

令和6年度 第2回愛媛地方労働審議会

(令和7年4月17日)

○日時 令和7年3月18日(火) 13時30分～15時50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、長岡委員、西川委員

【使用者代表委員】

土岐委員、三原委員、渡邊委員

【事務局】

常盤局長、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、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

○議題

(1) 愛媛労働局における労働行政の推進状況

(2) 令和7年度愛媛労働局行政運営方針

○議事

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

定刻となりましたので、只今から、令和6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。本日、冒頭の司会を務めます事務局の園田でございます。よろしくお願いいたします。

先にお手元の資料を確認させていただきます。まず、委員の皆様、机上に本日配布資料を置いております。次第がございますが、これはあらかじめ送付しているものと同じでございます。配席図、出席者名簿は本日新しく配布させていただきました。

あらかじめ郵送しておりました資料でございますが、委員名簿、議事資料、愛媛労働局の労働行政の推進状況、令和7年度愛媛労働局行政運営方針案ほか、関係法令をお持ちでしょうか。もしお忘れでございましたら、挙手のうえ、お知らせいただけたらと思います。大丈夫でしょうか。

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13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3名でございます。本日の出席者数が地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、委員全数の3分の2以上、又は労働者代表委員、使用者代表委員、公益者代表委員の各3分の1以上の出席を満たしておりますので、本審議会は有効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、ご了承くださいますようお願い申し上げます。

それでははじめに、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

皆さんこんにちは。愛媛労働局長をしております常盤と申します。よろしくお願い致します。委員の皆様におかれましては、日ごろから愛媛労働局の行政運営につきまして、大変なご理解とご協力を賜っておりましてお礼申し上げます。また、本日は年度末のお忙しい中、ご出席いただきまして、重ねてお礼申し上げます。

当審議会は、労働局の業務運営につきましてご審議をお願いしているものでございまして、本日は令和6年度の締めくくりの会議ということでございますので、主に6年度の下半期の取組状況について、また、来年度、7年度の行政運営方針につきましてご意見をいただければと思っております。

さて、ご承知のとおりでございますけれども、わが国、大変な少子高齢化という状況に直面しております。高齢化というのは一定の年齢層がどんどん上にいくわけですから、これは進みますので、その状況に対応しなければいけないということだと思っておりますが、少子化につきましては、人口減少というような問題が本質的にはあります。

先日の人口動態調査、これは厚労省から発表されましたけれども、24年の出生数は72万人ということで、9年連続で減少してきていると。しかも、これは過去最少ということで、本当に世界に類を見ない人口減少が進んできていると。最近では韓国も同じような状況にあるというふうには聞いておりますけれども、とにかくスピードが速い、止まらないということでございます。

そして、経済のほうを見てみますと、足元の課題としては、今まさに政府挙げて取り組んでますけれども、物価上昇を上回る賃金引上げ、これが大きな課題でございます。経済の好循環を生むための賃上げという取組が必要でございます。

こうした大きな課題がありますけれども、それに対して愛媛労働局は労働行政という面からのアプローチをしていくわけですが、当然、全体としては県ですとか市町ですとか皆様方ですとか、関係機関等一体となって連携協力して進めていくということでございます。労働局といたしましては、国民一人ひとり、すべての人が、それぞれ置かれている立場、あるいはいろんな形で経済社会に関わっておられて、女性という立場もございまして、高齢者もおられる、子育て期にある働いている人という方々も多々おられる中で、そういった方々が柔軟に労働に参加、就労して活躍していただく、そして働きやすい職場、職場環境を作っていくということが、労働行政としてのアプローチとして非常に重要な、まさにそれが労働行政のやるべきことで、やっていかなければならないことだと思っております。

そういう取組を進めていくわけですが、各施策としては細かく個別にたくさんございます。令和7年度につきましては、4つの柱でございます。

1つは、最低賃金・賃金の引上げに向けた取組。これは非正規雇用労働者への支援ということも含んでおります。2つ目の柱としては、三位一体の労働市場改革として、リスキリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化といった取組。3つ目の柱は、人手不足対策。4つ目の柱が、多様な人材の活躍促進と職場環境の改善でございます。

のちほど、令和6年度下半期の取組とも併せてご説明していきたいというふうに思っておりますが、今後も社会経済や雇用情勢は、いろいろと状況が変わりますし、関係機関の取組というのもございます。そういったところをよく把握しながら、労働局、監督署、ハローワーク一体となって、地域の皆様、国民の皆様からの期待に着実に応えていきたいというふうに思っております。

本日の審議におきましては、委員の皆様方から率直なご意見、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、よりよい行政を推進してまいりたいと考えております。

すので、よろしくお願い申し上げます。

冒頭の挨拶は以上とさせていただきます。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、議事に入る前に新任委員様1名をご紹介します。12期の委員名簿がございますのでご覧ください。

労働者代表委員の曾我一樹様が辞任されたことに伴い、後任に長岡英樹様が12月18日付けで任命されております。長岡委員様、一言ご挨拶をお願いいたします。

●長岡委員

皆様こんにちは。ご紹介いただいた長岡でございます。前任の曾我同様よろしくお願いいたします。余談ではございますが、先ほど常盤局長が賃上げといわれましたが、私どもの加盟組合のイオンのお茶を使っただいて、大変ありがとうございます。多少なりとも賃上げにつながるというふうに思いますので、引き続きご利用いただければというふうに思います。以上です。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。そのほかの委員の皆様については変更がございませんので、名簿の配付をもってご紹介に代えさせていただきますと存じます。よろしくお願いいたします。

本日、宮崎委員様、中川委員様、小倉委員様、杉野委員様、本田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。

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。小田会長、議事進行よろしくお願いいたします。

●小田会長

失礼します。ただいま紹介いただきました小田でございます。前回に引き続き、進行を務めさせていただきますと思います。円滑な進行にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。では座って進めます。失礼します。

冒頭でお願いですが、先ほど事務局からのご案内にもあったかもしれないんですけども、議事録作成のために録音をとらせていただいております。録音に際して、文字おこしの便宜上、このあと事務局におかれましても、また委員の皆様におかれましても、発言なさるときには発言者のお名前等をあらかじめお示しいただけると助かりますので、よろしくお願いいたします。

それから、今期の会議は、任期は9月までかと思いますが、今日で会議としては最後になる公算が高いというふうに思います。今期で任期を終了される委員の皆様におかれましては、任期中の感想を含めまして、できればご意見などをいただきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。あらかじめお願いいたします。

それでは早速ですが、議事次第のほうをご覧ください。3の「議題」に入ります。議題は先ほどの局長からのご挨拶にもございましたように、大きく分けて2つございます。まず1つ目の議題は、「令和6年度下半期愛媛労働局の行政運営状況」についてです。事務局から説明をいただきたいと思います。資料は「令和6年度第2回愛媛地方労働審議会 愛媛労働局における労働行政の推進状況」をご覧ください。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思います。

それでは、事務局からの説明をお願いします。着席したままでけっこうですので、順々をお願いいたします。

●佐藤労働基準部長

それでは資料のほうを説明させていただきます。1ページ目をご覧ください。労働基準部長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

「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」になります。

皆様ご承知のとおり、愛媛県の最低賃金につきましては右側ポスターのとおり、時間額956円で10月13日から発効しております。これまでに引き続き、各団体さんのご協力を得たり、さまざまな形で業務改善助成金やキャリアアップ助成金などの賃上げ支援策と併せて、この最低賃金の制度についても周知しているところでございます。

また、下の写真にございますけれども、2月20日には愛媛県地方版政労使会議を開催いたしました。出席者は愛媛県知事、労使団体のトップ、金融機関、四国経産局などの関係行政機関で、今年は初めて中村知事ご本人にも出席いただきました。持続的な賃金の引上げの実現に向けた県知事自らのメッセージをその場で発していただいたところでございます。

これにつきましては、複数のメディアで当日のニュースとして取り上げられておりまして、非常に注目度が高かったところでございます。

右側、業務改善助成金の状況は、カッコ内の昨年同時期に比べまして、交付申請、交付決定、いずれも増加しているところでございます。

最低賃金制度の適切な運営に関しましては、下半期の取組のところをご覧くださいと思いますが、自治体、使用者団体等の広報誌への掲載要請につきましては、県内20自治体のうち、掲載済み18、掲載予定2となっており、この2についても掲載されることが確認されており、すべての自治体で広報誌あるいはホームページに周知の記事を掲載していただいております。

1月以降は最低賃金履行確保のための重点監督を実施し、結果は記載のとおりになっております。

●渡部雇用環境・均等室長

続きまして「(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてご説明させていただきます。雇用環境・均等室の渡部です。

パートタイム・有期雇用労働法の法履行確保のために、事業所等訪問して実施する報告徴収ですが、2ページの表に記載がありますとおり、169事業場を実施いたしました。実施したときに助言指導等行いますが、主な助言事項につきましては、労働条件の文書交付、通常労働者への転換、雇い入れ時の説明義務などに関するものとなっております。

それから項目として「望ましい雇用管理」というのが一番下にございますが、これについては基本給や賞与などについて、改めて待遇差について見直しを行うことや、職務分析・職務評価を行うことにより、雇用管理の見直しを行うよう、助言を行っているものとなります。

また、パートタイム労働者等から待遇差等の理由について問われた際の説明が、準備ができていない事業所、これは54事業所がございましたが、こちらに対しては口頭で助言を行うとともに、文書でも対応要請書を発出いたしました。

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けて、監督署の把握した企業情報をもととした効率的な報告徴収を行うとともに、雇用管理改善に取り組む企業に対しましては、働き方改革推進支援センターとも連携しながら支援を進めてまいりました。

●柴川職業安定部長

職業安定部長の柴川でございます。3ページからしばらく私からの説明となります。

3ページ「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。

リスキリングによる能力向上支援ということで、まず上のほうですね、こちら教育訓練給付といいまして、労働者個々人の主体的な能力開発を支援するため、厚生労働省が指定した講座を受けた場合に費用の一部を助成する制度、こちらを運用しております。上のほうの表に5年度と6年度の実績を並べているところでございますけれども、1月末現在で

ほぼ5年度と同様の数の申請を受けておりますので、6年度は5年度をおおよそ上回る見込みで推移しているところでございます。

下のほう「(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、松山市内にキャリア形成・リスキリング支援センター、各ハローワークにキャリア形成・リスキリング相談センターというのを設置しております。キャリアコンサルタントさんが常駐いただいております、また巡回による相談支援を行っているところでございます。

