

令和5年度第1回愛知地方労働審議会

令和5年12月5日

【春日】 お待たせいたしました。定刻前ではございますが、皆様おそろいになられましたので、ただいまから令和5年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は大変お忙しいところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。当審議会の事務局を担当しております愛知労働局雇用環境・均等部企画課、春日と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

本年は、2年の任期満了に伴い、各委員の改選が11月5日に行われております。この後行います会長選出までの間は、事務局にて進行を務めさせていただきます。

なお、本日の審議会の終了時刻は16時20分を予定しております。

初めに、本日の出席状況でございます。

労働者代表の成田委員、使用者代表の谷澤委員が御欠席となっておりますが、各代表委員2名以上御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここに御報告いたします。

なお、各委員の皆様の御紹介につきましては、後ほどさせていただきます。

次に、机上配付させていただいております資料の確認をお願いしたいと思います。

本日の次第、座席表、委員名簿等、配付資料一覧に明記した資料が一式入っております。足りない資料がございましたらこちらからお配りさせていただきますので、お手数ですが挙手でお知らせいただきますようお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、議事録の公開についてでございます。

本審議会の内容は、議事録を作成して、愛知労働局ホームページに公開をさせていただきます。その中で御発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

御発言につきましては、議事録作成のため、お手数でも、テーブルにございますマイクを通して御発言いただきますようよろしくお願いいたします。

当審議会の開催につきましては、事前に公示を行っておりますが、本日の傍聴人につきましては申出がございませんでしたので、御報告をいたします。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり、労働局長の阿部より御挨拶を申し

上げます。

阿部局長、よろしくお願ひいたします。

【阿部愛知労働局長】 皆さん、こんにちは。愛知労働局長の阿部でございます。

委員の皆さん方におかれましては、本日、御多用のところ御参加いただきましてありがとうございます。また、今回、改選につきましても、委員の就任について御了解いただきまして、本当にありがとうございます。

皆さん方には、日頃から、私ども労働行政の推進に当たりまして、多大の御理解、御協力、また、様々高所から御意見賜っております。本当にいつもありがとうございます。

さて、直近の県内の雇用情勢でございます。

コロナウイルスの関連で、令和2年の9月には有効求人倍率が1倍近くまで下がりました、ちょっと危機的な状況かなというところがあったところではございますが、直近は先週発表させていただきました10月で1.35倍ということで、大分回復してきておりますし、全国平均よりも上を行くという状況になってきているところでございます。

ただ、一部の産業におきましては、少し求人提出が滞っている業種も若干あるということで、物価高、それから原材料価格の高騰など、いろいろやはり懸念事項がございます。そういう観点では、雇用情勢につきましても、私ども、やはり注視しながら状況を確認しているという状況でございます。

そういった中ではございますけれども、労働市場の動きに目配りをしながら、やはりコロナ終息後の経済活動の活性化という観点で、ミスマッチ解消を含む人手不足対策をしっかりやっていくということが大事かなというふうな認識をしているところでございます。

今年度、私ども、後ほど説明させていただきますが、3本の柱ということで、賃上げ、人材活性化、労働市場強化、それから2点目として多様な人材の活躍促進、それから3点目として安全で健康に働くことができる職場づくり、これを3本柱として行政を進めさせていただいているところでございます。後ほど、それぞれ担当の部長のほうから今年度前半の取組状況について御説明申し上げ、また後半に向けてどんな取組をしていくか御説明を申し上げたいと思っております。

委員の皆さん方からは、こういった取組等につきまして、御質問、それから叱咤激励をいただければありがたいかなというふうに思っている次第でございます。

本日、短い時間ではございますけれども、委員の皆さんから忌憚のない御意見賜りますことをお願い申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく

お願いいたします。

【春日】 ありがとうございます。

続きまして、各委員の御紹介をさせていただきます。

配付資料に委員名簿がございます。座席表とともに御覧いただければと思います。公益、労働者、使用者の順番でお名前を申し上げます。

公益代表の皆様でございます。

上野千晴委員でございます。

【上野委員】 お願いします。

【春日】 小野木昌弘委員でございます。

【小野木委員】 小野木です。よろしくお願いします。

【春日】 城憲秀委員でございます。

【城委員】 城でございます。よろしくお願いします。

【春日】 堀西良美委員でございます。

水野有香委員でございます。

【水野委員】 お願いいたします。

【春日】 山本陽子委員でございます。

【山本委員】 よろしくお願いします。

【春日】 続きまして、労働者代表の皆様でございます。

安藤知子委員でございます。

【安藤委員】 よろしくお願いします。

【春日】 伊藤裕彰委員でございます。

【伊藤委員】 伊藤です。よろしくお願いします。

【春日】 中島裕子委員でございます。

【中島委員】 よろしくお願いいたします。

【春日】 成田梓委員でございますが、本日所用により御欠席となっております。

松下克裕委員でございます。

【松下委員】 よろしくお願いします。

【春日】 森尚己委員でございます。

【森委員】 よろしくお願いします。

【春日】 続きまして、使用者代表の皆様でございます。

稲熊利江委員でございます。

【稲熊委員】 よろしく申し上げます。

【春日】 岩原明彦委員でございます。

【岩原委員】 よろしく申し上げます。

【春日】 佐々木靖志委員でございます。

【佐々木委員】 よろしく願いたいします。

【春日】 谷澤有華委員でございますが、本日所用により御欠席となっております。

芳賀純夫委員でございます。

【芳賀委員】 よろしく願いたいします。

【春日】 橋本敬文委員でございます。

【橋本委員】 橋本でございます。よろしく願いたいします。

【春日】 以上の委員の皆様により御審議いただくこととなります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

なお、委員の皆様への委嘱状につきましては、本来であれば労働局長より直接お渡しすべきところですが、時間の都合もございますので、恐れ入りますが、略式で机上に置かせていただいております。御確認をお願いいたします。

それでは、これより議事の進行に移りたいと思います。

議題1、会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項の規定により、会長は、公益を代表する委員のうちから委員が選挙することと規定されております。どなたか御推薦をいただけませんか。

堀西委員、どうぞ。

【堀西委員】 城委員を推薦いたします。

【春日】 ただいま堀西委員より城委員に会長をとという御推薦がございましたが、城委員に会長に御就任いただくことについて、御承認いただけますでしょうか。

御賛成の方は、拍手で御承認をお願いいたします。

(拍 手)

【春日】 ありがとうございます。

御承認いただきましたので、会長には城委員に御就任いただくこととし、以降の議事進行につきましては、城会長にお願いしたいと存じます。それでは、城会長、よろしくお願い申し上げます。

【城会長】 誠に浅学非才の身で、再び会長をやれということですが、皆様の御推挙ということで、謹んで受けさせていただきます。何分能力が低いものですから、皆さん方の御協力と御助言をいただきながら進めていきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

今、阿部局長のお話にありましたけど、コロナが落ち着いたといひますか、終わったとはいひ切れなないのですが、落ち着いてきたものですから、それなりに経済活動のほうも戻ってきまして、いわゆる普通の生活が戻ってきたという状況になってきました。

労働の場面でも、そういった意味では有効求人倍率等の上昇などに見られるように、経済活動が非常に盛んになってくるということがありまして、うれしい反面、私の専門である安全衛生のほうの側面からいひますと、再び労働時間が長くなるんじゃないかという心配もありまして、来年度から3者、建設とトラックドライバー、それと医師の時間外労働時間の規制がいよいよ始まるんですが、その中で経済活動を保ちながら、かつ、こういう人たちにぜひ頑張ってもらっていきなない。もちろんほかの職種の人たちも当然ですけども、頑張っていただきたい。そういった労働条件、労働環境を整えていくという意味では、この審議会というの是非常に重要な役割を果たしていると思ひますので、ぜひ皆様方には、今日の審議の中で積極的に御意見あるいは御助言等、御提案等、出していただければありがたいと思ひております。

それでは、議事を進めたいと思ひます。

まず、会長代理及び部会委員の指名でございます。

地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、私から会長代理を指名することになっておりますので、堀西委員に会長代理をお願いしたいと思ひます。皆様に御承認をお願いしたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【城会長】 皆様、うなずいていただきましたので、それでは、堀西委員から会長代理の就任で御挨拶、一言お願いいたしますということで。

【堀西委員】 今、会長代理、拝命いたしまして、私も、城委員が浅学非才とおっしゃると、なおさら私も浅学非才も甚だしいかもしれませんが、一生懸命努めてまいりますので、何とぞよろしくお願ひいたします。

以上でございます。

【城会長】 ありがとうございます。

堀西先生にはいろいろお世話というか、この会で御助言いただいております。

続きまして、部会委員の任命及び指名についてでございます。

愛知地方労働審議会運営規程第9条により、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置することになっております。部会に所属する委員につきましては、地方労働審議会令第6条により会長が指名することとされておりますので、お手元にあります部会委員名簿のとおり指名させていただきます。

なお、港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条に基づき、本審議会の同意を得る必要があります。委員の皆様、異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【城会長】 ありがとうございます。

では、委員名簿のとおりとさせていただきます。

お手元の各委員名簿(案)ですが、この案の文字を消していただきますようお願いいたします。

星印の表記がある委員は、本日の愛知地方労働審議会本審の委員でございます。よろしくをお願いいたします。

続きまして、議案2のほうです。港湾労働部会運営規程の改定についてです。

それでは、議題2、愛知地方労働審議会港湾労働部会運営規程の改定について、事務局より説明をお願いいたします。

【春日】 失礼いたします。

令和3年3月に、署名、押印、対面の手続を見直すとの方針が内閣官房行政改革推進本部事務局より示されたこと、また、テレビ会議システムの普及状況を踏まえ、地方労働審議会運営規程準則の一部改正がなされ、それに伴い愛知地方労働審議会運営規程を改定しております。令和5年2月14日開催の港湾労働部会において、愛知地方労働審議会港湾労働部会運営規程の改定案が可決されましたが、港湾労働部会の部会長が臨時委員であったため、本審議会にて諮らせていただくものです。

お手元の資料ナンバー1-2を御覧ください。

こちらが改定案です。第3条のテレビ会議システムによる会議への出席を可能とする内容の追加と、第6条の議事録作成時の署名の省略が改定箇所です。

運営規程の改定につきまして、御質問はございますでしょうか。

では、会長、賛成者挙手による議決をよろしくお願いいたします。

【城会長】 ただいま説明のありました運営規程の改定につきまして、賛成の方は挙手

をお願いいたします。

ありがとうございました。

一応、全員賛成ということで、事務局のほう、お願いいたします。

【春日】 賛成票16票、反対票ゼロ票で賛成多数でございました。

運営規程の改定について可決されました。ありがとうございました。

【城会長】 運営規程改定について可決されましたので、続きまして、議題4の上半期における労働行政運営の進捗状況についてです。

議題4、令和5年度上半期における労働行政運営の進捗状況及び下半期に向けた取組について、各担当部長より御説明いただきたいと思います。御意見、御質問等につきましては、一通り説明が終了した後いただきますので、よろしくをお願いいたします。

