

令和4年度 第1回愛媛地方労働審議会

(令和4年10月31日)

○日時 令和4年10月31日(月) 13時30分～15時30分

○場所 東京第一ホテル松山 2階 コスモホール

○出席者

【公益代表委員】

小田委員、甲斐委員、高橋委員、長尾委員、藤本委員、村田委員

【労働者代表委員】

井上委員、岡本委員、白石委員、曾我委員、宮崎委員、吉岡委員

【使用者代表委員】

本田委員、三原委員、渡邊委員

【事務局】

瀧原労働局長、平井雇用環境・均等室長、岡本労働基準部長、  
三原職業安定部長、白石総務課長、三好労働保険徴収室長、山内賃金室長、  
三浦健康安全課長、島田労災補償課長、渡部職業安定課長、  
濱上需給調整室長、堀尾職業対策課長、山岡訓練室長、  
松友雇用環境改善・均等推進監理官、深川雇用環境・均等室長補佐、  
杉本雇用環境・均等室企画調整主任

○議題 愛媛労働局における労働行政の推進状況

○議事

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

定刻となりましたので、ただいまから第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。私は冒頭の司会を務めます事務局の松友と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

先にお手元の資料を確認させていただきます。机上配付させていただいておりますけれども、次第がございまして、次に配席図、出席者名簿と続き、あとは事前送付いたしました資料となります。事前送付いたしました資料は、内訳のとおり、委員名簿と議事資料が4点、労働行政の推進状況、令和4年度行政運営方針、それから参考資料のNo.1とNo.2となっております。不足等ございませんでしょうか。

それでは、続きまして定数報告です。本日の出席議員は委員18名中15名で、代表別では公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員3名でございます。以上、本日の出席者数が、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、委員全員の3分の2以上、又は労働者代表委員、使用者代表委員、公益者代表委員の各3分の1以上の出席を満たしておりますので、本審議会は有効に成立していることをご報告いたします。

なお、審議会は愛媛地方労働審議会運営規程第5条の規定により、原則公開となっ

ております。また、議事録についてもホームページ上で公開することとなっておりますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。

それではまず初めに、事務局を代表いたしまして、愛媛労働局長の瀧原からご挨拶申し上げます。

#### ●瀧原労働局長

愛媛労働局長の瀧原でございます。愛媛地方労働審議会の委員の皆様方におかれましては、日頃より愛媛労働局の行政運営につきまして、ひとかたならぬご理解、ご協力をいただいておりますこと、厚く御礼申し上げます。

また、大変ご多忙な中、本日の審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

本審議会は、愛媛労働局が所管いたします業務につきまして、ご審議をお願い申し上げます。本日は今年度第1回の審議会として、令和4年度上半期の重点施策の取組状況と、下半期に向けた取組につきまして、事務局からご説明を申し上げ、委員の皆様方からご意見をいただきたいと存じております。

さて、新型コロナウイルス感染症は、3回目の秋を迎える中、最も感染者数が増加したこの夏のいわゆる第7波からは現在少し落ち着いた状況であり、ご承知のように県の警戒レベルも、7月から継続しておりました感染警戒期中での特別警戒期間が、先週土曜日から新居浜、西条圏域を除き、感染警戒期に切り替えられました。もちろん、この冬にインフルエンザと同時流行する懸念等も言われておまして、まだまだ予断を許さない状況ではございますけれども、経済活動自身は戻りつつある状況かと思っており、労働局といたしましても、このウィズコロナの社会に即した取組というものを積極的に進めてまいりたいと考えております。

このような状況の中での県内の雇用失業情勢でございますが、10月28日に公表いたしました9月の有効求人倍率は、季節調整値で1.47倍と、前月に比べますと0.01ポイント下回ったものの、1.5倍近い水準にあり、引き続き求人が求職を大幅に上回るという状況で推移しております。

経済的には原材料費や燃料費の高騰、あるいは急激な円安というような、感染症以外の懸念材料もございますけれども、ハローワークに県内、幅広い業種から求人をいただいております。一部業種ではコロナ前を上回るような状況も見受けられるときもあり、全般的に人手不足感が高まっている状況と認識しております。

愛媛労働局といたしましては引き続き、雇用の維持、労働移動等に関する支援に努めるとともに、雇用のミスマッチの解消に向けて、教育訓練等の人への投資の積極的な推進、多様な働き方や人材活躍の促進を図り、すべての方々が意欲と能力を最大限に発揮できる環境の整備に取り組んでいるところでございます。

令和4年度の取組につきましては、資料の行政運営方針等に示しておりますとおり、雇用の維持や人材育成への支援、人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進、デジタル化の推進などの施策とともに、多様な人材の活躍促進として、法律改正等もございましたけれども、女性活躍、男性の育児休業取得等の促進、あるいはなかなか若い人の獲得も難しいという状況でございますけれども、新規学卒者等への就職支援、さらには、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援、さらには就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人等に対する支援などの施策を実施しております。

また、誰もが働きやすい職場づくりとして、柔軟な働き方がしやすい環境整備、

長時間労働の抑制をはじめとした、安全で健康に働ける環境づくり、さらには、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援などの取組を進めているところでございます。

これらの取組の進捗状況につきましては、この後当局の各部室長から説明させていただきますけれども、引き続き感染防止対策等に配慮しながら、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、精力的に各施策を推進してまいりますので、本日の審議会におきまして、委員の皆様方からの忌憚ないご意見、ご指摘をいただき、それらを今後の行政運営に反映させて、より効果的な取組を進めてまいりたいと考えております。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、議事に入る前に新任の委員様1名をご紹介します。資料の中に第11期の委員名簿がございますので、ご覧ください。

公益代表委員の丹治洋子様辞任されたことに伴いまして、後任に高橋直子様を7月21日付けで任命されております。それでは高橋様、一言お願ひいたします。

●高橋委員

皆様こんにちは。今期委員に任命されました高橋直子と申します。私、市内のありす法律事務所という事務所に所属している愛媛弁護士会所属の弁護士でございます。私の事務所は令和元年9月に、おそらく四国では初めて、女性ばかりの弁護士複数で運営をするという形で始めておきまして、私含め女性弁護士が3人所属しており、労働問題ももちろんなんですが、女性の依頼者、相談者さんから数多くのご依頼、あるいはご相談をお受けするということが主たる業務でございます。

どこまでお役に立てるかわかりませんが、微力ながら意見発信させていただきたいと思ひます。今後ともどうぞよろしくお願ひいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。その他の委員の皆様におかれましては変更がございませんので、この委員名簿の配付をもってご紹介に代えさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

なお、使用者代表の植村委員様、小倉委員様、渡部健委員様におかれましては、本日ご都合により欠席となっております。

続いて事務局を紹介いたします。先ほど労働局長の瀧原はご挨拶申し上げましたので、そのほかの職員をご紹介します。

なお、本日総務部長は緊急の用務のため欠席しております。

雇用環境・均等室の平井です。

●平井雇用環境・均等室長

平井です。よろしくお願ひいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

労働基準部長の岡本です。

●労働基準部長

岡本です。よろしくお願ひいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

職業安定部長の三原です。

●三原職業安定部長

三原です。よろしくお願いいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。それではこれより、進行を議長にお願いしたいと思います。審議会の議長につきましては、愛媛地方労働審議会運営規程第4条の規定によりまして、会長が務めることとなっております。それでは村田会長、よろしくお願いいたします。

●村田会長

ただいま進行を仰せつかりました村田でございます。円滑な議事の進行に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

それでは早速議題に入りたいと思います。地方労働審議会は労働局が担う様々な重要事項について、公労使それぞれの代表委員が一元的に調査審議し、労働局に意見を述べ、労働行政に反映していただく場でございます。そして本日は今年度第1回目の地方労働審議会でございます。資料にありますとおり、労働局の令和4年度行政運営方針を拝見しましたところ、今年度の重点対策は、雇用維持、労働移動などに向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進、そして誰もが働きやすい職場づくり、の三本柱となっております。

まず事務局から、令和4年度労働行政運営方針に沿って、上半期における重点対策事項にかかる進捗状況、下半期の取組方針について説明をいただきたいと思います。すべての説明が終わりましたら、一括して審議に入りたいと存じます。

それでは、着席をしたままで結構でございますので、順次説明をお願いいたします。

●三原職業安定部長

愛媛労働局職業安定部長を拝命しております三原と申します。審議会の委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜りまして、心から感謝申し上げます。

早速ではございますが、令和4年度の業務運営状況につきましてご説明いたします。

お手元のホッチキス止め横長の令和4年度第1回愛媛地方労働審議会資料をご覧ください。本年3月11日に開催されました令和3年度第2回の本審議会でのご審議を経て策定されました令和4年度労働行政運営方針、資料のカラー刷りの冊子でございますが、こちらの内容に沿って、令和4年度の年度途中における業務の進捗状況につきまして、各担当部室長から順次ご説明申し上げます。

なお横長の資料の各項番はカラー刷りの運営方針の項番に対応しておりますので、適宜ご参照いただければと存じます。

それでは、横長の資料の1ページ目をご覧ください。「第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」の「1 企業の雇用の維持や求職者等の人材育成への支援」です。

