

令和7年度 第1回愛媛地方労働審議会

(令和7年11月11日)

○日時 令和7年11月11日(火) 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、高嶋委員、高橋委員、田窪委員、村岡委員、山本委員

【労働者代表委員】

岡本委員、武田委員、寺田委員、長岡委員、西川委員、宮崎委員

【使用者代表委員】

伊藤委員、大野委員、塩出委員、杉野委員、渡邊委員

【事務局】

労働局長、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長、総務課長、総務企画官、労働保険徴収室長、監督課長、賃金室長、健康安全課長、労災補償課長、職業安定課長、職業対策課長、訓練課長、需給調整事業室長、雇用環境改善・均等推進監理官、雇用環境・均等室長補佐、企画・調整係長

○議事

●雇用環境改善・均等推進監理官

それでは定刻となりましたので、ただいまから令和7年度第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様方には、お忙しい中、第13期審議会委員をお引き受けいただき、また、本日は審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は事務局の稻田と申します。

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

まず最初に、事務局を代表しまして、愛媛労働局長の常盤からご挨拶を申し上げます。

●労働局長

皆様こんにちは。愛媛労働局長をしております常盤と申します。

第13期愛媛地方労働審議会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、ご協力を賜っております。この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

また、本日大変お忙しい中、愛媛地方労働審議会にご出席賜わりまして、重ねて

御礼申し上げます。

今回の13期には9名の方に新しく参加いただいております。改めまして、どうぞよろしくお願ひいたします。

引き続きの皆様におかれましても、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

さて、ご承知のとおり、人口減少、少子化問題という構造的な課題、それが今一番の大きな課題でございます。とりわけ愛媛県もそうですけれど、地方部における若年層の都市部への流出も大きな課題でございます。

育児介護休業法も、毎年のように、改正されておりますし、働き方改革関連法もしっかりと施行もされてきて、また見直しもしていこうという状況で、制度的な整備というのは、かなり進んできているんじゃないかというふうに思います。

しかしながら、日本全体、あるいは愛媛で歯止めがかかっていないというのが現状です。

一方、足元では、物価高というものは進んでおりますが、この物価上昇を上回る賃金の引上げとその実現、持続的な経済成長ということが課題となっているというふうに認識してございます。

こうした状況の中の地方労働行政の役割というのはますます高くなっているというふうに認識してございます。

若者、女性、高齢者、そして子育て期にある労働者はじめ、すべての働く方々が働きやすい職場でもって、いきいきと働いてもらうということに地方労働行政としては取り組んでいるところでございます。

また、賃金引上げ支援、リスキリングや人手不足対策、そういった様々な施策について、今日もご説明させてもらいますが、大変幅広い施策を展開しております。

とりわけ、最近では賃金引上げに関しまして、先般改定された愛媛県最低賃金、これの適応に向けて、中小事業者へのきめ細かな支援に力を入れているところでございます。

こういった諸々の施策がございますが、愛媛労働局としては、県や市町、そして労使の皆様始め、関係機関と連携・協力して進めていくことが重要だというふうに考えてございます。

具体的な施策につきましては、昨年度ご議論いただきましたが、令和7年度愛媛労働局行政運営方針、これに基づいて進めているところでございます。

それぞれの個別施策につきましては、上半期における取組状況、そして下半期の取組方針につきまして、この後各担当部室長から説明をさせていただきますので、よろしくご審議いただきたいと思っております。

愛媛労働局といたしましては、本日、色々な意見をいただきたいと思っております。そういったご意見、ご指摘を踏まえつつ、今後の行政運営を展開していくたいと思っておりますので、委員の皆様方におかれましては、ぜひとも積極的な忌憚のないご議論をお願いしたいというふうに思ってございます。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

それでは委員の皆様のご紹介に移ります。資料の中に第13期の委員名簿がございますので、これをご覧いただけたらと思います。出席者名簿の方を見ていただいても構いません。

そうしましたら、この名簿の順にお名前の方をお呼びしますので、恐れ入りますが、その場で一旦ご起立をお願いいたします。

それでは初めに公益代表委員の皆様方です。

まず最初に小田委員でございます。

●小田委員

小田と申します。よろしくお願ひします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、高嶋委員でございます。

●高嶋委員

高嶋と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

高橋委員でございます。

●高橋委員

はい。高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

田窪委員でございます。

●田窪委員

田窪と申します。よろしくお願ひします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

村岡委員でございます。

●村岡委員

村岡でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

山本委員でございます。

●山本委員

山本と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、労働者代表委員の皆様です。

岡本委員でございます。

●岡本委員

岡本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

武田委員でございます。

●武田委員

武田でございます。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

寺田委員でございます。

●寺田委員

寺田です。どうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

長岡委員でございます。

●長岡委員

長岡です。よろしくお願ひします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

西川委員でございます。

●西川委員

はい。西川と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

宮崎委員でございます。

●宮崎委員

よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、使用者代表委員の皆様です。

伊藤委員でございます。

●伊藤委員

伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

大野委員でございます。

●大野委員

大野と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

塩出委員でございます。

●塩出委員

塩出と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

杉野委員でございます。

●杉野委員

杉野でございます。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

村重委員は欠席でございます。

渡邊委員でございます。

●渡邊委員

渡邊でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

以上、出席者 17 名、欠席者 1 名の計 18 名の委員の皆様が第 13 期委員にご就任いたしております。よろしくお願ひいたします。

続きまして、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ので、そのほかの職員をご紹介させていただきます。

総務部長の大坪です。

●総務部長

大坪です。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

雇用環境・均等室長の和田です。

●雇用環境・均等室長

和田と申します。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

労働基準部長の佐藤です。

●労働基準部長

佐藤でございます。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

職業安定部長の柴川です。

●職業安定部長

柴川と申します。よろしくお願ひします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、定数報告です。

本日の出席委員は 18 名中 17 名で、各側では公益代表委員 6 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 5 名でございます。

以上、本日の出席者数が地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定める定足数、全数の 3 分の 2 以上、または各側委員の 3 分の 1 以上を満たしておりますので、本審議会は有効であることをご報告いたします。

なお、審議会は愛媛地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則公開となっております。また、議事録につきましても、ホームページ上で公開することとなっておりますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。

次に資料の確認です。資料が不足の場合、または持参の資料をお忘れの場合は挙手いただけましたら配付いたします。

まず、あらかじめ配付しております資料は、1 点目が次第です。2 点目が委員名簿です。3 点目が議事資料としまして、労働局における労働行政の推進状況、別添資料の No. 1、別添資料の No. 2、令和 7 年度労働行政運営方針を添付させていただいております。

そのほか、本日机の上に配付しておりましたのは、配席図と出席者名簿とそのほか過労死等防止対策推進シンポジウムリーフレットがございます。

資料は以上です。落丁、抜けなどなかったでしょうか。

そうしましたら、議題の方に移ってまいります。

次第の3で、議題1、会長選出および会長代理指名があります。

1つ目の議事としましての会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき、公益を代表する委員の中から選出することとなっています。
どなたかご推薦いただけますでしょうか。

山本委員お願いします。

●山本委員

座ったままで失礼いたします。

先ほど局長さんのご挨拶の中にもありましたけれども、新任委員が9名というふうに仰せられておりました。人数を見ますと要は半数が今回新任ということのようです。経験の浅い委員が多いという中で今期スタートするということなんですけれども、そうした中で会長さんに求められるのが、この会の目的であるとか、進め方であるとか、これまでの議論の経緯であるとか、そういうことを熟知した経験と知見であると、いうことは言うまでもないと思います。

こうしたことを考えますとですね、私としては、ご負担をおかけして誠に心苦しいのですけれども、小田先生に引き続き会長を務めていただくのが一番いいんじゃないかなというふうに考えています。よろしくお願ひいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。

ただいま、小田委員のご推薦のご発言がございました。会長は小田委員にご就任いただくことでご異議はございませんでしょうか。

●一同

異議なし。

●雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。

ご異議がないようですので、小田委員に会長にご就任いただき、以降の議事進行をお願いしたいと存じます。

議長の札などを置かせてもらったらと思います。

それではよろしくお願ひいたします。

●小田会長

改めまして、失礼します。

ただいま会長を仰せつかりました小田でございます。

前期、前の期に引き続き会長としてご指名いただき、皆様にお認めいただいたということで、議事の進行を務めてまいりたいと思います。

山本委員、経験があるというふうに言っていただいたんですけども、変化の激し

い時代、しかもたぶん、のちのち振り返ってみると、時代の曲がり角、変わり目にあつたというふうに言われるような時代に私たちはいるのだろうというふうに思います。

そういう意味でいうと、経験だけではない、ほかの要素も必要になってくると思いますけれども、皆様、労・使・公のですね、そして事務局のお知恵で、愛媛の労働環境をより良いものにしてまいりたいというふうに思いますので、なにとぞよろしくお願ひいたします。

それでは、座って務めさせていただきます。

すみません。季節外れの花粉症にかかりまして、お聞き苦しいところがあろうかと思いますけれども、お許しください。

今日は事前のご案内では3時半くらいに終了という見通しでご案内が来てたと思いますけども、このあとご予定のある委員も多くいらっしゃるかと思うんですが、3時半を目途に終わりたいと思います。

このあとお急ぎの業務をお持ちの委員がいらっしゃったら、大変恐縮ですが、議事の途中でも退席するなど、適宜行動していただければというふうに思います。

よろしくお願ひいたします。

それでは、進めてまいります。

この地方労働審議会は、労働局が担っている様々な重要事項につきまして、労・使・公の代表委員が一元的に調査・審議して、労働局に意見を述べ、労働行政に反映していただくという場でございます。

それから、地方の審議会ではありますけれども、地方の審議会で出されたご意見、あるいは、様々な情報がですね、本省中央の審議会や本省の行政に反映していくということもあるらうかと思います。そういう場でということで、なにとぞよろしくお願ひします。

