

【三重労働局雇用環境・均等室 藤田】

それでは、全員お揃いですので、定刻より早いですが、令和7年度第2回三重地方労働審議会を開催いたします。私は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。どうぞよろしくお願ひします。はじめに事務局から何点かご説明いたします。まず本日の審議会の委員の充足状況をご報告いたします。委員18名中17名の出席をいただいております、地方労働審議会令第8条第1項に規定する委員の2/3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いたします。なお、公益代表委員の園部委員につきましては、欠席のご連絡をいただいております。

次に、議事録及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HP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ご確認をお願いした上で、発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめご了承ください。

次に、配布している資料の確認をお願いいたします。事項書と配布一覧を付けておりますが、審議会名簿、座席表、地方労働審議会令、三重地方労働審議会運営規定、令和7年度三重労働局の取組状況について、令和8年度三重労働局行政運営方針案、参考資料のチラシを付けてございます。不足がございましたら、挙手にて事務局までお知らせください。それでは審議会の開催にあたり、三重労働局長の石田からご挨拶を申し上げます。

【三重労働局 局長 石田】

おはようございます。三重労働局長の石田でございます。本日はお忙しい中、第2回三重地方審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より当局の行政運営に多大なるご協力ご理解賜りまして厚く御礼申し上げます。

労働局では、今年も様々な政策課題に対応してまいりましたが、とりわけ、大きく2点を最重点と位置付けて推進してきました。一つは賃上げの環境整備でございます。地域経済の持続的な成長を支えるための賃上げ環境整備は、これまで以上に重要性が増しています。2月には、行政、労使が共通理解を深め、協働で進めるということを目的とし、地方版政労使会議を開催いたしました。開催にあたりましては、本日のご出席の委員の皆様にも多大なるご尽力を賜りましたこと改めて感謝申し上げます。労働局といたしましては、今後も皆様と緊密に連携して価格転嫁の推進、生産性の向上に向けた支援など賃上げを後押しする施策に取り組んでまいりたいと思っております。

地域経済の活力を維持・向上させるために欠かすことのできないもう一つの課題といたしましては、人手不足への対応でございます。直近の有効求人倍率は1.16倍と昨年9月以降は1.1倍台後半を推移しており、多くの企業におきまして、依然として人材確保が大きな課題となっております。こうした状況に対応するため、労働局ではマッチング支援の強化、多様な人材の活躍促進、職場定着の支援など関係機関と連携しながら、施策を進めてまいりましたが、地域の労働力不足の現状を踏まえ、今後さらに取り組み

を加速させていく必要があるものと考えているところでございます。本日の審議会では、下期を中心に労働局の重要施策への取組状況や来年度に向けた課題、また、令和8年度の行政運営方針につきまして、ご審議をお願いしたいと思います。それぞれの現場で得られた気付きですとか、日頃、お感じになっていることについて、率直にお聞かせいただくことで、行政から見えにくい点への気づきを頂戴できれば大変ありがたいと思っております。本日はどうぞよろしく願いいたします。

**【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定第4条の規定に基づきまして、馬原会長にお願いします。馬原会長どうぞよろしくをお願いします。

**【馬原会長】**

皆様、おはようございます。今ご紹介に預かりました会長の馬原でございます。議事進行の前にご挨拶を申し上げたいと思います。ご承知のとおり、原油価格の高騰がささやかれる中、今局長が話されたとおり、人手が不足しているなど景気に悪影響を与えそうな材料が、毎日のように報道で聞こえてくる状況でございます。メディアでもさかんに吹聴していますので、そのようなマインドが蔓延している状況ではありますが、このような危機の時は、ある意味、変化の時でもあって、見方によってはチャンスにもなると思います。

40～50年前の話ですが、オイルショックを契機にしまして日本では省エネを進めて、脱エネルギー社会を作るきっかけになったわけです。社会構造の転換を図るという意味では、危機の状況は、積極的なきっかけになるかもしれないということですので、あまり景気のいいニュースではありませんが、是非このような状況を積極的に活かすような議論ができればと考えております。

委員の皆様には、幅広い見識と豊かなご経験をもとにご意見をいただきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。それでは議事に入りたいと思います。まず三重労働局からご説明いただきまして、委員の皆様からご質問等ご意見をお願いいたします。それではご説明をお願いします。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

三重労働局雇用環境・均等室長の矢島でございます。日頃より、労働行政、雇用環境・均等行政にご理解・ご協力をいただきまして、深く感謝を申し上げます。

本日は、三重労働局の取組状況と令和8年度三重労働局行政運営方針についてご説明いたします。資料ナンバーは振ってございませんが、こちらの資料と行政運営方針のほうを使ってご説明申し上げます。着座にてご説明させていただきます。失礼いたします。

最初に、令和7年度の三重労働局の取組状況についてご説明いたします。資料の4ページをご覧ください。まず「賃上げに向けた中小企業・小規模事業者の支援」、それから

「非正規雇用労働者への支援」についてですが、賃上げに向けた機運の醸成につきましては、先ほど局長の説明にもございましたけれども、令和8年2月12日に地方版政労使会議を開催いたしました。一見知事をはじめ、労使団体の代表者の方々、関係行政機関にご参加いただきまして、賃金引上げに向けた取り組み、課題などについて、様々なご意見をいただいたところでございます。本日もご出席の皆様にもご協力をいただいております、感謝申し上げます。今年度はサブテーマを「労務費を含む適切な価格転嫁等について」と定めまして、賃上げが人材確保につながった事例を三重県の企業よりご発表いただき、さらに地域全体で賃上げを後押ししていくことなどについて、共同メッセージを取りまとめまして発表いたしました。来年度も引き続きやっていきたいと思っておりますので、まだ方向性はこれから示されるところでございますが、引き続きご協力をどうぞよろしく願いいたします。

賃上げに向けた中小企業小規模事業者の支援や非正規雇用労働者への支援につきまして、まず業務改善助成金につきましては、昨年度の件数を大幅に上回っております、436件申請がございました。それから「同一労働同一賃金の遵守の徹底」につきまして、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の実績を載せております。1月末時点で180件実施しております。昨年度より件数が減っているところですが、労働基準部と連携して効果的に報告徴収を実施しているところでございます。また、今年度より同一労働同一賃金をさらに多くの事業主の方にご理解いただくことを目的として、労働基準部と連携して集団指導ですとか、説明会の場において、同一労働同一賃金についての説明を行うという取り組みも行っており、今年度は3回実施しております。

