

## 三重労働局 令和6年度第1回三重地方労働審議会 議事録

### 【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

それでは定刻より早いですが、全員お集まりいただいておりますので、始めさせていただきますと思います。本日の進行を務めます、雇用環境・均等室の藤田と申します。よろしくお願ひします。はじめに、本日の審議会の委員の充足状況をご報告致します。委員18名中17名のご出席を頂いており地方労働審議会令第8条第1項に規定する委員の3分の2以上の出席が確認されましたので、当審議会は成立していることをご報告致します。なお、労働者代表委員の太田委員につきましては、欠席の連絡をいただいております。

次に、事務局から何点かご説明いたします。本審議会は三重地方労働審議会運営規定第5条の規定により公開対象となっておりますが、傍聴の申し込みはありませんでした。次に議事録および発言者の公開についてです。当審議会の内容につきましては、議事録を作成して当局のホームページに公開させていただきます。委員の皆様には、事前に内容の確認をお願いした上で発言者のお名前を公開させていただきますので、予めご了承ください。

次に配布している資料の確認をお願い致します。表に配布一覧をつけておりますが、

1. 事項書
2. 審議会出席者名簿
3. 座席表
4. 地方労働審議会令
5. 三重地方労働審議会運営規程
6. 令和6年度上半期における三重労働局の主な取り組み状況について
7. 参考資料
8. 令和6年度三重労働局の主な取り組み

です。不足している資料がありましたら、事務局の方までお申し出ください。

それでは審議会の開催にあたり三重労働局長 石田からご挨拶を申し上げます。

### 【三重労働局長 石田】

おはようございます。本日はお忙しい中、令和6年度三重地方労働審議会に出席いただきまして誠にありがとうございます。開催にあたりまして、御礼とご挨拶を申し上げたいと思います。委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く感謝申し上げます。三重労働局では、毎年、行政運営方針を策定しております。これに基づき重点項目を策定し、行政運営を進めているところでございます。今年度も多くの課題がございますが、中でも賃金引上げに向けた環境整備を最重点項目として取り組んでいるところでございます。先頃、衆議院選挙が行われました。結果は、ご案内のとおりかと思いますが、各党ともに最低賃金を含む賃金の引上げを何らかの形で選挙公約の中

に盛り込んでいただいております、非常に注目されている分野と思います。三重県の地域別最低賃金は、10月1日から1023円に改定され、発効いたしました。賃金引上げに向けた動きは今後も継続すると思っておりますが、他方で労務費の価格転嫁につきましては、中小企業・小規模事業者においてまだまだ進んでいないのではないかと指摘もごございます。企業の収益力や物価上昇を上回る賃金引上げを果たすためには、付加価値を生み出す労働生産性の向上が不可欠であると考えております。三重労働局ではこれまでも、業務改善助成金をはじめとする各種助成金制度や、三重働き方改革推進センターによる相談支援を行っているところでございますが、まだまだ県内企業の皆様にご活用いただく余地があると思っております。県内の雇用情勢につきましては、直近の有効求人倍率は1.13倍と、このところ低下傾向で推移しています。人手不足の声が聞かれる中で、賃金引上げや10月からパート・アルバイトの社会保険の適用の拡大が行われております。最近ではいわゆる年収の壁に対する論議も盛んになってきていると報道で承知しております。年収の壁を越えないようにする就業調整が行われている場合もありますが、そうすると労働時間の抑制によって益々人手不足に拍車がかかってしまうのではないかとということも危惧しているところであり、年収の壁を意識しない働き方の環境整備や人材確保支援も非常に重要な課題であると認識しています。この他にも様々な課題がございますが、後ほど各担当より今年度のこれまでの取組、これからの取組などをご説明させていただきます。委員の皆様におかれましては、是非幅広い観点からのご意見、ご助言をいただければ幸いに存じます。本日はよろしく申し上げます。

**【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】**

続きまして、委員のご紹介です。今回新たに委員に就いていただいた方をご紹介します。3名の方が新たに就任いただいております。公益代表委員 日本放送協会 津放送局 尾藤委員です。

**【尾藤委員】**

尾藤でございます。よろしくご挨拶申し上げます。

**【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】**

三重県男女共同参画センター 石井委員です。

**【石井委員】**

石井です。どうぞよろしくご挨拶申し上げます。

**【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】**

使用者代表委員 住友電装株式会社 下田委員です。

【下田委員】

下田です。よろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

なお、昨年度から引き続き就任していただいている委員の皆様のご紹介は、時間の都合上お手元の名簿により替えさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

次に、三重労働局職員の紹介をさせていただきます。改めまして三重労働局長 石田です。

【三重労働局長 石田】

どうぞよろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

総務部長 東です。

【三重労働局 総務部長 東】

東と申します。よろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

雇用環境・均等室長 田中です。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

田中です。よろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

労働基準部長 宮下です。

【三重労働局 労働基準部長 宮下】

宮下です。よろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

職業安定部長 山口です。

【三重労働局 職業安定部長 山口】

山口でございます。よろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

ここからの議事の進行につきましては、三重地方労働審議会運営規程第 4 条の規程に基づきまして、馬原会長にお願いします。会長、よろしくをお願いします。

**【馬原会長】**

おはようございます。座ったままで失礼をいたします。議事進行をさせていただくにあたりまして一言ご挨拶を申し上げたいところですが、先程局長よりご案内がありましたように、働き方改革とか色々といわれている割には制度が追いついてなかったのが当然と言えば当然なのですが、選挙の結果、色々制度が変わるんじゃないかというような可能性が出て参りました。私、学者なものですから、一つ抽象的な話をさせていただきたい。制度というのは人が生きるための手段でございます。目的ではございません。なんです、こういう議論をするときに大事なことは、ありがちな話ですけど制度の依存が目的になってしまっていて、人間の生活が手段になっているという本末転倒の話になってしまいます。となると、何のための手段であるかという、やっぱり生きるにあたって人が幸せに暮らすとか、結構抽象的な話でありますけれども、充実した人生を送るといような、一人一人が生きがいを持って生きられるという生活を創る、ということだと思います。つまり価値の問題というのは避けて通れないわけなのですが、このところの議論を聞いていますと、どうしてもその価値の問題というのが結構蔑ろにされていて、仕組みのための仕組みの話をしているように思える時が、私にはあります。僕は専門が政治思想で哲学ばかりやっていますから、どうもそういうこと考え出すのですけれども。この仕組みのために振り回されて人生を棒に振るようなことはもう止めた方が良く思うんです。学者の戯言でございますけれども、こういう曲がり角に来ているという風に少し前向きに捉えて、話をできれば良いかなと思っております。

それでは、これから議論を進めたいと思います、委員の皆様には幅広い見識と豊かなご経験に基づきまして活発な審議をいただき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。

それでは、事項書の 2 に入りたいと思います。議事の進め方でありまして、これは三重労働局から令和 6 年度上半期における三重労働局の取り組みについての説明をいただきまして、その後、事項書の 3、質疑応答と意見交換という形にしていきたいと思っております。それでは説明をお願いいたします。

**【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】**

ではまず雇用環境・均等室 田中からご説明いたします。資料は 6 番目の横置き資料になります。ご説明する内容は、賃上げに向けた中小企業支援や非正規雇用労働者の処遇改善の取り組みの他、フリーランスを対象とした新しい法律への対応、ハラスメント対策などについてです。

まず 3 ページをご覧ください。1 の賃金引上げに向けた中小規模企業の支援についてです

が、中小企業庁の補助金などを含め各種支援策をまとめた資料を活用するなどして周知に努めているところです。事業所内で最も低い賃金を引上げ、設備投資などを行った場合に助成する、業務改善助成金についてですが、9月末で前年度の申請件数を上回っております。10月に最低賃金が上がる前の9月の駆け込みの申請が多かったというところです。活用事例の欄には、業種別に、多い順に記載しております。導入される機器は様々ですが、複数の申請いただいているものをご紹介しますものになります。この助成金の助成率は4分の3で、上限額は引上げ額と人数によりますが、概ね100万～200万円台の助成金を受ける事業所が多くなっています。多くの企業で賃上げの原資を確保する方策として、生産性向上に取り組む、行政の支援策を活用いただけるように引き続き周知に取り組んでいきたいと考えております。

