

令和7年度第1回愛知地方労働審議会

令和7年11月17日

【辻】 定刻少し前ではございますが、皆様おそろいとなりましたので、ただいまから令和7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。私は、当審議会の事務局を担当します愛知労働局雇用環境・均等部企画課の辻と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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12時を予定しております。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、出席状況でございます。

労働者代表の川島委員と公益代表委員の水野委員がやむを得ず御欠席されておりますが、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事務局からお配りさせていただきますので、お手数ですが挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、議事録、発言者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。

なお、御発言に際しましては、議事録作成のため、お手数でも、各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。また、会場では複数のマイクを使用いたしますので、ハウリング防止のため、御発言後はマイクの電源をオフにしてくださいようお願いいたします。

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、労働局長の小林より御挨拶を申し上げます。

小林局長、よろしくお願いいたします。

【小林愛知労働局長】 皆様、おはようございます。愛知労働局長の小林でございます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しいところ、審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、皆様方には日頃から労働行政の推進につきまして御支援、御協力を賜り、重ねて御礼申し上げます。ありがとうございます。

今年度の愛知労働局の行政運営でございますけれども、3つの柱で事業運営を進めております。資料1の最初のページをめくっていただきますと、行政運営の概要のところには3つの柱ということで出てまいりますけれども、1つ目が左にございます最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、2つ目が真ん中の人材確保支援、リ・スキリングの推進、3つ目が右側の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、この3つを柱として、労働局、監督署、ハローワークが一体となって事業運営を進めておるところでございます。

既に皆様御存じのとおり、愛知県の最低賃金につきましては、10月18日より過去最大63円引上げの時間額1,140円に改正適用をされたところでございます。ただ、中小企業の方々を取り巻く環境は、物価高騰、人手不足、価格転嫁がなかなか進まないなど、依然として厳しい環境下にあると認識をしておるところでございますので、愛知労働局といたしましては、物価上昇を上回る持続的な賃上げの定着に向けて、引き続き、賃上げしやすい環境整備を進めていきたいと思っております。

中でも、中小企業の皆様のニーズに沿った支援策を十分に活用できるよう、厚生労働省だけではなくて、中小企業庁さんの各種助成金なども盛り込んで、また労務費の価格転嫁指針も盛り込んだ形の愛知局版の「賃上げ」支援パッケージ、これを周知して利用勧奨に取り組んでいるところでございます。

また、多くの企業で人手不足、人材確保が困難な状況と聞いてございます。そういう状況が継続してございます中で、ハローワークの取組といたしまして、今年度、従来よりさらに積極的に地域の企業訪問をさせていただいて、その魅力を企業さんと一緒に発見して求職者の方に発信するということと、また、求職者ニーズをしっかりと拾って的確な職業紹介を行うこと、これらを行うことで、ミスマッチが少ない、人材が定着するようなマッチングに取り組んでいるところでございます。

さらに、労働者一人一人の方の能力向上がひいては企業の生産性の向上につながりますので、そのために公共職業訓練を通じてデジタル人材の育成に取り組んでございますし、企業の在職者向けの生産性向上支援訓練というのがございますので、これと助成金をセットにして活用を推進しておるところでございます。加えて、年齢や性別や個別の事情にかかわらず、多様な方々誰もが安心して安全に働き続けて職場で活躍できる、そういう職場環境の実現に取り組んでございます。

特に、先の通常国会で成立した2つの法改正をご紹介しますのですが、1つは女性活躍推進法等の改正でございます。管理職の女性比率、男女間の賃金格差の情報開示の義務が拡大されるわけでございますが、これについては数字を外に見せるというだけではなくて、企業の中で女性の能力発揮が図られているかを点検する、そういうきっかけにさせていただきたいということで働きかけを行ってまいりたいと思っております。また、改正法でカスタマーハラスメント、それからいわゆる就活セクハラ、これを防止するための雇用管理上の措置が事業主に義務づけられますので、今申し上げたような改正法の中身をしっかり周知をしていきたいと思っております。

加えまして、多様な人材が安全・健康に働くことができる環境づくりの観点から、労働安全衛生法等が改正をされてございまして、個人事業主に対しても安全衛生対策を推進していくことが盛り込まれているとともに、健康確保の観点から、労働者50人未満の事業場においてもストレスチェックの義務づけ、高ストレス者への面接指導の実施の義務づけなどが盛り込まれてございます。こちらは、令和8年1月1日から段階的に施行されますので、その周知についても適切に対応してまいりたいと思っております。

この後、各部長のほうから行政運営方針の重点課題に関しまして、今年度の上半期の私どもの実施状況、取組状況を御説明させていただき、また、下半期こういうことをやっていくというふうな御説明をさせていただきますので、委員の皆様方におかれましては、下半期の私どもの行政運営に向けて忌憚のない御意見を頂戴いたしたく思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【辻】      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ください。公益、労働者、使用者の順番でお名前を申し上げますので、その場で御起立をお願いいたします。

公益代表委員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】 上野です。よろしくお願いいたします。

【辻】 深澤龍一郎委員でございます。

【深澤委員】 深澤でございます。よろしくお願いいたします。

【辻】 堀西良美委員でございます。

【堀西委員】 堀西です。よろしくお願いいたします。

【辻】 水野有香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。

三田村泰和委員でございます。

【三田村委員】 三田村です。よろしくお願いいたします。

【辻】 山本陽子委員でございます。

【山本委員】 山本です。よろしくお願いいたします。

【辻】 続きまして、労働者代表委員の皆様でございます。

足立潔重委員でございます。

【足立委員】 自治労の足立でございます。よろしくお願いいたします。

【辻】 安藤知子委員でございます。

【安藤委員】 安藤です。よろしくお願いいたします。

【辻】 川島一家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。

柴田直子委員でございます。

【柴田委員】 柴田です。よろしくお願いいたします。

【辻】 中島裕子委員でございます。

【中島委員】 中島です。よろしくお願いいたします。

【辻】 西尾清人委員でございます。

【西尾委員】 西尾です。よろしくお願いいたします。

【辻】 続きまして、使用者代表委員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】 稲熊です。よろしくお願いいたします。

【辻】 影山宜考委員でございます。

【影山委員】 影山でございます。よろしくお願いいたします。

【辻】 佐々木靖志委員でございます。

【佐々木委員】 佐々木でございます。よろしくお願いいたします。

【辻】 高川直子委員でございます。

【高川委員】 高川でございます。よろしくお願いいたします。

【辻】 橋本敬文委員でございます。

【橋本委員】 橋本です。よろしくお願いいたします。

【辻】 光行恵司委員でございます。

【光行委員】 光行です。よろしくお願いします。

【辻】 以上16名の委員の皆様により御審議いただくことになります。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

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はございますが、時間の都合もございますので、恐れ入りますが、略式で机上配付さ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、ただいまから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。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定により、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。どなたか御推薦をお願いできればと思います。

堀西委員、よろしくお願いいたします。

【堀西委員】 深澤委員を推薦いたします。

【辻】 ありがとうございます。ただいま堀西委員より深澤委員を会長にと御推薦いただきました。深澤委員に会長に御就任いただくことについて、御了承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 ）

【辻】 ありがとうございました。

それでは、御承認いただきましたので、会長には深澤委員に御就任いただくこととし、以後の議事進行につきましてお願いしたいと存じます。深澤会長、よろしくお願いいたします。

【深澤会長】 名古屋大学の深澤でございます。ただいま審議会の会長に指名していただきました。この場の委員の皆様方及び労働局の皆様方の御協力を得ながら審議を進めていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願いいたします。以後、着席をして進行させてい

たきます。

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と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います。皆様の御承認をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【深澤会長】 それでは、堀西委員から一言お願いいたします。

【堀西委員】 堀西と申します。会長代理を拝命いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

【深澤会長】 ありがとうございます。

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なっておりますので、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ございます。委員の皆様、御異議はございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【深澤会長】 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）となっておりますが、案の文字を消していただきますようお願いいたします。

ここに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。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、続いて議題（2）令和7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り組みについて、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、審議に入りたいと思いますので、よろしくようお願いいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部長の木本でございます。よろしくお願いをいたします。着座して説明をさせていただきます。

限られたお時間でございますので、ポイントを絞らせていただきまして説明させていた

だきたいと思います。

資料はナンバー１、令和７年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況という資料を御覧ください。

めくっていただきまして、２ページになります。

事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援という点でございますけれども、冒頭、局長からお話ございましたように、１０月１８日から愛知県の最低賃金は１，１４０円となつてございます。６３円という過去最大の引上げ幅であったわけですが、まず、その上段の課題でございますように、物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況、そして、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない状況が続いてございます。

最低賃金・賃金引上げに取り組む中小企業の支援につきましては、支援を必要とする中小企業に支援が十分に行き届いているのか、また、各企業がニーズに沿った支援策を活用することができる仕組みとなっているのか、そういった点につきまして審議会等でも御意見を頂戴したところでございます。

こうしたことを踏まえまして、愛知局におきましては上半期、２つの取組を行ってまいりました。

１つ目は、左側になりますが、賃金引上げを支援するための支援策の積極的な周知と利用勧奨でございます。

厚労省に限らず、中小企業庁も含めた各種支援策の中から活用数の多い支援策をピックアップいたしまして、労務費の価格転嫁指針と併せて紹介する愛知労働局版「賃上げ」支援パッケージを取りまとめております。それぞれの企業のニーズに合った助成金を活用いただけるように、様々な機会を活用いたしまして周知を行ってまいりました。

その結果ですけれども、業務改善助成金について御紹介申し上げますと、資料のほうは８月末の数字を掲載させていただいておりますが、受付を締め切りました１０月１７日までで２，０００件を超えまして、昨年度を大きく上回る申請を頂戴しております。また、愛知働き方改革推進支援センターにおきまして、賃上げ支援策の相談窓口を設置させていただきまして、中小企業・小規模事業者へのバックアップ体制の強化を図ってございます。

２つ目の取組は、取引適正化・適切な価格転嫁への取組ということで、右側になりますが、愛知労働局版の「賃上げ」支援パッケージでの周知に取り組みますとともに、しわ寄せ等につきまして情報を把握した場合には、経産局等への情報提供ということで、そちら