右下のほう、下半期の取組としましては、教育訓練給付につきましては、指定講座拡大のため、自動車教習所への制度の周知勧奨等行っているところでございます。リスキリング支援センターにつきましては、こちらの周知利用勧奨を行っているところでございます。

続きまして4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」ということでございまして、主に離職者向けの訓練でありますハロートレーニング、こちらを実施しているところでございます。こちら資料中ほどの表に、令和6年度の受講者数や入校率を記載しております。

若干、右側の表にあります産業技術専門校の施設内訓練であるとか、ポリテクセンター愛媛の訓練の入校率がやや低調ということになっております。長期の施設内訓練につきましても、就職に強い等の強みがございまして、そうしたことを説明しまして、引き続きスキルアップを進めていきたいというふうに考えております。

訓練終了者の就職状況につきましてはその下のほうの表になりますけれども、進捗率 98 パーセントまでできております。

下半期の取組では、県やポリテクセンターと地域の訓練の実施状況等を確認しまして、来年度の訓練実施計画を策定しております。また、訓練受講者の確保、就職支援に引き続き努めているところでございます。

続きまして5ページになります。

「(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」でございまして。

人への投資を推進するためのツールとして、こちら人材開発支援助成金という助成金のコースを用意しております。上のほうが人への投資促進コース、下のほうが事業展開等リスキリング支援コースということでございまして、こちらを主に運用しているところでございます。計画の提出状況につきましては、グラフのとおり進捗しているところでございます。

続きまして、6ページに移っていただければと思います。

「(5) スキルアップを目的とした在籍出向の推進等」になります。

こちら、在籍出向は労働者の雇用維持に加えて、キャリアアップ・能力開発にも効果があるということでございまして、こちら産業雇用安定助成金、こうした助成金を用意しているほか、出向に向けたマッチング支援、こちらを産業雇用安定センターと連携して行っているところでございます。

下半期の取組につきまして、真ん中あたりの①から③にかけて詳細に記載しております。上のほう、合同企業説明会等において産業雇用安定助成金の活用に向けた周知広報や、産業雇用安定センターと同行訪問による活用勧奨を行ってきたところでございます。

続きまして7ページに進んでいただければと思います。

「2 成長分野への労働移動の円滑化」の部分になります。

まず、(1)の部分でございまして、こちら労働移動の円滑化のツールののひとつとしまして、特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保・育成コースというのを用意しております。デジタル・グリーン分野など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ような制度となっております。これらの

助成金制度につきまして、ハローワーク等を通じた周知に努めているところでございます。

その下の「（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」の部分でございます。

まず、job tag、職業情報提供サイトとございます。厚生労働省ではキャリアに関する情報をわかりやすく提供するツールを用意しておりまして、そちらの例として、こちら３つの四角で書いている部分になります。job tag では仕事を理解するために役に立つ情報、例えばこの職業に就くにはどんなスキルがいるとかですね、実際どんな仕事をするのか。また、賃金の水準等、こちらを掲載しておりまして、経験の少ない若者等の自己理解を図る職業興味検査、キャリア分析、職業能力チェック等のできるような形を整えております。

また、真ん中のマイ・ジョブ・カード、こちらは職業能力を見える化するために、自分の勤務実績など、働き方とか、そういったようなことを目に見えてまとめられようとするツールでございます。

その下、しょくばらばにつきましては、こちらは職場情報、採用の情報や女性活躍の各企業の情報などをまとめた総合サイトを用意しておりまして、こういったものを使って企業研究を進められるような体制を整えているところでございます。

続きまして８ページに進んでいただければと思います。

「（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」という部分でございます。

労働者派遣業や職業紹介事業、こちらを行うにあたっては、国の許可や届出が必要とされておりまして、また、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いるところでございます。令和６年度につきましても、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保のためであるとか、労使協定の内容確認、派遣労働者の待遇確保について、ちゃんと規定が整っているか等の確認を行うための指導監督を実施しているところでございます。

続きまして９ページに進んでいただければと思います。

「（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」でございます。

ここから地公体との連携の話になっていきますけれども、まず、①一体的実施事業といまして、ハローワークの職業紹介事業と各自治体の施策を組み合わせ、ワンストップでサービスを実施しているものがございます。左側の一体的実施事業（一般型）、こちら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さんが連携しまして、ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナーというものを設置しております。

また、右側、こちらは生保型といまして、主に生活保護受給者、生活困窮者を対象としておりまして、松山市の福祉部門のほうとハローワーク松山のほうで連携しまして、市役所の庁舎内に松山市福祉・就労支援室というのを設置して運営しているところでございます。真ん中のほうの表に６年度の事業実績を載せ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につきましては、すでに就職率が目標を上回って推移しているところでございまして、右側の福祉・就労支援室につきましても、１月末で１６８人、目標達成までもう一步というところでございます。

続きまして１０ページになります。

「②雇用対策協定」というところでございます。こちら、労働局と各自治体のほうで協定を結びまして、人口減少等の課題に対応するため、また、地域のミスマッチの解消を図るとともに、若年者の地元定着、また、外部労働市場からの受け入れ、こういったことを軸に、市と国のほうでさまざまな施策で協力していこうとするものでございます。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いるところでございます。

下のほうの四角の中に、下半期に各市と労働局、ハローワークのほうで合同で取り組んだイベント情報などを記載させていただいているところでございます。

続きまして 11 ページになります。

「（５）賃金上昇を伴う労働移動の支援」でございます。「①就職困難者の賃上げを伴う労働移動の推進」でございます。

特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保・育成コースでございますが、こちらは先ほどの労働移動の円滑化の部分でも触れたものではございますけれども、就職困難な方を採用し、さらに５パーセント以上の賃上げを行う事業主に対して、特開金の高額助成を行うという制度でございます。

真ん中あたりの早期再就職支援等助成金。こちらは事業整備等で再就職援助計画というものを作っていただいた際に、そちらの対象となった労働者さんを雇い入れていただいたり、そうした際に助成する助成金制度もございます。

また、中途採用拡大コース。こちら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さんに対して助成するような制度もございます。

これらの助成金の活用を通じて、賃金上昇を伴う労働移動の支援を行っているところでございます。

続きまして 12 ページお願いいたします。

「３ 中小企業等に対する人材等の支援」の部分になります。

「（１）ハローワークにおける求人充足サービスの充実」の部分になります。まず、県下の雇用失業情勢としまして、真ん中の左側のグラフをご覧くださいと思います。こちら、愛媛県の有効求人倍率の推移ということで示しているものでございます。

直近、令和 7 年 1 月で 1.39 倍。求職者一人に対して 1.39 人分の求人が出ているということでございまして、求人が求職を上回って推移しており、数字としましても緩やかに持ち直している状況でございます。

ハローワークのマッチングを測る指標としまして、真ん中少し上の表に就職件数、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進捗状況を載せております。就職件数および充足件数につきましては、1 月末としましてはやや進捗目標を下回っているところでございまして、引き続きマッチング支援に努めているところでございます。

下半期につきましては、マッチング精度を上げるために、面接会や職場見学会の実施を積極的に行ってきたほか、SNS 等活用しまして、求職者の掘り起こしにも力を入れてきたところでございます。

続きまして 13 ページ。

こちらはハローワークのマッチング機能。こちらは PDCA サイクルによりまして、目標管理・業務改善に努めているということで、そちらの説明書きということになります。

その内容としまして、14 ページになります。14 ページに先ほどのマッチング指標でございますけれども、各ハローワークごとの進捗状況を掲載しているものになります。こちらをぜひご参照いただければというふうに思います。

続きまして 15 ページお願いいたします。

「（２）人材確保対策コーナー等における人材確保支援」でございます。

人手不足感が強まっている中ではございますけれども、こうした中、特にハローワーク松山のほうで人材確保対策コーナーというものを置いておりまして、特に医療、介護、保育、建設、警備、運輸、こういった分野において重点的にマッチング支援を行っているところでございます。下左側の表にございますとおり、第 3 四半期までが 11,778 件の対象求人に対しまして 1,038 件の充足を図ったところでございます。

下半期の取組、そちらにもいろいろ書かせていただいておりますが、右側のほうには就職面接会のご案内であるとか、あと「介護の仕事って？」というようなサムネイルがございますが、こちらは業界の魅力を伝える動画を愛媛労働局のほうで作製しておりまして、協議会を通じて事業主さんに協力いただきまして、事業所の密着動画というようなものを

作らせていただいております。

こちら愛媛労働局のユーチューブチャンネルにも掲載させていただいております、こういった分野に少しでも興味を持ってもらおうというような取組も進めているところでございます。私からは一旦、以上になります。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料 16 ページをご覧ください。

ここからは6年度の愛媛労働局の取組の大きな柱の3番目となります、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」になります。

フリーランスの就業環境整備については、フリーランス法が11月1日から施行されました。これまで機会あるごとに企業等に周知を行ってまいりましたが、先般、1月23日、27日、それから28日、29日ということで、オンラインと参集方式で、公正取引委員会と連携して改正法の周知の説明会を実施いたしました。併せて、この説明会の模様は労働局の公式ユーチューブチャンネルでも掲載して、広く周知を図っているところです。

続きまして、その下のところ、「仕事と育児・介護の両立支援」になりますが、育児期を通じた柔軟な働き方の推進、介護離職防止のための改正育児・介護休業法が4月から順次施行されます。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。先ほどの説明会と併せて育児・介護休業法の改正法の説明会も開催して周知を図ったところでございます。

続いて資料 17 ページをご覧ください。

「次世代育成支援対策の推進」となります。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については、義務化企業 100 パーセント提出いただいております。義務化企業以外の事業所についても届出が増えているところでありまして、これは愛媛県が実施するひめぼす宣言との相乗効果により、行動計画策定届出件数が増えているところです。

右下のところになりますが、両立支援助成金支給決定状況になります。育児休業の円滑な取得、復帰支援の取組を行い、育休復帰支援プランに基づき、3カ月以上の育休を取得して復帰した場合の育児休業等支援コース、これの利用が一番多くなっているところです。

続いて資料 18 ページをご覧ください。

女性活躍の推進になります。女性活躍推進についても、一般事業主行動計画、義務企業についてすべての企業で履行確保が図られております。男女の賃金差の公表についても、301 人以上の企業のうち、96.6 パーセントの企業が、自社の賃金差をデータベースなどに公表を行っていることを確認しております。

