

令和6年度 第1回愛媛地方労働審議会

○日時 令和6年11月7日(木) 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、山本委員

【労働者代表委員】

岡本委員、白石委員、西川委員、宮崎委員

【使用者代表委員】

土岐委員、本田委員、三原委員、渡邊委員

【事務局】

常盤労働局長、大坪総務部長、渡部雇用環境・均等室長、佐藤労働基準部長、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、三好貸金室長、亀田健康安全課長、藤堂労災補償課長、和田職業安定課長、高田職業対策課長、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、永井雇用環境・均等室長補佐、坂本雇用環境・均等室長補佐、高尾労働紛争調整官、森企画調整主任

○議事

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

お待たせいたしました。定刻となりましたので、只今から令和6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園田と申します。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ください。委員の皆様には本日の配布の資料を封筒に入れてございます。まず、次第がございます。あらかじめ委員の皆様へ送付しているものと同じでございます。次に、配席図・出席者名簿がございます。続きまして、あらかじめ郵送しておりました委員名簿、議事資料です。議事資料は愛媛労働局の労働行政の推進状況、愛媛労働局行政運営方針ほか、参考資料のハローワーク就職支援業務報告、関係法令でございます。

もし議事資料をお忘れの方はおっしゃってください。議事の途中でもかまいません。大丈夫でしょうか。不足等ございましたら、あとでも構いませんので教えてください。

続きまして定数報告でございます。本日の出席委員は18名中14名で、代表別では、公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名でございます。

以上、本日の出席者が、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、委員全数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。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。議事録については、ホームページ上で公開することとしております。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、事務局を代表しまして、愛媛労働局長の常盤からご挨拶申し上げます。

●常盤労働局長

愛媛労働局長の常盤でございます。7月にこちらに異動してまいりました。どうぞよろしく申し上げます。

今日は皆様、業務ご多忙の中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。委員の皆様におかれましては、日頃から愛媛労働局の行政運営につきまして、ご理解、ご協力を賜っております、この場を借りまして厚く御礼申し上げます。

もう何度も申しますか、十分ご承知のことと思いますが、少子高齢化、人口減少、さらにはさまざまな経済的なことも含めまして、そういう中で労働行政の役割が大変高まっているというふうに認識しております。

少子高齢化、あるいは少子化対策については、子育て世代がどんなふうに労働環境の中で活躍していくのか、ということも密接に関係しておりますし、さらには賃上げ支援につきましても、労働行政としていろいろな形で関わっていかねばいけないと認識しております。そういう中で、昨年度、皆様方に令和6年度の愛媛労働局の行政運営方針をご議論いただいて、今、とりまとめたもので労働行政を推進しているところでございます。

そこで掲げたものが3つございます。1つ目の柱が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の所得改善。2つ目の柱がリスクリング。労働移動の円滑化等の推進。3つ目の柱が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり。

タイトルだけですと少し包括的にみえますが、かなりいろいろな政策がそれぞれの柱に盛り込まれております。

昨今のいろいろな課題につきましては、十分、この方針で進めるということで、やっていけるというふうに思っております。

一方で、制度はいろいろと変わってくるがありますが、それぞれの取組はやはり地域地域で、しっかりと現場で取り組んでいかなければいけない、と思っております。

本日は、今年度の上半期の重点施策についてその取組状況をご説明させていただき、さらには下半期に向けた取組また方針というものをご説明させていただき、委員の皆様から専門性に基づくご意見、ご経験を踏まえていろいろご意見をいただきまして、また、よりよいものにしていきたいと思っております。

いろいろ情勢が動いている部分もございますが、大きな流れとしては、先ほども申し上げたように、少子高齢化、人口減少到来ですとか、愛媛県でいえば特に若者定着をどうするのかとか、すべてつながっております。子育て支援や女性活躍もそうですし、育児と介護と仕事の両立ですとか、治療と仕事の両立など、労働行政として非常に重い役割が増えてきていると思います。下半期に向けてさらにはその先に向けて、こういう情勢が動く中であっても、ひとつしっかりと方針を立てて進めていきたい、と思っております。

このあと、それぞれの分野についてご説明申し上げますので、活発なご意見をいただければと思っております。本日はどうぞよろしく願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、議事に入る前に、新任委員をご紹介いたします。資料の中に第12期の委員名簿がございますので、ご確認ください。

公益代表委員の藤本様が辞任されたことに伴い、後任に山本直樹様が5月10日付けで任命されております。

それでは、山本委員、一言自己紹介をお願いします。

●山本委員

皆さん、こんにちは。愛媛新聞で論説を担当しております山本と申します。

今ご紹介にあずかりましたように、今年の5月にこの審議会の委員を拝命いたしました。とはいえ、私、決して労働行政に明るいわけではございません。日々、会社で社説を書いておりますけれども、労働関係のテーマを取り上げるときなんかには資料を漁りまくって悪戦苦闘しているというのが、正直なところでございます。

皆さんの話についていけるかどうかというのがはなはだ不安なところではあるんですけども、自分なりに勉強をさせていただきながら取り組んでまいりたいと思っておりますので、なにとぞよろしく願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。

そのほか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、委員名簿の配付をもってご紹介に代えさせていただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

なお、曾我委員、中川委員、小倉委員、杉野委員様におかれましては、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、労働局長の常盤はご挨拶申し上げました。そのほかの職員をご紹介させていただきます。

総務部長の大坪でございます。

●大坪総務部長

大坪です。よろしく願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

雇用環境・均等室長の渡部でございます。

●渡部雇用環境・均等室長

渡部でございます。よろしく願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

労働基準部長の佐藤でございます。

●佐藤労働基準部長

佐藤でございます。よろしく願いいたします。

●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ございます。

●柴川職業安定部長

柴川と申します。よろしく願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

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定第4条の規定により、会長が務めることとなっております。

それでは、小田会長、よろしくお願ひいたします。

●小田議長

失礼します。只今、進行を仰せつかりました小田でございます。今回も前回に引き続き、進行・議事を務めたいと思います。よろしくお願ひします。円滑な議事の進行に努めてまいりたいと思います。なお、本日については、あとのご予定もある委員もいらっしゃるということで、2時間以内をめどにこの会議を終了させていただきたい、というふうに思っております。

それからもう一つお願ひですけれども、先ほど事務局からもご案内がありましたように、議事録を作成し公開していただく必要があるということで、ご発言いただく際には各発言者のお名前を冒頭で言っていただけると幸いです。

それでは以下、座って進めさせていただきます。失礼します。

では、さっそく議題に入ります。

地方労働審議会は、労働局が担うさまざま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・審議を行い、労働局に意見を述べて、これを労働行政に反映していただく場として設けられています。

そして本日は今年度につきましては第1回の地方労働審議会となっております。資料でございます、労働局の令和6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、施策は、先ほど常盤局長からのご挨拶でも言及されましたとおり3点、3本柱となっております。1点目が最低賃金、それから賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者の処遇改善等。2点目にリスキリング、労働移動の円滑化等の促進、3点目に多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりとなっております。

まず、事務局から令和6年度労働行政運営方針に沿って、上半期における労働対策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説明をまずいただきたいと思ひます。

事務局からの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、というふうに考えております。

それでは、事務局におかれましては着席をしたままで結構ですので、順次説明をお願ひいたします。よろしくお願ひします。

●佐藤労働基準部長

第一「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」が1ページにございますが、そちらをご覧ください。

ご承知のとおり、先月10月13日に愛媛県の最低賃金が、下のポスターにありますように、956円と改定されております。この最低賃金額について、これまで各種媒体、マスメディアであるとか、ユーチューブ、各団体への要請を通じて周知してきたところでございます。

また、最低賃金を含む賃金引上げに対応いただくためには、中小企業・小規模企業への支援の強化というところがございますけれども、賃金の引上げができる環境づくりが大事になってまいります。

(1)にありますとおり、賃上げ支援策の業務改善助成金であるとか、それからキャリアアップ助成金、賃金規定等改定コース、こういった支援策と併せて、広報を進めているところでございます。

下半期につきましても、特定最低賃金、産業別の最低賃金が12月25日から改定されることになっております。

また、これは毎年になりますけれども、年明け1月以降、この最低賃金の履行確保の監督指導を各監督署において行っていくこととしております。これが下半期の取組でございます。

「(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」、パート法と派遣法、正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者と派遣労働者との同一労働同一賃金になるのですが、この着実な履行確保を図るため、令和4年度からの取組になりますけれども、労働基準監督署が普段行う監督指導で、この同一労働同一賃金に関するチェックリスト、これを相手方に配布・回収して、その情報を基に、パート有期法報告徴収を労働局の雇用環境・均等室で行っているところでございます。

こういった連携した形で取組を行っているところなんですけれども、本年度、令和6年度9月末現在の実績については、こちらの表のとおりとなっております。109事業所に対して報告徴収を実施し、その上での助言事項は右のとおりとなっております。