それからその下ですが、非正規雇用労働者の処遇改善も重要です。2番のところではキャリアアップ助成金による支援について、件数を書かせていただいております。年収の壁対策のコースもありまして、これについては10月の社会保険適用拡大に向けた活用勧奨にも取り組みました。

それから、右の方に行ってください3番のところですが、同一労働同一賃金の遵守徹底にも取り組んでいます。ここではパートタイム・有期雇用労働法の状況を記載していますが、今年度は計画件数を増やし、また、確認する項目を増やした結果、助言件数が増加しています。対象とする事業所については待遇差の有無やその理由の説明準備が出来ているかのチェックリストを労働基準監督署で回収して、その内容を元にリストアップしたものを中心に行っています。主な助言内容として、表にしていますけれども、この内8条のところは同一労働・同一賃金の関係になりまして、困みのところにその考え方を記載しております。待遇の差が不合理かどうかは司法判断になるわけですが、中でもガイドラインで問題となる例とされたもの、あるいは最高裁判決で不合理と判断された事例、それからパート有期雇用労働者であることしか説明がつかないというものについては、法違反としては是正までお願いしております。それが上期30件ということですが、内訳につきましては、慶弔休暇や通勤手当など待遇の目的が明確なものについて助言することが主となっています。法違反とまで言えないものにつきましては、表の右下のところですが、第19条に基づきまして見直しを促す助言を行っておりまして、その内容については賞与や基本給についてが多くなっております。

その下の4のところですが、賃上げに向けた機運の醸成について取り組む予定にしております。春闘の時期に県及び労使団体にお集まりいただき、労務費の適切な価格転嫁を含めた賃金引上げに向けた取組や支援策などの情報共有、連携の確認などを行いたいと思っております。

続きまして、ページ飛びますが9ページをご覧ください。9ページでは今月から施行されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法、それから来年4月から順次施行される改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の周知などの取組状況についてご説明します。

まず 1 のところですが、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、発注事業者との間の取引の適正化と就業環境の整備を図る法律が今月から施行されております。主な内容を右にまとめておりますけれども、その内、就業環境整備の部分を当室が担当します。法違反ではないかという申し出があれば調査を行い、助言等をおこなうわけですが、まだ具体的な申し出は出て来ておりません。左の方に周知に取り組んだ内容を書いているんですけれども、企業訪問の際にフリーランスとの取り引きの有無を確認して、法の説明を行っております。この 226 社のうち取り引きがあると回答された企業は 35 社の 15%程度でした。具体的なお相談はまだ出てきていない状況にありますけれども、自分は労働者ではないかというご相談を含めて適切に対応して回答する窓口に繋げていけるように、局全体で取り組む予定としております。

次に 2 番のところですが、少子高齢化が進む中、仕事と育児介護との両立ができるように改善されたものになります。主な内容をまとめておりますけれども、まず右の育児介護休業法についてご紹介しますと、①や④のように就業規則を改正する必要があるもの、どのような制度を導入するか検討しなければならないものがあります。それから、②、③のように来年 4 月からの義務化に向けた準備をしていかなければならないものがありまして、今月からオンライン説明会を開催し、どのように対応していただくかをご説明しているところです。これに先立ちまして管内の 30 人以上規模の企業 1,740 社に、本日は参考資料としてお配りしておりますけれども、各法のリーフレット、それから各種資料を掲載しているホームページの場所のご案内などをお送りしました。説明会のお申し込みが 450 人くらい来ておりまして、1 回追加して 4 回開催で取り組んでいるところです。増加しつつある相談に丁寧に対応して、改正法に沿った対応が図られるように取り組んでいきたいと考えております。その下の 3 番には、両立支援に取り組む事業主を支援する助成金の申請状況を記載しております。制度を利用される労働者が増える中で、制度を取得しやすく復帰しやすい仕組み作りに活用いただける助成金になっておりまして、こういった助成金についても併せて周知に取り組んでいるところです。

次に 1 枚捲っていただきまして 11 ページをご覧ください。11 ページでは、当室で受ける民事上の個別労働紛争関係の相談と、所管している法律に関しての相談の中で最も多いもの、いじめ・嫌がらせと、パワーハラスメントの対応状況についてまとめております。右の表のとおり、相談件数は高止まりしているところで、対応については(2)のところに記載しておりますけれども、パワーハラスメントについては雇用管理上の措置が義務化されておりますので、そこができていないのではないかという場合は行政指導により是正をさせるということが出来ます。また、個別の紛争については助言、あるいは調停、いじめや嫌がらせの場合はあっせんですけれども、こういった制度が利用できますよというご案内をしておりますが、「ではお願いします」という方は少ない状況と思っております。また相談段階で自主的に解決される例も見られるんですが、いずれにしても早期に解決することが労使にとって望ましいことですので、これらの制度を積極的に活用いただけるように、相談担当

者の対応レベルの向上も図りながら取り組んでいるところです。それから(3)のところになりますが、ハラスメント対策についての講師派遣の依頼は通年でいただいているところです。カスタマーハラスメントについてのご要望も出てきているところです。カスタマーハラスメント対策については、現在のところ法による義務付けは無いんですが、指針において労働者が就業環境を害されることの無いよう取り組むことが望ましい旨示されておまして、ここに黄色い画像を載せておりますけれども、このマニュアルですとか、右下の「あかるい職場応援団」という、総合情報サイトですね、こちらを活用いただくようにご案内しながら、周知に努めているところです。カスタマーハラスメントにつきましても、国の分科会において法制化に向けた議論が行われておりますし、また条例化の動きもある中で、引き続き各企業で従業員を守る取り組みが進むように周知に取り組んでいきます。私からは以上です。

#### 【三重労働局 労働基準部長 宮下】

続きまして、労働基準部関係についてご説明をさせていただきます。まずは、皆様方におかれましては日頃より労働行政の推進にご協力とご理解をいただいておりますこと、本当にありがとうございます。

それでは資料の4ページ目をご覧くださいと思います。まずは最低賃金制度の適切な運営についてでございますが、最初に三重県最低賃金改定にかかる経過をご説明いたしますと、今年の6月から8月にかけて三重地方最低賃金審議会と三重県最低賃金専門部会を開催し、8月30日に三重県最低賃金を1時間973円から1時間1,023円と決定し、10月1日から発効すると官報に公示致しました。また、特定産業別最低賃金改正決定の諮問をいたしました、電線ケーブル製造業、電気機械器具等製造業、輸送用機械器具等製造業の3業種について、今年の9月から10月にかけてそれぞれ専門部会を開催し、11月21日付官報にて改定決定した金額が12月21日から発効する手続きを現在進めているところでございます。

次に会議の運営についてでございますが、三重地方最低賃金審議会専門部会において非公開としている個別協議について、審議の透明性を図るため委員の先生方のご理解を得て当日の個別協議概要を労働者代表委員と使用者代表委員からそれぞれ発表いただくよう、今年度から変更いたしました。今回は初めての試みということもあり、それぞれのお立場の思いもお話いただきましたが、今後は具体的な協議概要に触れていただくなど、公開範囲の拡大に努めて参りたいという風に思います。また、三重県においては7種類の特定産業別最低賃金がございます、下の表にお示しの通り、地域別最低賃金が大幅な引き上げとなっていることから、改正決定申出があった産業の特定最低賃金を改正決定する必要があるかどうか審議する場を昨年度よりも時間を取って今年度は三重県最低賃金改正決定答申日の翌日に開催をし、適切な審議時間の確保に努めてきたところでございます。現在、三重労働局では改正された最低賃金の周知を図っており、また、最低賃金の履行確保のため1月から3