本日は今年度第1回目の地方労働審議会です。このあと局の方から中間報告がございますので、先ほど局長のご挨拶でもありましたように、中間報告ございますので、委員の皆様からは自由にご意見をいただければと思います。

それから、先ほど事務局からもご案内いただきましたように、半数の委員が新規に委員として着任されたという状況であります。何からどういうふうに意見を言えばいいかという点について、多少躊躇するところももしかするとあるかもしれません、その場合には感想などでも構いませんので、ご自由にご発言をいただければというふうに思います。

それから、できるだけ委員の皆様からですね、ご意見や感想をいただきたいと思っておりますので、新任の委員の皆様全員に回るかどうか分かれませんけれども、何らかの発言を求められるかもという風に思ってご準備いただけだと幸いです。

それでは議事に入る前に、会長代理の指名をさせていただきたいというふうに存じます。

先ほどご案内ありました、事前配布資料の最後のところに、関係法令がございま

すけれども、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、会長代理については会長から指名することとなっております。

こちらについてもですね、先ほど山本委員が言われたのと同じような理由を私も申し上げて恐縮なんですけれども、従前の状況をよくご存じで、また本務を通じても様々な労働問題について知見をお持ちだと思いますので、引き続き高橋委員に会長代理をお願いしたいというふうに思いますけれども、すみません、事前に何も言ってなくて、引き受けていただけるものと思ってお願いしたのですけれどよろしいでしょうか。

●高橋委員

はい。

●小田会長

はい、ではすいませんが、一言お願ひできますか。

●高橋委員

ただいま小田会長より会長代理のご指名をいただきました、公益代表委員の高橋でございます。なかなか至らないことも多いかと思いますが、会長に事故がないことを願いつつ、させていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

●小田会長

はい、ではよろしくお願ひいたします。

では議事を進めたいと思います。

2つ目の議題は、愛媛労働局における労働行政の推進状況についてです。

まず事務局より、令和7度労働行政運営方針に沿って、上半期における重点対策事項に係る進捗状況と下半期の取組方針等について説明をいただきたいというふうに思います。

すべての事務局から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。

では、事務局におきましては、着席をしたままで構いませんので、順次説明をお願いいたします。

●労働基準部長

はい、それでは早速ですけれども、労働局における労働行政の推進状況の資料をご覧ください。

1ページにあります「最低賃金・賃金の引き上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援」でございます。右側を見ていただきますと、皆様ご案内のとおり愛媛県最低賃金が12月1日から時間額1033円に改定されることとなっております。

資料にありますとおり、答申時の記者会見であるとか、チラシ配布・ポスター掲示、こういった形で周知啓発を図っているところでございます。

下半期も、ユーチューブの動画、市内のストリートビジョン、そういったものも活用しながら、県民の皆様、事業者の皆様への周知を図っていくこととしておりま

す。

また、年明けになりますけれども、最低賃金の履行確保のための監督指導も行ってまいります。

この最低賃金の引上げを含む賃上げへの対応につきましては、特に中小・小規模事業者にとっては、支援策の活用が大事になってまいります。この取組状況にありますとおり、9月には4回にわたって業務改善助成金等説明会を開催、労働局のホームページには、この賃上げ支援に係る各種情報を取りまとめた特設ページを事業者向けに開設して、参考にしていただくところでございます。助成金の申請状況は、この下にあるとおりです。

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）は、3パーセント以上の引き上げを支給要件としているところですけれども、今年度の改定は8パーセントを超える引き上げ率となってますので、多くの事業者から申請をいただいている状況でございます。

このページにつきましては以上でございます。

●雇用環境・均等室長

続きまして2ページでございます。

「同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてご説明をさせていただきます。

雇用環境・均等室長の和田でございます。よろしくお願いします。

同一労働同一賃金とは正社員と非正規社員、いわゆる契約社員や派遣社員、パートタイム労働者等を指しますけれども、正社員と非正規社員との間で仕事内容や責任の程度が同じであれば、賃金や待遇も同じにすべきというふうな考え方でございます。

この着実な履行確保を図るために、パートタイム・有期雇用労働法というのがございますが、それに基づきまして報告徴収、必要な情報や報告を事業所の方にしていただることを指しますけれども、これを9月末までに87事業所に対して実施をしております。

結果、主な助言事項でございますけれども、不合理な待遇の禁止、労働条件の文書交付、雇い入れ時の説明義務、通常の労働者への転換といったところではありますけれども、望ましい雇用管理っていうのがほとんどの事業所ですね、助言の対象となっているところでございます。

望ましい雇用管理つきましては、基本給や賞与等について、改めて正社員との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な形で助言を行っているものとなります。

下半期の取組のポイントとしましては、引き続き労働基準監督署において回収したチェックリストの結果に基づきまして、報告徴収を実施するといったほか、監督署等における説明会や集団指導等の場面を活用した同一労働同一賃金に関する自主点検の実施や対応要請の実施、自主点検の対象事業所に対する報告徴収というものを実施することとしています。

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けて、下半期についても監督署とも連携しながら進めてまいるところでございます。

その横の「(4) 非正規雇用労働者の待遇改善・正社員化を行う企業への支援」でございます。

上半期は、いわゆる年収の壁を意識せずに働くことも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待遇改善コースやそのほかのコースの周知・活用勧奨を行ってまいりました。結果、キャリアアップ助成金の支給申請件数は前年同期比で2.4倍、支給決定件数で1.4倍となっておりまして、活用が進んでいるというところでございます。

下半期の取組のポイントとしましては、枠内に記載しておりますけれども、引き続き活用勧奨に力を入れていきたいというふうに考えております。

●職業安定部長

続きまして3ページご覧ください。

改めまして職業安定部長の柴川と申します、よろしくお願ひいたします。

ここからは、「第2 リスキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化」の部分でございます。

上の部分、「リスキリングによる能力向上支援」の「(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進」の部分でございます。厚生労働大臣が指定した教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」というものを国で運用しております。こちらの制度も周知活用を図っております。

またこちらの手続きはハローワークの方で行っておりますので、そちらの方で申請書類の受理、迅速な支給処理に務めているところでございます。

また下半期も引き続きこちらの教育訓練給付指定講座拡大に向けた取組を実施するとともに、右側のリーフレットにございます教育訓練休暇給付金制度というものが10月から新たにスタートしております。会社を自主的に休暇して教育訓練を受ける場合に、休暇期間中の生活費を保障するような制度になります。先ほどの教育訓練給付等の併用もできますので、こういった新制度も絡めて、リスキリングを進めていきたいと考えております。

そして中段、「(2) 愛媛県地域職業能力開発促進協議会の活用」の部分でございます。県内における人材ニーズを反映した訓練コースの設定、訓練効果の把握、検証、こういったことを目的としまして、労使団体が訓練実施機関を構成員としまして、愛媛県地域職業能力開発促進協議会、こちらを運営しております。今年度は10月29日に第1回を開催しております、デジタル分野の効果の検証等をさせていただきました。

下半期につきましては第2回を開催しまして、翌年度、愛媛県内の職業訓練の実施計画、こういったものを作成していく予定でございます。

そして、下の方の部分になります、「(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」でございます。こちら松山市にキャリア形成リスク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クリング相談コーナ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による常駐・巡回相談支援を実施しております。労働者向け、企業向けにそれぞれ有効なキャリアコンサルティングを行っております。

下半期においても、こういったコーナーの活用を図っていく予定でございます。
続きまして4ページをご覧いただければと思います。

4ページ2項目併せてでございますが、いわゆる公的職業訓練（ハロートレーニング）、公的機関で実施している職業訓練の取組ということになります。再就職に資するものとして、主に離職者向けの職業訓練、こちらを愛媛県が、高齢・障害・求職者雇用支援機構、いわゆるポリテクセンターまたは民間に委託したり、そういうふた実施主体様々でございますけども、様々なツールを活用して公的職業訓練を実施しているところでございます。ページの中ほどに今年度途中まででございますけども、各訓練の入講率を記載しているところでございます。

そして、少し下に修了者とその就職状況ということで、こちらも年度途中ではございますけれども、就職率、訓練終了後の就職率はどれほどかということを示しております。令和7年度、75.2パーセントで推移しております、目標を上回って推移している状況でございます。

下半期におきまして引き続きこちらの訓練、SNS等を活用して、周知広報を行うとともに、受講者の確保を図っていくところでございます。

また、訓練修了者に対しては、ハローワーク等きめ細やかな就職支援を引き続き実施していく予定でございます。

それではまた、続いて5ページに進んでいただければと思います。

「(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進」の部分でございます。人への投資、こちらも加速するために人材開発支援助成金というものを国の助成金制度として運用しております。事業所内で、所定の訓練を行った場合に、それに応じた経費の助成や、その時間内の賃金の助成を行っているものになります。主に人への投資関連として、こちら上下の2コース運用しております、現在の申請状況について、推移を示しているものでございます。

こちらにつきましては、引き続き助成金等こういったものがあるということは、会社内の訓練を進める契機にもなりますので、事業主支援アドバイザーを積極的に活用して、奨励に努めているところでございます。

●雇用環境・均等室長

続きまして6ページになります。

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」といったところですけれども、非正規雇用労働者の待遇につきましては、職務、役割によって決定されることが多いということから、正社員との職務の大きさを比較することが有益であると考えられますので、企業などに対しては、厚生労働省の運営サイトであります、多様な働き方

の実現応援サイトの利用案内を行っております。

また、上半期につきましては、愛媛県が実施いたしました賃金制度改革セミナー、こちらの方に私共講師として参加をいたしましてリーフレットの配布等により周知も行っております。併せて愛媛働き方改革推進支援センターでも支援ができる旨の利用勧奨を実施しております。

下半期につきましても引き続き導入勧奨の取組を進めてまいります。

●職業安定部長

続きまして7ページをご覧いただければと思います。

ここからは「成長分野等への労働移動の円滑化」の部分になります。こちら job tag やしくばらぼとございますけど、厚生労働省では、キャリア形成に資する情報等を分かりやすく提供するツールを用意しております、こちらがその大きく分けて2つというものになります。

