

令和5年度 第2回愛媛地方労働審議会

(令和6年3月18日)

○日時 令和6年3月18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、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、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、杉本雇用環境・均等室企画調整主任、安部助成金係

○議事

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

それでは定刻でございますので、ただいまから令和5年度第2回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様、お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。冒頭の司会は事務局の園田が務めます。よろしく願いいたします。

先に、委員の皆様のお手元に配布しております資料についてご説明させていただきます。

緑色の封筒を委員の皆様のところにおいてありますが、本日の配布資料が入っております。出席者名簿、配席図、次第が入っております。次第は郵送したものと同じです。次に、郵送分の資料の差し替えのカラーの資料が2枚ございます。カラーの資料は横版の本日最初に説明いたします令和5年度下期の資料。縦版が令和6年度の行政運営方針案と差し替え資料でございます。ほか、皆様に事前送付させていただきました資料はご持参いただけましたでしょうか。お忘れの方、また抜けがございましたら、議事途中でもかまいませんので、挙手をいただければ、係の者がまいります。

続きまして定数報告をさせていただきます。本日は使用者側、小倉委員が欠席となっておりますが、全18名中、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名の計17名にご出席いただいております。よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数であります、委員全数の3分の2以上、または、労働

者代表委員、使用者代表委員、公益代表委員の各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。

また、本審議会は愛媛地方労働審議会運営規則第5条の規定により、原則、公開となっております。議事録につきまし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、あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。

それでは最初に、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、日頃から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、ご尽力を賜っておりますこと、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

また、本日、年度末の大変お忙しい中、ご出席を賜りましたことについて、重ねて御礼を申し上げます。

さて、当審議会は、愛媛労働局が所管いたします業務について、ご審議をお願い申し上げているものです。本日は令和5年度の締めくくりの会議として、主に令和5年度下半期の愛媛労働局の重点施策の取組状況、令和6年度の愛媛労働局の行政運営の方針、愛媛県タオル製造業最低賃金につきましてご意見をいただければと考えております。

我が国は少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足元では急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていないという状況であります。愛媛労働局としては、総合労働行政機関として現下の経済情勢を踏まえて、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現するため、各種施策の推進に取り組んでいます。

令和6年度に向けた具体的な施策としては、本日審議をさせていただく行政運営方針案に掲げた基本方針の3本柱に沿って推進してまいります。

1つ目の柱としては「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」、2つ目の柱としては「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」、3つ目の柱としては「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」という3本柱であります。

詳細は、のちほど令和5年度下半期の取組状況と併せまして、各担当部室長から説明をさせていただきますが、今後も社会情勢や雇用を巡る動向を注視しながら、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、地域や国民からの期待に着実に応えてまいりたいと考えております。

本日の審議会では、委員の皆様方から忌憚なきご意見、ご指摘をいただき、それを基に今後の行政運営に反映させて、より良い行政を推進してまいりたいと考えておりますので、よろしくご審議のほどお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

●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条例規則第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、よろしくお願いいたします。

●小田議長

皆さんこんにちは。ただいまご紹介いただきました小田でございます。今回も進

行を務めさせていただきたいと思っております。円滑な進行にご協力いただけると幸いです。よろしくお願ひいたします。では、座って進行させていただきます。

早速でございますが、議事次第の項番3に入ります。

議題は3つございます。まず1つ目の議題。令和5年度下半期愛媛労働局の行政運営状況について、事務局から説明をお願いいたします。全ての説明が終わりましたら、一括して審議に入ります。それでは着席したままで結構ですので、説明の方を順次お願いいたします。

●岡本労働基準部長

労働基準部長の岡本です。どうぞよろしくお願ひいたします。

令和5年度下半期の推進状況ということで、お手元の資料の「令和5年度第2回愛媛地方労働審議会」という資料をご覧くださいながらお聞ひいただければと思ひます。1ページ目でございます。時間が限られておりますので、ポイントを絞ってご説明させていただきます。

1ページ、第1のところでございます。5本柱の第1、「最低賃金の引上げに向けた支援の推進等」というところで、まさに一丁目一番地で初めて賃上げのことがトップに出ましたというふうなお話をさせていただいたと思ひます。(1)生産性向上に取り組みながら賃上げを図っていくための企業への支援というところでございまして、業務改善助成金という助成金を活用して支援を行ってきたところでございまして、制度の拡充をしたと。特に事後申請を認めるようになったことで、過去最高の件数、利用額というところで、令和6年1月末現在が交付申請件数で243件、交付決定が155件ということで、前年同期と比べて、申請件数で2.3倍、決定件数で1.7倍増というふうにご過去最高の大幅な増というところでございまして。前回ご質問いただきました、交付申請と交付決定の差というところで、今90件ほど差があります。この差がまだ処理しきれていないというところでございまして、現在、もう年度末を迎えておりますので、これをしっかりと処理するというふうな形で事務処理を進めているというところでございまして。

「(2)最低賃金制度の適切な運営」というところですが、右側の下半期の取組のところを見ていただければと思ひますが、記載とおりでございまして、12月25日に4つの特定最賃、いわゆる産業別最低賃金が発効されましたので、これの周知と、もうひとつは地域別最賃につきましては、発効から3か月経過したところというところで、第4四半期に重点的な現在、監督指導を行っているところでございまして。

続きまして(3)同一労働同一賃金に関する徹底というところでございまして、こちらにつきましては、雇用均等室等、監督部署が連携して取組を進めているというところでございまして、こちらのほうも下半期の取組のところを見ていただいたらと思ひんですが、記載のとおりでございます。

法律に基づく報告徴収につきましては、年間175件という目標に対しまして、現在の進捗率は150件ということで、進捗率は86.3%というところで、引き続き取組の方を進めてまいりたいというふうにご考えているところでございまして。それと、記載はしてございませんが、賃上げにつきましてはこのあと、働き方改革推進会議について説明をさせていただきますけれども、この会議の中で賃上げにつきましては、新たに議題として会議を開いたところでございまして。この働き方改革推進会議いわゆる地方版の政労使会議というもので、ニュース等でも頻繁に出ておりますが、賃上

げの方を来年度さらに力を入れているというところをございまして、こちらの会議の方で、愛媛につきましては副大臣が来られまして、使用者団体の皆様に賃上げに向けた機運の醸成ということで協力をお願いしたいというような発言がございました。このあと、令和6年度についても説明をさせていただきますが、賃上げにつきましては令和6年度についても、より一層力を入れて取り組むというふうな状況になっています。

●柴川職業安定部長

職業安定部長の柴川と申します。委員の皆様におかれましては日頃より労働行政にご協力、ご理解いただきまして、改めてお礼申し上げます。

私の方からは2ページ、「第2 個人の主体的なキャリア形成の促進」からしばらくご説明させていただきます。

職業訓練の果たす役割の重要性はますます高まっているところをございまして、その方向性につきましては愛媛県地域職業能力開発促進協議会、こちらで関係者が参集しまして、方針などを決めているところをございます。今年度はデジタル分野でのコンテンツ効果の把握検証を行いまして、改善策を策定しましたので、それを来年度は実行に移すこととしております。

表のなかば、ページのなかば、こちらに各訓練校への入校率、12月までの状況を掲載しております。そしてその下の表、こちらが就職の状況になりますが、令和5年度、表の真ん中になりますが、進捗率 120.5%ということで、順調に推移しているところをございます。

続いて、3ページに移っていただければと思います。「(2) 人材開発支援助成金の活用勸奨」でございます。人への投資を加速化するための柱のひとつが、こちらの人材開発支援助成金、人への投資促進コースになります。こちらは事業主が成長分野等、デジタル分野等の人材育成のための訓練を実施した場合、その経費を助成するものになります。計画届の受理状況はひとつの大きな会社さんが複数している場合がありますので、かなりデコボコしておりますけれども、こちらは令和5年度の申請受理状況ということでございます。今後も積極的に活用勸奨を図ってまいります。

続きまして4ページ「(3) 雇用維持及び在籍出向等の取組の支援」の部分になります。在籍型出向、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ざいます。雇用失業情勢の改善に伴いまして、出向のニーズ自体がやや下がっているところではございますけれども、下半期においても企業説明会の場で周知に努めておりまして、こういった取組をさらに進めていくところをございます。

続いて5ページ、「第3 安心して挑戦できる労働市場の創造」というところで項目を移っていきます。

こちらは、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ず必要とされていまして、これらの事業を行うにあたっては、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いるところをございます。令和5年度の実施状況でございますが、ページ左側の真ん中あたり、こちらに指導監督の状況を載せておりますが、1月末現在ですでに年度の計画を超えて実施しているところをございます。引き続き、令和6年4月からの改正職業安定法施行規則の周知啓発に努めてまいります。

続いて6ページ。「(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備」でございます。

厚生労働省ではキャリア形成に資する情報の見える化を進めておりまして、そのためのツールとして job tag、マイ・ジョブ・カード、しょくばらば、こういったものをご用意しております。これらのツールを活用して、再就職支援を行っているところでございます。

続きまして7ページ。「賃金上昇を伴う労働移動の支援」ということでございまして、こちらは賃金上昇を伴う労働移動に対して、各種の助成金制度をご用意しております。こちらの助成金制度について、労働局やハローワークにおいて活用促進に努めてきたところでございます。

続きまして8ページ。「(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援」。

ここからはハローワークでの就職支援の項目になります。まず「(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」ということでございまして、近年、社会様式自体がオンライン化、リモート化が進んでおります。こちらに対応すべく、ハローワークの方でもスマホやPCを経由しまして、職業紹介、就職活動ができるように整備しているところでございます。

特に求人者マイページ、求職者マイページ、これを設けてオンライン上で紹介したり、応募したりできたりするような仕組みを作っておりまして、真ん中の表でございすけれども、こちら求人者マイページ普及率、90.4%。求職者マイページ、29.6%、こちらが1月末の状況となっております。これらを活用しまして、オンライン上の支援についても今後進めてまいります。