それからえるばしの認定につきましては、40 社に認定申請の勧奨を行いまして、そのうち16社について、取得に向けた個別支援を実施したところです。2024 年については5社が新たに認定企業となりました。

●柴川職業安定部長

続いて 19 ページに進んでいただければと思います。

「(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」の部分になります。

ハローワークの窓口の一つとして、子育て中の女性を特に支援するためのマザーズコーナーというものを、県内3つのハローワーク、松山、今治、新居浜に設置しております。こちらで就職支援を行っているところでございます。資料中ほどの表に1月末までの就職実績を載せておりますけれども、担当者制による就職率、非常に高い水準となっております。下半期におきましても、引き続きこちらを維持するとともに、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保に努めてきたところでございます。

●渡部雇用環境・均等室長

失礼いたします。資料は次 20 ページをご覧ください。

「ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」になります。

労働局、監督署に設置しています総合労働相談コーナーの機能強化のため、コーナーの周知や関係機関と連携した相談員の研修や巡回指導に取り組んでまいりました。

1月末までに愛媛労働局と県下5カ所の監督署に寄せられた相談件数は10,945件で、前年同期から443件減少しております。この相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は2,630件となっております。一番多い相談は「その他の労働条件」で、18.3パーセントとなっております。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が多くなっております。

労働局長による助言・指導ということで、下のほうになりますけれども、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。1月末までに81件を実施いたしました。

資料21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」となっております。

あっせんは1月末までに26件の申請がありまして、うち手続きが終了したのが22件となります。あっせん開催は14件で、そのうち合意成立は11件となっております。

●佐藤労働基準部長

続きまして22ページ、「長時間労働の抑制」のところをご覧ください。

こちらにありますとおり、働き方改革推進支援センターでの取組、右側のほう「長時間労働につながる取引環境の見直し」、監督指導を通じて長時間労働の抑制を図っていくこととしています。

次のページをご覧ください。

「労働条件の確保・改善対策」についても、引き続き定期監督、重大・悪質な事案に対する司法処分を通じて法定労働条件の確保を図っております。

下半期の取組の中で1点紹介させていただければと思いますが、11月の過労死等防止啓発月間中の取組でございます。上から3つ目の○、ベストプラクティス企業との意見交換を11月11日に行っております。今年度、株式会社長浜機設という建設業の会社での取組についての意見交換をしております。

それから11月13日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」では、トラックドライバーの過酷な労働環境を橋本愛喜さんから特別講演いただきました。

次のページをご覧ください。

「第14次防を踏まえた安全対策」になります。こちらの記載のとおりを取組を進めているところでございます。

この中で下半期の取組のところ、12月に治療と仕事の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開催したところ、大変多くの方が興味を持って参加いただき、マスコミでも取り上げられております。

それから、特に第三次産業における災害が非常に多いところが問題になっておりますけれども、上から4つ目の○、愛媛県介護施設・小売業+S a f e協議会を2月に開催しております。協議会においては、危険体感教育について協議会のメンバーに知っていただいて、メンバーのほうから、それぞれの構成員向けに周知を図ったところでございます。

また、2月には建災防のノーダン運動のパトロールを実施しております。

次のページをご覧ください。

14次防を踏まえた安全対策になります。

令和6年の災害発生状況は大変厳しい状況となっております。死亡災害は14とありますが、修正で13になるかと思いますが、それでも過去数年で見ると多い数字となってしまったところです。

死傷災害は1,518人と、令和7年1月末現在で、令和5年度同時期と比較して3.9パー

セント、57 人の増加となっておりまして、5 年間で令和 4 年から比較して 5 パーセント、年間 1 パーセントずつ減少していく目標に対して、目標達成が非常に厳しい状況が続いております。

その要因として大きく取り上げられるのが行動災害、高齢者の労働災害がなかなか減らない、むしろ増えているところでございます。高齢労働者の労働災害防止対策につきましては、エイジフレンドリーガイドライン・補助金を周知していくこととしております。

続きまして 26 ページをご覧ください。

こちら労災保険の給付状況でございます。脳・心臓疾患、精神疾患に係る労災の請求・決定件数の推移でございます。精神障害のほうが高齢、全国的にも愛媛も増えてきているところで、令和 5 年度は特に増え幅が大きくて、請求件数 37 件でございましたが、令和 6 年度は今まで横ばいであった脳・心臓疾患の請求件数が多かったところでございます。

こういった事案につきまして、認定基準に基づいて迅速公正な労災認定をし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

それでは資料 27 ページをご覧ください。

「多様な働き方、働き方・休み方改革」に入ります。「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」ということですが、働き方改革支援センターによる「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知を行ってまいりました。

併せて、相談対応を実施してまいりました。

下のところに働き方改革推進支援助成金の申請状況を記載しております。交付申請 41 件ございまして、うち 38 件に対して交付決定を実施いたしました。

●柴川職業安定部長

続きまして 28 ページになります。

「6 多様な人材の就労・社会参加の促進」ということでございます。

まず、高齢者雇用対策になります。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が努力義務化される等、高齢者雇用を取り巻く状況が年々変化しております。労働局、ハローワークではこちら左側に掲げておりますような、高齢者の活用に向けた環境整備や処遇改善を行う企業への支援等を行っているところでございます。

右側に令和 6 年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況等のグラフを載せております。高齢者雇用確保措置の実施状況でございますけれども、こちらの導入企業の割合が 99.9 パーセントということでございます。雇用確保措置を実際行っていない企業が 1 社あったのですが、こちら個別指導を行った結果、すでに未実施解消状態ということとなっております。

下側のグラフのほうが高齢者就業確保措置の実施状況ということでございまして、努力義務となっております 70 歳までの就業確保措置、こちらの導入状況、32.9 パーセントというところでございまして、制度が始まってまだ間もない制度でございます。右肩上がりで推移はしているというところでございます。

続きまして 29 ページ。

「(2) 障害者の就労促進」の部分になります。こちらにつきましても、下側右のほうの表をご覧くださいいただければと思います。障害者雇用状況の集計結果ということで、毎年 6 月 1 日現在の状況の推移を載せております。

県内の雇用率でございますけれども、2.57 パーセントということで、過去最高という形となっております。雇用障害者数につきましても、4,557.5 人ということで、こちらも雇用率とともに過去最高を更新しております。

下半期の取組としては、雇い入れ支援、いわゆる障害者を雇ったことのない、雇用ゼロ人企業を中心として、雇用率達成指導を実施しているところでございます。また、セミナーや職場実習にも取り組んでいるところでございます。

続きまして 30 ページ、ご覧いただければと思います。

30 ページは外国人雇用の部分になります。

こちら右側のほうのグラフをご覧いただければと思います。こちらは各年度、10 月末時点の外国人労働者数の推移を載せております。令和 6 年 10 月末で 14,550 人ということで、こちら過去最高を記録しております。国籍としてはベトナム、フィリピンが多く、また、在留資格では技能実習、産業別では製造業の受け入れが多いのが愛媛県の特徴という形となっております。

外国人労働者が増加している一方で、外国人労働者の適正な雇用管理も課題となっておりますので、こちらを周知・啓発に努めております。外国人雇用状況の届出の周知や、外国人雇用管理指針周知のために、172 社を訪問、周知に努めているところでございます。

また、16 事業所に対して外国人雇用アドバイザーによる相談などにも努めてきたところでございます。

続きまして 31 ページご覧ください。

31 ページは就職氷河期世代の部分になります。いわゆる就職氷河期世代への支援につきましては、関係機関と連携しまして、えひめ就職氷河期世代プラットフォームというものを設置しておりまして、令和 2 年度から 5 年間、重点的に取り組んできているところでございます。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、上のほうの表に記載がございますとおり、898 件の実績ということでございまして、概ね順調に進捗しているところでございます。

就職氷河期の支援につきましては、今年度が最終年度とされておりましたけれども、来年度以降につきましても引き続き、就職氷河期世代を含む中高年齢者層に向けて、切れ目ない支援を実施していくこととしております。

続きまして、32 ページに進んでいただければと思います。

こちらがいわゆる新卒の若者向けの施策ということになります。「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。

こちら右側のグラフをご覧ください。県内高校、県内大学における就職決定率の推移を示しているところでございます。直近でございますけれども、非常に売り手市場が続いておりまして、例年並みの高い水準を維持しているところでございます。

一方で、少子化や進学希望者の増加、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ような傾向が強まっているところでございます。

続いて 33 ページに進んでいただければと思います。

こちら「(3)フリーターへの就職支援」ということでございまして、こちらは若者、概ね 35 歳未満で正社員就職を目指す方への支援ということで、ハローワークプラザ松山を中心に各種取り組んでいるところでございます。

実績につきましては、真ん中あたりの表にございますけれども、就職実績 715 人ということで、前年同月比からやや落ち込んだような状況となっております。

もともと雇用失業情勢がいい部分もございまして、若者の失業者自体は減っているというような状況もございますけれども、引き続き必要な若者につきましては支援を続けていけるよう、12 月や 3 月にも合同就職面接会を行っているところでございますし、ユースエール企業の認定の促進に向けて、こちら支援を進めているところでございます。資料の説明については以上になります。

●小田会長

はいどうもありがとうございました。労働行政多方面にわたって展開いただいているこ

とを反映して、内容も多方面にわたっておりますし、かなり省略していただいたうえでの説明ですけれども、それでも分量もかなりになったかと思います。

ということで、一つずつ扱っては全然終わらないので、どの点からでも結構ですので、委員の皆様からご質問ならびにご意見等ありましたらお出しいただければと思います。

ご発言の際には挙手をいただき、ご発言される前にお名前等をお示しいただけると幸いです。よろしくお願いします。ではいかがでしょうか。

はい、では白石委員さんお願いします。マイクがまいります。

●白石委員

労働側委員をしております連合愛媛の白石です。3点、質問をということで。まず、16ページの中のフリーランスの就業環境の整備で、説明会を実施したということで。すいません、私も新しいフリーランス新法のことをすべて熟知していないので恥ずかしい話なんですけど、私どもがフリーランスの方とお話をさせてもらったときに少し問題だなと思ったのが、雇用契約書がなくて口約束で仕事をしているという方がかなり多くて、慣例的に、「あまりそういうことを言うと仕事を切られるから」みたいなことで、仕事をされているということを聞くんですが、実際請負契約なのでしっかりとした契約書を書かないといけないですよね、というときに、ここで会社側に説明した状況というのは、どういった内容を説明されたのかなということで、まあ、すべてはご紹介いただけないと思うんですが、「こういった問題があるから、こういったところを重点的に説明した」というようなことがあったら少し教えていただきたいと思います。