月を中心に重点的な監督指導を行うよう準備中でございます。今年度も委員の皆様のご協力をいただき、最低賃金、特定最賃共に例年の発効日に向けた審議を進めていただきました。これからはその履行確保に努めると共に、引き続き来年以降も事務局として円滑な会議運営を行っていききたいという風に存じております。

次に少し飛ばしまして12ページをご覧いただきたいと思っております。安全で健康に働くことができる環境づくりということで、まずは監督関係でございます。長時間労働の抑制に向けた取り組みについては、例年行政運営方針にも記載して重点的に取り組んでいるところでございますが、今年11月は過労死等防止対策推進法で過労死等防止啓発月間と定められており、周知啓発や監督指導を集中的に行っているところでございます。資料に記載しておりますが、長時間労働が疑われる事業所への監督指導や集中的な相談受付、また、今後の予定でございますが、この月間に合わせて全都道府県で過労死等防止対策推進シンポジウムが開催されており、今年21日は三重県のシンポジウムを津市内にありますアスト津で開催する予定でございます。また、毎年働き方改革に積極的に取り組むベストプラクティス企業を労働局長が訪問して取材に来ていただいたり、広報したりと、好事例を共有することで地域の長時間労働の抑制に向けた機運の醸成を図っており、11月29日に鈴鹿市にございます日本陸送さんを訪問する予定としております。

次に2番目として、令和6年度適用開始事業への労働短縮に向けた支援でございますが、皆様ご承知のとおり、今年4月より建設業、自動車運転の業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたところでございます。これまでも各種セミナー、説明会やセミナー、特設サイトを通じた周知等に取り組んできたところでございますが、適用開始されれば終わりという事ではなく継続して丁寧な周知を続けて参りたいという風に思っております。

次に13ページ目、1枚捲っていただきたいという風に思いますが、3点目として法定労働条件の確保ということで、こちらは監督署の基本的な役割ではありますが、管内の労働条件の確保、改善に向けて計画的な監督指導や労働者からの申告による監督を通じて労働基準関係法令の周知、遵守の徹底を図ると共に、重大、悪質な事案については司法処分を含め厳正に対処しておりまして、実績は記載のとおりでございます。引き続き法令の周知等の丁寧な支援を行うと共に、労働基準関係法令の遵守徹底を図りまして、管内の労働環境の整備に努めて参りたいという風に存じます。

次に安全衛生関係でございます。4点目の第14次労働災害防止計画の推進につきまして、昨年度からスタートした14次防でございますが、死亡災害については5ヶ年の計画期間中の死亡災害を71人以下とすること、休業4日以上死傷災害については2027年に年間の死傷者数を2,316人以下とすることを目標としております。14ページをご覧いただきたいと思っております。資料の右側に今年9月までの死亡災害と休業4日以上死傷災害の発生状況をグラフで示しておりますが、死亡災害は9名、つまり前年度比で1名の増加。死傷災害につきましては1,532名で、前年度比で65名の増加となっている状況でございます。どちらも昨年度に比べ増加しており、引き続き労働災害防止に向けて取り組んでいく必要が



あるところですが、その具体的な取り組みについて、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保、育成の観点からもプラスとなるので、このことを含め積極的に周知をし、自発的に安全衛生対策に取り組んでもらえるよう意識啓発を図ることといたします。また製造業、建設業などの災害が多い業種ごとの労働災害防止対策を講じることとしております。また近年、労働者の高齢化により転倒や腰痛等の労働者の作業行動に起因する労働災害、いわゆる行動災害が増えている現状を踏まえまして、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドラインなどの周知も行って参ります。

次に労働者の健康確保対策でございますが、14次防においてメンタルヘルス対策に取り組む労働者50人未満の事業所の割合を70%以上、現在ストレスチェックの実施が義務とはなっていない労働者50人未満の事業所におけるストレスチェックの実施の割合を40%以上とし、その達成を目指して各監督署における集団指導、あるいは三重産業保健総合支援センターと連携をし、実施の促進を図っているところでございます。

次に15ページをご覧くださいと思います。(5)職業性疾病対策でございますが、化学物質管理について大きな改正がありました。特に今年4月から化学物質の自律的な管理について全面的に施行されたために集団指導等により引き続きその周知を図って参ります。また、今年も暑い日が続いたところでございますが、熱中症対策につきましては、5月1日から9月30日までストップ熱中症クールワークキャンペーンを実施しておりまして津駅前での呼びかけなど様々な周知活動を実施してきたところでございます。

次に下の5、労災保険給付の迅速かつ公正な処理についてでございますが、実績は表に記載のとおりでございます。引き続き迅速かつ公正な労災認定、請求人への懇切丁寧な対応に努めて参りたいと思います。全国的な傾向を見てもなかなか労働災害発生件数が減少していかない中で、重点を絞ってより効果的な取り組みが進むよう、今後も対応を行って参ります。

労働基準部からの説明は以上となります。下半期も引き続きこれらの取り組みを進めまして、管内の労働環境の確保改善や、安全で健康に働くことができる環境づくりを進めて参りたいと存じます。ありがとうございました。

#### 【三重労働局 職業安定部長 山口】

職業安定部長でございます。5ページをご覧ください。5ページの第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等のステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援というページでございます。求職者支援制度ですけれども、こちらは離職して雇用保険の受給の無い方ですとか、あるいは働いていても一定額以下のパートで働くような方に対して月10万円の生活支援と共に無料の職業訓練を行う仕組みでございます。現在、令和6年度上期ですけれども、コース設定20件、定員239、受講者208ということになっておりまして、こちら昨年度と比較しますとコース数と

定員を少し減らしてありまして、受講者数は微増ということで受講率は大幅に増加しています。今後は訓練実施校によるハローワーク職員向けの訓練説明会を開催し、職員の訓練コース理解を深めて適切な訓練案内を行うということに繋げていきたいと思っております。それから(2)ですけれども、これは分野別の実施状況ということになっております。基礎コースの事務系、こちらは様々な職業に共通のビジネスマナーなどを訓練するというコースになっております。それから実践コースですけれども、事務系はエクセル、パワーポイントの応用的な操作のもの、介護系は資格を取ったりするものです。それからデジタルですけれども Web デザインやプログラミング講座になっております。それぞれ設定されているコース数、定員はこちらに記載のとおりとなっております。受講率は90%から80%程度ということになっております。

6 ページです。こちらのリ・スキリングによる能力向上支援ということで、まず(1)教育訓練給付金の支給状況をご説明します。教育訓練給付金は雇用保険に加入している方のスキルアップを支援する制度となっております、厚生労働大臣が指定する講座を受講していただきますと一定の給付が出るものとなっております。こちらにつきましては令和6年度の上期受給者数、一般・特定一般の受給者数が500と、それから専門実践では受給者数300ということになってありまして、5年度から比較すると一般の方は少し減っていて、専門実践は301が300なのでだいたい同じ程度の数字ということになっております。こちらにつきましては、三重労働局で対象となる講座のリーフレットを独自に作成しているものがございまして、ホームページに掲載しているところです。こちらにつきましては、見直しを加えつつ引き続き周知を行っていきたいと考えております。

それからデジタルの職業訓練です。公共職業訓練、こちらは失業給付などを受けている方の離職者訓練となっております。それから求職者支援訓練、こちらもコース設定しております。こちらは数字については記載のとおりでございますけれども、デジタル系の職業訓練、政府の方針でも実施が求められておりますので、引き続きIT分野訓練のコース設定、開講などに向けて取り組んでいきたいと思っております。