下半期についても、引き続き、監督署が把握した企業情報を基にした、効率的な報告徴収等を実施していくということとしております。

また、働き方改革支援センターにおいても、こういった同一労働同一賃金に対応いただくためのきめ細やかな支援をすることとしております。

以上でございます。

●柴川職業安定部長

それでは続いて2ページをご覧くださいと思います。

2本目の柱になります、「第2 リスキリング、労働移動の円滑化等の推進」ということで、「1 (1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援」ということで、こちら教育訓練給付支援制度ですね、こちらをよりよく知っていただいで使っていただくということになります。

労働者個々人の主体的な能力開発を支援するために、厚生労働大臣が指定した資格取得等の講座を受講した場合に、受講した費用の一部を支給する教育訓練給付制度というのを、ハローワークで運用しているところでございます。

そちらの表に、主に左側の表でございますけれども、「初回受給者数」ということで、令和5年度の支給実績を載せております。主に資格取得系の講座を多く受けていただいでしております。

右側が特定一般、一般教育訓練給付の部分になりますけれども、分野としては輸送・機械運転関係。大型一種、中型一種、そういった運転免許関係の講座による支給が多い状況でございます。

こちらの、指定講座の拡大、また、使ってもらうために、求職者また在職者の方に向けての周知広報を行っているところでございます。

下の部分、「(2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成・リスキリング推進事業等の実施」ということでございまして、松山市にキャリア形成・リスキリング支援センター、各ハローワークには専門コーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントによる相談支援を実施しております。

こういったことを踏まえまして、下半期におきましても、教育訓練給付の指定講座拡大、活用勧奨、また、キャリアコンサルタントによる相談事業の利用促進に取り組んでまいります。

続いて3ページに移りたいと思います。

「(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生への再就職支援」ということをごさいます、主に公的職業訓練、ハロートレーニングの実施状況についてご説明させていただきます。

主に離職者を対象としまして、デジタル分野等訓練コースを重点化しまして、受講奨励及び就職支援を行っているところでございます。

表の中ほどに令和6年度の実施状況を現在載せております。左側が求職者支援訓練。こちらは主に雇用保険を受給できない方が対象になります。入校率7割から8割といったところで推移しております。

右側が主に雇用保険受給者の方が受けることができる公共職業訓練。実施主体としては、県や高齢・障害・求職者雇用支援機構の方で行っております。こちら、入校率6割から7割というところで、おおむね昨年度並で推移しているところでございます。

その少し下に、修了者とそのあとの就職状況ということで載せております。表の右側が就職状況でございますけれども、令和6年度進捗率、74.2パーセントということでございます。昨年度に比べて若干落ちてはおりますけれども、実数としては30件上がっております、いちおうこのまま推移すれば目標にも達する見込みかなというふうにとらえております。引き続き、県やポリテクセンターとの関係機関との調整を深めまして、訓練について来所者に働きかけるとともに、一貫した就職支援に引き続き取り組んでまいります。

次、4ページに移っていただければと思います。

「(4) 労働者の主体的なリスクリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進」ということをごさいます、こちら、人材開発支援助成金という、事業主向けの助成金の取組になります。

こちら、上の「人への投資促進コース」、そして下の「事業展開等リスクリング支援コース」。こちらはデジタル分野等の人材育成を進めるために訓練を実施した場合に、その費用の一部を支給するという助成金制度になります。

こちら推移を載せてございまして、一つの会社さんで対象人数が多く出たりするのでデコボコがあるところでございますけれども、特に下の「事業展開リスクリング支援コース」につきましては、昨年度よりも徐々に活用が進んできているかなというような認識でございます。引き続き、労働局、ハローワークの方で活用奨励に努めてまいります。

続きまして、5ページに移りたいと思います。

「(5) スキルアップを目的とした在籍出向の推進等」でございます。

こちら、在籍出向は労働者の雇用維持に加えて、よその会社で経験できるということで、キャリアアップ、能力開発にも効果があるということで、産業雇用安定助成金による支援を行うとともに、出向に向けたマッチング支援を行っているところでございます。

取組としましては、在籍型出向支援セミナーや産業雇用安定助成金の活用促進、また、産業雇用安定センターと連携しまして、同行訪問によるマッチング支援等を行っております。

こちら、下半期、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。

では次、6ページに移っていただければと思います。

ここから大きな2の「成長分野への労働移動の円滑化」の部分になります。その中の「(1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化」とあります。

こちらは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)というような助成金のコースを用意しております。デジタル・グリーン分野などの成長分野の業務に従事させる事業主が、就職が困難な方を雇い入れた場合に高額助成を行うというようなものになります。

その下、「(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチングの強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上」の部分になります。

厚生労働省の方では、キャリア形成に資する情報等、わかりやすく提供するツールを各種用意しておりまして、誰でも使えるような形で提供しているところがございます。

資料にはそちらの例を3つほど載せております。まず1つ目の項目のjob tagでございますけれども、こちらは仕事の理解を図るために、各職業に関する情報を、必要となるスキルや実際に行うタスク、仕事内容、賃金の水準等を整理して掲載しております。そのほか、就業経験の少ない若者の自己理解を図るための職業興味検査、キャリア分析、職業能力チェックを行える等、そういったコンテンツを用意しております。

また、2つ目、自身の職歴の棚卸しを行うためのマイ・ジョブ・カード。

そして3つ目、各種職場の情報を整理して掲載しておりますしよくばらば、こういったものもご用意しておりますので、こちらをハローワークの就職支援等の際に活用するとともに、再就職支援を行ってまいります。

続いて、7ページに移ります。

「(3) 改正職業安定法の周知及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」というところがございます。ちょっとこちらはこれまでとは色合いが違いますけれども、労働者派遣事業、職業紹介事業、こちらを行うにあたっては、国の許可や届出が必要となっております。

そして、これら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っておりまして、適正に業務が行われているか、指導監督を実施しております。

令和6年度におきましても、左側の真ん中に指導監督の計画と進捗状況を載せておりますけれども、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保、労使協定の内容確認、派遣労働者の待遇確保、こういったところを指導監督を行っております。

また、改正職業安定法の施行規則の周知啓発にも引き続き努めてまいります。

それではまためくっていただきまして、8ページになります。

「(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」というところがございます。

こちら、労働局、地方公共団体とも連携して、各種支援を行っているところがございます。まず①「一体的実施事業」といいまして、こちら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、ワンストップの形で行政サービスを

提供しているものです。県内では、ハローワークプラザ松山と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いうもの。こちらが資料の左側になります。

そして右側。こちらは主に生活保護受給者が対象となりますけれども、ハローワーク松山と松山市が連携した松山市福祉・就労支援室、この2つを実施しているところがございます。真ん中の表に令和6年度の事業実績の経過を載せているところがございます。

ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナーの方はおおむね順調に推移しておりますけれども、福祉・就労支援室の方につきましては、9月末時点で就職者の方がやや目標を下回って推移しているところがございます。

下半期につきましては、県、松山市と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いながら、令和7年度の事業計画をまた策定することとしております。

次、9ページになります。

こちら、雇用対策協定といたしまして、こちら労働局と各自治体の方で協定を結んでおりまして、人口減少等の課題をやはり念頭に置きつつ、地域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、外部労働市場から人材・企業を受け入れるという、右側、こちらの3本柱をコンセプトに、市と国が様々な施策で協力していこうというものでございます。

現在、県下では宇和島市、西予市、大洲市の3市と労働局が締結しております。

今年度は協定に基づく協議会を開催したほか、自治体での共催で面接会を開催したり、地域での産業イベントにハローワークブースが参加するなど、積極的な取組を実施しているところがございます。

これらの取組をさらに進めていくとともに、普段から連絡・連携を密にしまして、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。

続いて、10ページになります。

「(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援」としまして、各種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)につきましては、労働移動の円滑化の部分で触れたものの再掲になります。

このほか早期再就職支援等助成金というものも用意しております。こちら、賃金上昇と併せて、再就職援助計画の対象となった労働者を雇い入れた会社さんや、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さんを支援しております。下半期におきましても、こういった取組をハローワーク中心に積極的に周知し、助成金の認知向上に努めてまいります。

続いて11ページになります。

ここから大きな3番「中小企業等に対する人材等の支援」の部分になりまして、まず「(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実」の部分になります。

まず、現在の雇用失業情勢をちょっと概観していきますと、左側の方にグラフがございます。こちら、求人・求職そして有効求人倍率の推移を載せております。おおむね有効求人、黄色の棒が3万件程度で推移しております。これに対して有効求職者数、こちらがおおよそ22,000程度で推移が続いております。

求人倍率につきましては直近の8月末で1.34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す。人手不足の状況が長期化しているような認識でござ

ざいます。

そして、グラフの少し上の表の部分でございませけれども、求職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合ということで、こちらは主にハローワークで管理している指標になりますけれども、こちらの進捗率につきましては、8月時点でも進捗状況はやや下回って推移しているところがございますので、こちら目標を達成できるよう、下半期、下の方になりますけれども、求人充足会議の活性化による適格紹介の推進、面接会、職場見学会等の積極的な実施、こういった取組によりまして、目標達成に向けてさらに進めていきたいというふうに考えております。