上の job tag というのは職業の辞典というような意味付けのものでございまして、各職業に関する情報、必要となるスキル、実際に使う仕事内容、賃金の水準等を整理して掲載しております。

また下側のしくばらぼにつきましては、企業さんの情報でございます。企業の勤務実態、いろいろな認証制度がありますけれども、そちらをとっているかどうかであるとかですね、企業の採用・定着状況、平均勤続年数、こういったものを整理して掲載しているところでございます。

こういったものを活用することによって、例えば学生の職業意識を高めるであったり、再就職のための業界分析に使える、そういうようなものでございますので、こういったものがあるということについてですね、引き続き労働局からも強い発信で周知していきたいというふうに考えております。

そして、7ページの下側の「(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」「特定求職者雇用開発助成金」でございます。こちらは、雇い入れに当たっての助成金という制度でございます。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困難な方、例えば60歳以上の方であるとかですね、障害者の方とか、そういった方になりますけども、そういった方を雇い入れて職場定着を取り組む場合に、助成金を支給するというような制度でございます。こういった助成金を活用しまして、成長分野への労働移動をさらに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、8ページに進めていただければと思います。

8ページは、労働移動の円滑化のためのハローワークの機能強化、発信力の強化というような部分になります。

上が、「ハローワークの職員のキャリアコンサルタント資格取得促進」ということでございます。ハローワーク職員がより効果的な相談支援ができるよう、キャリアコンサルタントの資格取得こちらの取組を種々行っております。局主催の研修や四国でブロック研修など、積極的に取り組んでいるところでございます。

また、その下の「SNS 等の活用」の部分でございます。こちら SNS の活用、なかなかですね若い方を中心にはかなり広まっているところでございますけれども、行政がそれにどれだけ追いつけているかというのがございます。

愛媛労働局では、若手職員を中心にハローワーク魅力発信プロジェクトチームというのを結成しております、若手職員中心に、こういった発信をすればいいんじゃないのか、こういったツールを使えばいいんじゃないのか、そういったような若手職員に議論いただいて、様々な発信に向けての取組をその下にインスタやユーチューブの例等を載せております。こういったものを行っているところでございます。

下半期につきまして、こういった取組を進めていくところでございますけども、具体的には、ハローワークで LINE を県下8所あるんでございますけれど、その全8所について LINE を開設して指向性を持たせた情報発信行つていきたいとふうに考えているところでございます。

続きまして9ページをご覧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」の部分でございます。ここから、国、労働局と地方公共団体との連携した取組のご紹介になります。

こちら「①一体的実施事業」、こちらはハローワークの職業紹介事業と各地方自治体の各種施策を組み合わせて、ワンストップで行政サービスを推進しているものになります。左側が一体的実施事業（一般型）というふうにございますけども、こちらは愛媛県のジョブカフェ愛 work とハローワークプラザ松山、主に若年者支援を担っております。こちらが連携をしまして、主に若者向けの就職支援を行っているところでございます。

そして右側が一体的実施事業（生保型）ということでございます。こちらは愛媛労働局と松山市の福祉部門が主に連携しまして、生活保護受給者や生活困窮者向けの就労支援を実施しているところでございます。

下半期につきましても、連携協議会等も行っておりまして、両者集まって、問題点改善等も話しあっているところでございます。こういったような協議会について、就職等の実現もさらにやっていく予定でございます。

それでは、めくっていただきまして、10ページになります。地方自治体等の取組の支援の2つ目で、「②雇用対策協定」ということでございます。こちらは、人口減少の課題を念頭に置きつつ、地域のミスマッチの解消を図るとともに、外部労働市場から人材も受け入れるというような、右の図にありますようなこちらの三本柱を主に中心としまして、市町と国の方で連携協定を結んで、様々な施策で協力していくというようなものになります。

現在、県下ではですね、そちらの資料にありますとおり、3市、宇和島市と西予市、大洲市と協定を結んでいるところでございます。宇和島市は、令和4年3月、西予市と大洲市は令和5年3月に協定を結んだところでございます。連携した取組として、そちらに資料中にもございますけども、学生を対象とした合同企業説明会の開催であるとか、市の広報媒体を利用して求人サイトを紹介したりとか、そ

といったような取組を進めているところでございます。

下半期におきましても、市と協力した広報であるとか、自治体との共催での面接会や地域のイベントや移住フェスへの参加等、そういうことを予定しております。

これらの取組をさらに広めていくとともに、普段から連絡連携を密にして、地域のニーズができるだけ雇用対策に反映していきたいというふうに考えております。

それでは、めくっていただきまして、11 ページをご覧ください。

ここからが「第3 人材不足対策」という部分になります。

ハローワークにおける求人充足サービスの部分になります。ハローワークの方で現状人材不足ということで職業紹介、職業相談を行っているところでございますけれども、まず資料の中ほどの左側のグラフをご覧いただければと思います。ひとまず現状の確認ということで、有効求人倍率（季節調整値）および正社員求人倍率の推移ということでグラフがございます。折れ線が2つございますけれども、上の方の折れ線グラフをご覧いただければというふうに思います。こちらですね、有効求人倍率といいまして、過去に出されている求人がハローワークに申し込まれている求職者1人あたりに対して何人分の求人が出ているかということで設定している指標でございます。いわゆる雇用失業情勢を示すときに、こちらの指標を使って説明することが必要です。こちらの資料の直近では右端の令和7年8月分で1.45倍ということになります。求職者一人につきまして1.45人分の求人が出ている。お仕事探ししている方100人に対して145件の求人が出ているというような状況になりまして、非常に人手不足の状況が長期化しているというような認識でございます。こういった状況を踏まえて、ハローワークでマッチング促進の取組を行っているところでございます。

特に、人手不足の状況下ということでございますので、求人者への支援に重点的に取り組んでいるところでございまして、企業様の魅力を高めるような求人の作り方であるとか、求職者のニーズに寄り添った求人がどんなものであるかとかそういうことを調整しながら、的確なマッチングに努めているところでございます。

それでは、続いて12ページ、13ページ。ちょっとこちらはやや参考というようなことになります。

12ページ、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」というものでございまして、ハローワークの取組につきましては、毎年度目標設定をしておりまして、それに対してのP D C Aサイクルによる目標管理、業務改善の取組を進めているところでございます。そちらの概要につきまして、12ページに示しております、そして、13ページに令和7年度の各ハローワーク、県下8所ございますけれども、それぞれの所の取組の進捗状況を掲載しているというものになります。

また別添の参考資料として、右側に別紙3ということで入れさせていただいております。表紙は「ハローワーク松山の就職支援業務報告（令和6年度）」ということ

でしておりますけども、後ろにハローワーク全8所載せております。

こちらは令和6年度の各ハローワークの取組についてまとめたものでございまして、こちらもホームページやこのような場で発表していくことで、ハローワークとしてもより良い取組を進めるということで付けさせていただいているようなものになります。ホームページ等でも公表しておりますので、こちらをまたお時間あるときにご参照いただければというふうに思います。

それでは、資料の方戻っていただきまして、14ページに進んでいただければと思います。

14ページ、「(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。先ほども申し上げましたが、人手不足感が非常に強まっている状況下でございます。特に医療・介護・保育・建設・警備・運輸。こういった分野につきましては、雇用吸引力が高い、人手不足の分野ということでございまして、重点的な取組を行っているところでございます。ハローワーク松山には、人材確保対策コーナーということで、これらの分野を特に対象とした人材確保支援、実施しております。

右の方に、表の下に、「介護の仕事って？」であるとか「警備の仕事って？」というようなものがあるかと思いますけども。こちら、各業界団体さんにもご協力いただきまして、県内の企業さん、取材させていただきまして、業界の魅力をそれぞれ周知するようなユーチューブ動画、こちらを労働局の方で作成しております。こういったものも活用して、人手不足分野も、こういったようなお仕事があるんだよということを、より若い方にも知ってもらおうということで、取組進めているところでございます。

下半期につきましては、ちょうど11月11日、介護の日ということもございまして、特に介護福祉分野の人材確保に向けて、介護就職デーと銘打って、各ハローワークで、特に就職面接会や就職説明会を集中的に実施しているところでございます。こういった取組を通じて、人手不足分野の人材確保、定着支援、さらに進めていくところでございます。

そして、その下の「(3)雇用管理改善の取組による人材確保支援」でございます。特に人手不足の状況下におきましては、雇用管理改善によりまして会社の魅力を高めるということが不可欠になっております。より働きやすい、魅力のある職場でなければ、なかなかこの状況下において求職者の方も入ってきてみたいというふうにちょっと思ってくれないというような現状がございます。こういった取組を進めるために、雇用管理改善等コンサルタントや、働き方改革推進支援センター、無料で相談できる担当官やセンターも設けております。

また人材確保の取組に対して、助成金等も用意しております。こういったような活用を通じて、より働きやすい職場づくりを通じて、人材確保につなげていければというふうに考えております。

続きまして、15ページご覧いただければと思います。

「(4)雇用仲介事業者（職業紹介業者、募集情報等提供事業者）への対応」の部

分でございます。ここはこれまでのものと毛色が違いまして、労働者派遣業、有料職業紹介事業等の話になります。

労働者派遣事業や職業紹介事業を行うに当たっては、国の許可や届け出がすべて必要となっておりまして、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というもの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7年度におきましても、県下のこういった事業所に対して、適正な事業が行われているか、指導監督を進めているところでございます。

特に改正職業安定法等で、この4月1日にも改正がありまして、職業紹介手数料の実績をサイトにも載せるようにであるとか、違約金の規定を求人者にもちゃんと明示するように、こういったような改正もなされておりますので、こういったことがちゃんと履行されているか、こういったことを年間通じて指導監督を行っているところでございます。