続けて9ページ。「ハローワークにおけるマッチングの促進」という部分になります。現下の雇用失業情勢でございすけれども、直近1月の有効求人倍率は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いるものの、令和5年度においては物価上昇等の影響を受けまして、求人の出が鈍っておりまして、改善の動きがやや弱まっているという認識でございす。年度末、年度初めにおいては労働移動がまた活発になる時期でもありますので、ハローワークでのマッチング支援にさらに力を入れてまいります。

めくっていただきまして、10ページ、11ページについては、10ページは「ハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」ということで、PDCAの考え方を示しております。そして11ページがですね、1月末現在の業務実績ということでお示ししております。ご参照いただければ幸いです。

さらに進んで12ページ。「(2) 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」でございす。こちら、特に人手不足分野というものがございまして、介護・医療・保育・建設・警備・運輸、こういった分野においては特に人手不足が叫ばれている部分になります。こういった分野につきましては、ハローワーク松山で人材確保対策コーナーというコーナーを設置しておりまして、特にこういった分野におけるマッチングの向上、潜在求職者の掘り起こし、求人充足に向けた求人条件緩和のアドバイス、こういったことを行っているところでございす。

左側の表でございす。第3四半期までの支援対象求人8,635件に対して793件就職というような充足になっております。下半期においては、特に11月に介護就職デーというものを設定しておりまして、特に介護福祉分野の説明会、こういったものを重点的に実施したところでございす。

続いて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」。地方公共団体と一体的にハローワークが就労支援している部分もございます。まず左側が、一体的実施事業。ジョブカフェ愛 work と連携いたしまして、若者向けの支援を行っているところでございます。ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナーを運営しております。

また、右側は生活保護受給者、生活困窮者への支援としまして松山市と連携しまして、市役所の中に松山市が福祉・就労支援室というものを設置して運営しているところでございます。

就職率につきましては、いずれの表も真ん中あたりにございますが、事業目標を上回って進捗しているところでございます。引き続き、令和6年度の事業計画、地方公共団体と連携して図ることとしております。

14 ページから 16 ページにかけては、雇用対策協定といたしまして、労働局と自治体が連携して、雇用対策を行う旨の協定を結んで行っている事業内容になります。こちら各各地域のイベントにハローワークが参加するなどして、積極的な取組を実施しております。現在、県下で宇和島市、西予市、大洲市の3市と労働局が締結しておりますが、こういった取組をさらに進めていくこととしております。

第3までは以上になります。

#### ● 渡部雇用環境・均等室長

失礼いたします。雇用環境・均等室長の渡部でございます。いつも大変お世話になっております。

私からは「第4 多様な人材の活躍推進」からについてご説明させていただきます。

資料 17 ページ1の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」になります。県内企業に対しまして女性活躍推進の取組を行うよう啓発してまいりましたが、一般事業主行動計画の策定、届出及び情報公表が義務となっている301人以上の企業では届出率は100%となっております。101人以上300人以下の企業の届出率は99.7%という状況となっております。

それから、令和4年7月から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けれども、1月末の公表率は99.3%となっております。未公表となっている企業に対しては、公表に向けた指導を継続しております。

えるぼし認定制度については、認定候補企業に対する個別支援を丁寧に行ってまいりました。その結果、昨年12月に愛媛大学さんが認定を受けられ、3月に入ってからさらに2社が認定を受けまして、県内企業は6社となっております。

続いて、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。

育児休業制度の認知や各企業での取組が広がるように、周知に努めてまいりました。また、当室で事業主、労働者などからの育児・介護休業法に係る相談に対応しておりますが、こちらの円グラフにありますように、1月末で551件の相談がございました。最も多い相談としましては、育児休業制度に関する相談で、330件となっており、全体の約6割を占めております。

男性の育児休業取得促進については、今年度から労働者が1,000人を超える企業について、男性の育児休業等の取得状況の公表が義務化されましたが、管内企業、義務化企業の18社で公表されていることを確認しております。

資料 18 ページの右側になりますが、両立支援等助成金の支給決定状況になりま

す。両立支援等助成金につきましては、両立支援等に取り組む企業に対して周知に取り組んでまいりました。支給決定件数は1月末現在で657件ということで、昨年の同月同期比と比べまして大幅に減少していますが、これは昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響に対する小学校休業等対応助成金があったが、これが3月31日をもって終了しましたので、今年度は全体として大幅な減少となりました。

続いて資料19ページになります。「次世代育成支援対策の推進」になります。

両立支援等助成金の活用をはじめとした、男性の育児休業の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行ってまいりました。一般事業主行動計画の策定、届出については、義務企業の届出率が99.5%となっております。

右側ですが、県内のくるみ認定は現在49社、プラチナくるみは4社というふうになっております。

#### ●柴川職業安定部長

資料20ページになります。「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。

子育て中の女性の就職を支援するために、県内3つのハローワーク、ハローワークプラザ松山、今治、新居浜においてマザーズコーナーを設置してまいりまして、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。

真ん中あたりの左側の表をご覧くださいと、令和5年度の実績としまして、いずれの拠点とも非常に高い水準で就職率を保っているところでございます。来年度につきましても、こういった取組を引き続き進めてまいるところでございます。

#### ●渡部雇用環境・均等室長

失礼します。資料21ページをご覧ください。「2 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」についてです。

愛媛働き方改革推進支援センターではセミナーの開催や個別訪問を積極的に行うとともに、同一労働同一賃金に対応する中小企業等に個別支援を実施してまいりました。

センターの実績としては、左下にある表のとおりとなります。それから右側にありますけれども、先ほど基準部長からも説明がございましたが、労働施策総合推進法に基づく協議会ということで、3月4日に宮崎副大臣をお迎えしまして、労使団体関係機関が参集して「愛媛働き方改革推進会議」を開催しました。現下における賃金引上げの重要性を理解し、中小企業における賃金引上げに向けた支援や取組について意見交換を行ったところです。

また4月から時間労働の上限規制が適用される自動車運転業務等で長時間労働の削減が進むよう、働き方改革推進に向けた共同宣言を行いました。

#### ●柴川職業安定部長

続きまして、22ページ。「新規学卒者等への就職支援」の部分になります。令和6年3月末卒業者の1月末時点の就職状況ですね。ページの真ん中の表とグラフで示しております。高校生につきましては92.3%。下の大学生につきましては81.0%。昨年と比べますと、やや低下が目立つところでございます。

ただ、人手不足下の売り手市場の全体の傾向に変わりはなく、引き続き年度末までの状況を注視するとともに、個別の事情を抱えた方やなかなか就職が決まらない方につきましては、4月以降も引き続き就職支援を続けてまいります。

続きまして 23 ページになります。「(2) フリーターへの就職支援」になります。

ハローワークでは若者ハローワークを中心に、先ほどのジョブカフェ愛 work や愛媛地域若者サポートステーション等と連携しまして、フリーター等へのきめ細やかな就職支援、職場定着支援を行っているところでございます。

令和5年度の実績につきましては、表にございますけれども、1月末現在で920人就職と、前年同月比でやや減少しているところでございます。12月や、つい先日の3月にも新規学卒者・若者向けの就職面接会を開催しておりますので、こういった取組で巻き返しを図っているところでございます。

続きまして 24 ページになります。「就職氷河期世代の活躍支援」ということになります。

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、3か年かけて集中的に実施するとされておりましたが、コロナ禍の影響も考えまして、令和5年度、そして令和6年までを第2ステージと位置づけまして、引き続き取組をしていくこととしております。今年度の実績につきましては、上の方でございますけれども、進捗率78.0%ということで、おおむね順調に推移しているところでございます。

続きまして 25 ページになります。「5 高齢者の就労・社会参加の促進」になります。

高齢化が全国的に進行しておりまして、70歳までの就労機会確保措置、こういったものも努力義務化されております。労働局ハローワークでは、「(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善」、こういったものの支援。そして「(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口でのマッチング支援」。そして「(3) シルバー人材センターなど地域における多様な就業機会の確保」。こういった取組を進めているところでございます。

65歳までの雇用確保、未実施企業、こちらすでに個別指導を行いまして、未実施だった企業につきましても、ほぼ改善を図っているところでございます。ハローワークでの生涯現役窓口でのマッチング支援も順調に推移しているところでございます。

次 26 ページ。「6 障害者の就労促進」の部分になります。右側のグラフをご覧いただければと思いますけれども、令和5年6月1日現在の県内の障害者雇用の状況につきましては、県内の実雇用率、令和4年度から上昇しまして2.51%となっております。法定雇用率の2.3%をこちら上回っております。

また、雇用者数につきましても、雇用率とともに過去最高を更新している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0人企業を中心に、雇用率達成指導を強化するとともに、障害者の就職支援に取り組んでおります。

資料の中ほど、黄色の表題部分のところでございますが、令和5年度の就職件数、12月末で1,055件ということで、前年同期比8.2%増加しております。

続いて 27 ページ。「7 外国人に対する支援」になります。外国人労働者の適正な雇用管理につきましては、外国人雇用管理アドバイザーによる事業所訪問、指導・援助に取り組んでいるところでございます。

そして右側、愛媛県の外国人雇用状況の届出状況ということで、令和5年10月末時点の状況を掲載しております。下の方のグラフのとおり、外国人労働者数、前



年同期比 22.3%増の 12,476 人ということで、過去最高を記録しているところでございます。コロナ禍による入国制限も明けまして、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結果となっております。

第4までは以上になります。

#### ●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料 28 ページをご覧ください。「第5 多様な選択を力強く支える環境整備」になります。1 としまして、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。テレワークや兼業・副業については各ガイドラインなどの周知を行いました。