それから(3)ですけれども、中小企業等に対する助成です。産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)、こちらは在籍出向するようなものについて助成をするもので、年金事務所主催の算定基礎届事務講習会ですとか、公益財団法人みえ林業総合支援機構主催の雇用管理研修会等において、計19回794社への周知活動を行いました。また、人材開発支援助成金(人への投資促進コース)、デジタル分野などスキルアップを図るものですが、こちらも周知を行っております。結果として本年度は職業訓練実施計画を39社1,766人分受理しているところございまして、前年度と比較して大幅な増加となっております。

続きまして7ページをご覧ください。こちらの成長分野への労働移動の円滑化についてですけれども、1番、情報ツールの整備、これは全国的に行っているものでもあります。job tag と呼ばれるサイトがありまして、こちらで自己診断ツールですとか職業情報の比較が出来るようなものになっております。こちらにつきましては引き続き周知をしていきたいと

思っております。

2番です。民間人材サービス事業者への指導監督の徹底です。こちらは職業安定法、あるいは労働者派遣法の指導監督を行うものになっておりまして、5月から6月にかけて派遣については派遣元事業主を対象とした説明会を開催しております。4回52社ということになっております。今後は年度後半の1月から2月にかけて派遣先事業所を対象とした法令遵守の徹底を図るためのセミナーの開催を予定しているところでございます。

3番です。成長分野での雇用に対する助成金の周知でございます。こちらにつきましては、特定求職者雇用開発助成金という制度があるのですが、要件緩和を行っております。これは就職困難な方が成長分野に就職する時の助成金となっております、①につきましては訓練の対象となる講座とか訓練を追加しているというものと、それから②は就労経験につきまして、このパート・アルバイトを含んで就労経験が無いとしていたものを、今後は、パート・アルバイトは原則含まないで就労経験を判断するという事で要件を緩和しているということになります。

続きまして8ページです。こちらは中小企業等に対する人材確保の支援ということで、まず求人者の支援の充実を図っているところで、求人票の記載内容の充実化支援ですとか、求人充足会議、求人担当者制による求人充足支援というものをやっております。

それから2番です。人手不足に対する支援。こちらは医療福祉、介護、保育ですとか、建設、警備、運輸など人手不足の分野に対してマッチング支援を強化するためにハローワーク津に人材確保対策コーナーというものを設置しているところで、それから労働局に協議会を設置して、セミナー就職面接会、こういったものを開催しております。下期の取組としては、今11月ですけれども、全てのハローワークで介護デイまたは介護ウィークを設定して面接会を開催します。それから、ナースセンターと連携したセミナーや、建設、運輸の面接会も開催予定でございます。

続きまして10ページをご覧ください。こちらはマザーズハローワーク事業における就職支援の強化でございます。県内4ヶ所に設置されているところで、四日市、伊勢、津、名張です。これは子ども連れで来所しやすい環境を整備して、オンラインなどを活用しながら求職者向けのサービスを提供するというものになっています。今後の予定ですけれども、四日市所でセミナーを開催する他、津や伊賀所でもセミナー、企業説明会を開催するなど、子育て中の方の就職を支援していくということにしております。こちらの数値は、令和5年度上期1,606で、今年度上期が1,473、就職数も562から540と少し微減傾向ではあります。

続きまして16ページです。こちらは高齢者の就労、社会参加の促進に関する説明となります。1の(1)ですけれども、これ65歳までの高齢者雇用確保措置です。これは高齢者雇用安定法に基づく義務となっております、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、この3つの措置のいずれかを行っていただくということになっております。(1)の実施企業100%の内、その内訳は7割弱の66.9%継続雇用制度の導入となっております。定年の引上げが895社28.8%、廃止が4.3%ということになっております。こちらの高齢者

の雇用確保措置ですけれども、経過措置がございまして、平成 24 年度までに労使協定による雇用継続制度の対象を限定する基準を定めた事業所については、一定の年齢の方について対象者を限定するということが認められておりますけれども、こちら今年度末で終了しますので、三重労働局管内で適用されているものについては周知をしっかりと図ってまいります。

それから(2)ですけれども、70 歳までの高年齢者就業確保措置、こちら令和 2 年の雇用安定法の改正で努力義務になっているものでございます。こちらにつきましては独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携しながら 70 歳雇用推進プランナーなどとハローワークの雇用指導官が事業所を訪問して周知をしているところでございまして、これも引き続き周知していきたいと思っております。

続きまして 17 ページです。こちらも高年齢者雇用の取組についての説明となります。1 の(1)です、ハローワークにおける生涯現役窓口などのマッチング支援についてです。こちら県内 7 ヶ所のハローワークに設置した窓口において求人情報誌の発行ですとか、高年齢者の就職面接会、職場見学会の開催など、就労経験や就労ニーズを踏まえた支援を行っているところでございます。

それから、シルバー人材センターなど地域における多様な就業機会の確保です。こちらにつきましては、高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、臨時的・短期的な就業を希望される方につきましては、シルバー人材センターのご案内をしているというところになります。実績については説明省略させていただきます。

続きまして 18 ページです。次は障害者の就労支援のご説明をさせていただきます。(1)、ハローワークによる障害者の就職支援です。令和 5 年度からの上期は 2,364 件が紹介件数で、令和 6 年度は 2,806 件。就職件数は、926 件から 999 件と増加しております。

(2)です。これは企業向けの支援ということになっておりまして、こちら令和 5 年度上期 119 件が年度目標で、今年上期が 121 に対して、実施件数は 95 件から 99 件ということで、達成率も少し上昇しているところでございます。それから障害がある学生・生徒のための企業説明会というのも開催しております。(4)ですけれども、精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座というものを行っております、これは職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、必要な配慮を理解いただくものとなっております。

(5)です。障害者の雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度の「もにす認定制度」と呼んでおりますけれども、こちらにつきましては厚生労働大臣が障害者雇用に関する優良な中小企業を認定する制度となっております。現在は 27 社となっております、直近で 9 月の認定となっております。

続きまして 19 ページでございまして、外国人雇用についてです。外国人の求職者の希望や知識・経験を踏まえて、個々の状況に応じた職業相談、就職支援というものを行っております。具体的にはこの(2)の、具体的な就職状況の表ですけれども、就職件数については、上がったりと下がり、概ね数字としてはこのようなものとなっております。

(2)です。こちらは企業向けの雇用管理の話です。①外国人を雇用している事業主への支援です。これは外国人雇用管理アドバイザーによる、外国人雇用届出制度や外国人雇用管理指針というガイドラインがあるのですが、こちらの周知啓発を行っているものです。それから留学生が県内に就職するというのであれば、この「外国人留学生雇用にかかる県内企業応援セミナー」というものを開催しております、企業様に向けて、外国人留学生の雇用の状況を、実際に企業様をご紹介しながら説明するというものになっております。ハローワークによる訪問指導の実施状況は、表のとおりとなっております。

最後 20 ページです。就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げられるよう専門の窓口を四日市所に設置しております、県内 4 ヶ所にある地域若者サポートステーションとの連携を含めて、ハローワークにおいて必要な就労支援を実施しているところでございます。それから都道府県プラットフォームというものがあるのですが、こちらにつきましてはセミナーや面接会を今後行っていくという予定となっております。

それから 2 番です。新規学卒者等への就職支援を説明させていただきます。まず高校です。新規高等学校卒業者の求人数・求人倍率、こちらは求人サイドの数値は増加しているのですが、就職者数に関しては減少傾向で、進学率の増加傾向というものもあります。数値としては 5.9%減少しているところです。学卒者向けの支援につきましては、就職支援ナビゲーターというものがございまして、個々人の課題に応じた就職支援というものをやっているところです。