の徹底にも取り組んでまいりました。

下半期につきましては、引き続き、「賃上げ」支援パッケージと愛知働き方改革推進支援センターの周知を図りまして、中小企業・小規模事業場の賃上げに向けた支援に取り組んでまいります。また、来年の２月１０日になりますけれども、地方版政労使会議を開催することとしてございます。賃金引上げと価格転嫁に向けた取組、そして賃金引上げに向けた支援策につきまして関係機関、関係団体の皆様と意見交換を行い、政労使全体での共通認識の下、取組を進めてまいりたいと考えてございます。

２つ目になりますが、９ページを御覧ください。

女性活躍推進に向けた取組促進等でございます。

上段の課題にございますように、愛知県は平均勤続年数の男女差が非常に大きく、結果として管理職の女性比率が６．４％と全国で最も低い数字となっております。男女の賃金の差異も７３．２％と、全国を下回る非常に大きい状況にございます。アンコンシャスバイアスの解消にも取り組む必要がある認識してございます。

上半期、こうした課題への取組といたしまして、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法に基づく報告の徴収を同時に実施してまいりました。報告の徴収というのは、法律に基づきまして、雇用管理の状況についてヒアリングさせていただき、必要に応じて助言・指導を行うというものですけれども、現在、女性活躍推進法では、３０１人以上の企業に男女の賃金の差異について情報公表する、こういったことが義務付けられてございます。まず、その情報公表が正確に行われるように法の履行確保を図るといった点で、女性活躍推進法に基づく報告の徴収をやっております。

この情報公表をきっかけといたしまして、男女の賃金の差異の要因分析をしていただくよう働きかけを行ってまいりました。要因分析に当たりましては、男女の賃金の差異が、例えば募集、採用、配置、昇進・昇格などにおいて、性別を理由とした差別的取扱いが行われた結果によるものではないか、男女雇用機会均等法に照らして確認をすることによりまして、企業における問題をあぶり出すということに注力をしてまいりました。男女雇用機会均等法に違反をしない場合であっても、実際に差異があるということは多くございますので、その場合には、その解消に向けた取組につなげていただけるようアドバイスを行っております。

また、改正女性活躍推進法が来年の４月１日に施行されることになってございます。こちらにつきましては、これまで従業員数が３０１人以上の企業に義務づけられていました



男女間賃金差異についての公表義務が101人以上の企業に拡大をされる、また新たに、女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けられるということになってございます。こちらにつきましては、愛知県と合同で県内の主要経済5団体を訪問させていただきまして、若者や女性に選ばれる職場環境の整備に向けて取り組んでいただいたことと併せて、周知協力についての要請を行いました。法改正をきっかけといたしまして、女性の活躍推進に向けて雇用管理を見直す機会としていただくようお願いをしているところでございます。

下半期につきましては、こちらの改正女性活躍推進法について周知を行ってまいりますけれども、現在、労働政策審議会で政省令、それから指針につきまして議論がなされているところでございますので、そちらが策定されましたら、改めまして、愛知労働局ホームページの周知のほか、関係機関の皆様の御協力をいただきながら広く周知をしてまいりたいと思っております。

3点目といたしまして、15ページになりますけれども、総合的なハラスメントの防止ということになってございます。

愛知労働局に寄せられましたパワーハラスメントの相談件数について申し上げますと、令和6年度は5,559件、セクシュアルハラスメントについては541件となっております。7年度の上半期はパワーハラスメントの御相談が2,760件、セクシュアルハラスメントにつきましては310件となっております。昨年度と同様に高い水準で推移をしてございます。

上半期は、労働施策総合推進法、そして男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施いたしまして、ハラスメント防止措置を適切に講じていただきますように指導等を実施してまいりました。また、ハラスメントに関しまして労使間で個別の紛争が生じている場合には、局長による紛争解決の援助、または調停による迅速な解決を図っているところでございます。

下半期につきましても、上半期同様、適切な法の履行確保等に努めてまいります。

また、改正女性活躍推進法とともに労働施策総合推進法と男女雇用機会均等法が改正されまして、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント、いわゆる就活セクハラですけれども、こちらを防止するための雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられます。こちらは施行日がまだ決定してございませんけれども、今後、政省令、指針が策定されまして明らかになる予定となっております。改正女性活

躍推進法と併せまして、円滑な法の施行に向けて周知に取り組んでまいりたいと存じます。

このほか、同一労働同一賃金の遵守徹底や、多様な人材の確保や活躍促進と職場環境改善に向けまして、仕事と育児・介護の両立支援、フリーランスの就業環境の整備、これらにつきましても適切に取り組んでまいりたいと存じます。

私からは以上です。

【高橋労働基準部長】 労働基準部長の高橋と申します。本日御出席の皆様方におかれましては、日頃より労働基準行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っておりますことにつきまして、まず感謝申し上げます。

それでは、私のほうからは、引き続きこの資料ナンバー1と、あと、資料の一番最後のほうにポスターデザインコンテストの御案内というのと応募作品一覧、こちらのほうを御説明させていただきますので、あらかじめ手元のほうに御用意いただければと思います。それでは、私も着座にて説明させていただきます。

それでは、資料ナンバー1のまず、3ページのほうを御覧ください。

最低賃金の適正な運営でございます。

先ほど来、局長からお話ございましたが、今年度の愛知県最低賃金につきましては、10月18日から過去最大の63円アップの1,140円となっているところでございます。現在、改正最低賃金額の周知につきましては重点的、集中的に行っているところでございますが、今年度につきましては、上半期の取組欄の②の2ポツ目のところでございますが、新たな取組として、愛知県最低賃金ポスターデザインコンテスト、これを開催しているところでございます。

そして、先ほどのリーフレットのほうを御覧いただきたいんですが、このコンテストにつきましては、愛知県在住の学生の方などから愛知県をイメージさせるイラストを募集しまして、最優秀作品に選ばれたイラストを採用したポスター、リーフレットなどを作成するというものでございます。先週水曜日の11月12日から来月の7日の約1か月間にかけて、県民の多くの方々から広く投票を呼びかけるというふうに行っているところでございます。応募作品一覧のほうを見ていただきますとお分かりのとおり、今回初めての取組ではございますが、109人の学生の方から作品応募がありました。

多くの方に、先ほど申し上げましたように広く投票いただくために、現在では局のホームページのトップ画面に特設ページを設けてみたり、当局、あるいは各監督署、ハローワークのエントランスホールのところ展示スペースを設けております。また、本日から今

週金曜日まで、名古屋市栄にございますナディアパーク 2 階のアトリウムオープンスペースにおきまして特別展示会を開催して、その場で広く投票を呼びかけることとしております。ちなみに本日 14 時から、局長がそのナディアパークの特別展示会を視察することとなっております、本日御出席の三田村委員御所属の中日新聞さんをはじめとした各種マスコミの方が来ていただけることとなっており、県民の方に広く投票を呼びかけることとしております。ちなみにこの特別展示会場につきましては、50 枚のパネルを設置した、なかなか迫力のある、そういったものとなっておりますので、委員の皆様方におかれましても、もしお時間が許すようであるならば御覧いただければと思っております。

この作品応募一覧を見ていただければお分かりのとおり、作品提出者の全員が与えられたテーマに対しまして真剣に取り組んでいただいておりますし、特に一番最後のナンバー 108 の作品につきましては、これは中学校 2 年生の方が手描きで一生懸命描いた作品となっております。こうした作品提出者、学生の思いにしっかりと応えるためにも、より多くの皆様にこの作品を選んでいただきたいと考えております。

委員の皆様方におかれましては、ぜひとも各所属のほうに一旦お持ち帰りいただきまして、職場で働く人、あるいは先生方におかれましては学生さんなどにも広く、あるいは皆様の家族、知人の方にもこの投票を呼びかけていただければ幸いかなと思っております。この電子データにつきましては後ほど送付させていただきたいと思いますので、御協力のほうをよろしくお願いしたいと考えております。

下期の取組のところで 1 つ触れさせていただきますと、一番下のポツのところでございますが、年明け以降を中心にして、各種情報から問題があると考えられる業種あるいは事業場を的確に選定しまして、しっかりとこの最低賃金が守られているかどうかの監督指導、企業への調査を実施していきたいと考えております。

では、続きまして、17 ページまで飛んでいただけますでしょうか。

長時間労働の抑制について御説明させていただきます。

課題のところで記載させていただいておりますが、月間総実労働時間数につきましては、長期的には減少傾向にはございますが、令和 5 年につきましては愛知県は全国平均を上回っておりますし、残念ながら過労死等に係る労災支給決定件数、これも増加傾向にございます。

こうした状況を踏まえまして、上半期の取組の①の欄でございますが、各種情報などから一月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場あるいは過労死等に関する労災請

求が行われた事業場を中心にしまして、監督指導を実施しているところでございます。

結果は右の表のとおりとなっておりますが、令和6年度の欄を見ていただきますと、全部で1,379、こちらが長時間労働の懸念された事業場の数でございますが、こちらに対しまして監督指導を実施しておりまして、そのうちの45.4%に当たる626事業場において違法な時間外労働が認められておりますし、さらにそのうち53.2%に当たる333事業場におきまして、月80時間を超える違法な時間外労働が認められたところでございます。

こうした状況を踏まえまして、下半期の取組の①のところでございます。引き続き、問題が懸念される事業場に対しましては的確な監督指導、これをしっかり実施していきたいと思っておりますし、④のところでございますが、11月につきましては過労死防止対策推進法に基づく過労死等防止啓発月間と位置づけられていることを踏まえまして、先週金曜日にシンポジウムを開催しておりますし、特に長時間労働が疑われる事業場に対しては、現在、重点的、集中的な監督指導を実施しているところでございます。

続きまして、18ページのほうを御覧いただけますでしょうか。

労働条件の確保・改善対策についてでございます。

課題のところで記載させていただいておりますが、監督署が実施します監督指導におきましては、例年6割前後の事業場で労働基準関係法令違反が認められ、違反内容につきましても、労働時間・休日、割賃、年次有給休暇など、基本的な労働条件に係るものが多く占めております。ちなみにこの表には監督指導結果、送検結果などが記載されておりますが、時間の関係もございますので後ほど御覧いただければと思っております。

上半期の①の取組のところでございますが、監督指導を通じまして、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図っておりますし、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案に対しましては、司法処分を含めて厳正に対処しているところでございます。特に赤字のところでございますが、この事案、マスコミにも大きく報道されていますので御存じの委員の方もおられるかもしれませんが、今年度につきましては、大型賃金不払事案につきまして被疑者を逮捕し、送検したものがございます。

