

令和7年度 第2回愛媛地方労働審議会

(令和8年3月5日)

○日時 令和8年3月5日(木) 13時40分～15時40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】

武田委員、寺田委員、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、村重委員、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、需給調整事業室長、
職業対策課長、訓練課長、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

定刻前ではありますが、全員そろわれておりますので、ただいまから令和7年度第2回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。

私は冒頭の司会を務めます、事務局の稲田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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

●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、ご協力を賜っておりまして、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

また本日は、年度末のお忙しい中にありまして、ご出席を賜りまして、重ねて

御礼申し上げます。

当審議会は、愛媛労働局が所管している業務につきましてのご審議をお願い申し上げます。本日は令和7年度、今年度の締めくくりとして、令和7年度下半期における重点政策の取組状況、そして令和8年度の愛媛労働局の行政運営方針案につきまして、ご説明を申し上げ、その上で委員の皆様からご意見を頂戴したいと思っています。

ご承知のとおり、我が国は、人口減少、少子化といった課題に直面しておりますが、特に地方部では、生産年齢人口の減少ですとか、都市部への流出といったことが大きな課題となっており、愛媛県においても例外ではなくそういう状況でございます。人手不足の深刻化ですとか、さらには賃金引上げ、そして物価上昇への対応といったことが重要な課題となっております。

こうした中で、労働局で行う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をはじめとしまして、すべての働く方々にとって働きやすい職場作りの促進、そして賃金引上げ支援、リスクリングや人手不足対策など、各課題で様々な施策を進めているところでございます。

賃金引上げについて少し状況を申し述べます。愛媛県最低賃金は1,033円と今回大幅な引上げとなり、それに併せて、中小・小規模事業者への助成金などのきめ細かな支援に努めてまいりました。また、県内の機運醸成に向けての取組といたしまして、2月16日に「愛媛県地方版政労使会議」、これを開催いたしまして、共同メッセージを取りまとめて発表をさせていただいたところです。愛媛県をはじめとした関係機関と連携しまして取組を進めていきたいと思っております。

令和8年度の行政運営方針でございますが、大きな目標といたしまして、すべての人がいきいきと働く愛媛を目指してということで、各種施策に取り組んでいきたいというふうに思っております。具体的には、基本方針として4本柱を掲げてございます。1つ目の柱は賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援でございます。2つ目はリスクリング、労働移動の円滑化推進。3つ目が人手不足解消。4つ目は多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組でございます。

これらの詳細につきましては、後ほど令和7年度下半期の取組状況と併せて各部室長からご説明させていただきます。

今後につきましても、社会情勢や雇用をめぐる動向、これを注視しながら、労働局、労働基準監督署、ハローワーク一体となって、地域、そして国民からの期待に着実に応えていけるよう、取り組んでいき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のないご意見、ご指摘を賜りまして、それを今後の行政運営に反映させて、よりよい行政を推進していきたいと考えておりますので、よろしくご審議のほどをお願い申し上げまして、冒頭の私からの挨拶とさせていただきたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●雇用環境改善・均等推進監理官

そしたらここで一旦、新任委員の紹介を少しさせていただけたらと思っております。

第13期委員のうち、前回、第1回審議会を欠席されておりましたけれども、今回ご出席いただきました新任委員から一言いただけたらと思っております。

令和7年10月1日から使用者側委員に就任いただいております、村重委員でございます。一言ご挨拶をお願いいたします。

●村重委員

皆さん、こんにちは。宇和島自動車の村重と申します。今日はどうかよろしくお願い申し上げます。

何分、このような会に出席することは初めてですので、何かとんちんかんなことを言ってしまうようで、ちょっと怖いところはございますが、皆様のご指導をしっかりと入れて頑張っていきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

●雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。その他の委員の皆様におかれましては、第1回の審議会でご紹介させていただいておりますので、名簿の配布をもってご紹介にかえさせていただきますと存じます。

続きまして、定数報告です。本日、岡本委員様、長岡委員様、杉野委員様におかれましては、ご都合により欠席となっております。従いまして、本日の出席委員は18名中15名で、各側では公益側が6名、労働者側が4名、使用者側が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程第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後日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。資料が不足の場合又は持参資料をお忘れの場合は、挙手いただけましたら配付させていただきます。ご確認をいただけたらと思っております。

まず最初に、あらかじめ郵便にて配付しておりました資料の方、封筒の方の資料の方から確認させていただいたらと思っております。1点目は表紙と、あと裏面に会

次第が載っている会次第の資料です。次に資料一覧の資料です。次に3点目が委員名簿となっております。4点目が議事資料としまして、まず1つ目が「愛媛労働局における労働行政の推進状況」こちらの資料。次に「令和8年度愛媛労働局行政運営方針」こちらの資料になります。こちらの資料、1点訂正がありますので、ちょっと確認をお願いできたらと思います。これの一番後ろのページを1枚めくっていただきまして、18ページのところなんですけれども、小見出しのところ、(4)の小見出しが、ちょっと印刷が、すみません、ずれてしまっておりました。書かれているのは「(4) 労災保険給付の迅速かつ適正な処理」という文言がずれてしまっておりました。申し訳ありませんでした。その次に添付させていただいている資料が厚生労働省組織令・審議会令などの関係法令となっております。事前送付しておりました資料は以上です。

あと、机の上に事前に、本日、配付しておりました資料の方が、出席者名簿と、配席図、あと審議会資料の差し替え資料というのを付けさせていただいております。

以上が配付させていただいている資料となります。不足等なかったでしょうか。

なお、前回の審議会においてご要望のありました、大学関係委員様への資料のデータ送付につきましては、差し替えページを差し替えた上で審議会後にメールにて送付する予定としておりますのでよろしくお願いいたします。

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程第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。

●小田会長

失礼します。ただいま進行についてですね、本日の進行を務めるということでご案内をいただきました小田でございます。

あんまり開催頻度の高い会ではないということもございますので、短い時間ではありますが、極力、皆様から様々なお立場、様々な経験に基づく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。また、充実した審議とともに、円滑な議事の進行にも努めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、以下、座って、失礼します。

それでは、議事次第をご覧ください。議事次第の後半3の議題に入ります。

議題は、ご案内いただきましたように2つございます。

ではまず、1つ目の議題「令和7年度下半期愛媛労働局の行政運営状況」について、事務局から説明をいただきたいというふうに思います。資料は「令和7年

度第2回地方労働審議会～愛媛労働局における労働行政の推進状況～」こちらをご覧ください。

すべて説明いただいた後で一括して審議に入りたいというふうに思います。

それでは、事務局におかれましては着席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。よろしく申し上げます。

●労働基準部長

労働基準部長の佐藤でございます。今から説明してまいります。だいたい30分弱、2時15分位までの時間帯で下半期の取組状況を説明させていただきたいと思っております。

資料を1枚めくっていただきますと、SNSを活用した情報の発信ということで、施策の内容、イベントなど、ユーチューブ・インスタ・LINEなど作って発信しているところでございます。

もう1枚めくっていただきますと、第1、1の「(1)最低賃金の引上げに取り組む中小・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」でございます。

すぐ下の写真にございますとおり、さる2月16日、愛媛の地方版政労使会議において共同メッセージを発表というところでございます。

こちらの会議には県副知事、労使団体のトップ、金融機関、それから関係行政機関に出席していただいて、こういった共同メッセージを発出したところでございます。取組内容はこちらのとおりでございます。

右側、最低賃金の方の話になるんですけども、12月1日からご承知のとおり、時間額1,033円に改定されております。この改定内容につきまして、各種の媒体を通じて、周知広報を図っているところでございます。また、その上の助成金の申請状況につきましては、それぞれ昨年同時期、括弧内に比べて利用件数が増加しているところでございます。

引き続き来年度もこういった取組を進めてまいります。

●雇用環境・均等室長

続きまして、2ページ「(3)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。

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保のために、報告徴収を、2ページの表にありますように、1月末現在で149事業者を対象に実施をしております。

主な助言事項は「雇い入れ時の説明義務に関するもの」が一番多く、次いで「労働条件の文書交付」「通常労働者への転換」の順となっております。「望ましい雇用管理」というのが一番下にございますが、基本給や賞与などについて、改めて正社員との待遇差の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でございます。

次年度の取組のポイントですが、説明会や集団指導での場での周知徹底・遵守を要請することとしております。

右側の「(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」としましては、引き続きキャリアアップ助成金の活用勧奨等を行ってまいります。

●職業安定部長

続きまして3ページからになります。職業安定部長の柴川でございます。

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」の部分になります。

上からまいります。「(1) 教育訓練給付等による労働者の学び直しの支援」というところでございます。教育訓練給付制度、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合に、その費用の一部を支給する制度がございます。こちらにつきまして、県下も指定講座を増やすべく、訓練機会の周知、また労働者の皆様に向けての、活用に向けての周知を行っているところでございます。

