

令和5年度 第1回愛媛地方労働審議会

(令和5年12月4日)

○日時 令和5年12月4日(月) 13時30分～15時30分

○場所 松山若草合同庁舎 7階 共用大会議室

○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、丹羽委員、藤本委員

【労働者代表委員】

岡本委員、白石委員、曾我委員、中川委員、西川委員、宮崎委員

【使用者代表委員】

杉野委員、土岐委員、本田委員、三原委員、渡邊委員

【事務局】

小宮山労働局長、山崎総務部長、渡部雇用環境・均等室長、岡本労働基準部長、柴川職業安定部長、石川総務課長、中村総務企画官、宮田労働保険徴収室長、山内監督課長、三好賃金室長、亀田健康安全課長、藤堂労災補償課長、和田職業安定課長、堀尾職業対策課長、濱上訓練課長、須合需給調整室長、園田雇用環境改善・均等推進監理官、坂本雇用環境・均等室長補佐、高尾労働紛争調整官、杉本雇用環境・均等室企画調整主任、坂上助成金係

○議 事

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

それでは定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様方には、お忙しい中、第12期審議会委員をお引き受けいただき、また、本日は審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は事務局の園田と申します。

会長が選出されるまでの間、議事の進行を務めさせていただきます。どうぞ本日はよろしくお願いいたします。

それではまず初めに、事務局を代表しまして、愛媛労働局長の小宮山からご挨拶申し上げます。

●小宮山労働局長

愛媛労働局長の小宮山でございます。第12期愛媛地方労働審議会委員の皆様におかれましては、日頃より労働局の行政運営につきましてひとかたならぬご理解、ご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

また、本日、年末の非常にお忙しい中、お集まりいただきまして、重ねて御礼を申し上げます。

さて、当審議会は、愛媛労働局が所管している業務につきまして、ご審議をお願い申し上げるものでございます。本日は今年度第1回目の審議会となりますが、令和5年度の上半期の重点施策の取組状況と、下半期に向けた取組の状況につきまして、事務局の方からご説明を申し上げてご審議をいただき、ご意見を頂戴できれば、

と存じております。

今年の5月に新型コロナウイルス感染症が5類になりまして、日常生活や経済活動がようやく元に戻りつつあります。一方で、原材料費や燃料費などの高騰や急激な円安といったような、経済への懸念状況がございまして、日本経済は先行きの不安を抱えているところでございます。

直近の県内の雇用失業情勢につきましては、12月1日に公表させていただきましたが、11月の有効求人倍率の季節調整値が1.37倍と、前月を0.01ポイント上回っているところであります。

雇用情勢判断としては、求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっている。今後も物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があるところでございまして、4カ月連続で判断を維持しているところですが、高齢化と人口の減少も進んでいるところ、経済活動の再開によって人手不足感がより一層強まっているという状況にございます。

こういった中、当局では雇用の維持やミスマッチの解消に引き続き取り組むとともに、働く人のキャリア形成やスキルアップを促進し、企業において人材の有効活用が進むよう、労使に対し様々な支援に努めているところでございます。

更には、労働者の安全と健康を確保しつつ、働き方改革を推進し、多様な人材がそれぞれの意欲と能力を発揮し活躍できるよう、雇用環境の整備に向けて取り組んでいるところであります。

具体的な政策については、今年度の行政運営方針に掲げた5つの基本方針、ざっくり申し上げますと、1点目の柱が「最低賃金の引上げに向けた支援の推進」、2つ目の柱が、「個人の主体的なキャリア形成の促進」、3つ目の柱が、「安心して挑戦できる労働市場の創造」、4つ目の柱が「多様な人材の活躍促進」、最後、5つ目の柱が、「多様な選択を力強く支える環境整備」であり、これら5つの基本方針に基づいて展開しているそれぞれの個別施策に係る上半期の取組状況と下半期の取組方針について、このあと各担当の部室長から説明させていただきますので、よろしくご審議のほどをお願い申し上げます。

私も愛媛労働局といたしましては、本日いただいたご意見、ご指摘を踏まえつつ、今後の行政運営を展開してまいりますので、委員の皆様方におかれましては、どうぞ忌憚なきご議論をいただければ幸いです。

本日はよろしくお願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。あらかじめ配布しております資料の中に第12期の委員名簿がございまして、お手元にお出しいただけたらと思います。

今からこの名簿の順にお名前をお呼びしますので、恐れ入りますが、その場で一旦ご起立をお願いできればと思います。

それでは、初めに公益代表委員の皆様をご紹介いたします。

小田委員でございます。

●小田委員

小田でございます。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

甲斐委員でございます。

- 甲斐委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進管理官
高橋委員でございます。
- 高橋委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
長尾委員でございます。
- 長尾委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
丹羽委員でございます。
- 丹羽委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進管理官
藤本委員でございます。
- 藤本委員
はい、よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進管理官
続きまして、労働者代表委員の皆様をご紹介します。
岡本委員でございます。
- 岡本委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
白石委員でございます。
- 白石委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
曾我委員でございます。
- 曾我委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
中川委員でございます。
- 中川委員
いたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
西川委員でございます。
- 西川委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
宮崎委員でございます。
- 宮崎委員
よろしくお願いいたします。

- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
続きまして、使用者代表委員の皆様です。
杉野委員でございます。
- 杉野委員
よろしくお願いします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
土岐委員でございます。
- 土岐委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
本田委員でございます。
- 本田委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
三原委員でございます。
- 三原委員
はい、よろしくお願いします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
渡邊委員でございます。
- 渡邊委員
よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
小倉委員は本日欠席でございます。
以上、出席者 17 名、欠席者 1 名の計 18 名の皆様が、第 12 期委員にご就任いた
だいております。どうぞよろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
続きまして、事務局を紹介いたします。
先ほど、愛媛労働局長の小宮山はご挨拶申し上げましたので、その他の職員をご
紹介させていただきます。
総務部長の山崎です。
- 山崎総務部長
山崎でございます。よろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
雇用環境・均等室長の渡部です。
- 渡部雇用環境・均等室長
渡部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
労働基準部長の岡本です。
- 岡本労働基準部長
岡本です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 園田雇用環境改善・均等推進監理官
職業安定部長の柴川です。
- 柴川職業安定部長
柴川です。よろしくお願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、定数報告をさせていただきます。本日の出席委員は18名中17名で、各側では公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5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、全数の3分の2以上、または、各側委員の3分の1以上を満たしておりますので、本審議会は有効であ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定第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いたします。

次に、資料を確認させていただきます。不足の場合、または持参資料をお忘れの場合は、挙手いただけましたら、担当が配布いたしますので、ご確認いただけたらと思います。

あらかじめ配布しております資料は、1点目は次第です。2点目に委員名簿です。3点目は議事の資料として、愛媛労働局における労働行政の推進状況、また、その添付資料としてNo.1、No.2がございます。ほか、製本してあります「令和5年度労働行政運営方針」を挟み込んでおります。

他、当日資料として机上にいくつか配布しております。配席図、出席者名簿、配布済みのものと同じですが、次第、「愛媛労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました！」という書類を置いてあります。

配布もれ、あるいは資料の持参をお忘れになった委員の方、途中でもかまいませんので、挙手いただけましたら、担当の者がお持ちしますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

1つ目の議題は、今期会長の選出と会長代理の指名です。まず、会長の選出は地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき、公益を代表する委員の中から選出することとなっております。どなたか、ご推薦いただけますでしょうか。

●長尾委員

前回まで会長代理をされておられました小田委員を推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

(拍手)

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。小田委員ご推薦のご発言がございました。ただいまの拍手をもってご異議がないということで、ご就任いただいてもよろしいでしょうか。

それでは、小田委員に会長にご就任いただき、以後の議事進行をお願いしたいと存じます。小田委員、よろしくお願いいたします。

●小田委員

失礼します。ただいまご指名、お認めいただきました愛媛大学の小田と申します。前会長と比べればまだまだ心もとないところが大きいかと思いますが、皆様のご協力を得て、この会議を労使そして地域経済、地域の生活者にとって役立つ労働行政の推進に有益な場になるように努めてまいりたいというふうに思います。どうぞよろしくお願いいたします。

以下、座って進行させていただきます。

改めまして、この地方労働審議会は労働局が担う様々な重要事項につきまして、

公・労・使それぞれの代表委員が、一元的に調査・審議を行い、労働局に意見を述べて、労働行政に反映していただくという場でございます。本日は今年度第1回目の審議会ということです。このあと、労働局からは中間報告がございますので、委員の皆様からは自由にご質問やご意見をいただければというふうに思います。

議事に入る前に、先ほど長尾委員から前年度の会長代理ということで、私が今年の会長を担うということでどうかというご提案をいただいたところなんですけれども、今年度の会長代理がまだ決まっておりませんので、会長代理の指名をまずさせていただきますたいというふうに存じます。

会長代理につきましては、地方労働審議会令、先ほどの資料2にあるのではないかと思います、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、私から指名をさせていただくこととなっております。

これにつきましては、高橋直子委員に会長代理をお願いしたいというふうに思いますけれども、すいません、あらかじめのおうかがいはしていないのですが、よろしいでしょうか。

●高橋委員

はい、分かりました。

●小田委員

では、高橋委員をお願いしたいと思います。皆様、よろしいでしょうか。

(拍手)