下半期の取組の①のところでございますが、引き続き、監督指導のほうをしっかりと的確に実施していきたいと考えておりますし、重大・悪質な事案につきましては司法処分も含め厳正に対応していくこととしております。

続きまして、19ページのほうを御覧いただけますでしょうか。

こちら、安全関係で、19ページから20ページにかけてですが、ちょっと量が多いですので本当にかいつまんで説明させていただきます。

まず、課題の欄のところでもございますが、死亡者数につきましては中長期的には減少傾向でございます。昨年の令和6年につきましては34人と過去10年の中では2番目に少ない結果となっておりますし、昨日時点におきましても前年同期比8人減の17人となっております。もっと長いスパンで見えてまいりますと、20年ほど前までは毎年100名を超える方の貴い命が失われている状況、こういった状況が続いていたわけですので、管内各事業場の皆様方がリスクアセスメントなどにしっかりと取り組んでいただき、死亡などの重篤災害を優先して防止いただいた成果であるものと理解しております。

ただ一方で、休業4日以上之死傷者数につきましては、下の表のところには2か年分しか掲載しておりませんが、近年顕著な増加傾向を示しておりまして、令和6年の死傷者数は10年前の平成27年と比べますと約3割、28.3%の増加となっております。災害の内訳を見ますと、依然として製造業、建設業を中心としまして、はさまれ・巻き込まれ、墜落・転落といった重篤な災害につながりやすい型の災害が高い割合を占めておりますし、全業種におきましては、転倒や腰痛など労働者の行動を起因とする労働災害、これも増加しておりますし、さらには、課題のところの2ボツ目のところでございますが、60歳以上の高齢者の占める労働災害の割合が約3割、28%、外国人労働者の死傷者数は10年前と比べまして164%増加しているという、こういうような状況でございます。

こうした実態を踏まえまして、増加傾向にある労働災害をいかにして減らしていくか、このためには、各企業における自主的な労働災害防止対策をいかに推進させていくかに尽きるのではないかと考えております。このため、当局におきましては、上期の右の「安全経営あいち」の推進の欄のところを見ていただきたいんですが、「安全経営あいち」という、我々そういう考え方を提唱させていただいておりますが、その考えに御賛同いただける事業場、これを「安全経営あいち」賛同事業場と呼んでおりますが、その拡大に向けた強化に取り組んでいるところでございます。

グラフを見ていただくとお分りのとおり、今年度の6月と9月で非常に顕著に増加しているところで、9月末時点で1,966事業場となっているところでございます。ちなみに、令和5年度から令和9年度までの5か年を計画期間とします第14次労働災害防止推進計画の数値目標では2,000事業場としているところでございますので、ちょうど

中間地点に当たる今年度の上期終了におきまして、ほぼ目標を達成しているところでございます。ちなみに、今日、出がけに、本日現在、何事業場が賛同しているかを確認してきたところ、2,077事業場から賛同を得ているところでございますので、数値目標を達成しているところでございます。

この取組と直接連動するとはなかなか言えないところでございますが、本年の死傷災害の対前年比を見てまいりますと、6月までは残念ながら増えていた状況でございますが、7月が1件増にまで抑えまして、8月、9月、10月は3か月連続して前年を下回っております。こうした動きというのは近年そういった傾向がございませんので、下期につきましても引き続き、「安全経営あいち」賛同事業場数の拡大に向けた取組、これを通じまして、労働災害を何とか今年は減少させたいというところで頑張っていきたいと考えているところでございます。

あと、このページには、いろいろ取組が書かれておりますが、後ほど御覧いただければと思います。

私から最後、21ページのほうを御覧いただけますでしょうか。

労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。

過労死等の労災補償状況につきまして、下のほうにグラフを載せていただいております。棒グラフが当局の状況でございますが、脳・心臓疾患、精神障害の請求状況につきましては令和5年度以降急増している状況でございます。

労災請求された事案につきましては、認定基準に基づき迅速かつ公正に調査することだと考えておりますので、引き続き、下期におきましてもしっかりと適正な認定を行っていきたいと考えております。

駆け足の説明となりましたが、私からは以上でございます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【林職業安定部長】 職業安定部長の林と申します。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

職業安定部の関係ですけれども、資料1の1ページ目を御覧いただきますと、こちらの3本の柱のうちの真ん中、人材確保支援、リ・スキリングの推進、こちらについて主に説明をさせていただきたいと考えております。

資料をめくっていただきまして、5ページ目を御覧いただけますでしょうか。

ハローワークのマッチング機能の強化について説明をさせていただきます。

まず、課題にありますところの問題意識について御説明いたします。まず、ハローワークは就職困難者をはじめとした求職者に対するセーフティーネットということはもちろんですが、中小企業の皆様をはじめとする地域の求人企業の皆様に対する人材確保のセーフティーネットでもございます。

しかしながら、近年、人手不足が深刻化する中で、この機能が著しく低下しているという強い危機感を持って業務に当たっております。ハローワークの利用者、近年では高齢者、障害者、外国人などが増えているところでございますけれども、やはり企業の人材確保ニーズに応えていくためには、自らインターネットで求職活動を行う若者なども含めて、広く求職者を取り込んでいって業務に当たる必要があると考えております。

主な取組を紹介させていただきますと、右側、求人企業向けサービスの向上の1ポツ目、求人企業のサポートになります。こちら、求人企業のニーズに応じまして、専任の担当者が応募から採用まで一貫したサポートを実施させていただいております。特に上半期、力を置いて実施しているのが求人企業の訪問ということで、ハローワークの企業支援の担当が企業を訪問させていただいて、企業のニーズ、採用したい人物像、こうしたものを的確に把握した上で、企業の職場の魅力、これを一緒に発見して、職業紹介の場面で発信をしていくという取組に力を入れて取り組んでいるところでございます。

さらにその2つ下、キャリアコンサルティングとミスマッチの減少につきましても、求職者との相談場面において、まず、キャリアコンサルティングで求職者本人の意向をしっかり踏まえた上で、先ほど企業訪問で収集した情報を適切に活用して、有効なマッチングをしてまいりました。

下半期の取組も、基本的にはこれら取組を継続して実施してまいりたいと思っておりますけれども、企業訪問についてはより積極的に実施をするとともに、その下にありまして、企業訪問によって収集した情報をより適切に活用していきます。そうしたことで、ハローワークを今使っていない求職者の方に対しても、ハローワークは管内企業のことを最もよく理解している地域密着型のマッチング機関であるということをPRしながら、利用者を取り込んでまいりたいと考えております。

続いて、次のページ、6ページ目を御覧いただけますでしょうか。

人材不足分野のマッチング支援というところになります。

先ほど申し上げたハローワークのマッチング機能強化に加えまして、看護、介護、保育、運輸、警備、建設のこの6分野につきましては、特に人材確保が深刻な分野というふうに

認識をしています。これら6分野につきましては、こうした状況を踏まえまして、より強力なマッチングを推進しています。

上半期の取組ですけれども、右側にございますとおり、これら6分野の業界団体と連携したイベントなどを実施しております。これらイベントを通じて、例えばまだ自分の希望する職種が決まっていな方などを取り込むために、業界自体のPRと一緒に取り組んでいるということに力点を置いて進めてまいりました。

下半期の取組ですけれども、これら6分野に関するこうしたイベントを引き続き積極的に行っていきたいと考えております。特に11月11日は介護の日ということとなっておりますので、この前後2週間を特に重点的な期間として介護のマッチングに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、8ページ目を御覧いただけますでしょうか。

リ・スキリングによる能力向上支援の関係になります。

リ・スキリングにつきましては、冒頭、局長からの説明にもありましたとおり、生産性向上のために、特にデジタル人材の育成に力点を置いて取組を進めているところでございます。

まず資料左側、これは公的職業訓練の取組になりますけれども、上半期の取組1ポツ目にありますとおり、まず、令和7年度職業訓練実施計画におきましては、全定員の3割以上をデジタル分野の定員に割いております。上半期の取組を振り返ってまいりますと、34.6%の方がデジタル分野の訓練を受講したという結果になっております。

また、デジタル分野につきましては新たな取組もやっております、下のデジタルスキル表の作成というところになりますけれども、ハローワークにおいて、企業が求めるデジタル人材のニーズ、これをより詳細に調査をして把握し、それぞれのタスクごとにどのようなアプリ、ソフトを使える人材が必要なのかというものを取りまとめたデジタルスキル表というのを上半期に作成しております。

下半期におきましては、このデジタルスキル表を活用しまして、求職者に対しましては職業訓練のコースの選定の参考にしていただいたり、またはハローワークサイドとしては受講あっせんについてより効果的に行うための資料としたりということで活用させていただいて、よりの確な職業訓練の受講あっせんをしてまいりたいと考えております。

または求人企業の皆様に対しましては、このデジタルスキル表を活用して企業が求めるデジタル人材をより具体化していくことの資料として使っていただけたらと思っております。



すし、その結果として具体的にこういったスキルを持っている人材が欲しいということがございましたら、これをD X推進求人と位置づけていただいてハローワークに登録していただけたら、そうしたスキルを持っている方々に情報提供していくということを通じて、的確なマッチングをしてみたいと思っております。

訓練実施機関に対しましては、このデジタルスキル表を活用して、それぞれの訓練実施機関が実施している訓練のカリキュラムの見直し、改善に役立てていただけるように誘導してみたいと考えております。

資料の右側は企業の従業員の皆様に対する企業内職業訓練の支援ということになります。特に中小企業におきましては、従業員の方に研修をしようとした際に、そもそもどういった研修をしたらいいのだろうか、またはその費用がなかなか捻出しにくいといった声がございます。

そうした声に応えるために、上半期の取組ですけれども、1 ポツ目、生産性向上支援訓練、こちらは企業のオーダーメードで在職者訓練が実施できるというものになっておりまして、D X関係を含め広く実施しているところでございますので、こちらの活用の推進と、また、これら訓練を実施するために必要な資金を支援する人材開発支援助成金、この助成金の活用をセットで周知をさせていただいて、企業の中の人材育成を支援させていただいております。

下半期の取組も、引き続き、この助成金と企業内訓練、在職者訓練、これをセットにした周知をしながら、説明会、相談会というのを県内各地で実施してみたいと思っております。

