ様も色々な中小の企業の皆様、協会の中にいらっしゃると思いますけれども、賃上げの状況や、雇用、人手不足の状況は、今いかがでしょうか。

クルーズ 委員	弊社の事業である建設業に関して申し上げますと、やはり、人手不足はかなり深刻です。また、弊社も職人の高齢化がございます。平均年齢が、驚くような年齢になっておりまして、例えば、公共工事や、大手ゼネコンの下の場合、入場制限で高齢の者が入れない等、色々なことが出てきている中で、求人はとても厳しい状況です。 先ほどのお話の資料の通り、日本国籍かつ若い方で、建設業をあえてやりたいと言う方が本当に少なくなりました。入社しても、4日ほどで「やはり無理です」となる事もありますし、3ヶ月続けば良いかなというほどで、非常に厳しい仕事でもあります。 また、先ほど沼委員がお話されていたように、価格転嫁をここ3年ぐらいなるべくお客様の方にしようと思ひ努力はしていますが、決算を締めてみると、数字になかなか表れていない等があり、公共工事のベースを上げて頂ければ、それに準じて建設業で降りてくるものでありますので、その辺りを、まずお願いできると価格転嫁しやすい状況になるかなと思います。 補助金は使わせて頂き、なるべくIT化する、例えば現場も現場管理ソフト等を入れて、人が集まらない分、なるべく効率化したいのですが時間がかかります。短くても3年スパン程でというところなので、そのあたりは、他のフォローが、もし頂けるのであれば、ありがたいです。
井野部長	ありがとうございます。我々の補助金も、なるべく皆様に使って頂かないといけません。やはり制度を作っても、使って頂かないとしょうがないので、なるべく使って頂きやすい制度にしたいと思っています。 予算等、課題はありますが、率直な、こういう風な補助金があると非常に良いなという、お声を頂きながら検討していきたいと思っていますので、何かございましたらお願い致します。 また、組合様側の方に、例えばここ数年連続した賃上げの様な状況がありますが、それは先ほど申し上げましたように、働く者にとっては、すごく良い状況かなと思いますが、何かこの状況の中で課題感みたいなものはございますか。
齋藤委員	賃金の上昇は、労働組合の立場から喜ぶべきことではありますが、諸手を挙げて喜べるような状況ではないです。 実際は、やはり多くの従業員を抱えているため、一律的に賃金ほ引き上げを行うのであれば、労務費加算が想定され、効率化を図っていくと無理な省人化に繋がってしまいます。 このような流れは、人材の確保を制限して、無人化、自動化を進めていくということに繋がるので、我々の組合としては、やはり真剣に考えなければならない一方で、人材のパイが縮小すれば、技術的な伝承が損なわれる懸念があります。その部分は、会社としてもよく理解しており、社会構造の変化や全体の物価上昇の流れは組み入れつつも、どこで着地点を見出すかについて、毎回の春闘の中で議論しているところです。