さらに、キャリアアップ助成金につきましても、令和7年度1月末時点で898件というところで、こちらに記載のとおりでございます。

続きまして、女性活躍に向けた取組でございます。資料の13ページをご覧くださいければと思います。3月8日の国際女性デーに合わせて、都道府県の各県ごとのジェンダーギャップ指数というのが公表されまして、かなり新聞でも取り上げられておりましたところです。三重県のジェンダーギャップ指数は経済分野でワースト1位という残念な結果でございました。この問題につきましては、三重県と連携し、情報交換を行うなど取り組んでいるところでございますが、労働局といたしましては、今年の4月に施行されます改正女性活躍推進法の情報公表、それから管理職比率ですとか、そういった男女の賃金差異の情報を公表することが求められております。単に情報を公表することのみではなくて、公表された数値の背景ですとか、その数値になった背景や課題を分析いただいて、改善に向けて取り組んでいただくということが非常に求められているところでございます。この点を多くの企業様にご理解いただいた上で、着実に法が履行されるように説明会の開催等あらゆる機会を活用して、周知・啓発に取り組んでいるところでございます。

えるばし認定件数でございますけれども、令和7年度1月末時点で23件認定しております、前年度比から比較して6件認定しているところです。改定女活法では、女性の健

康支援に取り組む企業を認定する新たな認定制度として、「えるぼしプラス」という制度を新たに創設したところをごさいます、こちらにつきましても、改正法と合わせて周知に取り組んでまいりました。

続きまして、ハラスメント防止に関する取組をごさいます。14ページをご覧ください。相談状況につきましては、令和7年度1月末時点で、パワーハラスメントが739件と最も多く、前年よりも増加しているところをごさいます。セクシュアルハラスメントや妊娠出産等に関する相談も増加傾向にごさいます。

労働局では、法に基づくハラスメント防止措置の実施状況について報告徴収を行っておりまして、措置が不十分な事業主に対しては指導を実施しております。また、労使で紛争が生じた場合、紛争解決の援助制度、それから調停制度を実施しております。こちらの件数につきましても、記載のとおり昨年度より増加しているところをごさいます。引き続き、報告徴収、紛争解決援助制度の活用を通じて法の履行確保を図ってまいります。

また、カスタマーハラスメント及び求職者等セクシュアルハラスメントの防止措置について定めた、改正労働施策総合推進法等につきましても、女性活用推進法の改正と併せて、今年度説明会を3回開催して周知を行ったところをごさいます。

15ページにまいりまして、改正育児・介護休業法が令和7年4月と10月に施行されまして、事業主によります規定整備ですとか、環境整備措置の実施状況について報告徴収を進めて履行確保を図っております。令和7年度の育児・介護休業法関連の報告徴収件数は127件となっております、前年度よりも積極的に実施しているところをごさいます。

また、次世代育成支援対策推進法に基づきます、くるみん認定につきましても、法改正の内容を説明会等で周知して、認定取得の促進に努めているところです。

フリーランス取引適正化法につきましても、違反が疑われる事案に対して、調査や指導を実施して関係機関と連携しながら、適正取引を推進しております。

以上が、令和7年度における雇用活用均等状況の主な取り組みをごさいます。

続きまして、もう一つの資料をごさいます、令和8年度の行政運営方針についてご説明いたします。まず1枚めくっていただきまして、1ページをご覧くださいけれども、最低賃金の引き上げに向けた支援をごさいます、こちらの参考資料としまして1枚添付させていただいております、「令和8年度予算案における賃上げ支援助成金パッケージ」というものを、本日お配りしております資料の最後に添付させていただいておりますが、これは令和8年度の予算案として盛り込まれているものをごさいます、下線部分が変更・確定内容をごさいます。こちらの支援策をご活用いただけるよう、周知してまいりたいと思います。また、どういう風に、どういう時にどういう助成金を活用していけばいいのかわからない、という事業主の方のために、相談支援として「働き方改革推進支援センター」とも連携して周知・促進をしていきたいと思ひます。

行政運営方針の1ページに戻っていただきまして、政労使会議においても適切な価格転

嫁が進むことの重要性についてのご意見が出ておりましたけれども、労務費の適切な価格転嫁に関する指針及び改正取引適正化法の周知を行って、企業の皆様の賃上げの支援を行ってまいります。

同じく1ページの下の方に、(4)で同一労働同一賃金の遵守の徹底でございますけれども、現在、非正規雇用労働者のさらなる待遇改善に向けて、同一労働同一賃金に係る省令指針等の改正について、審議会において議論がされているところでございます。施行日につきましては、まだ案の段階ですが、令和8年の秋頃を予定しております、こちらにつきましても、円滑な施行に向けて周知をしてまいりたいと思います。

7ページにまいりまして、女性活躍推進の取組でございますけれども、改正法の確実な履行確保を図ってまいります。また、えるぼし認定、それから後ほど、先ほども説明させていただきたくるみん認定につきましても、認定を取得することが企業の皆様にとって、税制優遇ですとか、公共調達の加点といった目に見えるメリットだけではなくて、女性が活躍している企業、それからくるみんにつきましては、「子育てサポート企業」というアピールにもなっております。最近の就活生は、こうした情報に高くアンテナを張っているところでございますので、認定を取得することによって、優秀な人材の確保につながると、また、離職せずに働けることができるということで、人材の定着につながるという大きなメリットがございますので、こうしたメリットをご理解いただけるように、積極的に周知して取得勧奨をしてまいりたいと思います。

8ページにまいりまして、令和8年10月1日からカスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシュアルハラスメントへの措置が義務となります。カスタマーハラスメントにつきましては、三重県の方にも条例制定の動きがございましたが、顧客等からの著しい迷惑行為につきまして、労働者の就業環境の悪化はもちろんですけれども、企業の経営においても大きな損失を与えると考えられます。今回カスタマーハラスメントの防止措置においてカスハラに毅然とした対応で対応して、労働者を保護する旨の方針ですとか、一人では対応させないことなど、あらかじめ対処の方針を定めて周知することなど、これ以外にもございますけれども、措置義務が定められております。また、求職者等のセクハラにつきましても、大きな社会問題となっております、これから社会に出ていく方の未来に大きなダメージを与えるということだけではなくて、優秀な人材が確保できなくなっていくということにもなりますので、今後引き続き事業主の方々への周知と合わせまして、職業安定部とも連携して大学等への周知も行っていきたいと思っております。