最後に、多様な人材の活躍促進の関係で、10 ページ目を御覧いただけますでしょうか。高齢者、障害者、外国人に対する就職支援とあります。

こちら、下半期の取組は基本的に上半期の取組を継続して実施するということなので、簡単に御説明をしますと、高齢者につきましては、現在70歳までの就業確保措置を進めるべく取組をしております。こちら、下半期の取組としましては、上半期に引き続き、70歳までの就業機会確保、この雰囲気醸成に向けたイベントなどを実施してみたいと考えております。

資料真ん中の障害者につきましては、来年7月から法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられるということを背景に、より強力にこのマッチングを支援してみたいと考えております。つきましては、下半期、これら障害者の方と企業の方々のマッチング機

会をより多く設けるという観点から、障害者の就職面接会、大規模なものを実施してまいりたいと考えております。

最後、資料右側の外国人ですけれども、外国人労働者数、それを雇う事業場数、これらは年々過去最高の記録を更新しているという状況になっております。こうした状況を踏まえ、企業の皆様に適切な雇用管理、人材活用を促すためのセミナーを実施したり、または留学生などとのマッチング機会を増やすという取組を下半期に行ってまいりたいと考えております。

職業安定部からは以上になります。

【奥村需給調整事業部長】 需給調整事業部長、奥村でございます。着座にて御説明させていただきます。

私ども需給調整事業部では、労働者派遣事業や職業紹介事業を行おうとしている事業主様に対する許可の手续や指導監督業務を行っている部署でございます。私のほうからは、資料ナンバー１の７ページにあります民間人材サービス事業（派遣事業者等）への指導監督の徹底について御説明申し上げます。

まず、上の課題のところでございますが、それぞれ、民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）の状況と雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）の状況が記載してございますけれども、民間人材サービス事業者関係では、派遣元では同一労働同一賃金に係る違反や法定書類の記載内容の不備、派遣先では同様の違反や法に定められた行為の不履行による違反などが多くなっております。雇用仲介事業者では、お祝い金、転職勧奨、利用料金等に係るトラブルが多くなっておりますことから、指導監督をそれぞれ実施してございますけれども、指導の内容等につきましては記載してございませんが、右の表に指導監督の件数を記載させていただいております。

そのほか、上半期の取組といたしまして、労働者派遣事業者関係といたしましては、労働者派遣事業の新規及び更新の説明会における集団指導を９月末までで２２回、３０５名に実施いたしました。また、ハローワークに登録している求職者で、労働者派遣事業に興味のある方を対象にした求職者支援セミナーを９月末までに１１回、２２５名の方に実施いたしました。労働基準監督署との連携につきましては、労働基準監督官が訪問した事業所で派遣労働者を受け入れている事業場に対しまして、同一労働同一賃金に係るチェックリストを配付、回収したものに基きまして指導を行ったものが６０件、また、そのほかには、派遣労働者等からの申告事案が１０件、苦情相談等が１０６件ございました。

職業紹介事業者・募集情報等提供事業者関係では、令和7年1月及び4月から省令改正されてございます事項につきまして、職業紹介事業の新規及び更新説明会時に22回、297名に対して周知を実施いたしました。

下半期の取組といたしましては、この上半期の取組を継続して行うとともに、関係団体に対しまして、講師として説明する機会での周知や指導を行うこととしてございます。また、先週金曜日ですけれども、11月14日には派遣元・派遣先を対象とした労働者派遣事業の適正化に向けたオンライン研修会、こちらを実施したところでございます。

私からは以上でございます。

【稲田総務部長】 総務部長の稲田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

私からは、資料の22ページ、⑬の労働保険制度の円滑な運営について1つ説明させていただきます。

御承知のとおり、労働保険制度は、労災給付ですとか失業給付などの労働者のセーフティーネットであるとともに、先ほど各担当部長のほうから説明させていただきましたとおり、各施策を運営するための財政的な基盤となっています。このため、労働者や事業主の皆様から頂いている労働保険料の円滑かつ適正な運営というのは極めて重要なものとなっています。また、費用負担の公平性の確保といった観点からも、労働者を雇用する全ての事業主には労働保険に加入いただき、確実に労働保険料を納付いただくということが極めて重要ですので、資料の課題の欄に記載しております労働保険未手続事業一掃対策とか労働保険料収納未済歳入額縮減の取組、あとは電子申請の普及といったものに努めているところです。

これらの取組に係る上半期の実績ですけれども、未手続事業の一掃対策は、様々な情報収集を通じまして未手続事業場の情報を入手した上で、加入勧奨に努めているところでして、令和7年度上半期では自主成立が265件、職権成立が2件に至ったところです。また、労働保険料が未納となっている事業場に対しては、文書や電話、あとは臨戸などにより納付督促や差押えといった滞納処分を実施しており、上半期における差押えを通じた完納件数は76件に上っているところです。

労働保険料を確実に納付いただくためには、口座振替の納付制度を利用いただくということが有効ですので、積極的な利用勧奨にも努めているところでして、利用率は33.7%に達しているところです。あわせて、事業主の手続負担の軽減とか確実な保険料納付

の観点から、電子申請、電子納付の利用促進に努めているところでして、今年度、年度更新における電子申請件数は前年度比11.5%増の3万6,000件ということになっています。

下半期につきましても、労働保険料への確実な加入を促進するため、引き続き、関係団体とも連携した加入促進や事業場を直接訪問しての手續指導に努めるほか、積極的な滞納整理に努めることで収納未済歳入額の縮減に努めることとしております。

私どもからの説明は以上となります。

【深澤会長】 どうもありがとうございました。

それでは、令和7年度上半期の最重要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ので、これより、議題（3）質疑・意見及び回答に入りたいと思います。

まず最初に、事前に御意見等を6件伺っております。内容につきましてはお配りした資料のとおりです。この意見につきまして、労働局側からの御見解をお願いいたします。

令和7年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況、ページ番号6についてお願いします。

【林職業安定部長】 ページ番号6についての御質問について、職業安定部から回答させていただきます。

まず1つ目、人材不足分野の就職実績について、企業の人材ニーズに対してどれぐらい応えられているのかという評価についてお答えをしたいと思っております。

まず、人材不足分野の就職件数につきましては、ここ数年横ばいでは推移しているものの、企業のニーズに照らしてということで申し上げますと、令和7年度9月末現在の求人充足率、これは企業の求人数に対してどれぐらい充足したのかという割合ですけれども、全業種で8.9%なのに対しまして、これら6分野は6.0%ということになっております。全体の充足率もさることながら、この6分野の充足率はさらに低い状況となっておりますので、企業の皆様のニーズには十分に応えられている状況にはないという厳しい認識を持っております。

これら企業の皆様のニーズに応えていくためには、やはりハローワークに登録をしている求職者をより多くハローワーク経由で紹介していくということが求められていると認識しておりますので、先ほど申し上げたとおり、地域の中で企業のことを一番よく知っているマッチング機関だと思ってもらえるように、地域の企業に入り込んで、しっかり企業

の情報を蓄えながら一緒に魅力発信できる、そういった機関を目指してまいりたいと考えております。

もう1点、建設・警備分野の実績について、これらの年齢層のお尋ねがありました。

まず、建設分野から申し上げますと、年齢層ごとに見ていくとあまり大きな偏りはありませんが、40代以上の方ということで見てみると、約7割ということで多数を占めている状況となっております。

警備分野につきましてはより顕著になっておりまして、60代以上が6割以上を占めているということで、高齢化が顕著な状況となっております。

当然、これらの方の就職支援をしっかりとやっていくというのはもちろんですが、繰り返しになりますけれども、幅広い求職者を取り込んでいって充足に努めてまいりたいと考えております。

以上です。

【深澤会長】      ありがとうございました。

続きまして、ページ番号5についてお願いします。

【林職業安定部長】      ページ番号5につきましても、職業安定部から回答させていただきます。

事業所訪問についてお尋ねがありました。訪問数、訪問の仕方、強化の方向性についてお尋ねがありましたので、回答させていただきます。

まず、訪問数について申し上げますと、11月11日現在で県内の状況を把握しましたところ、これまで、令和7年度に入ってから約1,100件の事業所訪問を実施しております。この数字、今年度取ったものなので比較対象となる数字はありませんが、体感としては、昨年度と比べてはるかに多く訪問していると認識しております。

訪問の仕方ですが、基本的には今まで企業支援の担当が訪問させていただくというやり方を取っておりまして、その担当者が企業の魅力を発見していく、その情報を職業相談部門で使っていくということを考えておりましたけれども、強化の方向性としましては、企業に訪問する時点で職業相談を担当する職員もなるべく同行するようにして、職業相談をする者が自分の口でその魅力を発信できるようにという方向性で、今、対応を強化しているところでございます。

以上になります。

【深澤会長】      ありがとうございました。

続きまして、ページ番号8についてお願いします。

【林職業安定部長】 続きまして、職業安定部から回答させていただきます。

デジタルスキル表についてのお尋ねですけれども、まず、デジタルスキル表とはどういったものかということですが、お手元の資料の参考資料3という束がございます。「職業安定部資料」と書いてあるところで、通しのページ番号を振っていないで大変申し訳ありませんが、右肩に「職業安定部資料No. 4」と書いてあるところまでめくっていただけますでしょうか。

こちらがデジタルスキル表そのものを添付しております。もう1枚めくっていただきますとデジタルスキル表ということで、(1) プログラム言語ですとか、(2) クラウド・ファイル管理ですとか、こういったタスクごとに、こういったアプリ、ソフトを使っているのかということを調査して取りまとめたものになっております。これらは愛知労働局のホームページにも公開をしているところでございます。

この内容について、AIが急速に進展している中で、現実との齟齬はどうなっているのかということですが、このデジタルスキル表は、令和7年1月29日から2月13日にかけて企業の皆様に調査をして取りまとめたものということになっております。このため、現時点ではまだ作成してから1年もたっていない状況ですので、それほど大きな齟齬は生じていないのではないかと考えておりますけれども、委員のおっしゃるとおり、この分野、急速に進展しているという認識は持っておりますので、これは定期的にアップデートしてまいりたいと考えております。