また、コンサルタントが企業を訪問して収集した、働き方、休み方改善に取り組む好事例もポータルサイトに掲載し、広く周知を行っております。

#### ●岡本労働基準部長

続きまして中柱の2番「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところで、こちらが労働基準行政の根幹に関わるところでございます。最初の四角のところ、「長時間労働の抑制」ということで、これは近年の最重要課題ということで、支援と法令の遵守に対する指導という両面で行政が進めていますよというお話をさせていただいているところです。

上から2つ目の緑の丸のところでございます。4月1日から上限規制適用が始まるということで、医師、自動車の運転業務、建設業につきまして、関係団体と連携しながら、記載のような形で、実績で説明会等を行ったところでございます。

おめくりいただきまして、29 ページでございます。下の方に下半期の取組という記載がございますが、基本的に1年間、各部署につきましては変わらないというところで、記載のような取組を予定どおり行ってまいりました。

おめくりいただきまして、30 ページでございます。「労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備」ということで、こちらが労働災害の防止に関する取組でございます。最新の実績でございますが、令和5年につきましては、1月の速報値というところで、死亡災害者が10人、死傷災害が前年から2.5%というところで、いずれも第14次防の1年目、スタートの年でありましたが、目標は達成できなかったという、非常に苦しいスタートとなっております。

おめくりいただきまして、31 ページの下の方に下半期の取組ということで、縷々記載をさせていただいております。こちらにつきましても、予定どおりといえますか、記載の取組を下半期に実施してきたというところでございます。

一番下の丸のところに、第14次労働災害防止推進計画におけるアウトプット指標の取組状況調査というものがございます。こちらにつきましては、アウトプット指標という新たな取組を第14次労働災害防止計画から始めたわけでございますけれども、これにつきましては、実際に事業場に安全調査等で確認しないと把握できないというところで、そういう取組状況調査を行ったところでございます。

今後は取組状況の結果に基づいて、2年目以降、取組をまた進めてまいりたいと考えているところでございます。

32 ページでございます。労災関係でございます。労災につきましては、迅速・公正な労災給付というのが最重要課題というところでございまして、こちらにつきましても下半期の取組が下の方に書いてありますけれども、記載のとおり、予定通り、行政を推進してきたというところでございます。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料 33 ページになります。「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。

県内 6 カ所に設置している総合労働相談コーナーで受理した相談件数は、1 月末までに 11,388 件で、このうち民事上の個別労働関係紛争相談件数は 2,681 件となり、いずれも前年同期より増加しております。

個別労働紛争解決促進法のいじめ・嫌がらせの相談と、次ページにございます労働施策総合推進法のパワハラ相談を合わせますと、職場のハラスメントに関する相談は引き続き増加しており、今年度 1,000 件を超える見込みとなっております。

以上が令和 5 年度下半期行政運営状況についての説明となります。

●小田議長

どうもありがとうございました。ただいまの事務局からの説明につきまして、委員の皆様からご質問、あるいはご意見などがありましたらお伺いしたいと思います。今のご説明は労働行政が現状どうなっているか、どういうふうに行われているかということについてのご説明でございました。

委員の皆様からご質問、ご意見がありましたら、お出しください。ご発言いただく際には議事録、記録のこともございますので、委員名をおっしゃってから発言をお願いしたいと思います。

●丹羽委員

愛媛大学の丹羽と申します。よろしくお願ひいたします。資料の 8 ページの「継続的なキャリアサポート・就職支援」の「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」というページについてお伺いしたいのですが、有効求職者ベースのマイページ利用普及率というところで、これはなにか利用普及率の目標値みたいなものは設定されているのでしょうか。ということについてまず伺いたいのと、プラザというところだけ他のところに比べてマイページの利用普及率がすごく高いのですが、これは何か理由というのがあるのでしょうか。2 点についてお伺いできればと思います。

●柴川職業安定部長

はい、ご質問ありがとうございます。職業安定部長でございます。

ご質問の件でございますけれども、まず求職者のマイページの目標というものは特段設けられておりませんが、利用者の利便性に資するものですので、一層周知啓発に努めてまいりたいと思います。

そしてプラザというところの利用普及率が高い理由ですが、こちらハローワークプラザ松山ということで、ハローワーク松山とは別に駅近くの方に別の拠点を設けておりまして、こちらは主に若者やフリーターや、あとマザーズハローワークがこちらにあたりますので、そういった特別支援窓口を持っているような拠点でございます。ですので、比較的来所者が若い方が多いということで、そういうデジタル分野、スマホ等の扱いにも比較的慣れているということで、こういったものを利用するのに非常に慣れているということで、普及率が高い部分が出てくるというふうにとらえております。以上です。

●小田議長

よろしいですか。ありがとうございました。では他にご質問あるいはご意見がございましたら挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。では、曾我委員さん

お願いします。

●曾我委員

2点質問なんですが、12ページの医療・福祉分野に関して、特に介護の部分について申し上げますが、ここでの人手不足というのは離職者が相当多いんですよね。私どもの加盟組合の中に介護関係の組合がけっこうあるんですけど、賃金が安すぎて生活ができないというので、就職される方は多いんですけど、離職者がものすごく多くて人手不足になっているという現状があるんですけど、その点に関して何か手を入れていこうというようなことがもしあるのでしたら教えていただきたいのがまず1点。

2点目は、25ページの右側手の表になります、令和5年の高齢者雇用状況等の主なポイントのところの表を見ると、65歳定年企業の割合と70歳までの就業確保措置を実施済の企業の割合、この二つが昨年と比べたら減っているようなんですけど、普通ならこれ増えているのではないかと思うんですけど、減っている理由というのがちょっと、僕の考え方が違うんだと思うんですけど、たとえば65歳定年しとったところが倒産したとか、65歳にしていたのを60にしたとか、というふうな切り下げをしないと減らないように思うんですけど、もし減った理由をご存じでしたら教えていただきたい。2点です。お願いします。

●柴川職業安定部長

まず、介護分野の定着、離職の方に問題があるのかというご指摘でしたが、もちろん、そういうような動きがあることにつきましては、当方でも承知しているところでございます。ちょっと賃金が安いであったりとか、仕事やシフトが厳しいというような話も聞いているところでございます。こういった部分の問題につきまして、雇用管理改善ということで、できるだけ一人に負担がいかないような形で業務を割り振るであるとかですね、しっかりシフトを組んで、できるだけ介護機器を導入して肉体労働の分野を軽くしていくとかですね、そういったような部分の助成金もございまして。

介護労働安定センターという組織と連携しまして、そういった雇用管理改善のアドバイス、こういったことも行っております。また、先ほども触れましたが、介護機器に対する助成金等もあるところでございます。そういったものを活用しまして、ちょっと賃金の部分につきましては介護報酬の部分がありますので、政府全体での対応ということで検討させていただければと思います。

そしてもう一つ、高年齢者の部分のご指摘でございますけれども、おっしゃるとおり、なかなか定年制の部分の下がるということはちょっと考えにくいところではございますが、新しく企業さんができたとか、おっしゃられたような倒産であるとか、ちょっとそういった要因で若干数値がぶれることが考えられるところでございます。低下の要因につきましては、改めて確認しまして、回答さしあげたいと思います。

●小田議長

ありがとうございます。曾我委員さん、よろしいですか。曾我委員さんの1点目のご質問については、私もちょっと気になっていたところでして、愛媛においてもそういう事例があると聞いていますが、賃上げで他業種で賃金が上がっていくと、特に介護・福祉分野の低賃金できつい仕事をするよりは、別の仕事の方が魅力的に映るということでそちらに移る方も愛媛でも出ていると。これが非常に著しい状況

になっていると言われているのが熊本、TSMCなどの進出で、特に時給もそうですし、いろいろなものがプチバブル状態が生じているというふうにも言われてまして、そういう状況になっているんですけれども。賃上げが進めば愛媛もそういうふうになっていくことが想像されます。熊本ほどではないにせよ、そういう状況が生じていくということが、今後考えられるように思います。

一方で、国のほうの介護報酬のこともあるので、国の方でも検討するというふうに言われたところなのですが、これはこの地方労働審議会の所掌事項ではないことは承知の上で申し上げるので、希望というか、なんらかのチャンネルのあるところで伝えていただければということです。厚生労働省といっても旧労働省部門と厚生省部門と事実上別というか、一体として常にいろいろな仕事ができているわけではないということも承知しておりますので、ここでどうこう言うてはじまるわけではないかもしれませんが、介護人材が不足すると言われていの中で、介護報酬、特に訪問型介護の引き下げが言われておまして、そうするときと、その分野は一層人材不足にもなるし、介護・福祉分野の報酬問題はこの審議会の問題ではありませんけれども、全体として高齢者介護サービスを施設型から在宅型・居宅型を推進していこうという動きとは矛盾しているような感じがするのですね。福祉政策と労働市場のコントロールが、なんとなくちぐはぐになっているように見えるところがあるので、引き続きその分野に、今曾我委員からご指摘のあった分野については、特に注視いただいて、また情報があれば情報提供いただくとか、あるいは、そういうことについて指摘した委員がいたということをお本省にお伝えいただくとか、ということをしていただくとありがたいというふうに思います。

大変恐縮ですが、かなりボリュームのある議題がまだが残っておりますので、議事を進めさせていただいてよろしいでしょうか。そのうえで、それが終わったあと、ご質問いただければというふうに思います。

では、議題2つ目ですが、「令和6年度愛媛労働局行政運営方針（案）について」ということで、これから労働局が労働行政をどういうふうにやっていこうかということについてのご説明をいただく予定となっておりますので、事務局、よろしくお願いたします。

#### ●岡本労働基準部長

それでは資料の「令和6年度愛媛労働局行政運営方針（案）」というのをお手元にご用意いただきながら、お聞きいただければと思います。

まず最初ご説明しますと、令和5年度は「第5」ということで5本の大きな柱でございました。令和6年度につきましては、第1から第3の大きな柱としては3本というふうになっております。ただ、どこかを削除したというわけではなくて、その取組施策をもう一回見直すといいますか、その柱にあて直したといいますか、移動させたというか、そういう形で3本柱にまとめたというところがございます。