続いて12ページ。

こちら「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」ということとございまして、ハローワークにおいては従前よりこのような形で、PDC Aサイクルによる目標管理、業務改善に取り組んでいるところでございます。

さらにちょっと進んでいただきまして、13ページの方には、こちらは県内8つハローワークがございませけれども、各ハローワークの業務運営、現状について記しているところでございます。

また、別冊の参考資料No.1としまして、ハローワーク就職支援業務報告という資料を参考で付けさせていただきます。こちらは管内8つのハローワーク業務運営を振り返りまして、業務運営の総括を行っているものでございます。

毎年、このような形式で全国のハローワークがホームページ上でも公表しております。こちらはお時間のある時にでもご参考いただければと思います。

それではさらに14ページになります。

「(2)人材確保対策コーナー等における人材確保支援」ということとございまして、人手不足感が非常に強まっている状況でございますけれども、こういった中で、ハローワーク松山で人材確保対策コーナーというものを設置しておりまして、医療・介護・保育・建設・警備・運輸、こういった分野につきまして重点的なマッチング支援を行っているところでございます。

またですね、今年度からはその各分野の業界団体、関係者の方とともに、愛媛労働局人材確保対策推進協議会というものを開催しておりまして、連携して業界の魅力を引き出す動画づくり等に現在取り組んでいるところでございます。

上半期につきましては、左下の方の表になりますけれども、7,195件の求人数に対して677件の充足を行っているところでございます。

下半期につきましては引き続き取組を進めていくところとございませけれども、特に2つ目の○「雇用管理改善等コンサルタント」というのを活用しまして、人材確保に向けた労務管理の改善の支援を行っていきたくと考えております。

また4つ目の○。この11月に各ハローワークで介護就職デイということで、介護分野の事業所の面接会・説明会を集中的に実施しております。

こうした取組を通じて人手不足分野の人材確保、定着支援をさらに進めてまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料15ページをご覧ください。

第3の柱であります「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」になります。1つ目ですけれども、「フリーランスの就業環境の整備」になります。近年、配送やデザイン制作など多様な業種でフリーランスとして働く方が増えております。

一方で発注業者との間での交渉力の差が生じやすいことから、トラブル増加が問題となっているところがございます。

このような状況を改善するため、先般、フリーランス・事業者間取引適正化等法が11月1日から施行されました。これまで、企業訪問時や各種説明会・会合などでの周知や、ホームページ、SNSなどを利用した情報発信を行って周知に努めてまいりました。

下半期につきましても、様々な機会を通じて同法の周知徹底を図っていくこととしております。

また、寄せられた相談等に関しましては、適切に対応してまいります。

続いて2番目の、仕事と育児・介護との両立支援になります。育児期を通じた柔軟な働き方の推進や、介護離職防止のための改正育児・介護休業法の施行が4月に控えております。ホームページや関係機関への広報依頼等の周知を行ってまいりましたが、下半期についても、あらゆる機会を通じて周知啓発を行うとともに、改正法に関する説明会を開催しまして、事業主等へ一層周知を図るなど、円滑な施行に向けた取組を進めてまいり予定としております。

15ページ下の円グラフのところになりますが、育児・介護休業法に関する相談の傾向でございますが、育児・介護休業制度に関する相談が約6割を占めておりまして、中でも男性の育児休業取得に係る相談が増加傾向にあります。

特に小規模な事業所においては、男性労働者から育児休業の申し出に対して、「初めてのことで、どう対処してよいか分からない」というような相談も寄せられているところですので。

引き続き、育児休業等制度の利用について、分かりやすい説明に努めるとともに、事業主に対しては、制度の案内と併せて、両立支援等助成金の活用について促すなど、仕事と育児・介護との両立支援に向けた対応を行っていくこととしております。

それから資料15ページの右上のところになりますが、育児・介護休業法に関する報告徴収の実績となります。

雇用環境・均等室では就業規則等が法に沿ったものとなっているかどうか、計画的に事業所を訪問するなどして、確認を行う報告徴収を実施してまいりまして、その中で助言を行っておりますが、主な助言事項のうち、雇用環境の整備については、対象企業の約半数が法違反の助言対象となっているところですので。

これは令和4年4月改正事項となっており、育児休業を取得しやすい社内の環境整備として、社内での研修や相談体制の整備、事例の収集・提供、制度の周知や取得促進に関する方針の周知を行うものとなっております。引き続き適切な対応が講じられるよう、指導を行っていく必要があると考えております。

続いて右下のところは「次世代育成支援対策の推進」になりますが、常用労働者数101人以上企業の行動計画の策定等については、ほぼ履行確保が図られているところがございます。

努力義務となっている企業についても、愛媛県の事業でありますひめボスとの相互効果によりまして、行動計画の策定届出数が増加傾向にあります。

続いて、16ページの資料をご覧ください。

両立支援が一定程度進んだ企業に対しては、くるみん認定やプラチナくるみん認定取得に向けた企業支援を行っておりますが、下期についても引き続き支援を強化していきたいと考えております。

続いて17ページ、女性活躍推進についてになります。

女性活躍推進についても、一般事業主行動計画、義務企業についてはほぼ履行確保を図れていることを確認しております。特に努力義務である常用労働者数100人以下の企業については、先ほどの次世代同様、愛媛県との事業の連携により、一昨年度末から比較をすると、飛躍的に件数が増えているところです。

その下、えるぼし認定については2023年に1社、2024年に4社、新たに認定企業が増えておりますが、女性活躍推進に向けた県内企業の機運をさらに高めていく必要があると考えておりますので、取得に向けた企業支援を積極的に行っていく予定としております。

併せまして、中間のところにあります男女の賃金差異の公表についてになります。女性活躍推進法に基づき、公表が義務付けられております、常用労働雇用者数301人以上の企業のうち、ほぼ100%の企業について公表されていることを確認しております。

先般新聞報道等でもありましたが、愛媛県の男女の賃金差に係る数値は75.9ということで、全国17番目に差が大きいとなっております。

この賃金差は長期的には縮小傾向にあるものの、女性管理職比率の低さや、男女の勤続年数の違いなどを反映しまして、依然として差異が大きく、その是正は重要な課題であると認識しております。

企業への個別訪問により、賃金差異の公表については、公表と併せて要因分析等を行っていただきまして、その結果を公表するようアドバイスを行うなど、引き続き企業の積極的な取組を促してまいります。

えるぼし認定を受けた企業につきましては、女性活躍が進み、男女を問わず、その能力を発揮できる魅力ある職場であることを、求職者側にもPRすることができることでありますので、認定制度を活用した企業の採用活動への支援という側面からも、下半期も積極的に進めてまいりたいと思っております。

●柴川職業安定部長

それでは続いて18ページをご覧くださいと思います。

「(2) 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の強化」になります。

働く女性のうち、出産を機に子育てのために退職するケース、子育て中、子育て後の女性の場合、なかなか再就職が難しく、希望する仕事に就ける女性、どうしても限られてしまうような場合がございます。

そういった方を対象に、できるだけ働きやすい求人をご用意するとともに、個々の事情をお伺いしながら、重点的な支援を行うということで、県内3つのハローワーク。松山のプラザと今治、新居浜にマザーズコーナーというものを設置しまして、こちらできめ細やかな就職支援を行っているところでございます。

右側の写真にございますとおり、お子さんが遊んでいただけるようなコーナーも併設しておりまして、落ち着いて相談できる環境を整えているところでございます。

資料の中ほどに実績として現状の経過を載せておりますけれども、担当者制の就職率、こちら非常に高い水準となっております。

下半期につきましても、目標値95.9パーセントの就職率でございまして、引き続きこちらの水準を目指すとともに、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓および確保等に努めてまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料 19 ページをご覧ください。

3 のハラスメント防止対策、働く環境改善等の支援になります。(1) の総合的なハラスメント対策の推進になりますけれど、今年9月までに愛媛労働局と県下5カ所の監督署に設置されている総合労働相談コーナーに寄せられた相談。この件数は6,686件ということで、前年同期7,104件から5.9パーセント減少しております。

コーナーでは労使間のトラブルの相談だけではなく、法制度に関する質問や問い合わせなど、労働相談全般に対応しておりますので、それらを含んだ数字となっております。

これらの相談のうち、民事上の個別労働紛争相談件数は右の円グラフになりますけれども、1,599件となっております。内訳で一番多いのが、「その他の労働条件」で、17.1パーセントを占めております。「その他の労働条件」の内容としましては、休暇や休業、賃金、賞与、退職金のほか、業務分担や配分などの労働条件に関する相談となっております。例えば「労働時間を短くしてほしい」「シフトが示される時期が遅いので早めてほしい」「有給休暇の申請を拒否される」など、こういった相談があったところです。

資料 19 ページ下の段になりますが、労働局長による助言・指導になります。

当事者間の話し合いを促したり、解決の方向性を示唆することを目的として助言・指導を行います。これについては9月末までに45件を実施したところです。

続いて資料 20 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。

専門家であるあっせん委員により、紛争当事者間の合意形成を目指して行うあっせんは、9月末までに11件の申請がございました。そのうち、9月までに手続きを完了した事案は9件ありました。あっせん開催は5件で、うち合意が成立したのは4件となっております。