真ん中「(2) 愛媛県地域職業能力開発促進協議会の活用」でございます。県内における訓練関係につきましては、労使団体が訓練の実施機関を構成員としまして、職業能力開発促進協議会というのを年2回行っております。

今年度10月に第1回開催しまして、さる2月20日に第2回開催させていただきました。

デジタル分野の訓練につきまして検証等を行い、その結果等を報告させていただいたというところがございます。

その下、(3)でございます。キャリア形成・リスキリング支援センターと申しまして、キャリアコン等を行っている施設、県内に設置しております。こちらを活用しまして、就職の支援、訓練受講に向けての支援を行っているところでございます。

続きまして4ページに進んでいただければと思います。「(4) 求職者支援制度の活用促進」。雇用保険受給できない方に向けて、求職者支援制度を、生活費用を受給しながら訓練を受けられる制度を運用しているところでございます。

続きまして「(5) デジタル推進人材の育成推進、育成支援」というところございまして、公的職業訓練の中で、特にデジタル分野への重点化を図っているところでございます。デジタル分野、特にデザイン分野で就職率がやや低いというような状況が見受けられるところございまして、その3分野の就職可能性等につきましても情報提供を行いまして、本人の能力や求職条件等を踏まえた適切な受講勧奨を行っております。

ページの真ん中あたりは本年度の訓練の受講率、入校率というところござい

ます。やや雇用情勢が良いことも相まって、入校率にはやや課題が残る形となっております。

その下、修了者とその就職状況につきましては、就職率、右側の表の真ん中あたりになりますが、就職率 73 パーセントというところでございまして、目標を上回って推移し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。「人材開発支援助成金による人材育成の推進」というところでございます。企業様が企業内で訓練を実施した場合に、その訓練に要した費用の一部を助成する制度、人材開発支援助成金というところがございます。こちらですね、大きくこちらの 2 種を人への投資関係として推進しておりまして、申請状況このように推移しているところでございます。

続きまして 6 ページには職務給の導入というところでございまして、こちらにつきましては支援ツールの周知、多様な働き方の実現応援サイトを活用して行っているところでございます。

続きまして 7 ページ 3 に移ろうと思います。

3 番「成長分野等への労働移動の円滑化」という部分でございまして。「「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進」の部分でございまして。

厚生労働省の方では、労働市場を分かりやすくお伝えするために、job tag やしょくばらぼといったサイトを公的に運営しております。

まず上側の job tag というものが職業情報の提供サイト、職業について、その内容、就労する方法、求められる知識・スキルやどのような人が向いているか、そういったことがチェックできるようなサイトを運営しております。

また、下側がしょくばらぼ、職場情報総合サイトといいまして、個別の企業さんの勤務実態の働き方、採用状況、女性活躍関係の情報等を検索・比較できるサイト、こういったものを運用しております。こういったものを活用しまして、就職活動中の学生の皆さんや、あるいはミドルシニア層の転職支援、そういったところに活用しているところでございます。

下側、就職困難者を雇い入れる事業主への成長分野への労働移動の円滑化の部分でございまして。こちら特定求職者雇用開発助成金というものを運用しておりまして、雇い入れに際して、成長分野の業務に従事させる事業主さんに対して助成を行っております。このような試験ツールも用意しているところでございます。

続きまして 8 ページ進んでいただければと思います。

ハローワークの発信力、機能強化のところになります。こちらハローワーク職員、できるだけキャリアアップコンサルティングの資格を取得しまして、より効果的な職業相談できるように研修等の取組を進めております。

また、SNS等の活用、こちらにつきましては、やはり若者中心に訴求するには、今はやはり SNS 避けて通れないというところでございまして、各種の SNS を活用した周知広報を進めているところでございます。特にこの1月からハローワークの LINE アカウントを全所分開設いたしまして、こちらを活用しまして発信強化に取り組んでいるところでございます。

続きまして9ページになります。ここからは地方公共団体との連携の部分になります。まず一体的実施事業といたしまして、地方公共団体と連携して一体的に運営している施設、大きく2種類ございます。

左側が、主に若者向けと申しますか、ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナーというものをハローワークとジョブカフェ愛 work が連携して運営しているところでございます。

右側が、松山市の生活保護、生活困窮者の方に対して支援窓口、特別に設置しておりまして、松山市福祉・就労支援室というものを設置しております。こういったものも併せて運営を図っているところでございます。

続きまして10ページ進んでいただければと思います。雇用対策協定といたしまして、こちら各地域の、特に雇用対策協定を締結しまして、右側でございます、地域の雇用のミスマッチの解消、若者等の人材の地元定着、外部労働市場からの受け入れ、こちら3本柱を中心に連携した施策を行っているところでございます。

県内で現在、3市と締結を結んでおります。宇和島市、西予市、大洲市と締結しております。

本年度下半期、西予市と合同企業説明会を開催したり、また大洲市との関係では、移住フェスの方と一緒に参加させていただいたり、そういった形でできるだけU・Iターン対象者を捕まえようというような取組も前に進んで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。ここからは「第3 人材不足対策」という部分でございます。主にハローワークが行っている職業紹介の取組についてのご紹介になります。

こちら、ページの左側の真ん中少し下の表、こちら、有効求人倍率の推移ということでございまして、こちらの表の直近では12月の有効求人倍率が1.41倍となっております。

こちら、お仕事探しをしてる方1人に対して1.4人分の求人があるということございまして、求人の方が非常に出ているというような状況でございます。言い換えると、人手不足の状況が続いているということでございます。

こういった状況を踏まえて、職業紹介、充足に向けた支援、また、雇用保険受給者の早期再就職、こういった取組を進めているところでございます。

12 ページ及び 13 ページにかけては、ハローワークで行っておりますマッチング機能の評価・改善の取組の概要についてですね。

13 ページは、愛媛県下の 8 つのハローワークの目標に対する進捗状況というものをご掲載しております。こちら、またお時間あるときにご確認いただければと思います。

続きまして、14 ページに進んでいただければと思います。「人材確保対策コーナーにおける人材確保支援」の部分でございます。こちら、全体的に人手不足の傾向進んでいるところでございますが、特に医療・介護・保育・建設・警備・運輸、こちらの分野につきましては、なかなか雇用吸収力が高い、なかなか省人化省力化が難しい分野ということの認識でございまして、特に、ハローワーク松山の方に人材確保対策コーナーというものを設置しまして、関係団体とも連携した人材確保支援に取り組んでいるところでございます。

右下の方に、動画のサムネイルを載せているところでございますけれども、こういった分野の事業主さんに取材させていただきまして、1 日の仕事や、仕事するにあたっての苦労点やうれしかった点などをインタビューさせていただきまして、こういったものをより身近に感じていただけるような広報活動も行っているところでございます。

下側、「(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。人手不足の現状におきましては、なかなか人が来ないというわけではちょっと難しい部分がありまして、より働きやすいような環境を整える必要があるかと思っております。雇用管理改善等コンサルタントといたしまして、無料で社労士さんに相談できるような仕組みを設けているほか、働き方改革推進支援センター、こちらでも労務管理への人材確保に向けての相談支援を行っているところでございます。

続きまして、15 ページになります。こちらは、「雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応」の部分になります。職業紹介事業者や派遣事業者につきましては、必ず厚生労働省、労働局への届出等が必要になっておりまして、そちらがちゃんと業務運営されているか、指導監督等を行っているところでございます。

指導監督等の状況につきましては、ページの左下真ん中あたりになりますけれども、労働者派遣事業年間 200 件強、職業紹介事業所は年間 50 件強、こちらを計画的に進行しているところでございます。特に不適切な点等ありましたら、指摘を行ないまして、全体の改善いただくというような流れとなっているところでございます。

続きまして、16 ページになります。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」の部分になりまして、様々な属性の方に対しての、あるいは

お仕事探しであったりとか、雇用管理改善の取組についてのご紹介といったところになります。

まず、16 ページは高齢者の方に対する受け入れ取組ということでございます。まず高齢者の方につきましては、70 歳までは就業機会確保措置といたしまして、努力義務ではありますが、事業者さんに70歳まで雇用を継続していただくようにご理解いただくような取組を進めているところでございます。

右側の下の方のグラフ、高年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、こちら7年度現在36.8%まで上昇しております。こちらをより高めていく事業主さんへのご理解を求めていくような取組でございます。

またこちらに加えて、ハローワークの方でも一方で高齢者の方向けのマッチング支援を行っておりますし、またシルバー人材センターとも連携しまして、各請負等の形でも多様な就業機会、こういったものを提供しているところでございます。