職業安定部からは以上です。

#### 【馬原会長】

ありがとうございました。それでは説明がありました件につきまして、皆様からご意見等を頂戴したいなと思います。では、どなたからでも結構です。

#### 【使用者代表委員 村田】

先程は詳細な労働行政につきましてのご説明ありがとうございました。ご説明をお聞きして、ちょっと疑問に思ったことがあったところがありますのでお聞きしたいと思います。

まず 1 つ目なんですけれども、人手不足につきましては有効求人倍率なんかを見ると若干落ち着きをみせているという冒頭の局長様のお話もありましたが、やはり人手不足はまだまだこれからも続いていくと私は感じておまして、その中でやはり労働局様の重要な業務としては、求職者に対する支援が挙げられると思うのですが、採用活動をしておりましてよく思いますのは、民間の採用支援のところから来る人たちも結構いらっしゃるんですけども、最近 SNS などを活用して仕事を探される方が非常に増えているというのを実感として感じております。労働局様の取組の中で求職者に対する支援や職業訓練、セミナー、あるいは企業に対して助成金などもたくさん設けていただいているのですが、周知の仕方

は、お聞きしていますとリーフレットだったり、労働局様のホームページでご案内というように多いように感じます。今後 SNS とか、そういったものを使って発信していかれるということの強化はどのようにお考えなのか教えていただきたいと思います。

それからあと 2 点目なんですけれども、就職支援というところで、いろんなお仕事を探される方と企業とのマッチングも力を入れてらっしゃるという事でしたが、どのような事業でどういったミスマッチが起きているのかということも、お聞かせいただければと思います。企業といたしましても、折角働く意欲のある方たちが少しのミスマッチで就職できないというようなことがもしあるとすると非常にもったいないように思いますので、その辺をお聞かせいただければと思います。

### 【三重労働局 職業安定部長 山口】

ご質問いただきましてありがとうございます。職業安定部長でございます。

まず 1 点目、SNS の活用についてということですが、ご質問いただきまして、ありがとうございます。我々労働局でも SNS の活用というものを少しずつ始めていっているところでございます。X ですか、あるいは各ハローワークの LINE を使ってのご案内というのは既に実施しているところでございます。こういった SNS は引き続き使っていきたいと思っております。これに加えて、今 YouTube の活用も検討しているところでございまして、ハローワークの存在を知らないという方も、特に若い方ではいらっしゃるのではないかと考えておまして、こういったものを活用しながら、親しみが持てるようなハローワークにしていかなければいけないと思っております。その点については、我々も是非アピールさせていただきたいところではありましたので、ご質問いただきまして誠にありがとうございます。続きましてミスマッチですけれども、一概にご説明するのは難しいところがありまして、分析というものも全てにおいて網羅的に出来ているわけではないのですけれども、やはり人材不足ということであれば、とりわけ大きいのが先程私もお説明しました津のハローワークに人材確保コーナーを置いている分野、例えば医療介護ですとか、福祉、それから運輸、建設、そういった分野は、肉体的負担も大きく、なかなか人手が集まらないというところがありまして、ミスマッチの解消ということであれば、イメージが先行してそういった産業に行きたくない、希望されないという方もいらっしゃるのではないかと考えておまして、そこにつきましては関心を持たれた方については例えば職場を見学してみませんかという職場見学のご案内ですとか、いきなり採用面接というところではなくて、そういった中間的に仕事に接することができるような機会を設けて、「これだったらできるかもしれないな」というような形になるように我々としても取り組んでいるところでございます。

### 【馬原会長】

はい、よろしいでしょうか。他にも何かありましたら。では。

【使用者代表委員 喜多】

商工会議所連合会の喜多でございます。今村田委員のおっしゃった人手不足のところ、少し関連するようなお話になるんですけども、日本商工会議所が9月にとりまとめた調査がございまして、会議所会員企業の約63%が人手が不足しているというような回答になっております。人手不足の状況というのはずっと続いておりまして、調査の中では特に運輸業では83%、建設業では79%という非常に高い数値になっております。これは2024年問題の影響ということも出てくるとは思うんですけど、この2業種以外の業種でも継続的に支障が出るほどの深刻な問題になっていきますと答える企業さんもかなりあって、人手不足にどう対応をしているかというところで最も挙げられるのが採用活動の強化ということで、約78%が採用活動を強化したいという回答をしております。中小企業の採用にかかる様々な支援につきまして、これまでも労働局さんは関わられていると思いますし、村田委員へのご回答でも具体的にいろんなことをおっしゃっていただきました。商工会議所の中でもかなり厳しい問題になっていきますので、今お答えいただいた以外にも、いろんな強化策があれば教えていただければありがたいと思っております。

それからもう1つその関連で、外部のシニア人材の受け入れにつきましては各企業で既に受け入れていると答えた企業は約25%ほどです。ただ、現在受け入れていなくても適当な人材がいれば受け入れたいという企業も加えると約6割になりまして、シニア人材の受け入れに前向きな企業も多いと思っております。既に受け入れている企業の採用ルートですけども、これは公的職業紹介というのが6割になっていまして、シニア人材というのは公的機関でご紹介いただいているということと思っております。若い方は、民間職業紹介をかなり使われていると思うんですけど、シニア分野では、このアンケートによると民間職業紹介の方は36%程度ということですので、どちらかというところ公的紹介のほうが多くなっています。この分野においては、ハローワーク等で、今後はより効果的な取組をお願いできればと思っておりますので、何か考えがあればお聞かせいただきたいのと、シニア人材の雇用の課題として一番挙げられておりますのが、健康面とか安全面の配慮ということで、けがの防止や身体的負担の軽減などへの支援を引き続き強化していただければありが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。

【三重労働局 職業安定部長 山口】

ありがとうございます。職業安定部長でございます。

まず1点目、人材不足の支援ということですけども、先程私が申し上げたものが求職者向けの支援ですけども、求人者向けの支援ということも非常に大事だと思っておりますので、その点についても少し補足させていただければと思います。求人者向けの支援ですけども、求人票を見る時に仕事を探している方が、こういう仕事だったら応募したいということを見ても求人票の初めの方の記述などを見てすぐに決めてしまったりすることが多いと聞いておりまして、求人票をどう書くかということもミスマッチの解消という意味では非常に

重要なところだと考えておまして、企業様向けに求人票の書き方のセミナーをするというようなことを考えております。それが1点目です。

それから2点目ですけれども、高齢者の雇用についてです。こちら mismatches の解消というところが大事だと思っております。mismatches の解消というのは、自分が分からないというところを分かるようにしていくことです。ハローワークでは、高齢者向けに求人の雑誌を発行したりですとか、それから高齢者向けの就職面接会、それから職場の見学会を就職面接する前に開催するなどの支援をしているところでございます。それからシニア人材の雇用管理ですけれども、高齢者の労災というのが増加傾向にあるというのは、私も新聞報道などで目にしたことなどはあります。こういったものについて、職業安定部の方で高齢者向けの特別な対策というものは現時点では、私が承知している限りでは無いのですけれども、もし基準部から何か補足があればお願いします。

#### 【三重労働局 労働基準部長 宮下】

基準部長の宮下です。労災の関係でございしますが、高齢者の対策について、今回は昨年度作成しました14次防の方でも、高齢者対策ということで転倒および腰痛の災害の件数がかなり伸びていると。こういうことに関しまして、重点的に取り組むということになっております。そういう意味では、これに対して事業所に対してのその辺りの認識を高めてもらうというのが一つ。さらに業種としては、やはり小売業および社会福祉施設、まあこの辺りが多い、顕著に伸びているというデータもございしますので、この辺りを重点的に取り組むということで、1つは行政がよくやる周知活動ということでございしますが、そういう中でさらに支援ということについては、監督署における指導等も含まれた形で対応するとして考えております。特に今回の14次防でその辺りはかなり強調して重点的に取り組むという状況になっておりますので、その辺りをご認識いただければという風に思っていますし、事業所に対してもそういったところをかなり強めに指導していくというところでございます。