26ページの労災の関係ですけれども、ご説明であったように、迅速な対応ということで、それはそうなんだろうと思っていますけれども、グラフの表から見ても、請求件数、決定件数、支給件数等々見ていくと、例えば令和6年度、脳・心臓疾患10件の請求件数に対して、今の時点では不支給かどうかは別にして決定が3件と。精神疾患では11件に対して14件ということは、令和5年度の分が繰り越してきているんだろうということで、私も労災の担当もしているので、労災の方が仕事が遅いとか、もっと早くせえということではなくて、マンパワー的に足りてないんだろうと私はいつも思っております。人員配置のことなので、ここだけで解決できることでもないですし、民間企業も人員を削っている中で、労働局さんもそういうことなんだろうと思いますけれども、申請をした人の立場からすると、結果はともあれ、ずっと置いておかれるということはよろしくないの、そこは人を手当てしてでも、なんとか早い決定にさせていただくことのほうがいいということで、ぜひ、本省のほうにも「こういった意見があった」と上げていただいて、人員をつけてもらいたいという要望です。

最後になりますが、30ページの外国人のところ、外国人労働者の適切な把握であったり労務管理ということがずっと言われていまして、しっかりと管理をしていただくという要望になるんですけれども。愛媛の場合は過去、今治のタオルの中の外国人労働に始まって、かなり大きな、日本中を騒がすようなことが起こって、少し下火になったなと思ったら、また何年か経ったら同じようなことが繰り返して起こって、昨年だったと思うんですが、不払い賃金云々ということで、私どもも少し外国人の方のサポートに入ったりという事案もあります。ここは繰り返しになりますが、ちゃんとしている会社の方が実際は多いと思うのですが、悪いところだけがあまりにもセンセーショナルだと、「愛媛って何をしようんですか」みたいなことになるので、そこは労働局さんだけではなくんですけど、全体の中で私たちも、そして雇う企業側にもしっかりとした管理ということをなお一層強く周知指導をしていただきたいということがお願いでございます。

●小田会長

はい、ありがとうございました。3点いただきましたけれども、資料の関係ページと併せて申し上げると、16ページの関係でフリーランスの契約書類がないのではないのかという

問題。2点目は労災申請後の処理期間が長すぎるということの問題。3点目は外国人対応の30ページですけれども、外国人対応の問題でした。2番、3番はご意見、あるいはお願いということかもしれませんが、1、2、3番、どの順番でもかまいませんので、事務局からお願いします。

●渡部雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の渡部です。ご質問ありがとうございます。取引の適正化についてと、就業環境整備について説明会を実施いたしました。取引の適正化については、公正取引委員会の担当の方に来ていただいて、禁止事項等について説明をいただきました。その中で、先ほどお話がありました書面等による取引条件の明示。委託する場合に取引条件を明示すること、それから、報酬期日、期日内の支払いの徹底。それから、成果物を受け取らないとか、そういった行為をしないということで、禁止事項等について公正取引委員会の担当者から説明いただいたところです。

あと、労働局からは就業環境の整備ということで、募集事項の的確表示であったりとか、育児、介護などの業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策。それから途中で解約する場合の事前予告についてフリーランス法の趣旨、法で定められた内容を説明したところです。

●佐藤労働基準部長

2つ目の労災の関係について、脳・心、精神とも、請求件数に比べて当年度の決定件数、支給決定件数、いずれも少ないことは白石委員ご指摘のとおりで、例えば脳・心ですと標準処理期間が6カ月、それから精神ですと8カ月ということでやっております。この標準処理期間自体も長いというご意見もいただくところですが、どうしても調査事項が多岐にわたり、専門的な医師からのご意見などもいただかなければいけないというプロセスを経て決定していくということで、時間をいただいているところでございます。

標準処理期間を超える処理期間になっているものが実際多くなっているのもご指摘のとおりでございます。たしかにマンパワーが足りないという側面もあるかもしれないですし、ご意見については、本省のほうにも伝えさせていただきます。

そういったマンパワーが厳しい中でも、引き続き効率的な処理に努めることによって、迅速な救済を図ることができるよう努めてまいりたいと考えております。

それから3つ目、外国人労働者の話ですけれども、多くの外国人を雇用する事業所さんがしっかりまじめにやっているとおりは、おっしゃるとおりでございます。ですが、技能実習生を雇用する事業者に対する監督指導の結果などで、全国的には違反率が大体70パーセントという数字が出たりすると、あたかも外国人を雇っている会社の7割が法律違反状態にあるというような認識を持たれがちで、実際にもそういった報道がされるんですけれども、実際にはわれわれが監督指導に行くのは、ある程度法律違反の懸念といいますか、蓋然性が高いところを、いわば狙っていくところでございます。例えば労働条件に関する相談が寄せられた、通報が寄せられた、安全性関係でいうとなんらかの労働災害が起こった、そういったところを中心に選定して行くわけですので、われわれが監督指導に行った内の違反率でいうと、高く出てくるところです。

メディアに対しても説明はちゃんとしているんですけれども、どうしてもそれくらい違反があったというほうが注目される、そういう報道のされ方があるという側面はあります。ただ、やはり外国人を雇用する事業場ならではの問題のある労働条件もあることは間違いございませんので、引き続き外国人の労働者の方々が、安心して安全に働ける職場としていくための指導に努めてまいりたいと考えております。

●小田会長

はい、ありがとうございました。白石委員さん、よろしいですか。

●白石委員

はい、ありがとうございました。

●小田会長

ありがとうございます。では、ほかにご質問ないしはご意見ございましたらお願いします。では丹羽委員さん、お願いします。

●丹羽委員

公益代表委員の愛媛大学の丹羽です。よろしくお願いいたします。

9ページの「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」というところで、一体的実施事業とご紹介いただきましたけれど、一般型、生保型にしても両方ともに関して、愛媛県と愛媛労働局で協力して雇用等の課題に対応するという事なんですけれど、例えば労働局とハローワーク松山等で行っていた場合と、県のジョブカフェ愛 work と連携するということで、具体的にどういうことができるようになったとか、なにか良い点としてどういうことが具体的にあったのかということをお教えいただきたいのと、それから、これ今、ハローワーク松山、プラザ松山とジョブカフェ愛 work の連携ということをご紹介されていましたが、これはほかのハローワーク、例えば今治とか新居浜とか、そういったところでも今後展開していくようなご意見というのはあるのでしょうか。ということをお尋ねしたいと思います。よろしくお願いいたします。

●小田会長

はい、どうもありがとうございました。では事務局より回答をお願いします。

●柴川職業安定部長

ご質問ありがとうございます。一体的実施事業、一般型のほうでございますが、従来のハローワークと県の方で運営しておりますジョブカフェ愛 work さんのほうで協力しまして、一体的窓口を用意しているところでございますけれども、当然運営している機関が違うということでもございますし、もともと県や国のほうで持っているスタッフも違いますので、例えばでございますけれども、それぞれの機関で持っている求人も違う部分もございますし、面接会をやるにしても、声をかけられる事業所さんの範囲が異なってくるというようなところもございます。

そういった雇い側の情報も共有しまして、より広い選択肢を与えていただくということもそうですし、キャリアコンサルタントの方がいる窓口を誘導できるであるとか、そういうような連携に努めているところでございます。

そして生保型のほうは福祉部門との連携ということで、ちょっと色合いが異なるのですが、こちらは市のほうでもともと生活保護の方であるとか、生活困窮者また母子家庭の母の情報を持っておりまして、生活支援のほうに市のほうで努めているところでございます。そういったところで、例えば生活保護から抜け出すにはやはり就労不可欠ということで、仕事に就いてもらわないといけない、そういうような相談が市役所等に来たときに一緒にできるような形で、そういうような連携のために、こういった一体型実施事業を作っているところでございます。

そして、他の地域ということでございますけれども、同じ場所で国と市や県の機関が入ってワンストップ型の窓口を置いているのは、こちらの2施設ということになります。場所の関係や人員を出せるかというような部分もございます。ただ、実際どちらの地域でも地元の市役所等との連携等はつけておりまして、特に生保型のほうにつきましては、すべての市町さんと就労支援に関する協定はすでに結んでおりまして、生活保護受給者の方や生活困窮者の方をハローワークにつないでいただく、あるいは自治体の生活支援のほうから、準備ができた方をハローワークに誘導いただく、そういうようなことを進めているところでございます。

通常の労働者の方につきましても、市役所のほうに行った際にハローワークの周知をご案内しているような面もありますので、そういった面につきましても、特に基礎自治体と

は日々連携を行っているところでございます。

●小田会長

はい、どうもありがとうございました。丹羽委員さん、よろしいですか。

はい、ありがとうございました。では、ほかにございませんでしょうか。はい、では長尾委員さん、お願いします。

●長尾委員

聖カタリナ大学の長尾と申します。細かいことかもしれないんですが、2ページで169事業所さんのうち、助言件数でどれとどれが重複して認められる傾向があるかとか、そういったことがありましたら教えてください。

●小田会長

はい、ありがとうございます。では事務局、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。パート有期雇用労働法の報告徴収ですけれども、定期的に事業所を訪問して聞き取り等を行って、実施して行っております。

重複はかなりございます。複数にわたって助言するケースが非常に多くなっております。

●小田会長

どういう部分が多いかというご質問です。

●佐藤労働基準部長

例えば労働条件の文書交付と雇い入れ時の説明義務などは、同じく人を雇うときの最初の入口のところで、文書交付をしていなければ当然、この説明義務というのものなかったりということで、当然疲りやすくなるかと思えます。

それから望ましい雇用管理が一番多くなっておりますけれども、ここは多くのところと重複しているかと思えます。大体そういったまずい部分の性質からみて重複しやすいものがあるというところです。