まず(1)の雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援です。雇用調整助成金については、令和2年の感染拡大直後から支給水準を大幅に引き上げるとともに、申請手続を簡略化した結果、県内でも多くの企業にご活用いただいているところですが、一方で雇用保険財源が逼迫したほか、労働移動を妨げているとの指摘もございまして、支給水準は段階的に引き下げられているところです。

先週金曜日の厚生労働本省の発表によりますと、12月以降については、一部の特

に状況が厳しい事業主を除きまして、通常の支給水準に移行されると発表されました。また、労働者が直接申請することができる休業支援金については、支給水準を8割から6割に引き下げることとされております。

左右のグラフですけれども、雇用調整助成金、休業支援金の申請件数と支給決定件数の推移を表しております。申請件数はいずれも徐々に減少しております、申請を上回るペースで支給決定処理を進める場合も出てきております。

一方で、会計検査院からの指摘に基づきまして、不正受給対応に全力を挙げているところをごさいます、雇調金等の不正案件につきまして一部の企業名の公表を行うなど、不正事案の抑止に努めております。引き続き適正迅速な支給に努めてまいります。

続きまして2ページ。「産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援」です。雇調金等の雇用維持策により、休業状態が長引くことで、労働者のモチベーションや技能が低下するという弊害が生じていること、一方で人手不足が深刻化している産業もある、ということ踏まえまして、在籍型出向および産業雇用安定助成金の活用による支援を行っているところをごさいます。

上半期においては、在籍型出向支援セミナーや説明会の開催等による周知、マッチングに努めた結果、上段の囲みの記載にありますとおり、8月末現在、累計で出向労働者92人、出向元企業数19社、出向先企業数16社にご活用いただいているところをごさいます。

しかしながら、人手不足の企業が増え、送り出し企業が見つかりにくくなり、マッチングのペースが現在落ちているところをごさいます。下半期は、より幅広い企業を対象としたオンラインでの企業説明会の開催を予定しております。雇調金等の受け皿として在籍型出向が活用されるよう、引き続き出向元、出向先の開拓に努めてまいります。

続いて3ページ目をごさいます。「職業訓練等の人材育成を通じた再就職支援の強化」です。

令和3年2月に策定された新たな雇用訓練パッケージにより、雇用維持との両輪として職業訓練を推進してきたほか、その後成立した岸田内閣は「成長と分配の好循環」の方針を掲げておまして、分配にあたる人への投資、そしてその一番の具体策である職業訓練の重要性が一層高まっているところです。

愛媛労働局およびポリテクセンター愛媛では、昨年度実施した周知キャンペーン「あなたを“パワーアップ”大作戦」を「あなたをもっと“パワーアップ”大作戦」として継続実施するとともに、資料右上のポスターにありますとおり、小学館週刊ビッグコミックスピリッツで連載がスタートした、訓練校を題材とした宇和島市出身の漫画家の作品『無職の学校』とのコラボ企画による周知を行っているところであり、本年8月、作者の清家孝春氏へのインタビュー動画を、YouTubeの愛媛労働局公式チャンネルに掲載したところです。

各訓練校への入校率は資料中ほどの記載のとおりですけれども、求職者支援訓練、主に雇用保険を受給できない求職者向けの訓練ですが、それから公共職業訓練、県及び高障求機構が実施する離職者向けの訓練ですけれども、いずれも訓練定員に対する入校率は、全体的には対前年比でおおむね同水準となっております。

ただ、今年度から雇用保険受給者も求職者支援訓練を受講できるよう制度改正が行われたことで、公共訓練から求職者支援訓練に比重が移ってきております。

一方、訓練修了者の就職状況については、資料下段の表のとおり、進捗率は101.4パーセント、対前年同月比でプラス11.5ポイントと上昇しております。受講要件や給付金受給要件の緩和等が継続していることや、求職者への受講奨励強化により、特に求職者支援訓練での受講者が増加し、結果として就職件数も伸びた形になりました。ただし、幅広く職業訓練が活用されるためには、これまでより大幅に受講率を上げる必要がありますが、当県の受講率は現在、全国の平均値を下回っております。受講定員が満たず中止となるコースが発生するなど、改善の余地があることから、県やポリテクセンター等と関係機関との調整を深めるなど、受講率向上に全力を挙げてまいります。

続きまして4ページでございます。「2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」です。

まず1点目、「人材確保対策コーナーでの支援」です。現在、雇用失業情勢は求人が求職を大きく上回り、人手不足感が非常に強まっている状況にあります。こうした中で人材確保支援は極めて重要な政策であり、ハローワーク松山の人材確保対策コーナーをはじめとする各所の窓口において、医療・介護等といった人手不足分野におけるマッチング向上や潜在求職者の掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和等のマッチング支援を行っております。

第1四半期においては、資料中ほどの表にありますとおり、3,067件の支援対象求人に対して、合計で397件の充足を図ったところです。下半期においては、社会福祉協議会やナースセンター等との連携を図り、医療・福祉・介護人材の確保、定着支援に引き続き取り組んでまいります。

続いて5ページ目でございます。「職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進」です。

厚生労働省では、キャリア形成に資する情報等の見える化を図るツールを用意しております。資料にはその一例を記載しております。

職業情報提供サイトである「日本版 O-NET」job tag では、仕事理解を図るために各種職業情報を整理掲載しているほか、就業経験の少ない若年者等の自己管理、自己理解を図る職業興味検査、キャリア分析、職業能力チェック等の充実したコンテンツを用意しております。

また、自身の職歴の棚卸を行い、職業能力の見える化を図るジョブ・カードや、採用した非正規雇用労働者の中途採用率、定着率等の情報を公表した企業を対象とした中途採用等支援助成金の普及を図っているところです。

続きまして、6ページ目でございます。「ハローワークにおけるマッチングの促進」です。

まず、管内の雇用失業情勢についてご説明いたします。直近の有効求人倍率は、資料に記載は8月の数字で1.48倍となっております。9月の数字を先週金曜日に公表しておりますが、1.47倍となっております。求人が求職を大きく上回り、人手不足感が強まっている局面にあります。

左側のグラフの上側の折れ線のとおり、有効求人倍率については、令和2年度は大幅な下降局面でしたけれども、令和3年度以降は多少波があるものの、おおむね上昇傾向が続いております。棒グラフは長い方が求人数、短い方が求職者数を表しておりますけれども、グラフからは、感染症拡大初期を含め、一貫して求人数が求職者数を上回っていること、令和3年に入ってから、求職者数については大きな

増減はない一方で求人数については上昇傾向となっており、求人増加が倍率を押し上げる状況となっていることがみてとれます。

求人につきましては、感染症拡大の影響は縮小しつつある中で、原材料費、燃料費、電気料金の高騰や急激な円安による企業の経営環境の悪化が懸念される所ですけれども、今のところ根強い人手不足基調を背景に、雇用情勢においては求人数の減少につながるほどの影響は見られません。

一方で、求職者の動向は、完全失業率や事業主都合離職者数が低めに抑えられている中で、求職活動の動きが全体的に鈍く、マッチングに時間がかかるケースが増えているところです。また、近年は社会生活のリモート化が進み、自宅でのパソコンやスマホによる仕事探しが定着している中で、民間の求人サイトが急成長しております。特に若年者を中心としてハローワーク離れが顕在化しつつあります。

下半期においては、求職者のハローワーク窓口への取り込みを徹底するとともに、担当者制や予約相談によるきめ細かな求職者支援、面接会や職場見学の実施による求人者支援、事業所訪問による求人開拓等、マッチングの精度を上げる取組に力を入れてまいります。

続いて、7 ページ目でございます。「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」でございます。

ハローワークにおいては従前よりPDCAサイクルによる目標管理、業務改善に取り組んでおります。1枚資料をめぐっていただいて、8 ページ目には8月末（一部6月末）時点のハローワークごとのマッチングに関する主要3指標の業務実績を掲載しておりますので、ご参照いただければと思います。

また、別冊の参考資料No.1として、ハローワーク就職支援業務報告という資料をお付けしております。こちらは管内8つのハローワークの各所長が、自ら業務運営を振り返り、業務運営の総括を行っているものですので、ご参照いただければと思います。

続きまして、9 ページ目でございます。「3 デジタル化の推進」です。

まず1点目、「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」です。近年の社会生活様式のリモート化に対応すべく、令和3年9月以降、ハローワークの基幹システムが順次刷新されており、スマホやパソコンを経由して、求職者が求人情報提供やオンライン職業紹介を受けられたり、求人者が求人の申込みを行ったりと、来所せずにハローワークのサービスを利用できるよう、環境の整備を進めてまいりました。

オンラインサービスでは、求職者マイページないし求人者マイページ上で行いますが、各マイページの利用普及率は、資料中ほどの表にありますとおり、求人者が39.7パーセント、求職者が25.2パーセントと、全国平均値をわずかに下回っている状況でございます。