#### 【三重労働局長 石田】

私のほうから補足をさせていただきたいと思っております。SNS について、職業安定部長からLINE や YouTube の活用を検討しているというお話をさせていただきました。おっしゃるとおり、若い方は SNS や民間の求人事業者のサイトに登録して活用している状況があります。ハローワークでも、若い人をどのように取り込んでいくかというこれからの課題に対して、インターネットで求職申込みができる仕組みを作って簡素化はしているのですけれども、民間事業者と比較して遅れをとっている部分があります。求人募集についても、企業からハローワークにより多くの求人を出していただけるような取組を進めていきたいと思っておりますが、紹介事業者とハローワークの違いを比較しますとハローワークは無料であるのに対し、紹介事業者は紹介手数料が掛かる点、また、最近、募集内容が違ふとか、あるいは闇バイトとか、そういった面がトピックになっていますが、公的機関が取扱う信頼性において



ハローワークにアドバンテージがあると思っておりますので、ここを皆さんに PR して、多くの求人者、求職者を取り込んでいきたいと考えています。また、高年齢者の活用につきましては、ハローワークの取組の他に、産業雇用安定センターという公益財団法人がございます。こちらでキャリア人材バンクというものを実施しています。財団法人自体やキャリア人材バンクの知名度が、まだ浸透し切れていない部分があると思っておりますので、今後ハローワークと産業雇用安定センターで連携して、高年齢者のマッチングにしっかり取り組んでいきたいと思っております。以上です。

**【馬原会長】**

よろしいですか。

いずれも重要な問題と思えますけれども、今後もまた具体的な取組を望みたいと思えます。では、お願いします。

**【使用者代表委員 下田】**

下田です。初めてで勉強不足で、単純な質問させていただくことになると思えます。3点あるんですけども、まず1つ目はリ・スキリングのところなんですけれども、例えばこのデジタル系の職業訓練とかですね、各種セミナーの訓練というのは、どういう講師にお願いしているのかというのを教えていただきたいというのがまず1点です。

それと2つ目は、労災の関係なんですけれども、基準部長からも転倒、腰痛は高齢の方のほうが多いという話もあったんですけど、年齢別の度数率とか、右のグラフにありますけれども、休業4日以上死傷災害の発生状況は、それぞれの業界での度数率というのはどのようになっているのかをお教えいただければと思います。

それと3点目が、障害者の就労支援なんですけれども、民間企業も、多くの企業でこの法定雇用率を確保するために結構苦勞している企業が多いのではないかと思うんですけども、県内に就職を希望される障害者の数と、それぞれの企業が法定雇用率をクリアするというのを考えた時の関係値はどんなことなんでしょうかということをお教えいただければと思います。以上です。

**【三重労働局 職業安定部長 山口】**

障害者雇用率とリ・スキリングについては確認しますので、少々お待ちいただければと思います。

**【使用者代表委員 下田】**

すいません、質問票を出せばよかったですね、ごめんなさい。

**【三重労働局 労働基準部長 宮下】**

そうしましたら、まず労災の方からご説明いたします。労災の、まず年齢構成でございます

けれども、60歳以上が、これは全体の。割合としては60歳以上が29.8%、50代が25.8%、40代が18.3%と、こういう状況でございます。あと業種ということになりますけれども、一番多いのが製造業、そして道路貨物運送業、小売業、建設業、あとは社会福祉施設、こういう状況でございます。

【使用者代表委員 下田】

そうすると、発生状況と度数率がよく似た傾向と理解してよろしいでしょうか。

【三重労働局 労働基準部長 宮下】

はい。

【使用者代表委員 薄井】

お答え出る前に、ちょっと先に。

【馬原会長】

どうぞ。

【使用者代表委員 薄井】

薄井と申します。よろしくお願ひいたします。今資料待ちのお時間を利用して頂きご質問というよりは、小さな小さな建設業をやっている者の話として現実というか、実情をお聞きいただければと思うのですけれども、24年問題で結局残業時間の短縮であるとか法規制がすごく厳しくなったのが我々建設業運輸業のところだと思うのですけれども、ゼネコンの仕事に入ると朝礼というのが必ずあるんです。これは衛生法で決められているということなんですけれども、朝礼に出ようと思うと渋滞とかいろいろなことを含めてかなり早い時間に職人を出さなければいけなくなってしまいます。そうしますと、早出の分で時間外労働の分を多く使ってしまうので、朝礼の仕方をもう少し何か考えてもらえないのかということをお聞きしたことがあるんです。その日の安全を周知することとか、いろんな条件を満たすためには、必ずしも皆が一つのところに集まっていなければならないことはないと思うって言ったんです。そしたら、都心部ではいろんなツールを利用して代表者だけがその朝礼に出て、自分の会社に周知するとか、いろんな方法をとっているのですけれども、地方部では改革的にする方は少ないので、衛生法で決まってるんだ、と言われたらやっぱり下請けとしては、分かりました出ていきますしかないので、法改正とか新しい規則を作るときはいろんな方面、各省庁でバランスをとって協議していただいて、こういうことを改正していかなくちゃいけないよね、というのをお考えいただければもう少しスムーズなかなというのをすごく感じました。

シニアにつきましては、3年くらい前から若い子は無理だと思って、シニアさんに切り替えたいんです。で、民間の広告で募集を掛けたところ、働く意欲を持ってみえる方が本当にたく

さんみえて、こんなに面接したの初めてというくらい、1時間刻みで面接させていただいて5年経ちました。その時に3人採用させてもらったんですけども、お1人はこちらの方からお辞めいただきました。2人の方はかなりの高齢ですけども、今補助的な仕事を充分にさせていただいております。ただ、安全や健康に関しては、熱中症など日々不安だらけなので、保険につきましては労災加入と別口に民間の保険で上乗せをしております。

外国人については、韓国から来て10年になる職人が1人いるんですけど、例えばこの人が一つの現場に入ろうと思うと、やはりまだまだ書類が難しいんです。日本国籍でないと元請けさんの目がいってしまうので、「この書類出してくださいこの書類出してください」というのが、毎回それが続くので、雇用しやすいように、企業さんの方で採用する時の指導を何かでしていただけると、ものすごくありがたいと思います。小さな会社なので、実情としてお話させてもらいました。よろしく願いいたします。

#### 【三重労働局 労働基準部長 宮下】

すいませんあの、私もその辺りあまり詳しくないので。お話を聞かせてもらいまして、こういう状況というのも当然、現場もある程度把握していると思います。そういった意味においては、ご相談いただいた中で、何か上手く助言ができればという風に考えておりますので、またそういったお声をいろいろとこちらの方に投げただけであれば、こちらとしてもまあ、例えば小さい会社とおっしゃりましても、それが小さい会社とかあるいは地方の会社になればなるほどまた大きな問題もいろいろと持っていると思っております。また我々が対応しきれないものもありますのでそういった部分を入れると更に。我々は法令あるいはそれを遵守しろというのが建前上ではあるんですけども、例えばその中でもやはり現場として動きやすいようにするというのが、法制度含めて、そこは現場の声を踏まえうえで法改正必要であればその部分については本庁の方にも相談しながらという形になりますので、貴重なご意見いただいたこと、非常にありがとうございます。今後共引き続きよろしくお願ひ致します。

#### 【三重労働局 職業安定部長 山口】

先程下田委員からお尋ねいただきましたことにつきまして、確認出来た限りでご説明をさせていただきます。まずデジタルの講師ですけども、こちらは、実際上は民間のパソコンスクールですとか専門学校に委託をして実施しているものになりまして、講師というものもこうした専門学校の先生が務めているというのが1点目です。

次に障害者雇用ですけども、今こちらで把握している数字としましては、詳細な分析にわたったものではなくて恐縮なんですけども、障害者の新規就職の申込件数というのが3,867件、それから就職件数というのが1,726件という数字は今把握しているところでございます。