そうしましたら、最初の大きな柱「第1 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」というところがございます。先ほど申し上げたように、ここは去年初めて最低賃金引上げに関することが一丁目一番地に来ましたよということでお話させていただきました。今年も第一は賃上げにプラスして、非正規雇用労働者の処遇改善等というところがここに入ってきたというところで、昨年は（1）から（3）だったのですが、今回は（7）まであるというところがございます。

(1) から (3) までは令和5年度と同じ内容というところがございます。(1) は「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業への支援の強化」ということで、令和5年度は「支援」というところで終わっていたのですが、今回は「支援の強化」ということで、「強化」という文字がプラスされております。この強化の意味は、この業務改善助成金というのは毎年見直しをしているのですが、令和6年度につきましてもさらに見直しを予定しているというところで、そういった内容で強化ということでございます。

(2) の「最低賃金制度の適切な運営」、そして (3) の「監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」というところにつきましては、令和5年度と同様の内容で取組を進めるというところがございます。

●渡部雇用環境・均等室長

続いて (4) の「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」になります。

年収の壁・支援強化パッケージとしまして、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするために設けられましたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」や、拡充されました「正社員化コース」などの周知、活用勧奨等を実施してまいります。

併せて、「働き方改革推進支援センター」による相談対応やコンサルティングを実施してまいります。

●柴川職業安定部長

続いて3ページ (5) になります。「ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援」になります。

スキルアップを目指す非正規労働者、こちらを支援するために、就職に必要な知識を習得するための求職者支援訓練。こちらの積極的な周知・広報を行いまして、制度の活用を推進していくところでございます。

そちらの画像にございますけれども、宇和島市出身の漫画家の清家孝春先生、こちらが執筆された漫画「無職の学校」というものがございます。訓練校に通う若者をテーマにした作品ですけれども、こちらの作品が昨年11月に無事完結したことを受けまして、改めて画像もインタビュー動画などを作成しまして、ユーチューブに掲載しております。こういったものを活用しまして、周知・広報に一層取り組んでまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

続きまして (6) の「無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知」になります。今年の4月から労働条件明示事項に、無期転換の申し込み機会と転換後の条件を追加することが必要となります。この改正内容と併せて無期転換ルールの周知徹底を図ってまいります。

●柴川職業安定部長

続きまして4ページ、ここから「第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」の部分になります。

政府方針の「三位一体の労働市場改革」の一環としまして、リ・スキリングによる能力向上支援に力を入れて取り組んでいくこととしております。

具体的な取組としまして、「(1) 指定された教育訓練を終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、少し長いのですが、こちらは指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給というのが、雇用保険の教育訓練給付という制度になります。こちらの教育訓練給付を電子申請をできるようにするなど、使いやすい制度にしていきます。

また、先ほどの地域職業能力開発促進協議会、こういった会合の場を活用しまして、教育訓練給付制度に係る地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大、こういったものを図っていく方針でございます。

次「(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推進」ということございまして、「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」というものを設置したり、そういったコーナーをハローワークに置きまして、キャリアコンサルタントの常駐または巡回による相談支援を行うこととしております。

それではめくっていただきまして5ページになります。「(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」の部分になります。

デジタル分野への訓練コースの拡充を図るとともに、受講勧奨、デジタル分野への再就職に一層取り組んでまいります。

「(4) 労働者の主体的なリ・スキ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」。こちらは企業の人材育成のための助成金制度になります。人材開発支援助成金、こちらの各種コースを活用しまして、企業の人材育成の取組への費用補助を行ってまいります。

「(5) スキルアップを目的とした在籍出向の推進等」ということございまして、在籍型出向、労働者の雇用維持に加えて、キャリアアップ・能力開発にも活用できるところでございます。産業雇用安定センターと連携しまして、マッチング支援や助成金の活用にも努めてまいります。

ここまでは今年度もやってきたことの引き続きというところですが、6ページ「(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応」ということで、こちらが少し方向が変わる部分になります。

雇用調整助成金、コロナ禍で特例実施しまして、雇用維持に活用してきたところでございますけれども、今年度、特例も終了しまして、雇用調整のために休業というよりも教育訓練をより実施する方が有利な支給となるよう、4月に制度改正を行う予定でございます。また不正受給については、厳しい対処を続けていくところでございます。

#### ● 渡部雇用環境・均等室長

続きまして「2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入」についてです。

非正規労働者の待遇は職務・役割によって決定されることが多いことから、正社員との職務の大きさを比較することが有益と考えられますので、企業等に対して職務内容の評価、職務給の導入について周知を実施してまいります。

併せて、年収の壁対策である配偶者手当の見直しについても、リーフレット等を活用して周知してまいります。

#### ● 柴川職業安定部長

続いて7ページ、「3 成長分野への労働移動の円滑化」の部分になります。

人手不足の問題が非常に顕在化しつつある状況の中で、人材の有効活用という観点からも成長分野への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要となっております。

す。また、若年者の人口流出といった問題もございまして、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援してまいります。

具体的な取組内容としまして、「(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」ということで、こちら特定求職者雇用開発助成金、いわゆる特開金というものでございますけれども、こちらを活用しまして、成長分野への労働移動や賃上げを促進していきます。

「(2) 職業情報・職場情報の収集・提供によるマッチング機能の強化」ということで、先ほども少し触れましたが、job tag やそういった情報ツールを駆使して、そういったツールの周知も図っていくところでございます。

「(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」。労働局の需給調整指導官が民間人材サービス事業者への指導監督を行っております。

「(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」ということで、雇用対策協定に基づく取組のほか、市町が地域の特性を生かして行う地域雇用活性化推進事業、こういった周知や、実施地域である西予市への支援を行ってまいります。

めくっていただいて8ページ。「(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援」になります。こちら助成金制度になりますけれども、早期再就職支援等助成金、こういったものを活用しまして、再就職に際して、前職よりも賃金を上昇させた事業主への助成を行ってまいります。

続いて「4 中小企業等に対する人材等の支援」ということで、こちらは主にハローワークで実施する就労支援の項目になります。

「(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実」ということで、先ほどもありましたが、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人充足に向けたサービスに取り組んでまいります。

「(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援」。先ほどの人手不足分野、こういったところでのマッチング支援ですね、引き続き進めてまいります。特に自治体や関係団体と連携しまして、セミナーや説明会、面接会、こういった取組を充実させていく方向でございます。

そして「(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応」ということで、こういった分野は有料職業紹介事業の参画が多い分野でもありますけれども、職業紹介事業に関するトラブルの相談や指導監督にも努めてまいります。

#### ● 渡部雇用環境・均等室長

それでは資料9ページをご覧ください。ここから「第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」になります。

「1 フリーランスの就業環境の整備」です。「(1) フリーランス・事業者間取引適正化法等の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実」についてになります。

今年の秋ごろまでには同法が施行予定になっております。つきましては、この法律の周知を行ってまいります。また、フリーランスから契約等のトラブルがあった場合には、これまでもご案内してました「フリーランス・トラブル110番」を紹介するとともに、法が施行されたのちに法違反に関する申し出があった場合には、発注者等に対する報告徴収、是正指導等を実施してまいります。

続いて「2 仕事と育児・介護の両立支援」です。労働者数1,000人を超える企業

に義務化されております育児休業取得状況が確実に公表されるよう、取り組んでまいります。

また、「産後パパ育休」を含めた育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図ってまいります。

また、権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収・是正指導等を行います。

一般事業主行動計画の策定等については、計画の策定支援を行いながら、義務企業の届出の徹底を図ってまいります。

また、くるみなどの認定基準については広く周知しまして、認定取得に向けた丁寧な支援を行ってまいります。

#### ●柴川職業安定部長

「(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」でございます。県内3カ所のハローワークのマザーズコーナーを中心として、子育て女性に対する支援を実施しているところでございます。仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、相談等の支援のオンライン化、こういったものに力を入れてまいります。

#### ●渡部雇用環境・均等室長

続きまして「3 ハラスメント防止対策」になります。

相談支援等を含む総合的なハラスメント防止対策の推進についてになりますが、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施することにより、引き続き法の履行確保を図ってまいります。

また、就職活動中の学生に対するハラスメント対策として、事業主にハラスメント防止指針に基づく、望ましい取組の周知を行い、学生からの相談等により事案を把握した場合には、事業主に対しまして適切な対応を求めてまいります。

続きまして資料12ページをご覧ください。「(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援」になります。

令和4年7月の女性活躍推進法の省令改正によりまして、常用労働者数301人以上の事業主について新たに義務付けられました男女の賃金の差異に係る情報公表について、確実に公表されるよう取り組んでまいります。

また、女性が健康で能力が発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、リーフレット等を活用して周知するとともに、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例などを活用して、企業の自主的な取組を促してまいります。

#### ●岡本労働基準部長

続きまして第3の中の中柱でいいますと「4 安全で健康に働くことができる環境づくり」ということでございます。

おめくりいただきまして、13ページでございます。「(1) 長時間労働の抑制」というところでございます。こちらが変わらず、労働基準の中では一番重要な課題ということで(1)としております。長時間労働の抑制につきましては、先ほども申し上げましたとおり、相談支援という面と法令遵守という意味での監督指導という2つの両輪で行政を進めているところでございます。①から④までの取組を進めていくというところでございます。

①につきましてはその監督指導ということで、引き続き1か月80時間を超えて



いると考えられる企業等に対する監督指導を的確に行ってまいりたいというふうに考えております。

②③は相談支援というところでございます。②もこれまで同様に、働き方改革推進支援センターによって、ここまですが相談支援体制を引き続き実施してまいります。

③が、まさに2週間後となりましたけれども、これまで猶予されておりました時間外労働の上限規制につきまして、自動車運転手、建設業、そして医師につきまして適用が始まるというところで、これらの業種に対して引き続き相談支援を行っていくところでございます。