それから4番目になりまして、仕事と育児・介護の両立支援について、でございますけれども、育児期の柔軟な働き方の措置や離職防止、介護離職防止のための個別周知や意向確認等、改正育児介護休業法について、引き続き周知・啓発及び着実な履行確保のための報告徴収を実施してまいりたいと思っております。

最後にちょっとページがとびまして、14ページになりますけれども、フリーランス法につきましても、引き続き調査、相談対応、それから公正取引委員会ですとか、同法を所

管している他の省庁と連携して、着実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。  
私からの説明は以上とさせていただきます。

【三重労働局労働基準部 労働基準部長 津田】

続けて労働基準部長の津田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

横長の資料の取組状況3ページを御覧ください。

最低賃金の履行確保に関しましては、三重県最低賃金が1,087円で11月21日から、2つの特定最低賃金が1,097円、1,111円で12月21日から発効しています。マスメディアを活用した周知を継続して行ってきたところです。また、本日御参集の連合様、各使用者団体様のお力をお借りしながら、また三重県様、県内29市町全ての地方公共団体様のお力をお借りしながら、広報紙やホームページに御掲載をいただいたところです。さらに、労働保険事務組合連合会の事業者約8,700社に対して、案内するチラシの裏面に最低賃金の周知を行わせていただいたところです。このほか、1月から3月にかけて、県内の労働基準監督署において、最低賃金を守っていただくべく監督指導を実施しています。引き続き、しっかり取り組んでまいります。

16ページを御覧ください。長時間労働の抑制です。11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ「過重労働解消キャンペーン」として、様々な取組を行ってきたところです。まず何より、しっかり長時間労働を是正していくことが重要であり、県内の労働基準監督署において、過労死等が疑われるような月の時間外労働時間数・休日労働時間数の合計が80時間を超えていると考えられる事業場に対して、重点的な監督指導を実施しているところです。また、積極的な取組を行っているベストプラクティス企業に、毎年度労働局長が訪問して、取組を取材させていただいています。本年度はセントラル硝子プロダクツ様をお伺いしました。また、過労死等はあるてはならないということ、立場を超えて県内に広くしっかりお伝えするため、11月18日にアストプラザにおいて過労死の防止対策推進シンポジウムを開催しました。昨年を超える参加をいただいたところです。引き続きこの重要性をしっかり伝えていきたいと考えておるところでございます。このほか、自動車運転者、建設業、医師にも時間外労働の上限規制が適用され、2年度目を迎えたところでございます。県内の労働基準監督署において、労働時間の説明会をしっかりやっているところでございます。また、トラック運転者については、取引環境の適正化を図る観点から、荷主の方々に、長時間の荷待ちをさせないことの要請を、運輸局のトラックGメンに先駆けて、3年目の取組となりますが、継続して行ってきたところです。建設業においては発注者からの受注に基づいて工事を行うわけですが、工期が短ければ長時間労働になりかねないことから、工期の適正な設定と、必要な安全衛生経費の確保の取組を行ってきたところです。引き続き、令和8年度も、事業者の方々が時間外労働の上限規制を遵守しやすいよう支援を行ってまいります。

17ページを御覧ください。労働災害防止の取組です。三重労働局では、かねてから独

自の運動として「死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動」を展開してきたところですが、文字どおり、死亡災害ゼロ、死傷者数2,000人未満とすることを目標としているところです。災害発生状況は左下のグラフのとおり、速報値では若干減少しているところです。引き続き労働災害防止にしっかり取り組んでまいります。

具体的な取組につきまして18ページ以降に掲載しています。まず、本年度の災害発生状況をとらえて、その都度、昨年にならぬ取組をしてきたところでございます。夏は熱中症の緊急要請をしたところですが、下期は、12月に結婚式場の解体工事において、土砂に埋まる死亡災害が発生したところです。振り返りますと、一昨年の暮れから昨年の12月までにかけて、3件の死亡災害が解体現場において発生したことを受け、解体業における死亡災害の続発を受けた緊急要請を実施したところです。また、災害発生状況を見ますと三次産業のうち、小売業・社会福祉施設以外の業種の災害発生が増加している状況が見受けられたところです。これを受けて、先月2月に、これらの業種に対する災害防止の徹底を要請したところです。こうした取組を含めまして、引き続き令和8年度も、「死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動」の標語「あせるないそぐな おこたるな」の理念を県内の事業者等にしっかり伝えていきたいと考えております。昨年10月のこの運動の大会においては、高年齢労働者の転倒災害の防止に力点を置いた取組事例の発表であるとか、健康体操を含む御講演をいただいたところです。

19ページを御覧ください。高年齢労働者の転倒災害、とりわけ小売業や社会福祉施設での取組が重要だと考えております。今年度はこのSAFE協議会の両協議会合同で、製造業の現場をあえて視察させていただいて、製造業での災害防止、転倒防止の先進的な取組を伺い、小売業・社会福祉施設での災害防止に役立てていただく取組を工夫して実施したところです。

メンタルヘルス対策につきましては、目標70%以上とするところ、現在71%と若干超えているところでございます。3年後には50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務付けられることを受けまして、あらゆる機会を通じて周知を行っているところです。

20ページを御覧ください。治療と仕事の両立を支援していくことが重要です。12月16日には、ここ医師会館の会場におきまして、ハイブリッド形式でセミナーを開催させていただきましたところです。

また、どのような産業でも実は化学物質を取り扱いますが、例えば、清掃業者さんだと、様々な薬品を使用されますが、労働者の方々が化学物質にばく露するおそれがございます。昨年からは2月を「化学物質管理強調月間」と定めて、様々な周知を行っているところです。また、石綿ばく露防止につきましても、これまで以上に取り組んでいるところで、工作物の解体工事の前には事前調査などが義務となっており、周知を行っているところです。