では、高橋委員から一言お願いいたします。

●高橋委員

はい。今期会長代理を務めさせていただきます高橋直子と申します。よろしくお願いいたします。

●小田委員

ありがとうございました。

それでは議事次第に戻りまして、議題の(2)「愛媛労働局における労働行政の推進状況」についてでございます。

まず、事務局より「令和5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係る進捗状況と、下半期の取組方針についてご説明をいただければというふうに思います。すべてのご説明をいただきましたら、一括して審議に入りたいというふうに思います。

では、着席したままで結構ですので、順次説明をお願いいたします。

●岡本労働基準部長

それでは説明をさせていただきます。労働基準部長の岡本です。順次担当を変えながら説明をさせていただきますと思います。

皆様方には資料の「令和5年度 第1回愛媛地方労働審議会」推進状況という担当で作った資料と行政運営方針をご覧いただきながらお聞きいただければと思います。

資料の1ページから順に説明させていただきたいと思います。まず、「第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」というところでございます。先ほど局長のほうから、基本の柱がありますということでご挨拶させていただきましたけれども、5本柱の第1ということで、これも3月の行政運営方針の時に私の方からお話させていただいたのですけれども、最低賃金であるとか賃上げという項目が第1

にくるということは、おそらく労働行政として初めてということで、政府も非常に賃金引上げというところには力を入れておりまして、先日決まりました補正予算等にもこの賃上げに関する予算が盛り込まれたところでございますけれども、労働行政にとりましても、賃上げにつきましては非常に力を入れているというところが、行政運営方針の第1番目にきているというところで、ご理解いただけるのではないかと思います。

これから説明に入らせていただきますが、最初に（2）の「最低賃金制度の適切な運営」というところから説明させていただきたいと思います。

最低賃金につきましては、地方ごとに最低賃金というのは決まっていますが、今年度令和5年度は前年から44円引上げられて、10月6日から時間額897円ということで適用が始まっております。この資料の左下の方に周知用のポスター、縮小したものを掲載しておりますが、こういった形で決まっております。

ここ最近、非常に最低賃金につきましては毎年、引上げ額が過去最高を更新するというような形で引き上がっております。令和3年が28円、令和4年が32円、そして令和5年が44円の引上げ、率でいいますと5.16パーセントということで、過去最高の引上げになったというところでございます。

この背景としましては、全体としてコロナ禍から明けて景気も良くなっていますが、春闘の方でも非常に賃上げが進んだと。一番大きな要因としては、物価が非常に上がっているというようにことを背景に、労働者の方の生活を支える最低賃金についても相当引上げが必要だろうというような議論が行われまして、結果としてこのような金額になっているというところでございます。

大きな引上げということでございますので、これをしっかりと周知する必要がありますというところでございますけれども、毎年、最低賃金につきましては非常に注目を浴びておりまして、今年度の審議につきましても、最低賃金が決まる答申の日にはテレビ局で3社、新聞・報道局が5、6社取材に来られてまして、それだけ大きく注目いただいているということで、そういった関係もありまして、大きく県内でもそういうニュースを通じて知っていただけたのではないかなと考えております。

左（2）に4つ「・」が並んでおりますが、こういった形で労働局自体も地方の広報誌であるとか関係団体であるとか、また、労働局のホームページ、またYouTube動画というのも作っておりますので、そういった動画を活用しながら、広く周知に努めているというところでございます。

（1）に戻っていただきまして、最低賃金に取り組む企業への支援というところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、非常に高い最低賃金の引上げということで、中小企業にとっては、特に支援が必要と。物価が上がる中、企業の費用もコストも上がっているということで、それを十分に価格転嫁ができていないというような実態もみられておりまして、そういったところから、中小企業に対する支援が必要ということで、この支援につきましては、業務改善助成金という助成金制度がございまして、これを活用して、特に、中小企業の皆さん方には、円滑に引上げていただきたいということで取組を進めているところでございます。

実際に、申請状況ということで、令和5年9月の状況が出ておりますけれども、現在は直近の11月時点で約130件の申請が出ておりまして、申請金額は昨年から約3倍の1.3億円というような申請額となっております。

これも過去最高の利用をいただいているというところでございます。昨年もこの助成金につきましては制度の拡充が行われたのですが、今年も9月に更に使いやすく制度の拡充をしております。なので、そういった制度を拡充したこともあって、非常にご活用いただいているのではないかなというふうに考えております。

ここに3つほど「・」が書いてありますが、ホームページであるとか、直接使用者団体さんの方に訪問して活用を促す、お願いすると、周知をお願いするといったような取組をしながら、引き続き業務改善助成金の活用を図っていきたいと考えているところでございます。

下半期に向けましては、右上の方でございますけれども、特定最賃、産業別最低賃金というのが決まりまして、12月25日から適用が開始となります。今後、下半期につきましては、特定最賃の周知についても取り組んでいくことにしているところでございます。

最後(3)でございます。「監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」というところでございます。

こちらについてはちょっと最低賃金とは違うのですが、パートタイム・有期雇用労働法によりまして、同じような仕事をするのであれば、パート、正社員関係なく、同じ賃金にしましょうねというような法律があるのですが、これに基づいてしっかりとパートの方も、それなりの責任を持つ正社員と同様のような、合理的な理由がない限り、同じ賃金にしましょうというようなことで、周知・指導をしているところでございます。

この際、監督署の方でいろいろ事業場の方に定期監督ということで監督指導を行っているのですが、その際に情報を収集して、その情報を雇用均等室に提供するなど、連携をとりながら、同一労働同一賃金の更なる円滑な施行というのを図っているところでございます。

下半期につきましては、こちらにありますように、引き続き監督署と雇用均等室が連携しながら、同一労働同一賃金の履行確保を図っていききたいというふうに考えているところでございます。以上でございます。

●柴川職業安定部長雄

続いて職業安定部長の柴川でございます。

第2の「個人の主体的なキャリア形成の促進」に進んでいただければと思います。

令和5年6月16日に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2023、いわゆる「骨太の方針」というもので、リスクリングによる能力向上支援が労働市場改革の大きな柱として位置づけられておりまして、職業訓練が果たす役割の重要性がますます高まっているところでございます。

その方向性につきましては、関係者が参集する愛媛県地域職業能力開発促進協議会、こちらにおきまして議論を進めているところでございます。今年度も11月1日に第1回を開催しております。

各訓練校への入校率ということで、資料の中ほどに示しております。左側の求職者支援訓練、右側の公共職業訓練ともに、入校率7割から8割程度と、おおむね昨年度並みで推移しております。

なお、令和4年7月から雇用保険受給者も求職者支援訓練を受けられるようになりましたので、若干、求職者支援訓練の入校率がやや高くなっております。

その下、訓練修了者の就職状況についてはその下の表のとおりで、進捗率104パー

セントということで、順調に推移しているところでございます。

ただ、雇用失業情勢の改善に伴い、就職が優先されるようになりまして、受講定員に満たず中止となるコースが発生するなどの動きも見られることから、県・ポリテクセンター、こちら関係機関と調整を深めまして、訓練について知らないということがないように、必ずハローワーク来所者に働きかけるとともに、訓練受講前から受講後にかけて、一貫した就職支援に引き続き努めてまいります。

続いて3ページ。「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用勧奨」の部分でございます。

人への投資を加速化するための一つとして、人材開発支援助成金、人への投資促進コース。こちらは事業主が成長分野を支えるデジタル分野等への人材育成のために各種の訓練を実施した場合、その費用を助成する助成金制度であります。

昨年から実施しております。計画の提出状況につきましてはグラフのとおり推移しております。引き続き労働局、ハローワークで活用勧奨に努めてまいります。

続いて4ページ。「（3）雇用維持及び在籍出向等の取組の支援」になります。

雇調金等、コロナ禍においては雇用維持策を打ってきたところでございます。ただですね、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、人手不足かなり深刻化しております。そういう産業があることを踏まえて、在籍型出向及び産業雇用安定助成金の活用によりまして、出向の支援を行っているところでございます。

在籍型出向セミナーや説明会の開催を実施しておりまして、そちらの周知やマッチングに努めているところでございます。

しかしながら、雇用失業情勢回復に伴いまして、人手不足の企業が増えておりまして、送り出し側の企業が見つかりにくくなっており、マッチングのペースが落ちているところでございます。上段の囲みにありますとおり、本年度上半期のマッチングでは1件にとどまっている状況でございます。引き続き、出向元、出向先の開拓、支援内容の周知に努めてまいります。

続きまして5ページ。第3の柱に移っていききたいと思います。「安心して挑戦できる労働市場の創造」ということですね。

まず、改正職業安定法の周知及び民間の人材サービス事業者への指導監督の徹底とあります。労働者派遣事業や職業紹介事業を行うにあたっては、国の許可や届出が必要とされております。これらの事業を行うすべての事業主に対しては、定期的に労働局の需給調整指導官が立ち入り検査を行いまして、指導監督を実施しております。

令和5年度においても、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保のため、労使協定の内容確認、派遣労働者の待遇確保についても、確認を重点化した指導監督を実施しております。

また、令和6年4月から改正職業安定法施行規則が施行されますので、そちらの周知・啓発も行っているところでございます。

まためくっていただきまして、6ページになります。「（2）円滑な労働移動に資する情報等の整備」。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ためのツールを用意しております。資料にはその一部を記載しております。