その下の段の「ハラスメント対策取組支援」になります。

パワハラ相談件数については、9月末までに416件と、前年同期よりも増加しており、計画的な個別訪問対象のほか、個別の相談を対象とした報告請求について、33事業所を対象として報告請求を実施しました。

また、パワハラについては労働局長による援助が14件ございまして、紛争調整委員会による調停については1件を実施しております。報告請求は匿名でも実施可能ですが、匿名の場合には必ずしも個人の直接的な救済とならない可能性があります。

一方で、援助や調停は匿名では行えないことから、名前や事案を出して対応を求めることを望まない方もいらっしゃるため、引き続き、相談を受けた場合には、相談者の意向を丁寧に確認しつつ、制度の利用を案内するとともに、事案の着手にあたっては、すみやかに対応してまいりたいと考えております。

●佐藤労働基準部長

続きまして、4「安全で健康に働くことができる環境づくり」になります。

「(1)長時間労働の抑制」の「中小企業、小規模事業者等に対する支援」になりますが、働き方改革関連法が施行されまして、大きな会社においては比較的働き方改革、残業時間の削減などが進んでいる状況の中で、中小・零細事業者において

は働き方改革関連法、上限規制の遵守であったりとか、年休の取得義務付けの対応がいまだ進んでいないところもあるところがございます。

こういった中小企業、小規模事業者の働き方改革を支援するために、愛媛働き方改革推進センターにおきましては、この真ん中のほう、実績がありますけれども、常駐型の相談であったり、説明会、セミナー、それから個別の事業所に対する訪問を通じて、支援を図っているところがございます。

上半期においては、センターの利用勧奨、利用促進のための関係団体への協力要請、企業経営者等への働きかけを労働局から行ったり、雇用環境・均等室の働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への助言指導を行っているところがございます。

また、労働基準監督署においては、労働時間相談・支援班において、改正労働基準法等の周知を行っているところがございます。この実績は、一番下「令和6年度上限規制適用開始業務（建設・自動車・医師）」になりますけれども、これらの業種に対して改正労働基準法等の周知、事業場への個別訪問であったりとか、説明会をやっているところがございます。実績はここに記載のとおりでございます。

続きまして右側、「長時間労働につながる取引環境の見直し」でございます。

特に自動車運転手、建設、医師については、なかなか独力では働き方改革を進めるのは難しい取引環境があるところがございます。

具体的に申し上げますと、自動車運転手ですと荷待時間であったりとか、荷積み・荷下ろし、それから建設業においては、短い工期の発注とかでございます。

本年3月に、愛媛働き方改革推進会議、いわゆる政労使会議で、県内の労使団体・金融機関・関係行政機関がオール愛媛で、こういった商慣行、消費行動の見直しに向けて、事業主や県民への理解を深めるため、「愛媛県の働き方改革の推進に向けた共同宣言」を採択したところがございます。

同じく3月には、トラック運転手の労働条件改善、物流安定確保に向けて、労働局長から経営者団体に対して、長時間の荷待ちの解消、適正な契約について要請を行ったところがございます。

また、この9月には四国4県の労働局で、荷主事業者等に対して標準運賃であるとか、労務費転嫁のための価格交渉指針などについて周知を要請したところがございます。

続きまして、22ページの方をご覧ください。

こういった支援の一方で、「長時間労働の抑制に向けた監督指導」を監督署において行っているところがございます。

1カ月80時間を超えていると疑われる事業場、それから過労死等による労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導をやっているところがございます。令和5年度におきましては353事業場に対して監督指導を実施しまして、違法な時間外労働があったのは約半数の49%、172件となっております。

また、健康障害に係る指導を行った事業場も約半数の48%となっております。

「(2)労働条件の確保・改善対策」、長時間労働のみならず、基本的な労働条件を確保するという観点で、監督等を実施しているところがございます。

下半期におきましても、こういった中小・小規模事業者等への支援、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導、この指導と支援の両面から、長時間労働抑制の対策を進めていくことになっております。

また、この 11 月は過労死等防止月間となっており、過重労働解消キャンペーンで各種の取組を行っているところでございます。

続きまして「(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」、23 ページが災害の防止、安全対策、次の 24 ページが労働者の健康確保、衛生対策となります。

まず 23 ページのほうを説明させていただきます。愛媛第 14 次労働災害防止推進計画、これは 5 カ年計画になりまして、令和 5 年度から令和 9 年度までの 5 カ年となっております。

この 5 カ年の目標は、こちらにありますとおり、死亡災害は過去最少を更新する 7 名以下、死傷災害は令和 4 年と比べて 5 年間で 5 % 以上減少させるという目標となっております。

実績はこちらにあるとおりでございます。死亡災害も発生しており、死傷災害もなかなか減少が見られないということで、厳しい状況となっております。

こうした災害件数の増加で非常に大きな要因となっているのが、労働者の作業行動に起因する、いわゆる「行動災害」で、高齢者の労働災害も非常に多くなっているところでございます。

労働災害といいますと、製造業とか建設業とか、危険な業種を思い浮かべるかもしれないですが、数として増えているのは、小売業・サービス業・介護施設といったところです。

その内訳を見てみると、高齢者の災害が多くなっていて、具体的には、転倒災害であるとか、腰痛といったものでございます。

高齢者の労働災害防止対策につきましては、労働安全衛生法の改正も検討されているところでございます。

労働局におきましては、このエイジフレンドリーガイドラインあるいはエイジフレンドリー補助金、高齢者の労働災害防止対策を進めていただくべく、周知を図っているところでございます。

災害の状況のグラフは、右のほうをご覧くださいと思います。

続きまして、重点業種に対する取組、こちらは従来からの製造業、建設業、林業、道路貨物運送業といった、比較的大きな災害が起りやすいところでも、引き続きリスクアセスメントの活用などを促進することによって、災害防止対策を進めていくこととしております。

また、年 2 回、全国安全週間、全国労働衛生週間における周知啓発、各種説明会、あるいは労働局長による現場パトロール、こういったものを通じて安全意識を高めさせていただくことを行っているところでございます。

右側の円グラフ、令和 6 年の死傷災害、8 月末現在の数字になっておりますが、左側の業種別で、ピンクの「第三次産業」が非常に多くなっており、右側の型別で見ますと、「転倒」であるとか「動作の反動、無理な動作」の腰痛といった行動災害が多くなってきているところでございます。

24 ページのほうをご覧ください。労働者の健康確保の対策でございます。

1 つ目、「産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」、産業保健総合支援センター・地域産業保健センターとの連携により、メンタルヘルス対策に関する指導、あるいは医師による長時間労働の面接指導を進めているところでございます。

また、9 月は健康診断の実施強調月間ということで、これについても周知啓発を

図っているところでございます。

定期健康診断の有所見率が右側のグラフにあります。愛媛県がオレンジのグラフで、全国の数字よりも少しずつポイントが低い状況で推移しております。

それから左に戻りまして、化学物質規制、石綿ばく露防止対策の徹底というところでございます。

新たな化学物質規制、石綿につきましても事前調査であるとか、そういった法令の改正が行われてまいりました。これについて引き続き周知を図るとともに、石綿につきましても廃棄物混入防止等合同パトロールを関係機関と連携しまして、年2回実施しているところでございます。

それから熱中症対策のところでございますが、毎年5月から9月、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」をやっております。また、この期間中、安全週間に合わせて、局長による建設現場へのパトロールを今年度も実施しております。実施した状況については、右側に写真の方でございますけれども、メディアでも取り上げていただいているところでございます。その中で熱中症の予防についても呼び掛けました。

残念ながら、今年は熱中症で2件の死亡災害が発生しております。これを受けまして、緊急で要請を行ったのが一番下の右側、「熱中症警戒アラート緊急発令！」とございますけれども、チラシを作成しまして、関係団体等に要請を行ったところでございます。

下半期につきましては、治療と仕事の両立支援、こういった取組も行うことになっておりまして、これが上から2つ目の○で、「令和6年度愛媛県地域両立支援推進チーム」を昨日開催いたしました。また、「両立支援のためのガイドライン及びマニュアルに関する説明会」を12月に予定しております。

引き続き、特化則、石綿則改正、化学物質規制に関する個別指導、それから+Safe協議会、森林管理署との合同パトロール、それから建設につきましては「建設事業ノーダン運動説明会」など、こういった取組を通じて災害防止を図っていくところでございます。

「(4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理」でございます。

やはり重要となってまいりますのが、過労死等事案に係る迅速・的確な労災認定、これが非常に業務のウェイトを大きく占めているところでございます。

左側のグラフが「脳・心臓疾患にかかる労災請求・決定件数の推移」、右側が「精神障害に係る労災請求・決定件数の推移」でございます。

脳・心臓疾患にかかる労災請求・決定件数につきましてははだいたい横ばいで、愛媛、全国とも推移しているところでございますが、精神障害に係る件数につきましては、全国、愛媛とも増加傾向にございます。