●長尾委員

ありがとうございました。

●小田会長

よろしいですか。はい、ありがとうございました。ほかにございますか。そうしましたら、恐縮ですが、事前のご案内では15時30分を目途としてこの会を終了ということだったと思いますが、すでに70分経っておりますので、恐縮ですが一番目の議題については一旦以上とさせていただきます。もし関連する質問がございましたら、たぶん、関連する事項がいくつもあるかと思うのですが、次の議題のあとにお出しいただければというふうに思いますが、それでよろしいでしょうか。

すいません。はい、ありがとうございます。では議題（2）のほうにまいりたいと思います。

令和7年度愛媛労働局行政運営方針（案）についてでございます。新年度にどういことをやっていくかということです。内容に関しましては、行政運営方針の資料をご覧いただくと、表紙にございますように、今の1番の資料の次のA4縦、横書きのものですが、4つございます。1つ目が「最低賃金、それから賃金の引き上げに向けた支援。非正規雇用労働者への支援」です。2つ目が「リスキリング、ジョブ型人事（職能給）の導入、労働移動の円滑化」に関する。3つ目が「人手不足対策」に関する。4つ目が「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」です。

これもかなり内容がございまして、事務局より説明をまずいただきたいと思います。そのあと一括して審議に入りたいと思いますので、よろしく申し上げます。では、事務局から説明をお願いします。

●佐藤労働基準部長

労働基準部長の佐藤でございます。1 ページ、2 ページ目、併せてご覧ください。

最低賃金の引上げの状況につきましては1 ページ目のグラフにあるとおりでございます。この赤い折れ線グラフが愛媛県の引上げ率となっております。昨年は6.59 パーセントと非常に高い引上げ率となっております。

全国加重平均、黒い折れ線グラフでも5.1 パーセントという状況で、年々最低賃金が高い率で引き上げられているところでございます。ご承知のとおり、2020 年代に全国平均1,500 円という高い目標が掲げられておりますので、これに向けてたゆまぬ努力を続けるためには、右側2 ページのほうにございますとおり、事業場内の最低賃金引上げに取り組む中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援が必要になってまいりますので、引き続きそういったところに取り組んでまいります。(2)の「最低賃金制度の適切な運営」についても、これまでどおり、しっかりと監督指導などをやっ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「(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底」になります。雇用均等室の渡部です。監督署の定期監督においてチェックリストを活用した同一労働同一賃金に関する確認を行うこととしております。これをもとに雇用環境均等室や需給調整事業室において、均等均衡待遇の確保に向けた是正指導を行いまして、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ってまいります。

「(4) 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て、年収の壁を意識せず働くことの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そのほか、各コースなどの周知、活用勧奨を行ってまいります。

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、セミナーの実施など、きめ細かな支援を実施してまいります。

資料3 ページをご覧ください。

「(5) 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。令和6 年4 月から労働条件の明示事項に無期転換の申し込み機会と転換の条件が追加されたことを踏まえまして、有期契約労働者や事業主に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

続きまして第2 本目の柱になります。リスクリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化の部分になります。

まず「リスクリングによる能力向上支援の部分」でございます。(1) 教育訓練給付等による学び直しの支援の促進ということで、こちら先ほども触れさせていただきました教育訓練給付制度を運用しております。令和7 年度としまして、改正雇用保険法等によりまして、教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に、教育訓練休暇給付金というものが新しくできるような形となっております。また、雇用保険被保険者以外の者に教育訓練費用と生活費用を用意する、こういった新たな制度を令和7 年10 月に創設予定ですので、こちら確実な施行に向けて周知を図っていくところになります。

続きまして4 ページになります。

(2) 愛媛県地域職業能力開発促進協議会。こちらは労使団体や県やポリテクセンターさんと訓練の実施機関、こういった関係者が参集しまして、地域の訓練ニーズ、コースについて議論を行いまして、毎年、職業訓練実施計画を策定して訓練行政を実施しているところでございます。

令和7 年度につきましては、協議会の下にワーキンググループを設置しておりまして、毎年、分野を絞って検討、検証など進めているところでございますけれども、令和7 年度、デジタル分野の訓練効果の検証および訓練カリキュラムの改善などの検討を進めていくこ

ととしております。

次の「（３）労働者のキャリア形成やリスキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充」ということでございまして、こちらは引き続きでございます。キャリア形成、リスキリング支援センターやハローワークにそのコーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントの常駐、巡回による相談支援を行ってまいります。

続きまして「（４）求職者支援制度の活用促進」。こちらにつきましても引き続きでございます。雇用保険を受給できない方を主な対象としまして、求職者支援制度、訓練とともに生活費の給付を行なえる制度を運用しております。こちらをまた積極的に推進していくところでございます。

「（５）公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」ということでございます。訓練につきましては、デジタル人材育成していくところが政府方針のひとつとなっております。訓練の委託費におきまして、企業実習付コースの上乗せを行なったりとか、デジタル分野の資格取得を目指す個人につきましては、委託費等の上乗せ措置を行っております。そういった取組を通じて、デジタル分野の訓練の受講促進に努めていくところでございます。

めくっていただきまして５ページ。

「（６）人材開発支援助成金による人材育成の推進」でございます。こちらも引き続きでございます。人材開発支援助成金、こちらで貸金助成額を引き上げる等の措置も行っております。企業さんの人材開発にかかった費用の一部を補填する助成金を運用しているところでございます。こちらは引き続き７年度も活用促進に努めてまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

続きまして、その下の「２ 個々の企業の実態に応じた職務給の導入」になります。非正規雇用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、企業などに対して職務内容の評価、職務給の導入について周知をしてまいります。

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周知してまいります。

それからジョブ型人事制度の導入を進めるとしてありますので、企業が制度の導入を行うために、参考となる事例集として、内閣官房がとりまとめましたジョブ型人事指針について周知してまいります。

●柴川職業安定部長

続きまして６ページに進んでいただければと思います。

「３ 成長分野等への労働移動の円滑化」の部分になります。労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつあるということでございまして、人材の有効活用という観点からも、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が必要ということで、各種の取組を用意しております。

「（１）『job tag』や『しょくばらば』の活用による労働市場情報の見える化の促進」ということで、先ほども触れさせていただきました、職場スキルについて学べるようなツールを用意しております。こちら、順次、厚生労働省のほうで情報の最新化や拡充も行っているところでございます。

「（２）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等への労働移動の円滑化」というところでございまして、こちら先ほどご説明させていただきました、特定求職者雇用開発助成金、こういったコースを活用しまして、賃上げプラス成長分野への円滑な労働移動を促進していくところでございます。

そして「（３）ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等」というところでございます。

ハローワーク等における相談におきまして、サービス向上の観点からオンライン化を全

国的に進めているところでございます。来所困難な方を対象としまして、雇用保険の失業認定につきましてもオンラインでできるような拡張を進めているところでございます。

また、ハローワーク職員に対してスキルアップを図るということでございまして、各種の研修を実施するほか、キャリアコンサルタントの資格をできるだけ取っていただいて、より手厚い相談支援ができるような形を進めていくところでございます。

めくっていただきまして7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」でございます。

先ほども触れさせていただきました雇用対策協定ですね、締結しております3市については、こちらの協定に基づいて雇用対策を行うとともに、締結を行っていないその他の市町につきましても、締結に関する働きかけを行っていくところでございます。

また先ほどの一体的施設の運用についても引き続き続けていきます。

また、市町等が特性を活かして実施する地域雇用活性化推進事業。こちらは国のほうの委託で特別に行っている事業でございますけれども、こちらは西予市が令和5年10月から実施しておりますので、こちら、引き続き適切な支援を労働局においても行ってまいります。

続きまして第3の柱になります人手不足対策になります。

先程来申し上げているとおり、生産年齢人口が減少する中、人手不足感はいよいよ深刻化しておりまして、人材確保支援に取り組んでいくところでございます。

「(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実」というところでございます。

ハローワークにおきましてはオンラインで求人受理がすでにできるようになっておりますので、これを進めていくとともに、求人事業者に対して求人状況の条件緩和や魅力ある求人票の作成支援などの助言、事業所情報収集を行いまして、より充足に関するサービスを厚くしていきたいというふうに思っております。

「(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援」というところでございまして、こちら先ほどご紹介させていただきました、医療、介護、保育、建設、運輸、警備、こちらの雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するために、ハローワーク松山ほか、当然ほかのハローワークにおきましてもマッチング支援を推進しているところでございます。特に関係団体と連携しまして、セミナーや説明会、面接会等充実していきたいと考えております。

続きまして8ページになります。

「(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援」の部分でございます。

人材を確保するためには非常に、求人を出すだけではなかなか難しいような状況になっております。事業主さん自身が雇用管理改善の取組を通じて魅力ある職場というのを作っていただきまして、それが採用にもつながりますし、職場定着にもつながっていくということで、雇用管理改善の取組も支援していくところでございます。

具体的には、雇用管理改善の取組に対する助成金、こちらを用意しておるほか、社労士の方に委任しまして、雇用管理改善の相談支援ができるような体制も整えております。こういったような取組を令和7年度さらに進めていくところでございます。

「(4) 雇用仲介業者への対応」ということでございます。こちら、少し毛色が異なりまして、人材確保が難しいということで、民間の職業紹介事業者さん、そういった利用も当然進んでいるところでございますけれども、その一方でそういった雇用仲介業者に関するトラブルといったような話も全国的には聞こえてきているところでございます。労働局の需給調整事業室が、こういった、まず医療、介護、保育、こういった分野の特別相談窓口となっておりまして、この分野に限られずではございますが、雇用仲介企業につきましてはお祝い金、転職勧奨禁止、こういったような規制のほうも取組も進んでおりますので、そういったところを適正な履行がされるよう取り組むということとしております。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆるスポットワーク、こちらでも愛媛県内でも利用されているという話を聞いているところでございます。こちらにつきましても、もし適切でないような話が聞こえてきましたら、それは当然、適切に指導していくような話になりますので、こういったような窓口を設けていることをさらに周知していきたいというふうに考えております。

続きまして「第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の部分になります。

「多様な人材の活躍促進」ということでございまして、先ほども触れていただきましたけれども、求職者の方の特性に応じた取組のご紹介ということになります。

まず9ページ「(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して働くための職場環境の整備等」になります。

「① 70歳までの就業確保等」ということでございまして、70歳までは企業さんのほうで就業確保努力義務となっております。こちらの取組を高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携して支援を行っていくところでございます。