それでは続きまして16ページに進んでいただければと思います。

ここからは「第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」ということになります。ここからは、様々な属性の方に対して、それに応じての就職支援、事業所支援、そういったところの説明になります。

まず高齢者の部分になります。「(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」の部分でございます。

まず高齢者の雇用ということでは、どんどん社内でも進んでいるところでございます。既に65歳までの雇用確保措置につきましては義務ということとされておりまして、右の方にグラフございますけども、高年齢者雇用確保措置の実施状況が、ほぼ100パーセントに近い状況で推移しております。

また70歳までの雇用につきましても、就業確保措置ということで、一応努力義務ということで既に課されているところでございます。こちらにつきましては、70歳までの就業確保措置実施状況につきましては、直近6年度で32.9パーセントということで、全体の3分の1、右肩上がりで推移しておりますが、まだ3分の1というような状況でございます。

こういった状況を踏まえまして、左側にあります施策、70歳までの就業機会確保措置に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善、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、シルバー人材センターを活用した多様な就業機会の確保。こういった取組を行っているようなところでございます。

雇用確保措置だけではなくて、ハローワークにも一旦引退された65歳の高齢求職者の方、たくさんいらっしゃっております。そういう方にもマッチング支援、精力的に行っているところでございます。

下半期につきましては、65歳までの雇用確保措置未実施企業の早期解消や、70歳までの就業機会確保措置の環境整備の推進、ハローワークでのマッチング支援、引き続き進めていくところでございます。

それでは、続いて 17 ページに進んでいただければと思います。

17 ページは障害者の方に向けた取組ということでございます。こちらも資料、ページの中ほどの右側のグラフをご覧いただければというふうに思います。直近、令和 6 年 6 月 1 日の県内の障害者雇用の状況でございますけども。全体の雇用率で 2.57 パーセント、人数にしましても 4,557 人ということで右肩上がり、雇用率とともに過去最高を更新している状況でございます。

制度としましても、令和 6 年の 4 月から、達成が課せられた障害者雇用率が 2.5 パーセントということになりますて、令和 8 年 7 月からは 2.7 パーセントまでの引き上げが既に予定されているところでございます。

こちら、中小企業さんにとってはなかなかまだ障害者雇用が身近でないというところもございますので、いわゆる障害者を雇ったことがない雇用 0 人企業を中心として、雇用率達成指導を強化するとともに、多様な障害特性に対応した就労支援を、各支援機関一体となって実施しているところでございます。

下半期につきましても、ゼロ企業を中心に雇用率達成指導を強化していくほか、職場実習や事業所見学会、なかなかイメージがつきにくいというようなところもあるかと思いますので、既に先進的な取組を行っている企業さんの中を見せていただいて、障害者雇用の参考にしていただければということで、そういったような取組も進めているところでございます。

また、障害者雇用に関する優良中小事業主に関する認定制度、いわゆるもにす認定というものもございますので、そういったものの周知にも取り組んでまいります。

めくっていただきまして、18 ページになります。

18 ページは外国人労働者でございます。こちらもまず右下の方のグラフをご覧いただきたいと思います。現状の確認でございます。愛媛県の外国人の雇用者の状況を示したものでございますけども、コロナ禍で令和 3 年頃に一旦落ち着いたものの、それ以降はかなりの伸びで増え続けております。直近令和 6 年度で 14,550 人ということで、外国人労働者の方、県内でも非常に増えているということでございます。

その一方で、外国人の適正な雇用管理というものが非常に課題でございますので、左側の取組の部分でございますけども、外国人雇用管理アドバイザー等により、外国人を多く雇っている会社さんであるとか、初めて雇う会社さんに対して雇用管理等の相談に乗ったり、事業所訪問して指導等行っているところでございます。

下半期につきましては、外国人労働者の雇用管理改善に関する集団指導を目的とした外国人雇用管理セミナーというものを令和 8 年 2 月に開催予定しております。また、外国人雇用状況の届け出状況の直近につきましては、令和 8 年 1 月に、また令和 7 年 10 月分を発表ということになりますので、そちらにつきましても現状把握ということで発信していかなければというふうに思います。

続きまして 19 ページをご覧ください。

19 ページが就職氷河期世代ということになります。いわゆる就職氷河期世代への就労支援、就職支援につきましては、当初令和 2 年度から 6 年度の 5 年間にかけて

行ってきたところでございますけども、引き続き政府において就職氷河期世代を含む中高年世代、おおむね 35 歳以上 59 歳以下の者ということになりますけども、この方たちへの支援につきましては切れ目なくやっていくということとされたことでございます。

上の方に現状の取組状況がございますけども、目標値 1,110 件に対して、8月末で 541 件ということでございまして、ますますの進捗率で推移しているというような認識でございます。

また、氷河期世代を含む中高年層支援につきましては、「中高年世代活躍応援プロジェクト愛媛県協議会」というものを関係団体が集って設置しております。労使団体やサポステ、県や市町、そういったところとも連携しまして、社会全体で氷河期世代、進めていくところでございます。

こういったような取組につきましては、下半期イベント等も予定しております。1 月には著名人によるセミナー等も松山市で開催予定としております。こういったものを通じて、支援・発信に取り組んでいくところでございます。

それではまためくっていただきまして、20 ページということになります。

(5) こちらは新規学卒者の方に向けた支援ということになります。こちらも右側の方にありますグラフを御覧いただければと思います。上の方のグラフが、県内高校における就職決定率の推移というところでございまして、令和 7 年 3 月、昨年度末の卒業の方につきましては 99.8 パーセント。その下、県内大学等における就職決定率につきましては 97.6 パーセントということで、非常に高い水準を維持しているところでございます。

その一方で、やはり若者が減っている、非常に売り手市場が進んでいるというような認識がございまして、また動き出しが早い学生と、家庭の事情や様々な困難を抱えた結果、なかなか自分で動き出せない学生の方も一定いるというような傾向を把握しているところでございます。

下半期、今後令和 7 年度末に向けて就職支援、より強めていくところでございますけども、教育機関や事業主団体等と連携しまして、人材確保支援に取り組むとともに、大学等で開催される大学祭に参加しまして、先ほどの job tag を活用した出張相談等も計画しております。こういったものも通じて、ハローワークの就職支援を身近に感じて、ぜひ利用と就職につなげていければというふうに考えております。

それでは 21 ページに進んでいただければというふうに思います。

21 ページの「(6) 正社員就職を希望する若者への就労支援」の部分になります。こちら、いわゆるフリーターに対する、正規雇用に至っていない若年者向けの支援ということになります。

まず上方でございますけども、ユースエール認定というものがございまして、若者の採用育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優秀な中小企業をユースエール認定企業として認定する制度を実施しているところでございます。

こういった制度の普及拡大・周知を通じて、若者が働きやすい職場というものを

認識、広めていければというふうに考えております。資料にありますとおり、令和7年度上半期につきましては、こちらの3事業所を新たに認定しております。

また、下側、わかものハローワーク、若者向けの支援窓口もハローワークプラザ松山に設置しております。もちろん、どこのハローワークでも相談可能ではございますけども、こちらも各支援機関と連携した取組を図っておりますので、正社員就職を目指す方のサポートに努めているところでございます。

●雇用環境・均等室長

続きまして22ページ、女性活躍推進についてでございます。まず女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況のところですが、一般事業主行動計画というのは、企業が女性の職場での活躍を促進するために策定・公表する計画のことです。

表にありますように策定の企業については、ほぼ履行確保が図られておりまして、特に努力義務企業である常時雇用労働者100人以下企業についても、愛媛県の事業で、ひめボス宣言事業というのがございますが、そちらとの連携により昨年同期から比較すると飛躍的に件数が増加しております。ちなみに昨年199社でしたが、今年度468社ということで伸びております。

表に従いまして男女賃金差異の公表状況についてですが、女性活躍推進法にもとづき公表が義務づけられております義務企業155社中144社の公表を確認しております。殆どの義務企業で公表ができておりますが、未公表の企業に関しては速やかに公表していただけるよう働きかけを行っております。

また、差異の数値と合わせて要因分析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り組みを促すこととしております。

あわせて女性活躍推進法が本年6月に改正され、法律の有効期限が令和18年3月31日まで延長され、従業員101人以上企業は男女賃金差異および女性管理職比率の情報公表が義務付けられることから、改正法の説明会を実施し、法の周知啓発に努めてまいります。

次にえるぼし認定の認定状況でございます。女性の活躍状況が優良な企業の認定である、えるぼし認定については、昨年度は4社、今年度に入って6社、新たに認定企業が増加しておりますが、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、下半期につきましても、えるぼし認定申請を目指す企業を支援してまいります。

●職業安定部長

続きまして23ページをご覧ください。女性活躍の流れですね、子育て中の女性に対する就職支援のところでございます。働く女性、出産を機に子育てのために退職するケース、こういったものもございますけれども、そういった方々がまた職場に復帰できるように働きやすい職場を作っていくということもございます。

子育て中の女性を支援するために、ハローワークのマザーズコーナーというものを県内3か所設置しております、子育て中の方にそのニーズに応じた働き方が実

現できるように、きめ細かな就職支援を行っているところでございます。右の写真にありますが、キッズコーナーといいまして、お子さんをこういった場所で遊ばせながら安心して相談が出来る、こういったようなスペースをハローワーク内に設けているところでございます。

下半期につきましては、こちら担当者制における就職率を 96.9%以上とするとともに、仕事と子育てが両立しやすい、良質な求人確保に努めてまいりたいところでございます。

●雇用環境・均等室長

次に 24 ページになります。3 の総合的なハラスメントの防止でございます。

労働局内および県下 5 か所の監督署に設置しております総合労働相談コーナーに今年度 9 月までに寄せられました相談件数は 6,637 件で、前年度比 6,686 件から 49 件、0.7% 減少しております。