【伊勢労働基準部長】 労働基準部長の伊勢です。

私から、最初に、最低賃金の引上げに向けた支援の推進等について説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

資料ナンバーの3ページを御覧ください。

最賃の関係の推進等に係る上半期の取組としましては、賃金引上げに向けた情報、各種支援策の積極的な周知、利用勧奨、求人・求職者に対する一体的な取組の推進、同一労働同一賃金の遵守の徹底、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知というものがあります。このうち、求人・求職者に対する一体的な取組の推進につきましては、後ほど職業安定部長より説明がありますので、それ以外の項目につきまして説明させていただきます。

まず、賃上げに向けた情報、各種支援策の積極的な周知、利用勧奨につきましては、各種説明会におきまして、賃上げに関する企業の好取組事例でありますとか業務改善助成金等の周知、利用勧奨を行ったところであります。また、局長等をトップといたしまして、使用者団体等を直接訪問し、拡充されました業務改善調整金等、各種支援策の説明を行い、会員企業等への周知を要請したところあります。

次に、同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、春闘に合わせまして、令和5年3月15日から5月31日までをこの取組の強化期間と設定いたしまして、労働局長自らが商工会議所連合会会長、経営者協会会長を訪問いたしまして、非正規雇用労働者の不合理な待遇の是正の解消に向けた取組を要請いたしました。

また、労働基準監督官が定期監督等を行う際に、パートタイム有期雇用労働法の施行状

況を確認しまして、その情報を基に雇用環境・均等部が報告徴収を行うなど、連携を強化して取り組みました。

さらには、オンラインセミナーを開催しまして、同一労働同一賃金のガイドラインにつきまして、さらなる周知徹底を図ったところであります。

次に、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営につきましても、経済動向及び地域の実情などを的確に把握しまして、審議会の円滑な運営を図ったところであります。本年度は、地域別最低賃金につきまして、過去最大41円引上げの時間額1,027円にて結審。特定最低賃金2業種につきましても、過去最大の引上げ額にて結審し、12月16日に発効予定となっております。

続きまして、資料4ページを御覧ください。

最低賃金額の周知につきましても、使用者団体、労働者団体等の協力を得まして、改定額を周知、自治体、使用者団体の広報誌、ホームページ等への掲載協力要請、求人誌発行者への改定額通知及び掲載協力要請などを実施したところであります。

続きまして、下半期の重点取組事項になりますが、最賃引上げに向けた情報、各種支援策の積極的な周知、利用勧奨につきましても、上期と同様の取組を引き続き行ってまいります。

同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましても、引き続き労働基準監督署と雇用環境・均等部が連携いたしまして、報告徴収を積極的に実施し、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ってまいります。

最低賃金額及び支援策の引き続きの周知につきましても、大学、高等学校、郵便局、コンビニ等に対する周知依頼や外国人労働者に向けて出入国在留管理庁、自治体相談窓口等へ周知協力を行うこととしております。

最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導の実施に関しましては、各種情報等から問題があると思料される業種等を的確に選定いたしまして、実効性のある監督指導を年明け以降に実施する予定としております。

私からは以上です。

【出口職業安定部長】 職業安定部長の出口でございます。どうぞよろしく願いいたします。それでは、着座にて御説明をさせていただきます。

少しお戻りいただきまして、3ページの右上のところの、求人・求職者に対する一体的な取組の推進についてご説明をさせていただきます。

今年度は、県内の労働市場の見える化、いわゆる労働市場の動向とか産業別の平均賃金など、信頼性の高い情報を収集させていただきまして、賃金上昇に係る相談などもハローワークで受けられるように、求人者、求職者双方に対応できる提案力をつけていただくために、職員に対する内部研修などに力を入れるとともに、情報のツール活用研修ということで、ジョブタグといった機能を有するものを活用して提案力の強化を進めてまいりました。

あわせて、産業雇用安定センターと連携したスキルアップ型の在籍型出向の推進につきましても、協議を進めているところでございます。

それでは、1つ飛びまして、スライドの5ページを御覧いただきたいと思います。

個人の主体的なキャリア形成の促進でございます。

企業のデジタル人材を中心とした人材育成の需要が今後さらに高まると思われませんが、業種によっては人材不足が深刻な状況にございますので、企業ニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに乗じて人への投資を支援し、人材育成を推進していく必要がございます。こういったところを観点に、上半期は大きく2本の柱の構成として取組を行ってまいりました。

まず、1つが職業訓練を活用した人材育成でございます。

在職者訓練として、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部が行っている生産性向上支援訓練の実施と、愛知県が実施するオーダーメイド型スキルアップ講座の周知啓発を行ってまいりました。この県や機構が実施するオーダーメイド型スキルアップ講座につきましては、実績は枠内のおりでございますけれども、昨年度、今年度、中小企業の組合に該当すると思われる団体の利用実績はございます。現在、中小企業では人材確保に苦勞しているのは本当に十分に承知しているところでございまして、就職のミスマッチを回避しながら人材確保をしていくために、職業訓練を受講した方と企業とのマッチングは本当に有効だと考えております。

施設内訓練修了者に係るマッチングにつきましては力を入れておりまして、名古屋高等技術専門校とか岡崎技術専門校、ポリテク中部、そういったところは、無料職業紹介事業の認可を受けておりますものですから、求人を御提出いただければ紹介することもできますし、求人者を集めた説明会も開催しておりますので、ぜひ御相談いただければと思っております。

次に、離職者訓練ですけれども、こちら職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化状

況につきましては、そちらに書いてありますとおり、実践コースではIT分野及びデザイン分野のうちウェブデザインコース設定を今年度上半期14コース設定させていただいたところでございます。

それから、もう一つの柱であります企業支援による人材育成としましては、今年度、昨年度から、人材開発支援助成金を活用した企業の人材育成の推進について、従来型のコースに加えて、令和4年度から8年度までの期間限定の措置として、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コースを創設しております。令和5年度、本年度においても、この2コースを中心に、労働局とハローワークが企業に対して周知啓発を行っている、利用促進を行っているところでございます。利用実績もそちらに書いてありますけれども、昨年始まったときはまだ低調でしたが、今年度は、昨年度と比較して大きく伸びている状況でございます。

下半期につきましては、この取組を継続していきまして、引き続き在職者訓練や人材開発支援助成金の周知、活用勧奨に取り組んでまいりたいと思っておりますし、職業訓練につきましては、地域職業能力開発促進協議会等で地域ニーズをしっかりと把握して、次年度以降の職業訓練の科目設定にも生かしてまいりたいと考えているところでございます。

それでは、1ページちょっと飛ばしまして、7ページのスライドを御覧ください。

雇用の安定に向けた就職の支援でございます。

こちらは、職業安定部としても最重点として取り組んでいる最中でございます。やはり雇用の安定というのは非常に大事でして、その中でも人材確保対策につきましては、本当に重要だと思っております。オンラインを使用したサービスを積極的に実施するとか、職業相談をしっかりとし、セミナーをオンライン配信するとか、そういうようなところを強化することによって、求職者のニーズに柔軟に対応して、再就職の実現を図っているところでございます。

先ほど申しましたとおり、人材確保の中でも特に人手不足業界と言われる6分野、この6分野というのは建設、運輸、介護、看護、保育、警備を指しますが、そういったところの人材確保支援につきましては、名古屋市内3所と、それから一宮のハローワークに人材確保支援コーナーがありまして、そういったところを中心に実施しているところでございます。

やはりそれぞれの分野の本当の現場のリアルというところをよく知っていただきたいと思っております。人材不足分野を間違っただけで解釈されている求職者も多いものですから、そ

ういったところを本当に感じてもらって、マッチングの一步、キャリアチェンジの一步にしていきたいというふうに考えているところでございます。そういったところを念頭に置いて、いろんな機関と広報タグを組んで、セミナーとか企業の採用担当者と直接会って話ができるような面接会を設定し、定期的を実施しているところでございます。

上半期、全ハローワークやっていこうということで通知させていただきまして、県下18のハローワーク全体において、4月から10月までで、そのような取組は315回延べで行っております。そこに参加していただいた求職者の方も3,125人ということで、非常に多くの方が参加していただいている状況でございます。

あわせて、時間外の労働規制が適用される業界、特に運輸と建設業に関しては重点的に支援を拡大しておりまして、特にトラック業界の支援はプライオリティーを置いておりまして、これは、やはり当県基幹産業である製造業を下支えする運輸業界の人手不足が引き続き長引くことによって、この動きに悪影響を及ぼすことが強く懸念されていることから、しっかりと取り組んでいる最中でございます。

具体的な施策は、スライドの中にもございますドライバーフェアなど、そういったイベントを通じて一体感を持った就職支援を強力的に推し進めているところでございます。年度の初めに、労働局の職員が愛知県トラック協会等に訪問して、協力依頼し、法令遵守もやっていきます、それから必要に応じて助成金も支給していくというようなところを踏まえながら、生産性の向上も、働き方改革も進めながら周知啓発に努めてまいったところでございます。

これは年間の目標でございますので、年間を通じてしっかりと支援をしていきたいと思っております。下半期も、全国初となる事例も考えております。ドライバー職に興味のある方に対して、就職活動の基礎セミナーなど定期的に開催しながら、キャリアチェンジを促すような、そういう取組をやってまいりたいと思っております。

ちょっと長くなりましたが、続いてパワポ資料8をご覧ください。

雇用保険制度の安定的運営と雇用保険受給者の早期再就職支援です。

雇用保険制度につきましては、労働者の方が失業したときに、生活の安定と早期再就職の支援とか、育児や介護とかを行う労働者の雇用継続の支援とか、在職者とか求職者のスキルアップ支援とか、非常に多岐に渡って重要な役割を担っているところでございます。

やはり、雇用保険制度を安定的に運営するためには、労働者それから事業主双方の正しい理解が不可欠ということで、窓口とか各種説明会等で、その制度につきましては積極的

な周知を努めているところでございます。

また、適正な雇用保険の適用業務、雇用保険の加入要件を満たしている人が保険に入れない、加入漏れにならないように、適切に雇用保険未手続事業所に対して適用促進の調査を強化してまいりたいと思っております。

そのほか、電子申請の利用促進につきましては、政府全体で行政の手続のコストの削減というところの取組を進めている中で、当行政においても進めなければならない課題になっておりまして、各種会議とか研修会とか窓口等で電子申請の利用勧奨を行っているところでございます。