21ページを御覧ください。労働基準監督署の基本任務2つでございます。申告があれ

ばこれに対応し、重大・悪質な法違反に対しては司法処分に付する、そういうお声がなくとも問題があると考えられる事業場に対して、しっかり監督指導を行ってきたところで。また、仕事中のけが・病気に遭われた方に対して、迅速適正に労災保険給付を行っていくことが重要です。とりわけ、脳心臓疾患、精神障害に係る請求が増えている状況であり、引き続き、迅速適正な給付に努めてまいります。

もう一つの資料、行政運営方針案について説明します。

1ページを御覧ください。最低賃金につきましては、引き続き改正された場合には、その周知と履行確保にしっかり取り組んでまいります。

9ページを御覧ください。長時間労働の抑制に向けて、引き続き重点的な監督指導とともに、11月の月間を中心にしっかりその抑制に取り組んでまいります。

10ページを御覧ください。事業主の方々に時間外労働の上限規制を遵守いただくためには、建設業、自動車、医師の方々含めて様々な支援を行っていくことが重要です。引き続き、今年度と同様に、さらには、それ以上に取り組んでまいります。また、取引適正化の観点からしわ寄せ防止にも取り組んでまいります。

労働基準監督署の基本任務である労働条件の確保につきましても、しっかり取り組んでまいります。

11ページを御覧ください。労働災害防止につきまして、「死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動」を展開し、労働災害防止にしっかりつなげてまいります。

12ページを御覧ください。労働災害防止は、業種種別、災害種別に取り組んでいくことが重要であると考えています。令和8年度は、製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設の5業種に対し重点的に取り組んでまいります。また、行動災害である転倒災害や腰痛、機械などに挟まれる、墜落・転落が、発生が多い事故の型ですので、こうした災害の防止に重点的に取り組んでまいります。

また、労働安全衛生法の改正が順次行われます。これらの改正事項につきましても、順次しっかり周知して、遵守徹底を図ってまいりたいと考えています。

高年齢労働者の災害防止も、重要課題の一つとして掲げさせていただきました。

労働安全衛生法は、労働者のみならず、同じ現場で働く個人事業主の方を含めた同じ事業者の方々にも適用されます。このため、個人事業主の方々にも同様の安全衛生確保措置が必要であるということを、作業の従事者、事業者、発注者にもしっかり周知し、その確保を図っていきたいと考えています。

13ページを御覧ください。メンタルヘルス対策については、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施の義務化に向けた準備のための周知をしっかり行ってまいります。化学物質ばく露防止対策、熱中症予防対策についてもしっかり取り組んでまいります。

迅速、適正な労災保険給付につきましても、令和8年度も引き続き、しっかり取り組んでまいります。私からの説明は以上です。

【三重労働局職業安定部 職業安定部長 山口】

職業安定部長の山口でございます。平素より職業安定・人材開発行政にご理解とご協力賜りまして誠にありがとうございます。それでは私の方から説明させていただきます。着座にて失礼します。

まず、三重労働局の取組状況、こちらの横置きのスライドの5ページをご覧ください。5ページの第2人材確保の支援の推進というところでございます。(1)医療・福祉・建設・警備・運輸など人手不足の分野に対するマッチング支援についてでございます。ハローワーク津に「人材確保コーナー」というものを設置しておりまして、関係団体と連携を図りながら、マッチングを行っています。左下の4つの人材確保コーナーの実績となりますけれども、対前年でみて就職件数397から429に増加、充足数については集中的な採用支援に取り組んだというところもありまして、539から467に低下をしていますけれども、注釈の※1に記載させていただきましたとおり、充足率という指標がありますけれども、こちらは増加傾向にあります。(2)のハローワーク職員のキャリアコンサルティング機能の充実等の取り組みも着実に進展しています。

おめくりいただきまして6ページ、第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化についてでございます。(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支給されるということになっております。令和8年の1月末時点は一般・特定一般の受給者数が924、専門実践につきましては752ということになっておりまして、前年同期と比較するといずれも増加傾向となっております。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、見直しを加えつつ、引き続き、周知を行っていきたいと思います。(2)デジタルの職業訓練です。公共職業訓練、こちらは失業給付を受けている方などの離職者訓練となります。それから求職者支援訓練は就職率を上げていくということが課題になりまして、訓練の受講状況の数字というのは記載のとおりです。昨年夏、本審議会の使用者委員、経済団体の皆様にも周知にご協力いただきながら労働局でアンケートを実施させていただいております。これを訓練施策に活かすとともに、職業訓練受講者の採用に積極的な企業様には求人をお願いしているというところでございます。

続きまして7ページ(3)の人材開発支援助成金です。先ほどまでの施策は個人のリ・スキリングを想定するというものですが、こちらは企業内人材育成を推進するものとなっております。事業展開等リスクに関する支給実績を書かせていただいておりますけれども、こちらは新規事業展開のほかDX推進、グリーン・カーボンニュートラル化のために必要な訓練経費、それから訓練期間中の賃金の一部を助成するものとなっております。こちらにつきましては昨年4月から賃金助成率が引き上げられたこともありまして、また添付書類の簡素化がなされたということもありまして、前年度比で大きく実績についても伸びているところです。企業内人材育成についても、引き続き推進してまいりま

す。同じページ2の下の部分、労働移動の円滑化についてです。job tagの説明となりますけれども、職業適性検査や職業の詳細な情報提供を行うものとなっております。「しょくばらば」は職場の雇用管理を積極的に改善している企業が一覧できるサイトとなっております。こちらについても周知を進めてまいります。

おめくりいただきまして、8ページをお願いいたします。多様な人材の活躍促進についてです。(1)は高齢者の就労による社会参加の促進に関する説明となります。①の65歳までの高齢者雇用確保措置ですけれども、こちら法律に基づき義務となっております。実施企業の割合は100%となっております。それから②の70歳までの高齢者就業確保措置、こちら令和2年高齢者雇用安定法の改正で努力義務とされているものですが、実施状況としては39.4%となっております。こちらも引き続き周知してまいります。

おめくりいただきまして9ページです。③ハローワークにおける生涯現役支援窓口についてです。こちらは県内7箇所のハローワークに設置した窓口で、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。対前年同期と比較して就職件数は減少しておりますけれども、就職率については成果を上げているという状況です。④番右側ですけれども、シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保です。こちらにつきましましては、高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シルバー人材センターのご案内をさせていただいております。