井野部長	先程から申し上げているように、生産性向上に向けた取り組みを進めていますが、中期的な視点で見ますと、この先働く方の人数が、どんどん減っていくという中で、企業の皆様が適切な経済活動していくために、省力化、あるいは生産性向上は、一定程度必要かなと思います。しかしあまり行き過ぎて、今お話頂いたように、人が必要なくなるというところも、すごくバランスのとり方は難しいかなと、私どもも認識しています。 企業の皆様にとって、どういう経営のあり方、あるいは労働者にとってどういう働き方のあり方が最適なのかという点を、少し模索していかなければならないと思いますので、またお気づきの点があればお願い致します。
村松委員	よろしいですか。 価格転嫁の件で、やはり物価高騰する中で、社会全体で、一定程度なかなか理解されないところがあると思いますが、一方で、今回神奈川県が政労使共同でメッセージを出しました。 やはり今後、少子化が進んでいく中で労働力不足が否めません。これは確実なことになるので、その中で、今後賃上げの際には、しっかりと価格転嫁しなければいけないという事を、それぞれの立場で、共同的なメッセージを、できれば川崎市としても出した方が良いのではと、少し個人的には思います。 これは、連合としても求めているところでもありますので、そういった形で社会全体、この川崎市全体でも、しっかりとそこに理解を頂く事が必要なことを、是非ご検討頂きたいです。
井野部長	頂きましたお話の中で、やはり価格転嫁が非常に重要なキーワードかなと、改めて認識を致しましたので、どのような事ができるかについては、全市を挙げて、検討していきたいと思いますので、よろしくお願い致します。 この件につきまして他、いかがでしょうか。
村松委員	少しご質問いいですか？麻生区のこの有効求人数が少なく、以前から同じで、ずっと傾向としては変わらないのでしょうか。率直な疑問として、この有効求職者数は昨年と見ても、あまり変わらないと思いますが、有効求人数がこれだけ減っていくと、このアンマッチでいくと、本当に麻生区の方はどうになってしまうのかという懸念もございます。

長山委員	求人は地域性がやはりございますのと、今の時期ですと、仕事によっては、例えば飲食や介護は非常に多くある地域なので、そういう求人の減少によって、かなり影響を受けてしまいます。 しかし、麻生区に住んでいる方の求人が少なくなるというところまではないです。麻生区だけに求職を申し込んでいる方で、近くで、できる限りパートで働きたいという方にとっては、確かにこの現象がパートにもありますと、影響は減ってしまうので、選ぶものがなくなるということには繋がるかもしれません。この点は、やはりハローワークとしても、パート求人を少し増やすと言いますか、タイミーなど働き方も変わってきていますし、求人側も今の通常の求人の出し方では、人が来てくれないということで、いろいろ模索していますので、ハローワークとしても、求人を分割して出して頂く取り組みを今後しなければいけません。 そのような点では、麻生区に関しては確かに少し減ってきている部分が顕著にございますけれども、これは恐らく業種的なところもあるなど、2年度しか見ていませんが、その点が極端にずっと減るという事はないと思います。
井野部長	他はいかがでしょうか。
栗原委員	7ページのグラフのところですが、右側の今年に入ってから3月をピークに、有効求人倍率が下がり始めています。当然、求人も減っていますし、求職者も増えているというこの現象は、企業が締め始めてきたという様に判断して、例えばトランプ関税の影響など、そういうことがございます。どのような理由でこの様になってしまったのでしょうか。
長山委員	これは、今ご指摘の通り、川崎だけではなく、他の県でもやはり同様でして、今0.85倍。また少し心配なところですが、ここ数ヶ月続いて、やはり企業の方に聞くと、本来は求人を出したいが、求人を出せる余力がないという声も、今おっしゃっていたように聞きますし、そういった状況も多分にしていると思います。本当に企業の皆様は人手が欲しいのに我慢している状況も感じ取れます。 ハローワークだけで見てしまいますと、需給調整機能は当然ハローワークだけではないため、民間の色々な業者様もいますので、そちらとのバランスは、恐らく見なければいけないと思います。しかし、どうしても少し傾向としては、出しにくくなっているという事が、声がもしかしたら反映され、全てではないとは思いますが、そういうのも見て取れます。トランプ関税の影響や、色々物価の高騰など、そういう理由もあるのかなと思います。
沼委員	外国の方の雇用があるから、求人を出さなくても良いという様な数字は、どちらかに入っているのでしょうか。技能実習生たちの数字は、この有効求人倍率の中には入っているのでしょうか。
長山委員	例えば会社が外国人の技能実習で補いたいという一方、同じ会社の中で、いわゆる通常の、一般で募集して入れたいという事があった場合、両方出されていると、こちらに入っていますが、そもそも外国人の技能実習生しか取るつもりはないとなると、こちらには入っておりません。