下半期は、引き続きマイページ開設率の向上に努めるとともに、マイページを活用した情報提供等のオンライン上での支援に力を入れてまいります。私からは以上でございます。

#### ●平井雇用環境・均等室長

失礼いたします。それでは資料の10 ページ、第2「多様な人材の活躍促進」について説明いたします。

まず、女性の活躍、男性の育児休業取得等の促進についてでございます。

今年の4月から女性活躍推進法、また育児介護休業法が改正されまして、雇用環境・均等室の今年度の重点事項としております。まず、男性の育児休業の取得促進につきましては、上半期は改正法の周知徹底に重点的に取り組んでまいりました。事業主向けの説明会を主催・共催合わせて11回開催しておりますが、最近ではコロナ禍の影響もありまして、参集型よりオンライン形式のほうがより多くの参加がありますので、オンラインセミナーを主催で5回開催して、効率的な周知を図っております。

そのほか、改正法の解説動画を作成しまして、愛媛労働局公式YouTubeチャンネルに掲載をしております。視聴回数が昨日時点で1,500回を超えておりまして、有効な周知方法でございますので、今後も継続してYouTubeの活用を図っていきたくと考えております。

それから、昨年12月6日から育児休業制度等に関する特別相談窓口を開設して、様々な相談に対応しておりますが、9月末までに全体で748件の相談をいただき、特に育児休業に関する相談は396件と、全体の半数以上を占めております。そのうち、男性労働者からの育児休業に関する相談が3割を占めるなど、これまでにない傾向を示しております。今回の改正に対する関心の高さがうかがえますので、今後も相談窓口を周知して、適切な相談対応に努めていきたくと考えております。

右側をご覧くださいと思いますが、育児・介護休業法の改正に伴いまして、上半期は積極的に報告徴収を行って、法律に沿った就業規則等の整備を指導いたしました。計画件数140件に対して実施件数が96事業所と、進捗率が68.6パーセントとなっております。

それからその下のところをご覧くださいと思いますが、県内の主要な労使団体、関係機関をメンバーとする働き方改革推進会議、これを毎年度1回開催しておりますけれども、本年度は改正法の施行に合わせまして、男性の育児休業の取得促進と女性の活躍推進をテーマとして、企業の取組事例を紹介したり、関係機関の取組状況ですとか、今後の課題について意見交換をいたしました。愛媛県も深刻な少子化が進んでおりますので、今後、男性の家事・育児参加の促進、女性の活躍推進に関係機関が連携して取り組んでいくことを確認しました。

次の11ページをご覧くださいと思いますが、両立支援等助成金の支給決定状況の表を載せておりますが、最大の特徴はこの表の一番下の「新型コロナウイルス感染症小学校等対応コース」のところでございます。この助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響によって、主に小学校以下のお子さんが小学校や保育園等の休業等で、家で子供の世話をするために仕事を休まざるを得なくなった保護者である労働者に対して、事業主が有給の特別休暇の取得を認めた場合、事業主が負担した賃金額を国が全額補助する制度でございまして、令和2年度の制度が昨年度9月30日に復活して、現在まで延長されております。

昨年度は年間で180件程度であった申請が、今年度は上半期で約1,400件の申請がございました。それを9月末までに1,135件支給決定をしております。この助成金は労働者への支援措置の一環でございますので、迅速適正に処理をするということを、最優先で取り組んでおります。

この助成金に関する相談窓口も設置しておりまして、助成金の活用を希望する労働者からの相談は、上半期で231件ございました。このうち、事業主に対して助成金の活用を働きかけた件数が116件と、ほぼ全数が助成金もしくは支援金の申請に



協力的な状況でございました。

この助成金の支給対象期間は 11 月末までということで延長されておりますが、その後も延長の可能性があるので、今後とも助成金の円滑な活用に向けて取り組んでまいります。

11 ページの右側をご覧いただきたいと思いますが、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況につきましては、義務企業の 99.4 パーセントが届け出をしております。上半期のくるみん認定は、プラチナくるみんの認定が 2 社ございました。今年の 4 月からくるみん認定制度が改正されておまして、くるみん認定とプラチナくるみん認定の基準が少し厳しくなっておりますけれども、新たな認定制度としてトライくるみんですとか、不妊治療と仕事の両立に関するくるみん認定プラスという制度もスタートしておりますので、今後の対策といたしましては、男性の育児休業取得の促進、それから不妊治療と仕事の両立への理解促進を図りまして、それぞれの企業で一層積極的に次世代育成支援の取組が行われるよう、働きかけを強化していきたいと考えております。

#### ●三原職業安定部長

続きまして、職業安定部からご説明いたします。

12 ページをご覧いただけますでしょうか。「マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援」でございます。

主に子育て中の女性を支援するため、県内 3 つのハローワークにマザーズコーナーを設置し、担当者制によるきめ細かな就職支援を行っているところでございます。資料中ほどの表の記載にありますとおり、担当者制の支援対象者の就職率は比較的高い水準となっておりますけれども、下半期においては 94 パーセント以上の就職率を目指すとともに、良質な求人確保や、松山地域ネットワーク連絡協議会に参加している関係機関との連携を強めてまいります。以上でございます。

#### ●平井雇用環境・均等室長

続いて、13 ページの女性活躍推進のための取組について説明いたします。

今年の 4 月 1 日から女性活躍推進法が改正されまして、常用労働者数 101 人以上 300 人以下の企業に対して、一般事業主行動計画の策定届出と情報公表の義務が拡大されております。昨年度からこの新義務企業に対して、早期の行動計画の策定届出を指導してまいりましたけれども、当局におきましては、3 月末時点で新義務企業の届出率が 85.1 パーセントでございました。6 月末時点では 100 パーセントに達しておりますが、その後、新たに義務の対象となる企業が 2 社増えましたので、現在の届出率が 99.5 パーセントとなっております。

そして、常用労働者数 100 人以下の努力義務の企業は、現在 23 社しか届出がありません。今後の方針といたしましては、女性活躍推進法の履行確保と合わせまして、努力義務企業が積極的に行動計画を定めて、女性活躍推進の取組を行うよう、啓発指導してまいりたいと思います。

また、えるぼし認定企業ですけれども、当局管内ではまだ 3 社と、少ない状況です。今後一層、えるぼし認定企業が増加するように、認定制度の周知とともに、認定候補企業に対する個別支援を丁寧に行ってまいりたいと考えております。

#### ●三原職業安定部長

続きまして、14 ページをご覧いただけますでしょうか。「新規学卒者等への就職支援」についてご説明いたします。

昨年度卒業の、令和4年3月末時点の就職決定率を見ますと、資料中ほどの表の記載にありますとおり、高校生は99.7パーセント、大学等は96.5パーセントと、高い水準を維持しております。一方で、少子化の影響により、就職希望者数は年々減少を続けており、人手不足の深刻化に伴い、企業による新卒者の確保が難しい傾向が強まっております。

下半期においては、教育機関や事業主団体等と連携して人材確保支援に取り組むとともに、合同就職面接会や企業説明会を複数回開催するほか、ユースエールの企業認定を進めてまいります。未内定の卒業予定者に対しまして、労働局、ハローワークでは引き続き、就職支援に全力を挙げてまいります。

#### ●平井雇用環境・均等室長

続いて、15ページの「非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」のところでございます。

まず「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」についてでございますが、昨年の4月からパート・有期雇用労働法が、企業規模にかかわらず全面適用となりまして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差の解消を図るため、法に基づく均等・均衡待遇の義務の履行確保に取り組んでおります。

本年度上半期は、法に基づく報告徴収を140件計画しておりますが、上期で45件実施をいたしまして、進捗率が32パーセントでございます。数字として伸びておりませんが、これは、上半期は育児介護休業法の報告徴収を優先して実施したことによるもので、パート・有期雇用労働法につきましては、下半期においてパート労働者、有期雇用労働者の雇用率の高い事業場を重点的に集中して報告徴収を行って、計画件数全数の実施を図りたいと考えております。

また、下半期におきましては、働き方改革推進支援センターの専門家が、管内の個別企業に対して職務評価、職務分析の導入を進めて、同一労働同一賃金の取組支援を図ることとしておりまして、モデルケースとなるように当局もフォローしていきたいと考えております。

#### ●三原職業安定部長

続いて、同じページの右側、「フリーターへの就職支援」についてご説明いたします。

ハローワークでは、わかものハローワークを中心に、ジョブカフェ愛 work やえひめ若者サポートステーション等と連携し、フリーター等へのきめ細かな就職支援、職場定着支援を行っております。

実績については資料中ほどの表にありますとおり、令和2年度から3年度にかけてまして、感染症拡大直後の実績からの反動もあり、24.5パーセントのプラスとなっております。なお、令和2年度から就職氷河期世代支援が新たに追加されたことに伴いまして、フリーター支援事業の支援対象範囲が縮小したことで、令和元年度と令和2年度以降では数値は単純に比較できない状況となっております。

下半期は就職説明会を開催するとともに、ユースエールの企業認定を進めてまいります。

続きまして、16ページをご覧ください。「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」でございます。

一体的実施事業は、ハローワークの職業紹介事業と各地方自治体の各種施策を組

み合わせ、ワンストップで行政サービスを提供するものでございます。県内ではハローワークプラザ松山および愛媛県のジョブカフェ愛 work が連携した「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」と、ハローワーク松山および松山市が連携した「松山市福祉・就労支援室」の2つがございます。表の記載のとおり、事業実績は両施設ともに8月末時点でおおむね順調に推移しております。