おめくりいただきまして10ページをお願いいたします。障害者の就労促進についてです。1つ目のポツはハローワークによる障害者の求職者向け支援です。紹介件数は、令和7年度(令和8年)1月末時点で4,298、前年度数4,792となっております。それから就職件数についても1,422人、前年度数1,560人でいずれも減少ということになります。こちら、昨年相次いだA型事業所の規模縮小などの影響が大きくて、今後大きく減少し続けるものではないものと考えられますが、三重県全体でみたときに就労先が減少しているということに変わりはありませんので、ハローワークではこれに代わる新たな就労先の開設などにも取り組んでおります。2つ目のポツ、企業向けチーム支援につきましても前年同期以上の成果を上げております。3つ目のポツ、障がいがある学生・生徒のための企業説明会というものも年1回開催しております。企業・学生に加えて就労移行支援事業者の皆様にもご参加いただいて定着支援にも力を入れております。右半分の①番の「もにす認定制度」でございます。こちらは、障がい者の雇用に関する優良な中小企業を大臣が認定する制度となっております。現在31社となっております。②ですけれども精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものもありまして、こちらは職場において同僚ですとか上司がその人の障害特性について理解して必要な配慮をいただくというものとなっております。多くの民間企業、公的機関様にご利用いただいております。

続きまして、11ページでございます。外国人雇用についてです。①の外国人求職者

等に対する就職支援についてです。具体的には就職状況の表になりますけれども、新規求職者については昨年度より減少傾向にありますけれども、就職件数については増加が見られ、就職率としては向上が見られるという状況です。②です。こちら企業向けの雇用管理の話となります。白ポツの1つ目の中にある黒ポツの1つ目、こちら外国人を雇用している事業主への支援となります。外国人雇用管理アドバイザー、こちらが外国人雇用届出制度ですとか、外国人雇用管理指針の周知・啓発を行っております。黒ポツ2つ目、ハローワークにおいても外国人留学生の雇用にかかる適正な管理の実例を紹介しております。白ポツの2つ目ですけれども、こちら労働施策総合推進法に基づいて行っている外国人雇用管理指針に基づいて事業主指導を行っております。訪問指導の実施状況は表のとおりとなっております。昨年度を上回る進捗率で着実に推移しております。

おめくりいただきまして、12ページをお願いいたします。①のですね、新規学卒者等への就職支援というところです。新規高等学校卒業者の求人数は対前年度で微減しています。就職者側の指標である、就職希望者数と内定者数につきましては、こちらも少し減少しているという状況です。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行っております。②です。就職氷河期世代と中高年層に向けた就労支援ですけれども、専門の窓口を四日市に設置しておりまして、県内4箇所にある「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就労に必要な支援を実施しております。下期は合同企業説明会ですとか、企業セミナーというものを実施しております。

おめくりいただきまして13ページをお願いいたします。こちらの2の(2)の部分ですけれども、マザーズハローワークという事業がありまして、こちらは就職支援の強化をしております。県内4箇所に設置しておりまして、こちらは子ども連れで来所しやすい環境整備をして、オンラインサービスを活用しながら求職者向けサービスを提供するものとなっております。実績ですけれども、令和7年度というのは、対前年度比で、新規求職者数、それから就職件数、いずれも増となっております。また右側の表ですけれども、オンラインの活用というものも着実に進んでいるというところがありますので、引き続きオンラインサービスの周知と提供を推進して、就職支援でも成果をあげていきたいと思っております。

少しとびまして、一番最後の22ページになります。これは地方自治体との一体的実施事業になりまして、地方公共団体の福祉事務所とハローワークが一体となって、地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置させていただいて、生活保護受給者をはじめとした、生活困窮者等を対象として雇用と福祉のワンストップ型サービスを提供しているものとなります。こちらは首長と労働局長の間で協定締結がなされている四日市と松阪で実施をしております。合計でみたときには、前年同期よりも支援対象者数、それから就職者数、いずれも少し減少しているというところになります。

次に行政運営方針の説明をさせていただきます。2ページをご覧ください。人手不足対

策の2ページでございます。1の(1)の①にありますとおり、令和8年度は、医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトというものを実施させていただきます。こちらは、医療施設、介護施設、保育所のアウトリーチ支援に重点的に取り組むものです。それから②番の建設、運輸、警備などその他の人手不足分野につきましては、ハローワーク津に設置している人材確保コーナー、こちらでも引き続き人材確保の充実を図ります。(2)雇用仲介事業についてです。こちらは、昨年から就職時のお祝い金という名目で金品を事業者が労働者に対して提供すること、自ら紹介した就職者に対して2年以内の転職を促すことの禁止等が職業紹介事業の許可の条件とされております。労働局としてはあらゆる機会を通じて周知を行うとともに、適正な指導監督を実施してまいりたいと思っております。(3)ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてです。こちらはオンラインの利用である求人提出の利便性・効率性の確保を推進するとともに、それと同時に求人事業所に対して、魅力ある求人票の作成支援なども合わせて充足を図っていきたいと思っております。

3ページの第3ですけれども、リ・スキリング、労働移動の円滑化の(1)教育訓練給付についてです。こちら、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ですけれども、こちらにつきましては引き続き周知してまいります。それから2段落目に書かせていただいておりますけれども、改正雇用保険法によって創設された雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合の、訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金、雇用保険被保険者以外の方に対して教育費用、生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資制度というものもございまして、こちらについても引き続き周知を行ってまいります。(2)です。キャリア形成・リスキリング支援センターなどにおいてキャリアコンサルタントによるジョブ・カードの活用等を通じた相談支援を行ってまいります。(3)です。求職者支援制度も引き続き活用を推進してまいります。(4)です。ハロートレーニング(公的職業訓練)ですけれども、国の重点施策であるデジタル人材の育成、加えて介護分野など、人材ニーズが顕著な分野においても力を入れてまいります。(5)人材開発支援助成金についてです。こちら労働者の職業能力の向上をはかることを趣旨としている助成金となっており、先ほどご説明しました「事業展開等リスキリングコース」、これに加えて、職務に関連した10時間以上のOFF-JT(OFF-the-Job Training)を行う「人材育成支援コース」。それからデジタル人材・高度人材を育成する訓練を実施した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人への投資促進コース」。こういった企業内人材育成を推進するものとなっております、これらについても資料記載の通り制度の見直しは行われております。こちらについても引き続き推進してまいります。