令和6年度、まさに4月1日から施行が始まりますので、今年度は集中的に関係団体と連携しながら説明会等を行ってきたのですが、施行後は必要に応じて説明会を行っていくこととしております。一步では、個別の相談支援体制を充実させて、相談があった場合にはしっかりと丁寧に対応していくという形で、令和6年度はそういう形で取組を進めてまいります。

④は長時間労働につながる取引環境の見直しということで、最近、公正取引委員会さんが頑張っておられ、下請けいじめをしているようなところに対して、記者発表とかしています。そういった下請けに対するしわよせというものがあった場合につきましては、監督指導の際にそういう情報提供をするなどして、下請けいじめがなくなえるように情報提供を今後も引き続き行っていくというところでございます。

続きまして14ページ「(2)労働条件の確保・改善対策」というところで、これも労働基準監督行政がずっと取り組んでいる項目でございます。①から④の取組、これにつきましてはもうほぼ毎年同じような取組を続けて行っているところでございます。その中でも②と③、こちらにつきましては法令改正等がございました。それが施行になるというところで、新たな取組といいますか、法令改正に基づく取組というところでございます。

②につきましては、裁量労働制の適切な運用というところで、省令が令和6年4月から施行ということで、周知に努めてまいりたいと。

③につきましては、労働契約関係の明確化ということで、これは雇入れ時に労働条件通知書というものがございまして、こちらの方に新たに就業場所であるとか業務の変更の範囲とか、そういったものが新たに追加されるというところで、これは労働条件を守ってもらうために一番重要なものというふうに考えておりますので、これにつきましてもしっかりと関係事業主さんの方に周知を図っていくということで、②③が例年とは違う取組というふうにご理解いただければと思います。

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」というところで、こちらが労働災害防止に関するところでございます。先ほどもお話しましたが、第14次労働災害防止推進計画が令和5年度1年目と、そして令和6年度は2年目ということでございます。

基本的には5か年計画の第14次労働災害防止推進計画に基づきまして取組を進めていくということになります。

①から⑤が安全管理への取組というところで、やはり近年増加傾向にあるのですが、転倒災害であるとか、高年齢労働者が増えているということが要因で増加が著しいというところに対してしっかりと対応してまいりたいと考えております。

⑤はこちらも業種別の取組ということで、業種特有の災害とか業種が全産業に比べて多い業種というのがございますので、そういったところを絞りながら効果的に取組を進めていくというところがございます。その中で⑤の一番最初に書いてあります陸上貨物運送事業につきましては、こちらも法令改正がございまして、貨物自動車、トラックですね、トラックの後ろにテールゲートドリフターというのがございまして、荷物およびキャリーケースみたいなものを荷台から降ろすときにエレベーターのように自動で降ろしてくれるというような機械があるのですが、その機械で災害が非常に増えているということで、そのテールゲートドリフターというものにつきまして、特別教育を受けないと操作してはだめですよというような法改正等がございましたので、このへんをしっかりとまた周知してまいりたいというふうに考えています。

⑥⑦が労働衛生関係の取組というところになっております。

労働衛生関係では、このあと労災でもお話しますが、近年、精神に関わるような労災請求が増えているというところがございますので、ストレスチェック等の制度をしっかりと今後も周知してまいりたいと考えています。

続きまして「(4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理」でございます。こちらにつきましても、労災給付につきましては、申請がなされた場合には迅速に処理を行うというのが最大の命題でございますので、しっかり取り組んでまいります。

一番最後の方にコロナ感染症のことが書かれています。令和4年度が非常にピークで、年間1,000件くらいの仕事上の労災請求というのがあったのですが、感染症も第5類ということになったということですが、それでも年間で300件くらいまだ申請が出ているというような状況でございます。そういった状況もございまして、仕事上のコロナ感染症に対する事務処理につきましても、引き続き迅速に処理を行っ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。

#### ●渡部雇用環境・均等室長

続きまして「5 多様な働き方、働き方・休み方改革」になります。資料は17ページをご覧ください。

多様な正社員制度については、事例の提供などによりさらなる周知等を行ってまいります。勤務間インターバル制度については、働き方、休み方改善ポータルサイトに掲載されている、専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルに掲載されているもの。それから働き方改革推進支援助成金などを活用した制度の導入などの促進を図っていきます。

年次有給休暇取得促進については、時季指定義務の周知徹底や時間単位休暇の導入促進を行います。また、例年10月に実施しております、取得促進期間などに集中的な広報を実施することとします。

また、中小企業等の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、6年度も愛媛働き方改推進会議を開催しまして、関係団体・機関と意見交換を行うこととしております。

#### ●柴川職業安定部長

それでは続きまして18ページ。「6 多様な人材の就労・社会参加の促進」の部分になります。

少子高齢化が急速に進展し、人材確保が課題となる中であっては、あらゆる世代、あらゆる属性の方々に社会参加していただくことが喫緊の課題となっております。

まず、(1) 高齢者でございます。こちらは高齢者の就労による社会参加ということで、①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や処遇改善を行う企業への支援。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。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、今年度同様にこちらの3本柱を進めてまいります。

めくっていただきまして19ページになります。「障害者の就労促進」になります。

令和6年4月以降、障害者の法定雇用率の段階的な引上げや、除外率の引下げが予定されております。令和6年4月から法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上がるところでございます。

こういったことを踏まえまして、下の取組、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援、改正障害者雇用促進法の円滑な施行。様々な障害特性に対応した就労支援。障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援。また、公務部門における障害者の雇用の促進・定着支援。こういったものに取り組んでまいります。

続きまして20ページになります。「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」の部分になります。

先ほども触れましたが、県内の外国人労働者12,476人ということで、過去最高を記録しております。今後も人手不足や技能実習制度の抜本的な改正を踏まえて、外国人労働者の増加が見込まれるところでございます。

こういった外国人労働者の動きに適正に対応するため、ハローワークにおける相談就職支援の実施、適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人雇用労働実態調査、こういったものを進めてまいります。

20ページ下側、「(4)雇用保険制度の適正な運営」でございますけれども、こちらは雇用保険制度、雇用のセーフティネットとして、さらに適正な給付適用に取り組んでまいります。

21ページから、「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」の部分になります。

まず(1)、就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における就職相談、伴走型支援の推進でございます。こちら、令和6年度がいちおう取組の最終年度ということにされておりますけれども、引き続き専門担当者によるチームを結成しまして、個別の支援計画に基づき丁寧な支援を実施してまいります。

そして「(2)地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援」。なかなかですね、すぐに就労が難しい無業者の方々に対して、えひめ若者サポートステーションにおいて職業的自立に向けた継続的な支援を、段階を踏んで行うような形としております。

次をめくっていただきまして、22ページ。「(3)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」ということでございます。

新規学卒者につきましては、売り手市場の状況が継続しているところではございますけれども、心身の不調や家庭の事情等、多様な課題を抱える方もおりまして、そういった方におきましては、学校や関係機関と連携しまして、ハローワークが支援に取り組んでまいります。

また、若者の採用育成に積極的な優良企業を認定する「ユースエール認定制度」、こちらをさらに進めてまいります。

そして下「(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援」ということですね、こちら 35 歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者を主な対象としまして、若者ハローワーク等に配置された専門のナビゲーターを使って、担当者制の職業相談を進めてまいります。正社員就職を目指して支援を進めてまいります。

以上が令和 6 年度の愛媛労働局の行政運営方針の案になります。

●小田議長

ありがとうございました。ただいま、令和 6 年度愛媛労働局行政運営方針案について、各担当部局より一括してご説明をいただきました。かなり急いでコンパクトにまとめていただいたのではないかとというふうに思います。それでもかなりボリュームも多くございましたので、ご質問になりたい事項もあろうかと思えます。それからご意見にわたる事項でもかまいませんので、自由に発言いただきたいと思えますけれども、ご質問、ご意見のある方は挙手をお願いします。いかがでしょうか。

では、杉野委員さん、お願いします。

●杉野委員

杉野でございます、よろしく申し上げます。私からは 2 点ご質問がありまして、まず 1 点目が 6 ページになります。「職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報」のところで、「配偶者手当を見直しませんか」という広報をしていただけたらというお話なんですけれども、われわれ 600 名以上のスタッフさんがいらっしやいまして、そのうちの約半数以上が就労調整を実際に行っている方々だと思っています。で、なんで就労調整をするのかという話を職場単位でコミュニケーションをとっていくと、106 万と 130 万と 150 万という、なんとなくの壁を感じているだけで、そこを超えてはいけないという、いわゆる都市伝説的な理解になっていて、最近いろいろ広報が行われているので、その各壁の意味を説明をしていくと、結局行き当たるのは、配偶者の勤務先の配偶者手当がネックになっているというケースが多いです。

われわれの組織では実は制度改正をして、家族手当にあたる配偶者部分というものもすでに廃止をしています。それはやはり女性活躍の目線であるところ、女性には就労調整をしなくて働きに出てほしいという意味合いで、配偶者手当は廃止をしておりますので、これはとても重要だなと思っているんですけれども、労働局においては、こういった部分をどのように周知・広報されていくのかというところをお伺いしたいというのが 1 点。

2 点目は 19 ページ。「障害者の就労促進」のところ、雇用主の立場からしますと、雇用率が今後上がって行って、ただ、なかなか人が雇えない、雇っても定着しないという現状があります。こういった障害者雇用というのはなかなか県外から獲得してくるとかいう発想は難しいと思っています。県内における雇用率を達成しないといけない企業数に対して、雇用率を掛けた場合に、本当にそれを満たすだけの労働者が県内にいるのか、という観点というのはきちんと検討されているのかどうかというところをお伺いしたいのと、そういった労働者の発掘というか、支援にどういったところで取り組んでいらっしゃるのかというところ。個人的には、この雇用率というのは全国一律という理解でよかったんですかね。最低賃金のように、地域によって差があってもいいんじゃないかなというふうに思ったりもしますので、そのあたりの考えをお伺いさせていただきたいと思えます。よろしく申し上げます。