下半期の取組といたしましては、県、松山市との間で運営協議会を開催し、今年度の事業の振り返りを行ったうえで、令和4年度の事業計画を策定することとしております。

続いて、17 ページをご覧くださいませでしょうか。

今回新たな取組といたしまして、本年3月、宇和島市との間で雇用対策協定を締結いたしました。市との間で雇用対策面での一層の連携強化を図っていくこととしております。この協定では、人口減少の課題を強く意識しまして、地域の雇用のミスマッチの解消を図るとともに、若者等の人材の地元定着を図りつつ、外部労働市場からの人材・企業を受け入れる、という三本柱をコンセプトに、市と国がさまざまな施策で協力していこうとするものであり、こうした取組については、県内の他の自治体へも展開していきたいと考えているところでございます。

続きまして、18 ページでございます。「4 就職氷河期世代の活躍支援」でございます。

いわゆる就職氷河期世代への支援については、コロナ禍にあっても国の最重要施策の一つとされておりまして、計画では県内において3年間で2,700人の正規雇用者を増やすこととしております。今年度のハローワークの職業紹介による正社員就職件数については、表の記載のとおり、目標値1,062件に対し、7月末現在の実績は380件、進捗率35.8パーセントと、目安の33.3パーセントを上回っており、おおむね順調に推移しております。

「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を基盤としながら、ハローワークの専門担当者のチーム支援や、助成金による雇入れ企業支援、えひめ若者サポートステーションを通じた支援等を行っているところです。

下半期は「えひめ就職氷河期世代応援サイト」を活用した情報発信や、合同企業説明会の開催等にも取り組んでまいります。

なお、就職氷河期世代の活躍支援については、当初令和2年度から4年度までの3か年が集中取組期間とされてきましたが、令和5年度、6年度を第2ステージと位置づけ、引き続き取組を強化することとされたところでございまして、愛媛労働局としても切れ目のない支援を行っていくこととしております。

続きまして、19 ページ目でございます。「5 高齢者の就労・社会参加の促進」です。

高齢化が進行し、改正高年齢者雇用安定法が昨年4月に施行され、70歳までの就業機会確保措置が努力義務化される等、高齢者雇用を取り巻く状況は年々変化している中で、労働局、ハローワークでは、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備支援、ハローワークの「生涯現役支援窓口」等でのマッチング支援、シルバー人材センター事業等の推進に取り組んでまいりました。

下半期は、65歳までの雇用確保措置未実施企業の早期解消や、70歳までの就業機会確保措置の環境整備支援、ハローワークの「生涯現役支援窓口」でのマッチング支援を引き続き進めてまいります。

続きまして、20 ページでございます。「6 障害者の就労促進」です。

令和3年6月1日現在の障害者雇用の状況につきましては、右下の折れ線グラフのとおり、県内の実雇用率は昨年と同率の2.29パーセントとなり、法定雇用率の2.3パーセントを下回りました。

昨年3月から新たに雇用義務の対象となる企業を中心に雇用不足数が増加したことや、感染症の影響により、障害者が比較的就労しやすい求人が減少したこと等が要因として考えられます。

また、右肩上がりで推移してきた雇用者数は、右下の棒グラフのとおり減少に転じておりまして、こちらも感染症拡大の影響を受けて、雇用者数が減少した可能性がございます。

こうした中、中小企業をはじめとした雇入れ支援として、いわゆる雇用ゼロ企業を中心として雇用率達成指導を強化するとともに、多様な障害特性に対応した就労支援として、各支援機関が一体となって実施する企業向け、障害者向けのチーム支援を推進しました。引き続き、ゼロ企業を中心に雇用率達成指導を強力に進めるとともに、優良中小企業事業主に対する認定制度である「もにす認定制度」の普及に努めてまいります。

続いて、21 ページ目でございます。「7 外国人に対する支援」です。

右下のグラフのとおり、平成26年以降、県内の外国人労働者数は増加傾向にありましたが、昨年10月末現在の統計では、感染症拡大に伴う入国制限等による影響を受け、8年ぶりに減少に転じました。

一方で、その上の参考の記載にありますとおり、県内の外国人を雇用する事業所数は1,919か所と過去最高を更新し、人材不足を背景とする企業の採用意欲の高さをうかがわせる結果となりました。

一方で、資料左上の記載のとおりでございますが、外国人労働者の適正な雇用管理も課題となっております。外国人雇用管理指針、外国人雇用状況届出制度の周知のため、77の事業所を訪問し、9事業所に対して外国人雇用管理アドバイザーによる指導援助を実施したところであり、引き続き雇用管理改善に努めてまいります。

続いて、22 ページ目でございます。「8 派遣労働者の雇用の安定のための取組の推進」です。

労働者派遣事業および職業紹介事業については、引き続き訪問指導を積極的に展開しており、資料中ほどの記載のとおり、許可、届出事業所、派遣先等に対する指導監督状況は、年間計画数に対しおおむね順調に推移しております。また、その下に記載がありますとおり、本年10月より改正職業安定法が施行されており、求人の的確表示や個人情報の取扱い適正化、近年急成長している求人メディアの届出制創設に関して周知を行いました。

下半期は引き続き、改正職業安定法の周知を図るとともに、派遣労働者の雇用安定措置の履行確保に向け、適切な指導監督を実施してまいります。以上でございます。

#### ●平井雇用環境・均等室長

続きまして、23 ページの第3「誰もが働きやすい職場づくり」についてです。

1の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」のところですか。新型コロナ禍に伴う波及効果といたしまして、テレワークですとか兼業・副業など、こういった働き方が普及したことが挙げられますけれども、愛媛県では令和3年度の県の調査では、テ

テレワークの導入率が10.3パーセント。兼業・副業を許可・容認する企業が27.3パーセントと、まだまだ普及が進んでいない状況です。

今後のデジタル社会への対応と多様な人材の活躍推進、また、労働生産性の向上を図るためには、多様で柔軟な働き方ができる環境整備が必要とされておりますので、テレワークや兼業・副業といった働き方が労使双方にとって有意義な働き方として定着するよう、各ガイドラインに沿った雇用管理が行われるよう、引き続き啓発に努めてまいります。

企業のワークライフバランスの促進を図るために、当局の働き方・休み方改善コンサルタントがおりますが、コンサルタントが積極的に県内の企業を訪問して、積極的に企業の実情を踏まえた改善策を提案しております。訪問で把握いたしました好事例につきましては、広く周知を図っていきたくと考えております。

#### ●岡本労働基準部長

続きまして、2の「安全で健康に働くことができる職場づくり」でございます。

職場における感染防止対策ということで、先ほど局長の挨拶で申し上げましたが、コロナが感染拡大して3年を迎えておりまして、まだ終息に至っていない状況でございます。しかも1年目、2年目、そして3年目と、年々感染者が拡大しているというところでございます。

職場における感染防止については、あらゆる機会を通じて呼びかけをしているというところで、実績については記載のとおりでございます。しかし、これまでで第7波が最も感染拡大し、感染者は大幅に増加したということで、職場の感染状況につきましては後ほど、労災事務のところと労働災害防止のところでご説明したいと思います。

23ページの右側、「長時間労働の抑制」というところでございます。現在、厚生労働省の最重要課題として働き方改革の実現を進めているところでございまして、その中でも長時間労働の抑制というのが一番大きなテーマになっています。

これまでも申し上げましたが、長時間労働の抑制につきましては、労働時間削減に取り組みたい、または積極的に取り組もうと考えている企業への支援、そして働き方改革の中で労働基準法改正がございまして、時間外労働の上限規制が施行されたということで、労働基準法改正の円滑な施行と履行確保といったような二本柱で、長時間労働の抑制を図っているところでございます。

23ページでは、積極的に労働時間の縮減に取り組みたいと考えている事業場への支援の内容が、こちらの方に書かれております。働き方改革推進支援センターであるとか、また、労働局に配置している働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業訪問等を実施したり、また、集団的な説明会を開催するなどして、企業、団体への周知・支援を行っているという状況でございます。

続きまして、24ページのところが、労働基準法改正の、特に時間外労働の上限規制に関する監督指導の状況でございます。

特に監督指導では、1か月あたり80時間を超えると疑われる事業場に対する監督指導というところを重点に行っております。そして、あと2年を切りましたけれども、現在上限規制が猶予されております事業・業務についても、今年度から業界団体の協力をいただきながら、周知を始めているところでございます。

続きまして、「労働条件の確保・改善対策」でございます。これは監督行政の中で、労働基準監督官の日常の業務ということで、各企業に様々な情報に基づいて監

督指導を行っているところでございます。実績は右側のグラフのとおりです。

今年度につきましては、2つ目のポツ（・）のところでございます、賃金の引上げというのが政府の中での大きな課題となっております、監督官が事業場を訪問すると、そういう機会を通じて、監督指導と併せて、賃上げに取り組もうとする事業場に対して、各種助成制度の紹介であるとか、逆に、賃上げをしようとしていても、様々な取引条件によって、賃上げとか労働基準法令の遵守がままならないといったような場合については公正取引委員会の方に通報する、といったようなことを監督指導に併せて行うという取組をしているところでございます。