「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」ということでございます。ハローワークでも、実際65歳以上だけれどもさらに働きたいという方、これは年々増えているところでございます。こういった方につきましても、体調や経験を考慮したうえで適切なマッチング支援を行っていくところでございます。

続きまして10ページに進んでいただきまして、「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」ということでございます。

より臨時的・短期的な軽易な就業を希望する高齢者の方につきましては、シルバー人材センターで請け負いという形で業務を行っていただくというような形もございます。高齢者のニーズに応じて、こういうような働き口もあるよということで、いろんな窓口を用意しているところでございます。

続きまして「(2) 障害者の就労支援」の部分になります。

障害者、先ほども非常に雇用率が伸びている、働いている方も増えているというようなことをお話したところでございますけれども、令和7年4月から障害者雇用率に係る除外率の引き下げが予定されておりまして、また、令和8年7月には法定雇用率の引き上げがさらに決まっているところでございます。

こういったところを踏まえまして、ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れの支援をさらに進めていくところでございます。改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施につきましても同様でございます。

「③精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援」ということでございまして、障害の特性としまして、精神障害者や発達障害者の方の人数・割合非常に増えているところでございます。こういった方がこういった特性を持っているのかということをやっと踏まえないと、なかなか就労や定着が難しいというようなところもございますので、そういったところをハローワーク、関係機関と連携して支援に取り組んでいくところでございます。

11ページ。「④障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援」ということでございまして、障害特性に応じて働き場所を確保するためには、テレワークは非常に有効な手段の一つということでございますので、事例の紹介であったりとか、要件に該当すれば、こういった設備を投資するにあたっての助成金などもご案内もできるところでございます。

また「⑤公務部門における障害者の雇用促進・定着支援」、こちらでも民間企業と同じように行っているところでございます。

「(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握」というところでございます。

先ほども触れたところでございます。外国人労働者増えておりますし、雇用する事業者

さんも増えているところでございます。こちら、集合式の雇用管理に関するセミナーなども昨年初めて行ったところでございます。そういうような取組を通じて、雇用管理に関する助言、援助、意識の醸成を図っていきたいというふう考えているところでございます。

続きまして 12 ページになります。

「（４）就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援」でございます。

こちら先ほど触れさせていただきました。就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口。これまでの支援を継続するというような形でとらえていただければと思います。引き続き、正社員就職の経験が少ない方等についての支援はこういった窓口で進めていくところでございます。

続いて「（５）新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援」でございます。

新卒の職業紹介状況、非常に売り手市場が続いているところでございますけれども、その一方で、なかなか動き出せないであるとか、家庭の事情があって就職活動ができない。そういったような事情を抱えている方も見受けられて、活動が非常に速い方とそうでない方の二極化が進んでいるような状況が見えるところでございます。

大学とも連携しまして、なかなかちょっと自分で動き出しができないという学生に対しては、新卒応援ハローワーク、こういった窓口もございますので、そういったところで、内定がなかなか得られないという学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就労支援を行ってまいります。

「（６）えひめ若者サポートステーションにおける若者無業者等への就労支援」でございます。

こちらはなかなかすぐの就職が難しい、例えばひきこもり等、生活習慣の関係でなかなかちょっとすぐに就職に向けての面接ができないという方に関して、就職準備に関する心の相談からセミナー、職場体験等を通じて、就職につなげていくような取組になります。

こういったサポートステーションを設置しまして、幅広いニーズに対応していくところでございます。

「（７）正社員就職を希望する若者への就職支援」ということでございまして、こちら先ほどの取組でご紹介しましたが、35 歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者を対象に各種の支援を行ってまいります。

めくっていただきまして 13 ページになります。

「（８）雇用保険制度の適正な運営」の部分になります。

雇用保険制度は当然、雇用のセーフティーネットとして、適用から給付に関して適正に実施していくところでございます。先ほども少し触れましたけれども、本年 1 月からオンライン失業認定という取組が始まっているほか、会社を辞めたときに出る離職票が、マイナポータルを通じて本人に直接交付できるような仕組みも始まっております。そういった便利な仕組みの制度につきましても周知広報に取り組んでいくところでございます。

また、雇用関係助成金、こちらも雇用保険制度の一つとして運用しておりますけれども、制度目的が果たされるよう、その周知に努めていくとともに、また、不正受給等あった場合には厳正な対処を徹底してまいります。

●渡部雇用環境・均等室長

それでは資料 13 ページの「２ 女性活躍推進に向けた取組み促進等」になります。

「（１）女性活躍促進法等の履行確保及び男女間賃金格差に係る情報公開を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等」ですが、募集・採用・昇進・昇格などについて男女差が、性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかについて確認して、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ってまいります。

また、301 人以上の事業主に義務付けられております男女の賃金差異の公表については、

報告徴収の実施により確実に公表されるよう取り組んでまいります。

現在、女性活躍推進法の改正法案が国会に提出されております。改正案では男女間賃金差異の情報公表義務企業を、現在の 301 人以上から 101 人以上、また、女性の管理職比率も 101 人以上の企業に公表を新たに義務付けられるものが含まれております。

この改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知に取り組み、義務化企業が確実に公表されるように支援を行ってまいります。

「（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実施」になります。

マザーズコーナーでは一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組んでまいります。

資料 14 ページ。

「（３）女性の健康問題に取り組む事業主への支援等」になります。

「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載されている女性の健康管理への課題への取組事例を活用しまして、企業の自主的な取組を促すなど、女性が健康で能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成してまいります。

また、女性の健康問題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入などに関する助成金も活用しまして、仕事との両立がしやすい職場環境整備推進のために支援を行ってまいります。

続いて「３ 総合的なハラスメントの防止」になります。

職場におけるハラスメント防止についてですが、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て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。

資料 15 ページ。

「（２）カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進」です。

カスタマーハラスメント対策については、企業に対してカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して取組を促してまいります。就職活動中の学生に対するハラスメント対策としましても、事業主にハラスメント防止指針に基づく望ましい取組や研修動画等の周知を図ってまいります。

また、学生等から相談等がありましたら、事案について事業主に対して適切な対応を求めてまいります。

「（３）職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施」につきましては、例年 12 月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主への集中的な周知啓発を実施してまいります。

カスタマーハラスメント、就活ハラスメントの防止のため、事業主に必要な措置を義務付ける労働施策総合推進法等の改正法案が今国会に提出されております。この改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて労使団体等と連携して周知に取り組んでまいります。

続いて 15 ページ、「４ 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」になります。

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児・介護休業等の取得状況の公表義務の対象拡大などを内容とする育児・介護休業法の改正については十分に理解されるように周知に取り組んでまいります。

労働者の権利侵害が疑われる事案や不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収、是正指導等を行ってまいります。

続いて「④仕事と介護の両立ができる職場環境整備」ですが、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の個別の周知や履行確認を義務付けるなどの、改正育児・介

護休業法が4月から施行されますので、その改正内容について十分に理解されるよう、周知に取り組んでまいります。

また、介護支援プランに基づいて、労働者に円滑に介護休業等取得・職場復帰させた事業主などに対する両立支援等助成金の活用についても促してまいります。

続いて「(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」についてですけれども、勤務時間や勤務地などを限定した多様な正社員制度の周知に取り組んでまいります。また、テレワークの導入、定着促進のための人材確保等支援助成金のテレワークコースについても、周知利用勧奨を行ってまいります。

資料 17 ページをご覧ください。

フリーランスの就業環境整備にまいります。「(1) フリーランス・事業間取引適正化等法の履行確保等」になりますが、昨年 11 月に同法が施行されましたので、フリーランスから就業環境の整備違反に関する申し出があった場合には、速やかに申し出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、この法律の着実な履行確保を図ってまいります。

●佐藤労働基準部長

続きまして 18 ページ、「安全で健康に働くことができる環境づくり」、労働基準関係でございます。

まず「(1) 長時間労働の抑制」のところでございますけれども、各種情報のあった事業所に対する監督指導、それから中小企業・小規模事業者、あるいは令和 6 年度適用開始業務、自動車運転・建設・医師の事業場、こういったところに対する支援、この指導と支援の両面から中小企業等の働き方改革を進めていくところでございます。

それから次のページをご覧ください。長時間労働を抑制していくというためには、例えばトラックでいうところの長い荷待ち時間であったりとか、それから大企業の働き方改革に伴う中小・小規模事業者へのしわ寄せ、こういった取引慣行や環境というのも長時間労働の背景にあるところでございますので、こういったところも周知・啓発、あるいは一番下の④にありますとおり、通報制度など関係機関とも連携しながら、取引の環境や慣行の改善に努めていくところでございます。

時間ありませんので、特に注目すべき点だけ省略して説明させていただきます。

「(2) 労働条件の確保・改善対策」のところについては、④ア、イ、外国人労働者、自動車運転手とございますが、先ほどもご質問いただきましたけれども、外国人労働者に関しましては入管庁や外国人技能実習機構、自動車運転手に関しましては運輸支局、こういった機関と連携しながら、特定の労働分野における対策を推進していくこととしております。

20 ページ、安全のところになります。先ほども申し上げましたとおり、労働者の作業行動に起因する行動災害であるとか高年齢者の災害防止というのが、災害増加に歯止めをかけるために必要となっております。こういった対策について進めていくこととしております。

次のページをご覧ください。

「④個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」、先ほどフリーランスのお話がありましたけれども、例えば建設業における一人親方であるとか、こういったところに対しても法令の保護を図るべきという、アスベスト訴訟での判決を踏まえた安全衛生法の改正が予定されております。

そういったことで、個人事業者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じるということについて、事業者に対して周知を図っていくこととしております。

21 ページの下の方には、治療と仕事の両立支援の説明会、先ほども申し上げましたが、こちらの様子を載せております。

この企業宣言のところにありますとおり、令和7年2月末で愛媛県内で23社、企業宣言をいただいているところでございます。

続きまして22ページ、新たな化学物質規制になりますけれども、対象化学物質の規制の対象物質が拡大されたということと併せて、物質ごとの規制から、リスクアセスメントを軸とした事業場における自律的な管理にスタンスを変えていくという、安全衛生法の改正が行われて既に施行されているところでございます。