●小田議長

はい、ありがとうございます。では事務局、よろしく申し上げます。

●渡部雇用環境・均等室長

はい、ありがとうございます。雇用環境・均等室長の渡部です。お問い合わせがありました、女性活躍の配偶者手当の見直しということで、どういった周知・広報を実施する予定かというところですが、今年度も「年収の壁・支援強化パッケージ」の中に、この配偶者手当の見直しの周知というのが入っていきまして、集中的に周知・広報に取り組みました。特にホームページでの掲載とか関係団体等を直接訪問しまして、傘下企業とかの周知に「このリーフレットを活用していただけないか」というお願いをしました。また、個別事業所を訪問しまして、支援強化パッケージについてキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースが今回新たにできましたので、それについての周知と併せて、配偶者手当の見直しについても企業訪問を個別にさせていただいて周知・取組をお願いしました。6年度についても引き続き、この支援強化パッケージについて周知を図るのが重点と考えておりますので、関係団体等に改めて周知・広報をお願いするとともに、個別企業を実際に訪問して現状と取組についてどのように進めるか、そのあたりも周知しながら、6年度も行っていきたいと思っております。

●柴川職業安定部長

障害者雇用の部分についてご質問をいただきました。まず雇用率につきましては全国一律ということで設定されております。そして、なかなか雇うのは難しいというようなご意見をいただいたところがございますが、今年度の実施状況の資料の方、26ページをご覧くださいと思うのですが、県内の雇用率、障害者数が過去最高になったというところがございますが、新規求職の申込件数、左のグラフでもですね、おおまかに増加傾向が続いております。

内訳で申し上げますと、精神障害者がやはり毎年増え続けているというような状況がございますが、ちょっとなかなか就職に即結びつくかというような面がございますが、やはり就職できない障害者の方、就職を望む障害者の方はいらっしゃるということで、ちょっとなかなか定着就労支援の部分につきましては、個々の課題がたくさんあって、一概には難しいところではございますけれども、関係機関と連携して、少しずつでも目標に近づけていければというふうに考えております。

●小田議長

よろしいですか。なかなか扱いにくいところがあるかもしれないのですが、杉野さんの2つ目のご質問の中には、障害者雇用の法定雇用率が全国一律であるわけだけれども、法定雇用率を満たすだけの障害をお持ちの方、法定雇用の対象となる方が県内にそもそもいなければ、法定雇用率に達しようがない、そこで、まずは県内にどれくらい対象者がいらっしゃるかという状況を把握できているのかというご質問があったと思うのですが、そのへんが、それはやはり把握できているということにはなかなかならないのでしょうか。

●柴川職業安定部長

もちろん、今お仕事を探されている障害者の数ということでは、把握は当然しております。

●小田議長

それは障害者手帳の発行実績などから、数としては把握しているということにな

るのでしょうか。

●柴川職業安定部長

ハローワークにお仕事探しをするということで申し込まれている、障害者手帳をお持ちの方ということになります。

●小田議長

たぶん、杉野委員はその前提をお尋ねになった気がするのですが。つまり、ハローワークに来られて、「私障害があるんだけど、仕事を探している」「仕事をしたいたいと思っている」という前の段階、まだハローワークにお越しになっていないけれども障害があって就労意思もお持ちの方の数がそもそも把握できているかという点について疑問を持たれていたようにお聞きしましたがいかがでしょうか。

●杉野委員

それと併せて、県内で雇用義務のある企業数に対して雇用率を掛けた場合に、必要な障害者、雇用しなければいけない障害者数が分かると思うのですが、それとバランスしているかというところです。

●柴川職業安定部長

すいません、手帳の発給自体の数につきましては当方では把握しておりませんので、ハローワークでお仕事を探されている数という認識になります。そして次の、実際に雇用率を達成できるお仕事を探されている障害者の方がいるのかということですが、それは当然いる認識ではございますが、詳しい数につきましてはまた確認してお答えさせていただければと思います。

●小田議長

なかなか難しいところはあるかと思うんですが、たしかに杉野委員がおっしゃるように、雇用の対象となる人がそもそもいない状況であれば、そういう状況の中で「法定雇用率を満たささい」と事業者プレッシャーをかけるということにはちょっと無理があるというふうに思います。どの方がどういう障害を持っていて障害手帳を持っているかどうかみたいな話は要介護個人情報ということになって、通常の個人情報保護よりもさらに配慮を要する情報なので、それはなかなか公的機関で公的な目的があったとしても、簡単にはいただけないと思うんですが、しかし、どういう種類のどういう障害を持っている方がどれくらいいらっしゃるかという数字だけであれば、関係機関の協力の中で得られる余地もあるように思われます。極端に言えば難しい、本省での調整が必要な事項なのかもわからないんですが、可能性はあるように思われますので、一度、そういう数字を把握していそうな他局なり、あるいは本省でどういうふうにとらえていらっしゃるかみたいなことを確認いただけるとよいのではないかと、いうふうに思います。

ちなみに、私の本務先においても、法定雇用率を満たさなければということが労務管理の担当者にとっては頭のどこかに常にあって気になっているところのようでして、「障害者雇用という形に今までになっていないけれども、実は障害者手帳を持っていますという職員がいたら申し出てください」という呼びかけがあったりするんですね。その申し出があれば法定雇用率の充足に少しでも近づくということで、そういう呼びかけを社内でするか事業所内でやっているということだと思います。そのように法定雇用率の達成に向けて苦労している状況も見られますので、そもそもどれくらいの対象者が県内にいて、呼びかければ来てもらえるような状況があるのか否かということに関する情報収集を少し、可能な範囲でお願いできればという

ふうに思います。

杉野委員さん、よろしいですか。はい、ありがとうございました。他にいかがでしょうか。では、長尾委員さん、お願いします。

●長尾委員

今のお話と対象が若干重なるのですが、22 ページの「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」という項目について述べます。現在、少子化が進んでいるのですが、通信制の学校に通う生徒は非常に増えていきます。そういった潜在的に制度の対象となる層を把握していく必要があると思いました。

同じく 22 ページで「ユースエール認定制度」自体は以前からあるのですが、令和6年の取組方針に入れられており、具体的な数値目標の設定は難しいのでしょうか。というのは、「推進する」との記載があり、令和5年末の認定企業数は書かれているのですが、その下に併せて提示されているグラフは新規学卒者全体の職業紹介状況です。やはり先ほど杉野委員や小田議長がお話になられたように、潜在的な母数に言及できなくとも、何らかの形で方針に数値目標があるといいのではないかと思います。

●小田議長

はい、ありがとうございます。今のご意見につきまして、事務局から何かコメントがありましたらお願いします。

●柴川職業安定部長

新規学卒者、通信制が増えているというご指摘もございました。通信制の場合、当然、学校さんにつきましてはこの数を把握して、ハローワークの方で就職が必要な方はご案内ということでは、他のところと変わるものではないのですが、学校さんのグリップといいますか、なかなか生徒さんをつかまえづらいというような状況はちょっと聞こえてきているところではございます。

そういった場合も、ハローワークを当然利用できますので、直接支援というような方向もとれるところでございます。

そしてユースエールについてでございますけれども、特段本省の方から目標数等を振られているような状況ではないところではございますけれども、当然局として独自に設定できない項目ではないというふうには考えておりますが、ちょっとそこらは改めて検討させていただければと思います。

●小田議長

はい、どうもありがとうございました。今、長尾委員がユースエールに言及されたので、ちょっと質問の内容は違うのですが関連してお尋ねをさせてください。

今日のご説明の中でも、今ユースエールのほかに、えるぼしとかくるみんとか様々な行政施策を推進するためのパッケージをラベル化してとかバッヂのような形で、一定の基準を満たしているところは「くるみんのどれを取っています」みたいなことを説明いただいたのですが、このえるぼしとかくるみん、ユースエールがいずれも広く求職者あるいはこの認定を取得していない事業者に広く知られているかということ、必ずしもそうではない。たぶん中身によって、ユースエール、えるぼし、くるみんによって認知度の差というのがけっこうあるかもしれないんですが、いずれにしても十分には知られていないような気が、私はしております。

学生、たとえば身近なところの話で恐縮なんですけれども、学生から「子育て環

境が整備されているとか、あるいは男女差別がなくて、ちゃんと仕事で活躍できそうな会社を見るという時にどうすればいいですか？」といった質問があった時、ええぼしとかくるみんなの話をするところがあるんですが、あまり知られていないんですよ。知ってもらったらそれを活用してもらおうというのはもちろんできるんですが。

ここからご質問なのですが、様々な施策をこういうラベルとかバッジのような形で表示する制度はあるって、それぞれの制度のページ、ウェブサイトに行ったら、どの企業がこれを取られているみたいなことはわかるんですが、求人現場で例えばハローワークで求人票の中にええぼしとかくるみんなとかは表示されているのでしょうか。

●柴川職業安定部長

それはございます。

●小田議長

それは誰が見てもわかるようになっている感じですか。

●柴川職業安定部長

そうです。

●小田議長

民間の事業者が求人票を出す時にも、それは書いてくださいという話になっているわけですか。ハローワークでは対応されているけれども、民間ではまだやっていない？

●柴川職業安定部長

そうですね、そこに関する縛りは特段。

●小田議長

事業者の方もかなり苦勞して環境を整備してこの認定を受けていらっしゃるということがあって、今の採用難の中だとうまく活用すれば、人が来てくれるきっかけになると思うので、ここからの呼びかけ、お願いで可能なことかどうかわかりませんが、ハローワークでは対応されていても、民間の各事業者だったり採用活動を支援する会社ではそういうことがされていないのであれば、そこにも入れてもらうようお願いするという事はやってみてもいいのかなというふうにも思いました。