続きまして17 ページになります。17 ページは、障害者の方に向けた支援ということになります。障害者につきましては、障害者雇用率というものを設定させていただいております、できるだけそちらに達するような形での雇用を共生社会の実現のために進めているところでございます。

ページの真ん中下、右側のグラフを見ていただきますと、障害者雇用状況の集計結果といたしまして、雇用障害者数と実雇用率、掲載しております。おおむね、右肩上がりです。進捗しております、皆様のご理解の賜物というふうに考えております。

続きまして、18 ページになります。18 ページは外国人求職者への支援ということになります。

愛媛県でも外国人の方、労働者、非常に増えているような状況でございます。こちらは雇用管理の改善、なかなか言葉が通じない、生活習慣が違う等の問題はもちろんございますので、そういったような問題に対応できるよう、外国人雇用管理アドバイザー、こういった者が雇用管理の相談に乗っているところでございます。また外国人雇用管理セミナーというような手法や形式のようなものも開催させていただいております、こうした取組含めて外国人の方に関してご理解を進めていくような方針でございます。

続きまして19 ページになります。19 ページは、就職氷河期世代を含む中高年層の方へ向けた就労支援ということになります。こちらの中高年世代の方に向けて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県で設置しております、各界一体となった取組を進めているところでございます。取組につきましては、表の真ん中にごございますとおりですが、合同就職面接会や若者サポートス

テーション、そういった就労前にいろんな生活に向けての体制を整えるような支援と併せて実施しているところでございます。

続きまして、20 ページになります。20 ページは、新卒、学生の方向けの支援ということになります。

非常に情勢としましては、特に学卒の方、非常に就職の情勢は良いというようなどころでございまして、内定率も非常に高い状況で推移しているところでございます。その一方で、色々な事情があってなかなか踏み出せない方や、情報が溢れ過ぎていてなかなか自分の進路が見えないという方もいらっしゃいますので、そういった方に向けて若者新卒応援ハローワーク等も設置しておりますので、こういった方に向けて出遅れのないように支援を進めているところでございます。

続きまして 21 ページになります。21 ページは、「正社員就職を希望する若者への就職支援」ということになります。ちょっと一旦、卒業してしまっただけで非正規就職して、ちょっとその後また途切れてしまったであるとか、一旦正社員で就職したんだけどちょっと離職してしまった、そういった方に向けての就職支援ということになります。若者の雇用管理に積極的な企業様に対してユースエール認定企業というものも行ってございまして、こちら今年度かなり建設業さんを中心に多くの企業さんを認定させていただきました。

また、わかものハローワーク特別支援窓口等も用意しておりますので、こういったところを案内しまして活用しまして、若者に向けての就職支援を進めているところでございます。

●雇用環境・均等室長

それでは、資料 22 ページをご覧ください。女性活躍の推進になります。一般事業主行動計画策定状況のところでございますが 301 人以上の義務企業についてはすべての企業で履行確保が図れております。男女の賃金差の公表につきましても 301 人以上の企業すべて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。えるぼしの認定につきましても、今年度、新たに 7 社の認定を行ないまして、ホームページ等により広く周知を行っているところでございます。

●職業安定部長

続きまして 23 ページ、子育て中の女性等に対する就職支援でございます。ハローワークの中、マザーズコーナーというものを設置してございまして、右側の写真にございますように、お子様等をこちらで遊ばせながら、就職相談できるような体制を整えているところでございます。また、子育て女性が就職しやすいような求人、ある程度パートさんの求人であるとか、子どもさんの急な休みに対応が利く、そういったような求人を用意いたしまして、就職支援を行っているところで

ございます。

●雇用環境・均等室長

それでは資料 24 ページをご覧ください。総合的なハラスメントの防止になります。労働局及び監督署に設置しております、総合労働相談コーナーの周知や機能強化のため、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。12 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 9,801 件で前年同期から 69 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 2,370 件となっております。一番多い相談は、いじめ・嫌がらせで 16.2%、次いで自己都合退職、解雇の順となっております。次に労働局長による助言・指導ですが、下の方になります。当事者間の話し合いを促し、解決の方向性を示唆するというを目的として助言・指導を行ないませんが、12 月末までに 90 件を実施いたしました。昨年より 22 件の増加でございます。

次に 25 ページをご覧ください。ハラスメント対策の取組支援です。この資料差し替えになっておりますので、別添の差替えの資料をご覧くださいと思えます。一番相談の多い内容になりますパワハラ相談件数は、今年度 1 月末までに 578 件と前年同期 684 件よりも減少しておりますが、パワハラに関する報告請求は、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て 119 事業所を対象に実施いたしました。また、パワハラについては労働局長による援助が 8 件、紛争調整委員会による調整については 5 件実施をしております。来年度の取組のポイントですが、パワハラ防止について約 3 割の事業場が防止措置を講じていないことを把握しておりますので、引き続き指導を実施してまいります。また、労働者等からのパワハラ相談につきましても、迅速かつ適切に対応してまいります。

次に、資料 26 ページをご覧ください。仕事と育児・介護の両立支援になります。令和 7 年の 4 月及び 10 月に段階的に施行されております、改正育児・介護休業法につきましては、改正内容を各種広報媒体を通じて、広く周知を実施しております。特に、柔軟な働き方を実現するための措置について問い合わせが増加していることから、引き続き改正法の内容を広く周知するとともに、企業への個別指導等を実施してまいります。

次に、26 ページの下から 27 ページにかけて、次世代育成支援対策の推進ということになります。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して、令和 8 年 1 月末現在、県内ではくるみん認定 56 社、プラチナくるみん認定は 5 社となっております。

また、常用労働者数 101 人以上企業の行動計画の策定状況は、27 ページの上の

表のとおりとなっておりますが、ほぼ履行確保が図られているところであり、努力義務となっている企業についても、愛媛県とのひめボス宣言事業との相乗効果によりまして、行動計画の策定届出数が増加傾向でございます。次年度につきましても、くるみん認定企業を拡充すべく、認定申請の可能性のある企業への告知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。下半期も、働き方・休み方改善コンサルタントが個別企業訪問により、多様な働き方の環境整備に向けた働きかけを実施いたしました。次年度も各種取組を積極的に実施し、環境整備にかかる支援を行ってまいります。

27 ページの下のところ、「フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等」でございます。フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、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。

●労働基準部長

続きまして、28 ページご覧ください。6の「(1) 長時間労働の抑制」対策でございます。左側、中小企業・小規模事業者等に対する支援、それから右側が抑制に向けた監督指導でございます。引き続き働き方改革を進めていくために、この支援と指導の両面から対策をやっているところでございます。

また、左の下の「令和6年度適用開始業務等の労働時間短縮に向けた支援」、運送・建設・医師になりますけども、上の方の特設サイト「はたらきかたススム」にありますとおり、国民の理解が必要となっております。そういった周知も進めているところでございます。

次のページ、29 ページご覧ください。上の下半期の取組として、11月の過労死等防止啓発月間、その取組を2つ紹介させていただいております。左側がシンポジウム、右側がベストプラクティス企業、地域のモデルとなるような先進的な取組をやっている企業に局長が訪問をしたところでございます。

続きまして30 ページご覧ください。災害の防止、安全のところでございます。重要事項の推進状況なんですけれども、令和5年から9年、5か年計画で5パーセント災害を減らしていくというような目標を立てておりますが、実績としてはなかなか進んでいない、むしろ微増という状況でございます。その要因としては、その次の下にありますとおり、高年齢労働者の労働災害が増えているというのが一番大きな要因でございます。改正労働安全衛生法で、令和8年4月から施行されます高年齢労働者の労働災害防止対策、これを事業所の努力義務として課すというところでございます。

また、下の重点業種、それから災害防止団体の取組の支援で、従来から大きな災害の起こりやすい業種、ここにつきましては、関係の災害防止団体とも連携しながら、引き続き取組を進めていくこととしております。

続きまして 31 ページ、衛生、健康確保の対策のところでございます。

取組は記載のとおりでございますけれども、右下のところ、両立支援のためのガイドライン、治療と仕事の両立支援でございます。人材不足が顕著になる中で、こういった治療をする必要のある方、こういった事情を抱える方にも活躍いただくが必要不可欠となっておりますので、こういった取組を進めていくところでございます。

次年度の取組のポイントには、ここにあります改正安衛法、個人事業者、それから高年齢者に対する労働災害防止対策の周知と履行確保を重点的に進めていくところにしております。

続きまして、32 ページは労災保険でございます。上の左側、脳・心臓疾患、右側が精神障害の請求決定件数の推移でございます。特に右側の精神障害、このところが請求件数が全国、愛媛ともに増えているというところでございます。