まず job tag とあります。職業情報提供サイト、こちら job tag というものを厚生労働省で運営しております。仕事の理解を図るためにですね、各職業に資する情報、

必要となるスキルや実際行う仕事内容、賃金の水準等、こちらを整理して掲載しているほか、就業経験の少ない若者の自己理解を図るため、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ためのジョブ・カード。また、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する情報をとりまとめたしよくばらば、職業情報総合サイト、こういったものも運用しております。

これらを活用しまして、再就職支援に努めてまいります。

次、7 ページに移っていきます。「賃金上昇を伴う労働移動の支援」になります。

7 ページには、賃金上昇を伴う労働移動の支援のための助成金制度を紹介しております。特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保・育成コース。こちらにおきましては、経験のない分野や成長分野への転職を支援し、中途採用等支援助成金、中途採用拡大コースにおいては、中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで、中途採用の拡大を図る事業主を支援しております。

これら助成金制度については、ハローワーク等を通じた周知に努め、円滑な労働移動を促進してまいります。

それではまためくっていただきまして、8 ページ。「継続的なキャリアサポート・就職支援」ということで、ハローワークの取組を紹介していきたいと思います。

「（１）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」とあります。

近年、社会生活様式のオンライン化、リモート化が進んでおります。こちらに対応すべく、ハローワークのシステムも順次刷新が進んでおります。具体的には、スマホやPCから求職者が求人情報提供やオンラインでの職業紹介を受けられたり、求人者が求人を申し込むにあたっても、来所せずにハローワークのサービスを利用できるよう、環境整備を進めているところでございます。

オンラインサービスは求人者、求職者、それぞれマイページというページを作っており、そちらを経由して進めていくような形となっております。真ん中あたりの表になりますが、各マイページの利用普及率、表にありますとおり、求人者マイページ、こちらが 89.6 パーセント。右側の求職者マイページの方は普及率 30.7 パーセントとなっております。

昨年度からの重点的な取組によりまして、特に求人者マイページにつきましては、9 割程度まで大きく上昇しております。

下半期も引き続き、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の支援に力を入れてまいります。

次に 9 ページ。「ハローワークにおけるマッチングの促進」のところでございます。

雇用失業情勢につきましては、冒頭、局長からも説明がございました。資料の表では 9 月末 1.36 倍となっておりますが、10 月では 1.37 倍となっております。求人が求職を上回って推移しておりまして、人手不足の状況が継続している認識でございます。

ただ、求人においては回復期にあった昨年度からの反動に加えまして、原材料費、燃料費、電気料金、そういったものの高騰や最低賃金も上昇しております。2024 年問題等による先行きの不透明さ、こういったこともございまして、求人を出し控える動きが見られます。

また、求職においては、人材情報サイトの台頭が顕著でありまして、募集採用方法も様変わりしております。若者を中心にハローワーク離れの状況といわれる点にも留意が必要と考えております。

下半期においては、こういった状況を踏まえまして、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就職支援、面接会や職場見学会の実施による求人者支援、事業所訪問による求人開拓、マッチングの精度を上げる取組等に力を入れてまいります。

続いて 10 ページ。「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」とあります。

ハローワークにおいては従前より P D C A 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。そのまま 11 ページをご覧くださいませでしょうか。「ハローワークの業務実績」、本年度 9 月末現在ということで、それぞれの資料に示しております。

一番下の雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、集計の都合上、7 月末現在となっております。

こういったもので、ハローワークの進捗管理・業績評価を行っておりますので、ご参考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 つのハローワーク各所が自ら令和 4 年度の業務運営を振り返って総括を行っているものになります。毎年こちらの形でホームページ上でも公表しておりますので、お時間のある時にご参照いただければと思います。

それでは資料 1 に戻っていただきまして、12 ページ。「人材確保対策コーナーでの支援、『医療・福祉分野充足促進プロジェクト』の推進」。

現在、雇用失業情勢、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が極めて重要な政策になっております。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、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。

上半期においては資料中ほどの表にございますとおり、5,719 件の支援対象求人数に対し、合計で 604 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まして、医療・福祉・介護分野での定着支援に引き続き取り組んでまいります。

また、介護・障害・福祉分野につきましては、下の方にあります、訓練機関や福祉人材センターとの連携による支援等も行っているところでございます。

続きまして 13 ページ。「(4) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援」になります。

①の一体的実施事業。こちらはハローワークの職業紹介事業と各地方自治体の施策を組み合わせ、ワンストップで行政サービスを提供しているものになります。

県内ではハローワークプラザ松山及び愛媛県ジョブカフェ愛ワークが連携した、左側のハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー。それと、右側にありますハローワーク松山と松山市が連携しました、松山市福祉・就労支援室、こちらの 2 つがございます。

表の記載のとおり、事業実績、こちらはおおむね順調に推移しておりますが、両施設ともに9月末現在で相談件数や支援対象者数はやや目標を下回って推移しております。支援対象者の取り込みにやや課題があるところでございます。

下半期には、県や松山市との間で運営協議会を開催しまして、今年度の事業実績の検証を行ったうえで、また令和6年度の事業計画を策定することとしております。

次の14ページから16ページまで、労働局と各自治体との雇用対策協定についてになります。

こちらの協定では人口減少の課題を念頭に置きまして、地域のミスマッチの解消を図るとともに、若者の地元定着を図りつつ外部労働市場から人材・企業を受け入れるという3本柱をコンセプトに、市と国が様々な協力をしていこうというものになります。

現在、県下では宇和島市、西予市、大洲市の3市と労働局が協定を締結しております。

宇和島市は令和4年3月に締結いたしまして、西予市は令和5年3月28日、大洲市では令和5年3月29日、昨年度末に締結したところです。

今年度は協定に基づく協議会を開催しまして、西予市と大洲市では初めてとなる年度計画の確認や進捗報告が行われました。自治体との共催での面接会や地域でのイベントにハローワークが参加したり、そういった積極的な取組を実施しております。

これらの取組をさらに広げていくとともに、もちろん協定によらずとも、普段から連絡連携を市町と密にしまして、地域のニーズをできるだけ汲んだ雇用対策を実施していきたいと考えております。

第3の説明は以上となります。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは続きまして第4の「多様な人材の活躍促進」について雇用環境・均等室から説明させていただきます。

まず1の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」ということで、資料は17ページになります。昨年4月1日から女性活躍推進法が改正されました。この改正では常用労働者数101人以上の企業に対しても、女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定、そして届出及び情報公表が義務化されました。

9月末時点の届出率ですが、下の表のところになりますけれども、301人以上の企業では届出率98.7パーセント。101人以上300人以下の企業の届出率は99.5パーセントとなっております。

未届出企業に対しましては引き続き、早期の行動計画の策定・届出を指導しているところでございます。

その下の常用労働者数100人以下の努力義務企業につきましては、現在42社の届出となっております。義務化企業の履行と併せて、努力義務企業についても積極的に行動計画を定め、女性活躍推進の取組を行うよう啓発してまいります。

また、昨年7月の省令改正によりまして、301人以上の企業には男女の賃金の差異の情報公表が義務化されました。前の事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3カ月以内に公表されることとされております。9月末の公表率は95.4パーセントとなっております。未公表企業に対して公表に向けた指導を行っているところです。

また、女性の活躍状況が優良な企業としまして、その下になりますが、えるぼし認定があります。えるぼし認定を受けている企業は愛媛県は3社のため、今後一層えるぼし認定が増加するよう、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。

続きまして、資料 18 ページをご覧ください。「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援等」になります。

当室では事業主・労働者からの育児休業、育児介護休業法に係る相談に対応しております。こちらの円グラフになりますが、9月末までで全体で361件の相談がございました。最も多い相談は育児休業制度に関する相談で、214件と、全体の約6割を占めており、次に多いのが介護休業制度に関する相談で、65件と、全体の約2割となっております。

また、男性の育児休業取得促進については、本年4月から常用雇用する労働者が1,000人を超える企業については、男性の育児休業の取得状況の公表が義務化されたところですが、当局管内の義務化企業として、9月末までに18社を把握しておりますが、この18社についてはすべての企業で公表されていることを確認しております。

また、今年の6月13日に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、男性の育児休業の取得率について、これまでの政府目標は2025年までに30パーセントとされておりましたが、これを大幅に引上げまして、25年までに50パーセント、30年までに85パーセントとする方針が示されたところです。

男性の育児休業取得への関心が一段と高まっていますので、労働者、事業主への育児休業制度の認知や各企業での取組が広がるよう、引き続き周知に努めてまいります。

続いて資料の右側になりますが、両立支援等助成金の支給決定状況ですが、支給決定件数は9月末で613件となっております。昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響に対する特別措置の小学校休業等対応助成金の申請が大幅に増えましたが、当助成金は今年の3月31日までの休暇分をもって終了しましたので、今年度は大幅な減少となっております。

当助成金につきましては、両立支援に取り組む企業等に対して積極的に利用していただくよう、引き続き周知に取組んでまいります。

続いて、資料 19 ページをご覧ください。育児・介護休業法に基づく報告徴収になります。

報告徴収につきましては、法律に沿った就業規則等の整備を指導しております。計画件数は170件ですが、そのうち実施が82事業所ということで、進捗率58.6パーセントとなっております。