下半期の取組といたしましては、令和5年9月に改正されました精神障害の認定基準に基づいて迅速・公正な労災認定を行っていくこととしております。以上でございます。

● 渡部雇用環境・均等室長

資料26ページをご覧ください。

「5 多様な働き方、働き方・休み方改革」についてです。「良質なテレワークの導入・定着促進、副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援」になります。

愛媛働き方改革推進支援センターではテレワークのガイドラインであるとか、あと、副業・兼業のガイドラインについて企業に対して周知を行っております。また、個別の相談についても対応を行っております。

続いて下側の「ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進」です。雇用環境・均等室のコンサルタントが定期的に企業を訪問しまして、働き方・休み方改善に取り組む企業等への助言などを行っております。

その中で好事例を収集しまして、下の方にあります「働き方・休み方改善ポータルサイト」に好事例を掲載しまして、広く周知することとしております。

また、シンポジウム等、オンラインセミナーについては、随時ホームページ等で周知を行っております。

また、働き方改革に取り組む企業、それから団体を支援する働き方改革推進支援助成金の支給申請状況が下の段のところがございます。引き続き、助成金の周知等行っていくこととしております。

●柴川職業安定部長

続いて 27 ページ御覧いただければと思います。

ここから「6 多様な人材の就労・社会参加の促進」ということで、まず「(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等」の部分になります。

高齢化が進行しておりまして、70 歳までの就業機会の確保措置がすでに努力義務化されております。高齢者雇用を取り巻く状況は年々変化しているところでございますけれども、労働局、ハローワークでは左側の①から③、大きく 3 つの軸で支援を実施しているところでございます。

70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備や、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援ということで、相談支援や機構の助成金等取り扱っております。

そして「②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」ということで、ハローワークでも 65 歳以上の方がたくさんいらっしゃっております。そういった方につきましても、できるだけ希望する就職に就けるよう、就職支援を行っているところでございます。

また「③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」ということで、シルバー人材センターでは請負という形で、軽易・短時間の業務請負等取り扱っております。そういったところも、機関との連携も踏まえて、高齢者の社会参加、そういったものに取り組んでいるところでございます。

下半期につきましても、65 歳までの雇用確保措置未実施企業の早期解消、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のマッチング支援、こういったものを進めてまいります。

続いて 28 ページになります。

「(2) 障害者の就労促進」の部分になります。

まず、真ん中下の右側のグラフをご覧くださいと思います。こちら、毎年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況をまとめたものになります。県内のものになります。こちらグラフを見ていただきますと、県内の実雇用率、令和 4 年度から 5 年度、さらに上昇しておりまして、2.51 パーセント。雇用者数につきましても 4,454 人ということで、雇用率ともに過去最高を更新しているところでございます。

障害者雇用率未達成企業の雇入れ支援ということがございます。いわゆる雇用ゼロ企業、障害者をまだ雇ったことのない企業さんを中心に、雇用率達成指導強化するとともに、障害者を雇用いただくにはさまざまな特性を理解する必要がございます。各支援機関と一体的になってチーム支援を行っていく必要がございます。こういったチーム支援につきましても推進しているところでございます。

障害者雇用率につきましては、この令和6年4月から、2.3パーセントから2.5パーセントに上げられまして、令和7年4月から除外率の引下げも控えているところでございます。引き続き、不足の多い企業やゼロ企業を中心に、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、こちらの普及にも努めてまいります。

次、29ページになります。外国人の部分になります。

「(3)外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」になります。

こちら、まず右側の方の「参考」と、下の方のグラフをご覧いただければと思います。

こちら、愛媛県の外国人の雇用者の状況を示したものになりますけれども、こちら令和3年度あたり、コロナ禍で一時期外国人労働者減少したものの、人材不足を背景としまして、再び増加傾向にございます。労働者数、雇用事業者数ともに、令和5年10月末の実績では過去最高ということを更新しております。

一方で、資料の左側になりますけれども、外国人の労働者の適正な雇用管理、こちらが非常に重要になってく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、78の事業所を訪問しまして、6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ございます。

引き続き、外国人の雇用管理改善、雇用状況の把握、こういったことに努めてまいります。

まためくっていただきまして30ページ。

「7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援」ということで、まず「(1)就職氷河期世代の支援」ということで、いわゆる就職氷河期世代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カ年の集中取組期間とされてきましたけれども、コロナ禍の影響を鑑みまして、令和5年度・6年度につきましても第2ステージと位置づけまして、引き続き切れ目のない支援を行っているところでございます。

上の方の表になりますけれども、こちらハローワークの職業紹介による正社員就職件数、経過として載せております。目標値1,110件に対して468件、進捗率42.2パーセントということで、概ね順調に進捗しているところでございます。

こちら、愛媛就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを基盤としまして、ハローワークの専門担当者のチーム支援や、助成金を使った雇入れ企業支援。また、愛媛若者サポートステーション、さまざまな課題を抱える方を支援する機関がございす。そちらとも連携して支援を行っているところでございます。

下半期につきましても、愛媛就職氷河期世代応援サイトやプラットフォーム会議、そういったものを活用しまして、各種政策の発信等に引き続き取り組んでまいります。

次、31 ページになります。

「(2) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援」になります。

こちら、新規学卒者の雇用状況ということで、まず右側のグラフをご参照いただければと思いますけれども、上が県内高校における就職決定率の推移、下が県内大学等における就職決定率の推移ということで、昨年度末、令和6年3月の卒業者の状況でございますけれども、高校が99.5パーセント、大学が96.7パーセントということで、非常に新卒売り手市場ということで、高い水準を維持しているところでございます。

一方で、やはり少子化また進学希望者の増加、人手不足の深刻化に伴いまして、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。

下半期につきましては、教育機関や事業主団体と連携しまして、人材確保支援に引き続き取り組むほか、やはり地元企業さんとの接点がなかなかない、というような声を沢山聞いております。合同就職面接会や企業説明会、10月にも実施しましたし、12月、3月にも予定しております。こういったものを複数開催するほか、ユーザー企業の認定を進めているところでございます。

若者の雇用に取り組むユーザー企業認定でございますけれども、こちら、令和6年度ですでに4企業、新規認定ということとなっております。令和5年度年間で4企業でございましたので、すでに前年度に並んだというところではございますけれども、引き続きこちら取組を進めていければというふうに考えております。

最後のページになります。32 ページ。

「(3) 正社員就職を希望する若者への就職支援」ということになります。

こちら、フリーター等に対する正規雇用の実現及び就職後の職場定着に向けた支援ということで、主に若者向けのハローワークということで、ハローワークプラザ松山を中心に、ジョブカフェ愛 work と連携しまして取り組んでいるところでございます。

取組内容につきましては、先ほどの新卒者の支援の部分とかぶるところでございますけれども、複数回、就職面接会を実施したり、ユーザー認定企業取得に向けて、さらに取り組んでいけたらと思っております。

それでは、事務局からの説明については以上になります。

●小田議長

どうもありがとうございました。非常に多岐にわたる施策を推進・実行しておられる中で、なかなか要点を絞って一定の時間で説明いただくのは難しかったと思うんですけども、非常に密度の高い説明をしていただいたというふうに思います。

それでは、ただいまの説明につきまして、ご質問あるいはご意見など、各委員からご自由に出していただければ、というふうに思いますけれども、いかがでしょうか。

なお、ご発言の際にはお名前をおっしゃっていただければ幸いです。よろしくお願いたします。

では、白石委員、お願いします。マイクがまいます。

●白石委員

労働委員であります連合愛媛の白石です。少し最近の出来事で感じたことがあって。今日、ハローワークの就職支援のことも数多くあったので少しそこを含めてな

んですけれども、ハローワークを通じてせっかく就職したんですけども、就職した先が、簡単にいうと法令遵守もしないような、いわゆるブラック企業みたいなところに行ってしまったと。それは行った方も不幸でしょうし、ハローワークもそういうつもりで世話したのに、結果的にそんなことになるのもどうなのかなという事例がありました。

私共に寄せられた相談の内容は、ハローワークを通じてある会社に入ったんですけども、時間外も払ってくれないような会社だったのと、雇用保険であったりとか社会保険の手続きもちゃんとできてないので、もう1カ月くらいで辞めたいということで辞めましたという話だったんで、そういった会社に不幸にも入ったのなら早く辞めるということは、それはいい決断だったのかなと思ったりもしたんですけど、会社の内容を聞くと、まあ、すべてが言っている方が正しいかどうかは別にして、かなりひどい会社だったんですね。

その方がおっしゃっていたのは、会社のことよりも、賃金は最低賃金だったんですけど、民間の派遣会社とかいろいろなところに相談したときに、ハローワークに行くからその会社を選んだのは、ハローワークからだからちゃんとしていると思って行ったと。民間の会社で行くと、書いていることと内容が違うかもしれないけど、ハローワークを通じて行くとそういうことはないだろうという安心感を持って行ったにもかかわらず、結果的にそうだったということで、すごくがっかりしていました。

