

## 令和4年度第3回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和5年3月13日（月）

開催場所：ちより街テラス

### ●高知地方労働審議会委員出席者（15名）

（公益代表 5名）緒方委員、江西委員、川竹委員、長澤委員、肥前委員

（労働者代表 6名）池澤委員、市川委員、井上委員、佐々木委員、山岡委員、山崎委員

（使用者代表 4名）西野委員、野村委員、前田委員、山岡委員

### ●高知労働局出席者

中村労働局長

佐藤総務部長

西村雇用環境・均等室長

恒吉労働基準部長

布施職業安定部長

### ●会議次第

1 開会

2 高知労働局長挨拶

3 議事

（1）労働災害防止部会の開催結果について（報告）

（2）「高知県香南・香美地域雇用開発計画」について（報告）

（3）一体的実施事業にかかる報告について

（4）令和5年度高知労働局行政の運営方針について

（5）その他

4 閉会

### 【開会】

事務局（瀧本雇用環境改善・均等推進監理官）

みなさんこんにちは。定刻より少し早いですけれど、委員の皆さんお揃

いになりましたのでただいまより、令和4年度第3回高知地方労働審議会を開会いたしたいと思います。

私は、本審議会の事務局を担当しております高知労働局雇用環境均等室の瀧本と申します。よろしくお願いいたします。

審議会の開会に先立ちまして事務局よりご報告させていただきます。本日は公益代表の中橋委員、使用者代表 梶原委員 弥勒委員の3名から欠席される旨のご連絡を事前にいただいております。

従いまして現在のところ公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名、計15名の委員にご出席いただいております。これは地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。本会議は議事録の全面公開となりますのでご了承願います。

続きまして、本日の資料についてご説明させていただきます。

まず委員の皆様事前に心配りいたしました令和4年度第3回高知地方労働審議会会議次第、出席者名簿、座席表および資料No.1～資料No.4そして本日机上配布しております令和5年度労働行政あらまし（案）と参考資料になります。

また、資料No.1について一部差し替えがございます。資料No.1-1および1-2について机上配布しておりますのでご確認ください。

資料が不足している方はいらっしゃいませんか。

それでは、高知地方労働審議会運営規定第4条に基づき以後の議事進行は会長にお願いしたいと思います。緒方会長よろしくお願いいたします。

#### 【会長挨拶】

緒方会長

はい、それではただいまから令和4年度第3回高知地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様にはご多用のところご出席いただきありがとうございます。本日の会議は大きく4点の議事がございます。少し長くなるかと思いますが円滑な運営にご協力をお願いいたします。それでは最初に中村労働局長からご挨拶をお願いします。

#### 【局長挨拶】

中村労働局長

高知労働局の中村です。委員の皆様方におかれましては日頃より高知労

働局的行政運営につきまして多大なるご理解とご協力を賜り厚く御礼を申し上げます。また、本日はご多忙のなか本審議会にご出席いただき誠にありがとうございます。

さて、高知県内の令和5年1月における有効求人倍率は1.26倍であり有効求人倍率をみますと高知県内の雇用失業情勢はコロナ禍前の水準まで改善されているという状況であります。しかしながら、有効求人数は現数値でございますが、前年同月比とみた場合、令和3年4月から令和5年1月まで増加している一方で、有効求職者数現数値は前年同月比で令和4年7月から令和5年1月まで7月連続減少しております。このように求人数は増加する一方で求職者数は減少しております。先ほど申し上げた通り雇用失業情勢としては改善状況にはありますが、人手不足の状況にあると数字上も見られている状況です。このような状況の中、高知労働局といたしましては引き続き雇用対策に取り組んでまいりたいと考えております。

また、高知県の少子・高齢化、人口減少が進む中、地方公共団体と協力して雇用対策を進めることは非常に重要だと考えております。特に雇用対策協定を締結している高知県、高知市、四万十市とは事業計画策定し、それぞれの強みを発揮して地域経済の活性化と県民の暮らしの向上を目指し、働きたい全ての人が望む仕事をする事が出来るように地域に根差した効果的な雇用対策を実施してまいりたいと考えております。

また、令和4年の労働災害速報値になりますが、労働災害数は2,333人で前年同期比と前年と比較して1,369人、プラス42%の増加をしております。増加要因は職場における新型コロナウイルス感染症の発生によるものでありますが、コロナ感染症を除いても建設業、社会福祉施設などでは前年に比べて増加している状況にあります。第13次労働災害防止計画が今年度までとなっておりまして、死傷災害を5%減少させる死亡災害は15%減少させるといった目標を掲げておりますが死傷災害については目標を達成できていない状況になっています。このような中、令和5年度から新たな災害防止計画を策定することとしており、本審議会の開催前に災害防止部会で審議いただいたところでございます。

高知労働局では引き続き Safe Work KOCHI を旗印に労働災害防止の推進に全力をあげて取り組んでまいりたいと考えております。

次に賃上げについてでございます。現在労働基準監督署では各企業を訪問した際に各企業で賃上げを検討するにあたっての高知県内の賃金の状況を示した資料と厚生労働省や中小企業庁などが行っておる助成金等の支援の一覧にした資料を参考にお渡しし、賃上げのご検討をお願いしてい

るところです。燃料高騰の影響など企業経営が非常に厳しい状況であることは承知しておりますけれども企業の皆様にご検討いただけるよう高知労働局として今後とも努力してまいりたいと考えております。

結びになりますが、本日の委員の皆様方のご意見を参考にさせていただいて、来年度の行政に反映させてまいりたいと思いますので忌憚のないご意見をいただけますようお願いを申し上げます。

緒方会長

ありがとうございました。それでは早速議事に入ります。

議事 1 労働災害防止部会の開催結果につきまして労働災害部会よりご報告をお願いいたします。

委員の皆様は先ほどお配りした資料の 1 をご覧ください。ではお願いします。

#### 【事務局より議事 1 について報告】

神子沢監督課長

監督課長の神子沢です。本日この高知地方労働審議会の前に労働災害防止部会が開催されました。僭越ではございますが、部会長の肥前委員より指示がありましたので事務局から報告させて頂きたいと思っております。