クルーズ委員	長山所長に少しアドバイスを頂きたい件がございます。弊社も事務員の募集を出しますが、事務にしても、今すごく厳しい状況でして、週3回程で、働きたい形・時間で来て下さって良いです、としても主婦層の方も難しいです。障害者雇用の方も試みっていますが、そちらもかなり厳しくて、本当に大変という感じで、出してもなかなか取れない、というお話を聞きながらやっております。 また、賃金を出せるだけ出せば一番良いのですが、そうはいつでも、中々出せない中、競争しないといけないとなると、どこで競争できるかなという、求職者にとって、魅力があるポイントは何か傾向はあるのでしょうか。
長山委員	一概には言えませんが、今おっしゃって頂いた様に、勤務時間数を短くしても、集まらないという点に関しては、恐らくその会社自体の、例えば色々な福利厚生などを見る傾向が、特に若い方にそのような働き方を非常に意識している方が増えているという印象はあります。その様な点に対して魅力をアップする際、ハローワークなどに出して頂く求人票の場合、文字と数字しかないのも、魅力が伝わらないという事が言えます。その為、今ハローワークで力を入れているのは、その求人の会社取材をして、会社の雰囲気や、会社の建物の外観、中で働いている様子、また休憩室の状況や昼食をどの様にとっているかなどを写真で撮らせて頂き、ハローワークのインスタグラムやホームページに上げるなどしています。また、会社の皆様にアピールして頂ける様に、ハローワークの場所を提供して、ハローワークに来ている方に声をかけ、説明会などをして頂くなどの取り組みもしております。 ハローワークの回答はその様なところです。色々なハローワークで行っておりますが、事務職の場合も、求職者がなかなか集まらないという事に関しては、福利厚生などを気にされている求職者の方が多い中、実際にはその魅力などを求職者の方は気が付いていないかもしれません。十分承知しておらず、応募に二の足を踏んでいる可能性もございます。そういう所があれば、色々なイベントに出て頂き、魅力アップして頂くなど、求人票の枠を超えたものを情報提供して頂いて、ハローワークで公開をするという取り組みをしています。
クルーズ委員	ありがとうございます。
井野部長	それでは一旦、議事を進めさせていただきます。また何かございましたら最後にお受けしたいと思いますので、よろしくお願いします。 それでは次に、最近の労働災害の状況につきまして、川崎南労働基準監督署の渋谷所長からご説明頂きたいと思います。よろしくお願いします
議題 イ 最近の労働災害の状況	
渋谷署長	改めまして皆様こんにちは。日頃は、皆様におきましては、労働基準行政の各政策の取り組みに多大なご理解とご協力を賜りました事を、ここに感謝申し上げます。私の方からは、着座して説明させていただきます。 まず資料の12ページをご覧ください。私からは最近の労働災害の状況について説明させていただきます。

まず 13 ページの方になりますが、令和 7 年の神奈川県内における死亡災害の発生状況という資料になります。こちらは今年 7 月末現在の速報値となります。左側の業種別ですが、半分を境にして死亡災害の把握数ということで、各年の 7 月末現在の状況で、右側はその年における最終的な確定値という状況になります。

今年 7 月末現在までの状況であります。前年同期と比べ、前年が 13 名の尊い命が亡くなっていますが、今年はさらにその倍という 26 名の命がなくなっています。いわゆる労働災害の現場において神奈川県内において、このように尊い命が亡くなっているという状況であります。特に建設業、こちらが業種別で見ますと、前年同期 3 名から 10 名と大幅に死亡災害が発生しているという状況になります。

14 ページ以降は、この 26 名がそれぞれどのような災害によって発生した概要ということで、発生月、業種、規模別、年齢別、それから事故の型、発生の概要という形で記しておりますのでご覧頂ければと思います。