で、派遣会社を通じても相談をしていたので、その会社に行くときに、「この会社に行くから、今までお世話になりました」と言ったときに、その派遣会社が「ああ、あそこね」「あそこね」みたいな言い方をしたので、今になって思うと、派遣会社は民間でいろんな情報を持ってたから、そんなことをもしかしたら知ってたのかな、というようなことをおっしゃっていたんで。ふと思ったのは、ハローワークの対応が悪いとか云々ではなくて、ハローワークは就職支援をするということが第一義なので、しっかりマッチングして送り出していたらいいんですけど、働きに行った方が実際そしたらどうだったのかなみたいな、フォローみたいなことができるようなことがあったらいいのかなと。

例えば、ポリテクセンターで訓練している方なんかは、どこかに就職すると、ポリテクセンターの広報の一部として、「ここに就職して頑張ってます」みたいなことが出ていたりするんですけど、ハローワークの中でも少なくとも、「行ったけど変な会社だったんです」みたいな情報を集める方法があって、就職する方が思い切れるように、ハローワークで就職すると間違いない会社しか出てない。逆にハローワークに出してる会社も、「うちはハローワークに出してるんだから、そんなブラックな会社じゃないんですよ」というようなことになったら、ハローワークの存在もあるし、公的機関としての意味もあるのかなと思って、ぜひ、そういったことができるような体制というか、情報収集ができたらいいいのかなと思っています。

で、今日の中で、あっせんであるとかいろいろなことを労働局さんはされている中で、それぞれの案件で出た情報も、たとえ労働局さんといいつつも、違う案件で情報を共有して、ここは丸とかここはペケとかできないかもしれないんですけども、少なくともいろいろな方法で、そういった変な会社というか、ブラックみたいな会社の情報というのは集まってきているんだと思うので、ハローワークの位置づけみたいなことを、民間のちょっとしたネットで調べたりとか、そういったところ

とは違うステータスのある、職業をあっせんできる機関であるようなことも、少し考えてもらいながら、いい機関になるようなことになったらなと思えて、少し発言をさせていただきました。

●小田議長

はい、ありがとうございました。なにか事務局から。はい、お願いします。

●柴川職業安定部長

まずもってそのような案件があったということで、申し訳ございません。また、ハローワークの紹介ということで一定の信頼をいただいていることについて、改めて御礼申し上げます。

それですとね、入った後でいろいろ問題があったという場合には、それはもちろん、ハローワークの紹介したところに、まずは申し出ていただければと思います。もちろん、このように労働局は体制をとってやっておりますので、労基法違反があるということであれば、当然そこから労働監督基準署にもつなぐことができますし、求人内容に差異があるということでしたら、当然ハローワークの方から指導を行うこともできます。

ちょっとまあブラックという定義がなかなか難しい部分ではあるんですけども、例えば一定以上の労基法違反があるような場合には、求人を差し止めるような取り扱いも行っておりますので、引き続き大変恐縮ではございますけれども、ハローワーク、労働局、いずれの窓口でもけっこうでございますので、何かおかしなというような状況があればですね、ぜひお寄せいただければというふうに思います。

●小田議長

ありがとうございました。白石委員。

●白石委員

ありがとうございます。先ほどの分で、相談の方に同じようなことを実はこちらから言ったんですけど。ハローワークで紹介されたときに、今も言っているのかもしれませんが、「行って普通に働いた場合はオッケーなんですけど、行ってみたらあれって思うことがあったら、ぜひそういうことは寄せてください」ということを徹底していただいたら、そういったことがどどん来ると思うんですよ。実はその方も、「いや、そんなこと知りませんでした」と。「どこかになんか自分のうっ憤を晴らしたいので言いに行くところないんですか」と言われたんで、「ハローワークさんにちょっと行ってみたらどうですか」とみたいなことを言ったんですが、そういったことのフォローも併せてしっかりしていただけたらと思いますので、よろしくをお願いします。

●柴川職業安定部長

承知いたしました。

●小田議長

ありがとうございました。進行する立場でありながら大変恐縮なんですけど、今の白石委員のご質問にもちょっと関連するので伺いたいのですが、資料でいうと7ページにも関係するかもしれないんですけども、職業紹介事業の紹介の仕方、求人情報、求職情報の出し方が多様化していて、いわゆるプラットフォームがアプリを使って求人情報を出している、という案件が非常に増えているように思います。

で、そこであるバイトアプリを使って、これは最近私が実際に学生だったり、あるいは卒業生から聞いている話で、ハローワークでという部分を取り換えると、今

白石委員が言われたのとほぼ同じような話を複数聞いておりました。

具体的には例えばバイトアプリの上では時給が970円とか1,000円とかになっているんだけど、実際に行ってみたら、その年の最賃に設定されて、「あれ、この額ではなかったと思うんですけど」と言ったら、「いや、あれは誤りでした」と。誤りでしたと言って、実際に設定される額がその年の最賃なので、これはもう故意が強く疑われるわけです。

ですので、ハローワークよりも、やはり民間事業者において、バイトアプリを使ったりして、いわゆるバイト用の求人情報紙。紙媒体でというのがどんどんなくなっていく中では、そういうトラブルが見えにくくなっているのではないかということが疑われるので。ご質問としては求人事業、職業紹介事業には許可が必要だというお話だったと思うんですが、バイトアプリにはそこがどうなっているんだろう、というところがございます。

バイトアプリはその辺、法の網を潜り抜けて、許認可を得なくてもできるような形になっているのかどうなのか、というところをお伺いしたい、というふうに思っています。

で、今のお話した案件のうちの一つは、これはちょっと深刻だなと思うんですが、実際に働く場所が国の出先機関だったんですね。なので、国の出先機関でお仕事をその方はされていて、たぶん、当該国の出先機関を訪れて利用される利用者の皆さんからすると、ほかの公務員の皆さんと同じように映っていると思うんですけども、実際はそうではなくて、非常に劣悪な、あるいは示された情報とは異なる労働条件のもとで働かされているということで。最近立て続けに聞いたものですから、ハローワークについてはまだハローワークの方でしっかり対応していただける分、まだ期待できると思うんですけども、そういうのもあるので、許認可はいらないんだろうかと、どうなっているか、教えていただければ幸いです。よろしくお願ひします。

●柴川職業安定部長

今、いわゆるバイトアプリに限らず、募集情報提供の関係の事業につきましても届出が必要となっております、ある程度、需給調整事業室の方で、もちろん虚偽の情報の募集があったり、そういうような場合には是正や指導等を行えるような建付けになっておりますので、そういったことも当然、業務のうちに入っております。

●小田議長

はい、ありがとうございます。今のような案件は、仲介事業者においてトラブルが生じているというか、トラブルの発生原因を作っているように思われるので、そういうところを通じて労働者を受け入れた事業所、使用者においても非常に迷惑というか、思わぬトラブルに使用者が巻き込まれてしまうという恐れがあると思うんですよ。そういう意味で今後注視していくべき事象・案件なのかなというふうに思っております。

それから、白石委員がおっしゃっていたこととも関連するんですが、ちょっと分野が違いますが、消費者トラブルの分野では国民生活センターとか各地の消費生活センターとの間を結ぶパイオネットというネットワークがございまして、その中で、トラブルの多い事業者、特に一定の期間に一定の数のトラブルが報告されると、相談案件などから報告されると、急増指標という形で、その情報が共有されて、「この事業者には注意すべき」と。そして、国民生活センターだけではなくて、各地の消費生活センターも含めて対応を強化するという体制が全国的にすぐ組めるように

なっていると。そういうのがあるんですけども、ハローワークにおいては、問題のある事業者の情報をすぐ共有するような仕組みが常時あるという感じでは、まだないですか。

●柴川職業安定部長

そうですね、ちょっと先ほども触れさせていただいたのですが、一定の基準法違反等ある事業所については、求人を一定期間差し止めるというような取り扱いはすでに行っているところでございます。

●小田議長

出している条件と実際に行った労働者との話が違うよ、ということをハローワークさんが聞かれた場合には、ハローワークから事業所なり使用者に対して、「出されている条件と違うようですけど」というお伺いというか問い合わせというかそういうことも。

●柴川職業安定部長

それはもちろん、是正指導という形で行うことはできます。

●小田議長

はい、ありがとうございました。すいません、私が時間をとってはあれなので。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。

●小田議長

ほかにございましたらお願いします。はい。

●長尾委員

聖カタリナ大学の長尾と申します。私も7ページに関することとお伺いしたいのですが、民間人材サービス事業者への指導監督の徹底ということなのですが、若者に関してどの程度トラブルがあるのか、そちらのお耳に入っているのかどうかお伺いしたいのですが。

と申しますのは、本学で私が直接聞いてもおらず、自分の学科でもないのですが、過去に一部の学科の学生の間で、一部エージェントのHP経由での就職活動において、強引であったなどのトラブルを何件か伝え聞いたことがありました。