労働災害防止部会につきましては令和 5 年 3 月 1 3 日本日開催いたしました。出席委員は肥前部会長ほか長澤委員、池澤委員、山岡委員、野村委員、山岡委員の計 6 名でした。部会では事務局より平成 30 年度から令和 4 年度までを取組期間とする第 13 次労働災害防止計画に関し、労働災害による休業 4 日以上死傷者数や死亡者数にかかる数値目標に対する結果等について説明をさせて頂きました。合わせまして事務局より令和 5 年度から令和 9 年度までを取組期間とする第 14 次労働災害防止計画案について説明をさせて頂きました。これらの事務局説明に対しまして、委員の皆様より全国と比べた高知県特有の災害発生状況やこれに対する取組についてご質問をいただくとともに、労働災害発生防止のために安全衛生教育の機会につきまして、昨今の人手不足に伴うなかで時間も費用も限られているという事を捉えて、事業主、労働者、労働局がそれぞれしっかりと啓発を行っていくべきというご意見を頂きました。

また 14 次労働災害防止計画につきましては 5 年計画になっておりますことから状況の変化を捉えるためにも計画の中間地点などで改めて議論を行ってはどうかといったご意見を頂きました。各委員から頂いた意見については事務局において検討の上、可能な限り第 14 次労働災害防止計

画に反映するよう事務局に対しご指示を頂いております。以上ご報告申し上げます。

緒方会長

はい、ありがとうございました。只今、労働災害防止部会開催結果についてご報告がありましたが、ご意見ご質問等あればご発言をお願いいたします。

よろしいですか。

では、質問等ないようですので次の議題に入らせていただきます。

次に議事2の高知県香南・香美地域雇用開発計画につきまして事務局より説明をお願いいたします。資料の方はさきほどお配りした資料の2をご覧ください。ではお願いします。

#### 【事務局より議事2について報告】

布施職業安定部長

職業安定部長の布施でございます。日頃よりお世話になっております。職業安定部から、高知県香南・香美地域雇用開発計画について説明いたします。

1 ページ目に地域雇用開発促進法の枠組みの資料をつけております。

地域雇用開発計画については、所要の要件を満たした場合に都道府県が策定し、厚生労働大臣の同意が必要となっており、また、その際、地方労働審議会へ付議することとなっております。

なお、指定された地域は「地域雇用開発助成金」の対象となります。

今般、ハローワーク高知の香美出張所管内の雇用失業情勢が、

一、有効求人倍率が全国平均の3分の2以下

二、労働力人口に対する求職者割合が全国平均以上

の基準を満たしたことから、高知県が「香南・香美地域」の地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣に申請をしたものです。

計画については、事前にご確認いただいていると思いますが、簡単に概要を説明いたします。

2 ページ目以降に計画をつけております。

・地域は、ハローワーク高知香美出張所管内の香南市・香美市。

・計画期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間。

・計画期間に、香南市・香美市の地域で概ね200人の雇用創出を図る。

・企業誘致を促進し、「地域雇用開発助成金」を積極的に活用するなど、効果的に推進する。

・地域資源を活かして、農林水産業、商工業、観光分野での雇用創出を図る。

・国や県等の関係機関を活用し、労働力需給の円滑な結合を促進する。  
以上が計画の概要となっております。

高知県としては、数値を満たした地域については、計画の申請を行い、地域雇用開発助成金を活用できるようにしたい意向です。

説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

緒方会長

はい、ありがとうございました。ただいま高知県香南・香美市雇用開発計画について事務局から説明がありましたが、ご質問ご意見等あればご発言をお願いいたします。

いかがでしょうか。県の方も開発計画で少しでも助成金が出るようにとやっていることと思います。よろしいでしょうか。はい、それではこの議題はこれにて終わりとさせていただきます。

次に議事3の一体的実施事業に係る報告につきまして事務局より報告をお願いします。資料の方は資料3になりますので委員の皆様はそちらをご覧ください。ではお願いします。

#### 【事務局より議事3について報告】

布施職業安定部長

職業安定部から、一体的実施事業について説明いたします。

資料の1ページ目からご覧ください。

一体的実施事業とは、ハローワークが行う無料職業紹介と自治体が行う業務を、共同運営施設において一体的に実施する国と地方との連携事業であり、自治体主導でハローワークと一体となった様々な工夫が行える事業となっています。

具体的に、令和5年度高知県・高知労働局一体的実施事業運営計画については2ページから5ページとなっております。

まず、2ページの趣旨になります、高知県と高知労働局が一体的に実施している「ハローワークジョブセンターほんまち」、以前は「はりまや」と申しておりました。及び「ジョブカフェこうち」について、令和5年度の事業概要と目標値を記載しています。

2 ページの 2 (1) 以降ですが、高知県が実施する「ジョブカフェこうち」において、キャリアコンサルティングや職場体験講習等を実施し、3 階に併設されている「ハローワーク高知若者相談コーナー」において、職業相談・職業紹介等を実施するなど、連携して若年者の就職支援を行います。

4 ページの 2 (2) 「ハローワークジョブセンターほんまち」においては、今年度まで高知県の事業として「UI ターン相談コーナー」を実施しておりましたが、これに変わって、令和 5 年度からは、福祉分野へ就職を希望する求職者や女性求職者の職業相談・職業紹介等の新たな事業を予定しております。

また、国の職業相談・職業紹介、委託事業による 53 歳以上の求職者を対象としたキャリアコンサルティング・企業体験講習等の実施による就職支援を行います。

6 ページ、高知県との一体的実施事業の令和 4 年度実績、見込みと令和 5 年度計画の一覧です。

令和 5 年度の目標値は、令和 4 年度と同等以上の目標を設定し、実施することとしています。

左表の「令和 4 年度実績」の右端にありますように、令和 4 年度の実績見込みについては、一部目標達成が難しい項目もございますが、引き続き、高知県と連携して取り組んでまいります。

「ハローワークジョブセンターほんまち」は令和 3 年 3 月に移転して以降、立地面から利用者から、分かりにくいとの声をいただいておりますが、周知に苦慮しておりますが、市役所前などの消火栓看板をはじめ、庁舎の窓への大きな案内表示、「ジョブカフェこうち」の広報誌への掲載、昨年 11 月から開始した高知労働局インスタグラムを活用した情報発信など、積極的な周知広報を行っております。