【山下需給調整事業部長】 需給調整事業部の山下でございます。

私のほうからは、今さっき基準部長と安定部長の御説明した中身の中で、一部、1ページだけ飛んだところがございます。6ページになりますけれども、そちらの、安心して挑戦できる労働市場の創造、これについて御説明のほう着座にてさせていただきます。

上期の取組状況がございしますが、右上、上段右の表を御覧ください。

これは、労働者派遣事業、職業紹介事業所の推移ということになりますけれども、令和5年9月末現在、労働者派遣事業所3,598事業所、職業紹介事業所2,357事業所。労働者派遣事業所数は前年度同水準で推移しておりますけれども、職業紹介事業所数は微増ではありますが年々増加をしております。コロナ禍においても増加していた状況がございます。

そういった中、下期においても、引き続き労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されるよう説明会を実施するとともに、入り口となる許可の段階で許可基準に基づいた厳格な審査、確認に取り組んでまいります。

上半期の取組状況の下段の表の右を御覧ください。

こちらは指導監督実施状況でございます。

計画的かつ効果的な指導監督に取り組み、上半期は派遣元534事業所、派遣先69事業所、職業紹介のほうで194事業所、こちらに対して指導監督を実施した中で、文書指導を行ったものが489事業所になります。

労働者派遣事業の適正な運営の確保、これを図るためには、新たに労働者派遣及び職業紹介事業を行いたい事業所あるいは派遣労働者自身の制度理解が重要と考えており、許可申請に係る事前説明会、あるいは派遣就業を希望する者に対しての求職者支援セミナーを開催しております。

また、11月17日に、労働者派遣事業適正化に向けたオンライン研修を実施しました。派遣元、派遣先に分けて2回実施し、派遣元は1,187事業所2,366名、派遣先1,197事業所2,143名の参加がございました。下期においても、法制度の周知啓発に努めてまいりたいと思います。

また、円滑な労働移動、これを推進するため、各種雇入れ助成金、これについては年度を通して引き続き積極的な周知及び利用促進を図ってまいります。

最後に、下期の取組の重点の中にございますが、職業紹介事業で、法令等に違反して早期退職勧奨を行うような悪質な医療・介護・保育分野の職業紹介事業者がございます。そういった事業者に対しては、速やかに指導監督を実施してまいります。

私からは以上になります。

【吉永雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部の部長の吉永と申します。

私のほうからは多様な人材の活躍促進ということで、次が10ページになります、こちらのほうを御説明させていただきます。それでは、座って説明させていただきます。

10ページのほうでございます。

まず、女性の活躍の促進、多様な人材の活躍の女性の活躍という部分でございます。こちらのほうでございますけれども、女性活躍推進法に基づきます一般事業主行動計画の策定、届出、これにつきましては、届出が遅れております企業に対しまして督促を行うなどいたしまして、おおむね100%に近い届出率になっているところでございます。

また、女性が活躍しているということで認定をいたしておりますえるぼし認定、こちらについても着実に増えてきておりまして、上半期は合わせまして16件の認定を行ったところでございます。

それから、左のところに男女雇用均等法の履行確保とございます。例えば妊娠を告げたら契約更新をされなくなったといったような男女雇用機会均等法の履行が確保されていないと、そういったような事案に対しましては、紛争解決等で解決の援助を図っているところでございます。女性活躍を進めていく中では、こういった妊娠による不利益取扱い、こういったようなことなどは、やはり当然あってはならない、女性活躍を進める上でベシクとなる部分というふうに考えているところでございます。

下半期につきましては、労働者301人以上を雇用する事業主の方は、今現在、男女の賃金差異を公表するということが義務になっているところでございます。こちらの情報公表が進むように、現状の把握、それから取組の促進、これを行っていきたいと思っております。

ます。

また、その際、賃金差を公表すること、これは義務なのでございますけれども、その状況をそれぞれの企業が把握していただくことによって、それぞれの企業の女性活躍の課題を把握していただいて解消すると、そういったようなところが非常に肝要であるというふうに考えておりますので、その部分につきましても併せて周知をしていきたいと思っております。

では、ちょっと1ページ飛ばしていただきまして、12ページのほうでございます。

男性の育児休業の取得の促進・仕事と介護の両立支援の部分でございます。

女性の活躍を進めていくために、男性の育児休業の取得促進、これも表裏一体で取り組んでいかなければならない部分だというふうに考えております。男性の育児休業の取得を目的といたしました育児・介護休業法の改正につきましては、これは、今年度男性の育児休業の取得率を、1,000人以上の企業ですね、公表するというところで、一旦その改正部分の施行は終わったというところでございますので、この内容がしっかりと履行されていくように、今年度も引き続き独自のリーフレット等を使いまして、周知を行ってきたところでございます。

それと併せて、先ほど男女雇用機会均等法のところでも申し上げましたけれども、育児・介護休業法を申出として、やはり不利益な取扱いをするというこの部分についても、しっかりと解決を図っていくことが重要と考えておりますので、こちらにつきましても、紛争解決援助を活用しつつ対応したところでございます。

それから、その横のところでございます、くるみんマークのところでございますね。次世代育成支援対策推進法に基づくくるみんの認定でございます。こちらのほうも多くの企業に認定の御申請をいただいております、こちら先ほどのえるぼし同様に認定を行ってきたところでございます。

下半期におきましては、引き続き男性の育児休業取得促進が進むようにしっかりと周知をしていくということと、くるみん認定を引き続き行っていきたいというふうに考えております。

それから、次のページでございます、13ページでございますが、非正規雇用労働者が能力を発揮できる雇用環境整備というところでございます。

こちらのほう、先ほど同一労働同一賃金の部分でも少し説明した部分も再掲しておりますけれども、こちらのほうは上段の下の部分に少し書いてございます。労働契約法により、

有期特措法で同一の利用者と有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新される場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することとなっております。その例外といたしまして、例えば定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者について、その特性に応じた雇用管理に関する特定の措置が講じられる場合、無期転換申込み発生までの期間に関する特例が適用されるということになっておりまして、この特例を受ける場合は、労働局のほうに認定申請をしていただくということになっております。こちらの上半期の申請件数は154件ということで、こちらのほうは、昨年よりは増加をしている状況でございます。こちらの有期特措法の認定については、下半期につきましても、引き続き的確に対応してまいりたいと思っております。

それと併せまして、短時間労働者の方が、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、年収の壁への当面の対応策として、キャリアアップ助成金のコースの新設を含みます年収の壁・支援強化パッケージ、これが9月に取りまとめられたところでございます。今後は、パッケージの趣旨を踏まえまして、労働局での対応についての周知に取り組んでいきたいというふうに思っております。

私のほうからは、一旦、以上でございます。

【出口職業安定部長】 それでは、女性の活躍促進（その2）ということで、11ページのスライドにお戻りください。

この建物の3階にマザーズハローワークがあります。御覧いただいた方、多いかとは思いますが、環境を整えて、女性が探しやすい雰囲気づくりをして、相談員を、就職支援ナビゲーターを配置して、きめ細やかな支援をしているところです。

いろんな事情を抱えていてハローワークに来られない方もお見えになるものですから、地方自治体と連携をしての出張相談、あと出張セミナーの開催など、少しでも来所いただけるよう環境を整備、実施をしているところでございます。具体的には就職活動の不安の悩みを抱える方が多いので、仕事選びから自己理解の支援とか応募書類の作成まで、細かく支援をしているところでございます。

やはり、セミナーを開催するとすごく人が集まる反面、窓口のほうにたくさん来るからという、そんなに多くの求職者の方が来ないという現状がありまして、やはり対面式で希望される方が少なくなっているなど感じます。いろんな仕事を探すツールが増えてきているものですから、特に今はオンラインでも探せるというところがありますので、私どももオンライン相談などを増やして対応していく仕組みづくりを考えているところでございます。

女性の方も、これまでやってこられたキャリアをチェンジしていただいて、製造立県である愛知県において、女性の方も、そんなに多くの希望はないんですけども、製造業のほうに行っていただけるような、アドバイスも今後積極的に考えていきたいというふうに考えているところでございます。

それでは、スライドの14番をご覧ください。

新規学卒者等への就職支援です。人口が減少している中で、そもそも生徒数も減ってきている状況にあります。そういったことを背景に、令和3年度の就職を希望する人は、1万人をその時点で切って、令和5年の9月には就職希望者数は8,832名ということで、かなり希望者が減ってきているところでございます。

就職内定者数も、6,381人で、内定者数は減ってきておりますけれども、就職内定率は72.2%ということで、この時期においては順調な滑り出しになっているというところでございます。

求人数も、御覧いただいたとおり3万8,300人分の求人が出ておりまして、求人倍率も4.34倍ということで、過去10年間で最も高い水準になっています。これは、先ほど申しました高卒求人も増加したこともありますが、進学希望者の増加、そもそも就職希望者の減少によって、分子と分母の関係で非常に高くなってしまったというところでございます。

こういった中でやはり課題として見えてきているのが、新卒者の職場定着の支援というのが非常に重要になってきています。昔から言われているとおり、就職してもやはり3年間以内に大卒で3割、高卒で4割というところの部分の離職率を解消するのがなかなか難しくなっているところがあります。定着を高めるには、やはり、正しく職業を知っていただく、職業の意識の形成支援というところが重要だと思っております。各地域のそれぞれの労働市場や企業に対する理解を深める取組をしております。それで、在学の早期の早い段階から職業に対する意識啓発ということを行っております。

それから、高校生の全学年に対する職業に対する意識啓発、県内の求人の事業の概要とか業務内容や、求人内容を丁寧に説明し、必要に応じて、業界研究とか説明会を開催しながら、少しでもそういう自分が行きたいというところの部分のミスマッチを解消するような取組をしております。

今、名古屋市と協力して、対象の方を小学校高学年まで落として、職業のそもそもどういったところに興味がありますかというようなカードみたいなのを作って選んでもらって、

そこから職業というのを知ってもらって、ついでにハローワークというところを、皆さんに知ってもらうための取組を、名古屋市教育委員会に協力してもらってやっていこうと考えているところでございます。

続きまして、パワポ資料の15ページをご覧ください。就職氷河期世代の活躍です。

正社員に結びついた就職氷河期世代と、あと無業者の方の9月末現在における就職件数というのは3,370人ということで、進捗でいくと53%となります。数多くの方が正社員に転換していただいているというところでございます。

今年度は、そういった方を少しでも多く正社員に転換していただくために、そもそも元になる求人をしっかり開拓しているところです。それから就職した後のやはり定着支援というところですね。辞めてしまうとまた戻ってしまうというところがありますものから、そういったところを重点的にやっているところでございます。