それから、薄井委員からいただいたご指摘についても、私から説明できる限りでご説明させ

ていただきます。外国人の雇用管理につきましては、外国人雇用アドバイザーが企業様の雇用管理のアドバイスをさせていただくという体制を整備しております。ただこちらは社労士の先生が多くいらっしゃると思います。おそらくご指摘いただいたのは技能実習制度、今度、育成就労制度に発展的解消となりますけれども、外国人技能実習生に入国していただく際に入国管理当局、あるいは外国人技能実習機構に提出する書類がたくさんあり、それが煩雑であるというようなご指摘ではないかと思うのですけれども、こちらにつきましては直接的にハローワークでさせていただいている支援はないところではあります。外国人労働者数というものが増加していき、直近の数字では200万人を超えているというような統計もありまして、そういった手続の簡素化につきましては、私が知っている限りでは技能実習制度、特定技能制度の課題として政府文書の中に記述されていたと記憶しておりますので、政府全体で取り組んでいかなければいけないことだと思っております。

**【馬原会長】**

よろしいでしょうか、ではどうぞ。

**【使用者代表委員 田中】**

田中でございます。3点ほどお聞かせ願いたいのですが、まず7ページのところにあります、リ・スキリングや労働移動関係の情報ツールの整備ということで、「job tag」や「しょくばらぼ」といった見える化のツールを整備され、実際使ってみると、結構、使い易く、面白かったりするのですが、どれぐらいの方が利用されてみえるのか？その実績を、集計したものがあのかどうかについて1点目としてお伺いしたいのと、19ページのところで外国人の労働者採用についての(2)の事業主への支援について、留学生の新卒については就職活動がその文化の違いなどにより、なかなか思うように進んでいないという状況があるということの本や記事で読んだりするのですが、留学生が日本で就職を希望しても約4割しか実現していないという実績もあると聞く中、折角こういった高度な知識等を身につけた人が日本に残ってくれるチャンスを、見過ごしているところがあると思います。企業に対しては、アプローチをされて、応援セミナーなどしてみえるとのことですが、留学生に対して何か支援をしたりアプローチをしてみえることがあるのかどうか？ということが2点目になります。

3点目としまして、20ページのところの新規学卒者への就職支援という中で、就職後の定着の支援を行っているという記載があるのですが、具体的にはどういったことをされてみえるのかを教えただけだと思います。

以上3点お願いいたします。

**【三重労働局 職業安定部長 山口】**

ありがとうございます。1点目と3点目は状況を確認しておりますので、2点目です。留学

生の就活ですけれども、これはおっしゃるとおりでして、留学生の方というのは日本で高度な専門性を大学で培われますので、高度外国人材の候補者という側面があります。こちらにつきましては、そもそも、一斉に大学を卒業して就職するための活動をするということ自体、世界的に見れば実は珍しい慣習と聞いております。また、必ずしも着用しなければならないルールがあるものではないですけれども、日本の慣習として服装も黒いスーツを着ていく人が多数派であるといったことを留学生の方と共有することは非常に重要でして、そういった取組としましては、アスト津に、外国人に特化したものではないのですけれども、留学生も含めて新規学卒者向けのコーナーというのは設けておりまして、そちらに外国語ができる職員も配置しておりまして、留学生の方が来てもきちんと対応できるような体制はとっております。

また、job tag の利用状況につきましては、三重労働局として現時点では把握はできていないという状況でした。

新規の学卒者向けの定着支援ですけれども、在学中に「しごと応援カード」というものを配布しまして、就職してから何かがあった場合にはハローワークに相談していただきとご案内しているということでございます。

**【使用者代表委員 田中】**

ありがとうございました。

**【馬原会長】**

よろしいでしょうか。それでは。

**【労働者代表委員 藤田】**

連合三重の藤田でございます。よろしくお願ひ致します。3ページの最低賃金の引上げに向けた支援について、4の賃上げの引上げに向けた機運の醸成について、要望させていただきたいと思っております。冒頭、労働局長が賃金の引上げに向けた環境整備が重点政策であるということをおっしゃっていましたが、地方版の政労使会議を昨年は三重の中では働き方改革推進協議会ということで、担当レベルで色々協議というか、会議が開催されたのかなと思っております。昨年、全国的にも地方版の労使会議が開催されたと思うのですが、半分近くか3分の1かはトップの方が集まっていたいでですね、賃上げであったり、価格転嫁についても協議というか会議をしていただいておりますので、是非、地方版政労使会議をトップで開催していただければありがたいと思っております。併せて、マスコミを通じて県民であったり世論であったりに対して、こういったことをしていくんだということを取り上げていただくように取扱いいただければと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思いません。以上です。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

ありがとうございます。今おっしゃっていただいていた地方版政労使会議につきましては、トップの方にお集りいただいて、そのことでマスコミへのアピールということもあるかと思しますので、今調整しているところですが、皆様のご協力を得て、代表の方にお集まりいただきまして、しっかり三重の取り組みを進めていきますという打ち出しができたらなと思っておりますので、具体的なご相談等をこれからさせていただきますけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【馬原会長】

よろしいでしょうか。

【労働者代表委員 藤田】

はい。

【馬原会長】

はい。

【労働者代表委員 番条】

良いですか。

【馬原会長】

ではどうぞ。

【労働者代表委員 番条】

事前に質問票を書かせていただいたので、要望という形でお聞きをいただければ良いと思ひます。3ページの賃金の引上げに向けた部分につきまして、労働側と致しましても、今年の2024春闘でも大きく5%台という、全国でも三重県においても5%台での賃金引上げが達成できたわけでありますけれども、現在の物価上昇を考えると、まだまだ賃金の引上げは必要ではありますし、世界から見た日本の賃金を見ても低位な状況でもあるということを見ると、賃金の引上げはここ数年続くという状況であります。現在政府でも1,500円に向けた最低賃金の議論がされておりますが、数字ばかり追いかけてもってことだす。中小企業が倒れてしまうことが、労働者側から見ても厳しい状況であると思ひしておりますので、是非ここに掲げていただいております中小・小規模企業等への支援については、継続的にしっかりと対応していただきたいと思ひますし、1番3ページの4番目の賃金引上げに向けた支援策の部分につきまして関係機関や団体と連携して行っていくということも記載をしていただいておりますので、この辺りを強く要望したいと思ひます。

それと、国、これは労働局様、厚生労働省と公取、それから県、経済団体、商工団体、金融業界、労働団体、全てで15団体の方々に本年4月に結んだ共同宣言が、実際のところどう活動しているのか、実効性のあるものになっているかというところが、労働側としても疑問になっているところでありまして、折角結んだこの共同宣言が実効性のあるものになって、しっかりと価格転嫁が進むような状況下で進められるように、労働局様のお力もお借りをしたいと思っております。労働団体連合三重も限界がございまして、要請をするしかありません。お金を出して支援することもできません。労働者の声を大きくあげて、世論を動かすという事しかできません。ですので、処罰・罰則とかいろんな部分、支援については厚生労働省であります労働局様の力、それから公取の力、国や県の力をお借りしないと、なかなか適正な価格転嫁という部分については達成し得ないのではないかなと考えておりますので、是非引き続きのお力添えいただきますことを要望させていただきたいと思っております。以上です。

**【三重労働局長 石田】**

ありがとうございます。三重県の最低賃金の上昇幅は、表を見ていただければお分かりのとおり、令和2年度が1円だったんですけれども、令和3年度から大幅に引き上げになっていきます。最低賃金が上昇すると、地域差であったり、業種や企業規模で格差が生じてきます。各種助成金や相談支援をしっかりと行い、格差を埋めるような取組を労使団体、公益の皆様を含めて一体的に実施していきたいと思っております。そういう面では、4月に実施した価格転嫁の共同宣言に基づいて、各機関の皆様がそれぞれの役割や機能を使って参画し、取組を進めていかなければならないと思っております。また、政労使会議については、これから各方面と調整をいたしますが、価格転嫁の取組みなども含めてこれまでどのように取り組んできたかがテーマになると思っております。以上です。