以上です。

【深澤会長】 ありがとうございます。

続きまして、ページ番号10について、お願いします。

【林職業安定部長】 引き続きまして、職業安定部から回答させていただきます。

外国人の就労の関係で、日本語能力向上に向けた支援、また、それにとどまらない能力向上支援についてのお尋ねがございました。

まず、日本語能力向上支援から取組を申し上げますと、愛知労働局では、これは委託事業ではありますが、外国人就労定着支援研修というものを実施しております。これは未就業の外国人であったり、または安定した就労への移行が見込まれる就業中の外国人の方を対象にしたものですけれども、日本の職場で働く上で必要なコミュニケーションであったり、また、職場習慣、雇用慣行、労働関係法令、社会保障制度などを3か月程度かけて学

んでいただくという機会を設けておりまして、こうした研修を通じて、日本語能力しかり、日本文化をしっかり理解していただきたいと考えております。

また、日本語能力にとどまらない能力向上支援につきましては、これは先ほど行政運営方針のところで説明を申し上げましたとおり、公的職業訓練で受け止めてまいりたいと考えております。これは離職者の訓練もちろんそうですけれども、既に企業に在職している方につきましても、企業が実施する能力向上支援を助成金という形で支援させていただくという形で取組を進めてまいりたいと考えております。

以上になります。

【深澤会長】      ありがとうございました。

続きまして、ページ番号16についてお願いします。

【木本雇用環境・均等部長】      ページ番号16につきまして、雇用環境・均等部からお答えいたします。

貴見のとおり、副業の場合でございましてフリーランス法の定義、フリーランスというのは個人であって従業員を使用しないものになりますけれども、こちらに該当する場合には、副業の場合であってもフリーランス法の適用を受けるということになってございます。

【深澤会長】      ありがとうございました。

続きまして、ページ番号19についてお願いします。

【高橋労働基準部長】      それでは、労働基準部のほうから回答させていただきます。

御質問いただいておりますプレゼンティーズム、アブセンティーズムにつきましては、この中でも特に左下の治療と仕事の両立支援、ここに関わってくる問題かなと思っておりまして、そこを中心に御説明させていただきます。

まず、プレゼンティーズムというものにつきましては、出勤していても、いわゆる心身の健康上、いろんな問題を理由としてなかなかパフォーマンスが上がらない状況、アブセンティーズムというのは、そもそも心身の不調によって遅刻・早退あるいは欠勤、休職、そういったような状況を指すものと言われておりますが、この問題につきましては治療と仕事の両立支援に限ったことではなく、企業さんが今後とも活動していく上ではやはり大きな課題だと思っております。一方で、これの解決を図ることは企業のイメージの向上、あるいは当然ながら労働生産性の向上につながりますし、さらには「安全経営あいち」の理念にもつながりますが、労働災害の防止など、あるいは従業員の退職の防止、様々なメ

リットがあるところでございます。

ただ一方で、治療と仕事の両立の支援の取組状況について説明させていただきますと、実際のところ、治療を理由としまして離職を余儀なくされた労働者の方というのは数多くおられまして、その理由を見てまいりますと、例えば残業が多い職場とか、あるいは治療のための休暇がなかなか取得できない、あるいは会社や同僚に迷惑がかかるといった、そういった要因、中には、会社に辞めるように促された、あるいは解雇されたという、そういった理由も多くあるところでございます。いかにして治療と仕事の両立支援の趣旨、これをしっかり理解してもらうかということが重要かと思っております。

特に労働力不足が今、現在顕在化している中で、確かに病気を抱えていると一時的には戦力ダウンになるかも知れませんが、当然ながら回復期になれば、これまで会社で重要な戦力を担っていただいていた人たちですので、こういった人たちを辞めさせていいのかというのはしっかりと理解をしていただく必要があるかなと思っております。

いずれにしても、来年4月1日から治療と仕事の両立支援が努力義務化とされることも踏まえまして、当局あるいは管下の労働基準監督署におきましては、両立支援の必要性を深め、この理解の促進、これのほうをしっかりと図っていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

【深澤会長】      ありがとうございます。

事前質問等への回答は以上です。

それでは、活発な御意見、御発言をいただきたいと思います。

それでは、山本委員、よろしくお願いします。

【山本委員】      入っていますかね。御説明ありがとうございました。3点、質問させていただければと思います。

1つ目は最低賃金の件なんですけれども、今回1,140円ということで、非常に上がったということで、労働者の観点からすると、とてもありがたい結果だったと思うんですけれども、一方で、やっぱりよく言われるのは、最低賃金が上がるとなかなか雇用を維持するのが難しいといった声もあると思います。特に愛知県は中小企業さんが多いと思いますので。それから、賃金が上がったことでやはり収入の壁という問題も出てきて、それが人材雇用確保という、一方で難しさというのも出ていると思います。

こういった最低賃金が上昇することによる負の側面について、どのように、現状どうなっているのか、また、取組をどうされていくのかということについて1点お伺いしたいと



思います。

それから、2点目は女性活躍推進についてですけれども、やはり上がってきているとはいえ、愛知県の女性の就業率は全国に比べて低かったり、正規雇用の割合が少ないとか低いとか、それから平均勤続年数の男女差が非常に大きい、また、管理職も低い。全国に比べてなかなか追いついていないというところがあると思うんですけれども、その背景ですね、愛知県がなかなか全国に1つの目安として追いついていないのはなぜかというところをお聞きしたい。特に労働者側、働く側と雇用する側、両方にそれぞれ課題があると思うんですけれども、どういったところに課題があるのか、また、女性、愛知県って継続就業がなかなか正規で難しいのかなというような数値だと思うんですけれども、そういったところが将来的に女性の管理職比率を上昇するのになかなかつながっていきにくいという側面があると思います。

その愛知県の課題をどういうふうに把握されているのか、アンコンシャスバイアスの解消を図っていくということもあると思うんですけれども、労働者側、事業者側を含めて愛知県の課題をどのように把握していらっしゃるのか、それから取組をどのように積極的にされているのか、教えていただければと思います。

それから3点目なんですけれども、人材不足の分野なのでマッチングですかね、資料の6あたりになると思うんですけど、やはり以前から人材確保が難しい分野が継続してあると思います。介護関係の方に聞くと、特に若い人で福祉職に就きたいと思う人が減ってきている。昔に比べると、福祉関係の学校ですとかそういった職業に進学する人自体も減ってきているということで、現在の人材不足のマッチングというのも非常に重要だと思うんですけれども、将来に向けて、学生さんとか若い人が将来を決める際に、将来的に重要な介護とか福祉とか、この人材不足の分野がより魅力的な仕事だということを早くからアプローチするというか、アピールすることも重要だと思うんですけれども、そのあたりの取組ですとかお考えを教えていただければ助かります。

以上です。

【深澤会長】 それでは、林職業安定部長、よろしくお願いします。

【林職業安定部長】 職業安定部のほうから、御質問の1番目と3番目について回答させていただきます。

1番目は、最賃の引上げに伴う労働市場への影響という質問だと理解しております。

最賃引上げに伴う労働市場への影響ですけれども、ハローワークに届いている声として

申し上げますと、やはり現在在籍している従業員の方々の賃金を引き上げる必要も出てくるので少し採用計画の見直しを行いたいということであつたり、または、なかなか人件費の上昇分の価格転嫁が進まなくて苦勞しているという声であつたりというものが届いておりますので、少なからず影響はあると考えております。数字で見えますと、求人・求職のいずれのデータも今大きくぶれている状況ではなく、横ばいの状況であると認識をしておりますので、その影響は限定的であるというふうな認識をしております。これが1番目のお答えになります。

3番目、人材不足の取組ですけれども、今現在も、まだ希望する職種が決まっていない方に介護とかそういった職種のPRというのはもちろんやっておりますけれども、委員御指摘のとおり、もうちょっと手前から、学生、高校生、中学生、こういった段階から、今、職業教育ということで学校と連携をして、企業の方をお招きして地域の企業を知ってもらうという取組もやっておりますので、そうした中でこれらの人手不足分野の企業も盛り込んで実施しておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

以上になります。

【木本雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部から、1番と、それから2番につきまして御回答したいと思います。

まず、収入の壁のお話ですけれども、やはり賃金が上がってまいりますと、年末になると就業調整するといったことが増えてくるかと思いますが、その点につきましては、非正規雇用労働者の方々の処遇の改善という観点から、キャリアアップ助成金の中で年収の壁・支援強化パッケージに取り組んでございます。賃金が上がって社会保険の適用を受けるような場合について、事業主さんを助成金により支援することで、就業調整が生じないように進めているところでございます。

それから2点目ですけれども、女性活躍ですが、愛知県がなぜ進まないのかということにつきましてはなかなか分析が難しいところでございます。現在で私、2年目になるんですけれども、体感として思っていることについて申し上げますと、まず、企業側ですけれども、女性活躍についてお話を聞くと、おおよその会社様が「女性活躍推進に非常に積極的に取り組んでおります」とおっしゃるんですね。ただ一方で、労働者側からみるとどうなのかというと、なかなかそのように実感されていない、アンコンシャスバイアスではないですけれども、仕事のアサインのされ方であつたりとか、そういったところにやはりまだまだ意識の差があるのではないかというお話を聞くことがございます。

ですので、労働局として取り組まなければならないところについて申し上げますと、やはり経営者層、管理職の上のほうの年代の方々の意識、女性を活躍させるためにはどういうふうにしなければならないのかというところの意識のすり合わせというのが非常に重要なんじゃないかなと思っております。

また、労働者側から考えますと、いまだに実は妊娠・出産でお辞めになる率というのが愛知県は全国で一番高いというような状況になってございます。女性がお辞めになるのは製造業が非常に強くて、配偶者の方の賃金が高いからであるということがよく言われます。所定内の賃金だけで見ますとそんなに大きく全国とは変わらず、時間外を含めると俄然愛知県の賃金が高くなりますので、やはり製造業の3交代・深夜業ありというところの影響が大きいかなと思っております。

ただ、女性側も途中でお辞めになってしまわれますと生涯年収では1億5,000万差が出ると言われておりますので、そういった点も踏まえまして、就業を継続していただくことの意味について啓発をし続けていくということが重要なかなというふうに考えてございます。

以上です。

【深澤会長】 山本委員、よろしいでしょうか。

【山本委員】 ありがとうございます。最低賃金も女性の活躍もそうですけれども、すぐに結果が出ることではないと思いますし、最低賃金、今は問題ないかもしれませんが、これからまた出てくる、長期的に見ると出てくる可能性も大きいと思いますので、継続的な取組をよろしくお願いします。