下半期に向けましては、上半期と同様の取組を進めるところでございますけれども、特に先ほど申し上げました上限規制の猶予事業・業務に対して施行が迫っておりますので、猶予事業場に対する説明会、支援というのを、雇用環境・均等室と連携しながら、さらにその比重を高めていき、さらに、来年度はもっとその比重が高まるのではなかろうかと考えておりますけれども、猶予事業への取組と併せまして、今月11月は過労死等防止啓発月間ということになっておりまして、この月間に合わせて、様々な取組を行っております。過労死防止のシンポジウム、11月24日に愛媛大学さんの方で開催することになっておりますし、また、過重労働解消キャンペーンということで、重点監督であるとか、また労働局長が、積極的に長時間労働の抑制に取り組んでいる事業場に訪問させていただいて、好事例として県内の事業場の皆さんに周知するといったような、ベストプラクティス企業訪問というようなことも、今月実施することとしております。

併せまして、来週になるのですが、愛媛労働局では毎月1回、南海放送さんのラジオの枠をいただいております、11月8日になりますが、私の方が出演しております、「ニュースな時間」というのが17時くらいから南海放送さんであるのですが、18:25頃から過重労働防止に向けた呼びかけを、5分ほどですがラジオで出演しておりますので、お時間がありましたら南海放送「ニュースな時間」というのを聞いていただければと思っております。

続きまして、25ページ。「迅速かつ公正な労災保険の給付」のところでございます。

労災保険事務につきましては、迅速かつ公正な給付のテーマに尽きるのですが、先ほど申し上げましたコロナ感染の労災請求が非常に増えております。これまで年間100件程度だったのが、今年の第7波で愛媛では連日4,000,000人を超えるような感染があったのですが、現在、月100件を超える申請が出ておりまして、9月には200件を超えているといったような状況でございます。

通常の労働災害、起きない方がいいのですが、そういった労働災害についても迅速な給付が求められるところではあるのですが、現在は職場でのコロナ感染における労災給付が急激に増えておりまして、各監督署の職員、非常に頑張っているのですが、もう少しこの第7波の申請が出てくるのではなかろうかと考えておりますので、迅速な給付を今後も進めていく必要があると考えております。

グラフの方は過労死の関係の、愛媛県内の請求と決定件数の状況でございます。長時間労働の抑制について力を入れて取り組んでいることもあり、こちらの脳・心臓疾患につきましては減少傾向にあります。精神障害に関する労災請求・決定件数については、愛媛では横ばいになっておりますが、全国では年々増加している状況でございます。引き続き、ハラスメントを含めた長時間労働抑制等に努めていく必

要があると考えているところでございます。

続きまして、26 ページ。労働災害の防止に関するところでございます。現在、愛媛では第 13 次労働災害防止計画に基づいて労働災害防止に取り組んでいるのですが、その5か年計画の今年は最終年になっているところでございます。右側の折れ線グラフ、いろいろな色があって、ちょっとわかりづらいかもしれませんが、濃い青色が年ベースの労働災害の確定値というものでございまして、令和3年、1,690件ということで、前年から8.9パーセント増加しているというところでございます。その下、紫の線が走っていると思うのですが、1,556件。これはコロナを除いたもので、コロナを除いたとしても2.4パーセント増えているというところでございます。オレンジの折れ線グラフが、9月末の速報段階の数値となっております。例年900件台でいたい推移しているのですが、昨年は1,110件、今年度につきましては1,680件ということで、大きく増えたのは、下の円グラフにもありますが、先ほど来申し上げている職場のコロナ感染によるもので、今年度9月段階で700人というような状況になっているところでございます。仮にコロナを除いたとすると980件ということで、こちらの方は前年からは微減となっているという状況でございます。

私ども13次防の目標値は薄い青色で線を引いておりますが、1,372件ということで、すでにこの目標値を超えているという、非常に厳しい状況になっております。コロナも当然含んだ数値で、われわれ労働災害を防止しているのですが、一方でコロナというのはちょっと特殊な状況でございますので、コロナを除いた数値ではどうなっているのかというものを踏まえながら、今後も県内の労働災害防止に努めていく必要があるかと考えております。

その中で労働災害、コロナを除いて増加している原因は、右側でございますように、第三次産業における転倒災害であるとか、年々労働者の方が高齢化しているということで、高齢者の労働災害が増えているといったところで、こういった転倒災害、高年齢労働者の労働災害防止に努めていく必要があると、そういったところに力を入れて今後取り組んでいく必要があると考えております。

27 ページのところは衛生関係の取組でございます。縷々取組をこちらに記載しております。特に2つ目の緑の丸のところです。化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底ということで、こちらにつきましては新たに特別化学物質の規則の改正であるとか、石綿規則の改正であるとか、そういった改正がなされておまして、順次施行されているところでございます。こういった改正につきまして、関係事業場に対して引き続き周知を図っていくということでございます。

下半期の取組のところでも、特化則、石綿則改正につきましては、関係3,300の事業場に自主点検を実施して、今後回収して、これらを分析して、効果的に周知、また、制度の履行確保を図っていきたいと考えております。

最後、13次5か年計画は12月までということで、残されたところ2か月あまりでございます。例年、年末年始非常に労働災害が増えておりますので、12月に向けて引き続き関係団体と協力しながら、パトロールであるとか、関係団体が開催します各種大会に参加するなどして、効果的に労働災害防止を呼び掛けてまいりたいと考えているところでございます。

#### ●平井雇用環境・均等室長

それでは続きまして、28 ページの「総合的なハラスメント対策の推進と個別労働

関係紛争の解決の促進」のところをご覧くださいと思います。

管内6か所に設置しております「総合労働相談コーナー」で受理した労働相談の件数ですが、9月末までに約6,800件と、前年度に比べ1.8パーセントの増加でございました。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は約1,600件と、これは逆に昨年同時期より13.6パーセント減少しております。

相談内容といたしましては、職場のいじめ・いやがらせが引き続き最も多くなっておりますが、例年、全体の4分の1を占めていたものが、今年度は上期では15.1パーセントと、割合が減少しております。ただ、これは次の29ページの左下のグラフをご覧くださいなのですが、ハラスメントの相談件数のところで、一番左のパワハラ相談が351件と、昨年度の68件から大幅に増加しております。これは今年の4月から中小企業にもパワーハラスメントの全面適用が始まったことから、中小企業におけるパワーハラスメントの相談を労働施策総合推進法上の相談件数に計上したためでございまして、この件数と個別労働紛争解決促進法の職場のいじめ・いやがらせの相談を合算すると、600件を超えておりますので、前年度の状況と大きな差異はないと捉えております。

ハラスメントの防止につきましては、引き続き各企業において実効性のある防止措置が講じられるよう、各法令の履行確保に取り組んでまいりたいと考えております。

続いて、個別労働紛争解決援助制度の運用状況ですが、28ページの下段ですが、個別労働紛争解決促進法に基づく労働局長による助言・指導の申出件数は上期で51件と、前年同時期に比べて2割以上減少しております。

また、次のページの上でございしますが、紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は、今年度上期で17件と、前年同時期に比べ4割以上減少しております。

一方、こちらには書いてはございませんが、労働施策総合推進法に基づく個別労働紛争解決援助制度の労働局長の助言・指導が、上期で4件、調停申請が2件ございまして、これらは手続きを進めた結果、解決に至っております。

今後の取組といたしましては、労働関係法令の周知を広く行い、労使紛争の未然防止を図るとともに、総合労働相談コーナーの機能強化、また、関係機関との連携強化に努めて、相談への的確な対応に努めることとしております。

紛争解決援助制度が行政型ADRとして、有効な制度として利用が進み、紛争が円滑に解決されるよう努めてまいりたいと思います。

#### ●岡本労働基準部長

続きまして、30ページ3番、最低賃金の引上げに関するところでございます。

愛媛県の最低賃金につきましては、小さいですがリーフレットを資料に載せております。10月5日から時間額853円で発効しているところでございます。この引上げ額は、時間額に統一されて以降、一番大きな引上げ額となっており、特に中小事業場に対する支援が求められているところでございます。

その支援にあたりましては、業務改善助成金という助成金がございまして、その活用を図るというところで、特に9月1日からはより使いやすい制度に改正されてございまして、業務改善助成金につきまして昨年はウェブを使った説明会を開催していたのですが、今年はYouTubeで説明動画を掲載するなどして、活用促進に努めているというところでございます。

そして、853円という時間額自体の周知につきましても、周知に努める必要がご



ございますので、各地方団体のご協力をいただくとか、また、今年は路面電車や大街道のストリートビジョン等を活用した周知、さらに愛媛県内の伊予銀行さんをはじめとする主要金融機関さんが快くご協力いただけまして、各支店の掲示板にこのポスターを貼らせていただいていたという周知するというような取組を進めているところでございます。

続きまして、4番「治療と仕事の両立支援」でございます。こちら、病気が原因で仕事を辞めることがないようにということで両立支援を図るものでございます。両立支援チームというものが、関係18団体で構成しておりまして、そこで会議を開催しているのですが、今年もコロナの影響で、お医者さん等が構成メンバーにおられるということで、今年も書面開催ということになりましたけれども、引き続き、関係団体の皆様と協力しながら、このガイドラインの周知啓発に努めてまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