特に今年は、3 月以降大変労働災害死亡災害が増えています。3 月に、ご覧の通り 4 件、4 月に 5 件、5 月に 4 件、6 月に 4 件、7 月に 5 件、という様な形で、3 月以降毎月多くの方が亡くなっている状況でありました。特に、3 月 4 月 5 月に死亡災害が多く発生しているという現状があり、神奈川労働局においては、全国安全週間準備月間の始まりに合わせ、6 月 1 日に、神奈川労働局長の死亡災害撲滅にむけての取り組みのメッセージを発出させて頂きましたが、7 月に入っても、ご覧のように死亡災害が増加しているという状況で、現状きてしまっているところでございます。

特にご覧いただきますと、事故の方では、墜落転落、やはり重篤になる可能性のある災害が未だに発生しています。本来であれば、高さ 2m 以上の場所で作業をして、墜落の危険性がある場合については、それぞれ墜落防止対策を講じる様、法令でも定められていますが、まだその辺りの対策が不十分なところが見受けられます。

特にこの死亡災害を特徴的に見ますと、昨年は 35 名の方が最終的に亡くなったという状況の中で、その内 8 名が 20 代以下であったという様な、いわゆる若い層での、これから働き始めるという方の死亡災害が昨年は相次ぎました。

今年の状況を見ますと、30 代、40 代の方、いわゆるその企業、事業場において主力となって働くべき世代が、この 26 名のうち 10 名、尊い命を亡くなっているという現状がございます。今年は、その様な働き盛りの方が亡くなってしまうという様な特徴が見受けられます。

この死亡災害の中身を調べてみますと、やはり若い世代に対して、特に人手不足という現状の中で、しっかりと安全衛生教育が行われていない中で、いわゆる人数合わせ的に現場の中で作業に配置されるという問題、また技能実習生、いわゆる言葉の問題や、やはり安全衛生教育、40 代 50 代の中でも、いわゆる他業種から転職された方、この様な方がやはり死亡災害に遭うという現状もありますので、安全衛生教育のあり方なども、しっかりやって頂く必要があるというところになります。特に、現場の中で働き始める中で、それぞれの現場の中での危険の感受性の受け方、こういうものに特化した安全衛生教育の必要性を、監督署としましても、一つ加えて指導させて頂いている状況になります。

18 ページ以降は、7 月末現在の休業 4 日以上労働災害における発生状況ということで、神奈川県内 12 の監督署がありますので、それぞれの監督署別、業種別の労働災害の発生状況になります。

川崎南、川崎北署の状況を見て頂きますと、川崎南署は前年同期比と比較しまして、マイナス 25 人のマイナス 9.7%、川崎北署は 26 名増加の 9.7%と増加ということで、それぞれ毎年前後ぐらいの状況があります。しかし、川崎南署は減っている様な状況ですが、昨年、例年以上に災害が増えましたので、減っているとしても、一喜一憂するわけにはいかず、これ以上増えないような対策が必要になってくるのかなというところになります。

特にそれぞれの監督署における特徴を言いますと、特に川崎南署管内においては、陸上貨物運送事業、こちらが毎年大体全業種に占める災害の割合というものが、20% から 25%を占めていますが、今年は特に全業種に占める割合が増えておりまして、大体 63 件、全業種に占める 27%ということで、陸上貨物運送事業の災害が少し増えているのか、という点が懸念されているところです。

川崎北署においては、第 3 次産業の中で、特に小売業が例年より増えているということで、前年同期比を比べますと、昨年がこの時期 36 名であったのが 60 名ということで、大変増えているというところになります。また、この括弧の数字が死亡災害となりますが、小売業で 1 人の方がなくなっている状況になります。

死亡災害の状況、右の方を見て頂きますと、7 月末現在で川崎南では、4 人の方が亡くなられており、川崎北署では 3 名の方が亡くなられているということで、大体県内の 3 分の 1 が、川崎市内で労働災害によって死亡するという痛ましい労働災害が発生しているという現状があります。