本学全体としては、やはり地元の企業であるとか、様々な情報をもっているのは就職課なので、大学の就職課経由で、あるいはハローワーク経由など確かなルート経由で就職活動をするようにという指導をしてはいるのですが、やはりスマホが身近なので、若者の中で今後も課題のあるエージェント経由の就活でトラブルが広がっていくのではないかと懸念しております。

大学の責任でそのような事態になったわけでもないですし、学生たちも就職活動に意欲をもって取り組んだ結果として巻き込まれたトラブルなのですが、公益性のある情報かと思って、お伝えする次第です。そちらで、新卒も含めて若者のそういった民間人材サービス事業者経由でのトラブル等、把握されているでしょうか。

●柴川職業安定部長

すいません、愛媛労働局においてはちょっと新卒エージェント、またそれに類することとしまして、特に若者向けでそういったトラブルがあるというふうな形では把握はしていないところでございます。

ただ、おっしゃるように、若者の方で就職に係るアプリ使用が進んでいる。ハロー

ワークの来所の若年層がどんどん減っているというような状況も把握しております。なかなか、若者につきましては、窓口相談自体を忌避されるというような傾向もあるやに把握しております。

まあちょっと当方としましては、できるだけ丁寧な窓口支援に立ち返るような形で進めていければというふうに、引き続き考えております。

●長尾委員

失礼します、少し補足を。お世話になっているエージェントさん、例えばリクナビさんとかマイナビさんという大手では、そういうお話は聞いておらず、新興勢力というか、別の業者です。念のため補足いたしました。

●小田議長

はい、ありがとうございます。そういうアプリ、リクナビとかマイナビとかは私の方でも本務先とかでも多くの学生が使っているところであるんですけども、一方で、大手のアプリだけを使えという話になると、地方への就職、地方で事業をされている方への求人にも求職者情報をマッチングさせることができなくなってしまうので、地元でというか、地方の中小零細企業も視野に入れて求人支援をされている事業者と学生をどういうふうにつなぐか、というのもひとつ課題なのかな、というふうにも思っています。

そういう意味でいうと、厚労省労働局においてはさまざまな分野で認定、いわゆるお墨付きを与える制度がありますけれども、一定の要件をクリアーしている、「このアプリ、プラットフォームは使っても大丈夫だよ」というようなところにお墨付きを与えるような制度もあっていいのかなと。

特に、リクナビ、マイナビみたいなそういう大手でも、内定辞退率の予測を求職者に無断で流していたとかいう、大規模な個人情報漏洩事件とか問題事案がありましたので、大手だからいいというふうにも決して思っていないけれども、そういう、特に、求職アプリなんて普段からずっと小中高通じて大学まで、ずっと使ってきているものではないので、初めて使ってみるものが果たして信頼して使っているのかどうなのかというのは、なかなか見極めがつかないところがあると思いますので、本省マターかと思えますけれども、そういう求人アプリの認定制度みたいなものもひとつ検討して見ていただく余地はあるのかなというふうに、今、長尾委員のお話を聞いて思いました。

はい、それではほかにかがでしょうか。では本田委員さん、お願いします。マイクがまいます。

●本田委員

失礼いたします。使用者委員の本田と申します。27ページにあります「シルバー人材センターの地域における多様な就業機会の確保」というところでありまして、私も過去に市のシルバー人材センターの運営に関わったことがあるんですけど、現役のときにいろいろなノウハウを持って、退職してシルバー人材センターに登録をするけれど、人材センターの中に多様な働き方を受け入れる受け皿自体がやっぱり少なく、来られた方のノウハウを生かしきれなくて、「あそこのお庭に植木の剪定に行ってください」「ここの農業の手伝いに行ってください」というような、非常に狭まった働き方をしなければならなくなって、登録を辞めていくという人も多くて、そこのところを少し人材センター自体がキャパを広げたり、働き方の種類を増やして、来られる方の生き方に合った、合うだけのキャパを持っていったら、も

う少しここに来られる方が多いんじゃないかなと思っております。

で、9ページの中にございます雇用対策協定の2番目の「若者等の人材の地元定着」というので、キャリア教育、ふるさと教育というのがございますが、私も長年、小中学校に出向いてキャリア教育をやっておりますけれど、地元の子どもたちが地元にどのような企業があるということを、なかなか知らない。知る機会がなかなか恵まれない。松山近隣はその機会にまだ恵まれている子どもたちなんですけど、東予・南予に行くと、その機会が非常に狭まっているんじゃないかなということを感じておりますので、そのへんを若者の地元定着にはやはり、キャリア教育に力を入れていかなければならないのではないかなということを感じております。

そのへん2つ、質問なり意見として挙げさせていただきました。以上です。ありがとうございます。

●小田議長

ありがとうございます。事務局からなにか、コメントないし、ご回答いただくことがございましたらお願いします。

●柴川職業安定部長

まず、シルバー人材センターの方でございますけれども、もともと短期的・軽易な作業というようところがシルバー人材センター、おっしゃられたように草刈りとか剪定とかゴミ拾いであるとか、そういったところが主な業務の内容となりまして、なかなか、これまでのキャリアを生かしてというところになりますと、シルバー人材センターの現在の枠組みではちょっと若干なじみにくいかなと感じる部分ではございます。

一方で、27ページの左側②の2つ目の公営社団法人産業雇用安定センターとも連携を行っておりますキャリア人材バンクというようなものがございまして、こちらは高年齢者を中心に出向、再就職の支援を行っているところでございますけれども、こちらは現業の支援あっせんもやるんですけれども、どちらかというところ、ホワイトカラーの支援等も行っておりますので、これまでのキャリアを生かしてというような話になりますと、いわゆる正社員的な求人も取り扱っておりますので、ちょっとなじみがいいのかなと。

あるいはですね、ハローワークの方でも今、65歳以上の方でもフルタイムを希望される等たくさんいらっしゃいますので、全年齢求人開拓等にも引き続き努めて参りたいというふうに思います。

もう一つ、雇用対策協定のキャリア教育の部分でございます。

こちらにつきまして、ハローワークの方でも、いわゆる卒業年次の学生によらずですね、中学生や、最近では一部の小学生についても、出張して行って、いわゆるキャリア教育。就職にあたってどういう道筋があるのか、働くとはどういうことなのか、そういうような講話を行っているところでございます。

地元の企業さんを知らないというのは、本当に就職戦線に立った学生さんの担当をされている先生等からもよく伺っているところでございますので、そういった職業講話と加えて、そういった企業さんのご協力等も得られないか、そういった部分も検討していければというふうに思います。

●小田議長

はい、ありがとうございます。本田委員、よろしいでしょうか。

●本田委員

はい、大丈夫です。

●小田議長

ありがとうございます。では、ほかにございませんでしょうか。本日はいつもよりも委員数もちよっと少なめですので、ご遠慮なく。特に前回、それから今回まだご発言ない委員から。この資料、ご説明内容に直接関連していなくても構わないかと思えます。

では、山本委員、お願いします、マイクがまいります。

●山本委員

愛媛新聞の山本です。よろしく申し上げます。

先ほど高齢者の労災に関してですね、労働安全衛生法の改正に向けた取組というお話がありましたけれども、ちょうど今日の紙面にですね、昨日の労働政策審議会の記事が出ておまして、ちょっとそれに関連して2つか3つ、ちょっとお問合せさせていただけたらと思えます。

法制化の検討が進んでいるという背景には、当然のことながら、ガイドラインによる自主的な取組が思うように進んでいないという背景があるんだろうと思うんですけれども。たしか記事の中に、2020年にそのガイドラインができたという記述がありましたけれども、5年目になっても思うように進んではいない。ちょっとその辺の数字は、もし県内の状況等分かりましたら教えていただきたい、というのがまず1点。

そして、進まない背景というのを考えないといけないことかなと思うんですけれども、恐らく特に財政的な余裕がない企業さん、費用負担の問題というのが大きなウェイトを占めているのかなとは思いますが。補助金の話も先ほどご説明していただきましたが、その補助金が、今後の取組として補助金の制度の周知という話がありましたけれども、周知が十分でないから使われていないのか、それとも使い勝手に問題があるのか。今後法制化されるということになりますと、努力義務とはいえ、企業さん、これやらないといけないというようなお考えになるところも多く出てくるかと思うんですけれども、それにあたって、補助金の使い勝手、改善あるいは拡充、そうしたご検討みたいなものがされているのかどうなのか。その辺の話も含めて、よろしく願いいたします。

●小田議長

はい、ありがとうございます。では、事務局からお願いします。

●佐藤労働基準部長

まず、なかなか高齢者の労働災害防止対策が進んでいないというご意見なんです。そういった部分もあるかと思えます。一方で、高齢者の労働災害の割合が高まっている中で、対策をしている企業も、手前味噌かもしれませんが、少しずつ出てきていることは間違いありません。ただ、それ以上のスピードで職場の高齢化が進んでいるところが非常に大きいと考えております。

実際に令和5年の災害発生状況を見ますと、60歳以上の方が占める割合が29.1%で、50歳以上まで含めたら過半数となっています。その中でも転倒とか、そういった災害が多いところでございます。