以上でございます。

●小田委員

どうもありがとうございました。

ただいま、愛媛労働局における労働行政の推進状況について、各担当部局より一括して説明をいただいたところです。大変様々な問題があるということに対応して、多様な範囲にわたっておりますので、何からでも構いません。ただいまのご説明に関して、ご質問やご意見など、自由にいただきたいというふうに思います。なお、ご発言に際しましては、議事録作成の都合上、発言者のお名前、それから資料に関連してご質問等いただく場合には、その関連する資料のページなども触れていただけると助かります。では、いかがでしょうか。どの点からでも構いません。

はい、では西川委員さんお願いします。マイクがまいますのでお待ちください。

●西川委員

労働側委員の西川です。本日はご説明ありがとうございました。私の方から少し 3 点、2 点はちょっと確認なんですけれども、発言させていただければと思います。

まず、差し替え版の 25 ページ、ハラスメントの関係です。これですね、全体を総じて、令和 7 年度の数値というのは軽減傾向にあるものの、一方で妊娠・出産ハラスメントについては若干増えていると。で、一方で育休については減ってる

んです。で、これ妊娠・出産ハラスメントが少し増えた傾向にあることの要因として、何かご存じであれば教えていただきたいというのが1点です。

もう1点目、30ページになりますけれども、高年齢労働者の労働災害防止対策ということで、周知啓発等、4月以降、改正労働安全衛生法に伴って、取組を進めていかれるとは思いますが、これお願いにはなりますけれども、今後ますます高年齢の方を雇用される企業は増えてくると思われまして、その状況になってきています。社会情勢も含めて。そうなった場合に、例えばエイジフレンドリーガイドラインの補助金だとか、どういうハード的な対処をされたのかという好事例ですね、事例紹介みたいな活用事例をぜひとも周知展開いただければ、今後幅広くそうした制度を活用する事業所なども増えてこようかと思っておりますので、周知の際にはそうしたこともぜひしていただければというお願いです。

で、最後の確認なんですけれども、最後32ページ目。過労死等の労働災害保険給付の関係ですけれども。これ、決定件数に比べて、支給の決定件数というのがかなり減ってるように見受けましますので、これは脳・心臓疾患並びに精神障害ともども同様の傾向かと思われまして。その要因がもしご存じでしたらお聞かせいただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

●小田委員

はい、ありがとうございます。

それでは、3つご質問いただいたかと思っておりますけれども、それぞれについて、事務局から回答あるいは情報提供いただくと助かります。よろしくお願いたします。

●雇用環境・均等室長

はい、ご質問ありがとうございます。

まず、ハラスメントの関係で、妊娠・出産のハラスメントの相談は増えているけれども、育休の相談が減っているというようなところの要因につきまして、ご質問をいただきありがとうございます。特段これという要因はないんですけれども、男性の育休取得に関する相談が昨今増えておりまして、それに伴いましてこういう形になっているのかなというところがございます。あと、男性の相談に関しては、初めて取りますという会社さんも非常に多くて、そういう状況、相談が増えているということをご報告させていただけたらと思います。

●労働基準部長

続きまして2点目、3点目のところ、私から申し上げます。

まず高年齢労働者の災害防止対策でございます。ご意見として賜って、特におっしゃられたようなエイジフレンドリーガイドライン、それから補助金、こういったところの活用事例につきましては引き続き分かりやすい資料を、適宜ご用

意させていただき、説明会などを通じて広く周知してまいりたいと考えております。

それから3点目の労災、特に支給決定の件数の部分が、請求が増えているけども、支給決定が増えてないというようなところでございます。これ実は全国とも同様の傾向となっております、1つ考えられるところが、脳・心、精神とも認定基準がそれぞれ最近改正になっております。特に脳・心でいうと、不規則な勤務も発症の要因として考えていく基準になったりしているところでございます。

ただ一方で、疾病との因果関係、出来事と疾病との因果関係、あるいは労働時間、不規則な勤務との因果関係を考えますと、請求が増える割には支給決定件数が増えてないところなんですけれども、どうしても請求はどんどんくるんだけど、なかなか本当に労災認定に至るまでの基準に達してないという請求が増えてるというふうに考えざるを得ないのかなと思います。

ただいずれにしてもですね、それぞれの認定基準に従って、引き続き適正、迅速な労災保険給付に努めることによって労働者保護を図ってまいりたいと考えています。

以上でございます。

●小田委員

西川委員さんよろしいでしょうか。

●西川委員

ありがとうございました。

●小田委員

はい。ありがとうございます。

あの最後の点に関連して、佐藤部長、ちょっと伺いたいんですけど。労災認定の因果関係の調査っていうのは、なかなか大変だと思われるところ、認定を担当する職員さんの数も、特に増えているわけじゃない。むしろ場所によっては減っているかもしれないというようなことを考えると、認定にかかる審査の時間が長期化しているというようなことも、想像はするところなんですけど、これはどうなんでしょうか。時間がより掛かるようになったりしているんでしょうか。

●労働基準部長

ご懸念の点は、確かに問題として、課題と考えているところでございます。実際、処理期間も長くなっているものもありまして、時には一年を超えるようなものというのも多々見られるところでございます。

昔はですね、請求件数も少なく、例えば精神疾患でいうと、平成22年と令和6年を比べたら3倍くらい違ったりするわけですね。そう考えると、やはり今の時代に合った、効率的な調査、あまり必要としない医証を収集しないとか、聴き

取りの範囲も本当に必要な部分に絞ってやるとか、そういった効率的な調査が今、全国的にも求められているところで、我々としても取組を進めているところでございます。ただそうはいっても、きちんと認定基準に基づいた、的確な支給、不支給の決定がなされないといけないことには変わりはありませんので、そのところはしっかりと担保しつつ、効率的な調査、そして迅速な労働者の救済に努めてまいりたいというところでございます。

●小田委員

はい。ありがとうございました。

具体的な根拠というか、数字を持っているわけではないんですが、従来であれば私傷病と考えて、労災申請しなかった事案とか、あるいは労災申請に際して、要件を満たさないと考えて労災申請に至らなかったような事案が、様々な情報がSNSとかネットとかを通じて得られるようになったことで、申請件数は増えているというふうな背景があるということも、ちょっとなんの論文だったか忘れたんですけど、見たことがございます。そういうこともあるかもしれません。

はい。それではほかにご質問あるいはご意見ございませんでしょうか。はい。では伊藤委員さんお願いします。マイクまいります。

●伊藤委員

使用者側代表の伊藤と申します。

32 ページなんですけど、ご説明のところですね。精神障害については右肩上がりだというお話でしたが、脳・心臓疾患のところのグラフを見てみますと、令和5年までと令和6年以降が極端に変わってるんですが。例えば令和5年だと請求件数が6件、決定が1件、6年になると23件、12件と決定件数もですね、すごく多くなっていてこれはどう見るんでしょう。特異な現象なのか1つの事業所が出たのか、単なるばらつきなのかよく分からないんですけど。

●労働基準部長

確かにこのデータがこれだけ増えるというのが、どうなのかは考えたところではあるんですけども、あえて要因を探すとすれば、その前に認定の基準が改正されたところはあるかもしれません。

それからもう1つ考えられるのは令和2、3、4年は、もろにコロナで、世の中の経済活動が停滞していて労働時間がやや少なかった時期でございます。そういったところで、それでも令和元年以前と比べると令和6年の数字は非常に多いところでございます。

ただ全国的な傾向を見ますと、やはり精神障害がずっとすごく増えていることに比べますと、脳・心臓疾患はそこまで増えてはいないという状況でございますので、やはり令和6年度のこの数値っていうのは、ちょっと数字のブレという部

分もあるのかなと想定されます。

いずれにしても、引き続きこの推移をしっかりと見ながら我々としても分析していかないといけないと考えております。

●伊藤委員

ありがとうございました。

●小田委員

はい。ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

ではもう1つの議題もございますので、次の議題に進めさせていただいてよろしいでしょうか。そのうち、もし今の議題に関してありましたらご質問ご意見をお出しただければ、というふうに思います。

では次第をもう一度ご覧いただきまして、2つ目の議題、「令和8年度愛媛労働局行政運営方針（案）」に移りたいと思います。

1つ目の議題、令和7年度下半期愛媛労働局の行政運営状況についてのご意見もですね、十分には出きってないというふうに思われますので、先ほど申し上げたように、事務局から説明いただいた後で、引き続き、この議題についての意見と併せてですね、お話しただけたらと思います。では、事務局からの説明をお願いいたします。

●労働基準部長

それでは令和8年度の行政運営方針の説明を進めたいと思います。

まずは、表紙の方ご覧ください。だいぶ去年と変わっているところが上のところに「すべての人がいきいきと働くえひめを目指して」というようなことで、キャッチフレーズ的なものを分かりやすく、盛り込んでいるところでございます。