【深澤会長】 それでは、そのほかに御意見。

【佐々木委員】 よろしいでしょうか。

【深澤会長】 それでは、佐々木委員、よろしくお願いします。

【佐々木委員】 すいません、中小企業団体の佐々木と申します。

今、最低賃金のお話がございましたので、私のほうからも中小企業の立場として少しお話をさせていただきます。

まず、中小企業の皆様も各経営者の方は、やはり従業員の生活を守るため、あるいは雇用をしっかりと確保するために、賃金の引上げというのはこれはやっていかなきゃいけないということで、かなりの努力をされております。ただ、今までもいろいろお話があったように価格転嫁が十分に進まない中で、今言われているような大幅な賃金の引上げが毎年

毎年続くと、これは経営上もたないというような声もいただいております。

ちなみに私どもが本年7月を基準日として行いました労働事情実態調査という結果を少し紹介させていただきますと、まず、価格転嫁を実施した企業、これは48.7%、価格転嫁の交渉中が21%ということでございますけれども、この転嫁率を見ますと30%未満、30%未満の転換率という企業さんも65.6%ということで、非常になかなか、原資をしっかりと確保するための価格転嫁というのはまだまだ道半ばの状況だということでございます。

そうしたことで、今、1,500円というような数値目標も国会のほうでちょっと議論があるようではございますけれども、いずれにしても皆さんのお声を聞きますと、やはりこの地方審議会の中では、しっかり法定3要素、特に地域の実態を反映した客観的なデータに基づいて額を決めていただきたいと。今年度の価格転嫁につきましては、愛知県の中央審議会、本当にそういうようなことでやって進めていただいて、非常にありがたかったんですけども、やはり企業の特に支払能力というのもしっかりと見ていただきたいということのお声をいただいております。

もう1つがリ・スキリングのほうでございますが、同じく労働事情実態調査を見ますと、今、経営上の障害ということが、労働力の不足、量の不足は4位なんですけれども、1位できているのが人材というか、質の不足というようにお声をいただいております。特に小規模な事業者さんでは単独でいろいろな研修等をやるのは困難ということで、組合のほう人材育成機関として様々な研修とか講習会をやっているというようなことでございますけれども、林部長さんからもございましたように、なかなか資金面だけではなくて、研修内容とか、それから適当な講師、こうしたものを選ぶのに非常に苦労しているんだというようなお声をいただいております。

特にそうした中、今年度、我々も事業として、雇用支援機構さんの生産性向上のオーダーメイドの枠で、生成AIのデジタル人材の育成というような事業を活用させていただきました。これは非常に組合からも好評で、募集人員を大きく上回るようなお声が上がりまして、実際は4回のところをもう1回追加していただいて、5回やっていただいたということでございますので、非常にそうしたことで、今、組合というのも教育機関としての役割というのが非常に高くなっておりますので、ぜひそうした、お金だけではなくてソフト面の様々な支援も引き続きお願いをしたいと思います。

以上でございます。

【深澤会長】 今、佐々木委員から、中小企業のお立場から、最低賃金とそれからリ・スキリングについて御発言いただきました。何か関連して御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、それ以外に御意見、御質問等ありましたらよろしくお願いします。

それでは、お願いします。

【安藤委員】 U Aゼンセン、安藤でございます。

それでは、私から2点、御質問をさせていただきたいと思います。

ページでいくと18ページのところ、労働条件の確保・改善対策ということで、毎年多くのところの監督指導を行っていただいているというふうに感じております。その中で法令違反が求められたものが毎年4,000前後、令和6年だと4,500ほど出ておりますが、ここについて、1回法令違反が認められた事業場に関して、継続的な監督実施がされているのかどうかというところをまず確認させていただきたいのと、定期的もしくは継続的に監督実施した結果、同様に例えば法令違反がもう一度認められたよみたいなところに対して、例えば監督実施内容に何か変化をつけているであるとか、より厳しい指導をしているであるとか、そういったところがあれば教えていただきたいと思います。

もう1点は5ページのほう、ハローワークのマッチング機能の強化ということで、企業向け、求職者向け、それぞれ担当者制をつけてギャップやニーズのずれがないように動いていただいているとは思いますが、それでもやはり求職者からすると、実際に就職の面談をしてみてギャップがあったり、ちょっとニーズとずれているなみたいなのところがあって、企業に対する不満であるとか不安であるとかというところが出てくることもあるかと思うんですね。そういった求職者からの声を例えば企業支援担当者の方に伝えているであるとか、企業向けに聞き取りや指導するであるとか、そういったことが行われているかどうかをちょっとお聞きしたいなと思います。

以上2点です。

【深澤会長】 それでは、高橋労働基準部長、よろしくお願いします。

【高橋労働基準部長】 それでは、1点目の御質問のほうに回答させていただきたいと思います。

まず、各労働基準監督署におきましては、年間を通じ、計画的にこの監督指導というものを実施しているところでございますが、効果的な監督となるためという観点から、問題ある事業場を的確に絞り込んでおりますので、大体違反率としては6割、7割ぐらいにな

っているというような状況でございます。

認められた法違反に関しましては、まず、その事業主さんが法違反をなぜ犯したのか、なぜ法を守らなければならないのかというものの理解をしっかりと促すことが必要かと思っておりますので、まずは是正に向けて、事案に応じて必要な粘り強い指導を行っているところでございますが、中には、なかなか行政指導のみでは解決が困難という事案も残念ながら見受けられるところでございますので、そういった事案に関しましては司法処分、そういったものを含めた形で厳正に対応しているところでございます。

今後とも事業場の理解度を踏まえた上で、その事業場において法令が守られるよう、しっかりと指導してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

【林職業安定部長】　　続きまして、職業安定部のほうから2点目の御質問についてお答えしたいと思います。

求職者の方からの声をどのようにマッチングに反映しているのかというお尋ねでしたけれども、求職者の方々、我々が職業紹介をした後の状況につきましては、当然双方からのフィードバックというものを記録しているところでございます。その中で求職者の方から企業に関する申出がありましたら、例えば指導を要するようなことであれば雇用を指導する担当部署につないで指導したり、また、こうしたほうがベターだという内容であれば、それは企業に対する助言という形で使っていったりということで、求職者からいただいた情報の性質に応じてハローワークの中で適切な対応を取っているという状況でございます。こうした情報はマッチングをする上では非常に大事な情報だというふうに思っておりますので、引き続き適正に管理の上、活用してまいりたいと思っております。

【深澤会長】　　安藤委員、よろしゅうございますか。

【安藤委員】　　ありがとうございます。単年度でだけではなくて、監督指導に関しては継続的に行っていただいているということが確認できまして、ありがとうございます。

ハローワークに関しても、やっぱりハローワークの信頼性が求職者のほうに担保されないと、なかなか若者の方も含めて使っていただけないなと思いますので、ちょっと質問させていただきました。ありがとうございます。

【深澤会長】　　そのほかに御意見、御質問等いかがでしょうか。

それでは、西尾委員、よろしくお願いいたします。

【西尾委員】　　全トヨタ労連の西尾です。お願いします。

先ほどの最初のところに少し戻ってしまうんですけども、3ページ、一番最後のところに、下半期の取組のところでは、最後のところで、やはり実態として最低賃金が上がっていく一方で、とはいえ、その水準をなかなか担保できないという中小企業さんも非常に多いと思うんですけども、こうした状況の中で、課題があれば監督指導等を行うとなっていてんですけども、これはちょっとすいません、私の自分の理解のためにも知っておきたいんですけども、具体的にどのような指導が行われるのかということを1つ確認させてもらいたいの1つと、それから、そうは言ってもなかなか経営の実態から厳しいという声があるのも実態だと思いますけども、ほかのページでもやはり生産性をどうやって上げていくかということもあったと思います。

特に例えば製造現場とかを見ると、なかなか過去から人の手でやれる生産性向上みたいなことはもちろんずっとやってきていると思うんですけども、そういった部分も結構限界があるんじゃないのかなというふうには少し感じている中で、より本当にDXだとか、何か大きな投資をしながらでもやっていかないと、この先の生産性向上って本当に難しいのではないかなというふうにも感じていまして、そうしたところの方向性みたいなところで何かお考えがあればぜひ教えていただきたいなと思います。

それからもう1つが、すいません、10ページのところで、高齢者のところで、今後、70歳までの就業確保に向けた措置をやっていきたいと思いますということで、なかなか人材が限られた中で、こうした施策も非常に大切なものだとは思っています。

ただ、やはり製造現場のところで考えると、例えば今まで、65歳まででいうと、まだまだ同じ職場で何とか頑張って働いていただいた方ってたくさんいるかなと思うんですけども、これが年齢がさらに上がっていくことで、同じ職場でということも非常にその企業にとっては大きな問題になってくるのかなと思うんですけども、そうした中で、費用の面もそうですし、仕事を新しく何か考えていかないといけないということも非常に考えられると思いますので、そうしたことで何か支援できることがあるのかということもぜひ参考に聞かせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

【深澤会長】      それでは、高橋労働基準部長、よろしくお願いします。

【高橋労働基準部長】      まず、1点目の御質問でございます。

まず、今年度の1月以降に実施します最賃が守られているかどうかをメインとした監督指導におきましては、文字どおり最賃が払われているかどうか、最賃が支払われていない場合に関しては最賃を支払うよう指導しているというのがメインとなります。

ただ一方で、先ほど佐々木委員からの御意見のところもございましたが、中小企業、零細規模の企業を中心としまして、なかなか賃上げに課題を抱えている企業というのは多いというのも実態でございます。

私ども労働基準監督署におきましても、基本的には法律を守ってもらうというのが一義的な役目ではございますが、それに限らず、先ほど冒頭の説明にありましたような「賃上げ」の支援パッケージとか、先ほどD Xの推進というお話がございましたが、他の企業の参考となる好事例集なんかもございますので、そういったものを紹介しながら、各種支援策あるいは他の企業の事例を参考にしながら取組を進めるような形で、併せてそういった助言をしている、そういうような状況でございます。

私から以上です。

【林職業安定部長】      引き続きまして、職業安定部からも回答させていただきます。

1つ目の質問の、今後の生産性向上などの支援の方向性ということですが、委員御指摘のとおり、賃上げをしていくためにはやはり生産性の向上が不可欠だと思っておりますし、それに一番効果がダイレクトに効くのがD X化ではないかなと思っています。ですので、労働行政としてもデジタル人材の育成というところに特に力点を置いて、人材が労働移動する際には離職者訓練を挟んでD X化を進めるとか、あとは企業内の訓練でD X化を進めていただくことを支援をしていくとか、そういった取組を通じてデジタル人材の育成を支援してまいりたい、進めてまいりたいと考えております。