失礼しました、目標は140件で82事業所実施で、58.6パーセントとなっております。

続いて資料 19 ページ左下になりますが、次世代育成支援対策の推進になります。次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出は、義務企業の届出率が98.7パーセントとなっております。また、上半期のくるみん認定は新規に2社ございました。

今後の対策としましては、301人以上の企業に義務化されている男女の賃金の差異の公表について周知徹底を行い、両立支援等助成金の活用をはじめとした男性の

育児休業取得促進や、不妊治療と仕事の両立への理解促進を図り、それぞれの企業において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くこととしております。

●柴川職業安定部長

続いて 20 ページ。「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」になります。

子育て中の女性を支援するために、県内 3 つのハローワークにおいてマザーズコーナーというものを設置しております。中ほどの写真にもございますように、お子さんがそちらで遊べるようなスペースを設けておりまして、安心して職業相談が受けられるようなものになります。

こちらで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。

資料の中ほどの表にありますとおり、担当者制の支援対象者の就職率が非常に高い水準になっております。愛媛局計で 98.8 パーセントとなっております。

下半期においては、引き続き目標である 95.1 パーセント以上の就職率を目指すとともに、良質な求人の確保や松山地域連絡ネットワーク会議に参加している関係機関との連絡連携を強めてまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

続いて、資料 21 ページをご覧ください。「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」になります。

愛媛働き方改革支援センターでは、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について、セミナーの開催や個別訪問を行い、中小企業等に対する周知や、きめ細かな支援を実施しております。引き続き、当センターでは企業に寄り添った支援を実施してまいります。

また、当県における働き方改革の推進に向けた機運の醸成、中小企業等が抱える諸課題の解決を図るため、関係機関・団体等を構成員とする愛媛働き方改革推進会議を、今年度 9 月 14 日に開催いたしました。この会議では来年 4 月から時間外労働の上限規制が適用される自動車運転業務等についての上限規制適用による課題や取組について意見交換を行いました。

また、併せてこの会議で、来年 4 月から建設業・医師についても時間外労働の上限規制が適用されることから、この 3 業種で働く人の長時間労働の削減が進むよう、県民の皆様に理解と協力をお願いするため、働き方改革の推進に向けた共同宣言の実施を提案させていただきました。

同会議については、共同宣言の実施に向けて、年度内に第 2 回を開催する予定としております。

●柴川職業安定部長

続いて 22 ページ。「新規学卒者への就職支援」になります。

昨年度、令和 5 年 3 月卒業者の就職先決定状況を見ていきますと、右側のグラフにありますとおり、高校生は 99.1 パーセント。下の大学生においては 97.8 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まして、就職希望者数自体は年々減少を続けております。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、令和 6 年 3 月の卒業生に対して、教育機関や事業主団体等と

連携しま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開催するほか、ユースエールの企業認定、こういったものも進めてまいります。

めくっていただきまして 23 ページ。「フリーターへの就職支援」になります。

ハローワークではわかものハローワークを中心に、ジョブカフェ愛ワーク、愛媛地域若者サポートステーションと連携しまして、フリーター等に対してもきめ細かな就職支援、職場定着支援を行っております。実績につきましては中ほどの表にあります。令和 4 年度には 1,256 人の正社員就職を実現しております。

下半期は 12 月および 3 月に就職説明会を開催する予定となっております。

まためくっていただきまして、24 ページ。「4 就職氷河期世代の活躍支援」になります。いわゆる就職氷河期世代への支援につきましては当初、令和 2 年度から 4 年度までの 3 カ年を集中取組期間とされてきましたが、コロナ禍の影響も鑑みまして、令和 5 年、6 年につきましても第 2 ステージと位置付けまして、引き続き取組を強化することとされたところです。愛媛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。

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きましては、上の表にございますとおり、目標値 1,110 件に対して、9 月末で 574 件、進捗率 51.7 パーセントと、おおむね順調に推移しているところでございます。

引き続き、愛媛就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム、こちらを基盤としながらハローワークの専門支援チーム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ございます。

25 ページ。「5 高齢者の就労・社会参加の促進」になります。

高齢化が進行しておりまして、70 歳までの就業機会確保措置、こちらが努力義務化されるなど、高齢者雇用を取り巻く状況は年々変化しております。

労働局、ハローワークでは、70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備、また、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援、そしてシルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保、こういったものに取り組んでおります。

下半期におきましては、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。

めくっていただきまして 26 ページ。「6 障害者の就労支援」になります。

令和 4 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、県内の実雇用率は令和 3 年から上昇しまして、2.38 パーセントとなっております。法定雇用率は 2.3 パーセントですので、それを上回っているという状況になります。

また、雇用者数につきましても、令和 3 年はコロナ禍等の影響により若干減少したところでございますけれども、令和 4 年度においてはまた増加に転じておりまして、雇用率とともに過去最高を更新したところでございます。

中小企業をはじめとした雇入れ支援としまして、いわゆる雇用ゼロ人企業を中心としまして、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ているところでございます。

令和 6 年 4 月からは、法定雇用率は 2.3 パーセントから 2.5 パーセントに引き上

げられることも踏まえまして、引き続き不足数の多い企業や雇用ゼロ人企業に対する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、こちらの普及にも努めてまいります。

27 ページ。「7 外国人に対する支援」になります。

右下の方にあるグラフのとおり、県内の外国人労働者数は右肩上がりが増えていたところですが、令和3年、感染拡大等に伴う入国制限で減少しましたが、令和4年では再び増加に転じております。

また、県内で外国人を雇用する事業所数は1,986カ所と過去最高を更新しております。人材不足を背景とする企業の採用意欲の高さが感じられるところでございます。

一方で左側の方になりますけれども、外国人労働者の適正な雇用管理、こちらも課題となっているところでございます。上半期では、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、101カ所の事業所を訪問しまして、8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ます。

引き続き、外国人の雇用管理改善に努めてまいります。

第4までの説明は以上です。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは続きまして、第5「多様な選択を力強く支える環境整備」となります。資料は28ページをご覧ください。

まず1つ目、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。今後のデジタル社会への対応と、多様な人材の活躍推進や労働生産性の向上を図るためには、これまでの働き方の見直しを進め、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して、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に、引き続き啓発に努めてまいります。

また、ワークライフバランスの促進を図るため、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問を行っておりまして、各企業の実情を踏まえた改善策を提案しております。訪問で把握した好事例につきましては、広く周知を図っていくこととしております。

資料の中ほどに「フリーランスの方も安心して働ける環境整備」ということで、赤枠のところがございます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法については、この春に成立・公布されました。本法はフリーランスの方と企業等、発注取引事業者との間の取引の適正化、フリーランスの方の就業環境の整備を法の主な目的としております。具体的には4項目ございまして、1つ目は募集情報の的確表示、2つ目として育児・介護等に対する配慮、3つ目はハラスメント対策に関する体制整備、4つ目は中途解除の事前予告・理由開示となっております。

この法律につきましては、来年の秋ごろまでに施行されることとなっております。発注事業者に係る義務の具体的な内容等についても、今後、政省令や指針等で定めることとされております。

現在もフリーランスからの取引上のトラブルに関する相談につきましては、フリーランストラブル110番で、全国からの相談を弁護士が受け付けております。

●岡本労働基準部長

続きまして 28 ページ右側になります。すいません、長時間労働の抑制のところですが、中柱の 2 番「安全で健康に働くことができる環境づくり」というような取組状況の中の説明となっておりますので、本体でいいますと 17 ページになりますので、2 番の中柱の 2 と、「安全で健康に働くことができる環境づくり」というのが表題として抜けておりますので、大変申し訳ございません。追加していただけたらと思います。

「安全で健康に働くことができる環境づくり」の中の一つの取組が長時間労働の抑制ですが、これも毎回申し上げているのですが、今労働基準行政の中では長時間労働の抑制を最重要課題として取り組んでいるところでございます。

労働時間の抑制につきましては、自主的に労働時間抑制に取り組む企業さんへの支援というところと、もう一つは労働基準法に定める労働基準について守って下さいねというようなところの、車の両輪で進めているところでございます。

一つ目の緑の丸は、自主的に労働時間の短縮、抑制に取り組む事業場への支援というところで、これにつきましては愛媛働き方改革推進支援センターであるとか、また、労働局に配置しております働き方・休み方改善コンサルタントによる助言や指導を行っている。実績等につきましては、記載の内容、数字となっておりますので、ご確認いただければと思います。

2 つ目の緑の丸、こちらが最重要なところで取り組んでおりまして、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務に向けた支援というところで、これも非常に大きく報道されているところでございまして、来年、令和 6 年 4 月から、これまで 5 年間猶予されておりました医師・自動車の運転手、そして建設業につきましても、時間外労働の上限規制の適用が始まるというところで、この適用に向けて、これらの対象事業場・業種に対して説明会を開催しているというところでございます。

それぞれ業界団体でございますので、県であるとか業界団体、そして自動車の関係でありますと運輸支局さんなどと連携しながら、説明会を開催するというところで、こういった形で回数とかの実績でやっているというところでございます。