それから、続きまして、スライドの16番、高齢者の就労・社会参加の促進をご覧ください。

皆様御存じのとおり、令和3年度に高齢法が改正されたところでございます。65歳の雇用確保措置義務に加えて、70歳までの就業確保の努力義務が制定されたところですが、昨年6月1日現在の報告で、65歳までの部分につきましては、報告義務のある企業様は100%、65歳まで延長が導入されているという状況です。

しかしながら、70歳となるとそうはいかずに、現在30%程度にとどまっているところでございます。現在、生涯現役と言われていた中でも、まだ70歳までというところが30%台にとどまっているというところから、やはり多様な人材活用は必要なんですという意識啓発的なセミナーを開催、労働局ホームページ等に高齢者雇用に係る特設ページを開設するなど、助成金の情報と一緒に一元的に掲載して、さらなる周知を進めているところでございます。

県内ハローワーク18所のうちの15か所に生涯現役窓口を設置して、高齢者のニーズに即した職業相談も実施しているところでございます。また、アクティブ面接会などを設定すると、企業の方もすぐに10社程度集まるんですね。今回でも11社の方が参加していただいて、そこに100人近い求職者の方がお集まりいただいて、盛況な面接会になったというところでございます。

下期の目標については、引き続きこういった啓発を図っていくとともに、やはり、高齢者の就労、社会参加に関して、安全衛生面の側面でやはり対応する必要があるというお声

もいただいております。そういったお声は本当に重要だと思っております、高齢者だけでなく障害者も、全ての従業員がこういう働きやすい環境下であれば、やはり離職率とかそういったところも少なくなってくると思っておりますものですから、労働局内でも、労働基準部の安全課と協力して、そういった安全衛生面での支援、雇用管理指導も充実させていきたいと考えているところでございます。

次に、7ページの障害者の雇用促進をご覧ください。

愛知県の障害者雇用率は2.19%ということで、法定雇用率に届いてはおりません。障害者雇用者数は3万7,000人を超えて、過去最高を更新している状況でございます。5年前の障害者の法定雇用率が1.89%だったので、そこから5年間で0.3ポイント。少ないように感じるかもしれませんが、1.89から2.19に大きく上昇しているところでございますし、障害者雇用数も24.3%上昇しているところでございます。

雇用される障害の種別の中身は、大きく変わってきておまして、やはり精神障害を抱える障害の方の社会参加、就職が多くなっているところでございます。

こういった状況の中で、来年、法定雇用率がさらに引上げがされるということで、本当に企業の皆様には大変な御苦勞をおかけすることになります。こういった中でも、単に雇用だけではなくて、雇用の質も高めていかなければならないというところがありまして、特に中小企業の方が障害者の雇用を進めようとするといろんな不安とか壁があるものですから、そういったところを1つずつ取り除いていきたいと思っております。そのために、愛知県と連携して、共同してやっております障害者雇用サポートデスクを活用した支援などにも力を入れていく予定としております。

最後になりますが、18ページ、外国人労働者の適正な雇用管理と就労促進をご覧ください。

外国人の求職者、外国人労働者に対する支援につきましては、求人と求職のミスマッチを解消する目的で、外国人留学生と求人者との情報交換の場を設けたり、フェアなどを随時開催してきたところでございます。あわせて、大学と連携してインターンシップ事業を実施するとともに、定住外国人求職者に対して、日本語のコミュニケーション能力とかビジネスマナーを身につけていただくための取組等をしっかりやってきました。

事業主に対する支援につきましても、雇用管理改善指導の取組を強化しております、直接外国人を雇用する事業所に訪問し、雇用維持や雇用の管理の在り方とか、法令の要請を満たすものとなるように周知啓発を行っているところでございます。それから、これか

ら雇用を考える企業に対しても、雇用管理アドバイザーを派遣して、雇用管理の在り方とか相談支援を実施するようになっているところでございます。

下半期につきましては、外国人の増加が見込まれるために、各所において適切な職業相談とか紹介とか定着支援が行われるように、引き続き管理指導を実施していきたいと思えますし、外国人技能実習制度の見直しについては注視して、必要に応じて関係機関と情報共有を図ってまいりたいと思っております。

以上になります。

【吉永雇用環境・均等部長】 それでは、引き続きまして、3番目の安全で健康に働くことができる職場づくりの部分について、冒頭、私のほうから御説明いたします。

20ページになります。

こちらでございますが、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということでございます。

年次有給休暇につきましては、愛知県ではかなり取得率が高いほうということになっておりますけれども、政府目標にはまだ届かないといったような状況でございます。今年度、こちらに掲載しております愛知局独自のポスター、リーフレットを作成いたしまして、今年から愛知県のほうがあいちウィークを始めて、その間に学校を休校するというお話もございましたので、その期間に年次有給休暇の取得を勧奨する、そういったものいたしました。

それから、右のほうにございますフリーランスに関する新しい法律、こちらが成立したところでございまして、まだ政省令などが定まっておりますので細かい具体的なところは未定なのでございますけれども、法律がスタートしますといったようなことを周知してまいりました。これらにつきましては、下半期についても引き続き周知を行っていくことにいたしております。

【伊勢労働基準部長】 続きまして、私から、資料21ページのほうを御覧ください。

長時間労働の抑制、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援について説明いたします。

こちらの支援に係る上半期の取組といたしましては、時間外労働の上限規制の適用猶予業種・業務への対応、長時間労働の抑制、周知がでございます。

時間外労働の上限規制の適用猶予業種・業務への対応につきましては、来年4月の適用開始ということを踏まえまして、関係業界団体等と連携しつつ、労働時間等説明会の開催を表のとおり行ったところであります。

業種別の取組としまして、自動車運転業務につきましては、監督署に配置されております労働時間相談・支援班が、荷主等に対しまして荷待ち時間の削減などを要請したところであります。また、本年9月に関係行政機関で構成します物流革新に向けた政策パッケージ中部ブロック会議を設置しまして、2024年問題に連携して取り組むことを確認したところでもあります。

建設業につきましては、関係機関と愛知県建設業関係労働時間削減推進会議、こちらのほうを開催しまして、同様に2024年問題に連携して取り組むことを確認するとともに、建設業従事者の労働時間の削減のため、建設事業者と発注者の方向けの周知用リーフレットを作成し、各署や関係機関に配布したところでもあります。

さらに、医師につきましては、愛知県医療勤務環境改善支援センターと連携しつつ、医療機関からの相談や支援に対応しているところでもあります。

次に、長時間労働の抑制につきましては、監督署に寄せられた様々な情報などから、月80時間を超える時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場、過労死等の労災請求があった事業場等に対しまして、監督指導を表のとおり行ったところでもあります。

次に、下期の重点取組事項ですが、時間外労働の上限規制の適用猶予業種・業務への対応につきましては、上期と同様の取組を行うほか、荷主、発注者等に対しましても、長時間労働の恒常的な荷待ちを発生させないことや、適正な工期設定に配慮するよう働きかけるなど、関係機関と連携して取り組んでまいります。

また、長時間労働の抑制につきましては、過労死防止対策推進法で11月が過労死等防止啓発月間とされておりますので、同月間におきまして過労死防止対策推進シンポジウムでありますとか、過重労働解消キャンペーンなどの集中的な取組を行ってまいります。

続きまして、22ページ、御覧ください。

労働条件の確保・改善対策の関係でございます。

上半期の取組といたしましては、法定労働条件の確保等、特定の労働分野における労働条件確保対策があります。

法定労働条件の確保等につきましては、各種情報等から違法な長時間労働や賃金不払い残業等の労働基準関係法令が疑われる事業場に対しましては、積極的に監督指導を実施し、重大、悪質な事案に対しまして司法処分を行ったところでもあります。結果は表のとおりとなっております。

また、特定の労働分野におけます労働条件確保対策につきましては、技能実習生等の外

国人労働者、自動車運転者につきましては、それぞれ関係機関と相互通報制度を運用しておりまして、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場と通報のあった事業場等に対しまして、監督指導を実施したところであります。通報件数は表のとおりとなっております。

障害者である労働者につきましても、関係機関からの情報を踏まえまして、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して、速やかに監督指導を行ったところであります。

下半期の重点取組事項ですが、法定労働条件の確保等及び特定の労働分野における労働条件確保対策につきましては、引き続き情報や相談等に基づきまして、監督指導を積極的に実施するとともに、重大、悪質な事案につきましては司法処分を行ってまいります。

続きまして、23ページ、御覧ください。

労災補償制度の適切な運営に向けた対策であります。

上半期の取組といたしましては、過労死等の労災補償状況、石綿関連疾患に係る労災請求勧奨があります。

過労死等の労災補償状況につきましては、全国的にも愛知県におきましても、脳・心臓疾患、精神障害の請求が増加傾向にあります。具体的には表のとおりでありまして、今年度9月末現在で、脳・心臓疾患の請求件数が48件、去年同期比で約2.8倍、精神障害の請求件数が120件、去年同期比で約1.5倍となっております。

また、石綿関連疾患に係る労災請求勧奨につきましては、医療機関を対象とした研修会、説明会等の機会を活用しまして、認定基準等のリーフレット、チェック表を配布し、石綿による疾病が疑われるものにつきまして、労災請求勧奨の依頼を行ったところであります。

下半期の重点取組事項になりますが、過労死等の労災補償状況につきましては、引き続き迅速かつ公正に調査を行いまして、適正な認定を行ってまいります。また、石綿関連疾患に係る労災請求勧奨につきましては、上期と同様の取組を行ってまいります。

続きまして、25ページを御覧ください。

自律的でポジティブな安全衛生管理の促進に係る上半期の主な取組といたしましては、安全経営あいち賛同事業場制度の運用、重篤な労働災害防止対策、+S a f e協議会の運用、労働者の健康確保に向けた対策（総合的な健康確保）、治療と仕事の両立支援、効果的な広報の実施などがあります。

まず、令和5年度の上半期の死亡災害発生状況につきましては、表のとおりとなっており、一番右の下の部分を御覧いただきますと、死亡者数合計が26人から22人と減少、死傷者数が4,779人から4,949人に増加となっております。

愛知労働局におきましては、本年度から第14次労働災害防止推進計画をスタートしておりますが、柱となるのは、タイトルにありますとおり自律的でポジティブな安全衛生管理の促進であります。このため、愛知労働局では「安全経営あいち」を打ち出しまして、機運の醸成を図っていくということとしたところであります。「安全経営あいち」、こちらの名称等を商標登録するとともに、この「安全経営あいち」をより広く周知するため、今年度より安全経営あいち賛同事業場制度をスタートさせました。