#### ●三好労働保険徴収室長

続きまして、31ページの「労働保険適用徴収義務の適正な運営」についてでございます。

①の「労働保険の未手続事業一層対策の推進」と②の「収納未済歳入額の縮減」を重点施策として取り組まして、8月までの状況につきましては、資料の通りとなっております。

①の「労働保険の未手続事業一層対策の推進」に関しましては、9月末現在で新規成立件数は299件、進捗率は35.2パーセントであり、第7波の新型コロナウイルス感染拡大等に伴いまして、新規成立件数は前年度同時点で4.9ポイント下回っており、低調な状況にありますが、今後も引き続き、積極的な臨戸訪問を行い、効率的、効果的な加入勧奨活動を実施して、成立目標件数の達成を目指してまいります。

②の「収納未済歳入額の縮減」についてですが、9月末現在、収納率は全国平均43.66パーセントに対しまして、愛媛局は43.76パーセントと、全国平均を0.1ポイント上回っている状況にありますが、上半期が終了したのみであり、また、いまだ全期および第1期分の指定納期限が到来していない状況におきましては、収納率が全国平均以上であるとはいえない状況にあります。

特に今年度につきましては、雇用保険料率が4月1日から9月30日までで1000分の0.5、10月1日から3月31日までで1000分の4.5の引上げがあったことから、徴収決定額は9月末現在で253億6,700万円と、前年度末より32億5,000万円増加しており、収納率の低下が危惧されるため、令和4年度に滞納した労働保険料につきましては、納付特例を確実に実施し、過年度とならないように推進してまいります。

今後も引き続き、確実な納付督促、差押え等、実効ある措置を実施して、収納率が全国平均を上回ることを目指してまいります。以上です。

#### ●村田会長

はい、ありがとうございました。ただいま、愛媛労働局における労働行政の推進状況につきまして各担当部局より一括してご説明をいただきました。非常に盛りだくさんで多様な範囲にわたっておりましたが、予定された時間内で大変うまくご説明いただいたのではないかと思います。

ただいまのご説明に対するご質問、ご意見など、委員の皆様から自由にいただき

たいと思います。どなたかご意見、ご質問等ございましたら、ご自由にご発言いただきたいのですが。

長尾委員、お願いいたします。

●長尾委員

ありがとうございます。2か所質問させていただきたいと思います。1点目、資料で申し上げますと、まず8ページで、「ハローワークのマッチング機能に関する業務実績」に関して、雇用保険受給者の早期再就職件数について、この達成率が宇和島や新居浜、四国中央など、人手不足の傾向が強いところで若干低くなっているように見えます。参考資料No.1も拝見したのですが、これはやはり産業分野によるものでミスマッチがあるのか、求職者の資質ですとか、希望条件と合っていないのかなど、概況を教えてくださいたいと思います。

先ほど口頭で、マッチングにやや時間がかかっているというお話もありましたが、そのあたりもう少し教えていただけるとありがたいです。

2点目ですが、18ページの就職氷河期世代に関連して、目標値が立てられていて進捗率などが挙げられているのですが、そもそも愛媛県で就職氷河期世代というのがどれくらい数としているのか、ざっくりでいいのですが、世代を絞って、国勢調査と就業構造基本調査か労働力調査か何かとの差を出しているのかと思うのですが、何人くらい県内にいるのか、教えていただけたらと思います。

●三原職業安定部長

ご質問いただき、ありがとうございます。安定部からお答えさせていただきます。

まず1点目のマッチングに関するところでございます。早期再就職割合の数値の違いをご指摘いただいたところでございますけれども、全般の状況といたしましては、非常にマッチングに時間がかかると私がお説明申し上げましたが、まさにそのとおりで、コロナ禍にあって実は雇用不安が広がっているかという点、印象としてはそれほど強い雇用不安が広がっているとは、あまり思っておりません。

よく引き合いに出されるのがリーマンショックの時でございます。あの頃はハローワークに行列ができ、ハローワークの近所に渋滞が発生するといった状況でございました。今回もそういったことを当初恐れていたのですが、実際は、今はハローワークの来所者がかなり減っています。オンライン化も含めての現象ですので一概にはいえませんが、まず、数値上は事業主都合離職者というところ、会社都合で解雇されたり、倒産して辞めざるを得なかったという方の数値は非常に少なく、過去最低水準にとどまっています。これは、経産省の給付金ですとか、われわれでいうと休業支援の雇調金等をはじめとする支援がある程度功を奏した面があることが考えられます。完全失業率については2パーセント台中盤ということで、リーマンショック時の5.5パーセントという数値と比べると、コロナ前と近い水準で推移しているということで、雇用不安はある程度緩和されているかと思っております。こうした中で、早期に再就職しようという方がちょっと減っている印象がございます。これは、いろいろ要因があるとは思いますが、まずお一人暮らしの方であると、早く再就職しなければということで、早期の就職を望む傾向にあるのですが、同一生計で家計が直ちには逼迫していないということになると、求人条件の良いところをずっと狙っているというような傾向がございます。条件の良い求人に応募が殺到するような、そういった現象も見られます。一般的に、この数字上も雇用保険をまず受給しきってから、コロナの感染状況も見極めながら就職活動の熱量を変えていこうと

というような方も中には見られるというところで、宇和島、新居浜、四国中央そのあたりの数字が低く表れておりますが、この傾向はどの所でも共通して見られると思っております。

それから、2点目の就職氷河期世代の関係につきましては、令和2年度から4年度までを集中取組期間と位置付け、愛媛局だけでなく全国の労働局、それから都道府県、関係機関はじめ、トータルで支援をしているところですが、正社員での就職の目標値の割り振りについては、そのベースとなった数字が、全国で30万人の正社員就職を目指すという全体の数字がございまして、それから各県に割り振りがきたという経緯でございます。それが3年間で2,700人という愛媛県の目標値になっております。

では、実際にどの程度の氷河期世代の方、支援が必要な方がいらっしゃるのかというと、実は統計が正確にはないという状況です。ただ、愛媛県の方で民生委員等を通じて、実際に地域にどの程度の氷河期の支援が必要な方がいらっしゃるのかというところで、概況を把握したところでは、ひきこもり該当者については県内で1,000人ほどということでした。以上でございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。なかなか興味深いところでございます。

ほかにご意見やご質問等ございませんでしょうか。はい、白石委員、お願いします。

●白石委員

連合愛媛の白石です。何点か質問等があるんですが。まず先ほどの中でも少し触れていましたマッチングというところで、人材不足のマッチングであったり、地域の雇用規模ということで、そこは大切なものだろうと思っております。少しその、ここでいうマッチングというのとは視点が違うかもしれないんですが、求人とか募集の内容、どんな仕事があって、どういう労働条件で募集をしているのかと、それを見て働こうと思う人は働きに行く時に、以前、そこがだいぶ違うので、実際行ってみたら全然仕事も違うし、労働条件も違っていったというようなことが少し問題になって、そういったことはきちんと是正をしてもらったほうがいいよね、ということで、今だいぶ、以前に比べたら少なくなったのは、労働局さんとかハローワークさんのご指導の賜物だとは思いますが、まだまだゼロではないので、引き続きそこはしっかりとご指導をしていただくことによって、行ってみたら全然違っていったみたいなことが減るのかなという気がして、なお一層の指導の強化に継続をお願いしたいと思うところが1点です。

質問ですが、15ページ、同一労働同一賃金の雇用形態の関係で、法違反に関する助言件数45事業所ということで件数が挙げられているのですが、この法律が施行された時に一体何をきちんと均等均衡待遇しないといけないのか、何が違ってもいいのかというところで、ガイドラインも示された中で、私たち労働組合も会社と交渉したり、働く者の知識としてどこまでがどうなのかということ、労働局さんのご助言もいただきながら勉強してきたつもりです。

ただ、実際にそういったことの実例がないと、なかなか法令も定まらないし、具体的に「こういったポイントはいいですよ」「だめなんです」といったことは、今後の積上げの中できちんとしたものがでてくるのだろうというお話もあった中で、可能な限りで構わないんですが、ここに出ている「不合理な待遇の禁止に関するも

の」というのは、具体的にどんなことがあったのかなと。

たとえば、賃金が違うのは、いろいろな中で合理的な説明があったらいいということですが、たとえば通勤費であったりというのは、働き方や雇われ方に関係なくて、どういった人も通勤費という制度があるのだったら通勤費を払うべきですよというようなことがあったと思うので、少しここで事例があるんだったら、ご紹介いただきたいと思います。

すいません、19 ページのところ「シルバー人材センターとの協力」というのがあって、ここでいうシルバー人材センターというのは、公益法人のシルバー人材センターのことなんだろうと思うんですけど、シルバー人材センターで働いている方というのは、労基法の適用外の仕事があったりとか、そもそも臨時的な雇用、短期的な雇用ということで、働いている方はそこを理解して働きに行っているんでしょうけれども、普通に今は 65 歳とか 70 歳まで働きますよという職種とは若干違うところで働いているということで、最近、ここで委託業務で働きに行くということができた時に、大きなトラブルではないんですけど、ちょっとその整理がまだできていない方とかがいらして、普通に働きに行っているつもりで働きに来る。実はシルバー人材で働くということはこういうことなんですよ、みたいなことがあるので、そこは労働局さんも、シルバー人材センターも一緒になってですね、ご本人が働きに行った時に、ちょっと勘違いがないようなことにしていってほしい、スムーズないろいろな働き方ができるのかなと思うので、そういったところは少し目配りをしていく必要があるのかなと感じました。