この業種・職種につきましては、当然、事業場自身が努力してしっかりと法令を守っていただく必要があるのですが、どうしても自助努力だけではできないという、他律的な要因があります。建設業については工期の問題がありますし、自動車の運転手、トラック運送につきましては、やはり荷主さんの協力、荷待ちであるとか荷下ろしであるとか、そういったところの配慮というのが必要になってきますので、荷主さんであるとか発注者、建設でいえば発注者等についても協力依頼というのも併せて行っている状況です。

3 つ目の緑の丸、これは通常の監督業務でございます。長時間労働の抑制にテーマを絞った監督指導を行っているという実績が、こちらの表になっているというところでございます。

29 ページ。「法定労働条件の確保」、これも監督行政の中の大きな本来業務の一つということで、日々、長時間労働の抑制と併せて法定労働条件確保にも取り組んでいるというような実態でございます。

下半期の取組ですけれども、見ていただいたらわかるのですが、ほぼ引き続きということで、上半期に行ってきた長時間労働の抑制につきましては、説明会を引き続き開催しますし、法定労働条件の確保にも取り組んでいくというところでございます。

一番下の丸印でございます。もう 12 月に入っているのですが、11 月は過労死等防止啓発月間ということで、これに合わせて過労死防止であるとか、過重労働解消キャンペーンというのを、労働行政の中では展開をしております、様々な取組をしております中に、労働局長がベストプラクティス企業訪問ということで、先進的な取組をしている事業場を訪問して、好事例として周知広報するというような取組をしております。

今日、皆さんがたの机の方にお配りした、この「愛媛労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました」。これ今年 11 月 6 日に訪問させていただいて、適用猶予のありますトラック運送業を営んでおります道前運送株式会社さんを訪問した内容報告でございます。

同じものをホームページでも掲載しております。これなぜわざわざここに出したかといいますと、本当にこの企業さんは頑張っていたいておりまして、荷主の協力も必要だったのですが、荷主さんとしっかり交渉をして、荷待ちがないようにするとか、そういった形、また、荷役作業についても手で積み下ろしを行わないとか。運賃についても交渉して、それなりの運賃にしてもらっているといったような形で、そういった取組を非常に頑張っておられるというようなところで、本当に私は労働基準監督官になって 28 年なんです、監督指導が入ったことをきっかけに法令遵守に積極的になった、そういった形で前向きに取り組んでいただくようになったのですが、本当に監督官として嬉しいなど。こういう企業がこれからも発展成長していくことになるのではないかなということで、ぜひ、こういった企業があるということで、皆さん方も知っていただければというふうに思いまして、皆様方にお配りさせていただいたので、お帰りになって見ていただけるとありがたいなというふうに思っています。

続きまして 30 ページでございます。

ここは労働災害の防止というところでございます。労働災害の防止については、目標を立てて取組をしているのですが、令和 5 年は 5 年間にわたる第 14 次の労働災害防止推進計画の初年度ということでございます。目標が左上段に書いてありますが、死亡災害につきましては過去最少の 7 人以下。死傷災害については、令和 9 年において令和 4 年比で 5 パーセント以上減少させるというような目標を立てて取組をしているところでございます。

実際の状況は、令和 5 年 9 月末の速報値の状況が右側のグラフで出ております。青が暦年の確定したもので、オレンジの折れ線グラフが 9 月末の同時期の状況を示したものでございます。

今年は 9 月末で 1,061 人の方がけがをされているということで、前年から 8.3 パーセントの増加。死亡災害につきましては、9 月末現在で 8 人。実は 11 月末現在では 10 人亡くなっているというようなことで、目標は死亡災害では 7 人以下、死傷災害は、令和 4 年の 1 年で見ますと、1 パーセント以上減少というような目標に対して、非常に厳しい状況になっているというところでございます。

原因といたしましてはやはり、コロナ禍が明けて経済活動が活発になって、操業時間であるとか、そういった経済活動が非常に活発化しているということがありますし、また、これも毎回申し上げているのですが、高齢労働者が増加している。また、コロナ禍が明けて外国人労働者の方も増えてきて、そういった外国人の方に対する労働安全衛生教育が十分ではない、といったようなことが背景に増えている

というところがあるのかなと考えております。

30 ページの左側になりますが、増えているという中では、転倒災害が非常に増えておりまして、そういった転倒災害の防止であるとか、先ほど申し上げました高年齢労働者への防止対策の推進、そして重篤災害が多い建設業であるとか林業であるとか製造業、そういったところへの重点的な監督指導・個別指導をこれからも引き続いて実施することで、労働災害防止に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

31 ページは衛生関係でございます。後ほどお話しますが、まずメンタルヘルス対策ということで、非常に労災でみても精神的な障害に関する請求が増えているというようなことで、メンタルヘルス対策の推進であるとか、2つ目、3つ目の「・」なんです、化学物質であるとか石綿曝露対策の徹底といったところの取組を強めているところでございます。

石綿につきましては、すでに始まっているのですが、解体工事。ちょうど建設がピークであった建物の解体がこれから非常に多くなってきます。その際に、過去に石綿を使っている場合があります、しっかりとそれが石綿が含まれているかどうか、事前に調査したうえで解体工事をしましょう、といったような規制強化が始まっておりますので、そういったことについて周知をしながら、石綿対策についてもしっかりとやっていきたいと考えております。

下半期につきましても、上半期と同様に取組を進めますが 12 月に入っていますけれども、年末年始そして年度末に向けては例年、今もう既に労働災害が増えています、例年、12 月から 3 月につきましては労働災害が増えます。労働災害の増加が懸念がされる中で、各団体さんとも連携しながら、建設業のノーダゲン運動であるとか、交通労働災害防止決起大会とか、また今は年末年始の労働災害防止期間ということで、12 月から 1 月 15 日までそういった年末年始の労働災害防止期間ですので、そういったことを周知しながら、引き続き労働災害防止に努めてまいりたいと考えております。

続きまして 32 ページ。労災関係でございます。労災関係につきましてはいろいろ課題はあるんですが、これも永遠のテーマであります「迅速かつ公正な労災保険の給付」ということで、これを掲げて取組を進めています。

最初にコロナウイルス関係ということで掲載させていただいております。昨年 3 月にも非常に職場でのコロナ感染が増えているということで、その時は 1,200 件くらいですよということでお話したと思うのですが、結果的に令和 4 年度は 1,400 件の請求があったということでございます。

これ 3 年目だったのですが、コロナ感染して 1 年目、2 年目はだいたい 120、130 件だったので、10 倍ほど増えたというところでございます。やはり新種のウイルスの感染力が非常に高かったということで、第 7 波、第 8 波と非常に感染が増えたので、職場でも非常に感染防止に取り組んでいただいたのですが、さすがに 3 年目、非常に多く増えて 1,400 件の申請となりました。令和 5 年 9 月で見ますと、5 類になったのですが、現在、9 月末の速報段階で 269 件で、ピークより 4 分の 1 くらいにはなっているのですが、まだまだ職場でもコロナ感染があります。タイムラグで昨年感染した方が遅れて申請するケースもあるのですが、実態としてまだ 200 件近い請求があるというところでございます。

2 つ目の緑の丸でございます。過労死等に係る迅速・的確な労災認定ということ

で、ここが実は労災の中でも一番大きな課題でございます。

過労死事案ということで、下に脳・心臓疾患と精神障害に関する請求件数、決定件数のグラフが出ておりますが、過労死等については脳・心臓とまた精神的な障害につながってくるのですが、この調査が非常に時間がかかるというところがございます。これをいかに迅速に調査し決定するかというようなところで取り組んでいるところでございます。

先ほども安全衛生のところで申し上げましたが、精神障害については実は毎年毎年、増えておりまして、愛媛で見ますとそれほど大きく変わらないのですが、全国で見ますと、令和4年、710件の精神障害に関する認定が行われたというところでございます。これは、過去最高ということになっておりまして、今後も増えていくというような状況が考えられますので、こういった状況を見ながら、迅速な支給につながるように努めてまいりたいと考えているところでございます。

最後3つ目、先ほど安全衛生のところで申し上げた石綿でございます。石綿についても、愛媛については毎年約20件前後で請求が出ています。右側に表が出ていますが、製造業等多くございますので、こういった請求につきまして、石綿につきましても遅発性なので、20年、30年たって労災請求が出てくるということで、これも非常に調査に時間を要するというようなところがございます。こういった点につきましても、引き続き迅速・適正な労災給付につながるような形で取組を進めていくということに努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

●渡部雇用環境・均等室長

続きまして、資料33ページをご覧ください。「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」になります。

1つ目の丸になりますが、県内6カ所に設置しております総合労働相談コーナーで受理しました相談件数は、今年の9月末までに7,104件で、前年度に比べ4.6パーセント増加しております。このうち民事上の個別労働紛争の相談件数は1,707件で、昨年度同時期より7.3パーセント増加しております。

相談の内容としましては、自己都合離職、解雇、いじめ・嫌がらせに関する内容が多くなっております。

続いて丸の2つ目になりますが、労働局長による助言・指導になります。個別労働紛争解決援助制度の運用状況では、労働局長による助言・指導を行っております。指導の申出件数は42件と、前年度同時期に比べ約2割減少しております。

続いて、資料34ページをご覧ください。「紛争調整委員会による『あっせん』の状況」になります。

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は17件と、前年同時期と同数となっております。上半期に手続きが終了した事案は17件でしたが、当事者不参加の事案が多く、あっせんの開催件数は8件。うち合意が成立した件数は5件となっております。その結果、あっせん参加率は47.1パーセント、合意率29.4パーセントとなっております。