2点目、高齢者雇用の関係で御質問いただきました。

現在、70歳までの就業確保措置の努力義務というのを企業の皆様にはお願いしているところですが、この中でも、おっしゃるとおり、高齢の方、様々な健康上の差異も含めてあると思いますので、なるべくそれに沿って活躍できる環境をつくってあげてもらえないかということをお願いをしているというのが今のフェーズになっていると思っています。

ですので、少し法的な措置というよりは、ソフトな支援を進めていくフェーズではないかと思っておりますので、高齢者の活用事例、活躍事例、そういったものも今取りまとめて横展開などしておりますので、セミナーなどを通じて雰囲気醸成に努めていきたいと思っております。

以上です。

【深澤会長】      西尾委員、よろしいですか。



小林局長、よろしくお願いいたします。

【小林愛知労働局長】 大型の投資をしなければいけない場面もあるのではないかと思います。最初にお話がありましたので、私のほうから補足させていただきたいのは、最初に御紹介した「賃上げ」支援のパッケージですけれども、厚労省だけではなくて中企庁さんの補助金も入れてございまして、中企庁の補助金の中にはかなり設備投資額が大きいものも対象に入っております。小さい投資から大きな金額の投資まで、ニーズに対応した形の支援策をパッケージ化させていただいておりますので、そちらの活用もお願いしたいというふうに思っております。

【深澤会長】 西尾委員、よろしゅうございますか。

【西尾委員】 ありがとうございます。

【深澤会長】 それでは、そのほかに。

高川委員、先にどうぞ、よろしくお願いいたします。

【高川委員】 高川です。

私からは、10ページの障害者雇用につきまして、御質問とお願いをさせていただければと思っております。

26年7月から雇用率が2.7%に引き上がるということで、各企業、そのためのいろんな受入れの環境整備等に今取り組んでいるところかと思います。下期の取組に書いていただいておりますようにマッチングの場を増やしていただけるというのは大変ありがたい施策だというふうに考えております一方で、人材獲得の最前線で働いている者からいたしますと、なかなか、我々企業が働いていただける、または活躍いただけると思う人材要件と、また、就労機関様や教育機関様が御支援されている内容に少し乖離があるのではないかなというふうに考えておまして、なかなかマッチングがしづらいという状況も発生しているのではないかなというふうに考えております。

特に中小企業様を中心として、企業で育て切ることが難しい会社様があるのではないかなと思っておりますし、そうした障害をお持ちの方にどんなふうにスキルやまたは能力をつけていただくような御支援をいただけるのかというところを、また教えていただければと思っておりますし、そうした状況に応じた雇用率の引上げや、それに関する御支援と、またはサポートということをお願いしたいなというふうに考えております。

以上です。

【深澤会長】 それでは、林職業安定部長、よろしくお願いいたします。

【林職業安定部長】 職業安定部から回答させていただきます。

障害者雇用につきましては、日頃から企業の皆様に推進していただいておりますことを御礼申し上げたいと思います。

委員御指摘のとおり、来年の7月から雇用率がまた引き上げられるということで、我々もマッチング支援をより一層強化していかなければいけないと考えております。雇用率が上がれば上がるほど、雇用が進めば進むほど、これから労働市場に出てくる障害者というのは、やはり企業が求めるお仕事とのギャップがあるということは、御指摘のとおりあるのかなというふうに思っています。

このため、我々もそこでどんな工夫ができるのか、どんな仕事の切り出し方ができるのかとか、どんな関係機関と連携をして進めるとスムーズなのかとか、また、職場に入った後もジョブコーチとか既存制度を使ってどのようなサポートができるのかとか、そういったことに知恵を絞りながら企業の皆様のお力になりたいと考えております。

以上です。

【深澤会長】 高川委員、よろしいですか。

【高川委員】 はい。

【深澤会長】 それでは、中島委員、よろしくお願いします。

【中島委員】 中島でございます。御説明ありがとうございました。

私からは18ページの労働条件の確保・改善対策。すいません、戻ってしまうんですけども、私ども連合愛知では労働相談をしております、大体月に150件ほど相談が寄せられております。おおむねそのうちの約9割は労働組合のない労働者からということにはなっているんですけども、今、この課題の2つ目に記載いただいたように、相談の案件が、基本的な労働条件に関わるものが最近非常に増えているので、まさに同じ実感があります。前は少しハラスメント的なのが多かったんですが、今、本当に基本的な労働条件というところが多いです。

とりわけ、ここにもいろいろ下の表に書いていただきましたけども、労働条件が明示されないまま働いている方で結局トラブルになったりとか、説明がないまま、休みが取れない、長労働時間になっているというところでトラブルが起きているということが非常に多いものですから、下半期の取組というところで少し強化いただきたいのが、違反したところについては指導いただくということはやっていただくんですけど、もう少し一般的にこういう事例が増えていますよとか、基本的なところを分かっていないのか忘れていいのか、

人手不足で人手が足りなくなって、そこのマネジメントが弱くなっているのか、少しそこは把握ができていないんですけども、改めてそこは法令違反ですよということをもう少し発信をしたり、これは労使というか、中小企業団体の皆さんともとなるんですけども、改めてここはしっかり伝えて守っていくということをやっていないと、そういう法令違反があるところって、やっぱり働く人たちもそういうところじゃ働きたくないよねということになりますし、労使紛争になっていくと、その分、また企業のほうも大変になっていくということもありますので、改めてその基本的なところもしっかり周知啓発ということをお願いしたいということが1点。

あわせて、とりわけトラブルになっている方が、若い方、学生アルバイトの方が、全くあまり知らないままアルバイトに入って、非常にトラブルになって苦労されているということがあって、やはり若い方がそういう労働法を知らない。もちろん、あまり学校で学ぶことも少ないですし、教えていただくことが少ないので、そのまま丸腰で働いたらちょっとトラブルに巻き込まれるということが多いということです。いろいろところで若い方に分かりやすく伝えるような、そういうような発信のほうもお願いしたいですし、いろんな学校等々を訪問されて、そういうところでちょっと何かチラシを渡してもらうような、そういった若い方、学生アルバイトを含めたところへの対応も、下半期、少し御検討いただけるとありがたいなと思いますので、要望としてお伝えしておきます。

以上です。

【深澤会長】      それでは、高橋労働基準部長、よろしくお願いします。

【高橋労働基準部長】      まさに御指摘のとおりだというふうに認識しております。

先ほども申し上げましたが、今回違反が非常に高い状況になっておりますが、これは愛知の企業全体がこういように違反状態が蔓延しているというわけではなくて、違反率が高くなっているのは、繰り返しになりますが、問題ある事業場をスクリーニングしてやっているのも当然ながら高くなっているものです。ただ一方で、法令を守られていない実態というのは本当に重く受け止めなければならないと思いますので、先ほど御提案いただいた広報の在り方も含めて、そこはしっかりと今後ともやっていきたいと思っております。

あと、学生アルバイトは直接私どもの担当ではないのですが、それと関連して、冒頭の説明の宣伝をさせていただきたいと思っているんですけど、今回のポスターデザインコンテストの応募対象を学生の方にしたというのは、まさに中島委員御指摘のとおり、若い方々は最賃を含めなかなか知らないということもありまして、そこに目を向けたいという

ところもありまして、今回新たな取組としたところでございます。この取組さらに発展させていくためには、一人でも多くの大人の方々が投票していただいて、若者たちにもこういったものが必要だということを促していくことが必要かと思っておりますので、ぜひとも投票のほうを、御協力のほうをよろしくお願いいたします。

【深澤会長】 それでは、木本雇用環境・均等部長、よろしくお願いいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 補足といいますか、学生さんへの対応ですけれども、毎年4月から7月ぐらいのところで学生さんがアルバイトを始める時期を中心に、「労働条件を確かめよう！」というキャンペーンをやっておりまして、大学のほうに労働条件についてお話をさせていただく機会をくださいということでお願いをしておりますし、個別の相談会などにも対応させていただいているところです。しかし、実態として若い方々からの御相談が増えているということでございますので、来年度についてはやり方の見直しを検討させていただければなというふうに考えてございます。

以上です。

【深澤会長】 中島委員、よろしゅうございますか。

【中島委員】 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

【深澤会長】 それでは、それ以外に御意見、御質問ございましたら。

稲熊委員、よろしくお願いいたします。

【稲熊委員】 稲熊です。よろしくお願いいたします。

私からは、11ページの若年者層の就職支援のところについて少し教えていただきたくて、今回手を挙げさせていただきました。

若者の利用率が減少してきているところで、手がかかる、手厚い支援が必要な方が増えているということなんですけれども、人口自体が若者が減少してきている中で、この活用度と人口との兼ね合いでも、やはり活用度がそもそも下がっていらっしゃるのかどうか、もし下がっていらっしゃるということであれば、その要因をどんなふうに考えられていらっしゃるのかというのを教えていただきたいのが1点目です。

2点目が、今日お話を聞いていまして、DX人材の育成にすごく重きを置かれていくということだったんですけれども、この若者の就労支援と教育訓練機関のDXとの接続の強化みたいなものとか、もし何かそういったことをお考えのことがあれば、教えていただけたらと思います。

【深澤会長】 それでは、林職業安定部長、お願いします。

【林職業安定部長】 若年者の就職支援について、御質問ありがとうございます。

まず、若年層の求職者数の減少ですけれども、これにつきましては人口の減少のスピードよりも速いスピードで減少していると認識をしておりますので、人口相応に減っているという状況ではないという認識を持っています。

その理由ですけれども、1つは、今、若者にとって仕事を探す手段というのが様々あるかと思っておりますので、そうした中でハローワークが選ばれていない実態があるんだろうなと自覚しております。もう1つは、選ばれるために必要なアピールができていないということも自覚はしておりますので、これから、我々の強みはやっぱり地域にあること、地域の企業を知っていることだということが生き残っていく道だと思っておりますので、それを強化して、しっかりPRをして、利用者の取り込みを図っていきたいと考えております。