令和 5 年度においても、引き続き、月曜・木曜の 19 時までの開庁延長及び第 2・第 4 土曜日の開庁などにより、利用者の利便性向上と支援体制の強化に努めてまいります。

続きまして、7 ページ目、高知市と高知労働局との一体的実施事業についてです。

高知市と高知労働局が一体的に実施している「高知市福祉事務所就労支援窓口」について、事業概要と令和 4 年度の実績を記載しています。

本事業については、高知市と高知労働局が連携し、高知市役所庁舎の 2 階に「高知市福祉事務所就労支援窓口」を設置し、生活保護受給者等を支援対象者として、ハローワーク高知の就職支援ナビゲーター 3 名を配置し、

職業相談及び職業紹介、定着支援等を、高知市と一体となって取り組んでいます。

8ページをご覧ください。令和5年1月末現在の実績を載せております。就職者目標数190名に対して実績108名と厳しい状況となっておりますが、引き続き、高知市と連携し、より決め細やかな支援に取り組んでまいります。

最後に、9ページ以降になりますが、9ページと10ページには「ハローワークジョブセンターほんまち」のリーフレット、11ページ12ページにジョブカフェ高知併設の「若者相談コーナー」、13ページから15ページに「高知市福祉事務所就労支援窓口」のリーフレットを添付しております。報告は以上となります。

#### 緒方会長

はい、ありがとうございます。ただいま一体的実施事業に係る報告について事務局から報告がありましたが、ご質問ご意見があればおっしゃっていただければと思います。

いかがでしょうか。

他に無いようであれば私のほうから2点、お伺いしたい。資料の2ページ目ですが、ハローワークジョブセンターはりまや、ハローワークジョブセンターほんまち、ジョブカフェこうちとあって、ハローワークの方は求職者が3,345人あって、1,083人が就職した。一方、ジョブカフェこうちは利用者が13,880人で、相談が7,084件で、678人が就職に至っているということで、この両施設の性格というか行っている業務の内容に違いがあるのか、ハローワークジョブセンターほんまちは場所が分かりにくいにもかかわらず一定の成果が上がっているというのはどういう事が1点。

40ページの(2)の「ハローワークジョブセンターほんまち」での業務で、来年度の業務がある。福祉分野で就職を希望する者、女性求職者に注力をするところ、耳で聞く分には当然のことであるが、高知県の話も伺わなければわからないが、なぜこの分野に注力することとなったのか。労働局で説明できる範囲で説明いただきたい。

#### 布施職業安定部長

ハローワークジョブセンターほんまちとジョブカフェこうち併設のハローワーク高知若者相談コーナーの違いですが。若者相談コーナーは若



年者を対象としており、ほんまちの方は若年者だけでなく幅広く対応している。

福祉分野で就職を希望する者、女性求職者についてですが、これまで高知県により UI ターン希望者に対する相談を行っていたが、高知県は高知県移住促進人材確保センターをハローワークジョブセンターほんまちと隣接した地域で実施しており、隣接した地域で同一の事業を実施するより他の事業を一体的に実施するほうが効果的であろうとのことより、高知県においては福祉分野で就職を希望する者、女性求職者を対象とした事業ができないかと検討している、まだ確定ではなく案の段階であります。

緒方会長

どうもありがとうございます。ほかにどうでしょうか。よろしいですか。また後で気づいた点などありましたら後ほどお伺いしたいと思います。

それでは、次に議事の4ですね。令和5年度労働行政の運営状況について事務局より説明していただきます。

総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれご説明をいただきます。事務局から説明があつてそのあと一括してご意見ご質問等承りますので、よろしくお願ひいたします。それでは説明の方よろしくお願ひいたします。

#### 【事務局より議事3について報告】

佐藤総務部長

総務部長の佐藤と申します。

日頃より労働行政の運営にご協力いただき感謝申し上げます。

行政運営方針の説明は基本的に「労働行政のあらまし」等参考資料を使って説明させていただきます。

私からは、総務部で所管している労働保険の適用徴収について、また、労働行政を取り巻く状況、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響とそれらに対する施策の状況を、説明させていただきます。

まず、労働行政を取り巻く状況ということで、行政運営方針案の第1の労働行政を取り巻く情勢と第2の新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と施策にまとめております。

ご承知のとおり、高知県でも全国に先行して少子・高齢化、人口減少が急速に進んでおり、人手不足に対応していかなければならないところであ

ります。そういったなか、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現を目指すため、労働者の賃上げ支援、個人のキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、制約のある方が働き方の選択を支える環境整備、に取り組んでいきたい、と考えております。

また、2020年からの、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響について、特定の業種における働く場の減少などの雇用への影響があり、こうした状況に対応していかなければならない。

参考資料の1ページ目に新型コロナウイルス感染症にかかる高知労働局の支援の状況をまとめております。

内容としては、相談窓口の設置と、助成金制度が各種ありましたが、助成金制度は、令和5年3月末で終了となっております。

そのなかで、産業雇用安定助成金、これは、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により成長分野に労働者を移動し、雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するものですが、これについては一部拡大し、成長分野への労働力の移動を促しております。

母性健康管理関係は、現在検討中で、要件を見直して継続ということで検討されているようです。

労働保険徴収業務については、「あらまし」17ページに記載してあります。

労働保険の適用徴収については「電子申請の利用促進」、「労働保険の未手続事業の一掃対策」「労働保険料の適正徴収」に取り組むたいと考えています。

電子申請の利用促進については、令和4年度規制改革実施計画の取り組みの一環という位置づけになります。

電子申請処理件数は表のとおり、令和5年1月末現在で1,807件、手続き件数の11.5%となっており、すでに昨年度1年間の1,647件を上回っているところです。

しかしながら、高知県の実績は、全国的に見ればまだ少ない状態ですので、引き続き利用勧奨をしていくこととしております。具体的には、保険料の納付手続きで口座振替をご利用いただいている事業場約1,600事業場に対して周知を行うなどを予定としています。

労働保険の未手続事業の一掃対策については、令和3年度の行政改革推進会議で未手続事業の解消及び収納未済の縮減が課題とされており、しっかりと取り組んでいきたいと考えております。

労働保険の未手続事業一掃対策については、本年度は5か年計画の3年目となっており、全国労働保険事務組合連合会高知支部に委託をしており、しっかりと連携して取り組んでまいりたいと考えております。