今後の取組としましては、総合労働相談コーナーの周知、機能強化のための相談員の資質向上、関係機関との連携強化に努め、紛争の円滑・迅速な解決を図ることとしております。

12月はハラスメント撲滅月間になっております。この月間に合わせまして、昨年4月から中小企業にも義務化されたパワーハラスメント防止措置の周知についても、

併せて徹底をしてまいりたいと思います。

事務局からの説明は以上となります。

●小田委員

どうも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順次ご説明をいただいたところです。非常に多岐にわたっておりますので、本当は5つの柱ごとに順番にご質問・ご意見をいただくというふうにしていけばいいのかもしれませんが、そういうふうに進めておりますと、皆様にご案内していた会議の次第では、本日15時30分をめどに終了するというようになっております。このあとのご予定のある委員もいらっしゃるかと思いますが、極力時間通りに進めてまいりたいというふうに思います。

これからの質疑あるいはご意見を頂戴する場については、15時20分くらいまでをめどに進行をしてまいりたいというふうに思っております。

今申し上げたとおり、非常に多岐にわたっておりますので、必ずしも順番にということではなくて、ただいまの事務局からの説明に対する各委員からのご質問やご意見を、事務局からの説明とは順序どおりでなくて構いませんので、ご自由にお出しただいただければというふうに思います。

なお、議事録作成の都合上、録音をさせていただいておりますので、ご発言の際には各側の別、労・使・公の別とご発言者のお名前をおっしゃっていただけると幸いです。

それでは早速ですが、ご質問あるいはご意見ありましたら、何からでも結構ですので、お出しただいただければと思います。

何かございませんでしょうか。何からでも結構でございます。では、高橋委員さん、お願いします。マイクがまいりますので、しばらくお待ちください。

●高橋委員

公益代表の高橋でございます。ご説明ありがとうございました。多岐にわたるご説明、ご準備も大変だったかと思います。

労災の件数が増えているということで非常に憂慮しております。資料の労災保険、32ページになりますが、脳・心臓疾患とか精神障害に関しては支給決定件数なども分かっているのですが、どの程度認められているのかという割合がよく分かるのですが、石綿に関しては請求件数しか分からないものでして、もし、認められている件数がある程度あるのであれば、もしお分かりだったらお教えいただければと思います。これは調査にも相当時間がかかることではないかと思うのですが、もし資料があればお教えいただければありがたいです。

●岡本労働基準部長

調べてみます。少しお待ちください。

●高橋委員

ありがとうございます。後回しで大丈夫です。

●小田委員

高橋委員さん、とりあえずよろしいですか。委員の皆さんにお断わりとお願いですが、国会のように質問に事前通告制度があるわけではございませんので、細かい内容につきましては、事務局にデータがあってもすぐにはお答えできない、ということもあろうかと思います。その際には後日、メールなり、あるいは郵便物等で委員の皆様に回答なり情報提供をいただくという形にさせていただきたいと思います。

ので、その旨ご了承いただければと思います。それにかかわらずご質問なりご意見はどんどんお出しいただきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。
岡本部長、よろしいですか。

●岡本労働基準部長

すいません、令和3年が11件の認定となっています。そして令和4年が17件の認定です。申請が16件なのに17件というのは、年をまたいでいるということで、大体1年くらいかかったりしますので、そのような状況でございます。

●高橋委員

はい、ありがとうございます。

●小田委員

ありがとうございます。では他にございませんでしょうか。はい、藤本委員さん、お願いします。

●藤本委員

公益代表の藤本と申します。2つほどお尋ねしたいと思います。1つは、この中に直接あまり出てこなかったかと思うのですが、新型コロナへの対応というのが各分野でここ何年か、非常に重要な課題となってきました。労働行政でいいますと、雇用調整助成金の拡充というのがあったかと思うと思います。5類移行に伴いまして、前後しまして、各種施策が終了したわけですが、その後、その施策の検証というのが求められる段階になってきているのかなというふうに思います。いろいろな支援策の中で、たとえば持続化給付金などで不正受給が多発したりとか、ゼロゼロ融資などで焦げ付きが懸念されるといったような状況がありますけれども、雇用調整助成金につきまして、たとえば不正受給等の状況、そういったような検証に取り組んでおられるのか、あるいは今後取り組まれる予定があるのか、といったような、そういう検証についてどういうふうにお考えかということをお尋ねしたいのが一つと、それからご説明いただいた中で資料の19ページになります。すいません、ページはもう一度確認してから。

男女の賃金格差の公表状況というのがご説明の中にありましたが、公表がかなり進んでいるというのが分かりましたが、格差の状況というのが現状、どういうふうになっているのか。それが単純比較ができるかどうかというのがあろうと思うのですが、全国的に見て愛媛というのはどれくらいの位置にあるのかというのが、もし分かりましたら教えていただきたい。以上2点、お願いします。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では、柴川部長お願いします。

●柴川職業安定部長

まず、補助金の総括といいますか、不正受給に関する取組についてご説明いたします。

藤本委員のご意見のとおり、雇用調整助成金、昨年度まで特例で非常に多くの事業所、多くの金額を支給してきたところでございます。それにつきまして、もちろん不正受給は許されないということで、昨年度までもそうでしたが、今年度、支給の方の対応がひと段落ついたということもございまして、不正受給対策に力を入れて取り組んでいるところでございます。端緒としましては、外部からの通報等もございまして、支給にあたって疑義があった点。また、昨年度までかなり迅速支給に取り組んでおりますので、今年度ある程度データの洗い出し等も再度進めておりま

して、そちらに基づいて疑義のある事業所に対しては調査を改めて行っておりまして、不正が発見された場合には、厳正に返還措置等、また事業所名の公表等も行っているところでございます。

こちらの取組、もちろん下半期も引き続き進めていく所存でございます。

●渡部雇用環境・均等室長

引き続きまして雇用環境・均等室から回答させていただきます。ご質問ありがとうございました。

男女の賃金の差の状況ですけれども、令和4年の調査では、県内の男女の労働者の賃金格差ですが、男性を100とした場合、女性は78.2となっております。これを全国で見ますと、男性を100とすると77.7ということで、全国に比べると若干愛媛の方が格差は少ないということになっております。また、格差については長期的に見れば、徐々に縮小している状況ではあります。

引き続き、公表して終了というわけではなくて、そのあたり原因を分析していただいて、格差の解消に向けて引き続き取り組んでいただくことが重要だと考えております。

●小田委員

はい、ありがとうございました。藤本委員さん、今のでよろしいでしょうか。

●藤本委員

はい、ありがとうございました。

●小田委員

ありがとうございます。では、他にございましたら。ご質問なりご意見でもお出しください。はい、本田委員さん、お願いします。

●本田委員

使用者側の本田と申します。個人的に私は防災士として動いてまして、災害時におけるLGBTQの方たちにどうアプローチをしたらいいかということで、当事者の方の意見を聞いたりして防災に活かしていこうという活動をしているのですが、33ページにありますハラスメント対策の推進と個別労働関係紛争解決の促進で、そういう当事者の方たちに対するいじめ・嫌がらせ等々の把握はされていらっしゃるのかということをお聞きしたいと思って、マイクをとらせていただきました。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では均等室長、渡部部長、お願いします。

●渡部雇用環境・均等室長

はい、ご質問ありがとうございます。LGBTQの方からの問い合わせ、相談というのは実際ございまして、その内容によって、いじめ・嫌がらせに該当したり、もしくは意に反したアウティングなどの例ですね、ハラスメントであったりというふうな内容になってくるかと思えます。その内容に応じて、各相談状況の中に入ってきているという状況で、実際、LGBTQの方からの相談が何件あるかというのは、今すぐにはちょっと把握できていない状況です。よろしいでしょうか。

●本田委員

はい、ありがとうございました。

●小田委員

今の件ともちょっと少し関連するところがあるので、私からもお尋ねさせていただきたいと思うのですが、今日のご報告の中でも障害者雇用の件が出てきたと思う

のですが、障害者への差別禁止の範囲というのが、公的機関だけから民間の事業所。その民間の事業所も、大きなところだけではなくて、中小零細についてもというふうに広がってきていると思うのですが、障害者差別の禁止・防止に関連して、特に何か取り組んでおられることはございますでしょうか。あれば教えていただきたいと思います。今のご質問の背景は、中小零細ではなかなかその理解が進んでないように見えるということで、ご質問しました。

●柴川職業安定部長

お答え申し上げます。障害者に対する差別防止措置につきましては、法律の方で新たに創設されたところでございまして、防止の取組につきましては障害者の雇用指導等と併せて行っておるような状況でございますし、また、実際に労働者の方からご相談があった場合には、事業主の方に説明して、適切な措置がとられるように努めているところでございます。

こちらの方でもそれほど多くの事例を把握しているわけではございませんが、法律に基づいて進めているという状況でございます。

●小田委員

はい、どうもありがとうございます。ではそのほかのご質問、あるいはご意見ありましたら、お出してください。はい、白石委員さん、お願いします。マイクがまいますので、しばらくお待ちください。