コーナーにおきましては、労使間のトラブルの相談だけでなく、法制度に関する簡単な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、そちらを含んだ数字となっております。そのうち民事上の個別労働紛争の相談件数は 1,592 件でしたが、内訳で 1 番多いのが、いじめ・嫌がらせで 15.2% を占めており、2 番目に自己都合退職、これが 13.8%、3 番目に解雇、11.5% となっております。

いじめ・嫌がらせの内容としては、同僚からの悪口や無視、大声で怒鳴られるといった相談、2 番目の自己都合退職の内容としましては、人手不足を背景に、会社が退職を認めてくれない、後任が見つかるまでやめられないといった相談があったようでございます。

次に 24 ページの下の段ですが、労働局長による助言・指導についてですけれども、当事者間の話し合いを促し、解決の方向性を示唆することを目的として助言・指導を行ないますが、9 月末までに 58 件実施しております、昨年同期と比べ 13 件増加しております。

申し出の内容につきましては記載のとおりですが、雇用管理改善、会社の対応や配慮、安全面や健康面についてですが、そちらに不満があり改善を求めるというのが 17.2% と最も多くなりまして、次にいじめ・嫌がらせ、労働条件の引き下げの順になっております。

次に 25 ページ、ハラスメント対策取組支援でございます。大変申し訳ございません、3 カ所ほど数字の誤りがございますので修正いただきたいと思います。

まず棒グラフでございますけれども、パワハラ、防止措置の令和 6 年度の実績が 349 件となっておりますが、こちら 416 件の誤りでございます。416 件の誤りでございます。

その横のセクハラ、こちらの令和 6 年度実績が 59 件となっておりますけれども、こちら 64 件の誤りでございます。

あと、右の表になりますけれども、令和 7 年度のハラスメントに関する報告微収等の実績、こちらの一番下、労働局長の紛争解決援助というところの労推法の件数、

57件となっておりますけれども、こちら5件でございます。57件のところが5件でございます。大変失礼いたしました。修正をお願いしたいと思います。

ハラスメント対策の取組支援の一番相談が多い内容でございますけれども、今年度9月までに399件でございます。前年同期よりも減少しておりますけれども、ハラスメントに関する報告徴収は計画的な個別事業所への訪問のほか、個別の相談を端緒とした報告請求について53事業所を対象として実施しております。

また、パワハラについては労働局長による援助が5件、紛争調整委員会による調停については4件を実施しております。

報告請求という制度についてですけれども、これ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にはならないという可能性がございますが、一方で援助や調停は匿名で行えないということから、名前や事案を出して対応を求める望まない相談者もいるため、相談を受けた場合には相談者の意向を確認しつつ丁寧に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速やかに対応してまいりたいと考えております。

下半期の取り組みのポイントとしては、12月が特にハラスメント撲滅月間となっておりますので、ハラスメント防止措置の周知徹底に取り組んでまいります。

25ページの（2）カスタマーハラスメント対策および、というところですけれども、こちら労働施策総合推進法というものが本年6月に改正・公布されたことから関係団体等や説明会の開催を通じて周知啓発を図ってまいります。

次に26ページでございます。改正育児・介護休業法の数値については、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、子どもの看護休暇制度の見直し、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること、介護離職を防止するための両立支援制度等に関する周知、履行確認の義務付けを内容とする改正育児・介護休業法について、労働局のホームページや関係機関の広報誌等への記事掲載依頼等より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の説明会を開催して一層周知を図るなど、円滑な施行に向けた取り組みを進めてまいります。

26ページ下の円グラフでございます。育児・介護休業法に関する相談傾向ですが、育児休業等制度に関する相談が6割を占めておりまして、中でも男性の育児休業取得にかかる相談が増加傾向にございます。特に小規模の事業所においては、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、どう対処したら良いのか分からぬと言うような相談も寄せられているところでございます。

引き続き、育児・休業等制度の利用についてわかりやすい説明をするとともに、事業者に対しては制度の案内と合わせて両立支援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まいります。

26ページの右上の表ですが、当室では就業規則等が法に沿ったものとなっているかなど、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おります。その中で助言を行っておりますけれども、主な助言項目については、本年4月

に法改正がございましたので、法改正となった内容の助言がやはり多くなっておりまして、その点を中心とした実績となっております。下半期も引き続き法の履行確保に向けた取り組みを行ってまいります。

その下の表でございますけれども、両立支援助成金ということですけれども、こちらの助成金は、従業員が仕事と育児や介護との両立をしやすい職場づくりを進める企業への国の助成制度になっておりまして、助成金の支給申請件数、支給決定件数の状況が表の通りとなっております。昨年度と比較しますと、支給申請、支給決定ともにかなり増加をしている状況でございます。

次に 27 ページでございます。次世代育成支援対策の推進です。次世代育成支援対策推進法、こちらは企業や自治体が子育てしやすい社会を作るための取り組みを義務付ける法律というものですござりますけれども、そちらの法に基づきまして常用労働者 101 人以上企業の行動計画の策定等について義務付けられておりますので、そちらの策定状況は表の通りとなっておりますけれども、ほぼ履行確保が図られているといったところであります。

努力義務となっている企業についても、先ほども申し上げましたが、愛媛県でのひめボス宣言事業との相乗効果によりまして、行動計画策定件数がぐっと増加となっております。

また、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を行っております。令和 7 年 9 月末現在では、くるみん認定 55 社、プラチナくるみん認定 5 社となっております。

下半期の取り組みにつきましても、届出認定企業を増やすべく、認定申請の可能性のある企業への個別支援を引き続き実施してまいります。

27 ページの（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ございます。上半期は働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問にて収集した県内 5 社分の好事例を働き方・休み方改善ポータルサイト、こちら厚生労働省が運営するウェブサイトで企業や労働者の働き方改革や休暇取得の推進に役立つ情報をまとめたものでございますけれども、それぞれのサイトへ掲載しております。

ポータルサイトに掲載されている愛媛県の企業は、本年度掲載した 5 社分を含めまして、全部で 23 社となっております。また、8 月に愛媛県経営者協会の会員様に参加して頂きましてワークライフ・バランスの実現に関するワークショップも実施しております。下半期の取り組みのポイントとしましては、個別企業訪問等を引き続き実施してまいります。また、有給休暇の取得促進という観点から、ポスターやリーフレットを作成し、周知啓発を行うこととしております。

次に 28 ページでございます。フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発となります。フリーランスの方が安心して働く環境を整備するため、令和 6 年 11 月に施行されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るべく、引き続き周知啓発に努めてまいります。

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 等による情報発信のほか、下半期につきましては公正取引委員会の実施するフリーランス法説明会にも出席し、周知を図ってまいります。

また、寄せられた相談等に関しては、適切に対応してまいります。以上でございます

●労働基準部長

続いて 6 の (1) 長時間労働の抑制のところでございます。28 ページが中小・小規模事業者に対する支援、それから 29 ページが長時間労働の抑制に向けた監督指導などでございます。

支援のほうは、こちらにありますとおり、働き方改革推進支援センターの活用促進、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、それから労働時間相談支援班を監督署に設置しておりますけれども、改正労働基準法等の周知といった取組を行っているところでございます。

ページの右側は、「はたらきかたススメ」という特設サイトでございます。特に令和 6 年の上限規制適用開始業務の自動車運転、建設、医師、こういったところの労働時間の短縮にあたっては、例えば発着荷主であるとか、建設業の施工主であるとか、それから医療で言いますと、国民・県民の皆様の理解が必要になってまいります。そういった理解の促進をしていくということで、厚生労働省でサイトを開設しております。

続きまして 29 ページ、長時間労働の抑制に向けた監督指導になります。先日 10 月 31 日の報道発表で結果を公表させていただきました、過重労働が疑われる事業場に対する重点監督においては、違法な労働時間が認められた事業場が 43%、そのうち一ヶ月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められたものが 25% というところでございます。

以前よりも少なくなったとはいえ、中には月 100 時間、150 時間超えるような事業所もいまだに見られるところでございます。そういったことで、引き続きこういった監督指導を行っているところでございます。

また、この 11 月は、下半期の取組のポイントのところになりますけれども、過労死等防止対策推進シンポジウム、過重労働解消キャンペーンといった各種の取組を行っているところでございます。別途配付させていただきました過労死等防止対策推進シンポジウムを今月予定しております。

続きまして 30 ページをご覧ください。こちらは安全衛生になります。まず安全のほうは 30 ページなんですけれども、愛媛第 14 次労働災害防止推進計画、令和 5 年度から 9 年度までの 5 カ年で毎年 1 %ずつ、合計で 5 %以上災害を減らそうという目標を立てております。

ですけれども、非常に目標の達成が厳しい状況で推移しているのが右側の災害発生状況でございます。その理由といたしましては、この枠囲みの下のところになりますけれども、労働者の作業行動に起因する労働災害、いわゆる行動災害、それか

ら高年齢労働者の労働災害、こういったところがなかなか減らないというか、むしろ増えているところでございます。そういったこともありますて、特に高年齢労働者、行動災害の災害防止対策を推進していくこととしています。

それから、重点業種に対する取組、製造・建設・道路貨物・林業でありますけれども、こちらは従来から死亡災害を含む重大な災害が多い業種でございます。こういったところの取組も引き続きやっていくところでございます。

続きまして 31 ページをご覧ください。こちらは安全衛生の衛生になります。この中で 1 点紹介させていただきますと、熱中症対策、こちらは今年度、安全衛生規則の改正がございました。この熱中症対策のところにあります、消防団体に対する対策強化の要請、右側の写真で建災防に労働局長から要請をしたところもテレビ等で報道されているところでございます。

また、局長による建設現場パトロール、6 月の全国安全週間の期間中になりますけれども、こちらも報道されているところでございます。こういった取組を通じて、熱中症対策を上半期は特にやってきたところでございます。

下半期の取組につきましては、こちらにありますとおり、先ほどの行動災害の対策で言いますと、2 つ目の介護施設・小売業+Safe 協議会など、第三次産業の部分の対策をしっかりと進めているところです。