お手元に安全経営あいち賛同事業場の結集へという、こちら、参考資料2のところにありますちょっと分厚い資料、硬いやつなんですけど、こちらのほうを用意させていただいておりますので、併せて御覧いただければと思います。こちらは、14次防期間におけます企業の賛同数を1,000事業場以上とする目標を掲げたところでありますが、大変好評でありまして目標を上回る状況です。今後、その上方修正を予定しているところであります。

次に、重篤な労働災害防止対策（主要業種）につきましては、機械メーカーに対し、包括的安全基準指針の集団指導を実施するとともに、建設業につきましては、店社・支店長会議を通じてフロントローディングの実施を要請したところであります。

+S a f e協議会の運用につきましては、増加を続ける第三次産業へのアプローチとして、愛知県内で多店舗展開いたします小売業、介護施設、飲食店向けに+S a f e協議会の運用を図りまして、労働災害防止について学び合う仕組みを構築し、寄り添い型の指導を実施しているところであります。

次に、労働者の健康確保に向けた対策（総合的な健康確保）につきましては、労働者ごとの健康診断結果情報などの一元的管理を軸といたしました労働者の心身の健康確保のための総合的対策でありますとか、治療と仕事の両立支援対策について、あらゆる機会に周知を図ったところであります。

以上が、長期的な視点で粛々と進めるべき対策になります。

次の26ページを御覧ください。

年間の必要な時期に効果的な広報を実施することで、安全衛生の重要性についてアピールしているところであります。例えば、熱中症が多発する時期の前には、幹部自らの公開パトロールを実施しております。その結果であります、テレビ5社、一般紙3社の取材を受け、報道がなされたところであります。

さらに、本年度におきましては、平成27年以降8年ぶりに愛知県で全国産業安全衛生

大会が開催されたところであります。当局もシンポジウム「安全経営あいち」を開催したほか、同時開催されました緑十字展に当局のブースを出展しまして、安全経営あいちの広報を行ったところであります。参加者につきましては、資料に記載されているとおりであります。

下半期の重点取組事項になりますが、「安全経営あいち」を引き続き推進する、効果的な広報の実施、第三次産業の+S a f e協議会を開催、化学物質の自律的管理の定着に向け、集団指導等の充実を図る、総合的な健康確保対策の理解促進と機運醸成を目的として、産業保健フォーラムを開催する、あいち地域治療と仕事の両立支援チーム会議において議論した内容を基にして、年度内をめどに既製のパンフレット改訂を行うを掲げております。

「安全経営あいち」を引き続き推進するにつきましては、引き続き事業者団体との連携強化を図るとともに、年度末までに賛同事業場を700事業場とすることを目指します。また、機運の醸成のため、来る1月23日には安全経営あいち推進大会2023を開催いたします。

次に、効果的な広報の実施につきましては、全国労働衛生週間、介護事業者の労働災害防止、年末安全衛生推進運動期間など、局幹部によるパトロール等を実施します。

第三次産業の+S a f e協議会の開催につきましては、重点業種であります社会施設を対象としたものを12月20日に開催する予定です。

化学物質の自律的管理の定着に向け、集団指導等の充実を図るにつきましては、質、量ともに充実したものとなるよう努めてまいります。

総合的な健康確保対策の理解促進と機運醸成を目的として、産業保健フォーラムを開催するにつきましては、11月2日に予定どおりフォーラムを開催いたしました。

最後になりますが、あいち地域治療と仕事の両立支援チーム会議において議論した内容を基にしまして、年度内をめどに既製のパンフレット改訂を行うにつきましては、年度内を目途にその改訂を行う予定としております。

私からは以上です。

【吉永雇用環境・均等部長】 すみません、今のところで、ページ戻っていただいて恐縮ですが、24ページの総合的なハラスメント対策、こちらのほうにつきまして、簡単に御説明申し上げます。

ハラスメントということで、こちら右側の円グラフのほうございます。私どものほうで、民事上の個別労働紛争ということで様々な相談をいただいているところでございますけれ

ども、この中で、これは令和4年の数字になりますが、いじめ、嫌がらせが大体おおむね4分の1程度、パワーハラスメントなども含みまして、御相談をいただいて、非常にやはり相談としては多い相談ということでございます。

左のほうに、ハラスメントの助言、指導、あっせんの件数というのも載せさせていただいております。こちらのほうなんでございますが、令和2年から労推法受付件数というのが棒グラフの真ん中のところでございます。こちら、パワーハラスメントの防止対策措置が、労働施策総合推進法の中で、令和2年からは大企業、令和4年からは中小企業に適用されたということで、従来は個別労働紛争の法律の中で取り扱っていたものが、一部違う法律で取り扱うという形になったところがございます。そのところで、若干その手法等が変わったというところもございますが、こちら御覧いただくと、こちらの数字はいじめ、嫌がらせのみならず、総合労働相談全体の助言、指導、あっせんの数字にはなるんですけども、こちら御覧いただきますと、大体全ての2本ないしは令和2年からは3本の数字を足していただきますと、1,000件を超える件数で助言・指導、こちらは相談員等が企業と労働者の間に入って調整を行うというもの、それからあっせん、こちらの件数を足していただくと、大体1,000件ちょっと超える1,100件前後でずっと推移しているところかなというふうに思っております。助言、指導を希望するのかあっせんに希望するのかというのは、これは相談者の方に委ねられているというところもございまして、令和2年、令和3年、この辺りは、非常にコロナの問題もあったといったようなところで、なかなか経年で比較するところがちょっと難しいところもございまして、いずれにしろ、やはりいじめ、嫌がらせ、パワーハラスメント、これは非常に相談たくさんいただいておりますので、周知も含めて対応していきたいと思っております。

周知につきましては、今月でございます、来週になりますが、14日にハラスメント防止対策オンラインセミナーを開催することといたしております、こちらは企業のほうで講じていただく防止対策はもちろんのこと、ハラスメントのちょっとノウハウ的な雇用管理、皆さんが日頃お困りになっているようなものも含めまして、セミナーを開催したいというふうに思っております。

以上でございます。

【和田山総務部長】 労働局総務部長の和田山でございます。どうぞよろしく申し上げます。

私からは、労働局説明最後の項目になりますが、一番最後のページ、27ページの労働

保険制度の円滑な運営について御説明させていただきます。着座にて失礼します。

御承知のとおり、労働保険制度、失業給付、それから労災給付などの労働者のセーフティネットであるとともに、先ほど、これまで各担当部長から御説明させていただきました各種施策、これを運営するための財政的な基盤となっております。このため、労働者の皆様、それから企業の皆様からいただいております保険料の円滑かつ適正な運営、極めて重要なものでございます。これらを踏まえまして、愛知労働局としましては、資料の4項目、こちらを重点課題と捉え、業務を進めているところでございます。

左上、1つ目でございます、労働保険未手続企業の一掃対策推進であります。一部の企業ではございますが、何らかの事情で労働保険の手続ができていない事業所がございます。このような事業所の的確な把握と加入促進に努めてまいります。

次に、右上、収納未済歳入額の縮減に向けた取組でございます。愛知局管内における収納率、99%を超える高い数値となっているところでございます。ですが、こちらも様々な事情で保険料が納められない事業所がございます。保険料負担の公平性からも、積極的な納付督促、滞納整理を進めているところでございます。

次に、左下、デジタル化の推進、行政手続コストの削減でございます。労働保険年度更新の対象事業所につきましては、電子申請による手続、こちらを進めていただくよう、あらゆる媒体を使った広報活動を行っております。利用率、年々上昇しておりますが、事業場の利便性を高める観点から、年度更新申告以外の各種手続についても、幅広く御利用いただけるよう広報等進めてまいります。

最後、右下でございます。労働保険事務組合制度の効率的な運用でございます。

労働保険事務組合、こちら、事業主に代わって労働保険に関する事務処理を行うことができる団体でございます。運営状況につきまして、我々労働局が定期的な監査を実施しております。引き続き効果的な運用が図られるよう、指導を進めてまいりたいと思っております。

私からの説明、以上でございます。引き続き、労働保険の適正運営に努めてまいります。

【城会長】 それでは、令和5年度上半期の最重点課題の取組状況と、併せて下半期に向けた取組について御説明いただきました。

これより、議題4の質疑・意見及び回答に入りたいと思います。先ほど、私、労働局からの御説明を議題4と言いましたが、議題3の誤りですので訂正させていただきます。

今の御説明に対しての御意見、御発言をいただきたいと思っております。どうぞ積極的にお願い

いたします。どなたか、質問、御意見。

じゃ、安藤さん。

【安藤委員】 御説明ありがとうございました。

労働者代表委員のU Aゼンセン安藤でございます。よろしく願いいたします。

私は、21ページのほうの長時間労働の抑制のところについて、ちょっと御質問させていただきたいと思います。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果ということで、年々監督指導実施のほうが増えているかと思うんですね。また、同じく違法な時間外労働であるとか、月80時間を超えるという事業場もだんだん増えているというように見受けられるんですが、一旦指導した後に再度その事業所がどうなったかというところに関して、例えば3か月後とか半年後にチェックをされているのか、それとも翌年までにまたもう一回同じように指導されているのか、その後がなかなかないと、なかなか一度指導しても改善されないんじゃないかなというふうに思いますので、そこをちょっと御確認させていただきたいというふうに思います。

【伊勢労働基準部長】 御質問ありがとうございます。

長時間労働の抑制の関係のフォローの状況についてだと思いますが、まずは、違反があったところに対しては指導いたしまして、その結果を改善してくれたのかどうなのかというのは、当然期間を決めて確認をしているところであります。その後、その状況が遵守されているかどうかというのは、ある程度の期間、すぐもう一回監督指導するということはほぼありませんので、3か月後とか6か月とか決まったあれはないんですけれども、一定期間を置いた中で改めて確認をするというときもあれば、そうでないときもあるというような状況であります。

当然、指導したからといって直っていないということで、また御相談に来られたりとか情報があれば、それは改めてまたすぐ行いますけれども、そういった情報が寄せられず、適正な状況でやられていれば、それは管理ができておると、自主的に改善していただいたということで、強制的な指導というふうな形で監督を行うということはやってないというような状況になります。

また、追加になりますけれども、度重なる違反が続けば、当然、書いてありますように、重大、悪質なものにつきましては司法処分を行うという取組を行っているところであります。

以上になります。

【城会長】 よろしいでしょうか、ほか。

佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 中小企業団体中央会でございます。

3点ほど、意見と質問とお願いをさせていただきたいと思います。

まず1点目、賃金の引上げでございます。

やはり賃金の引上げが中小企業にとりましても、人材の確保や定着の観点から非常に重要なものだと思っております。ただ、最近の諸情勢は、やはりその原資の確保というのが企業の課題でございまして、その一番の解決策はやはり価格転嫁ということでございます。これには、様々ないろいろな施策を打っていただき、大分価格転嫁がスムーズに行くようになったという声は聞いておりますけれども、まだ労務費関係はなかなか厳しいというような意見もございます。