あと、内容も今から説明していきますけれども、できるだけ県民の皆様に分かりやすいよう、あまり長い文章は避けて、図表であるとか、写真をできるだけ多く盛り込んで作成しております。

そういったことで、このサブタイトルを付けた上で、この1、2、3、4の4つの柱の取組を令和8年度進めていくこととしております。

1枚めくっていただきまして、内容を進めてまいります。基本的には、先に説明いたしました行政の取組状況に沿った、ほぼ同様のものとなっている部分が多いです。そういったことで、その部分はできるだけ省略して説明させていただきたいと思います。

まず、1の1のところになりますけれども、先ほどの地方版政労使会の共同メッセージでございますけれども、引き続き、賃金の引上げに取り組む企業への支援、それから最低賃金の適切な運営に努めていくと。

それから右の2ページの方になるんですけども、最賃ですね、1,033円ってい

うことなんですけれども、非常に令和7年、高い引上げ幅・引上げ率となったところで、8パーセントを超える引上げ率でございます。ますます、こういった施策の取組が重要になっていくだろうと考えられますので、しっかりとやってまいりたいと考えております。

●雇用環境・均等室長

はい。2ページ、(3)でございます。「同一労働同一賃金の遵守の徹底」ですが、労働基準監督署が定期監督を行っておりますが、そういった場におきまして、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、これを基に、雇用環境・均等室や需給調整事業室におきまして、均等、均衡待遇の確保に向けた指導を行い、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図りたいと思っております。

「(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」でございますが、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正社員化コース、賃金規定等改定コースなどの周知、活用奨励等を引き続き行います。併せまして、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。

●職業安定部長

続きまして3ページになります。Ⅱのリ・スキリング、労働移動の円滑化の推進の部分になります。こちら、概ね、本年度の取り組みを踏襲している部分が多くございます。かいつまんでいきますと、(2) 愛媛県地域職業能力開発促進協議会の活性化というところでございますが、こちら、本年度の検証を報告させていただいたところでございますが、次年度におきましても、デジタル分野の訓練を中心に事業主団体様にヒヤリング等を行いまして、よりデジタル分野について必要なスキルや能力がどういったものなのか、そういったところを調査していきたいというふうに考えております。

4ページの(5)につきまして、概ね今年度のものを踏襲したような形となっております。一番下の(7) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施とありまして、こちら、令和8年度から新たにリ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進をより図るために、全国的な周知・広報キャンペーンを厚労省で実施することとされております。こちらの具体的な内容につきましては、また次年度下りてくるということではございますけれども、こちらにつきまして、愛媛労働局、ハローワークとしましても、当然周知・広報に努めていくというところで追記しております。

続きまして5ページになります。成長分野等への労働移動の円滑化の部分にな

ります。こちらは各項目、概ね今年度を踏襲したような形となっております。一番下に、大阪で行われました移住希望者を対象としました、えひめまるごと移住フェスの写真を載せております。こちらでハローワーク相談等させていただきました。今回、特にIターンということで、これまでに、愛媛に縁もゆかりもないけれども、愛媛に移住を考えているという方が、大阪、兵庫辺りを中心にかなりいたということでございますので、こういった取り組みも引き続き進めていきたいというふうに考えております。

続きまして、6ページ、Ⅲの人手不足対策の部分になります。全体的な人手不足の状況を受けまして、人材確保支援を行っているところでございますが、次年度特に力を入れていくこととしまして、医療・介護・保育分野における「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」というものを銘打ちまして、全ハローワークにおける最重点事項としまして、こちら3分野の求人における充足支援に取り組んでまいります。

(2)の部分でございます。雇用仲介事業者への対応につきましても、なかなか、こちらの3分野、雇用仲介事業者を使っているような話も非常に聞いているところでございますけれども、全国的にはいろいろトラブル事案、違約金や返礼金、そういった絡みのトラブルも聞かれるというところでございまして、より、そういった問題等がある場合は、指導等進めていくところでございます。

(3)関係団体との連携につきましても、県にあります、医療・介護・保育の支部団体、こちらにつきまして、この1月から3月にかけて訪問等させていただきまして、人手不足の状況や雇用仲介事業者利用に際してのトラブル事案等の聞き取り調査を行っているところでございます。こういった団体との連携を通じまして、人手不足対策を進めていくところでございます。

下側ですね、その他の分野における人手不足対策、当然、医療・介護・保育に限らず、建設・運輸・警備等、こういった分野につきましても、人手不足、深刻な課題でございますので、こういったマッチング支援を強化するために、セミナーや説明会、面接会、こういった、直接企業さんと触れ合えるイベント等を実施、進めていくところでございます。

また、スポットワーク、こちらでも飲食・宿泊等を中心に、特に松山地域では広がっている認識でございます。重篤な違反等は現状把握していないところでございますけれども、当然、こういったものの活用につきまして問題事案等見られた場合は、当然こちらでも適切に指導してまいります。

続きまして7ページになります。ここからはⅣ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の部分になります。こちらにつきましても各属性に応じてというところでございますが、7年度、方針踏襲の部分が概ねでございますので、

簡単にいきたいと思います。

7ページは高齢者の活躍促進という部分になります。続きまして8ページ、こちら差し替えがございましたけれども、障害者の就労促進の部分でございます。こちらは令和8年7月に法定雇用率が現状2.5%から2.7%への引き上げが行われる予定となっております。それによって新たに雇用義務が生じる企業さん等もございますので、障害者の計画的な雇入れ、こういったものに早期に取り組んでまいり所存でございます。

続きまして9ページになります。9ページ、外国人につきましても、方針としては概ね同様でございます。外国人労働者の推移としましては、グラフにございます通り、今年度、これ、10月の段階でございますけれども、15,925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。

下側、就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援、若者の就労支援、こちらにつきましても、概ね今年度踏襲というような形で引き続き取り組みを進めていくところでございます。

10ページにつきましても、新卒応援ハローワーク、正社員就職を希望する若者の就職支援ということで、より取り組みを進めていくところでございます。

雇用保険制度の適正な運営につきましても、当たり前の部分もございませうけれども、雇用のセーフティネットとしての役割もございませうので、適正な運営に努めてまいります。

●雇用環境・均等室長

11ページでございます。女性活躍推進に向けた取組促進等というところでございませうけれども、(1)男女間賃金格差等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進等ですが、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等について、その男女差が性別を理由とした差別的な取扱いに該当しないかについて確認しまして、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、令和7年6月に成立した改正女性活躍推進法につきましても、特に101人以上の事業主に義務付けられております、男女の賃金の差異に係る情報公表については、報告徴収の実施などにより確実に公表されるように取り組んでまいります。公表にあたりましては、女性の活躍推進企業データベースの活用を勧奨して、男女の賃金の差異の要因分析についても勧奨してまいります。

なお、行動計画の策定等が努力義務である100人以下企業においても、引き続き愛媛県の「えるぼし認証企業」と連携しながら、さらなる女性活躍推進に向けた支援を行うこととしております。

●職業安定部長

その下の、マザーズコーナー等による子育て中の女性に対する就職の支援でござ

ございますが、こちらも今年度の取り組みをほぼ継続という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、また、各種就職支援サービス、特に子育て中の女性の方はオンライン化がなじむような部分もあろうかと思っておりますので、そういったオンラインサービスの案内にも努めてまいります。

●雇用環境・均等室長

12 ページでございます。総合的なハラスメントの防止対策の推進ということで、(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保についてでございます。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ましては、厳正な指導を実施することにより、引き続き履行確保を図ってまいります。

(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシャルハラスメント対策の推進でございますが、令和8年10月施行予定のカスハラ対策の義務化、求職者等に対するセクハラ対策の義務化について周知に取り組むとともに、施行後は着実な履行確保を図ってまいります。

ここで、カスハラの件でご説明をさせていただきたいのですが、先月、2月26日にカスハラ防止指針というものが公布されておまして、指針を踏まえた取り扱いの詳細がこちらの方にも通知されているところでございます。

その中に、カスハラの実態等というものがされておりまして、まず、職場において行われる顧客等の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質、その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものであるということで定義付けをされております。今後、事業主の皆さまには、まずは改正法や指針の内容に沿った対策の準備を進めていただくよう周知・啓発を行ってまいりたいと考えております。

次に(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、例年12月に実施しておりますハラスメント撲滅月間を中心に、事業主への周知・啓発を実施いたします。愛媛働き方改革推進センターのセミナーですが、黄色でマーカーしております、令和7年度実績のところ、こちら、1月末現在で447事業所の従業員向けにオンラインや訪問等によりセミナーを実施ということを報告させていただきます。

続きまして、13 ページでございます。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・バランスの促進でございます。

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のところ、まず、黒丸、上の2点でございます。育児・介護休業法の周知及び履行確保と、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けた企業の取組支援についてでございますが、令和7年10月に全面施行されました改正育児介護休業法につきまして、十分に理解されるよう周