続きまして4ページをお願いいたします。「job tag」「しょくばらぼ」は、先ほどご説明申し上げましたとおりでございます。そちらについても引き続き進めてまいります。(2)キャリアコンサルティング機能の充実です。先ほども少し前に説明させていただきましたけれども、われわれハローワークの専門性の中心となる部分だと思っておりますので、

キャリアコンサルティングについては、民間資格、国家資格いずれもございますので、職員の資格取得に取り組むことで、より質の高いサービスの提供につなげてまいりたいと思います。(3)地域雇用の課題への対応です。現在、三重県、桑名市、鈴鹿市、津市、伊勢市、四日市市、松阪市と協定を締結しておりまして、この協定に基づく運営協議会で毎年事業計画を決定しております。引き続き推進してまいります。また、昨年10月から志摩市が「地域雇用活性化推進事業」の対象地域として採択されましたので、引き続き地域雇用の課題への対応に向けて取り組んでまいります。

次のページ、5ページです。第4の(1)高齢者の活躍促進についてです。こちらは、先ほどご説明申し上げました努力義務となっている70歳までの就業確保措置の周知を推進してまいります。また、県内7箇所を設置している生涯現役窓口で職業生活の再設計の支援などに取り組んでまいります。加えて、「ジョブ産雇」、公益財団法人産業雇用安定センターとも連携しながら高齢求職者のマッチング支援を強化してまいります。また、3段落目については、新規の取組のお知らせとなります。ハローワーク四日市に高齢者を主な支援対象者とする課題解決、マッチング強化のためのコーナーを新設しまして、高齢求職者にきめ細やかな就職支援をさらに効果的に行っていく方法を検討していきます。具体的には、担当者制として支援対象者にキャリアコンサルティングを行って、自己理解、仕事理解を促進するとともに、応募書類の作成支援、面接指導、セミナー、就職面接への積極的な参加の呼びかけ、求職者ニーズに応じた個別求人開拓など、一人一人に寄り添った求職者支援を展開してまいります。(2)障害者の就労促進についてです。こちら三重県と策定しております「障がい者雇用推進のための取組指針」というものがございます。この指針に沿った取組の一例を申し上げますと、県のトップである知事と労働局のトップである労働局長が企業に訪問して、障害者雇用促進に向けた要請をするという取組をしております。それから①法定雇用率についてですけれども、今年の7月から2.7%へのさらなる引き上げというものがございますので、そちらも周知に力を入れてまいりますとともに、引き続き、ハローワークでの採用準備から職場定着までの一貫したチーム支援などを実施してまいります。②精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置することで、多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。また、「もにす認定」の内容は、先刻ご説明申し上げたとおりですけれども、引き続き周知に努めます。

6ページをお願いいたします。外国人雇用対策についてです。こちらにつきましても、①留学生の就職支援に取り組むとともに、②事業主向け施策、雇用管理の改善に努めてまいりたいと思います。(4)多様な課題を抱える新規学卒者、若年者、中高年層への支援についてです。こちらの①については、引き続き取り組み続けてまいりたいと思います。②ユースエール認定、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況が優良な中小企業主を認定する制度となっています。こちらも引き続き取組・周知を進めてまいります。それから③ですけれども、就職氷河期世代につきまして、今、対象者を拡充して就職氷河期世代を

含む中高年層へ向けた支援として積極的な支援を進めているところでございます。それから、地域若者サポートステーションの④ですけれども、こちら県内4箇所設置されておりますので、ハローワークと連携して支援を進めてまいります。

次のページ、7ページの(5)雇用保険制度の適正な運営についてです。給付・適用についても適切に取り組みを進めてまいります。昨年、令和7年の1月からオンラインの失業認定、それからマイナポータルを通じて離職者への離職票の直接交付というものもしておりますので、オンラインについても引き続き進めてまいりたいと思います。それから同じページの2の(2)マザーズハローワーク、一番下ですけれども、こちらの内容は先ほどご説明したとおりでありまして、引き続き取り組みを進めてまいります。

続いて8ページですけれども、こちらが一番下の部分4の(1)②出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用というところです。こちらは制度改正で昨年4月から施行しております。出生後一定期間内の被保険者と配偶者がともに、一定期間以上の育児休業を取得した場合の出生後休業支援給付、それから2歳未満の子を養育するための所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する育児時短就業給付、こちらも引き続き周知、円滑な支給に取り組んでまいります。

最後に、参考資料としてお手元に配布させていただいているリーフレット、「障がい者の法定雇用率の引上げ」についての説明となります。ポイントとしては右側に書かせていただいているとおり、民間企業の法定雇用率が令和8年7月から2.7%に引き上げるなどの記載があります。こちらについては実際にハローワークの現場で一般的周知のために配布しているものとなりますので、ご参考までに配布させていただきました。職業安定部からは以上となります。

#### 【馬原会長】

ありがとうございました。それでは、説明いただきました件につきまして、これからご意見、ご質問を頂戴したいと思います。はじめに下田委員から事前にご質問をいただいておりますので、労働局から回答をお願いいたします。

#### 【三重労働局職業安定部 職業安定部長 山口】

はい、ありがとうございます。職業安定部からご説明させていただきます。

下田委員より、法定雇用率を達成することで、どの程度の就労需要を満たすことができるのか、現実を知ることによって現行の活動をさらに強化するモチベーションという観点から、県内に実際に就労している障害者の人数及び就職を希望される障害者の人数の合算と自治体及び企業に義務づけられた法定雇用率の総数との関係についてお尋ねがありました。まず、県内に実際に就労している障害者の人数については、障害者雇用状況報告というものをハローワークにご提出いただいておりますが、こちらの集計によりますと令和7年6月の段階で、民間企業5,466人、公的機関では1,343人となっております、民間企業と