それから、一番下の両立支援のためのガイドライン、治療と仕事の両立支援になるんですけども、ガイドライン・マニュアルに関する説明会、これを 10 月に開催しまして、多くの参加をいただいております。

最後 32 ページ、労災になります。過労死等事案に係る迅速・的確な労災認定です。請求件数は、左側が脳・心臓疾患、右側が精神障害でございますが、脳心は令和 6 年度がちょっと際立って多かった状況でございます。精神障害は、全国同様、年々増加傾向にあるところでございます。

下の段が石綿関連疾病に関するところで、請求・認定件数は右の表のとおりとなりますけれども、石綿に関しては、労災の指定医療機関を通じて受診者への労災請求の勧奨、それから市町広報誌での周知公表を引き続きやっていくところでございます。

いずれにしても、非常に労災請求が増えている状況にありますので、医学意見の収集方法の効率化など、効率的な事務処理に努めることとしております。

以上でございます。

●小田会長

どうもありがとうございました。ただいまえひめ労働局における労働行政の推進状況について、各担当部局より一括してご説明をいただいたところです。可能な範囲、多くの情報をいただきましたので、本来順番にというのが良いかもしれませんけれども、順番にご質問いただいていると処理しきれない、時間内に終わらないという可能性もございます。それから、例年、所定の時間内に、いただいたご質問やご意見にすべて対応することができないというようなこともございまして、今年度

につきましては、10月24日付で各員の皆様に本日の会議資料をあらかじめ送つていただいて、ご質問あれば、あらかじめお出しくださいということで、半月ぐらいの期間を設けていただいておりました。ご質問は実はありませんでしたが、ただいまのご説明を聞かれて改めてこれについてちょっと聞いてみたい、あるいはご意見を出したいというふうに思われたところもあるうかと思いますので、ご質問あるいはご意見、区別しないで、ご自由にいただきたいと思います。

なお、議事録作成の都合上、ご発言、各員からご発言いただく際には、お名前をまずおっしゃっていただけすると幸いです。よろしくお願ひいたします。

それでは、どなたかでも、何についてでも構いませんので、よろしくお願ひいたします。いかがでしょうか。

はい、では、杉野委員さんお願ひします。マイクがまいりますので。

●杉野委員

伊予銀行の杉野でございます。広範にわたる色々な行政のご説明、ありがとうございました。よく理解できました。今ご説明いただいた、まあ上期の労働行政及び下期のというところと、ちょっと外れるかもしれないんですけども、あの、お話を聞いて思ったところの、お伺いしたい点、2点、お伺いさせてもらったと思います。

我々事業者にとって足元一番の課題というのは、やはり人手不足の問題というところです。人材確保の問題で、その話も中にあったと思うんですけども、我々、私ども自身もそうですし、金融機関として経営者の方々と営業店の現場が対話する中で一番の課題と言うのが、資金需要と言うよりは人手不足、人が足りないというのが一番大きな課題でありますというところがあって、この人手不足とか人材確保に関してちょっと2点お伺いしたいのですが、まず1点目の所が14ページのところで、人材確保対策、確保支援というお話ををしていただきました。

特に、ここに書いていただいているのは、介護・医療・保育とかいった、いわゆるエッセンシャルワーカーといったところの人材確保についての対策を書かれていると思うのですが、今、非常に人材、労働市場が流動化しているというのは、皆さんご案内のとおりでありますし、その流動化の理由というところというのが、人材エージェントなんかが非常に活発に活動していて、労働市場、非常に活況になっているというところがあります。

実は私ども、企業内保育所がありまして、行員向けに保育所を開設しているのですが、そこで保育士さんが確保できないという話がありましたと。1年ぐらい前の話なのですが。保育士さんを雇ってもらわないと、うちの従業員のお子さんを預かってもらえないで非常に背に腹変えられない話で、色々相談する中で、その委託支援先の経営者さんが実は20人応募来たんですということがありました。その話を聞いてみると、従来は旧来型の採用活動、ハローワークさんを使ったりとか、地元の、多分業者さんを使ったりとかしていたと思うのですが、LINEを使って、LINEを使った経由の求人出してみると1か月で20人来たんですという話がありました。すごい象徴的なというふうにその時聞いて思っていて。雇用のミスマッチという

話が多分、労働行政の観点では、例えばリスクリングして、成長分野に人を移していくような、そういう、そのスキルのミスマッチという観点で多分捉えられていると思うのですが、どちらかというと、情報の非対称性というかリーチしたい求人、求職者にリーチ出来ていないのかもしれないなというふうに、その時思った次第です。

ただ我々としては、事業者としては、引き続きハローワークさんを通じての求人や求職というところには期待をしているところであります、こういった、全体的な環境下においてですね、我々事業者が労働局の方々に求人、求職という観点で、今後どのような期待をしていって期待に応えていただけるのかといったところ、求人の情報の収集の仕方、提供の仕方についてのその仕組みも含めて、考えていく方向性があるのかというところを1点教えていただきたいと思っています。

もう1点が、ちょっと長い話なのですが、27年末に東温市の方に大手の事業者さんが進出されるというニュース、既にお聞きになっていると思います。大規模商業施設の進出というのは、多分労働者の側にとって、雇用の創出という観点で非常にプラスの話だと思うのですが、今回は400人程度を1,540円、今の愛媛県の最低賃金1,033円のところで、1,540円が最低、全国一律で雇用するという話です。

我々から見ると、労働需要の逼迫と賃金のインフレというところが課題だなと思っていて、これが今日の話でなくてもいいのですが、おそらく他の地域で、例えば熊本でTSMCが進出したときに、その地域の労働需要がどうなったとか、インフレが起きたのかというところ、影響度合いというのは多分情報をお持ちだと思うので、そういった情報を我々事業者にもいただきたいなというふうに思っております。

●小田会長

杉野委員、ありがとうございました。では、事務局お願いします。

●職業安定部長

職業安定部長の柴川でございます。まず一点目の話でございます。おっしゃるとおりですね、ハローワーク自身も中々、人材確保対策、苦労しているところでございまして、LINEを使うと20人募集が来たというのは、一つ非常にあの象徴的な話かなというふうに捉えております。

中々ですね、ハローワークが現状情報提供している媒体や、ハローワークが持っているチャンネルが中々若者にリーチできているかというところは、非常に問題意識として持っているところでございます。その一方で、やはりLINEを使った、別に、もちろんLINEに限った話ではないんですけども、あまり簡易的な募集や、労働条件の明示等の問題から、ある程度、国で設定している求人票というのは、かなり各種の法令遵守措置等、盛り込まれているものでございますので、そちらの担保も、いったん安心して使っていただく国の機関としては大事にしていかなければいけない部分もあるのかなというふうに考えています。

もちろん、若者にリーチできないというような問題意識につきましては愛媛局としても持っておりますし、國の方でも、行政機関も持っております。もう少し簡

易な手続きにならないかというところも、ちょっと中央の方と含めて、できるだけいただいたご意見も踏まえて検討していければというふうに思います。

そして2点目。東温市さんの、非常に賃金が高い、しかも大規模な求人が出るというところですね。現状、具体的な報道以上の情報は当方でも把握していないところですけれども、我々としても非常に注視をしておるところでございます。

こちらにつきましても、おっしゃるとおりその熊本の事例等ですね、情報収集しながら、遗漏なく準備に努めてというふうに思います。

●小田会長

ありがとうございました。杉野委員、よろしいでしょうか。

●杉野委員

はい。前半のところはおっしゃるとおりで、情報の管理も含めてしっかりと法令遵守していくところと、利便性のバランスのところかなと思います。一般の事業者のように、本当に気軽にみたいなイメージは持っていないのですが、ハローワークさん、行政でやっていただく良さと、利便性のバランスの良いところがお互い探れるといいかなというイメージを持ってますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

●小田会長

ありがとうございます。それでは他にご質問あるいはご意見。はい、長岡委員さんお願いします。

●長岡委員

UAゼンセンの長岡です。25ページなんんですけど、カスタマーハラスマントについて、カスタマーハラスマント、私たちの労働組合から意見を出して通った法案ですので、ちょっと興味がありまして、カスハラ周知っていうふうに、そちらに(2)ですね。関係団体との周知を行うとともに書いてあるんですけど、どういった方向で周知をしたのかっていうのを知りたいのと、あと1件、28ページですね。先ほど労働時間短縮に向けてと、適用開始業務で皆様にお願いがありますという、そこにパンフがあって、そこに該当する人というかお客様とかを含めて周知をしたというふうに書いてあるんですけど、カスタマーハラスマントも含め、私たち消費者教育というか、そこにかかるあの消費者とか、こういうことをやるとカスハラに当たりますよとかいう、利用する側も教育しないと多分分かってないと思うんですね。そういう消費教育なんかというのを労働局がやるかどうかは、適正かどうかは置いておいて、学校のカリキュラムとかに入れた方がいいんじゃないかなというふうには思うんですけど、今現時点で労働局さんがそういう消費教育を含めてどういった考え方を持っているのかを知りたいなというふうに思っております。

あと先ほど熊本の、多分コストコの件がありましたけど、82円、確か熊本今回賃

金が上がったんですね、最賃が。多分全国で一番上がってるんで、2027年の愛媛の最賃がもしかするとかなり上がるんじゃないかなと、最賃委員としては何かそんなふうな思いももっております。以上です。

●小田会長

はい、ありがとうございます。では、事務局お願ひいたします。

●雇用環境・均等室長

はい、ご質問ありがとうございます。

カスハラに関してはご説明もさせていただいたんですけども、今年の6月に労推法というものが改正されまして、各関係団体等への働きかけというのはしております。あと私共のホームページ、広報誌を活用しての周知というのをしております。今後、本格的には、厚生労働本省からの指示を踏まえて、広くカスハラ防止対策について周知をしていきたいというふうに考えております。