数字としては、4年度の成立目標件数は312件以上としており、令和5年1月末現在の成立件数は250件と、昨年同期の230件を上回っており、引き続き目標達成できるよう年度末まで取り組んでまいります

労働保険は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う雇用調整助成金等の増加により、財源不足が深刻化しております。これまで、雇用保険料率は新型コロナ感染拡大前に引き下げられておりましたが、引き下げ措置を4年度から段階的に終了することとされています。このこともしっかり周知し、適正徴収に努めてまいります。

#### 西村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の西村です。

日頃より、雇用環境・均等室の業務にご理解ご協力をたまわり、ありがとうございます。

雇用環境・均等室の施策について、ご説明いたします。資料は2ページから4ページとなります。

それでは、2ページをご覧ください。1の女性の活躍推進等からとなります。

昨年7月8日に女性活躍推進法が改正・施行され、常時雇用する労働者数301人以上の事業主において、新たに男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられておりますので、この履行確保を図ってまいります。男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進や教育訓練等における男女差の結果として現れることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善や、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、男女雇用機会均等法の履行確保を図ってまいります。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様に、あってはならないことですので、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行ってまいります。

さらに、様々な機会を捉えて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得促進を図ってまいります。高知労働局は、えるぼし認定企業は5社、プラチナえるぼし認定企業は、1社となっております。こちらですが、参考

資料2ページに企業一覧がございますので、ご参照いただければと存じます。

それでは、あらましに戻りまして、2ページ下、2の仕事と家庭の両立支援対策の推進についてです。

まず、育児・介護休業法の周知等といたしまして、本年4月より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されております「産後パパ育休」(出生時育児休業)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ってまいります。あわせて、労働者の権利侵害を疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取り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や、是正指導を行ってまいります。

続いて、次世代育成支援対策につきましては、一般事業主行動計画の策定等について、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、策定・届出義務事業主に対しは、届出等の徹底を図ってまいります。

さらに、様々な機会を捉えて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」について、認定の取得促進を図ってまいります。こちらにつきましても、参考資料3ページに企業一覧がございますので、ご参照いただければと存じます。

次に不妊治療と仕事の両立支援については、令和4年度に不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」が創設されましたが、当局においてはまだ認定企業がないという状況でもありますので、この周知及び認定促進を図ってまいります。

また、不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められておりますので、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行ってまいります。

次に3ページに3の同一労働一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月より企業規模を問わず適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、法の着実な履行確保を図ってまいります。なお、令和5年度は監督署と連携し、監督署から提供された情報に基づき報告徴収を実施するなど取り組んでまいります。また、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間

の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行い、法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、来年度においても、委託事業とはなりますが、高知働き方改革推進支援センターを設置しますので、センターによる、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行ってまいります。

そして、無期転換ルールの円滑な運用として、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図ってまいります。

次に4の労働環境の整備についてです。

働き方改革の着実な定着を図るとして、管内企業における働き方改革の取組を推進させるために、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となって引き続き取り組んでまいります。

また、残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇を取得しやすい環境整備等の働き方を見直す取組を推進してまいります。

次に先ほど3において、ご説明しましたが、高知働き方改革推進支援センターを引き続き設置します。特に、中小企業、小規模事業者に対し、きめ細かな支援を行ってまいります。

また、テレワークについては、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、ガイドラインに周知とともに、助成金の支給を通じて企業への支援を行ってまいります。

次に4ページをご覧ください。5の総合的ハラスメント対策の推進についてです。

昨年4月より労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化されているところです。職場におけるハラスメント等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は、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図ってまいります。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図っ

てまいります。

さらに、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促してまいります。

最後、6の個別労働紛争の解決制度の推進についてです。

県内の各監督署及び労働局に設置しております総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応してまいります。

また、相談者の意向や紛争の実情等を踏まえて、労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんにより紛争の解決を促進していきます。

説明は、以上となりますが、

併せて、この場において、第2回の審議会においてご報告いたしましたセミナーについて、状況をご報告いたします。

本年1月18日に、「職場における女性労働者への配慮について」と題しまして、高知産業保健総合支援センターとの共催でWebにて開催し、40名ほどの方にご参加いただきました。こういったセミナーは、知っていたくきっかけにはなるのではないかと思いますので、内容も含めを今後も検討していきたいと思っております。

当室からの説明は以上です。

#### 恒吉労働基準部長

労働基準部長の恒吉でございます。

高知地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政、労働基準行政の推進に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り、改めてお礼申し上げます。

私の方は令和5年度労働行政のあらましに沿って説明させていただきます。

5ページをご覧ください。

1. 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保 労働基準法に関連してまとめたページとなっております。

(2)以外は前回の審議会でご説明した内容を更新したものとなっております。従いまして(2)からご説明いたします。

時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等につきまして、1年後の令和6年4月から適用となりますので準備を行う必要のある事業場

に対して、また、2 段落目の括弧書きにあります新設された働き方改革関連推進支援助成金とともに、丁寧かつ効果的に周知を図ってまいりたいと思います。この対象業種につきましては、①に記載の医療業の勤務医につきましては、県、勤改センターとともに、宿日直に関する相談等懇切丁寧に対応してまいります。また②に記載の自動車運転業については、改善基準告示の周知、特にトラック運送業については、問題となっております荷待ち時間解消のため、発着荷主等に対しての要請も含めて推進してまいります。③の建設業につきましては、説明会により周知を行い、多くの事業場に自主的な取組を促進してまいりたいと存じます。

番号飛びまして（5）のご説明にはまいります。（5）の賃金引上げに向けた環境整備につきましては、下段に掲げたホームページこちらの方が1月から新設されたものでございまして、局長の説明にもございましたように地域の平均的な賃金データや好事例紹介など掲載してございましてこちらを出力したものを中小企業等に有益な情報として、監督官の事業場訪問時に手交により紹介し、訪問後も特設ページの活用を促すようにするなど具体的に取組むこととしております。