(4)の労災については、引き続き、先ほども申し上げましたとおり、迅速公正な処理をしていくこととしております。以上でございます。

●小田会長

はい、どうもありがとうございました。かなり要点に絞っての説明で、後半かなりまいっていたと思うんですけども、それでも予定よりも20分くらい超過しておりまして、委員の皆様方にご相談なんですけど、このあとお急ぎのご予定のある委員におかれましては適宜退出していただくということにしたいと思っておりますけれども、そうでなければ10分程度延長をお認めいただければと思うんですけども、よろしいでしょうか。

はい、年度末でお忙しいところ申し訳ありません。それでは、ただいま説明いただいたところについて、ご質問ないしご意見をいただきたいと思います。なお、ご質問については、先ほども同趣旨のことを申し上げましたが、国会のように事前通告制度はございませんので、細かい内容とか、この場での回答が難しい内容については、後日事務局のほうから各委員に回答、あるいは情報共有を図る措置を講じていただくということで対応させていただきます。

それではどなたからでも。はい、では長岡委員さんお願いします。

●長岡委員

労働側のU Aゼンセンの長岡でございます。いちおう質問はメールでしておいたのですが、4ページの上段に「(2)愛媛県地域職業能力開発促進協議会の活用」ということで、その中段のほうに独立行政法人の高齢・障害・求職者というふうに書いてあるんですけど、実は私はその委員をやっております、2月にその委員会がございました。先ほど第一弾で説明していただいた審議会の推進状況の4ページにも、ポリテクセンター愛媛で入校率が66.9パーセントというふうな状況で、ちょっと入校率が悪いというお話をうかがっております。その中で離職者訓練が機械系とか電子、電気、居住系で3つほどあって、それにそれぞれ3コースあって、要は充足100パーセントしているのが、9コースあるうちの2コースしかないんですよ。

ということで、そこでも同じ質問をしたんですけど、要は高校生とか大学生とか、今から就職する方に、「離職してもこういったものがあるんですよ、という教育をしたらどうか、しますか?」と言ったら、やってないんですね。

逆に労働局さんもこういうふうな形で告知等たぶんするのかしないのかというのを含めて、ちょっとどういった見解なのかということのをうかがいたいと思って、事前にメールしておきました。

●小田会長

はい、ありがとうございました。今の長岡委員のご質問に関しては、私も同じようなところをお尋ねしたいと思っていたので、進行の立場で恐縮ですけども、追加してご質問したいと思います。

前半の資料の4ページ、長岡委員も引用された4ページの左側の紫色の線を使った表の中で、「うちデジタル分野」という表記がございます。デジタル分野については各企業とも「人材は採りたいんだけど、なかなかいない」というようなことを言われていて。勉強する必要があると思っているという人も、なんの調査かちょっと忘れましたが、けっこう多くの方が、ITあるいはデジタル分野のスキルを、リスキリングなどの機会があれ

ば身に付けたいと思っていると。というふうに、そういうアンケート調査結果などが紹介されているところ、残念ながら機会が提供されても73.3パーセントしか入校率がないということで、これはどうしてなのかと。ニーズと提供されているものと、その利用する人との間でのマッチングがうまく行われていない。あるいは、そもそも周知がされていないのだろうかというふうなことを感じていたところです。

ということも併せてお答えいただけると幸いです。よろしくお願いします。

●柴川職業安定部長

まず、ポリテクセンターに係る入校率がやや低調であるという件につきましてですが、私もその場におりましたので、その説明や当然ハローワークのほうで受講指示・受講斡旋を担っている部分も当然ございます。そして主な対象が離職者ということでございまして、ちょっとなかなかポリテクセンターも、学校側までなかなか視点が向いていなかったのかなという面はあるんですが、先ほどもおっしゃられましたように、こういった訓練があるということを知っていただくのはもちろん必要なことでもございますし、実際こういった入校率の低下が見られるというような状況においては、もちろんそういった措置が必要というふうにとらえております。

若者ハローワーク、新卒応援ハローワーク等、また、学校側に働きかけるチャンネルにつきましては、ハローワークのほうで持っておりますので、そういったところを通じて、こういったものづくり、長期の訓練につきましても視野に入れてもらえるような取組を、ポリテクセンターと連携して実施していきたいというふうに考えております。

続きまして、デジタル分野の訓練の件でございます。こちらが入校率73.3パーセントということでございまして、ちょっとこちらは一概に、いろいろな要件がございまして。例えば今年度で申し上げますと、デジタル分野の訓練というのは、例えばウェブデザインとかそういった分野の訓練が非常に多くなってございます。当然、基礎的なパソコン訓練などもあるんですけれども、そういった現状なかなか、ウェブデザイン系となりますと、比較的やっぱり若い方であるとか、そういった方が視野に入りやすいのかなといったところではございまして。また、デジタル分野の訓練ではかなりeラーニングによる認定が進んでおりまして、参集型ではない形ですので、なかなかそういった習熟度であるとかの就職支援につきましても、従来型とはちょっと違う課題が見えているところではございますので、ちょっと入校率の関係もそうですし、そのあとの就職率につきましてもちょっとやや課題があるというふうに考えておりますので、まさにこの部分、来年度の協議会でデジタル分野を取り上げて、ちょっと分析していきたいというふうに考えているところでございます。

●常盤局長

少し追加させていただきますと、この求職者支援訓練と公共職訓練、ここにあるものについては、入校率については、先ほど話がいったように、協議会の中でまた分析していきますが、設定しているものがそもそもどうなのかということもありますから、合致させていかなければならないというふうに思います。

会長がおっしゃった「そもそも企業にニーズがあるのにどうしてなんだ」というご指摘ですけれども、恐らく企業でどの分野のデジタル人材が足りてないのか、というところとのミスマッチなのかなと思うところです。

企業のデジタル人材は、企業のことも知ってなきゃいけない、そのうえでデジタルの事ができなきゃいけないということなので、在職者がそういう能力を身に付け、二刀流にならないといけないと思います。なので、ここの2つの表にはないんですけれども、ポリテクセンターで生産性向上に向けたオーダーメイドの訓練というのをやってまして、それを企業が活用することができるんですね。私も経済団体などを訪問したとき、「こういうものがありますので、ぜひご紹介してください」というようなことでご紹介しております。

デジタル人材には、ソフトウェアとかを作れるレベルの人材と、ITパスポートのよう

な知識面で言ってみれば、これまでは「ワードとかエクセルができます」と言っていたのと同じように「ITができます」というレベルのものがあると思います。そして中間もあります。

そういう意味では、今「足りない」と言われている人材は、ちょっと上のレベルの人たちのことかなと思ってます。なので、そういった人材については、やはり、少し深い勉強をしてもらわなければいけないということです。ポリテクセンターのほうでやっている生産性向上訓練、こっちを活用してもらえたらと思っており、そういう取組をしていきたいと考えています。

●小田会長

どうもありがとうございました。長岡委員さん、よろしいですか。ありがとうございます。それではほかのご質問、ご意見ございますでしょうか。

はい、では白石委員さん。

●白石委員

労働側委員の連合愛媛の白石です。17 ページで触れられていますフリーランス。労災保険のフリーランスへの対象拡大ということで、すいません、少し連合の取組を報告させていただきたいと思います。

連合が連合フリーランス労災保険センター、「フリホケセンター」と通称呼んでいるんですけど、特別加盟団体を作って加入のお世話に取り組んでいる手前、少し私たちの取組ということの報告になるんですが、もっぱらどういうふうにして周知をしようかなというときに、フリーランスの方と話したとき、この前には組合化ではないんですけど、緩やかなフリーランスの方のネットワークを作って、ワーク共済という共済を提供していたときに、フリーランスの方ってSNSとかインターネットを使ってやりとりをしているという方が非常に多かったんで、そういったことで私たちも周知をしているところが現状なんです。簡単なこういうチラシを作ったんですけど、その結果、3月7日時点で全国で836名の方がこの保険に加入していて、愛媛は6人という報告を受けています。

多いか少ないかは別にして、入られるのは個人の方のニーズというか、費用対効果で入るので、件数というよりは、こういった制度ができたということを周知することが大切なんだろうと思って、そこに取り組んでいるので、今後もそういった取組を進めなければならないと思ってんですが、恥ずかしながら内容を聞かれても少し複雑というか、簡単にお答えできないので、愛媛の窓口としては、できたということだけしか周知をしてないのが現状なので、今後、労働局さんのお知恵もいただきながら、連携できるところは連携して、そういったことに取り組みたいなと思ってますので、またよろしく願いをしたいなということをお願いをしておきます。

●小田会長

はい、ありがとうございました。特に事務局のほうからはよろしいですか。お願いということですので。

ちょっと関連してお伺いなんですけれども、国の機関に限りませんが、この種のいろいろな立場の人が委員となって構成されている委員会においては、それぞれの立場からほかの立場の委員に対する情報提供も審議会の機能としては重要だということで、今、白石委員さんがおっしゃった、正式な名称はなんというか分かりますか。

●白石委員

連合フリーランス労災保険センター。

●小田会長

連合フリーランス労災保険センター。例えばそういうところのチラシを、事務局作成のチラシと別紙というか、添付資料という形で入れていただいて配布することによって、立場の異なる委員にも、制度や、あるいは場合によっては行事などを知っていただくという

ことがあると思います。可能かどうかこの場での即答は難しいと思いますので、ご検討いただければと思います。よろしくお願いします。

●佐藤労働基準部長

労働基準部の佐藤でございます。たしかにフリーランスの労災保険特別加入ですね、先ほどおっしゃられたフリホケセンターも含め、フリーランス用の事務組合というのがなかなかまだ広まっていないというのがあって、加入もまだ数としてはそれぐらいになっているのかなというところです。しっかり特別加入したい方にちゃんと情報が届くようにということで、そういった組合を設けていただいているということについては感謝申し上げます。われわれとしてもしっかりと制度の周知に努めてまいりたいと考えております。

●常盤局長

あと会長のおっしゃった資料の共有については、もともと審議会ではこういうことを議論したい、してくださいということが、今日お配りしている組織令で決まっていますが、けっこうなことが読めるようになっていきますので、必要な資料というのを出していただくというのは当然構わないと思います。

●小田会長

はい、どうもありがとうございます。ということですので、各側委員において何かございましたら、審議会の際の資料としてお出しいただければと思います。よろしくお願いします。