すいません、他にご質問ありますでしょうか。では甲斐委員、お願いします。

●甲斐委員

松山大学の甲斐でございます。いくつか質問をさせていただきます。1つ目はせっかく認定制度の話がありましたのでそれに関連してなんですが、表示をする欄はあるということですが、例えば求職者の皆さんが検索をかけたりする時、それだけでソートがかかるみたいなそういうシステムが例えばあるんだろかということ。そういうソート機能ではないですけども、そんなものがあつたりすると大分違ってくるのではないのかということをおもいました。もしなければ、そういったこともちょっと検討してみるのもいいのかなというふうにも思いました。

それと関連して、大学とか高校とか専門学校とか、そういう新卒者を送り出す機関の皆さんともお話をされる機会があると思うので、そういったところに対してちょっと周知していくという方法をとるのもいいのかなということも思いました。

2点目ですが、就活ハラスメントのお話があったかと思いますが、就活ハラスメントの実情に関する実態の把握の仕方というのは、アウトリーチ的に何か行ってい



る状況があるのかどうかということ、そこをちょっとお伺いしたいと思いました。というのは、やはり、若者、学生が労働、そういった行政機関に直接電話なりなんなりで連絡して「こういった目に遭ったんだけど」というふうに相談するというのはけっこうハードルが現実的に高いと思うんですね。なので、やはりそういった高等教育機関、送り出す側、新卒者、求職者を送り出す側とちょっと連携をとられて、実態の把握だとか、相談業務ということにつないでいく必要があるんじゃないかなということも思いました。

もしそういう方策をおとりになっているんだったらいいんですけども、まだだつたら、何か考えていただけるといいのかなということも思いました。

それからもう一つだけなんですけれども、これはちょっと参考までにお伺いしたいという程度なんですけど、8ページで「医療・介護・保育分野の職業紹介への対応」というところで、優良職業紹介事業所への指導監督に取り組むと書いてあるのですが、例えばこの管区内あるいは地域内でちょっと問題がある事例というのがあるのかなのかということのをちょっと。これはもう参考までにとにかくいいんですけれども、お伺いしたいと思いました。

というふうに申し上げますのも、西日本新聞だったか、紹介業者さんとしては1件紹介すると手数料が入ると。それから求職者の方も、めでたく就職をしてお祝い金みたいなものが支給されるみたいなシステムがあるので、やたらめったら、ちょっと来てすぐ辞めてみたいな。それは介護の事業所だったと思うんですけど、介護の事業所の主張としては結局、紹介事業者に頼らざるを得ない事情があるんですけども、そうやって手数料だけやたら取られて疲弊するみたいな現状があるみたいなことの新聞報道を見たことがあるので、そういった事例があったらと。3番目は参考までにとにかくいいのことでした。

#### ●小田議長

ありがとうございました。3点いただきましたが、事務局お願いいたします。

#### ●柴川職業安定部長

まず認定制度における求人のソートや周知のお話をいただきまして、これは基本的には検索ソートができるようになっております。全制度というところとあれなんですけど、少なくとも厚労省関係は現状でもできるような形となっております。

また、当然、学生等を送り出す機関でも知っておいていただくことは第一ということですので、その点につきましては学校等と連携をとりまして周知を図っていきたいと思います。

先に3点目の職業紹介上での問題がないかという点でございましてけれども、愛媛県下で具体的な事案としては確認しておりません。おっしゃられるとおり、求職者と職業紹介事業者が結託して、恣意的に辞めてまた就職させるとか、不当に高い報酬をもらうであるとか、そういったような全国的な問題事案は把握しておりますけれども、そういったものは当然指導の対象になりますので、見つけ次第指導してまいります。

#### ●渡部雇用環境・均等室長

就活ハラスメントの関係ですけれども、まず高校生等に関しては学校紹介が基本となりますので、学校の先生の方に問題となるような事案があった場合には、ハローワーク等にご連絡いただくような体制を取っておりますので、そこは適切に引き続き確認をしていきたいと思っております。

大学生に関しても、実際に就活ハラスメント相談等がございます。先ほど先生も言われていたように、労働局に実際に電話してきていただいて、労働局が把握するというのが主体だと思います。実際、こちらから何か調査しているとかいうのは、労働局単位では今のところ行ってないのが現状です。

大学によっては、当局から労働法制とかに関して、授業とかに出席させていただいてご説明等させていただいていますので、そういった機会なども使って、就活の時のハラスメント等を学生さんにも周知して、「もし何かあれば労働局に相談してください」ということは今後も周知してまいりたいと思っています。

●小田議長

はい、どうもありがとうございました。甲斐委員、よろしいですか。

●甲斐委員

どうもありがとうございました。

●小田議長

まだまだご質問をお持ちの方もいらっしゃると思うのですが、委員の皆様には本会議につきましては13時30分から15時30分くらいまでで終了するものとしてご案内しておりましたこととの関係もございまして、残りのもうひとつの議題がございますので、それをいったんやらせていただいて、そのあと時間があればまたご質問いただくというふうにしたいと思っています。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは議題3に進みます。「愛媛県タオル製造業最低工賃について」でございます。事務局より説明をお願いいたします。

●岡本労働基準部長

お手元の資料、1枚裏表のものがございます。「愛媛県タオル製造業最低工賃について」という資料をご覧ください。

こちらの方に愛媛県タオル製造業最低工賃ということで、1件、最低工賃というものが愛媛では設定されておりまして、これが浴用タオルに対するヘム加工というもので、下に図がありますが、端を折り曲げてそこをミシンで縫うという作業がございます。これにつきまして現在、最低工賃というものが設けられております。

めくっていただいて、2ページ目でございます。最低工賃につきましては3年に1回調査をして、実態調査をして見直すかどうか検討しようということになっておりまして、その3年に1回の年が令和5年度、今年度になっております。

いわゆる家内労働、内職といわれるものでございまして、その結果が(2)のところにございまして、令和5年度の調査結果がここに書かれておりまして、前回は令和2年度でしたけれども、令和5年度はどれくらいの方がおられるかということですけど、内職を委託している事業者さん、会社さんが7ほどございます。そして、家内労働者数が下の表にあります。実際にいわゆる内職をしている方が24人ということで、平成14年度から表示しておりますが、毎回、3年ごとに減ってきているという状況がございます。(2)アのところに最低工賃の平均額ということで、そちらの方も調査項目になっておりまして、令和5年度の調査では単純平均が109円、加重平均では113円というふうに、こちらのほうは3年毎に少しずつ上がってきているという状況でございます。

この調査結果を踏まえてどうするかということなんですけれども、数は減ってきているものの、少なからず委託者、そして家内労働者の方もおられるということ

と、現在の工賃は金額が上がっているのですが、委託者と家内労働者の中で適正に工賃も上がってきているというところで、数がだいぶ減ってきているので廃止するという考え方もあるんですが、まだおられるということで、引き続きこのまま現状を維持したいということで、廃止も含めて、金額の改正も含めてこのままということで、諮問というところは見送りたいというふうに事務局としては考えているところでございます。

こういった形で、委員の皆さんのご承認をいただきたいと考えております。

●小田議長

はい、ありがとうございます。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がございましたらお出しただければと思いますけれども、いかがでしょうか。労側委員さんもよろしいですか。はい。使側・公益の各委員さんもよろしいでしょうか。

そうしましたら、ただいまご説明いただきました最低工賃の案件につきましては、廃止の諮問をするということは見送るということで、事務局の説明を皆様にもご了承いただいたということに、この場ではしたいと思います。それでよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。そうしましたら、ちょっと急いでいただいた関係もあって、少しだけ時間がございますので、さっきのところ質問したかったんですけどもということがあれば、ご質問、あるいは今日の全ての議題を通じて、あるいはそれ以外のことでもかまいませんが、ございましたらお出しただければと思いますが、いかがでしょうか。

はい、では藤本委員さん。

●藤本委員

失礼します、藤本です。来年度、いわゆる 2024 年問題というのがいよいよ本番になるということで、労働局事業の中でも非常に大きなテーマになってくるのではないかなというふうに思っています。すでにそれぞれの業界とか関係企業さんのところで相当な対応の準備をしていらっしゃると思うのですが、世間一般にいわれているような、物流については運べる量が減ってくるのではないかな、そういう混乱を指摘するような話もありますし、それから、建設でいいますと、能登半島地震が起こったことによりまして復旧工事、それから大阪関西万博もありますので、そこらあたりが円滑に進むのかという話もあります。それから医師につきましても同様に、人命にも関わることでもありますし、これは医者の方だけではなくて一般の方も相当不安を持っていらっしゃるのではないかと思えます。

基本的にはといたしますか、方向としては労働者保護ということで全く異存はないのですが、ただこれをどう円滑に実現していくかというのが大きなテーマになってこようかなというふうに思うんですが、実際に始まるにあたって、労働行政の分野でどういうふうなところに目を光らせておかないといけないというふうなことがあるのか。あと、今年度の推進状況の中で、各分野で説明会をしていらっしゃるということがありましたが、説明会、あるいはそれ以外も含めまして、支援としてどういうふうなことをしていられるのか。全体としてどういうふうこれをソフトランディングさせていこうと考えていらっしゃるのかということをお聞かせいただければと思います。

●岡本労働基準部長

ご質問ありがとうございます。まさに最後の法改正なんですけど、上限規制の適用をどうするかというところで、なんで上限規制を適用したかといいますと、長時間労働でもありますし、本当にエッセンシャルワークでなかなか労働時間の削減が厳しいというところがございます。これをずっと説明会など取り組んできたところでございます。

まずひとつは、事業主さんに法令のことは知っておいてもらわないといけないというところで、そこはしっかりと説明会を開催させていただいた。しかもこれらの業種はそれぞれ業種団体がしっかりしておりますので、関係団体を通じて管理されている事業場、ほぼほぼ管理していただいているので、法令周知についてはかなりの部分できているのかなと。とはいうものの、漏れているところはありますので、その部分については法令を知らなかったから守れなかったというふうにならないようにしないといけないと考えております。