DXの関係の接続についてのお尋ねがございましたけれども、若い方、DX関係の職業訓練を受講する方もおられますので、そうした方に対しては、先ほどの行政運営の説明で申し上げましたけれども、企業の方に対し、具体的にこういったDXスキルを使える人が欲しいDX推進求人を登録をしていただくよう、今お願いをしておりますので、それが一定数蓄積されてきますと、そういった訓練を受けた方にダイレクトに提供することができるようになってきますので、そうしたことを通じて、身につけた能力をしっかりと社会で使えると流れをつくっていきたいと思っております。

以上です。

【深澤会長】 稲熊委員、よろしゅうございますか。

そのほかに、御意見、御質問いかがでしょうか。

それでは、上野委員、よろしく願いいたします。

【上野委員】 それでは、上野のほうからお話しさせていただきます。今日は御報告ありがとうございました。

2点ほど形式的なところと、あと1点、お願いベースの話ですけれども、1点目は19ページのところの御説明で、命が失われるような災害というのは当然減ってきているけれども、4日以内の傷病のところは顕著に増えているというようなお話があったかと思うんですが、その原因はどのように考えてみえるか。最近いろんな窓口とか通報とかそういうのも充実してきているので、そういう関係でたまたま今までも十分あったけれども、上がってくるようになったと、報告しなきゃいけないというところもあると思いますし、その関係でそういうふうに見えるようになってきた、いい面として捉えるところもあるのかと、

ちょっと原因のところをお伺いしたいなと思ったのと、2点目は、毎回ここに来るとすごくいろんないい施策とかパンフレットとかたくさんあって、すごくいいなと思うんですけど、広報の話でちょくちょく出ると思いますけれども、どこまで届いているんだろうかと思う、残念だなと思うところもありまして、金融機関へのパンフの配布とか、何か調整ということはされているんでしょうかということを少しお伺いしたいなと思いました。

最後、ちょっとお願いというか、2点目の話にも関わるんですけども、くしくも最初、小林局長のほうから、中企庁との連携の補助金があるというふうな話があったかと思いますが、私、中企庁の各県の出先機関である中小企業活性化協議会のほうで非常勤で勤めさせていただいているんですけども、補助金、本当にコロナ禍以降、いろんな政策パッケージが出てきて、中企庁もそうですし、金融庁も一緒にというところで、すごく本当、いろんな人に使ってもらいたいなというもどかしいところがあるんですが、なぜ金融機関にという話をしたかという、相談に来られる方は物すごく増えているんですけども、やっぱり若い経営者さんはホームページからたどり着いてくださるんですけども、特に製造業でTier 3とかそれ以下になって、それ以下というか、それ以外の方たちになってくると、およそ自分ではたどり着けないので、協議会のほうに。金融機関の方が連れてみえるんですよね。金融機関の方が、この賃上げもそうですし、価格転嫁もそうですけど、何ともならなくなるとやっぱり返済してもらえないので、リスクはしているけれども、もういよいよやばいという、いよいよやばい前にもっと来てほしいんですけど、その場合であれば私が相談に入ることはないので、その場合、例えばこういうのも、どこまで説明が正しいかどうかはともかく、できる立場でもないですし、少しちょっと振るんですけど、ほとんど誰も知らないんですよね。それが非常にもったいないなと思っていて、もちろん金融機関の方も知りませんし。

なので、どこまでこういう広報というのがあれかなというので、あまり省庁間で横の。ここでも多分、中企庁の単語が出たのは珍しいんじゃないかなと思うんですけども、ぜひ、やっぱりお金の話が大きく、しかもまた、金融機関も金利のある世界になってきて、いろいろ違う活動もしなければいけない、伴走支援もしなきゃいけないというところで、いろいろ模索されているところではありますので、ぜひそこに対する働きかけというのも視点として持っていただけるといいんじゃないかなと思って、少しお話しさせていただきました。

【深澤会長】      それでは、高橋労働基準部長、よろしくお願いします。

【高橋労働基準部長】      まず1点目の、休業4日以上労働災害が増えている主な原因でございますが、大きな要因としましては、高齢労働者の増加、外国人労働者の増加というのは多いのかなと思っております。

どうしても年齢が高くなりますと身体的能力の低下ということで、例えば転倒を例えにとってみれば、高齢者になりますと転倒しても重症化してしまう、一方、若い方が転倒しても、かすり傷で、あるいはちょっと打撲で済むものが、高齢者の方だとやっぱり骨折に至ってしまうというケースがあります。

あとは外国人労働者に関しましては言葉の壁あるいは文化の違いですが、例えば外国人労働者ですと、日本人ではなかなかあまりやらない、動いている機械に手を出してしまうとか、そういった災害が顕著に高いというような状況もございますし、第3次産業に従事する労働者の方が増えているというところもありまして、どうしても製造業、建設業に比べますと、第3次産業というのは安全衛生関係に関して少しまだ取組が進んでいないという、そういった要因があるのかなと思っております。

ただ一方で、あえて労災を報告しないという事案も少なからず認められますけど、悪質な事案に関しましては、労災隠しという形で今年度も送検しているところでございます。やはり労働災害をしっかりと報告していただかないとその対策もしっかり取れないということもございますので、そういった面でも、ちゃんと起きたものはしっかりと報告する、それに対する対応をいかにどうしていくのかというところは、今後とも労働災害を減らすために重要なというふうに考えているところでございます。

私からは以上です。

【深澤会長】      それでは、木本雇用環境・均等部長、よろしくお願いします。

【木本雇用環境・均等部長】      広報の関係でございますけれども、どこまで届いているのかという点については非常にじくじたる思いがあるところもございます。問題だと思っておりますし、先生がおっしゃるとおり、御自分でたどり着けないような方がかなりの一定数いらっしゃるというのも認識をしているところでございますけれども、経産局とは連携を取りまして、中企庁の関係の助成金、補助金につきましても一緒に支援パッケージとして進めていきたいと思っておりますし、来年、政労使会議が行われますけれども、その場でもやはり共通認識として進めていくつもりであります。

また、金融機関ですけれども、県内の信用金庫さんとは連携協定を結んでおりまして、信用金庫さんを通じた周知をさせていただくというルートは出来上がっておりますし、先

日も信用金庫協会さんの御担当者の皆様方に研修などもさせていただいたところでございます。必要に応じまして、先ほど御説明させていただきましたパッケージにつきましても御案内をさせていただいているところですので、まだまだ不十分なところがあるかと思っておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

【上野委員】        ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

【深澤会長】        そのほかに御意見、御質問等いかがでしょうか。

じゃ、堀西委員、よろしくお願いします。

【堀西委員】        すいません、ちょっとだけまだ時間があるみたいなので、堀西のほうから質問させていただきます。

光行委員からの御質問もあったんですけど、A I が急速に進展している中でのデジタルスキル表ってそごはないんですかという御質問があって、その部分で先ほどからD X人材育成のためのリ・スキリングとか、そういう育成支援とかあるんですけど、今、大手企業なんかは逆にデジタル人材をどんどん減らしちゃって、A I のほうに走っていつているという状況があるかと思うんですが、小林局長から先ほど、中企庁からも非常に大型投資という形での予算についていますよということを伺ったので、A I に対する投資の補助とかサポートとか、そういうのは中小業者向けにないのかなというのが1つです。

もう1つ質問は、木本さんにも先回か先々回にも同じように、何で女性、愛知県は活躍できていないんですかと質問したのは、木本さんは愛知は製造業が強いから、その関係ですかねということをおっしゃって、今日、さらに新しくお聞きしたのは経営者層の意識が足りないというお話だったと思うんですけど、多分、多分というか、経営者の皆さんには、「女性活躍、はい、しています、うち」とみんな口をそろえて言うと思うんですよ。でも、実際数値には表れてこない。

なので、経営者層を本気にさせようと思ったら、女性が活躍している企業ってこんなすごいことになっているんですよという具体例なんかを示すと、ええっというふうになるんじゃないかなと思うんですけど、多分、愛知県の経営者層の皆さんにはまだその意識が全体的に浸透していないので、あそこもやればうちもというふうに必ずなってくるんじゃないかなと思うんですけど、そんなような形で、あ、こういう企業さんはこういうふうに改善して、こういうふうに女性の数値がいろいろ上がったら、こんなふうにK P I の指数が上がっていますよみたいな、そういうふうな活動みたいなことってされているのかなと思って、2つちょっと教えてください。



【深澤会長】       じゃ、最初の点について、林職業安定部長さん、よろしくお願いします。

【林職業安定部長】       1点目のA Iの投資について補助があるのかというところについては、すいません、労働局のほうでは把握ができておりませんのでお答えができないのですけれども、労働局でできることとしましては、やはりそういった人材を育てるという面で支援をしてまいりたいと思いますので、設定される訓練の中でそういったもののウェートを増やしながらか支援をしてまいりたいと考えております。

【木本雇用環境・均等部長】       ありがとうございます。

女性活躍の好事例の横展開ということかと思うんですけれども、そこまで好事例の把握ができていないというのが実態と思っております。ただ、やはり隣を見て、ああ、うちもと思ってもらえるような芽出しを何とかできないものかなというふうには考えておりまして、そこは下半期努力したいと思っております。

【堀西委員】       A Iについても女性活躍についても大変期待しておりますので、よろしくお願いいたします。

【深澤会長】       小林局長、お願いします。

【小林愛知労働局長】       補足をさせていただきますけれども、まず、A Iの関係ですが、必ずしもA Iかどうか分からないですが、中企庁さんの補助金には生産性向上I T導入支援事業費補助金というものがございまして、この中でできる可能性があるのかなと思っております。

あと、先生のお話にございましたデジタル人材の削減ですが、テレビ番組で、アメリカでは徐々にデジタル人材に辞めてもらって、A Iで対応するようになっていくというのを見まして、確かにそういう方向に動いているんだなと思ったのですが、日本ではA I活用はまだまだら模様だと思っております。企業規模にもよると思いますが、デジタルツールを十分に使いこなしていらないところもたくさんあるかと思っておりますので、そういう企業さん向けには、デジタル人材を育成して、デジタルツールを活用してもらって生産性向上を図ってもらうというのは必要な段階であるという認識で施策を進めているところでございます。

【堀西委員】       どうもありがとうございます。

【深澤会長】       いろいろ多数、御意見、御質問等いただきましたが、そろそろ終了の時刻が近づいてまいりましたので、議題（3）につきましては以上になります。

本日の審議事項、議題についてはこれで全て終了となります。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

【辻】 深澤会長、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和7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 —