続いての6 ページからの安全衛生法に関連した取組についてご説明をいたします。

先に右側の（2）Safe Work KOCHI の項目をご覧ください。中段の写真の右上にあるロゴマークと合わせて、セーフワーク高知のキャッチフレーズのもとで、二つ目の項目に掲げる年間イベントに工夫した取組を行ってまいりたいと思います。（1）に戻りまして、5年間の労働災害防止計画に関しまして、令和4年は13次防の最終年、令和5年が14次防の初年となります。令和4年は、ピンク色の折れ線グラフのとおりで、12月末の現在の速報値で、先ほど申し上げた数字とはちょっと少ないですけれども、医療介護従事者における新型コロナウイルス感染症の増大によりまして前年比2倍以上となっております。令和5年度からは感染症対策とともに、第14次防におきまして、文中の中段に示す①～⑨の9つの重点項目を実施してまいります。一番下に掲げる青と赤の棒グラフにつきましては、10年間の年齢別の推移であります。40代未満が減少、40代以上が上昇しており、高齢者対策の必要性が顕著に表れております。次の7ページをご覧ください。前述の14次防の9つの各項目を詳しく説明しているものです。

（3）につきましては事業場の自発的、自主的取組を促す新たな啓発事業であり、高知労働局では、県内に本社のあるスーパー小売業4社とともにSAFE コンソーシアム会議をすでに2回開催しております。コンソーシアムという用語は共通の目的を持ち協力し合う仲間という意味であり、今後も

小売業に続きまして、介護施設との事前協議を進めて一体的に取り組んでまいりたいと思います。これらの取組は（４）の行動災害の防止などに効果があると考えられております。７ページに掲げている２つのグラフ、ストレスチェックと定期健康診断の有所見率につきまして、高知県の課題として今後の改善に取り組んでまいります。（９）の交通労働災害につきましては全国にはない高知県独自の取組として、対策を図ってまいりたいと思っております。

続いて８ページをご覧ください。

最低賃金法と労働者災害補償保険法に関連した取組をご説明いたします。上段の最低賃金制度については、（１）最低賃金引上げへの支援策としまして、業務改善助成金の活用促進について、説明会での周知や相談受付ブースの設置、わかりやすいリーフレットの作成、配布と様々な取り組みを行ってまいりたいと思っております。（２）は毎年１０月の最低賃金改正を目指し、改正後の法違反防止のために周知広報に力を入れてまいります。

下段においての労災保険給付につきましましては２点ございまして、（１）の脳・心臓疾患及び精神障害事案の迅速、適正な処理に関しまして、また、（２）のコロナ関連給付につきましても、件数の増加とか見込まれておりますが、いずれも適正な判断、早期の救済を継続してまいりたいと思っております。

以上駆け足でございましたが、労働基準行政に関するご説明を終わらせていただきます。

## 布施職業安定部長

職業安定部長の布施でございます。

職業安定部の取り組みについては「あらまし」の９ページから１６ページでございます。

まず、９ページをご覧ください。

### １ 「職業紹介業務の充実・強化」についてです。

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進です。

ハローワークにおいては、来年度も引き続き、職業紹介業務のオンライン化・デジタル化を推進してまいります。求人者マイページ・求職者マイページの活用を促進するとともに、オンライン職業相談の実施や、インスタグラムなどのSNSやホームページを活用した情報発信の強化により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスを促進いたします。



まず、(2) 求職者に対する就職支援の更なる強化についてですが、求職者に対しては、担当者制による職業相談のほか、履歴書等の添削指導や面接対策など、きめ細かな支援を実施してまいります。

次に、(3) 求人者に対する充足支援の更なる強化についてですが、求人者に対しては、求職者にアピールできる魅力ある求人票とするための助言や、面接会等の積極的な開催など、充足支援の更なる強化を図ってまいります。

10ページの(4) 人材不足分野への重点支援についてですが、医療、介護、保育、建設、運輸、警備等の分野については、ハローワーク高知内に設置している「人材確保コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の情報を踏まえたマッチング支援や関係団体等と連携した業界セミナーや施設見学会、面接会等を開催してまいります。

また、これ以外の分野についても、人手不足の状況を踏まえて、求人を充足させるため、職業相談窓口と連携し、収集した求人票以上の情報を活用し、適合する求職者への求人票の提供など能動的なマッチング支援を実施してまいります。

次に、10ページの下段、2「新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援」についてで、でございます。

新規学卒者に対しては、ハローワーク高知の「新卒応援ハローワーク」を始めとした全てのハローワークにおいて、担当者制による個別支援を実施するとともに、高知県等と連携して面接会等を開催し、求人事業主との面接機会を提供し就職を促進してまいります。

11ページをご覧ください。

③ユースエールの認定促進についてですが、若者の採用・育成に積極的に雇用管理の優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」について、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等を実施します。

高知労働局においては、今年度からユースエール認定に力を入れており、参考資料の4ページをご覧ください。今年度新たに6社を認定し、県内の認定企業は合計10社となった。特に今年度は人手が不足している建設業や製造業の企業から多く申請頂きました。認定企業については、面接会において特別ブースを設置するなど優先的に紹介を行っており、認定企業の方からも、多くの若者が面接に来てくれたと喜びの声をいただいております。高知労働局としては、今後もユースエール認定企業の増加に向けて積極的な取組を行ってまいります。

「あらし」11ページ下の段、3 就職氷河期世代活躍支援プランの

実施についてです。

就職氷河期世代の不安定就労者等に対しては、ハローワーク高知に設置している「就職氷河期世代支援窓口」を始めとする全てのハローワークにおいてにおいて、生活設計から就職後の職場定着まで、伴走型チーム支援を実施してまいります。

続いて12ページ、4 女性、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材の活躍促進についてです。

(1) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援です。

子育て中の女性等に対しては、引き続き、ハローワーク高知に設置している「マザーズコーナー」を始めとする全てのハローワークにおいて、個々の求職者ニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施してまいります。

次に、(2) 高齢者の就労推進でございます。

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク高知及びハローワーク四万十に設置する「生涯現役支援窓口」を始めとする全てのハローワークにおいて、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を実施してまいります。

13ページをご覧ください。

(3) 障害者の就労促進についてです。こちら、については参考資料の7ページ目をご覧ください。こちらに改正障害者雇用促進法のチラシを添付しております。

障害者雇用促進法が改正され、令和6年4月から法定雇用率が段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が引き下げられる予定である。そのため、制度の周知を図るとともに、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進してまいります。