もうひとつは、エッセンシャルワークで事業主の努力だけではできない。まさに藤本委員おっしゃるところでございまして、物流でいえばやはり荷主企業さんの協力が絶対的に必要でございまして、これは業を所管しております国土交通省陸運支局も業種の監督をしております、最近でいいますと、われわれも労働者保護ということで取り組んできたのですが、やっと2年くらい前から本気になってきたなというふうに思っているところで、今回、法改正もできますし、トラックGメンとか作って、企業名公表であるとかかなり強力に取組を進めて、そこで、しっかりと荷主企業さんにもプレッシャーをかけて協力をいただくというふうな態勢がとれてきているのかなと。

その部分についてはわれわれ労働行政においても、通常の監督指導等で運送事業場さんとか荷主企業さんの方にも監督指導等で訪問しますので、その際には長時間の荷待ちとか、荷の積み下ろし作業についてはできるだけフォークリフトで積めるようにするとか、そういったところはわれわれには強力な権限がないので、そこは要請、お願いというベースでしっかりと荷主企業の方をお願いしているというところで、これは継続して今後も続けていくというところでございます。

医師につきましては、これも業を所管しているのは厚生労働省なんですけれども、基本的に医師につきましては、愛媛につきましては、ほぼほぼ今なんとかできているのかなと思っております。医師会さんとかそういったところの協力によりまして、法改正の説明の方もそれなりに説明会にご参加いただいておりますし、そこは大丈夫かなというふうに思っております。

建設関係でございまして、建設に関してもやはりどこが問題かというところ、工期の問題で、おっしゃっていた万博であるとかそういうところでございまして、工期につきましても、公共工事、県であるとか国土交通省、これは業所管なんで、その工事については、ほぼほぼ週休二日とかそういった後期の設定ができてます。ただ、公共工事の問題なのは市町で、レベルがちょっと小さい町とか村、そういったところの公共工事のところについてはちょっとまだ不十分なところがあるのかなと。そこもしっかりと、これまでも十分な工期をとってくださいということでお願いをしています。一番の問題はやはり民間工事でございます、これも国土交通省さんと連携しながら、よく発注するのはホテル業界であるとか不動産業界であるとか、そういったところにつきましてもそういう団体を通じて行っておりますし、あと個人は個人でお願いするしかないのかなと。

で、すべて共通するのがエッセンシャルワーカーなんで、事業主さんともうひとつは県民の皆さん一人ひとりの協力も必要ですよというところで、トラックでいえば宅配の再配送をしないようにロッカーで受け取るとかコンビニで受け取るとか、そういった対応をしていただくとか、建設工事についても自分のところの家を直す時にも十分な工期を設定して修理をお願いするとか、そういったところの協力が必要になってきます。お医者さんでいえば、これはちょっと微妙な問題でもありますが、かかりつけ医とかをちゃんと見つけていただいて、ちょっとした熱で大きな病院にいきなり行かないとかですね、そういった適正な受診にも心がけていただくというようなところで、ぜひ県民の皆さんのご協力が必要なのかなと。

資料の令和6年行政運営方針の17ページのところに働き方改革会議ということで写真が出ていますが、実は共同宣言というのを、先ほど説明がございましたが、この共同宣言は何かというと、まさにこの2024年問題をテーマにしたものでございまして、オールえひめで商慣行と消費行動を見直しましょうというようなテーマで、県そして消費者団体、労働組合さん、金融機関さん、伊予銀行さんにも入っていただいていますけれども、そういったところで共同宣言をさせていただいて、事業場、県民がそれぞれ働きやすい職場環境を作れるように、商慣行であるとか消費に対する意識や行動のを見直しましょうねというような共同宣言をさせていただいたところでございまして、こういった、まずは労働環境を作らないといけないと思いますので、そういった機運の醸成に向けて、法令遵守とともに、労働局としましてはそういう機運醸成を図ってまいりたいというふうに考えております。

個別の具体的な課題につきましてはぜひ、またそういった問題があるところにつきましては、働き方改革センターであるとか、労働基準監督署の方で個別に丁寧に支援を行っ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。

●小田議長

ありがとうございます。藤本委員さんよろしいですか。

時間が過ぎておりますので、質疑、審議は以上で終わりにしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

最後のお話、藤本委員のご質問と基準部長のお話を伺っておりますと、労働行政の課題あるいは労働問題の解決のためには、必ずしも労働の分野に手をつけるというよりも、問題が生じている背景に取り組むことが、労働問題の解決や、労働行政の推進に役に立つということも少なくないということをおっしゃっていたものと思います。

時間もきていますので手短にしたいと思いますが、医療の問題、医師の残業時間の上限制度の撤廃については、私も大学にいて医学部のドクターや関連の事務の方とお話することがあるので、なかなかこれは一筋縄ではいかない問題だなということはよくわかった気がしているのですが、お医者さんの残業時間を規制すると、結局、医療サービスの質や量の低下になりかねないわけですよ。この場にいらっしゃる皆さんもいろいろな民間の病院で週に1回特定の曜日だけ来るドクター、非常勤医師の存在をご覧になっていると思うんですが、ああいうところはけっこう大学の医師を派遣しているというようなところがあります。しかし大学病院を本務先とする非常勤医師の勤務時間も労働時間に積算する対象ものには結局入ってくるでしょうから、大学で労働時間、残業時間を規制して短くしようとすると、市中の病院での診療活動はやめてくださいみたいな話になりかねないということで、非常に難

しいところがあります。

研修時間、自己研鑽の時間を労働時間を含めるかどうかという話もあって、これは厚労省の方で通達を出していただいたので、その方向で進むと思われま。それ以外にもたぶん今年からだと思いますが、医学教育は医師法で何をどれくらい教えなければいけないかというのが決められているわけなんです。それに対応するものとして、医学教育のモデルコアカリキュラムというのがございます。そのコアカリキュラムの中に労働法教育が入ったんですね。それをどれくらいどのようにするかはこれからの話かもしれませんが、これは非常に大きなことだというふうに私自身は感じています。

一方で、医療職においては労働法教育を受けた経験がない方もいらっしゃる。そこでそのギャップが出てきたところでトラブルが生じるみたいなことも今後考えられると思います。

それから、労働問題は労働問題だけの解決でなくて、周りの他の分野の解決が近道だみたいな話でいうと、先ほどの国交省の所管事項に関わっているという部長のお話もございましたが、公取などとの連携の話も事務局の説明の中にもありましたね。そういう場を極力広げていただきたい。私は最賃の委員を拝命していた時に、けっこうそう感じるが多かったのですが、結局、最低賃金の問題は大企業と協力企業、中小下請け企業の協力関係というか、契約条件の適正化。契約したとおりにちゃんと下請けに代金が払われているかどうか、というようなところにけっこう関わっているのではないかと。それをやってくれてないがゆえに、協力企業の労働条件がなかなか引上げられない。最近だと日産の話、下請先に契約通りの支払いをしていなかった話がありましたが、あんなに長い間大々的にされているとはちょっと思っていなかった。ある意味ショックだったんですけど、そういうところが労働環境に関わっているということももあるかと思。います。

それから、今日はまとまった話にはあまり、時間の関係で各論の話にあまり入れなかったんですけど、16 ページでしたか、新たな化学物質の話があったんですけど、あれはPFASのことですか。有機フッ素化合物とかのことなんですか。

●岡本労働基準部長

いえ、基本的には化学物質が数が多すぎて、3万とか4万ぐらいあって、今まで数は少なかった。ので一個一個規制かけていたのですが、多すぎてもう管理できない。なので、製造メーカーさんのSDSというものがあるので、それに基づいて使用者の方が自分で管理してくださいねというふうにならうと変わったというふうな意味です。

●小田議長

そういうことなんですか。まだまだ新しい問題が、見落としているところがあるのかなというふうに思。いました。PFASの話はけっこう地下水とか土壌中であって、それが健康被害につながっているんじゃないかということで、アメリカとかEUではかなり規制があるんだけど、日本は非常に規制が緩いと。それは労働災害などにもつながりかねない話じゃないかなと思。っています。

最後は私がいろいろなことに言及してちょっとまとまりがなくなりましたが、本日は皆様から様々なご質問、あるいはご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。まだ十分に議論を尽くしてないところがあるかと思。いますが、社会環境の変化の中で労働行政も対応していくべき事項がどんどん増えていって、それ

に伴ってこの会議の場で説明いただく時間もどんどん長くなって、皆さんからご意見をいただく時間が必ずしも十分にとれていないというところもお感じになっていくところもあるかもしれませんが、情報を共有いただいて、それぞれの立場で問題解決、課題解決にご協力をいただければというふうに思います。

なお、冒頭で事務局からもご案内がありましたが、この会は公開でございまして、議事録も作成いたします。議事録作成の際に、委員の皆さんと事務局とのやりとりもあろうかと思しますので、今日の審議の部分で質問したかったけれどもできなかったというようなことがありましたら、そういうやりとりの機会もご利用いただければというふうに思います。では、つたない進行で大変恐縮ですが、以上で本日の審議を終わらせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

では事務局のほうからご案内、連絡事項がありましたら、お願いします。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

最後に局長からご挨拶をさせていただきます。

●小宮山労働局長

本日は令和5年度下半期の愛媛労働局の行政運営状況、令和6年度の愛媛労働局行政運営方針案及び愛媛県タオル製造業最低工賃、この3点につきましてご審議いただきましてありがとうございます。

本日、皆様方からいただいた貴重なご意見、ご指摘につきましては、令和6年度の今後の行政運営に反映して展開してまいりたいと考えております。

また、いただいたご意見、ご質問、ご要望の中には労働局の行政の所管を超えているものもございますが、そういったものについても、厚生労働本省への情報提供等、必要な措置は取らせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

小田会長、委員の皆様、本日は長時間のご審議ありがとうございました。以上をもちまして、本日の審議会を終了させていただきます。ありがとうございました。

(終了)