21 ページに外国人労働のことがでていますが、最近もですが、愛媛新聞だったと思います。実は連合にも相談が来たんですが、西予の方の縫製工場で長時間の時間外をさせられたけれども、賃金が未払いなのでということで、千葉の NPO 法人に相談に行って、少しそのお話をしたという事例が出てました。実は連合にも毎年何件かは、外国人の方のこういった相談が来て、私たちも対応しています。

実は 11 月になったらまた来たいというご相談も受けているのですが、ここで 77 件の事業所訪問があったというのは、どういった方法で事業所訪問をして、管理監督助言なりをしているのかなと。

1,919 か所、今事業所として外国人を雇われている事業所があると、これ労働局さんのマンパワーで全部逐一管理せよというのものなかなか大変なんだろうと想像しつつ、言い方を変えると、たった 1,919 しかないので、1 年間で全部は無理としても、3、4 年で一巡くらい、もしかしたらできるんじゃないかなという気がしています。これ、抜き打ちで労働局さんがそういった指導をしているということが、この 1,919 か所の事業所の中に広まると、長時間労働、夜も昼もなく働かせて賃金も払わないみたいなことの抑止にはなると思うんです。もっとしっかり、労働局としてこういったことに目配りをして、管理をしていますよということになると、こういう事例はもっと減ってくるのではないかと思うので、全数回れなくても、もっときちんと管理をしているんだというようなことを強力にアピールしてもらって、外国人の方をいろいろな制度で雇っていますけど、ただ働きの奴隷みたいな扱いをしている事業所なんかは無しになるように、やっぱり指導をしていただきたいと思っています。

要望として意見を述べさせていただきます。

●三原職業安定部長

ありがとうございます。何点かありましたが、まず1点目のマッチングの件でございます。

マッチングの中で求人票の記載内容と実際の就労条件の違いとの、ご指摘がありました。これは長いハローワークの歴史の中でも、求人者からいただいた求人票の情報、内容が実際の就労状況と違うということは、昔から多かれ少なかれあったということがございます。

そういった中で、ハローワークは国の機関ですので、責任をもって求人を出せるよう、求人担当は細心の注意を払って確認を行っているところです。まず法令に適合しない記載があれば当然是正をいたしますし、仕事内容等の記載が実際のところと異なっていないか、記載内容が行き過ぎていないか、そういったことは気を付けて確認するようにしています。

また、求人担当者も外出して企業訪問を行いますので、自分が行ったところの企業の状況というのは特に細かく把握しておりますので、求人を扱う際には現実になづくよう、表現に気を付けております。

問題は、ハローワーク以外の機関が求人を扱う場合です。求人は、民間の職業紹介事業者ですとか、最近では求人メディアなどが発達しておりますので、ハローワークを介さない求人票というのが世の中に数多く存在しています。先ほど説明申し上げた中で、資料 22 ページの派遣労働の関係の左下に「令和4年改正職業安定法の周知・啓発」という文言がございますが、求人メディア等がかなり普及してきたということで、求人の的確表示について徹底していこうというのが、今回の法改正の一つの趣旨となっております。

労働者派遣事業や職業紹介事業であれば、許可制になっておりますので指導監督がしやすいわけですが、求人広告についてはこれまで許可も届出も不要だったことから、今回届出制を導入して、まず指導監督の足がかりにしていこうということで、今後、そういった指導監督を、ご指摘のとおり、徹底してまいりたいと思っております。以上でございます。

#### ●平井雇用環境・均等室長

それでは2つ目のご質問の、同一労働同一賃金の実現に関して回答いたします。

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収におきましては、企業における具体的な措置の状況を確認しているんですけども、内容といたしましては、基本給、賞与、各種手当の支給とか、教育訓練とか福利厚生なども含めて、雇用管理の全般を確認しております。

もともと、均等・均衡待遇の考え方というのは、同一労働同一賃金ガイドラインの中で示しているとおりでんですけども、同一の企業の中の正規と非正規雇用労働者の処遇の差を見ていくものでございまして、個々の処遇の目的とか性質というのと、正規と非正規の間の職務内容、それから人材活用の仕組みの違い、その他の事情という、この3つの要素を見て、それが不合理でないかどうかというのを判断していくものでございます。

実際には明確な基準が決まっているわけではございませんで、個々のケースにおいて実態を踏まえて判断することとなっております。個別の企業訪問では正規と非正規の待遇の差が、3つの要素で合理的に説明できるものかどうかを確認し、合理的に説明できない場合は不合理な格差が生じている可能性が高いということで、改善を求めています。

おおむね企業からは理解を得ているのですが、一番多い事例といたしましては、やはり通勤手当の支給でございます。正規には通勤手当は支給するのですが、パートとかアルバイト、非正規の方には通勤手当は支給しないという実態がございます。それは「なぜ支給しないのか」ということを確認して、「非正規だから」という理由だけだと、やはり不合理な格差ということになるわけです。職務の内容とか人材活用の仕組み、その他の事情によって説明できない場合は不合理な格差ということで、是正を求めています。

あと、事例といたしましては、たとえばコロナの予防接種の休暇の取得ですとか、慶弔休暇の付与、こういったものについても、3つの要素で説明できないといった場合は改善を求めています。

反対に難しいのが、やはり基本給とか賞与の支給については、明確な判断が難しいものですから、はっきりと「これは法違反だ」ということで断定できない場合がほとんどでございます。ですので、こういった場合でも、法違反とは断定しないけれども、パート・有期雇用労働法第19条という根拠に基づきまして、法および指針の内容を踏まえて、均等・均衡処遇を行うようにということで、望ましい雇用管理の助言をしているところでございます。以上でございます。

#### ●三原職業安定部長

続きまして、3点目ご指摘いただきましたシルバー人材センターでの就労の関係でございます。先ほどお話いただいたとおり、確かに、会社勤務というようなイメージとはちょっと離れた形で、芝刈りですとか何らかの作業に1日ないしは2日程度就労されているケースが実際には多いと思います。ですので、短期雇用であったり、あとは請負の形、一人親方という形、そういった形で働かれているケースも多々あるということで、労働局では労働者派遣法や職業安定法の関係での指導監督を行っており、シルバー人材センターでの就労についても指導監督の対象にしているところでございます。

これは使用者責任が曖昧になりがちなところですので、初めてシルバー人材センターに登録された方にとっては、確かにわかりづらいところもあるかと思っておりますので、これについては連合会等含めまして、説明を徹底するよう配慮していきたいと思っております。

それから4点目にご指摘いただきました外国人雇用の関係でございます。外国人雇用といいながら、多くは技能実習でございます。今、技能実習制度は事実上、人手不足の穴埋めになっているのではないかと、本来の法制度の趣旨、技能を身に着けるといふところから離れているのではないかとという問題意識が国にもあるところであり、本年7月に法務大臣の発言として、技能実習制度の見直しについても検討していくと表明されたと聞いております。ですので、今後は制度的に見直しが見込まれると思います。

足元の問題としては、国際的には人権侵害ではないかという声も多々聞かれる制度でございます。失踪してしまうというようなケースも全国的に多々発生しているということについては、非常に過酷な労働もさることながら、技能実習という目的があるがゆえに転職活動もできず、行った先で縛られてしまうという問題点が考えられるところです。資料で記載しているのは安定部としての取組であり、外国人雇用管理アドバイザーという専門の相談員が77件の事業所を対象に指導援助したと記載しております。外国人を雇用した場合には必ず届出がありますので、その情報

をもとにできる限り回っていくということで、確かに短期間に網羅するというところはなかなか難しいところではありますが、引き続き指導援助していくということが必要と思います。それから、外国人技能実習機構という組織がございますので、機構との連携にも力を入れていきたいと考えております。労働基準法の観点からは、労働基準部が関わってまいりますので、そのあたりは労働基準部から。

●岡本労働基準部長

ご質問ありがとうございます。外国人労働につきましても、白石委員がご懸念いただいているのは、先ほど安定部長が申し上げたとおり、技能実習生を雇用している事業場が特に問題があるのではなかろうかと考えております。われわれとしても多様な課題がございます、ご提案いただきましたが、3、4年で全部の事業場を順番に回るとするのは非常に困難だと考えております。

技能実習生を雇用している事業場につきましては、先ほど安定部長が申し上げたように技能実習機構というのがございまして、そちらのほうで少なくとも3年に1回は各事業場を訪問しているというような状況がございます。また、われわれ自身のほうも、労働行政の方にもいろいろな国の通訳の方とか相談窓口を揃えておりますので、われわれとしては、より効果的に活動するために、声を上げていただいたところにつきましては迅速に対応するような取扱いをしておりますので、ぜひ、そういった問題等があれば、労働局、労働組合さんでも結構ですし、様々なNPOさんもお協力いただいておりますので、そういったところにぜひ相談をいただきたいと思っております。情報を発信いただけないと、情報としてつかむことが非常に難しいので、そういったお声がけをしていただければありがたいと思っております。以上でございます。