先程、神奈川労働局長のメッセージということで、お話しさせて頂きましたが、当初、川崎南監督署においても署長名で同じ平成 7 年 6 月 1 日付けで、各労働災害防止団体長宛てに死亡災害撲滅に向けたと取り組みのメッセージも発出させて頂いた状況です。

20 ページ目、21 ページに関しては、それぞれ 7 月末現在の業種別、また 21 ページの事故の型別という状況で神奈川県における状況を記したものです。先ほど川崎南署で陸上貨物が一番多く、27%発生しているというお話をさせて頂きましたが、神奈川県内においては一番多いのが、この社会福祉施設と陸上貨物、そして小売業で災害が多く発生しているという状況になります。

また事故の型別の状況を見ますと、転倒災害や、それから動作の反動、無理な動作ということで、大体これは動作の反動は腰痛や関節系の捻挫という様な災害が該当するわけですが、いわゆる行動災害と言われる災害が近年非常に増えているという状況にあります。

その中で、転倒災害、災害行動災害については、労働局においても、災害防止の重点的な取り組みの一つとして取り組んでいるところになります。転倒災害がこちらにございますが、先程死亡災害の発生の中でも、転倒による死亡災害が発生しておりますので、いわゆる転倒と言っても、やはり馬鹿にできないところになりますので、そ

	れぞれしっかりとした対策が必要ではなかと思ひます。 特に転倒といわれる、つまずき、踏み外しなどの対策や、いわゆるそういう客観的な対策に加えて、体力的な衰えというものも恐らくありますので、ストレッチ、軽い運動の推奨なども含めて、転倒対策を講じて頂くという形が必要ではないのかなというところになります。 また転倒災害は、こちらにはデータとしてはございませんが、過去の転倒災害の状況を見ますと、やはり 50 代以上の女性における転倒リスクが大変高くなっているという現状もありますので、それら踏まえた対策という取り組みを、指導の中に入れていくところになります。 続いて、22 ページ目、23 ページ目は、それぞれ休業 4 日以上の方害の業種別通ですが、今までのものを、それぞれ少し業種を細かく分類した状況になっていますので、それぞれご確認頂けたらと思ひます。 なお、最後に少し労働災害とはかけ離れている余談ではありますが、先程の議題の中にもありました最低賃金が、井野部長からもお話がありました通り、今年の方定が令和 7 年 10 月 4 日ということで、中途半端な時期にはなっておりますが、毎年過去最高の方引き上げ額ということで、今年も過去最高の方引き上げ額、昨年と比較しまして 63 円アップの 1,225 円ということになります。 特に注意して頂きたいのは、時間給制で払っている方は一目瞭然で分かりますが、日給制や月給制の方においては、時間単価相当に計算しますと、近年の方引き上げが大幅に上がっておりますので、場合によっては下回ってしまう可能性もよくありますので、しっかりとその辺り計算をして頂いて、下回ることはない様、会計をして頂ければと思ひますのでよろしくお願いしします。 また最低賃金の方引き上げなどに関しては、厚生労働省の方委託事業として、神奈川働き方推進支援センターというものを設置しておりまして、そこには専門家、いわゆる社会保険労務士などを配置した、無料訪問や相談体制というものも整備しております。その中で、中小企業向けの方賃金引き上げに関する助成金などの制度が、川崎市の方でもありますが、厚生労働省においても各種助成金を設置しておりますので、ぜひ活用のご検討をして頂き、またこの働き方改革推進支援センターを利用して頂ければ、そのあたりのアドバイスもございますので、ぜひ無料の事業になっておりますので、ご活用の方よろしくお願いしします。 以上私からの説明ご清聴ありがとうございます
井野部長	渋谷署長ありがとうございます。 今、死亡災害等を中心に、労働災害に関するご報告を頂いたところですが、これに関してご意見等ございましたら、お願いしたいと思ひますが、いかがでしょうか。
大高委員	今、ご説明頂いたところで、少し気になるところを教えて頂きたい。 まず、労働災害の発生状況が、一応前年比ではマイナスという事と、あとは増えているところもありました。特に川崎北です。逆に増えている理由など、何か補足がございましたら説明頂けたらと思ひます。