参考資料の5ページ目をご覧ください。

こちらは、障害者雇用が優良な中小企業を認定する「もにす認定制度」についてです、今年度、県内で初となる認定を行いました。今後も引き続き認定の取得勧奨に取り組んでまいります。

「あらまし」の13ページにお戻りください。

(4) 外国人に対する支援についてです。

新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和されたことにより、今後、ハローワーク窓口においても相談者の増加が見込まれることから、各ハローワークにおけるきめ細かい職業相談等により就職支援を実施してまいります。

続いて14ページ、5 キャリア形成の促進についてです。

(1) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援についてです。

在籍型出向は労働者の雇用を維持しつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、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ことから、産業雇用安定助成金の雇用維持支援コース・スキルアップ支援コースによる事業主支援を実施してまいります。

(2) 企業における人材育成のための支援についてです。

人への投資の抜本強化を図るため、令和4年度に新設された人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨を引き続き行ってまいります。

(3) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等でございます。

高知県や関係機関と緊密な連携を図り、「高知県地域職業能力開発促進協議会」において、地域のニーズに対応した訓練計画を策定してまいります。

15ページ、6 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進についてです。

(1) 地方公共団体との雇用対策協定や一体的実施事業の展開です。

地方公共団体との雇用対策協定や、自治体との連携を通じ、それぞれの強みを発揮して、一体となった雇用対策を進めることで、地域住民サービスの更なる強化に取り組んでまいります。

高知県内においては、高知県・高知市に加えて、昨年10月に新たに四十万市と雇用対策協定を締結しております。

続きまして、16ページ(3)地域の雇用開発促進についてです。

地域雇用開発助成金につきましては、指定地域において、事業所の設置・整備に伴い地域の求職者等を雇い入れた事業主に対して支援を行っている。助成金の実績につきましては表のとおりでございます。

最後に、7 労働力需給調整の状況についてです。

来年度も引き続き、労働者派遣事業及び職業紹介事業にかかる個別指導監督を実施し、事業の適正な運営が図られるよう取り組んでまいります。

職業安定部からは以上でございます。

緒方会長

はい、ありがとうございました。ただいま議事4について、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれ部署ごと

に説明がありました。ご意見、ご質問をいただきたいと思いますのでご発言をお願いします。

池澤委員をお願いします。

池澤委員

「労働行政のあらまし」8ページの最低賃金についてですが、最低賃金の履行確保についてのグラフで、高知県の違反率が全国平均を上回っている年と、下回っている年があるが、どのように受け止めたらよいか。なにか理由があるのかというのが一つ質問です。

もう1点は、違反「0件」を目指すことが当然だが、少なくとも全国平均を下回って欲しいと思っております。というのは、最低賃金については、公労使の委員が毎年かなりの労力をかけて審議した結果であるので、しっかり守られる結果としてもらいたい。この二つ目は要望です。

中村労働局長

違反率にかかる監督指導は、違反のある可能性の高いと思われる業種等を重点的に実施しています。グラフの説明にはならないですが、業種の選定による数字となっている状況です。

また、最低賃金履行確保のため周知啓発を行い、適切な指導監督を実施し、法違反については確実に是正をしてもらうというところを進めて行きたいと思えます。

緒方会長

ありがとうございました。他にご質問ご意見はございますでしょうか。佐々木委員をお願いします。

佐々木委員

「業務改善助成金」について教えていただきたい。資料としては「行政運営方針(案)」2ページの〈取組〉に記載がありますが、今まさに、今日明日が大手企業の賃上げ交渉の山場となっておりまして、今回はかなり高い要求を掲げ、経済を活性化させる意味でも労使取り組んでいる状況です。ただ、特に中、小企業にとってはかなり厳しい状況であり大手の波に乗って行ければ良いが、いかんせんなかなか利益があがっていないご時世であります。適正な価格転嫁等といったことのため、行政の方も様々な施策を打っているという状況であります。この、業務改善助成金は事業場内の最低賃金を引き上げることに加えて、設備投資・

コンサルティングをしたときに、この助成金を受けることができるとなっております。中小企業にとっては、賃上げの原資がない中、さらに経費を掛けなければ助成金が受けられない現状があり、使いたくても使えない制度では、とってしまいます。

「労働行政にあらまし」3ページの労働環境整備のなかで、「働き方・休み方コンサルタント」を設置して様々なアドバイスを行うとありますが、こういったものを活用して助成金の申請をするためのコンサルティングに活用できるのかを教えてくださいたいです。

中村労働局長

働き方・休み方コンサルタントについては賃上げとは異なった趣旨となっております。

業務改善助成金については、要件等がかなり緩和されて使いやすくなっております。また、コンピュータ等の機器の導入等についても緩和されており、高知局においても申請が大幅に増えている状況です。ただ全国と比べるとまだ少ない現状でありまして、今後とも、業務改善助成金の活用を様々な企業にお願いをして、賃上げを進めていきたいと思っております。

助成金の要件も緩和されており、コンサルティングにかかわらない事務経費等についても該当するので、そのことも説明しておりますが、再度、周知説明を進めていきたいと思っております。

緒方会長

他にいかがでしょうか。井上委員お願いします。

井上委員

女性労働者に対する配慮についてのセミナーの開催について、ありがとうございました。私も参加させていただきました。

女性労働者自身が、体に起こっている変化について知ることが大切であり、病院での受診が必要なのかといった判断ができるような学習をしていなかったことが大きな問題だと思います。

若いころは様子をみながら仕事をしていましたが、出産を考えたときに悪化しており、早い段階で治療していれば状況が変わっていたかもしれないような場合もあります。

生理にかかる事柄も、正常なのかどうなのか、といったことも労働者自身が知っていなければならない。人事の担当者だけでなく労働者自身が知ってゆく活動をしていけたら良いと思いました。

医師（セミナー講師）の話にも副作用の少ない新しい治療薬もできているという説明がありましたが、身体に合うまで時間もかかり、治療にも根気がいらいます。その間、仕事がしづらい等があり職場の理解が必要であり、また、主治医の理解も必要となります。これは月経だけでなく更年期についても言えることで、治療に時間もかかり等について、使用者側も労働者側も、また医療機関も一緒になってやっていく形がないのかなと考えます。