価格転嫁は、一過性ではなく、本当に当たり前の状況になるというのが非常に大切であり、今それが本当に機運も上がっておりますので非常にチャンスだと思いますので、ぜひ今年度、来年度に向けて、官民一体となって取り組んでいけるようお願いしたいと思います。特に、国におかれましては省庁単位ではなくて、できれば関係省庁がしっかりとタッグを組んで、また官民一体となってやっていただけるようなことがお願いできればと思っております。

それから、次に5ページのオーダーメイドの講座でございます。

中小企業、特小さな企業ではなかなか企業単体での人材育成は困難でございまして、そうしたところでは組合などで教育事業を行っていますが、講師を誰にするとか、カリキュラムをどうするかということに非常に苦労しております。こうした中で、オーダーメイド型のこの講座というのは非常に有益なものであり、昨年、支援機構さんの御協力もいただきまして、組合に制度の周知を行ったところです。1点お聞きをしたかったのが、先ほど部長様から組合の実績もあったというようなことでございましたが、どれぐらいあったかが分かれば教えていただきたいと思います。もしも少なければ、もう一回周知をしていくようなことを考えております。

それから、3点目が、職業訓練の離職者訓練受講者の方と企業のマッチングということで、特に今、中小企業は、業種、業態にもよりますけど、人手不足の中で応募しても人が来ないというような声がございます。特に、なかなか新卒者は来ないというような中で、

人が来なくて困っているような企業の情報を組合でまとめてお出しをして、マッチングをしていただけるというようなことが可能なようなこともございました。

これはなかなか下半期すぐというのも難しいかと思えますけれども、できれば我々も来年度そんな取組みを改めてやってみたいなと思っておりますので、ぜひまたそ御相談をさせていただきたいと思えます。

特に、定着ということも課題にあります。やはり企業側にとって、想定していたようなスキルとか資格がないというようなところが定着率の悪さにもつながると思えます。こうした訓練を受けられた方ですと、そのスキルとか資格というのがしっかりと分かるので、有効なマッチングができるんじゃないかと思えます。そのようなこともまた一度御相談をさせていただきたいと思えますので、よろしくお願いをいたします。

以上でございます。

【城会長】 労働局側から、伊勢さん、お願いします。

【伊勢労働基準部長】 御質問ありがとうございます。

まず、私から価格転嫁の関係について御回答させていただきます。

まず、価格転嫁対策であります。令和3年12月の内閣官房、消費者庁、厚労省、経済産業省、国土交通省、公正取引委員会の連名によりますパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ、こちらに基づき、今現在、対策を進めているところであります。

また、先月11月29日には、持続的な構造的賃上げを実現するため、中小企業がその原資を確保できる取引環境の整備の一環といたしまして、内閣官房と公正取引委員会の連名で、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」というものが公表されたところであります。この最新の指針の中では、発注者及び受注者が取るべき行動、求められる行動、こちら12の行動指針として取りまとめられまして、それぞれに労務費の適切な転嫁に向けた取組事例でありますとか、留意すべき点などが示されたところであります。

我々もこうした指針を踏まえまして、今後賃上げのための既存の支援策のさらなる拡充でありますとか、新たな支援策の創設も含め、できる限り官民一体となって価格転嫁ができるよう、そうした声を本省のほうに上げていきたいと思っております。

私からは以上です。

【出口職業安定部長】 オーダーメイド型求人スキルアップ講座につきましては、先ほど確かに中小企業の組合、該当があるということまではお伝えさせていただきましたが、

その件数については、非公表と言われておりまして、細かいところまで私どもも承知しておりませんが、そんなに多くの数があるというふうな感じで話は聞いておりませんので、まだ少ないんだろうなと思っております。継続的に周知を行って、広めていきたいというところの気持ちは持っているところです。

それから、離職者訓練の有効なマッチングというところは、委員が言われるとおりでございまして、やはり有益な情報提供をするというところは、今後、次年度にかけて検討していき、行政運営方針に盛り込めるということであればそういったところも盛り込んでいきたいと思えます。

【佐々木委員】 今、私どものほうでも検討しているのが、組合さんから求人情報的なものをまとめまして、例えばこんなスキルを持った人材が欲しいというような情報を支援機構さんとか、あるいは愛知県的高等技術専門校さんにお出しをして、いいマッチングができれば、そこで改めて受講生の方と企業の方とで面接などをしていただけたというようなことができないかなと思っておりますので、また一度御相談をさせていただければと思います。

【出口職業安定部長】 承知しました。

【城会長】 よろしいでしょうか。そのほか。

松下委員、お願いします。

【松下委員】 自動車の松下でございまして。

私からちょっと3点御確認と、1点だけ意見言わせていただきたいなと思っておりますけれども、まず休み方改革のところに書いてありました、くるみん、えるぼしとかというのは、今、人材不足の中で企業の求人のときに役に立っているというふうに思っております。愛知県の施策であるマイスター制度につきましても同じ役割を担っているのかなと思っておりますので、そちらの対象企業ですかね、門を広げていただいて、みんなが取れるようにしていただければということがあります。

2点目が障害者雇用のところになるんですけども、先ほど御説明ありましたとおり、5年間で0.3%増えたのか、しかなのか、ちょっと捉え方はいろいろあると思っておりますけれども、こちらの各企業の対応の状況だとか概要が分かれば教えていただきたいと思えます。

それに加えて、私ども労働組合としても、会社とこれ、話すときに、やっぱり何とかやっていきたいんですけども、結構壁が高くて、決まった部署にしか入れられないという

問題があります。その部署につきましては環境が整っておるんですけども、それ以上やっばり増やそうと思うと、新しくバリアフリーやったりトイレを変えたりだとかいろいろと、あと送迎とかもoshiかりなんですけれども、いろんなことに対応していかなきゃいけないということで、簡単に言うとお金がかかるということなのですが、そこら辺の施策もしあれば教えていただきたいなというふうに思います。

3点目がトラックのお話になるんですけども、トラック、いろいろと経営者さんも困っていると思います。今、施策として荷待ち時間の減少ということがありましたけれども、それをやると結構効果があると思って言っておられるのか、ちょっとお聞きしたいと。

感覚的には、やっばり運輸業界の人と話すと、やっばりうちら製造業だと生産性を上げればいけるんですけども、あの方たちは荷物を運んで何ぼということで、生産性上げるのに苦勞しておるという中で、荷待ち時間の削減がそんなに有効的なのかというのがちょっと感覚的にあんまり分からなくて、ほかにもこんな施策があるよとかあれば教えてほしいですので、別の角度から生産性が上がるような施策、何かやっていきたいなという問いかけになります。

最後は、特賃のところなんですけれども、先ほど価格転嫁の話がありましたけれども、これが進めば特賃のほうも上がっていくのかなというふうに思っております。今、私どもの製造業の少し悩みを聞いていただければと思いますけれども、新入社員の初任給というのは、特賃とか地賃とかをベースに考えられております。なので、そちらが上がると必然的に上がるんですけども、上げてきたのにもかかわらず、今、人手不足で派遣社員をお願いして来ていただいています。その方たちと比べると、派遣社員のほうが高くて、新入社員より、新入社員のほうが辞めてしまうという現象も起きているわけです。ですので、特賃とか地賃を上げていきたいと思っておりますので、ぜひとも一緒になって上げていくべきかなと思います。

特に愛知県、先ほどもありましたけれども、ものづくり産業ということで、裾野が広いものづくりということですので、今は2業種、鉄鋼と自動車しか、輸送しか残っていないんですけども、やっばり愛知県においては全ての業種について特賃を設けていくべきだと、個人的な意見なんですけれども、こちらをやっていくためにすると、先ほどのえるぼし、くるみんとかと一緒にですね。特賃で入ってくるということもありますので、人材不足が解消のキーワードだと思います。

そうすると、働き方改革、休み方改革、人がいないとできないものですから、やっばり

人を入れて何ぼだと思しますので、そこがうまく回る好循環を作るための入り口がやっぱり賃金じゃないかなと思いますけど、これ、最後のは意見なので、答えなくていいので、最初の3つだけお願いしたいなと思います。

【吉永雇用環境・均等部長】 休み方改革のところでも御意見いただきました。

マイスター制度のほうは愛知県のほうが独自に進めておられますので、ちょっと今ここでそうするというふうなことがなかなか申し上げられません。ただ、おっしゃるように、例えば私どものほうの施策、中小企業を中心に行うことも多いんですけども、中小企業でなくてもやはりいまだ休み方改革、働き方改革、いろいろ手探りでお進めいただいている企業もたくさんおありだと思っております。どうしてもいろいろ、例えば助成金であれば中小企業の範囲を決めてしまうと、なかなか自由に手は広げられない部分もあるんですけども、例えば働き方改革推進センターとか、中小企業を対象とはしておりますけれども、多くの企業にも利用いただけると、そういったような施策につきましては、いろいろな形で多くの企業が支援できるような形で今後も取り組んでいきたいというふうには思っております。

【出口職業安定部長】 引き続きまして、マイスター制度に職業安定行政がどのように関わっているかというところなんですけれども、愛知県が始められた制度で、ハローワークでもマイスター企業の認定された企業が求人を出すときに、マイスター企業だということがわかるように求人票に明記をして、求人が充足するような取組を進めていこうとしております。

まずはそういった企業の認定を愛知県の方でしていただいて、求人で応募者が来たというようなところの裾野を広げていければいいなというふうに思っているところでございます。

あと、障害者の雇用につきましては、年々着実に上昇しておりますが、法定雇用率にまだ満たないという現状があります。企業規模に見た場合、どの規模も未達成企業は存在するわけなんですけれども、特に、100人未満の規模のところでは未達成企業が多い状況になっておまして、報告の義務がある企業のうち、現在愛知県内は48.6%しか達成していないということで、半分以上が未達成企業になっていて、その大半が100人未満の企業となっている状況です。