渋谷署長	休業４日以上の災害、減っているというところですが、全国的に減っているという状況があると聞いております。というのは、今年の１月１日だと思いますが、いわゆる労働災害について報告する際は、原則電子申請になっておりまして、こちらが報告を少し妨げる要因になっているのではないのかということで、そのあたりの点検を、これから行っていくという状況を踏まえております。 しかし、基本的には、原則電子申請ですが、紙でも現状は移行期なので、受け付けていますので、その辺り労災との請求の関係と比べて提出の促進をしていきたいと思っています。
佐藤署長	川崎北署が増えている理由ですが、私も驚いていますが、特に小売業が７月末で２倍になっているということを把握しております。しかし、全体的な言い方をしますと、災害といえば、一長一短ですので、この時期にこの様になってしまっているのかなと思います。 こちらは前年同期比なので、また８月に昨年の同期で増えていけば、少し薄まる様な感じになりますが、そうは言っても、増えている現状を見ると、労災の請求、病院に上がっている５号請求が私審査するものになっていますが、そこから見ると、川崎北地区、南地区と違い、先程も求職者数も増えているという事は、やはり住宅がたくさんあるということで、サービス中心地域であり、製造業も衰退しているというような地域になります。 その中で小売業、社会福祉施設が増えている事は間違いないのですが、小売については、先程渋谷からありましたが、労災の請求を見る限り、やはり転倒が多いです。あまり言うてはいけないのですが、高年齢労働者が働く環境で多いので、そういった方が転んでしまう様です。転倒してしまい、やはり少し休業が長くなるというケースが多分にあります。体力的な部分であるなど、その様な点が結構散見されます。社会福祉施設も多いと見ていますが、こちらの数字だけで見ると、前年が減っているという事なので、小売の店舗については、その様な傾向が、今の段階では強いのかなと感じています。 特に、川崎北も南もですが、先程渋谷から説明がありましたけれど、死亡災害だけが、南が４件で北が３件で、北は先月１件起きているので４件になっています。 そうすると、川崎だけで４足す４で８件と、先程足してみましたが、横浜４署も８件です。横浜は管轄が広いにも関わらず、川崎はこの二つだけでこれだけ亡くなっているということは、やはり少し色々考えなければいけないと思っておりますが、正直、災害の上下については、やはり傾向は変わらないのですが、少しトータル的に見て判断して頂く数字かなと私自身は思っています。すいません。