**【馬原会長】**

よろしいでしょうか。ありがとうございます。  
それでは廣瀬委員。

**【労働者代表委員 廣瀬】**

色々ご説明ありがとうございます。連合三重の廣瀬です。私の方から10ページの多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりということで、仕事と育児・介護の両立支援について質問させていただきたいんですけれども、前回も言わせていただいたんですが、子育ては男女で取り組む男女共同参画ということでマザーズに限るとするのはどうかというのをお伝えさせていただいたのですが、これは厚労省の方で決めている中央でのお名前ということで、そちらの方はなかなか変更がしづらいかなと思うんですけれども、見させていただくと育児のこと、育児で悩まれている方への支援はされていると思うんです。実は、介護で悩まれている

方が非常に多くてどこへ相談して良いのか分からないっていう方が大変多くみえます。そういう方がアドバイスなどを受けられるような支援をしていただきたいと思いますと思うんです。また、項番3つ目、四日市の女性のための働き方セミナーということで、女性に限定する必要があるのかなというのが疑問でして、介護や育児で悩まれている男性、ご自身の病気で仕事のあり方について悩まれている方もいらっしゃると思うので、女性とか育児に限らず、介護や病気も包括的に相談できる窓口を作っていただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

**【三重労働局 職業安定部長 山口】**

ご指摘ありがとうございます。マザーズハローワークの名称についてのご指摘につきましては、おっしゃった通り中央が決めているところであります。

それから介護との両立支援につきまして、ハローワークで専門的な窓口というのは、確かにないところではあります。今のご指摘につきましては重く受け止めさせていただきます。

**【馬原会長】**

よろしいですか。

他にご意見ございますでしょうか。では。

**【公益代表委員 石井】**

男女共同参画センターの石井です。質問ではないんですけど、感想的なことになりますけど、2点お願い致します。

まず1点目は、女性視点的な話になるんですが、若い人をどう取り込んでいくかなど、女性の働き方という話です。三重県もそうですが、若者がどんどん都会へ出て行く、若者が流出するという問題があると思うんですけれども、なぜ出て行くかというアンケートの結果を見ると、働き甲斐がある仕事が無いとか、ずっと将来を見通して続けられる仕事が無いという回答も多いんですけれども、それと同じぐらい多いのが女性の役割を求められすぎるといふか、都会よりも地方の方がいわゆるジェンダーを求められる、女性は結婚して育児をしてとか、慣習やジェンダーが苦しくて生きづらくて出て行くっていう理由が、非常に多いところをフレンテとしては問題であると思っています。労働局では、色々な働き方の制度であったりとか、条件だったりとかの整備や改善をたくさんされているんですけど、やっていただいても結局社会や家庭のそういうジェンダー的な慣習っていうのがすごく足を引っ張っているなということ、フレンテで仕事させてもらって、すごく思っているんですけど、フレンテでは、啓発とか研修で意識を変えていこうと思ってやっているんですけども、難しいなと思っているところです。

もう1つは、ハラスメント防止もあつたんですけども、ハラスメントについてもフレンテで情報提供とか研修とかをさせてもらってます。例えば男性育休に関しては、先日出た数



値だと取得した人は30%ぐらいまで伸びてきています。でもその中で24%ぐらいの人が、パタニティハラスメント、男性育休を取ったために企業とか周りの人からいろいろハラスメントを受けたという結果が出ています。これも先程の話と一緒に、どれだけ企業が頑張っても、周りの人の意識とか、社会の考え方の影響が大きいというのをすごく思っています。フレンテではそういうことについても啓発や情報発信をしているので、審議会に参加させていただいて、いろんな人と繋がったことを含めて皆様方と力を合わせて情報発信や意識の啓発ができれば、働く方にとっても良くなると思うし、社会の意識改革にも繋がるのかなと思います。何か一緒に出来るようなことがあれば是非させていただきたいというのが、お願いになります。ちなみにハラスメント研修については、例えば建設業協会さんですと義務がありますので、ハラスメント研修をすることによって入札の加点が付くということで、ここ2、3年たくさん研修の要望を頂いております。今年度も（10月末で）4,000人を超える方に受けていただいております。そういったことを皆様と一緒に協力出来たら良いなと思っておりますので、申し上げさせていただきました。感想になりますけども、以上です。

**【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】**

ありがとうございます。ハラスメント対策、それから育児休業などを含めてですね、今日改正の内容をご説明しましたけれども、制度が変わって行って、労働局の方で主に対象にしているのが事業主に制度をきちんと入れてくださいというアプローチが主でして、今石井委員から言っていた部分というのは、労働者の方、あるいは一般、家庭内とかですね、社会含めて周知啓発をしていच्छるといことですので、今おっしゃっていただいたように一緒に連携して周知・啓発に取り組んでいければと思いますので、是非よろしくお願いたします。ありがとうございます。

**【三重労働局長 石田】**

男女の役割について、三重県は、パートの就業率が非常に高いという特徴があります。パート等で働いている方が望まずに非正規で働く場合の割合として不本意非正規率というのがあるんですけども、この不本意非正規率が低いのが三重県の特徴でございます。ここから見えてくるのが、女性は家事で男性は仕事という役割分担です。この固定的な役割分担を打破するために重要なのは、現在、パートやアルバイトで働いている女性がフルタイムで働いていただくことであると思います。先程、雇用環境・均等室から説明いたしましたが、新たに社会保険に加入した方に対して発生する社会保険料を支給したり、労働時間を増やした企業に対して助成するキャリアアップ助成金の社会保険適用拡大コースなどのツールを使いながら、意欲のある女性がフルタイムで働いていただける環境を整備することが1つの方向性と思っております。以上です。

**【馬原会長】**

石井委員、よろしいですか。

【公益代表委員 石井】

はい、ありがとうございます。

【馬原会長】

では、他にご意見のある方ないですか。

もし無いようでしたら、ちょっと早いですがご意見等はこれで終了ということでもよろしいかと思いますが、議論をお伺いしますと、賃金を上げなければいけないが、事業も、あるいは経営も成り立たせないといけなくて難しいなと思って聞いていたのですが、こういうのってトレードオフになりがちなので、社会が多様化していくと、このトレードオフというのは入り組んできてその辺は難しいんですけども、なるべく多くの人が取り残されないような形で、形を作っていく必要がある非常に難しい問題だと感じて聞いておりました。ただ、前から言ってきた問題、今日取り上げた問題とありますので、労働局には提起した問題については、次回にこのように考えているというのをご提案いただけましたら幸いですのでどうぞよろしくお願い致します。

では、様々なご意見をいただきましたけれども、またしっかり取り組んでいただきたいと思えます。では、事務局にお返しをいたします。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

ありがとうございました。最後に三重労働局 総務部長 東からご挨拶致します。

【三重労働局 総務部長 東】

委員の皆様には、本日長時間にわたりましてご審議をいただき誠にありがとうございます。当審議会におきます皆様からのご意見につきましては、私どもが、三重労働局としてですね、地域の総合労働行政機関として、ご期待いただいている役割を果たす上で大変貴重なものと認識しております。本日も人手不足対策ですとか、賃上げの問題、それから両立支援の問題に関しまして、色々ご質問ご意見をいただきました。また、現場の実情なども伺いました。しっかり、全部しっかり検討させていただきまして、出来るところからしっかり対応して参りたいと思えます。

また、年度末にもう一回審議会の開催をする予定でございますので、皆様大変ご多用のところと思いますが、引き続きご理解ご協力の程よろしく願いいたします。

それから、本日はどうもありがとうございました。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

以上をもちまして、令和6年度第1回三重地方労働審議会を終了いたします。

今、総務部長からご案内させていただきましたが、第2回審議会は3月上旬を予定しております。速やかに皆様方に私の方からメールで日程調整させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。