ですから、そういった中小企業様において雇用を進めていっていただきたいのですが、冒頭説明したとおり、何らかの一步踏み込めない状況があるものですから、そういった不

安を丁寧に聞いていきながら、助成金で後押しをする、困っていることを解消していくというようなことをやっていきたいと思っております。

障害者の雇用を進めていく上で、「この部署しか置けない」みたいなふうに思ってしまうと、その部署しか置けなくなるような固定観念が出てしまいますが、第三者目線で、実はそれ以外にも職務を少しうまく集めると、職務の切り出しができる、採用は身体障害者しか考えないという観念を捨てていただいて、知的障害者の方、精神障害者のことも雇う、精神障害者の方に対するイメージをちょっと一旦払拭していただいて、まずは、「試行的でもいいものですからやってみよう」というところから入っていただくような形の中で御検討いただければと思います。また、例えば通勤が難しい場所にある工業団地に送迎の車が走ると、その部分の助成金とかが出るようになると、そういった部分で雇用が生まれ、助成金、補助金も支給していく、そういう仕組みづくりは、来年度からまた雇用率が上がっていく中で、そういった御意見をいただきながら、行政もそれを踏まえながら進めてまいりたいというふうに思っております。

簡単ですけど、以上になります。

【松下委員】 今はないということですか。

【出口職業安定部長】 今は送迎に対する補助金とか助成金はないですけども、しかし、雇用に関わる助成金とか、環境を整備することによって支給される助成金とかあります。例えば、安全配慮にそういった助成金を活用して雇用定着に結びつけている企業とか、たくさんあるものですから、助成金の周知を図り、知らなかったから助成金を活用できなかったということがないよう、新しい法改正のところも含めて、周知を図ってまいりたいと思っております。

以上です。

【伊勢労働基準部長】 続きまして、トラックの荷待ちの関係であります。

トラックの関係、長時間労働の要因につきましては、当然、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあると承知しております。こういったことも踏まえまして、先ほども説明しましたが、物流革新に向けた政策パッケージというものが取りまとめられまして、商慣行の見直しでありますとか物流の効率化、荷主、消費者の行動変容、こういったことについて取り組んでいきたいと思いますということを取りまとめて、推進していこうとしているところであります。

少なくとも長時間労働の要因の1つとして、恒常的な荷待ちというふうなのはやはりあ

るんだらうというのは今言われておりますので、そこはやはり取り組んでいく必要があるんだらうと我々としては思っております。ただ、それ以外に松下委員のほうでこういった取組があるんじゃないかとかということがあれば、我々のほうに御提案いただければ、我々といたしましてもその取組ができるかどうかも含めて検討していきたいと思っております。

また、長時間労働の関係を改善するためにも、働き方改革推進支援助成金というものがございます。そういったものも活用していただきながら、そういった荷待ちの関係も含めて解消、削減していただければなと思っております。

私からは以上です。

【松下委員】 ありがとうございます。

最初にお聞きした休み方改革のところですけど、普通のと言ったら失礼ですが、我々民間企業の中で部署間の壁をなくそうと取り組んでおりますので、ぜひとも管轄が愛知県とうまくやっていただいて進めていただければなと思います。

障害者のほうの件ですけれども、全然私の知らなかった情報をいただいたので、やっぱりもうちょっとうまくお互いでアピールしていけばいいのかなと思います。

トラックの政策パッケージについては勉強不足ですので、もうちょっと勉強して、それで解決していくのならばそれを推進していきたいし、またお声を届けて何か形にしていただけるものがあれば届けたいと思います。ありがとうございます。

【城会長】 岩原委員、お願いします。

【岩原委員】 経営者協会です。丁寧な御説明ありがとうございます。

ちょっと私から2点、お礼とお願いをさせていただきます。

たしか先回の審議会場で、障害者の雇用について、法定雇用率が上がるということで、企業の経営の方が大変危機感を持っておられるというお話をしたと思います。その後、経営者協会の中でいろんな会社の方と議論をしまして、とにかく企業を回ろうということで、会員企業様を本当にたくさん回って生の声を聞きました。

幾つかの課題が分かってきたんですけども、1つが、先ほど松下さんが御説明されたときの御回答で、やっぱり仕事があっても通勤ができないという物すごい大きな課題があるんだということが分かりました。特に愛知県は製造業が非常に多くて、特に中小企業は工業団地の中にたくさん工場があって、やっぱり駅から遠いという、なかなか通えない方もおられるということで、やっぱり通勤がすごいネックだなという、そんな声が非常に多

かったということで、ちょうどこの夏から経営者協会の中でチームを組んで、ちょっとあるモデルの地域で何ができるかというのをやっていこうということを始めたんですけども、愛知労働局の坂梨課長補佐にもメンバーになっていただいて、いろんな情報をいただいて、あとハローワークの方にもつないでいただいて、サポートをいただいているものですから、多分あと数か月するとどんなことができるかというのがだんだん分かってくるかと思しますので、また引き続き御支援をよろしくお願ひしたいと思ひます。

そこである程度いろんなことが分かってきてうまくいくと、多分、県内のいろんなところにその活動が広がっていくんじゃないかという、そういう期待も持っているものですから、ぜひお願ひをしたいと思います。それが1点です。

それから、もう一点は、今日のお話の全体に関わっていることだと思うんですけども、とにかく人が足りないという、物すごい勢いでそういう危機感が高まっているなど思ひます。経済団体のトップの方とか企業のトップからは、とにかく人手不足、人材の確保が企業経営の最重要課題だという声が本当毎日のように聞こえてきます。どんなことをしていったらいいかというのは、多分いろんな政策の総動員だというふうに思ひています。

この間、ちょっと衝撃的な話を聞きまして、ある業界の方が、大卒が対象なんですけれども、内々定を出して、10月1日に内定式をやるんですけども、10分の1しか来なかったと言うんですね。50人内々定を出したら5人しか来なかったという。いろんな業界の方も半分いけばいいほうだというぐらい、内々定を出しても実際に内定後も来てくれないみたいなんです。そんな声が上がってしまして、どうしたらいいんだということをいろいろと話し合っておったんですけども、なかなかすぐ特効薬はないなど。そういうのを一応乗り越えて、4月に入社をしても、先ほど話があったように、すぐ辞めちゃうというようなんです。

これはいろんな原因があるなということで、実は先週も、私どもの会長、副会長、11人に集まってもらって、いろんな企業のトップの声を聞いたんですけども、いろんな御意見があつて、労働移動を本当にこのまま進めていくことがいいんだろうかということですね。

ある見方をすると、どんどん労働移動を進めていけば、中小企業からどんどん大企業のほうに人が移っちゃうんじゃないのかというような強い危機感を持ってみえるんですよ。だから、労働移動というのは、もともと産業構造が変わって、日本経済全体で既存事業から成長産業に上手に人が移動していただくか、あるいはスタートアップみたいなどころに

人が移動していくという、そういう前向きな多分発想だと思っていたんですけども、でも現実には人が吸い上げられる、中小企業はますます人手不足になっていく、そんなような動きが起こっているんじゃないかというふうなことをおっしゃられている方も見えまして、どう対策をしていったらいいかについて、我々の企業も一生懸命やっていますけれども、またちょっと労働局の方にも御支援いただきながら、正しい方向に行くようにやっていきたいと思っていますので、よろしくをお願いします。

以上でございます。

【出口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

前回の審議会のときに御質問いただいた質問の中身につきましては承知をしております、その声は、先月、厚労省に行って届けてまいりました。

この先、法定雇用率が上がったときの、先ほど達成企業が48.6%というところの部分が30%台に陥ってしまう可能性は十分にあり得るところを含めてお話をさせていただいて、愛知県では、委員が言われるとおり、通勤の足がないがために就業ができないという声もあるということは承知しており、そういった部分についての補助金もしくは助成金もなく、そういったところの創設を含めて検討していただくようお願いしてきたところでございます。

そういったお声を踏まえながらも、やはり障害者雇用というのは、一定の御理解をいただいて、現実、障害を抱えた求職者はお見えになるわけですので、そういった方をいかにその方が望んでいる仕事についていただくか、企業様がその人に合った仕事を出していただくかというようなところも踏まえながら御検討していただく必要もあると思っております。

それから、人手が足りないという話は、確かに私どもも承知はしております。しかし、求人は少なからず県下に13万人分ほど、有効求職者は10万人近くいるという状況でございます。

ハローワークからの声として、やはり若い年代の方がハローワークに来なくなっているという現状がございまして、そういった若い年代の方が来ないというようなことを人手不足と言っている可能性もあるのかなど。これは、ちょっと確実な分析の下に発言しておりますが、例えば45歳以上の方は断りつつ、若い方が欲しくて、そういう人が来なくて人手不足になっているって可能性もありますし、パートの方で4時間、5時間希望される方がいるにもかかわらず企業側の都合で8時間勤務を働く方しか求めていないからミスマ

ッチが生じていて、結局人手が来ないというふうになっている可能性もありまして、働き方改革の推進を含めて、そういった声をよく集約して行って、行政も企業も歩み寄りをして、多様な方の人材活用を進めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

【岩原委員】 ありがとうございます。

ちょっと1点、言い忘れたんですけども、先ほど障害者のところで質を高めていくというお話がありまして、実は先週うちの副会長から同じことを言われまして、雇用率って、人数を達成していくというところだけを売ってしちゃ駄目だよと。とにかく障害者がいかに働きやすいか、活躍できるかということをもっとやりなさいという指示を受けまして、大阪にあるニッセイ・ニュークリエーションという特例子会社を先週見に行ってきました。すばらしい会社で、430人のいろんな障害の方がやっております、管理職の部長、課長も障害者になっているという、そういう話を聞いてきてまして、ちょっと感動したんですけども、そういう障害者が活躍するという質をもっときちっとやっていこうみたいなこともちょっと取り組み始めているものですから、また何かいい事例がございましたら会員企業で共有したいと思えます。よろしくお願いします。

【出口職業安定部長】 ありがとうございます。

やはり質を高めていくためにどうしていくかということは、これから5年の1つの課題になってくると思っております。

また、地域における先進的な取組をしている企業様もあります。その1つが特例事業所であって、まだちょっと馴染みが少ないかもしれませんが、「もにす認定」という認定を受けている企業があります。これは、障害者の雇用を先進的に取り組んでいる企業の認定制度なんですけれども、そのような企業の裾野を広げていくというか、そういったところの取組を確認していただいて、共感を受けていただいて、共生社会を少しでも進めていこうというような流れを作ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

【城会長】 よろしいでしょうか。

山本委員、お願いします。

【山本委員】 丁寧な説明ありがとうございました。

女性の活躍のところで、2点質問させてください。

1つは、えるぼしとかくるみんとか、すごく認定される企業さんも増えていて、喜ばし

いことであるんですけど、これは求職されるほうからすると、すごく有益な情報として機能しているんでしょうかというのが1点で、どれくらい仕事を求めている人がこれを参考にしているのか、また、これが認定されているというのはすごく働きやすい会社なんだよとか、女性が活躍しやすい会社なんだよというのをどうやって周知されていくための努力をされているのかというのを、ちょっと1点お聞きしたいということが1つ目です。