渋谷署長	補足となりますが、当初、管内における死亡災害などで、建設現場で発生したものについて見ますと、5年以下の大変未熟な方が、現場監督をやっていると、当然そのサポート的に本社では安全管理部長等がいますが、現場の中においては、その様な未熟な現場監督が配置され、その様な方のもとで働く職人さん達との間のコミュニケーションのあり方、いわゆる現場で統制が利かず、もう奔放に現場で動いてしまい、それにより、死亡災害が発生してしまっているという状況があります。また他の死亡大災害の発生状況を見ますと、いわゆる周りの方が、やはり危険リスクの高い現場の中で作業しているにも関わらず、誰もその辺りの注意喚起というものがないというところを見ますと、近年のコロナ禍における、人とのコミュニケーションもそうですし、人手不足というもの、そういうところに絡んだ災害があるのではないのか、という懸念が見受けられるという状況がある様に思います。
齋藤委員	少し教えてください。 この14ページに記載のある死亡災害の中で、説明では教育不足や転職による勤続年数が浅い従業員、そして非常に屋外が多いなと受け止めます。 特に今年から事業主に熱中症対策が求められる中、近年の傾向として、それが起因しているのかということが一点の質問です。今回のこの死亡災害、痛ましい災害の中で、例えば国籍、言語という話がありましたが、記載されていないところで、そういう傾向がある様であれば教えてください。
渋谷署長	熱中症については、6月から労働安全衛生規則の改正がありまして、屋外で作業される方の屋外屋内問わずですが、いわゆる暑熱環境における場所で作業を行う場合については、熱中症対策っていうのは義務化になり、そのあたりの直接の起因した熱中症による死亡災害、いわゆる重篤な災害が、今のところ発生したというのは神奈川県内報告では至ってはいないという事で、皆様が、やはりその辺り踏まえて早期に対応をとられているというところではあります。 ただ、屋外また発生の時期を見ますと、やはり暑い環境の中で、集中力的な問題というものは、そこまで読み解くことはなかなかできないのですが、そういうものも一因としては、この7月の暑い時期の発生のところを見ますと、もしかしたらあるのかなと思います。 国籍の関係については、この中に入っていないのですが、技能実習生の方において、現場に入ってまもなく亡くなられるという方があります
沼委員	死亡災害の中で9人以下という様な会社が、少し数えただけでも11件ありますが、製造業の場合も建築の場合も、本来であれば、この様な安全対策を立てなければいけないに関わらず、頂く価格が、その安全対策費が入ってないという事で、本来であれば足場を作って作業しなければいけないのですが、価格は前例でという様な約束のもとに、そこの交渉ができないという様なことから、まずいなということを分かりながらも作業をしてしまった事がないのかという事と、その様な場合には、いくらそこの会社の経営者を指導したところで、もし私でしたら反対にもう会社を辞めるしかないなと、そんな決断をしてしまうのではないかと思います。出す側にはこういう事があったということがいくと、またまずいのかもしれないのですが、やはり対

	策費があつての対策でございますので、その辺は聞き取りからどの様な様子だったのかを教えてくださいと思います。
佐藤署長	まず、この建設業の規模の人数は、簡単に言うと元請け一次、二次の企業としての人数です。その為、その現場全体というより、大きい現場もあれば、かなり小さな現場もあるので、この人数だけで把握はできません。しかし、亡くなった人の所属の会社が、中小の小さな企業であり、なかなか安全の理解が薄く、管理もできない社長の元で働いているというような、もしかすると、そういった傾向がある企業かもしれません。 ただ、この建設現場で起きている事は、当然それなりの元請がある現場の中で作業していますので、亡くなった原因がその企業の事業主が本来やるべき安全対策をしてないことによって起きたケースもあると思いますし、元請が先ほどお話にあった足場など、その様な安全の仮説をきちんとしていない、管理をしていないため足場から落ちたなどのケースもあるので、一概にもなかなか言えませんが、安全経費の問題は、当然工場を含めて、色々と従来からお話をしていますが、なかなか下の方の縦走のところは、やはり 1 日いくら、1 人いくらぐらいの契約となり不足で、安全経費をヘルメット代など、何だかんだでつけることは、今まだ正直上手くいっていないと思っております。先程も出てきた、公共工事の金額設定がもう少しかちつとしてきて、そこからそれなりの中小企業の請負形態に変わってくれば、もう少し良いのかなと思いますが、まだそこまでいっていない状況です。 実際、先程話した様に、これは何次請けの方が亡くなっているかは分かりませんが、まだ安全経費がしっかり計上されていますよと言ってくれる様なところは、正直色々な交渉事ができると、なかなかそういう声までは聞かれない様です。 我々も建設現場へ行って、現場を見ますけれども、元請さんに対して請負形態いかがですかと、チラシなどを配りますが、具体的な話をする機会は少ないので、その辺はどこまで我々も言えるのか、相手もどう返してくれるのかはわかりませんが、その様な問題の提起は、我々はしていますけれども、まだまだやはり現場の方から聞かない限り少し把握できない、しづらい部分もあると思います。
沼委員	建設に関わらず製造業も、やはり高所作業がございますので、そういう時にお客様の方では安全対策費がかかるから作らないけれども、下請けの場合には多少いいだろうという形でお仕事を投げられる。せつかくのお仕事ですから受けますが、そうは言っても、安全対策が計上されないという事もございますので、製造業におきましても、同じ様なことが起こっているのではないかと感じます。 ぜひ、何か声を上げて頂けると、言いやすいというところがございますので、よろしくお願いします。
議題 ウ 令和 7 年度第 2 回労働問題懇談会について	
林主任	事務局から説明
井野部長	今、今年度第 2 回目の懇談会の内容について説明をさせて頂きました。 通常、テーマを決めて、皆様からご意見を頂いているところでございます。これは、引き続き行ってまいりたいと考えております。