公的機関の合計では6,809人となります。就職を希望される障害者の人数については、三重県内のハローワークにおける令和6年度の障害者の有効求職者数が4,849件という数値もありますが、こちらは、集計上、在職者で転職のために求職者登録をされた方も一定数含まれております。また、障害者雇用が義務づけられた民間企業の労働者数に法定雇用率2.5%を乗じたものは、5,419人となり、現在の雇用状況はこれを上回る状況となっています。ただし、本年7月に引き上げられる法定雇用率2.7%を乗じたものは5,852人となり、5,466人との差は386人となります。それから公的機関については、現在適用されている法定雇用率2.8%、三重県教育委員会は、2.7%をそれぞれ乗じたものは、1,342人となり、現在の雇用状況はこれを上回る状況となっています。本年7月に引き上げられる法定雇用率3.0%、三重県教育委員会は、2.9%を乗じたものは1,439人となり、1,343人との差が96人になります。労働局といたしましては、引き続き、事業主に対しては、障害者雇用率達成指導に加えて、専門アドバイザーによる就業環境の整備の支援を行うとともに、障害者に対しては、専門機関とも連携した職業相談を行うなど、一人でも多くの障害者が活躍できる環境整備に取り組んでまいります。以上でございます。

**【馬原会長】**

ありがとうございます。下田委員よろしいですか。

**【使用者代表委員 下田】**

ありがとうございます。そうすると概数ですけれども、今の法定雇用率は多くの企業、また公務員の方も雇用しておられて、ほぼ達成している。ただ、やはりまだ4,849人の方が就職を希望されているということなので、法定雇用率をクリアしても、相当数の求職者が存在しているんだということを理解しました。ということなので、われわれはやはり法定雇用率というのを、一つの目標というか、それをクリアすること、維持することというのが前提で採用活動、雇用を維持しているんですけども、実はそこがゴールじゃなくて、もっと高いところにあるということを知ることができましたので、引き続き積極的にやっていきたいと思えます。ありがとうございます。

**【三重労働局職業安定部 職業安定部長 山口】**

ありがとうございます。引き続き、取組を続けてまいります。

**【馬原会長】**

では、事前の質問に関しては以上でございます。それでは、ここからご出席の皆さんからご意見を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。では田中委員お願いします。

【使用者代表委員 田中】

経営者協会の田中でございます。3点ほど伺いたします。まとめて質問させていただきますが、まず、8年度の行政運営方針6ページの(4)の①、新卒応援ハローワークにおけるとなっておりますが、新卒とか学生にとっては、ネットのナビというのが、ほぼ常識となっている中で、こういった形で新卒の応援活動をアピールしているのかということです。また、ハローワークとして、どの程度、例えば紹介実績など、何か数値化されて見えるものがあるのかどうかということをお願いしたい。

次が8ページ、総合的なハラスメントの防止対策の推進ということですが、先日新聞にも出ておりましたが、警視庁においてフキハラ（不機嫌ハラスメント）に対する処分があったという記事がありました。最近ハラスメントの種類というのは、様々で、雰囲気でも何でもハラスメント化していくといったような傾向があります、とくに職場の人間関係に対するものが多いと思いますが、こうした防止措置の指導に当たって、こういった、言うなれば何でもありといった傾向に対して、(ハラスメントとそうでない)線引きなど、今後どのように対応していくのかということところです。

それともう一点、同じ8ページの下ですが、先ほど均等室長のお話にもありましたが、病気支援等の両立支援助成金の活用推進が出ておりますけれども、前日のニュースを見て、三重県は残念ながらジェンダーギャップ指数の中で、経済においては、全国最下位47位となってしまいました。(改善のためには)こういった対策ばかりではないかもしれませんが、総合的には、職場復帰や継続を促すためには、こういった助成金が、非常に助けになるかと思えます。三重県の助成金の利用率は、他の地域に比べてどのような状況であるのか、何かデータなど掴んでいるのかどうか。例えば三重県、残念ながら低調なのかといった状況が、もし、わかれば教えたいと思います。以上です。

【三重労働局職業安定部 職業安定部長 山口】

まず1点目の新卒の応援の施策についてのお尋ねについて、職業安定部からお答えを申し上げます。こちらにつきましては、まず課題の捉え方としましては、かなり早くから就活をうまくやっている方もいれば、どうしても出遅れてしまって就活がうまくいっていない方もいるという話が聞かれるところでございます。新卒応援ハローワークはアスト津に拠点を設けさせて取り組ませていただいておりますけれども、就職支援として一般的に想定される職業相談ですとか、それから履歴書の添削といったものに加えまして、面接の模擬面接というものも実施させていただくとともに、これは少人数のグループで就職支援セミナーを行う就活クラブという取り組みもありまして、こちら正社員を目指す若者を対象に、就職支援セミナー、グループワーク、個別相談を通じて社会に出る自信をつけて主体的に就職活動ができるような支援というものもあります。それから臨床心理士で専門家の方が心理サポートをしております。就活の疲れですとか悩みでモチベーションが下がってしまったとかそういったことがあったときに心の支援というものも含めて

支援させていただくというような取り組みをしております。数値については、今持ち合わせておらずちょっとこの場ではご説明できないので、改めてということにさせていただければと思います。この新卒応援ハローワークの周知方法ですけれども、ホームページ、ハローワークでのご案内、大学のキャリアセンターを通じた周知というものを行っています。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

私の方からは、2点目、3点目のご質問について回答させていただきます。

まず2点目のご質問につきましては、現行法ではセクシュアルハラスメント、それから妊娠出産等に係るハラスメント、それから育児介護関係の制度を利用したこと等に関するハラスメント、それからパワーハラスメントが現行法で定められているところでございます。令和8年10月からは、これにカスタマーハラスメントと求職者等に関するセクシュアルハラスメント対策というのが加わるというところでございます。

確かにアルハラですとか、非常にいろんなハラスメントを聞きますけれども、法律で定められている部分につきましては、それぞれの定義がございまして、それに基づいて、というところがございます。ただやはりそういった、実際にこれはハラスメントなのかという微妙なところにつきましても、実際に例えば事業主の方と労働者の方とで紛争が生じているような場合もあると思いますので、広くなるべく相談の方は受けていただき、その後、それを会社として、双方から詳細な情報を聞き取り等をして、どのように判断するかというところではあると思います。