こういった安全関係の対策でいうと、最初ガイドラインとか指針から始まって、努力義務、最終的に義務まで行くかどうかは別として、そういった形で段階を踏んで理解を深め広げていくとともに、法令上のハードルを上げていくのが大体のパター

ンでございます。

そういったことで、今回の安全衛生法の改正を、来年の通常国会に提出する方向で進んでいるところでございます。

エイジフレンドリーの補助金につきまして、使い勝手については、ご意見としてこれまでも承っているところですし、使い勝手がいいものになるようにというご要望は、受け止めてまいりたいと思います。

ただ補助金をもらうということではなくて、なにがしかの災害防止対策を実際に講じる、本格的に、例えば滑りにくい床であったりとかを導入となると結構難しかったりします。

従業員の健康管理といった、簡単にできる、比較のお金かけずにできるのもありますが、基本的に設備にお金がかかりやすい。使い勝手をさらに良くしていった、使っていただけるようにしないといけないんですけれども、どうしても設備の導入というところでハードルがあると思います。

引き続き、ご意見を基に高年齢者の災害防止対策を進めてまいりたいと考えております。

●小田議長

はい、どうもありがとうございました。それではあと一つ二つあればお伺いしたいと思うんですが、いかがですか。

では、西川委員さん、お願いします。

●西川委員

労働側委員の西川と申します。よろしくお願ひいたします。

私の方から2点、少しご質問という観点で発言させていただければと思います。まず、ページでいきますと25ページの右側、石綿関連疾患の請求件数と認定件数の関係なんですけれども、先ほどのご説明の中では触れられなかったと思いますが、令和4年度、請求件数が16件に対し認定件数が17件と、1件上回っている。これの意味合いを少しご説明いただければというのが1点。

もう1点は、ページでいきますと30ページ。愛媛就職氷河期世代のプラットフォームの関係なんですけれども、これ先ほどご説明がありましたように、令和2年度から足掛け5年でのということの目標で取組が進められていて、6年度が最終年度というところではございますけれども、先ほど、継続して取り組むというご説明がありました。特に社会参加に向けた支援が必要な方々にとってはですね、この記載にありますように、伴走型の支援が非常に必要かと。継続した支援が重要かと思っておりますけれども、今後の7年度以降の取組について、何か今お分かりでしたら、少し教えていただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。以上2点です。

●小田議長

ありがとうございました。では事務局よりお願ひいたします。

●佐藤労働基準部長

まず労災のところ、石綿の疾患の請求件数と認定件数、これは年度をまたぐものです。令和3年度に受け付けたものを令和4年度に認定するような、繰り越しの関係でございます。

●柴川職業安定部長

氷河期世代支援の今後の形でございますけれども、令和5年度・6年度、第二ス

ページということでございます。そして、来年度以降ということでございますけれども、現在の概算要求の内容としまして、就職氷河期世代を含む中高年齢者につきましては、引き続き現在と同じような枠組みで継続して支援するというような方向性となっております。

助成金等もすでに同じような形で生きるというふうに聞いておりますので、氷河期世代に対する支援、基本的な形は継続するというところでございます。

●小田議長

はい、ありがとうございます。西川委員よろしいでしょうか。

●西川委員

はい、ありがとうございました。

●小田議長

ではほかにもう一つくらい。使側委員から何かございませんか。

●土岐委員

使用側委員の住友共電の土岐です。11 ページなのですが、有効求人倍率がずっと高い状況で推移していると思うんですが、これは全国的にもこういうふうな格好なんでしょうか。たとえば愛媛、地域なんかでもけっこう、各会社さんなんかでも、仕事はあるんだけど人がいないんで事業ができないとか工事ができないとか、そういう現状があるようなんですが。ずっとこういう状況が続いているんですけれども、全国でもこういう状況だと、なかなかこれが改善する見込みは今後も当面ないという感じなのか、これに対して何か手があるのか。

これはたぶん、新卒採用がほぼこういう状況で、タマがないというか、人がいない、で、こういう状態がどうしても続くと。まあ、マッチングが悪いということではなくて、構造的にもこうなって、今後もこういう傾向がずっと続くというふうな感じなんでしょうか。ちょっとお伺いできたら。

●柴川職業安定部長

まず、全国の有効求人倍率の状況でございますけれども、おおよそ愛媛労働局より0.1ポイント減らしたものが全国の有効求人倍率。例えば、1.24とかですね、それくらい水準で推移しているところでございます。

増減につきましては、動きは愛媛とほぼ同じような形でございまして、コロナ禍からの大きく回復基調になった令和4年度以降は、おおむね横ばいというような傾向を示しております。やはり求人が求職を上回って推移しているというような状況が続いているところでございます。

そして、今後の見通しにつきましては非常に難しいところではございますけれども、おっしゃられたように、やはり大きく少子高齢化というような流れが一つございます。あと、物価高の関係で、やはりちょっと人手不足、人材確保にもちょっと大きく舵を切りにくいというような話も、これは全国も同様というふうに聞いておりますので、なかなか見通しが難しいところではございますけれども、大きくはこの求人が求職を上回った状況はちょっと続いていくのではないかと、というふうに感じております。

●小田議長

はい、ありがとうございます。土岐委員、よろしいでしょうか。

●土岐委員

はい。

●小田議長

ありがとうございました。それではもうそろそろ予定の時間に近くなってまいりましたので、委員の皆様からの質疑については以上で終えさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。最後に意見のとりまとめをとということが通常なんですけど、それぞれの委員のご質問に関連して、私もちょっとコメントや関連質問をさせていただいたので、その部分については省略をさせていただきたいと思います。

最後の土岐委員のご質問にもちょっと関連するんですけど、求人との関係でいうとですね、今日だったか昨日だったか、気になったニュースがございまして。介護保険制度が始まってからずっと統計が取られてきたようなんですけど、訪問介護の事業所の倒産が今年最多なんだそうです。これは、介護報酬の引き下げなども関連しているでしょうし、それだけではなくて、例えば14ページとか、もう一つ別のページにもあったかもしれませんが、介護分野の求人というのは求人数が非常に多くてですね、数が足りていないということが明らかだと。

そういう中で報酬は減らして事業所も潰れるということになると、介護保険制度自体の運用が危ぶまれるのではないかと、ということもありますけれども、労働行政の分野に限ってみてもですね、そういうところに関して今後トラブルが増えるのではないかと、あるいは人は必要とされている事業所がいっぱいあるのに、そこで働いていただけの方をうまくマッチングできてないと。これは今後の社会問題の一つとして注視していくべきことなのかなというふうに、私自身は思っています。

それからもう一つ想像されるところとしては、選挙があって、政権も変わって、今後の政権がどういう形で国会なんか動いていくのかというのは、まだ必ずしも分かりませんが、いわゆる103万円の壁、あるいは106万円、130万円の壁、ここが変わってくるとですね、労働行政はもちろんですけれども、労使大きく影響を受けるということになるかと思えます。

その際には、制度が変わったら、その相談先を局あるいは監督署、ハローワークなど関係各所で設けていただけたらと思いますが、その103万円の壁ほかのところが変わったときに、どういう施策を組んで遂行していくのか、ということについては、非常に今から気になっているところで、各労働局あるいは労働局管下の各機関においても注視して、この場でもまた情報提供などをいただきたいというふうに思っております。

それでは、長時間にわたってご質問、ご意見をいただきまして、ありがとうございました。

以上で議事の部分を終了したいと思いますので、最後に常盤局長からお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

●常盤局長

本日は非常に活発なご意見・ご審議いただきまして、誠にありがとうございます。いろいろとご指摘、ご発言があった中で、労働行政の執行というか実施ですね、実施面で点検しなければいけないところはきちんと点検をしていきたいと思っておりますし、また、いろいろなアイデア、こういうのはどうなのかといただいたところについては、施策に、運営に生かしていくかということで、検討して、しかるべくまた進めていきたいというふうに思います。

いずれにしても、皆様方からいただきましたさまざまな貴重なご意見につき

ましては、今後の行政運営に十分反映させてまいりたいと思っております。

また、最後に会長が言っていただきましたように、制度がいろいろ変わっていく中で、じゃあどう取り組むのかといったようなところにつきましても、どういうふうに制度が変わるのかということも含めて、実際の地域での運営についてどういうふうにしていくかというようなことも、適宜また共有してご審議いただければというふうに思っております。

今日はどうもありがとうございました。

●小田議長

どうもありがとうございました。では以上で本日の議事の部分を終了させていただきたいと思えます。最後に事務局からなにか連絡事項などありましたら、お願いいたします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

はい、ありがとうございました。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6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7年度の愛媛労働局行政運営方針」等を予定しております。後日あらためて、日程の調整をさせていただきたいと存じますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

●小田議長

はい、ありがとうございます。では、本日の議事はすべて終了いたしました。各委員の皆様におかれましては、本日の円滑な議事・審議にご協力いただきましたことを厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。では、以上をもちまして閉会といたします。ありがとうございました。

(了)