●白石委員

労働委員の連合の白石です。3点あるんですが、まず1点目が28ページにありますフリーランスの関係です。昨今フリーランスという言葉で言っていますが、請負契約ということになると思うんですが、労働者性があるかないかみたいなことがちょっと問題になっているんで、そういったことの整理が必要なのかなと思っております。連合でもフリーランスサミットと称して、全国いろいろなところでウェブとかも併用して、今、フリーランスという立場で働いている方の声を聴きながら、どんな問題点があるのかみたいなことを少し話をしたのですが、私が感じるのは、フリーランスという言葉で働いている方に、実は請負契約で働いているけれども、労働者性がある働き方ということイメージしていて、それは逆にいうと、あなたの知識が足りないからそういうことになったんですよというような冷たい言い方もできるんですが、少しそういったところの新しいガイドラインができる時の周知の中に、フリーランスとは本来こういう契約で、こういうふうに働くことなんだということもしっかり教えて、というか周知していかないといけない問題なのかなと思っています。

一つ労働者側が心配するのは、派遣という働き方が導入されて、様々な問題があって、同一労働同一賃金の法改正もそうなんだろうと思いますし、5年後の無期転換もそうなんですが、今度こういう使用者側からいいフリーランスという言葉の雇用契約。労働者性が限りなくあるくせに、最終的には請負みたいなことで使われだすと、もう全然、働く者の立場としては、もう本末転倒なので、そういったことの危険もあるんだというようなことも含めて、少しフリーランスという働き方。多様な働き方としてはこれを選びたい人もいるんだろうと思うのですが、そうではないということをしつかりと周知をしていただけたらと思いますし、このガイドラインの勉強をぜひわれわれもさせていただく中で、われわれは労働者としてこういったことも周知をしていきたいなと思っているので、その時にはまたご協力をお

願いできたらなと思っています。

2点目が、最低賃金のところで少し触れてもらったのですが、最低賃金を上げるために様々な補助金があって、賃金を上げるために各企業さんが努力をしていくという中で、補助金はやはり一過性のものなので、それでずっと最低賃金を維持することは到底無理なんだろうと。2つ目で触れられたとおり、価格転嫁をしないとどうしてもだめなんだろうと思っています。最低賃金の中でもですし、春闘の中でもですけれども、賃金をまんべんなく上げたくても上げられない理由の一つとしては、価格転嫁ができないから、価格転嫁ができないしお寄せを労働者の賃金にもっていくんですかという、それは別の問題なんですけど、やっぱり価格転嫁ということを経営が認めてしないと、賃金は上がらないし、企業も大変なんだろうというところで、まあ愛媛だけではないんですけど、少なくとも愛媛の中で価格転嫁ができる企業環境であったりとか、社会環境を整えていくべきだということをずっと発信してきています。

今、こういったことをしていただけるというようなことで、行政等が動いていただいているということも少し情報として聞いているのですが、ぜひこういった機会を利用して、やっぱりもっと価格転嫁をして、ちゃんとした取引慣行になるというところを、われわれを含めてですけど、しっかりとアピールしていく場に活用していただきたいなと思います。

もう1点、これは私の無知なところもありますし、今日の中で直接関係はないのかもしれないですが、人材活用だったりとか、新規の方の就職支援という中で、ハローワークさんだったりとかポリテクセンターであったりとか、久米窪田とか大可賀の方にある雇用職業能力開発協会さんがしている仕事。様々あると思うんですが、そういったところで試験を受ける、技能検定を受ける、講習を受けるといった時に、補助金があって受ける方の自己負担とかというのもあったりなかったりすると聞いています。で、予算の関係があるので、受講料が上がったりとかいうことも。まあこれは仕方がないのかとも思うんですが、労働局さんとどういったところの関係があるか少し分からないですが、少なくとも高校生とか在学している方が受講したいとか技能研修を受けたいといった時に、その方たちだけの部分でも、やっぱりこれから将来を担っていくための若い人への投資なので、そこが受講料がだいぶ上がるとか、受験料が今までより上がるみたいなことが避けられるような、手段であったりとか助言というのをしていただくとありがたいなと思っていますので、よろしく願いしたいと思います。

●小田委員

はい、どうもありがとうございました。3点ご質問いただきましたが、まず1点目のフリーランスの件について事務局からお答えいただければと思います。よろしくお願いします。

●渡部雇用環境・均等室長

ご意見、ご質問ありがとうございました。

フリーランスについては、今後詳細が決まっていくということでありますので、現在のガイドラインにおいても、労働者性とかについては判断基準が示されておりますので、またこのあたりをしっかりと周知していくということと、今後の制度が決まりましたら、それに沿った適正な周知と、あと労働者性の判断とかも必要になってくると思いますので、そのあたりもしっかりと周知していきたいと思っています。

よろしくお願いします。

●小田委員

ありがとうございます。2点目に最低賃金について価格転嫁という、労働局の所掌範囲を超える問題もあるかと思いますが、お願いいたします。

●岡本労働基準部長

ご質問ありがとうございます。最低賃金の引き上げにつきましては、経済がまずよくならなければいけないだろうと思います。よくなった中で白石委員がおっしゃったように、特に中小企業については価格転嫁が十分ではないというような調査結果等もはっきりと出ておりますので、そこはしっかりと政府全体として取組を進めていく必要があるのかなと思っています。

労働局の中ではしわ寄せ防止というようなことで、いろいろなしわ寄せがあるので、その一つの中でやはり十分に協働会社等に対して価格の転嫁をしないとか、そういったところがあると思いますので、そういった中の取組であるとか、監督指導においても円滑に価格転嫁が進むような形で監督指導の場においても、強制は当然できないのですが、そういった指導も行っておりますので、経済産業局さんとも連携しながら、使用者団体等の方にも広く呼び掛けてまいりたいと思いますし、委員がおっしゃったように、最終的な負担は消費者の方が負うことになってくると思いますので、やはり消費者の方もそういった理解が必要だろうと思いますし、皆でそういった良い循環にもっていく必要があるだろうなという形で、労働行政の中でもしっかりと協力をしていきたいというふうに考えております。

●小田委員

ありがとうございます。今、基準部長がおっしゃったことに関連してちょっと私もお尋ねしたいのですが、価格転嫁の指導というのは、労働条件にしわ寄せがきている限りにおいては、その原因を是正するという観点から、労働局としても言及していただけたところがあるというふうに思いますが、根本的にはたぶん、価格転嫁をしっかりとやってくださいというのは、最後におっしゃった経産省なり、あるいは公正取引委員会の所掌事項ですね。公取については、厚生労働本省と公取との間では意見交換なりなんらかの連携が多少始まっているやに少し聞いておりますけれども、公取については労働局のように全国各都道府県に公取の出先となる事務所がないという状況では、必ずしも公取の価格転嫁に向けての活動が広く及んでいくことは困難な状況があるんじゃないかと思うんですが。そのへんについて何かご存じのことがあれば教えてください。

●岡本労働基準部長

実はある使用者団体の方とお話をした時に、そういう価格転嫁ができないとかしわ寄せがある段階で公取の方に情報提供したんですけど、会長がおっしゃるようにマンパワー的に足りない、出先も少ないというようなことで、相当の期間待たされると。年単位の対応になるということで、あまり公取はあてにならないというようなことをおっしゃっていたので。あまり言うとも悪口になって怒られそうですが、そういうことをおっしゃっていたので、労働局では労基法違反になった理由がそういった取引環境とか大企業の取引の状況の中でこういうふうになったという場合については、われわれも、それぞれの関係の業を所管する省庁とか、ちょっとあてにならないと言ったのですが、公取であるとかそういったところに通報するような制度がございますので、今までは希望があった場合に通報等していたのですが、数年前か

らは、法違反がそういった取引関係に原因があるといった場合は、事業者さんの規模を問わず、こちらから積極的に情報提供するというふうなことの取組をしておりますので、そういった形で、どこまでできるか分からないのですが、少しでも取引環境が良くなるような形で、監督指導面においても、進めていきたいと考えています。

●小田委員

はい、どうもありがとうございました。では白石委員からのご質問の3点目ですが、就労支援、職業訓練の支援等につきましてお願いします。

●柴川職業安定部長

訓練の際の受講料についてのお話をいただきました。訓練制度は様々ございますけれども、原則としてハローワーク・国・県・機構、これらが行っている訓練につきましては、受講料につきましては一律無料ということになっております。県の産業技術専門校であったり、県が委託している訓練、ポリテクで行っている訓練、また求職者支援訓練。これらの訓練はすべて受講料無料となっております。

ただ、テキスト代や教材など実費はちょっとかかるというような状況になっております。

また、通学に関する交通費なども、条件を満たせば支給されるところでございます。

また、そのほか国の方針として学び直しを進めていくところでございますので、さらに自主的な訓練受講の際、民間の訓練を受講した場合においても、現状でも教育訓練給付といいまして、受講料の何割か補助する制度がございますし、そちらの申請方法や申請率についても改善する方向で見直すということで、現在取組を進めているところでございます。