中村労働局長

労働者自身についてという事なので、「高知産業保健総合支援センター」と相談し、一般向けに、例えばYouTubeなどで行えないか、等を検討させていただければと思います。

緒方会長

はい、ありがとうございました。他はどうでしょうか。労働者側からの質問ばかりですので使用者側からの質問はございませんか。

江西委員

行政運営方針（案）11ページの「不妊治療と仕事の両立支援」についてですが。

女性にとって、不妊治療を行っていること自体が言い出しにくく、そのために仕事を辞めてしまった方を何人か知っているのも、言いやすい環境、当たり前のことなのだといったことを、社会全体に醸成するため、積極的なアピールをお願いしたいと思います。

中村労働局長

先ほど、雇用環境・均等室長から説明のあった「くるみんプラス認定（くるみん認定プラス不妊治療支に対する配慮企業）」企業については、高知局においてまだありませんが、この認定制度を積極的に周知し、模範となる企業を広げていくことを進めていきたいと思っています。

江西委員

そういった企業が高知県の中に多くあればいいですが、どれだけあるかは分からない状況もありますので、もっと一般的な方法、例えば SNS などで「(不妊治療は) あたりまえのことです。おこなっていいんだヨ」いった方法を考えていただきたいと思います。

中村労働局長

検討させていただきます。

緒方会長

他はいかがでしょうか。市川委員お願いします。

市川委員

資料 1 の労働災害の関係で、労働災害の発生状況について高齢者等、年齢別の状況がどうなっているのか教えていただきたい。これから 60 歳以上、65 歳以上の労働者が増えていくことが想定されるので状況を知っておきたいと思っておりますお聞きしました。

また、労働行政のあらまし 13 ページに、民間の障害者雇用率は 2.42% とありますが、最近、全体的に増えてきていると感じておりまして、この数字について疑問を感じています。報道もされましたが、障害者ビジネスというものがあります。雇用した障害者を農業等に出向等で送り出すような企業について、法の趣旨からいって違うのではないかと考えておりまして、高知県では例がないと思うが、労働局として今後、注視するようにお願いしたいと思います。

恒吉労働基準部長

労働災害についてですが、資料 1 の 22 ページに年齢別のグラフがあります。

中村労働局長

傾向としては、確実な数字ではないですが、印象として無理な動作による転倒や腰痛が多いと思われます。

布施職業安定部長

障害者雇用についてですが「障害者雇用促進法」におきましては「事業主は障害者の雇用に関して、雇用する障害者について、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに、適正な雇用管理

を行うことによって雇用の安定を図るように努めなければならない」とあります。このため、委員がおっしゃる通り、法の理念、事業主の責務の観点から同ビジネスについては適切と言えない可能性もあると考えております。高知局の管内では把握したものではありませんが、今後も実態把握を行い、適切な雇用管理がなされていない場合には、企業の責務をはたすよう助言指導を実施してまいりたいと思います。

市川委員

農福連携については適切であると考えておりますが、それ以外をビジネスとして行うには問題があるかもしれないのでお願いします。

中村労働局長

雇用管理上の問題なので、雇用管理上問題がないかをみていきます。

緒方会長

ありがとうございました。他はいかがでしょうか。川竹委員お願いします。

川竹委員

市川委員の質問に関連して、年齢別の死傷者の状況、資料1の22ページのグラフと労働行政のあらましの6ページの資料で12次より13次の方が高齢者の比率が増えています。これは、高齢化が進んでいる中で、高齢者が増えているパーセンテージより、高齢者の労災件数のパーセンテージが高くなり、増えているのか。単に、高齢者の割合が増えているため高齢者の労災事故が増えているのかを教えてください。

また、労災事故の発生原因について、一般的に注意すべきことを注意すればよいのか、特に気を付けなければいけないことがあるのかを教えてください。

もう1点が、労働行政のあらまし9ページの「職業紹介業務の充実・強化」のなかで、「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」の説明をいただきましたが、具体的なイメージが湧かなかったです。いままでも、オンライン、デジタルで繋がっていたと思いますが、求職者、求人者の関係が、今後どのようになるのかを教えてください。

恒吉労働基準部長



資料1の25ページの年齢別転倒災害の状況を見ていただきたい、60歳から69歳の女性の転倒災害が増加しております。このような事故の型別の資料を見ていけば、その傾向もわかるとおもいますが、今は把握しておりません。今後、特徴的なものが見つければ公表したいと思います。

布施職業安定部長

続いて、ハローワークのオンライン・デジタル化についてですが、求職者の場合、今まではハローワークに来所していただき、対面式で職業相談を行っていましたが、今はオンラインで相談ができるようになっております。例えば、ハローワークに来所が難しい方、遠方の方、小さいお子さんがいて来所しづらい等の方についてはパソコン画面を通じてオンラインで職業相談を行うことを本年度から始めております。

また、求人者については、オンライン上で求人登録することも可能になっております。すでに行っているサービスではありますが、まだそれほど活用が広まっていないため、活用を増やして行こうと来年度は積極的に取り組んでいこうと思っております。

緒方会長

使用できるのはパソコンだけなのですか、スマートフォン、タブレットなどは使えるのですか。

布施職業安定部長

使えます。

緒方会長

はい、他にはどうでしょうか。では長澤委員お願いします。

長澤委員

川竹委員の質問と関連するのですが、資料1の25ページですが、私の方はこの会に先立って行われた、労働災害防止部会の方でも説明をしていただいたのですが、その中で、70歳以上の年齢層で女性の転倒災害が多かったことと、高知県ではそれほどでもないが、全国的には高齢女性の日常的な活動による労働災害が増えているとの話がありました。全体的に男性女性で特徴的な労働災害の傾向はあるのかどうかをお聞きしたいです。

また、これについて元データはあったと思いますが、公表はしていないのかについても教えていただきたいです。

恒吉労働基準部長

年代別の方はこれまでも統計はありません。先ほどの25ページの70歳以上を指して高齢女性労働者の転倒事故が増えているとのことですが、それ以外の特徴的なことが見つかっておりません。