知に取り組みます。また、男性の育休取得促進、柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための「トモイックプロジェクト」の活用促進を図ってまいります。

次の黒丸、仕事と介護の両立ができる職場環境整備につきましては、介護離職を防止するための介護の両立支援制度の周知や履行確保を図ってまいります。

次の次世代育成支援対策の推進につきましては、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定等について、計画の策定支援と提出義務の企業の届出の徹底を図ります。令和8年1月末現在の県内のくるみん認定は56社、プラチナくるみん認定5社となっております。

下の(2)多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの推進についてですが、働き方改革促進のため好事例等の提供により周知等を行い、制度の導入・定着促進を図ってまいります。

●労働基準部長

続きまして14ページをご覧ください。ここから5の(1)長時間労働の抑制のところでございます。こちらは、昨年度までの取り組みを引き続きやっていくというところでございますけれども、(1)の①のところ、濃い方の緑のところ、監督指導を行った際に違法な時間外労働が認められたところの割合でございます。依然として少なからず違法な時間外労働というのはあるところでございますので、引き続きやっていくところでございます。

また、②、③、中小・小規模事業者等に対する支援につきましては、「働き方改革推進支援センター」と連携してやっていくと。それから③の、さきほど申し上げました、令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援につきましては、特設サイトなどを通じて県民の皆様呼びかけていくところでございます。

続きまして15ページをご覧ください。④のところ、長時間労働につながる取引環境の見直しというところがございます。大企業において、働き方改革がかなり中小企業より進んでいるんですけども、その大企業の働き方改革に伴って、中小事業者へのしわ寄せというように出てきているところがございます。11月は先ほど過労死等防止啓発月間と申し上げたのですが、併せて、しわ寄せ防止キャンペーン月間ということで、周知・啓発を行うこととしております。

それから16ページをご覧ください。こちらが安全衛生になります。先ほど申し上げましたとおり、令和8年から順次、改正安全衛生法が施行されていくところがございます。そういった中で、特にこの個人事業者の安全衛生対策の推進、それから、高齢労働者の労働災害防止対策の推進というところについて、しっかりと周知、それから履行確保を図るための指導を進めていくこととしておりま

す。

続きまして17ページをご覧ください。③のところに、もう少し高年齢労働者の労働災害の防止対策について、詳しく書かせていただいておりますけれども、こちらの赤字でございますとおり、特に高年齢労働者については転倒災害が多い。転倒災害の内訳で見ると、73.4%が50歳以上であり、それから、転倒災害に次いで多いというのが腰痛、こういった災害でございます。この腰痛の災害につきましても、50%以上が40歳から59歳で起きているところでございます。

④は治療と仕事の両立支援のところでございます。こちらについては、令和8年4月から事業主の努力義務として労推法で努力義務とされております。引き続き、この取り組みもやっていくということでございます。

それから18ページ、⑥熱中症予防対策のところになります。これは本年度の団体への要請の写真になりますが、引き続き、この熱中症、令和7年度に安全衛生規則が改正されたところですが、さらに周知していくとともに、事業者に対する指導をやっていくこととしております。労災につきましては、引き続き、適正な給付に努めていくこととしております。以上でございます。

●小田委員

どうもありがとうございました。非常に内容が多岐に渡っておりますけれども、委員の皆様からのご質問やご意見をいただけるようにするために、かなり要点に絞ってご説明をいただいたものと思います。冒頭の常盤局長からいただいたご挨拶にもありましたように、今の資料の表紙のページをご覧くださいませでしょうか。本年度、令和8年度の愛媛労働局の行政運営方針につきましては、4つの柱があるということで、読み上げは省略しますが、1つ目が1ページから、2つ目は3ページから、3つ目は6ページから、4つ目については7ページからそれぞれ説明があり、今、事務局よりご説明をいただいたところです。4つの内容があるわけですが、どの点からでも構いませんので、皆様からご質問あるいはご意見をお出しいただければというふうに思います。

この会議、おおむね2時間ということで、15時40分には閉会をするという予定で進行させていただきたいというふうに思っております。従いまして、皆様からご質問のご意見ある限り、15時半位までの間、議事を行いたいと思います。先ほども申し上げたように、議題の1に関することも、お出しいただいて構わないわけですが、まずは今の議題の2の関係で何かございましたら、ご質問やご意見を出していただければというふうに考えております。では、いかがでしょうか。どの点からでも構いませんので、よろしく願います。

直ぐにないようでしたら、1つ目の議題に関する資料についてもお出しいただいても構いませんので、よろしく願います。

●田窪委員

よろしくお願ひします。質問というよりは、どちらかというとな望に近いんですけども、先ほどの運営方針 12 ページのところ、南海放送ラジオ「ニュースな時間」というところで、労働局の旬の情報を発信中ということだったんですけど、例えばこれが、いつ何時から何時まで、どのように発信されているだとか、そういう情報がここでは分からないですし、たまたまそれを例えば聞き逃した場合は、これを聞きたいなと思う場合はどうやって聞けばいいのかというところが1つと、それから最後の 19 ページのところ、本当にたくさんのことをしていただいているということは非常によく分かったんです。それですごく項目ごとに分けていただいているんですけど、いざ相談しようというふうになったときに、どれに当てはまるのかということが、相談する側としては、なかなか難しいのではないかと思います。

なので、今だとチャットボットとかもあるかもしれませんが、何とかという相談をするんだしたら、どこがいいとか、相談窓口が分かりやすくなる、資料なり提示の仕方の工夫というのがあったらありがたいなと思います。これが2点目です。よろしくお願ひします。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では、和田室長からお願ひします。

●雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。ラジオの放送日とか内容とか、事前の告知というのが分からないというご意見、おっしゃるとおりだと思いますので、メールとか SNS 等では一応こちらでも発信はしているんですけども、労働局のホームページでも発信はしているという形にはしていますが、もっともっと広く伝わるような形を、今後考えていきたいなというふうに思っております。

もし聞き逃した場合には、スマホのアプリで radiko (ラジコ) というのがございますけれども、そちらをダウンロードしていただきますと、多分1週間ぐらいは無料で聞けるというふうな機能がございますので、ぜひ、毎月、労働局の担当から旬の話題を提供しておりますので、そちらを、聞き逃した場合にはご視聴いただければというふうに思います。

●田窪委員

今のことに関して、ごめんなさい、すみません。例えば今のだと、月一で放送されているということなのですか？

●雇用環境・均等室長

そうです。月一、必ず時間をいただきまして、担当が出演して放送時間をいただいております。

●田窪委員

1 週間はそのラジコで聞けるということだったのですけれど、例えば、放送の関係でできるかどうか分からないんですけれど、例えば労働局のホームページで次の放送があるまでに、前回の放送はこんなだったよっていうのが、例えば聞けるであるとか、そういうようなアクセスができるとありがたいなと思います。

●雇用環境・均等室長

著作権の関係がございまして、録音をして労働局のホームページに公開するというのは難しいようでございます。

●田窪委員

そうですね。ラジコのダウンロードページで結構です。はい。

●雇用環境・均等室長

よろしく願いいたします。

労働局の相談窓口については、当局のホームページがございすけれども、こちらもご意見を踏まえまして、この紙、運営方針自体にいろいろ書くということに関しては、書くことも含めまして検討させていただきたいと思いますが、ホームページ等で、もうちょっと見ていただいた方に、こういう時にはこういうところに相談したらいいんだよというのが、分かりやすく、ご案内できるような広報に努めていきたいというふうに思います。

●労働基準部長

基本的にお困り事というところにはなるとは思うんですけれども、例えば労働者の方からであれば、基本的には総合労働相談コーナー、監督署・労働局に設置しております。そこに相談いただければ、例えば違う内容の所掌の相談であったとしても、きちんと適切にしかるべく対応できる場所へ取り継ぐと、できるだけ回しにならないようにやっているとございす。

事業場からの相談になりますと、なかなか一本という形にはなっていないですけれども、基本的には法律の問い合わせとかであれば、どこに相談していただいても、ちゃんと担当する部局のところに取り次がさせていただくこととしております。

●田窪委員

すみません、お時間いただいて申し訳ないです。19 ページで確かに総合労働相談というのは書いてあるので、そこなんだろうなというのは全体を見たらなんとなく予測はできるんですが、例えばじゃあ、このパンフレット、まあパンフレットではないですが、もしパンフレットとして配られたとするならば、総合労働相談のところを、例えば赤字なり、太字なりで目立たせていただいて、何かあったらここっていう、その一番最初の窓口が分かりやすいという形にさせていただける