学び直しに対して、費用が障害となることがないように、こういった取組をさらに進めてまいります。

●小田委員

はい、ありがとうございました。白石委員さん、よろしいでしょうか。

●白石委員

はい。

●小田委員

では他にございましたら。はい、曾我委員さん、お願いします。

●曾我委員

労側の曾我です。33 ページ、総合的なハラスメント対策の紛争関係の相談状況の表の中ですが、数カ月前にカスタマーハラスメントを理由にした労災が認定されたはずですが、あれは個別労使紛争ではないから、たとえばこの円グラフの中の対象ではないですか。それとも、それはたとえば「いじめ・嫌がらせに入ってますよ」とか、「その他の中に入ってます」とか、カスタマーハラスメントに関する相談が来た時には、この中のどこに入るのか、それとも個別労使とは違うのでこの中には入らないのか、ちょっとその点を教えてください。

●渡部雇用環境・均等室長

はい、ありがとうございます。この中でいいますと、事業主が措置すべき事項、そういったハラスメント対策にはなっておりますので、入ってくるとしたら雇用管理改善に入る場合が多いのかなと思います。ただ、今すぐに件数とか。

●曾我委員

件数は結構です。

●渡部雇用環境・均等室長

件数とかどこに入っているかをすぐにお答えできないんですが、いじめ・嫌がらせとなると労使間ではないので、ここには入ってこないかなと思います。

●曾我委員

はい、分かりました。

●小田委員

よろしいですか。私は県の消費者行政にも若干関わっていることもあって、カスハラ問題にも関心を持っているのですが、カスハラ問題でお客さんとお店の従業員さんとの間でトラブルになったという場合に、ただちにパワハラとかそういうところに含まれる話にはならないだろうと思うんですが、そういう問題が深刻化しないように、あるいは再三同じような問題が起こっているのであれば、そういう問題に事業者、あるいは使用者としてどのように対処するかというのは、労働契約上の安全配慮義務の話に入ってくるだろうというふうに思われますので、紛争の進展度合いとか、成熟度合いによっては、パワハラなり労使間の問題というふうになってくるのだろうなというふうに、今のところ理解しております。

よろしいですか。渡部室長お願いします。

●渡部雇用環境・均等室長

すいません、追加でご回答させていただきます。確認しましたところ、カスハラの関係でやはり相談はございまして、今回であれば雇用管理改善の中に含まれているということを確認しましたので、ご報告させていただきます。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では長尾委員さん、お願いします。

●長尾委員

22 ページで新規学卒等の就職内定状況ですけれども、高卒者で県内が 7.1 パーセント、大卒者で県内が 14.7 パーセント減少していることに関して、労働局の方で何か情報ですとか、感触をお持ちでしたら教えていただきたいのですが。本学は地元志向が比較的強いので、教えていただけたらと思います。

あと、可能であればもう 1 点、デジタル人材の育成等、今後進めていかれる予定だと思いますが、ポリテク等の訓練校で比率としてどれくらいまでデジタル人材育成関連のプログラムを増やしていられるご予定等がおありなのか、情報をいただけましたらと思います。

●小田委員

はい、ありがとうございます。2 点いただきましたけれども、いかがでしょうか。

●柴川職業安定部長

まず 1 点目。新規学卒者の県内での就職率ということでいただきました。たしかに令和 5 年 3 月末では県内での就職率がやや落ちているところが見てとれるところでございます。要因の一つとしましてはやはり、コロナ禍があったのかなということでは考えておりまして、令和 3 年 3 月、令和 4 年 3 月においては比較的、県内への就職率は若干上がったところが見てとれまして、それが令和 5 年 3 月でちょっとまたやや下がってきているかなという傾向が見てとれるところでございます。

コロナ禍においてはちょっとやはり地元でいようというような思いが働き、また、コロナ禍が明けた現状においては、再び外に目が向いた。特に今卒業に係っている方は、学生時代ずっとコロナ禍で過ごしてきたような方たちですので、ちょっと外に目を向けるような傾向も強いのかなというふうに感じているところではございます。

そして、もう1点。ちょっとポリテクのデジタル人材分野におきましては、申し訳ありません、高齢・障害・求職者雇用支援機構側ということもあるのですが、こちらから確認しまして、また後日回答ということにさせていただければと思います。

●小田委員

はい、どうもありがとうございました。他にございませんか。

すいません、仕切りが必ずしも歯切れよく進まなかったこともありまして、まだご質問なさいたい方あるかもしれないのですが、このへんで閉じさせていただいてもよろしいでしょうか。

大変恐縮ですが、私1点だけ、実は、質問の形で行うとお答えいただくことになって時間を要すると思いますので、要望としてお伝えしたいと思います。

基準部長からご説明いただいたところで、時間外労働の上限規制の例外の撤廃というか、例外の解消ということに関してでございます。3分野あるというふうにご説明いただいたところなんです、そのうちの医療関係についてですね、1点要望を申し上げたいと思います。

医療関係で愛媛大学医学部付属病院の話ということになると、ある意味、私は利害関係人になるので、そういうことではなくて、一般的に全国の大学病院とか公立病院で言われていることとして、こういうことがあるのでということで申し上げたいのですが。

ビーコンなどを用いて、今どこにいるかということで労働時間の管理をしているというところが増えているというふうに言われています。したがって、医局にいれば臨床に従事しているので労働時間なんだけれども、研究室にいれば、自己研鑽をしているので労働時間に含まないとかですね、そういう扱いをされていて、では研究室で授業準備のための例えばスライド作っていたら、論文書いていたら、これは労働時間じゃないんですかということになって、いくつかの大学病院において、もう問題が潜在的に起こっていると。いつ顕在化するかというのが時間の問題だというふうなことも言われているようです。

したがって、要望としては、医療界との調整というか、意見の聴取という、どうしても医師会のご意見が大きく前面に出てくることが多いと思うんですけれども、医師会に入っていない勤務医の先生方とか、あるいは勤務してらっしゃるその他の医療職、事務職の皆さんの意見も吸い上げて、その実態を踏まえて上限規制がどういうふうに進めていかれるのがいいのかということについても少しご留意をいただいて、また、情報があったら次回の審議会の場でお教えいただければ幸いというふうに思っておりますので、よろしくお願いします。

すいません、最後に自分の要望を出してしまって大変恐縮なんです、以上をもちまして議題2の、事務局からの説明と、それに対する質疑については終えさせていただきたいというふうに思います。本当はとりまとめを行うべきところかもしれませんが、時間の関係もありますので、労・使・公それぞれの立場から、7名の方に11項目くらいのご質問をいただいたかと思います。これにつきましては、また、

議事録等で確認をいただくようにしたいというふうに思います。

それから、新任の委員の皆様にも本日ご発言いただければよかったんですが、その機会を得ないまま時間となってしまいました。お詫びを申し上げるとともに、次回の審議会においては、ご意見あるいは感想などでも構いませんので、ご発言をいただけると幸いというふうに考えております。

それでは、残り時間わずかとなっておりますので、以上で議事として取り上げられている部分について終了したいというふうに思います。

では、最後に小宮山局長の方からまとめ、ご挨拶をお願いいたします。よろしくお願いします。

●小宮山局長

本日はお忙しいところ、令和5年度上半期の行政運営の状況についてご審議をいただきまして、また、下半期の行政運営の方向についてご審議いただきまして、誠にありがとうございます。

いろいろ貴重なご意見、ご質問等いただきました。頂戴したご指摘を踏まえ今後の行政展開をしてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

●園田雇用環境改善・均等推進管理官

それではよろしいでしょうか。事務局からご挨拶させていただきます。次回の審議会についてご連絡いたします。令和5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。議題は令和6年度の愛媛労働局行政運営方針の予定でございます。改めて日程の調整を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。事務局からの連絡は以上でございます。

会長、閉会の方をよろしくお願いいたします。

●小田会長

それでは以上をもちまして、本日の議事をすべて終了いたします。各委員の皆様におかれましては、円滑なご審議、また活発なご審議にご協力をいただきまして、どうもありがとうございました。感謝申し上げます、これにて閉会といたします。どうもありがとうございました。

(終了)

長尾委員より質問があり、回答を保留していたものについて、後日下記のとおり回答した。

記

(質問)

デジタル人材の育成を今後進める予定と思いますが、ポリテク等の訓練校でのプログラムを、比率としてどれくらい増やして行かれる予定でしょうか。

(回答)

デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和4年12月23日閣議決定）において、デジタル推進人材を令和8年度までに政府全体で230万人を育成すること、重要業

績評価指標（KPI）として公的職業訓練及び教育訓練給付のデジタル分野の訓練受講者数については令和6年度に7万人、令和8年度に12.2万人とされており、厚生労働省全体では全受講者の3割程度がデジタル分野の訓練を受講することを目指しているところです。

こういった方針を踏まえ、愛媛県内では愛媛県地域職業能力開発促進協議会等で毎年デジタル分野の定員枠について、充足状況等を考慮し、設定していくこととしているところです。

愛媛県内の令和4年度のデジタル分野の定員実績では、ポリテクセンターの施設内訓練で136名、愛媛県の委託訓練で41名、求職者支援訓練で10名の合計187名となっており、離職者向け訓練（計法定員：2,034名）全体の9.2%となりました。また、令和5年度の計画ではポリテクセンターの施設内訓練が136名、愛媛県の委託訓練で68名、求職者支援訓練で90名の294名の計画となっており、離職者向け訓練（計法定員：2,034名）全体の14.5%となっているところです。令和6年度につきましても、地域ニーズを考慮しながら、デジタル分野への重点化を進めていく予定としております。