では、ほかにございませんでしょうか。では、西川委員さん、お願いします。

●西川委員

労働委員の西川です。時間も限られておりますので、端的にお願いを2点させていただきます。

1点目は資料でいきますと10ページ目になるかと思います。障害者雇用の関係で、障害を持たれている方も活躍いただくということで雇用を広げているところではございますけれども、しかしながら、各事業場でもそうだと思うんですけれども、それぞれ特に身体以外の精神的な障害をお持ちの方との対応というのは非常に、どう対応すればいいかと危惧されている事業場もあるかと思います。ですので、障害を持たれている方が孤立化しないよう、気兼ねなく事業主も相談できるような窓口というところを、労働行政でもぜひフォローをお願いしたいというのが1点。

もう1点目は、ページ数でいきますと16ページになりますが、不妊治療の支援の関係でございます。厚生労働省もマニュアルを出していただいている、私も中身を拝見させていただきましたけれども、これは非常にセンシティブな問題でもございます。約2割の、24パーセントぐらいの方がやはり知られたくない、不妊治療をしていることを知られたくないということがアンケートでも回答されていますとおり、先ほど申し上げた機微に触れるような事象でもございますので、ぜひ、マニュアルの中には、センシティブな事象ですから、しっかりと周知する際にもその配慮をしてもらいたいということは記載されておりますけれども、改めて、冒頭局長もおっしゃいましたように、少子化というところを今後出生率を上げていくためにも、これは非常に活用すべき内容だと認識しておりますので、その活用を広げるためにも、ぜひ、これも含めて労働行政のほうからもしっかりと、各事業主に対しまして、誠実な問題ですから配慮をということも含めて、しっかりと今後も対応いただければと思います。以上、よろしくお願いします。

●小田会長

はい、ありがとうございました。1点目についてちょっと確認させていただきたいのですが、相談窓口をとおっしゃったのは、障害者雇用を考えているけれども、いろいろ悩みとか解決したい問題、あるいは情報を欲している事業者が相談できる先を労働行政においてご用意いただきたい、そういうご趣旨の質問でしたか。

●西川委員

はい、それもありますし、今働いている方が、例えば事故に遭われたとか病気されたということで急遽障害者になられる方もあるんですね。例えば高次機能障害もしかりです。そうした事案もありますから、そうした障害をお持ちの方と対応するにあたって、こうしたケースではどう対応すればいいんだろうかということを、少しでも気兼ねなく相談できる、大幅に広義にとらえていただける形で相談できる窓口というところがあれば、というところは思うところがありまして、ご意見させていただいた次第です。

●小田会長

はい、ありがとうございました。それでは時間ももうあまりございませんが、事務局からなにかございますか、今の点に関して。

●柴川職業安定部長

障害者雇用につきましては、ハローワークはもちろんでございますけれども、関連の生活支援から障害特性に応じた支援を行う障害者就業・生活支援センターであるとか、障害者職業センターとも連携してやっておりますので。相談窓口に迷った場合は、まずハローワークにご相談いただければと思いますし、まず、新しい精神障害者を雇っていただく際には、必ず相談支援、ジョブコーチ等付けると思いますので、雇われた後の引き続きサポートは進めているところでございます。

●小田会長

はい、ありがとうございました。失礼しました。西川委員さん、今のご回答でよろしいですか。

●西川委員

はい。

●小田会長

ありがとうございます。では、ほかのご意見、ご質問、ございましたら。

はい、三原委員さん、お願いします。

●三原委員

使用者側の委員の三原と申します。簡潔にお話したいと思います。長時間労働の抑制についてで、まさに2024年度は「2024年問題の年」だったと思います。私ども物流に関わる仕事もしておりますが、それについて、愛媛県としてどのような状況からどのような改善がされたか。たぶんまだ数字が固まってないと思いますので、今日ではなくて結構なんですけど、次の機会にどういうことが効果があったとか、どういう課題がまだまだ残っているとか、そういうことについて教えていただければというふうに思います。

それからもう一つは、人手不足の人材確保対策の支援ですね。これは私共、石油販売業界の理事長をしておるんですが、そういう業界団体としてご相談するということとかですね、可能なんでしょうか。これ個別企業が相談すべきことなんでしょうか。ちょっとそこを教えていただきたい。

●小田会長

はい、ありがとうございます。では事務局からお願いいたします。

●柴川職業安定部長

人手不足分野の就労支援につきましては、こちらはすでに関係団体さんの設置している協議会のほうにご参加いただきまして、そちらを通じて個別の企業さんをご案内いただいたりして、面接会であるとか動画の作成のお願いなどもしているところでございますので。業界団体さんを通じて支援というような話も当然受け付けているところでございます。

●三原委員

業界団体として、われわれの業界として人手不足についてのご支援がいただきたいというような、個別ではなくて、業界としてということは可能なんですか。

●柴川職業安定部長

それも可能でございます。

●小田委員

はい、2点目のご質問、可能ということですので、ぜひ、問い合わせをしていただければと思います。

あと、三原委員おっしゃった1点目については、医師それから陸上運送、そして建築に関わる分野の残業規制、上限規制の撤廃の影響がどうかというのは私も気になっていたところですが、現時点ではまだ数字がまとまっていないと。今年度終わってそれをまとめてということだと思いますので、可能であれば、次の審議会の折に情報提供をいただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

ほかにございますでしょうか。ではすいません、延長をお願いした10分を過ぎたところですので、以上で質疑を終えさせていただきたいと思います。事務局が取り組んでおられる内容、これから取り組まれる内容、いずれも多岐にわたっておりますので、ご質問もまだまだあるかというふうに思いますけれども、今日のところは以上とさせていただきたいと思います。

取りまとめの時間ももうあまりございませんので、2、3点、簡単に触れさせていただければと思います。

今日、スポットワークの対応の取組の話が出ておりました。これは白石委員の冒頭のご質問の1点目のご質問の内容にも関連していたことなんですが、スポットワークによってアプリを提供しているプラットフォーマーが提示している労働条件と、実際に行ってみたら労働条件が違ったというようなことが、私が接する情報は学生の関係がどうしても多くなってしまうんですけど、少なからず聞いております。

これ、働きに行った労働者のほうももちろん大きく影響を受けるわけですが、そのことによって事業者側、使用者側もプラットフォーマーの縛りの中で、求めに応じて求人を出していたんだけど、労働者との間でトラブルが生じたとか、思っていたのと違ったとか言われて迷惑を被っているとかという話を、事業者、使用者側からもうかがうことがありますので、いずれにしても労使とは別の立場のプラットフォーマー、スポットワークのアプリを提供している事業者、プラットフォーマーを関係法令に基づいて規制するとか、あるいは隙間けんげつとか、法令に欠缺、欠けている部分があれば新たに対応するというようなことも考えていただく必要があるのではないかなというふうに感じていたところです。

それから、厚労省や労働局においてさまざまな取組をなされているということ、今日のご説明の中でも再認識いたしました。それで、施策を推進するための取組、枠組みとして、例えば「くるみん」とか「えるぼし」とか、あるいは「ユースユール」企業の認定とか、さまざまなものはあると思うんですけども、これらについては関係の労使は当然ご承知のところだと思うんですが、私の実感としては、学生にはほとんど知られていない感じなんです。

せっかく事業者側で努力をし、あるいは関係する労組とかにおいても協力して作ってこられて、認定を得ているものであっても、それが採用に対して応募をしようとする側に知られてないというのは、非常にもったいないと思いますので、その周知広報を一層お願いしたい、今年度の取組で可能でしたら一層お願いしたいと思います。

その中で、どういうふうに周知していくかということについても課題はあると思うんですが、労働局の周知方法でも採用されているのであれば、余計なことを申し上げていることになるので申し訳ないんですけども、SEO対策というんですかね。サーチ・エンジン・オプティマズドというふうに言うようですが、ウェブサイト閲覧した人の検索語や興味、関心、見たサイトに連動して広告が出るというような仕組みがございます。

政府機関の広報もSEO対策がなされていると思われるような広告周知の仕方をオンラ

インでされているところは徐々に増えてきているように思いますので、ぜひ、求職している側に「えるぼし」「くるみん」「ユースエール」企業などの取組が届くような広報周知方法を、これは予算を伴うことかもしれませんが、お願いできればというふうに思います。

それから最後に1点なのですが、最近ちょっと話題になっていたものとして、国際的な闇バイトというのがございます。これは犯罪組織、いわゆる反社組織が犯罪行為を端から行うつもりでやっていることなので、そもそも労使問題ではないという理解、とらえ方もあると思うんですけれども、応募していく側は外国でなんらかの仕事があると思って求人に応じる形で行くと。そして、行ってみたところ、人身売買というかトラッピングというか、思わぬトラブルに巻き込まれるということなので、省庁の間での、どこがこの問題に主務官庁として取り組むべきなのかというのは、なかなかちょっと難しいところがあるかもしれないんですけれども、人を雇うという体裁で騙しが広がっているという意味では、職業紹介事業規制を活用するなどして、ぜひ、注意喚起を進めていただければというふうに思っているところです。

皆様からいただいたご質問やご意見、それから事務局のほうからいただいた情報をすべてまとめるような形のコメントはなかなかできないので申し訳ないんですけれども、本日は時間の関係もございますので、以上とさせていただきますというふうに思います。

それでは、これで議事としては終了いたしますので、局長からなにかいただければと思います。よろしくお願いします。

●常盤局長

本日は積極的な、活発なご意見、ご指摘をありがとうございました。また、最後に会長からも最近の動向を踏まえたご指摘をいただきまして、ありがとうございました。

いただいたご意見、ご指摘につきましては、来年度の行政運営にしっかりと活かして反映していきたいと思っております。

一点だけ加えさせてもらいますと、学生に知られていないという「くるみん」ですが、なかなか、どれだけ知られているのかなと、われわれもわかっていない部分がありますので、そういうのは非常にありがたいなというふうに思ったところです。労働局でできることはもちろんやりますけれども、そうでないものは、本省にまた相談していきたいと思っております。先ほどの予算の話とか法律に関することなども、必要なことは本省に申し上げていきたいと思っております。学生に知られていないという観点につきましては、せっかくのこの機会なので、学校の先生方もおられますので、またいろいろとお知恵をお借りしたいというふうに思います。今日はどうもありがとうございました。

●園田雇用環境改善・均等推進監理官

小田会長ありがとうございました。本日の議事はすべて終了いたしました。各委員の皆様方におかれましては、ご審議にご協力いただきまして感謝申し上げます。閉会といたします。皆様、ありがとうございました。お気をつけてお帰りくださいませ。

(了)