とありがたいなという、そういう要望です。よろしく申し上げます。

●雇用環境・均等室長

ちょっと補足をさせていただきたいと思います。労働局のホームページを開いていただくと、トップ画面に相談窓口というふうなクリックするところがございまして、そちらをクリックしていただくと、いろいろこういう相談はここにお願ひしますといったご案内をしておりますので、そちらの方もご覧いただければというふうに思います。

●田窪委員

ありがとうございます。

●小田委員

今のことに関連してですけれども、事業者側、使用者の側からの相談も、とりあえず総合労働相談コーナーにさせていただければ、関連する部署等をご案内いただけるという理解でよろしいでしょうか。

●労働基準部長

はい。

●小田委員

ありがとうございます。それから先ほど、田窪委員からのご要望・ご質問の1点目、ラジオの関係なんですけれども、多分、著作権、弁護士委員もいらっしゃるんで、詳しくは弁護士に聞いて正しい説明をいただいた方がいいかもしれないんですけれども、多分、著作権というよりは、放送局の編成権だったり、あるいはウェブにコンテンツを自由に載せて発信していいかという、自動公衆送信権の話なんだと思います。が、お話、情報提供をいただいている大元は労働局の方なので、こういう点について説明をしましたとか、これを話題に番組で取り上げていただきましたみたいなことを、簡単に触れる内容を作っていただくことについては、特段の支障はないのではないかとこのように思います。

それでは、他にございませんでしょうか。では、寺田委員さん、お願いします。

●寺田委員

労働側委員の寺田です。私からは、5ページの(4)の都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職の支援の関係でございますけど、今日のNHKのニュースで、愛媛県の転出の超過率が全国で最も高いというふうなことが出ておりました。人口流出に歯止めがかかっていないというような状況なのだろうというふうに思っております。

前に外国人労働者も転出が多くなっているというような情報がございましたので、この6ページの人手不足対策も含め、さらには9ページの外国人求職者への

支援、これも含め重要な項目だというふうに思っていますので、引き続き力を入れていただきたいと思います。

●小田委員

ありがとうございます。今のことに関して何かコメントがありましたらお願いします。

●職業安定部長

職業安定部長の柴川でございます。ご意見ありがとうございます。報道等についても承知しておりまして、社会減、転入より転出が多いような状況が続いているところでございます。先ほどのお示しの、都市部から地方への移住を伴うという点につきましては、Iターン希望者が比較的いるというようなご紹介ではございましたけども、その一方で、やはり学卒の段階、学校を卒業する段階で県外企業に就職する方の割合はやはり年々増加しているような状況をつかまえているところでございます。こういった状況を反転させるためにできるだけ県内企業との接触の機会を増やすということで、来週の3月11日の合同企業説明会、地元の優良企業等を集めた就職説明会も企画しておりまして、学生の方はやっぱりネット中心に探すとなると有名な企業、顧客と接する機会の多い企業にちょっと流れてしまいがちにはなりますので、できるだけ地元の企業の魅力を伝えられるようにということで取り組んでいるところでございます。

もう一つ、外国人材の流出というところでございますが、こちらもあくまでご紹介という話にはなりますが、先ほどもご紹介させていただきましたけども、医療・介護・保育分野の団体にもお話させていただきまして、お話を聞いているところでございまして、その中でやはり特に介護の分野で特定技能の外国人の受け入れを進めているというようなお話もお伺いするところでございます。

その一方で、いったん受け入れた特定技能の介護人材が直ぐ都会の方に流出してしまうというような話を、複数の団体からお伺いしました。外国人のほうで、ネットワークがあるのではないかとというようなところもあるのですが、張り切って日本に来てわりと1年も経たずに東京等や大阪の方に行ってしまうというような事例が複数生まれているというような話は、こちらでもつかまえているところでございます。もちろん特定技能の就職自体に制限等はないところではございますけども、ちょっとそういった動きにつきましては引き続き注視していきたいというふうに考えております。

●小田委員

はい、ありがとうございます。じゃあ寺田委員さん、よろしいでしょうか。

●寺田委員

はい。

●小田委員

私が個人的に知り得る限りですので、限られた情報で申し上げることになってしまいますが、介護人材につきましても、それから新規学卒者につきましても、かなり愛媛県に就職してもらえない、あるいは愛媛県内で就職していたけれども大都市圏、特に首都圏に流出してしまうということの背景には、やはり見た目の給料の問題がかなり大きいように思っていて、特段どの業界でということもないと思うんですけれども、最近だと初任給が30万円を超えるというようなところも出てきて、そういう情報がネットなんかで簡単に出てきてしまうと、私なんかの立場からは、初任給だけじゃないのだよと、いろんなその他の条件を総合的に検討して見た方が良いという話はするのですが、やはり初任給でいくら貰えるかというところに、特に新卒の学生でいうと食いついてしまうところがあって、まあそのフィルターで就職活動の先をまず範囲というか対象を決めてしまうので、それ以外のところがなかなか就職活動の対象先として視野に入ってくないとなると、どうしても県外の事業所が多くなってしまうと、そういう感じが実感としてはしております。もちろん県内でもこの何年か、3年4年連続で初任給の引き上げをしていろいろ配慮というか、人材確保の努力をされている使用者、事業所があるということも伝えられているところですが、どうしてもやっぱり見た目で負けているというか、そんな感じがいたします。

おそらく労使の立場から、それから公益委員から見ても、そういう一面的なところで就職先を決めるとか絞るのはどうなのかということは、社会経験のある方であればいろいろと考えるべき点というか、あるということを思い浮かぶのだと思いますが、新卒者とか、それから特に介護分野の、これは具体的に実例をいくつか聞いたことがあるのですが、介護分野で外国人の方で、愛媛県内で就職してらっしゃる方が出ていくというところには、やはりそういう問題が大きいのだと思います。

もう一つは、介護分野の人材に関していうと、一定の知識やスキルを身につけてキャリアアップしたいとか、本国に帰ってまた活躍したいというふうにかけておられる方も多くいらっしゃると思うところ、なかなか介護分野は人手不足で外国人人材に対する研修などがきちんとできないと。期待を持って就職をしてみたけれども、先輩職員からろくに教えられないとか、あるいは日本語が十分にはできないということでコミュニケーション不足からパワハラと受け止められかねないような対応をされるとか、そういう中で、ちゃんと教えてもらえないし給料も低いのだとしたら、もう県外の大都市、それぞれの外国人のコミュニティーがあるので、そういうところで聞いて、より有利に見えるようなところが変わっていきこうという傾向があります。そして負の連鎖というか、そういう状況が生じて

いるようですので、これについてはこの場の所掌事項ではない、労働局において直ぐにどうこうしていただけることでもないと思いますが、介護現場に限っていると、やはり研修等を各事業所で外国人人材に対してきちんと行えるような状況を作ることに行政あるいは自治体からも助力をいただいて、そういう体制を使っていかなければ、労働行政の範囲を超えて県内の事業所で介護サービスを受けようにも受けられないというような状況も今後出てきかねないなというふうに、いくつか個人的に聞いた事案からは危機感を感じたところでございます。

では、すいません。他にございましたら。はい、じゃあ和田室長さんお願いします。

●雇用環境・均等室長

先ほどの人口減少や県外流出といった課題に対する取り組みということで、愛媛県のほうで今年度から、「若者や女性にも選ばれる地方」ということに向けた地方の働き方改革の取り組みをされておりまして、労働局としましてもその取り組みについて協力をしておりまして、愛媛県と連携して進めているというところをご紹介だけ補足としてさせていただきたいと思います。

●小田委員

ありがとうございます。他にございませんでしょうか。今の点に関係なく、どの項目、話題でもかまいません。

●山本委員

よろしいですか。

●小田委員

はい。では山本委員、お願いします。

●山本委員

公益委員の山本です。よろしく申し上げます。障害者の雇用についてお伺いしたいと思います。8年度の運営方針ですと8ページですし、7年度の推進状況にも同じ数字があったかと思えます。お聞きしたいのはもにす認定についてなのですが、先ほどその辺にグラフがありますように、雇用障害者数、実雇用率については順調に伸びているというお話がありました。確かにそうなのですが、それだけにこのもにす認定の4件という数字にちょっと目が行ってしまうのですが、もにす認定は確か始まってもう5年以上経っていると思いますので、それでこの数字というのは若干ちょっと寂しいものがあるなという印象を受けるのですが、ただ全国的に見ても伸び悩んでいるという話も聞いていますので、愛媛だけの特別な現象ではないのかもしれませんが、この数字をどのように受け止めてらっしゃるのか、そしてその背景ですね、例えば要因として申請手続きが煩雑だとか、要件が厳しすぎるとか、そもそもその要件を満たしている企業が少ないとか、そう