2つ目が、多様な人材の確保という意味で、女性の活躍ってすごく注目されているというか、すごく期待されると思うんですけども、マザーズハローワークのところはすごく成功、うまく機能しているようにお見受けしていたんですけども、就職率が97.2%ということで、求職される方の就職率が非常に高くてうまくいっているんだなと思ったんですけども、女性の働き方としてはいろんなライフコースみたいなのがあって、それぞれ何か継続的に出産とか育児のときもずっと働きたい方もいれば、1回は辞めて、ある程度お子さんが大きくなってからもう一回再就職されたいとか、あるいは育児休業を取って継続就業したいって方もいれば、育児休業は取らずにすぐに復帰したいというような、いろんな働き方の希望があると思うんですけども、その辺りって、愛知県の女性はどのようなニーズが多くて、それに対応するような施策というか政策というのがどのように工夫されて、考えてされているのかなという辺りをちょっと教えていただきたいなと思いました。

再就職したいなという方はマザーズハローワークがすごく機能されていていいなと思うんですけど、育児休業を取りたいんだけど取れない人が実はすごく多いとか、そんなに再就職じゃなくてやっぱりずっと継続的に働きたい人が多いんだけど、その辺りの支援はあまりうまくいってないとか、その辺り、いかがかなと思ひまして。教えていただければ助かります。

【吉永雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

女性活躍、えるぼしとかくるみんというところで、数値の中でこの何%の方が参考にしている云々というちょっとデータはないんですけども、私どもといたしましては、例えば厚生労働省のほうで運営しております女性の活躍データベースといったようなものがございまして、そちらのほうにそういうえるぼしやくるみんを取った企業であるとか、その企業の例えば女性の管理職が今これくらいいますとか、そういったようないろいろな情報を掲載していただくように勧奨しております。

あわせてまして、学生さんのほうに、こういうデータベースがあってこういうことになっ

ていますと、こういうのを、例えば企業のいろいろな情報、今いろんなところから多分入手されていらっしゃると思いますけれども、これも1つの参考指標としてくださいということを、これは学生向けのほうにも大学等を通じて周知を行っているというところがございます。

おっしゃるように、こういうマーク自体も、企業のほうも今言ったような、例えば学生さんの採用に向けてというところで熱心にお取り組みいただいて、マークの取得等もしていただいている企業もおありなんですけれども、マーク全体の認知度も上げていく必要も、これもあると思っておりますので、これについては私どものほうで、こういう企業の認定と併せて、マークであったりこういう制度というものを引き続きちょっと周知をしていきたいというふうには思っております。

あと、女性の方、いろいろな選択肢があるということかと思っておりますので、これはそれぞれの方が御自分が選択する働き方ができることが実現をしていかなければならないなというところは当然思っているところがございます。なかなか継続をしていらっしゃる方が、個人の中でその継続が難しいとか云々というところをどう拾い上げていくかというのは、非常に難しいところはあると思っております。

ただ、例えば育児休業を取りたいけど取れないとか、育児休業を取ったことで何かその方が不利益の取扱いを受けるとか、妊娠をしたら不利益になるといったような部分、これはもう法律のほうで不利益の取扱いの禁止ということにもなっております。それについて、私どものほうでも、その方の意に反して離職するようなことがあってはならないと、これは当然第一に取り組んでいくべきことであるというふうに認識しておりますので、私どものほうに御相談等いただきましたら、行政指導であるなり、その方の希望に沿った紛争解決の援助であるとか、そういったようなことを、これはしっかりとやっていきたいというふうに思っております。

【出口職業安定部長】 実際には、マザーズハローワークのほうで、「くるみん」の認定を取った企業様が、取ってよかったという声と、それから取っても人が来ないという声と、正直、両方あります。やはり「くるみん」の認定を取ったというところで取った意味がないと言われるのは、やはり行政としてどうなのかというところがありまして、そのような部分は、いろいろと優先的にセミナーとか面接会に入っていたりしながら、そういった認定企業に人が充足するような支援というのは実際にやっておりますし、マザーズハローワークを御利用される方というのは、本当に委員が言われるように多種多様な方が来

まして、そういう方の中でも重点的に支援が必要だということになりましたら、就職するまで支援をしていくものですから、高い就職率にはなってはきまず。

ただ、事情があって、ハローワークに来ていただけない、育児とかで忙しくてハローワークへ来れない方もお見えになりますので、オンラインを活用しながらでも、就職支援にできるような課題をやはり1つずつ解決していくような形の中で、今は支援をしているというところが現状でございます。

以上です。

【城会長】 ほか、よろしいでしょうか。僕、ちょっと1つ……。

じゃ、水野先生、どうぞ。

【水野委員】 大変興味深いお話をありがとうございました。

先ほど、障害者雇用に関するご意見で、職場までの足がないというお話があったと思います。もちろんそういうアプローチも重要です。一方で、発想を転換して、出社しないもしくは頻繁には出社しない社員を雇用するというアプローチもあるのではないのでしょうか。この間、コロナ禍で在宅・テレワークも普及しましたし、企業側もそういったシステム等を整備してきました。ITを活用すれば、「移動」という問題を解消して仕事を割り振れる可能性があります。週5日出社することは難しくても、出社と在宅（サテライトオフィスなどを含む）を組み合わせることによって、働ける人が増えるのではないのでしょうか。

そういう意味で、IT・ICTの面からのアプローチも、とても大事だと考えております。その点について何か取組があれば教えてください。

【出口職業安定部長】 在宅ワークは、今年度、これから次年度にかけてしっかりと増やしていく必要があるというふうに思っております。

先日も障害者の求人面接会があって、その中で在宅ワークの求人を出していただいた企業がありますが、そこに、1の求人に対して80名余りの求職者が殺到しました。それだけ在宅ワークを希望されている障害者がいるということで、これからの障害者雇用を進めるうちの中のやはり1つの選択肢として、在宅ワークというのは必ずあると思いますので、継続的にしっかりと進めていきたいと考えております。

【城会長】 ほか、よろしいですか。

じゃ、すみません。

いろいろ御議論されてきたところなんですけど、私が所属している産業衛生学会とか、あるいは国際労働衛生学会、国際人間工学会、そんなところで、いろいろな職場の課題、安

全衛生的な側面が多いんですが、そういうところで、今、問題指摘型よりむしろグッドプラクティスアプローチ、よい事例、それに学んだほうが改善につながるのではないかと、いうことが世界的な潮流になっているんです。恐らく経営も労働側も御存じのとおりだと思うんですが、その中でやはり重要なのは、何かヒントがあるということ。今、障害者対応についても、トヨタさんとかあるいはこちらの経営側でもいろいろもうやっているよというものはあるわけですね。そういったものを労働局側で、労働局に限らずでもいいんですが、何かそういうデータベース的なものを作っていただいて、私が知らないだけでもあるのかもしれませんが、それを統合的なデータベース、要するに、障害者雇用とかいろんな雇用に関わること、安全衛生に関わること、そういったものをずっと入っていくと、こんなことがあるんだというヒントがあると、そのヒントを基にいろいろ新しい取組をつくられる。それがまた新しいヒントになると思うので、ぜひ、私の個人的な希望としては、労働局が中心となって、そんなヒント集をホームページとか、あるいはSNSでもいいんですが、そんなものをつくってもらえると、みんな参考になるんじゃないかなと。

今の障害者雇用だってそうですよね。障害者、やってみないと分からないわけですから、実際に働かせるということ、大事なことです。そのときに、こうやれば働けるよというのは、多分やっているんですよ。

中小企業、大変だと言うんだけど、僕、中小企業見たことありますが、あるいは途上国見たことあるんですけど、みんな何かやっているんですよ。大したことはないかもしれませんが、大企業から見ると。でも、本当にちっちゃいことですけど、椅子入れたり、立ってやるのを座ってやったり、そういうのだから重要な改善だと思うんです。そういったヒントをどんどん出してもらえると、労使ともに、そういった新たな展開に結びつくんじゃないかなと思います。ぜひこの辺り、考えていただけるとうれしいです。よろしくお願いします。これ、私の希望。

もう一ついいですか。そろそろやめないといけないんですが。

運転労働のほうですが、そこに今、人材不足というものがあるので、今度、高齢者がそういう建設とか運転に入るという可能性というのはどのくらいあるのかということと、その場合の安全衛生ですね。特に高齢者の運転、今危ない危ないってよく言われますけれども、そういう人たちが現実に入ってくるだろう。特に、宅配みたいな形だったら短距離ですし、入ってくる可能性がある。現実に入っているんだろうと思いますけれども、そういった人たちの健康管理、安全管理というのはどうなのかということ、ちょっとだけ教え

で。ごめんなさい。簡単で結構です。

【伊勢労働基準部長】 御質問ありがとうございます。

まず、最初の障害者の関係もひっくるめてですが、連携できる部分は連携して取り組みたいと思います。御提案いただいた部分について、まずは持ち帰って検討したいと思います。

次の、トラックの関係でございます。

まず、高齢者の関係でおっしゃっていただいたんですが、実際もう多分トラックの分野に関して、建設もそうだと思うんですけども、高齢者の方が相当入られている状況にあると思います。ただ、どのぐらい入られているのかという数字につきましては、ちょっと分からないものですから、この場ではちょっとお答えできないという感じになります。

高齢者の方の安全衛生につきましては、やはりまず私どものほうで出しております「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」というものがございます。こちらのほうの周知をやはり徹底していかなきゃいけないというふうな形で思っております。局署連携の上で現在もやっております。

例えというならば、例えば錯誤や誤判断等があっても災害に結びつくことがないように、機械設備等の安全対策の充実でありますとか、通路の平滑化、階段への手すりの設置等の指導を行ったりしておりますし、また、高齢化に伴う身体機能の低下への対策、ソフト対策といたしまして、このガイドラインの策定に基づきまして、転倒等リスク評価セルフチェック票を活用した身体機能の低下に起因する転倒リスクの可視化及び身体機能の維持向上のための取組の促進を図っているところであります。

いずれにしても、この高齢者の部分につきましても、他の部との連携も必要な部分があると思いますので、いただいた御提案を踏まえ、いろいろと検討してまいりたいと思います。

以上になります。

【城会長】 ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。

自分自身が進行妨害をしているんですが、私の進行の不手際で、予定より遅れてごめんなさい。ほかになければ、皆様の御協力ありがとうございました。

議題につきましては以上となります。

そのほかについて、何かございませんでしょうか。よろしいですか。

ないようですので、今後の進行は事務局にお返しします。

【春日】 城会長、ありがとうございました。

事務局より最後に1点御連絡申し上げます。本年度第2回の審議会についてですが、令和6年3月5日、KKRホテル名古屋での開催を予定しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和5年度第1回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

— 了 —