	テーマについては、最終的には、皆様のご意見を頂きながら事務局で設定をさせて頂きませんが、現在事務局で考えている案については、4点挙げさせて頂いております。この他に、こんな事をやった方が良いのではというご意見がございましたら、今お伺いできればと思います。また、今でなくとも、お気づきの時点で事務局にご連絡頂ければと思いますが、いかがでしょうか。 例えば最近でしたら、カスハラなどが、昨年度は東京都が条例化をして少し注目されているところで、また市内の企業さんにおいても、少しこの様な状況もあると伺っております。こういったところを課題として、今後どのような対応が必要かについてもあるかと思います。あるいは組合の方からも、少し課題、問題点がございましたら、参考にさせて頂ければと思いますが、いかがでしょうか。
村松委員	記載の通り、カスタマーハラスメントが深刻な問題です。これは、どの業種も多いと思いますが、とりわけサービス業です。 人にしかできない仕事にも関わらず、本当に離職者も多いですし、逆に求人も多いと思いますが、その一つ課題としてそういう体の深刻さがなくて、抱える大きさは、カスタマーハラスメントは非常に大きいなと思います。
井野部長	ありがとうございます。またお気づきの点で、ご意見を頂けたら、それを踏まえて決定させて頂こうと思いますので、一旦は、そのような方向性で進めさせて頂けたらと思います。 それでは、議案議題を進めさせて頂きまして、労働災害防止研究集会を今年度も開催して参りたいと考えておりますので、こちらにつきまして、アからウまでまとめて事務局の方からご説明をいたします。 よろしくお願いします。
(2) 労働災害防止研究集会関係 ア 第61回川崎市労働災害防止研究集会について イ 労働災害防止功労者及び功労団体について	
箕輪係長	事務局から説明
ウ 労働災害防止啓発事例について	
藤原職員	事務局から説明
井野部長	ただいま事務局からご説明した通り、今年度も労災防止の取り組み事例を募集していきまして、こちらを研究集会で表彰させて頂きたいと思います。 皆様にご意見を頂きながら、この2社を選定致しますが、今事務局からもありましたように、例年、大企業様による取り組みが、やはりいいね、やっているねという様になります。中小企業様でも非常に工夫をされています。 毎年、何らかの改善をしているようなところもありますので、その様なところも、市としても推していきたいなというところがありますので、それぞれご意見頂ければと思います。 全体を通じて、後日頂いた意見について共有させて頂きませんが、この場で、この時点で、何か確認しておきたい事項等がございましたら、お伺いしたいと思いますが、

	いかがでしょうか。よろしいでしょうか。 それでは、後日用紙をお送りしますので、お気づきの点やご意見等ありましたら、事務局へお願い致します。それでは全体を通じまして、何か皆様からご意見ご質問などございますか。よろしいでしょうか。 本日は、非常に貴重なご意見を頂いたと認識しております。今回の議事について、関係部署には、この様なご意見がありました事、確実にこちらで共有をして参りますし、ご参加頂いている関係行政機関の皆様とも連携しながら、市としても少しでも状況が改善する為には、どの様な事ができるかを、引き続き検討、取り組んで参りたいと思いますので、引き続きご協力をよろしくお願い致します。 それでは本日の議事は全て終了しましたので、進行を事務局へお返し致します。
	閉会