あとは、消費者教育に関するご質問もあったと思います。

●労働基準部長

ご想定のとおりかもしれないんですけども、なかなか消費者の皆様に対して、我々労働行政の立場からお願い、啓発というようなところ、「こういうことしたら駄目ですよ」というのは、我々の守備範囲としてやってないのが正直なところです。

事業者向けに色々なことを周知していく中で、「あなたが消費者の時にこういうことしたら駄目だよ」ということにはなるのかなとは思うんですけども、県民への周知としては、今のところは労働のルールとか、今回でいう上限規制遵守への協力といったものに限られております。

最賃につきましては、長岡委員には最賃審でいつもお世話になっておりますが、また来年度、皆様にご審議いただければと考えております。

●小田会長

長岡委員、よろしいでしょうか。

●長岡委員

はい。

●小田会長

すいません、あとでちょっと取りまとめの時間もなさそうなので、関連することを少し申し述べたいと思います。

カスハラの対応、あるいは消費者にカスハラ行為を行わないようにという話については、私、県の消費生活審議会の委員も拝命しているんですが、UAゼンセンさんがこの話をされだした頃から、行政については消費者保護だけではなくて、消費者としての適正な行動、活動というのも取り上げてやっていく必要があるということを申し上げてきたところです。

それで2点申し上げたいと思うんですが、消費者教育、カスハラ行為を行わないというようなことを含めた消費者教育を行うことについては、学校教育の中で、特に初等・中等教育、高等教育もそうかもしれませんけれども、特に消費者教育とか法教育を最近行うようになってきている中等教育の段階で行っていただくということが望ましいとは思うんですが、これは県だったり、県の県民生活課とか、あるいは消費者庁とも連携して協議など行ってきたことがあるんですけども、学校の小中高の先生方に新たな消費者教育、新たな項目を入れてやってくださいと言うと、学校の先生方がブラック職場化しているという話も広く言われている中で、今のカリキュラムのどこにどう入れたらそれができるんだっていうことで、かなりお叱りを受けたことがありますて、そんなことやる余地はありませんと、これ教育委員会にも言われたことあるんですけども。ですので学校教育の中でどんなふうにやつていくかというのは、なかなか難しいところはあるんですけども、それこそ学習指導要領を改訂する際に、そういうことも含めて入れていただこうな、迂遠な方法かもしれませんけれども、そういうことも一つ必要になってくるかなというふうに思っております。

もう一つは、これは消費者側も使用者側、使用者というか経営側も労側も、どの立場でもそうかもしれないんですけど、何がカスハラかっていうのは、ちょっとなかなか分かりづらいところがありますよね。最近ある業界の、カスハラ対応の社内業界向けに提供されている情報を見ておりましたら、繰り返し同じことを言ってくるお客様はカスハラだから対応しなくていいというふうに誤認、誤解をさせるような情報提供がされている例がありました。お店の方が行った内容、やったことによっては、消費者から繰り返し指摘を受けても、繰り返し要求されてもやむを得ないこともあるわけで、定型的に「これがカスハラです」みたいなふうに伝えていくのは、ちょっと問題があるのかなというふうに思っております。

ということで考えると、結局、これはお店、事業者側も消費者側もですけれども、あるいは労働組合においてもだと思いますが、こういうことをやってカスハラ事案として問題になって、こういうふうに解決しましたというような、あるいは解決ができなくて、第三者の判断を求めてこういうところに持っていくて、解決を図ってもらいましたみたいな情報をそれぞれの立場からできるだけ出して、情報を蓄積していく这样一个ことが必要かなというふうに思っております。

すいません、私が長く発言すると皆さんの発言時間がなくなるのでこれくらいにしたいと思います。

そうしましたら、他にいかがでしょうか。はい、では寺田委員さんお願ひします。

●寺田委員

はい、すいません、寺田です。

私は 20 ページの新卒者の雇用対策の推進のところなんですが、愛媛の高卒新卒者の離職率が高いというふうなことで、全国の平均でも直近のデータではないんですけど 35%程度あると。愛媛では 3 割後半、推定では 4 割弱あるんじゃないかなというような情報も聞いております。企業とのミスマッチングで、せっかく人材不足の中で雇い入れた若い新卒者の方が辞めていくというのは非常に残念なことだと思います。しっかりとヒアリングをしていただいて、マッチングができるような環境作りが必要だというふうに思います。

そこで、こここの上段、ここにあります職場定着に向けた支援を行っていると。職場定着支援、具体的にどういったことが挙げられるのかをお聞きしたいという点が 1 点。

もう 1 点が 27 ページでございます。27 ページの次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主の行動計画でございます。ある企業によっては、この行動計画、男性の育児休業の取得者を 2030 年、5 カ年計画で 5 名とするというような企業とかもあります。年換算でしますと年 1 名程度というふうに、非常にこの数字っていうのは、私の感覚がおかしいのかどうか分かりませんけど、少ないんじゃないかなというふうには思っているところでございます。ここにありますように、行動計画を提出している企業数が大事なんではなくて、中身が非常に重要なふうに思ってますので、そういう点は指導、この中身も相当留意して指導をしていく必要があるんじゃないかなというふうに思っております。以上になります。

●小田会長

はい、ありがとうございます。では、局の方お願いします。

●職業安定部長

安定部長の柴川でございます。まず 1 点目の職場定着支援の部分でございます。やや愛媛県離職率高い状況にあるということでございまして、もちろんさまざまな要因もあるんでございますけども、やはり新卒高卒ということになりますけども、ちょっと逆説的なんですけども、ちょっと入り口のところでしっかりとマッチングできているのか。具体的に、やはり新卒高卒ということになりますと、親御さんの意向がかなり強く出ていたりとか、本人も企業研究したつもりであってもなかなか深いところまで理解が行き届いていなかったりというようなことも聞いております。まずは、そういったことを防ぐために入り口の段階で、この会社で自分のキャリア像がちゃんと描けるのかというようなところまで含めて、まず入り口のところの就職支援に取り組んでいくというところが 1 点でございます。

そして、ただ働いているうちに外に目が向くであったりとか、先輩が辞めたのを見てそれに倣ってしまう、そういうような話、もちろん実際思っていた仕事と違ったであるとか、そういったようなこともあります。そういったような場合も、ちょっ

といったん、まず立ち止まつていただくような形で、できるだけお辞めになる前にハローワークに一度行っていただいて、今の労働市場がどういう状況なのかであるとか、就職が決まった際に、必ず若者向けのハローワークであれば「また連絡してくださいね」というようなハローワークカードを当方でもお渡ししております。そういういたものを頼りにしていただいて、ちょっと離職という言葉が頭によぎった際にも、まずは立ち止まつていただいて、その選択が今後のキャリアパスにどういった影響を及ぼすのかというところまで、ちゃんと考えた上で決断していただきたいということで、そういういたような個別の定着支援に努めているところでございます。

●雇用環境・均等室長

27 ページの一般事業主行動計画の策定状況についてご意見いただきましてありがとうございます。寺田委員のおっしゃるとおりでございます。計画を策定すればいいというものではもちろんございませんので、やっぱり中身もしっかりと、中身が重要でございますので、私どもにしても中身をしっかりと精査して、必要なときには改善のアドバイス、助言等を行っていきたいというふうに考えておりますので、貴重なご意見ありがとうございました。

●小田会長

寺田委員さん、よろしいですか。

●寺田委員

はい。

●小田会長

はい、他にございませんでしょうか。はい、では、塩出委員お願いします。

●塩出委員

塩出と申します。では、二つ質問をさせていただけたらと思います。

まず、人手不足のところで、マッチングの促進ということでいろいろ取り組みをされているということをお聞きしました。直近でいえば、こちらの方に 11 ページに記載しておりますが、正社員の求人倍率が 1.21、有効求人倍率が、直近 8 月で 1.45 というような状況で、令和 5 年から記載をしておりますが、この数年取り組まれている中で、明らかに、この求職者側の、何か変化の、こういう変化がここ数年あるよねっていうような、何かそういった特徴と申しますか、何かその辺りの情報をお持ちでしたら、ぜひ共有をいただきたいということが 1 点。

二つ目が、雇用対策協定ということで資料の 10 ページに記載があります、宇和島市、西予市、大洲市と雇用対策協定を結ばれているということが記載があります。令和 7 年度の事業計画に策定目標を設定しというふうなことを書かれておりますが、実は私の会社でも、やはり地域によっては全く募集を出しても来ない、業績が悪いから撤退ではなくて、人の確保ができなくてやむを得ず撤退ということの判断

をせざるを得ない状況にもあります。そういった中で、こういった宇和島、西予、大洲で、顕著に見られている効果ではなくともかまいませんので、どういった取り組みをされていて、こういった効果が現れてきているということで、数値化できないものも含めて教えていただけたらというふうに思っております。

●小田会長

はい、ありがとうございました。

●職業安定部長

はい、ありがとうございます。安定部長の柴川でございます。

まず1点目、現状における求職者の傾向ということで聞いております。そうですね。特にコロナ禍以降、顕著な傾向としましては、全体の中でも、もちろん人口構成比的にそうなんですけども、高齢者の方が非常にハローワークにも来られているというような状況がございます。10年前、20年前だと65歳以上になると、基本的にハローワーク、比較的長い正規パートの求人いただいていて、65歳以降の方はシルバー人材センター等を利用されるようなケースも多かったんでございますけども、最近は物価高ということもありますし、年金だけではやや生活が苦しいということで、家計補助的ではあってもちゃんと稼ぎたいというようなことで、65歳以上の方が非常に増えております。全体の求職者の約2割程度が65歳以上の方というようなことでございます。

また、全体的な流れとして、いろんな層の方、子育て女性の方とかでも再び働くということで、労働市場参加の意欲が高まっているところは感じているところでございます。基本的に売り手市場ということもございますし、物価高というような状況を受けまして、高齢者を中心に求職者、社会参加が進んでいるという認識でございます。