●村田会長

はい、白石委員から大変もったもんな意見とご質問がありまして、また、担当部局からきっちり説明があったと思っております。白石委員、よろしいでしょうか。

●白石委員

はい、ありがとうございます。最後の外国人に対しては、難しい問題とかいろいろあることも承知しているんですが、何年も前から全然愛媛では減らないので、抑止力になるようなことをもっと前面に、全部行けなくても、実はしっかり見ていて、抜き打ちでも検査をしていて、変なことしてたらわかるんよというような、アピールみたいなことだけでもあったら、やろうと思っている事業所も、ちょっとは抑止力になるのかなと思ったりもするので、そういったことも発信してもらって。「相談がないとわからない」、そうなんですが、そうでなくても、きちんとした運営をしなければならないというような意識のあるような、PRというか、というようなことを上手にしてもらったほうがいいのかと常々思っておりますので、そこはちょっと考えていただけたらいいかなと思っております。

●村田会長

はい、よろしく申し上げます。あとほかに。はい、申し上げます。

●藤本委員

失礼します。賃上げに関する取組でお尋ねをしたいと思っております。資料の30ページで、左側中ほどに業務改善助成金の説明をいただいております。賃上げそのものは、現在の岸田政権だけではなくて、その前の菅政権、あるいは安倍政権の時代から非常に大きな課題になっておりまして、政府を挙げて取り組んでおられると思

ます。最低賃金の大幅引き上げが実施されているところですが、大事なのはそれを各企業がいかに実現していくかということだと思いますし、そのための支援の取組が重要かなというふうに思っています。

たとえば、価格転嫁の円滑化ですか、ここにある生産性向上ですね、そういったようなことというのは、先般の政府の総合経済対策に盛り込まれたことは承知をしているのですが、これを見ますと、交付申請 87 件に対して交付決定が 9 件、1 割ちょっとということ。前年同期でいいますと、47 件の申請に対して 2 件の決定ということですので、5 パーセントに満たないということで、この数字だけ見ると、非常に厳しいというか、ハードルが高いのかなというふうに思います。見ようによっては、企業としては生産性向上に取り組んで賃上げをしたいという気はあるんだけれども、ここで跳ね返されているというふうなことも、ひょっとしてあるのかなと想像しますし、それから現在の物価高を考えますと、当然、来年も大幅な賃上げというふうなところが重要な課題になってくるかと思しますので、そういうことを考えても、この数字をどういうふうに捉えるべきかということを考えるのですが、この交付決定率をどういうふうに評価しておられるかということ。

それから、先ほどのご説明の中で、9 月 1 日からより使いやすい制度にされたということをおっしゃっていましたが、すいません、ちょっと私は承知していないので、どういうふうに取り組を制度として改善されたのか、あるいは今後、さらに何か取組があるのかということをお聞かせいただけたらと思います。

#### ●平井雇用環境・均等室長

業務改善助成金につきまして、こちらに挙げている申請状況の件数なんですけれども、これは 9 月末時点で押さえた数値でございまして、カッコ内の数字は昨年同時期の件数で、9 月末時点で 47 件の申請を受理して 2 件交付決定をしたということで、その後も審査を進めておりまして、47 件の交付申請に対して、ほとんど交付決定をしております。要件を満たさないという場合以外は、補助金ですので交付決定をして活用していただいているわけなんですけど、この業務改善助成金というのが最低賃金の改定前に申請するというのが、活用方法としては一番メリットがあるわけなんです。1 年間のうち 9 割方、9 月中に申請を受理するというのが例年の状況でございまして。今年は 9 月 1 日に業務改善助成金がさらに拡充されまして、通常コースと特例コースという 2 つのコースがあって、それぞれ拡充されたわけなんですけど、9 月 1 日に改正されて、9 月 30 日までにはほとんど、80 件以上が申請しております。労働局としては、申請があれば、だいたい 1 か月以内に交付決定をするということですので、9 月末時点ではまだ 9 件しか交付決定ができていないのですが、順次審査を進めておりまして、できれば 1 か月、2 か月うちには、ほとんどの案件を審査・決定する予定でございまして。

#### ●岡本労働基準部長

業務改善の制度拡充の内容ですけれども、先ほど申し上げたように、一番効果的なのが最低賃金が改定される前までに申請をいただくということなので、実は 8 月から各使用者団体を回って「早めに申請してください」ということを周知していたのですが、先ほど室長が申したように 9 月 1 日にさらに拡充されたものですから、9 月にもその拡充された内容を各団体に周知を行ったところでございまして。

主な内容としましては、生産性向上に資するものを何か買っていただかないといけないので、その際、ニーズは自動車とパソコン。特に自動車はニーズが多くて、



去年までは11人乗り以上でないといけないとか条件が付いていたのですが、今年は7人乗りで200万円以下の車ならいいよと、中古車も含めて、というような改善であるとか、パソコンもより使いやすいような中身としました。あと、先ほど、本来は改定される9月中の申請がお得ですよということになったのですが、制度の拡充によって、愛媛では今年10月5日から発効されているのですが、10月5日に発効したあとも遡って最低賃金を30円以上引き上げた場合は、その場合も助成金をお得に使えますよという拡充がされています。今までは申請のピークは9月でしたが、今回の拡充によって、改定後の10月5日を過ぎてもまだお得に、助成額の最高限度が100万円なのですが、生産性向上のために必要な設備投資をしていただいた費用の8割まで助成するものとなっています。基本的には5割まで、われわれ労働基準行政の助成金では助成しないのですが、80パーセントまで助成率を高めますというような形で、かなり使いやすい制度改正をしております。

●藤本委員

はい、ありがとうございます。最終的にはニーズに応じていただいているということによく理解できました。ありがとうございます。

●村田会長

今の藤本委員のご質問のおかげで、使用目的が限定されているとかですね、パソコン、自動車とか、単にお金を助成するので、企業としては何に使ってもいいのかなというふうに勝手に私なんかは考えていたのですが、必ずしもそうではないということですね。

●岡本労働基準部長

そうですね、最低賃金法では地域別最賃の罰則があるものですから、助成しなくても、最低賃金額を払っていかないといけないところに、何らかの理屈立てで助成金を設けるといことなので、生産性向上を図るとか、さらに法律を上回る引上げ、愛媛県の最低賃金を上回る引上げなら助成しましょうというような制度設計に、労働基準関係の助成制度はなるので、どうしても使い勝手が悪くなってしまいがちです。これまでは、財務当局から、パソコンや車は駄目だというお達しが一度出て、認められてこなかったのですが、昨年度から、政府の後押しもあって車とかパソコン、注文をとるためのスマホとかタブレットとか、そういったものにも使えるようになったというような改定で、より使いやすくなったというところでございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。大変参考になりました。

そろそろ予定された時間がまいりましたので、意見と思われるものについては、とりまとめを行いたいと思います。

白石委員から出ておりましたが、マッチングといいますか、募集の内容が明確ではなく、働き始めると全然違うと。これは生産性低下だし、下手すると早期の転職ということにもなりますので、なお一層徹底していただきたい。

それからシルバー人材の働き方についても、センターとともに職員も頑張って、本人にきちんと認識していただきたいような活動をしていただきたい。

それから外国人就労の問題。これもやはりひどい労働条件で働いている、これは日本人の労働条件にもやっぱり影響するのではないかと。そういう面もございしますので、これはきちんとやっているんだというアピールをすることも非常に重要だというような意見もあったと思いますので、より一層、担当部局頑張ってください。

いということではないかと思えます。

以上、お話、出た意見と、愛媛労働局におけるこれからの労働行政の上において、可能なものについては、ぜひとも反映させていただきたいと思っております。

それでは、以上で議事を終了したいと思います。よろしいでしょうか。

それでは最後に、瀧原局長様からお願いいたします。

●瀧原労働局長

ただいま令和4年度上半期の愛媛労働局行政運営状況につきまして、活発なご意見、ご審議をいただきまして、ありがとうございました。

われわれといたしまして、非常に広範ではありますけれども、すべての業務につきましてしっかりやってまいりたいと考えております。ただ、委員からご指摘がありましたように、働く人は一人ひとりいらして、そして、一つひとつの企業が職場になっているということがありますので、個別にはいろいろな課題、問題が起きているのが現実かと思えます。われわれもそのあたり、一人ひとりの働く人を大切に、一つひとつの企業がしっかり活動していただけるように、きめ細やかな対応にしっかり取り組んでまいりたいと思えます。

また、それをいかに効率的に実現できるかということも大きな課題かと思えますので、そのあたりも労働局としてしっかり考えて、一步ずつでも実現していくように努力してまいりたいと思えます。

本日は、大変貴重なご意見をたくさんいただき、ありがとうございました。これらを、先ほど会長からもありましたように、しっかりわれわれの行政運営に反映してまいりたいと存じます。

本日はどうもありがとうございました。

●村田会長

それでは、以上で審議を終了させていただきます。最後に事務局から連絡事項があれば、お願いいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

事務局より、次回の審議会についてご連絡いたします。令和4年度第2回の開催につきましては、来年3月を予定しております。主な議題としましては、令和5年度の愛媛労働局行政運営方針を予定しております。後日改めまして、日程の調整等させていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

●村田会長

はい、本日の議事は全て終了いたしました。各委員の皆様方におかれましては、円滑なご審議にご協力いただきましたことに感謝申し上げます。お疲れ様でございました。

(了)