いったその背景をつかんでらっしゃることがあれば情報提供をお願いしたいと思います。

そして、このもにす認定に関しては今、国レベルで見直しが進んでいるというふうにも聞いていますので、その方向性についても現段階の情報をつかんでいるようでしたらお教えいただければと思います。よろしく申し上げます。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では、もにす認定についてのご質問でしたけれども、事務局からお願いします。

●職業安定部長

はい、もにす認定についてのご質問をいただいたところでございます。ご指摘のとおりでございます。現在4社ということでございます。昨年度末に1社、最近の認定があったところでございますが、今年度の認定実績としては未だ0件ということでとどまっておるところでございます。おっしゃられたとおり全国的にもやや伸び悩むという点は見られるところでございまして、愛媛県の4件という実績も、全国47都道府県に比べたときに決して高い水準ではございません。今年度も個別に企業さんにお声を掛けさせていただいたところではございますけれども、ちょっと認定には至っていないというところでございます。

認定企業になっていただきますと、もちろん県内で障害者雇用に積極的な企業ということでアピールできるところではございますが、また先進的な取り組みということで、実際その企業さんにお話を聞かせていただくセミナーの機会を設けてあったり、企業見学等の機会も設けさせていただいているところでございまして、そういったところも含めて、ちょっと負担と申請のバランスという面がややあろうかなというふうに考えております。

すみません。もにす認定の見直しの方向性につきましてはまだ決まったものはないというふうに認識しておりますので、ちょっとこの場ではお答えを差し控えさせていただければというふうに思います。

●山本委員

ありがとうございました。

●小田委員

ありがとうございます。他にございませんでしょうか。はい、では村岡委員お願いします。

●村岡委員

すみません。先ほどの介護労働の件で6ページの人材不足の改革になりますね。「医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等」ということで、まさに先ほど委員長のお話にありました愛媛県の今の現状と

というのは、先ほど説明にあったように、人材の減少というか人口減少と、あと高齢化、少子化というところと、あと地方の過疎化というところが同時並行で、そしてさらには産業年齢人口というのがもう既に減少しているという状況になっています。ということは、もうほんと数年後、十何年後には先ほどの話題に出たような介護労働の方がいないとか、あと医療従事者や保育の従事者がいないというような状況がほんとにわれわれの直ぐ近くに来ているということは、もう誰もが分かっていることかと思うので、急務というか早急に重点項目としてぜひ取り上げていただきたい。そしてこの問題に関しては、一事業所とか一企業、一職能団体では到底解決できるものではありませんので、ぜひ関係機関だけではなくて県としてぜひバックアップを得ながら取り組んでいただきたいところかなと、連携強化しながら取り組んでいただきたいところかなというふうに思います。

もう一点が、「アウトリーチ支援による求人充足支援の強化」というところになりますけれども、ここで一番下のところに「また、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関」というふうに書いていますが、就職するその運営先だけではなくて、事業所だけではなくて、そういう人たちを育てていく養成校ともきちんと連携を取りながらシームレスな関わりというのがとても大事になってくると思うんですね。就職してくれる人材がいないだけではなくて、その手前の段階のこういった領域で学んでそういう人材になりたいというような人を育てる、そういった人材を確保するという上では、養成校との連携というのも非常に重要な課題になるかなというふうに思います。ですので、ぜひこういったナースセンターや福祉人材センターだけではなくて、関係する養成校、そしてその先の就職先になるだろう事業所、こういったところもシームレスに連携をつなげていくというのもわれわれの役割になるのではないかなというふうに思いますので、ぜひそういった視点も考えていただきたいというふうに思います。

それと最後にもう一点、私は外国人の介護労働の研究をちょっとだけ今してまして、非常に感銘を受けたお話でございました。外国人の方々もマンパワーの一つとして介護労働の現場の中で今一生懸命従事してらっしゃいます。マンパワー、介護人材だけではなくて、その方は生活者なんですね。特定技能であれ、技能実習生であれ、3年5年とおります。それが終わりましたら再度更新しながらずっと従事していただける貴重な人材にもなり得ますので、この生活者としての支援というのも一つ視点の中に入れていただければ、一度採用した外国人の労働者を生涯にわたって雇用し続けていけるということにもなりますので、そういった視点も今後は必要かなというふうに思った次第です。以上です。

●小田委員

はい、ありがとうございます。はい、ではお願いします。

●職業安定部長

はい。医療・介護・保育分野における支援という部分で、介護ももちろんでございますけれども、国としても正にこのままではその分野が立ちいかなくなるという意識の下で、次年度、特に重点化を図るといところで進めているところでございます。

県、関係機関ももちろんでございますけれども、養成校との関係でもいろいろお話をさせていただく機会を設けている部分もございますが、やはりそこでも、資格を取ってもなかなかその分野に就職しないであるとか、いったん就職しても離職した後その分野に戻ってこないというような問題等も聞いておりますので、そういった部分も含めて、より連携を深めていければというふうに考えております。

●小田委員

はい、ありがとうございます。では他にございませんでしょうか。よろしいですか。

はい、ではご質問もご意見も他にないということのようですので、これまでのご意見は取りまとめということになかなかならないのですが、少し振り返ってみたいというふうに思います。

それぞれの問題点というのが相互に関連しているもので、一つだけの問題に取り組んでもなかなかそうは解決しないというところがあるのだらうと思います。特に人手不足の問題というのは、いろいろな点に関連してまいります。それについて重点施策として局には取り組んでいただいているということなので、ぜひ今後は、重点施策として取り組んでいただいたところについてはどういう効果が見えたのか、あるいはそれに取り組んだことによってどういう課題が見えてきたのかということ、また情報提供をいただければというふうに思います。

人手不足とか人材の流出というか、そもそものその前提というか、背景としての人口減少の問題というのは、今日、寺田委員のご質問の中でも紹介いただいて、愛媛県の状況が非常に悪いというか、著しい状況が伝えられたという話がありました。その際だって特に愛媛県だけが悪いということでもなくて、対岸の例えば広島県においても同じようなことが言われていて、愛媛から見ると、かなり広島の方は賃金も高く人手もあるように見えるところがあるのですが、広島市の人口減少、首都圏への流出等はかなり著しい勢いで進んでいるということも言われております。そういうこともございますので、今後は、これは労働局の施策、労働行政の範囲を超えるところもあるかもしれませんが、うまくいっていなところについて情報収集をいただき紹介いただくとか、これについては労働

局だけというよりも、むしろ労使公の各委員において、こういう取り組みで上手くいっているところがあるよだということをおの場でももし今後ご紹介いただければ、それを局の行政施策に反映するとか、一部取り込んでいただけたところがあれば取り込んでいただけたとか、そういうことも可能になっていく部分があるかと思ひますので、そういうふうな観点で情報提供を各委員からもいただけたと、有意義な議論、審議会になるかというふうにお思ひます。

取りまとめとしては十分ではござひませんが、以上で本日の日程の議事について終了をしたいというふうにお思ひます。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます

では、以上で議事を終了し、最後に常磐局長よりごあいさつをいただきたいというふうにお思ひます。よろしくお願ひいたします。

●労働局長

ご審議ありがとうございます。本日は令和7年度下半期の愛媛労働局の行政運営の状況と、令和8年度の行政運営方針の案についてご審議いただいたところでは。委員の皆さまからたくさん貴重なご意見をいただきましたので、今後の行政運営に十分反映したいというふうにお存じます。

少し具体的に申し上げますと、少なくとも今日3点、ニュースな時間、その見せ方ですね。この行政方針の中でもうちょっと分かりやすい表現、どこを見ればいいのかとかを分かるようにしたいと思ひます。

それと総合労働相談の窓口についても、19ページを少しまとめていきたいなと思ひます。

それと先ほどのアウトリーチのところの養成校の話も、どんなふうに記載ができるか検討していきたいというふうにお思ひます。

あと、ご議論の中で小田会長からありました、外国人材としての介護人材という部分について、企業の中で若干ハラスメントというか、教えてくれないという、そういう雇用管理の部分もあるのではないかというお話がありまして、労働行政の範疇を超えるというようなお話もございましたが、もちろん超える部分もあると思ひますけれども、当然労働行政からアプローチする部分もござひますので、雇用管理改善コンサルタントという形で業務をやっておりますし、また外国人雇用に関するセミナー等でも周知をしておりますので、そういった観点からのアプローチというのをお進めていけたらというふうにお思ひます。

ちょっと細かくなりましたが、繰り返しになりますが、いただいた意見につきましては、行政運営方針への記載という観点での反映と、行政運営そのものへの反映ということで検討してまいりたいと思ひます。

本日はどうも、長時間にわたりありがとうございます。

●小田委員

はい、ありがとうございました。それでは本日、令和7年度第2回目となります愛媛地方労働審議会について全ての審議、議事を修了させていただきたいと思っております。