2点目の雇用対策協定の部分でございます。雇用対策協定、3市で実施しております種々取り組みを行っているところでございますけども、もともとハローワークの方は主に雇用対策、職業紹介等の部分を担っておりますので、主に自治体の方が持っている公報等のチャンネルであるとか、産業施策、またUIJターン施策、また学校とのかかわり、といったところを活用させていただいて種々連携を行っているところでございます。資料等にもございますけども、新規学卒者を対象として職業講話、先ほどの長岡委員からの質問とも絡みますけども、就職をめざすということは、職業生活、これからどういうことをしていくのかということを学生に対して、ハローワークの職員があらかじめ講義するというような職業講話、といったような機会を設けていたりとか、その他自治体等で大量離職の情報等が入った場合はいち早く連携いただいて、ハローワークとしても集団受け付けであるとか、といった準備を整えているとか、といったような取り組みも行っているところ

でございます。なかなか数値にできるかというところではちょっと把握しにくい部分もございますけども、そういったそれぞれの強みを活用した連携を行っ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す。塩出委員さんよろしいですか。

私の訪問先の関係で、新規学卒者に限っての話で恐縮なんですけれども、何か学生の動き方がちょっと変わってきてているんじゃないかというふうに思うところはあります。3回生向けの企業説明会のようなものをこの時期、もう既にやったものもありますし、これからのももあるんですけども、就職状況がいいからなのかどうなのか、いまひとつ分かりかねているんですが、従来型の説明会への人の集まりがよくないんですね。じゃあ、就職活動にまだ早いと思って関心がないのかっていうと全然そんなことはなくて、早い学生はもう3回生でも前期から動いているので、就職活動はやっているんだけれども、従来型の行事、就活イベントには必ずしも出席しないというような状況が見られます。これ冒頭のご質問、ご意見で杉野委員がご指摘になった情報の出し方と受け手との間のミスマッチみたいなものが、もしかするとあるのかもしれません。また分かったことがあれば、次の機会にでもお示ししたいと思いますけれども、大学関係の方、公益委員、いらっしゃいますけれども、どうですか。何か感じられることありますか。特になければ、また次の機会でもかまいませんけれども。じゃあ、村岡委員お願いします。

●村岡委員

村岡でございます。福祉や看護系の大学ですので、求人倍率非常に高いというところがあるんです。その要因は除外したとして、学生の就労意識っていうのが非常に多様になってきた。多様なライフスタイルが提示されておりますので、進学なり、いろんな社会体験として、すぐに正式な正社員としての就職ではなく、いろんな体験をしたいということで海外に留学したり、現場に就職することが、以前のように全員が同じような行動を示すのも、変わってきたと思います。

ですから、できればこの新卒の、この学生の就労意識をもう少し念頭に置きながら、どういったアプローチが適切なのかっていうのを考えていく必要が今後ある。その一つは情報の提供の仕方や情報の時期であったり、手段ですね。その選択っていうのがあるかと思います。そういうこともございますので、改めて分析等、情報収集して精査しながらの対応が必要かと思っております。

●小田会長

はい、どうもありがとうございました。

お時間も迫っておりますけれども、もしありましたら。じゃあ、すいません、伊藤委員お願いします。

●伊藤委員

すいません。一つ教えてください。

外国人労働者なんですが、外国人労働者について、18 ページの右ですね。外国人労働者の推移ということで 14500、愛媛県でだと思うんですが、今年の、前年、10 年半ほど前から 2 倍ほどになっていて、昨年から比べても 2000 人増えているというデータがあります。一方で、先ほど高卒の人の求人というのがあって、県内だと 1270 人ということで、高卒の人が 1200 人しかいないのに外国人労働者が 2000 人増えているっていう、こんな状況だと思うんです。ちょっとここを想定するのはなかなか難しいかと思うんですが、この外国人労働者が今後どうなっていくかっていう何か見通しをお持ちなのかっていうことと、この方たちが、今求人が増えて少子化が進んでいる中で、なくてはならない存在になってきているんじゃないかと思うですが、支援という意味では、例えばこういうふうなコールセンターとか、そういうところもあると思うんですが、もっと日本の社会になじんでもらうような、例えば住宅をきちんと支援するとか、そういう施策については何かやられているかというのをちょっと教えていただきたいです。

●職業安定部長

はい、まず外国人労働者でございますけども、グラフにございますとおり非常に増えているところでございます。さまざまな資格で入られてるんですけども、昨今、もともと愛媛県、技能実習生を非常に活用している地域でございます。それに加えて平成 30 年からも特定技能、新たにちゃんと労働者として入れて活用していくというような新制度でございますけども、こちらの数はやはり令和 5 年度、令和 6 年度と非常に増えているような状況にございます。また、外国人労働者につきましては、技能実習制度を新しくしまして育成就労制度ということで、令和 9 年 4 月から新たな形でスタートすること自体は決まっております。詳細につきましては、現在厚労省や外務省、法務省等で詰めているところでございます。

見通しとしては、やはり、そういった新たな新制度も踏まえると、今後も受け入れ自体は増えていくのかなという、人手不足の状況とも踏まえて増えていくのかなというような認識は持っております。

住宅支援の部分につきましては、自治体の所管ということにはなるんですけども、日本語教育やそういった部分、生活支援の部分につきましても、各省庁連携してできるだけ共生社会、実現できるよう進めているところではございますので、ちょっと労働局の範囲におさまるものではございませんが、そういった方向性であることをお伝えさせていただきます。

●小田会長

局長からも何か。

●労働局長

今、お話したとおりですが、高卒求人が特に採れなかつたりして人手不足という、その結果というか、多くの事業所さんが外国人雇用にシフトするのではないかと思います。この人手不足が続ければ、それは外国人が増えてくるという状況になるのかなと思います。

先ほどの住宅の話ですけれども、所管ではないのですが、技能実習生であれば、法律がありまして、ちゃんとその中で住宅も手当てしながら受け入れるという仕組みになっていますので、それを管轄する、監督したりするところとして実習機構というところがありまして、そこと労働局と法務省で連携して対応していますので、そういう仕組みはございます。その他は、県ですか、そういうところが受け入れ自治体として、おそらくきっとやってコミュニティーに入ってもらうということが重要なのかなというふうに思います。

●小田会長

はい、ありがとうございます。伊藤委員さん、よろしいですか。

●伊藤委員

ありがとうございます。

●小田会長

時間がまいっておりますが、先ほど挙手いただいておりましたので、田窪委員お願ひいたします。

●田窪委員

田窪でございます。時間短くお話しさせていただきます。

質問はもうかぶりましたので、できましたらお願ひということでしたいんすけれども、いろいろお話を伺いまして、残念ながら自分があまりにも知識が少なかつたということを非常に反省もしております、先ほどの離職時にはハローワークに来て欲しいとかいうようなご発言も頂きまして、ぜひ学生にどんどん指導していきたいと思っているんですが、そういうときに、今この頂いたような資料でありますとか、そういうものを例えればキャリア関係の授業とか、そういうところでできるだけ紹介させていただければ、特にこの中身もよく学生に伝わると思うんです。そういう教育を我々もしていきたいと思いますので、ぜひそういうデータを使いややすい形でご提供いただければと思います。そういう要望でございます。よろしくお願ひいたします。

●労働局長

その点は、こちらからもぜひお願ひしたいと思っておりますので、また提供させていただけたらと思います。

●小田会長

ちなみになんですが、今日の会議資料で公開するとまずいものっていうのはあるんでしょうか。

●労働局長

これは全部オープンの資料です。

●小田会長

そうですか、分かりました。いつも貴重な情報を頂きながら、これどこまで大学とかで使っていいのか、話していいのかと。話すだけにだいたいとどめていて、資料そのまま使うということはしないできているんですけども、支障なければ、今の田窪委員のご指摘のように活用させていただきたいと私も思っております。

●労働局長

何日の審議会の資料という形で、時点とかもありますので、お願ひできたらと思います。

●小田会長

はい、ありがとうございます。

では、多岐にわたってご審議いただきてまいりました。他にもご意見、あるいはご質問もあるうかと思いますけれども、予定の時間に既になっておりますので、この辺で議事については終了したいと思います。

では、最後に常盤局長からお願ひいたします。

●労働局長

本日は熱心にご議論いただきましてありがとうございます。今いろんな貴重なご意見ご指摘いただきましたので、下半期に向けてしっかりと反映していきたいと思います。

今日はどうもありがとうございました。

この場はこれで終わりですけれども、引き続き個別にでも何かありましたら声をかけていただいて、また意見交換をさせていただけたら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。

●小田会長

はい、どうもありがとうございました。

今、局長からもございましたように、私の進行の不手際もあって、皆さんにお話しitただくことが必ずしもできませんでした。今日の議事をお聞きになって、ご質問あるいはご意見などありましたら、事務局の方にお寄せいただき、それを時期的に皆さんに早期にシェアした方がいいものについては、情報共有を事務局を通じて図らせていただきたいというふうに思いますし、時期的に次回でよいというものは、次の審議に反映していただくように事務局にお願いしたいというふうに思いますので、ご意見等お寄せいただければと思います。

では、以上で審議を終了させていただきます。最後に事務局から何か連絡事項等ございましたらお願いいいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

先ほど会長の方からもお話しあったとおり、もしご意見等ありましたら私が猪熊の方にメール等で頂けたら、また適宜各部署の方から回答、収集した上でご回答させていただきますので。

あと次回の第2回の審議会の開催につきましては、来年3月を予定しております。議題の方は、令和8年度の愛媛労働局の行政運営方針の予定となっております。また改めて日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いいいたします。以上です。

●小田会長

はい、ありがとうございます。

では、本日の議事は全てこれにて終了いたします。各委員の皆様方におかれましては、円滑なご審議に協力いただきましたこと感謝申し上げまして、これにて閉会といたします。どうもありがとうございました。