先ほどと同様ですが、今後、資料がありましたら公表したいということです。

長澤委員

資料1-2「9つの重点対策」のなかの「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」のところで全国的に年齢層にかかわらず女性労働者の転倒等の労働災害が多いとのことでありましたが、一方、高知県においては25ページのとおり、70歳以上の高齢女性労働者の転倒事故が、ほかの年代に比べ多くなっていると思うので、なお、高齢女性労働者に対しては注意喚起をしていただくように、事業主にも伝えていただきたいと思います。

恒吉労働基準部長

前の会でも申しました通り、商業、小売業等でもそのような状況が明らかになってきております。

ご意見のありました通り、分析を進めて重点化を進めたいと思います。

緒方会長

他にはいかがでしょうか。山崎委員お願いします。

山崎委員

労働行政のあらましの2ページ、雇用環境・均等室について。

働き方改革関係法が矢継ぎ早に施行されることもあり、女性活躍推進法であったり次世代育成声援対策推進法については啓蒙を進めている部分がメインかと感じられますが、今後はより具体的にどのような進捗が図られるのかを教えていただきたい。こういった指標、目標を持ちながら、それを年々どう改定してゆくか、ほかの取組を分析する際にはそう

いった数値等を見ながらとなると思いますが、これらにも数値目標などは必要ではないかと感じました。

例えば2ページの「仕事と家庭の両立支援対策の推進」について、これは大変重要なことだと思いますが、これらの休暇制度が企業にどれだけ利用されているのかとか、この取組についてはどの資料を見れば進捗がわかるのかという点について、資料があれば教えていただきたい。

また、3ページのテレワークについても定着支援とあるが、どのような数値を見れば分析ができるのかについても教えていただきたいです。

中村労働局長

委員のご指摘について、まったく指標がないわけではありませんが、難しい部分があるので、検討させていただきたいと思います。ご指摘として承りたい。

緒方会長

他にはいかがでしょうか。野村委員お願いします。

野村委員

労働行政のあらまし13ページの障害者雇用率の推移を見て思いましたが、法定雇用率は現在2.3%であるが、グラフの説明は平成30年の2.2%となっております。(誤りのため加筆修正)

私の認識では障害者の雇用は年々増えており、率も上がっております。全国的には法定雇用率に達していませんが、高知県においては2.42%と達しております。企業別にみると法定雇用率達成企業の割合は62.3%であります。特に紫色(企業規模43.5~100人未満)については雇用率2.22%となっております。これからも法定雇用率が引き上げられるなかで気になる状況だと思いました。

安田職業対策課長

委員のおっしゃるとおり中小企業のこの規模のところに未達成が多い状況です。

ハローワークでも関係機関と協力してチーム支援をし、積極的に雇用に結び付けていきたいと思っています。

緒方会長

ありがとうございました。他にはどうでしょうか。まだ時間はございま

す。

それでは私から一つお伺いしたいというか、ご意見を申し上げたいことがありまして、資料の「くるみん、プラチナくるみん認定企業一覧」「えるぼし、プラチナえるぼし認定企業一覧」については以前にそれぞれ抜き出してチラシを作成するほうが良いのではとの意見に対応してもらいました。

これについてはどこで、誰に対して張り出しているのか。どこでどう使うかによって宣伝効果が違ってくると思います。労働局としては労働行政を円滑に進める、話のきっかけとして使うことはあるでしょうが、使用者側にとってのメリット、また労働者側はそれを見て利用できることがあるのかと思います。リストアップは良いことだが、アップされた資料をどう活用するのかというところをお話いただければと思います。

もう1点は、労働審議会の会長は法律で保護司の選考会に委員として参加しなければならないので、先週、保護司選考会に参加しました。保護司とは刑期を終えた方の監督や指導を行う方ですが、保護司もなり手不足で、民生委員、児童委員が兼務されたり、元学校の先生がなったりとか、兼務が進んでいます。

そういった状況で担当は司法ですが労働の方にも、社会福祉の方に、分野を超えた、省庁の垣根を超えた対応を要請することとなっています。

翻って、こちらは厚生労働省では、えるぼし認定、くるみん認定は女性の労働、ジェンダーの話があったり、また一方、障害者雇用の「もにす認定」についてはまだまだ取組も進んでないかもしれないし、加えてPRももう少しできないことがないのか、例えば、特別支援学校であったり、医療の障害のある方が集まった場でPRをおこなったりであるとか、どのような施策を考えているのかを教えてください。

#### 中村労働局長

認定については、報道発表しており、特にもにす認定に関してはテレビで報道されております。

もにす認定は高知に1社しかなく今後も増やしていきたいと思っております。そうすることによりマスコミも興味を持っているのでPRになると思います。ユースエールについても発表していますが、例えば、今回は建設関係が多かったので業界機関紙に出していただき、建設関係の方が見ていただき知っていただきたいと思っております。

特に人材不足で若い方に来ていただきたい企業は興味を持ってくれると考えています。

くるみん認定、えるぼし認定についても、報道を使いながら周知を図っています。

緒方会長

多くの認定を取っている企業と取っていない企業の差は何なのか、分かる範囲で結構ですのでご説明頂ければと思います。

中村労働局長

採用にかかる企業説明時に利用している企業があります。

緒方会長

具体的なメリットは何かありますか。職業紹介の現場でこのような企業を優先的に紹介するとか。

中村労働局長

ユースエール認定企業については、面接会時に認定企業であることをアピールしております。

緒方会長

はい、ありがとうございました。他によろしいでしょうか。何かございますでしょうか。他にご意見ないようでしたのでこれで終了したいと思います。

他、全体を通して委員の皆様ご意見等ございませんでしょうか。ありましたらご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

たくさんのご意見、ご要望をいただきましたが、労働局で対応できることがありましたら、よく検討していただいて、今後の行政運営に反映していただければと思います。

以上で本日予定されておりました審議はすべて終了しましたが事務局から何かありますか？

事務局

事務局からは特にございません。

緒方会長

それでは、本日の会議については、事務局の方で議事録の作成をお願いします。

公益側の代表としまして私、労働者側を代表しまして池澤委員、使用者側を代表して野村委員に確認を受けるようにしてください。委員の先生よろしくお願いいいたします。それでは本日の会議を閉会いたします。長時間の審議ありがとうございました。

事務局

緒方会長ありがとうございました。委員の皆さまもありがとうございました。それでは、以上をもちまして令和4年度第3回高知地方労働審議会を終了といたします。