法律では、会社が予め、こういったハラスメントをしてはいけないですと周知することとか、実際にそういうことが起きたらどのように対応するかですとか、相談窓口を設ける、相談があった場合には迅速に対応すること、そしてハラスメントと判断された場合には、適切な対応を行うことですとか、プライバシーの保護とか不利益な取り扱いの話ですとか、そういった措置について法律で定められたところを、適切に対応していただくということが求められるところでございます。中にはやはり会社として判断した結果、これはハラスメントには該当しないということもあると思うんですけれども、それはそれで一時的には会社がそういった判断をするということです。そもそも適切に法律に沿って対応していただいていない、法律、措置義務も果たしてないですとか、紛争が発生した場合、当局でも対応しているところでございます。

それから3点目でございますけれども、両立支援とジェンダーギャップについて、(ジェンダーギャップ指数が)三重県は最下位ということで、そのジェンダーギャップの問題には、仕事と育児・介護の両立という問題があるかと思っておりますけれども、両立支援等助成金につきましても、様々な場面で会社様を訪問する際等併せて周知させていただいており、活用を促しているところでございます。ちょっと具体的な数字等はすぐ申し上げられないのと、全国の件数はちょっと把握してない、公表されてないものですから、三重県が

低調かどうかというのがちょっと申し訳ないんですけども、公表はされてないところでございますが、様々な場面でこういった制度がありますので活用いただきたいというお話はさせていただいているところでございます。

**【馬原会長】**

ありがとうございます。他、いかがでしょうか。喜多委員お願いします。

**【使用者代表委員 喜多】**

「えるぼし」と「くるみん」について申し上げたいと思います。資料の13ページに「えるぼし」の認定件数、それから「くるみん」は15ページに載せていただいていたんですけど、印象としてはあんまり伸びてないんじゃないかなというふうに思いましたので、ちょっと全国的にはどうなっているのかなと思って、調べてみたんです。そしたら三重県が作っている資料で、厚生労働省の資料数値と、企業数に対するえるぼし取得企業比率っていうのが出てきてですね。それを見ると三重県、全国平均以下なんですけど、一番ダントツに東京が取得率高くってですね、実は東京以外の県で平均に達しているのはほぼなくて、岩手県だけが全国平均に達しているというような表が出ていました。それで三重県は全国平均よりも相当低いんですけど、近県では新潟とか富山とか石川とか福井とか、全国平均に迫るえるぼし取得率が高いというようなものがありました。くるみん認定の比率はこれも断トツに東京が高いんですけど、東京都とはなかなか三重県と比較のしようもないと思うんですけど、実は地方の県でも、徳島県とか滋賀県とか、北陸の方の富山とか石川とかは平均を超えていて、三重県はちょっと取得の平均には達してないんですけど、地方でそういう成果を上げている県の取り組みは一体どうなっているのかというのは、調べてみる価値があるんじゃないかなというふうに思いました。もし今後いろんな取り組みされるときにそういう今申し上げたような岩手とか北陸の各県とか、くるみん言えば、滋賀とか徳島とかですね。そういったところで何か参考になるようなものがあれば、三重県も何かいい方向に向かういいヒントがあるのではないかなと思いましたので、発言させていただきました。以上です。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

ありがとうございます。確かにえるぼし・くるみんとも、実は三重県内の101人以上300人以下の企業数が令和7年4月末時点で442社、301人以上は177社となっております。そのうちの認定件数がこちらに記載のとおりでございます。東京はともかく他局の事例等も確認、参考にさせていただきつつ、積極的に取り組んでまいりたいと思います。どうもありがとうございます。

**【馬原会長】**

よろしいですか。できれば、次回に報告いただけるとありがたいと思いますが、よろしいでしょうか。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

はい、ありがとうございます。

**【馬原会長】**

他いかがでしょうか。はい、では、お願いします。

**【労働者代表委員 藤田】**

地方版政労使会議ついてですが、昨年より、時間をたくさんいただき、ありがとうございました。そういった中で、今回の取り組み報告にもあり、私も出席させていただいておりましたが、人材確保につながっている事例発表等や、共同メッセージの発出など、大変有意義な会議であったと思います。今後、マスコミ等にさらにPRしていただければと思いますので、よろしくお願いします。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

ありがとうございます。賃金引き上げに向けた支援につきましては、引き続き最重点の課題の一つでございますので、引き続き来年度以降も、地方版政労使会議につきまして、積極的に努めてまいりたいと思います。またマスコミの活用につきましても、ご意見ありがとうございます。また、いろいろと検討してまいりたいと思いますので、ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

**【馬原会長】**

よろしいですか。他いかがでしょうか。どうぞ、村田委員。

**【使用者代表委員 村田】**

2点教えていただきたいと思います。まず1点目は、人手不足が深刻化しており、三重県でも外国人の方の労働者が増えていることを実感しております。取組状況の資料の11ページで外国人求職者等に対する就職支援等の表で、令和7年度は前年に比較して新規求職者が減少していますが、就職件数は増加し就職率としては上がっていますというご説明をいただきました。新規求職者数が減少している要因はなにが考えられますか。

また、外国人留学生に対する就職の支援も今後の取り組みの中でされるということですが、日本で働くにあたって何を重視しているとか、ヒントみたいなものがあるのであれば教えていただきたいです。

2点目は先ほどから、ジェンダーギャップ指数のお話がたくさん出ています。県をあげて取り組んでいる中で、最下位に下がったというのはすごく残念に思っています。企業側としましてもこの格差を埋める工夫や努力はしているものの、三重県特有の低調な要因と、それに対して独自のお取り組みをお考えでしたら教えていただきたいと思えます。

**【三重労働局職業安定部 職業安定部長 山口】**

外国人雇用について、職業安定部からご説明をさせていただきたいと思えます。まず①番の外国人求職者の部分なのですが、日本で働かれる外国人の方は、ビザの関係でいくつかのグループに分けられまして、三重県はいわゆる日系人の方々が身分に基づく在留資格で日本に入ってきて、ハローワークの窓口でも仕事探しをされる方が多くいらっしゃって、就職活動の支援をさせていただいているというところなんです。数字については、就職件数は上がって新規求職者を減っているというところで、詳細な分析はできていないのですが、雇用情勢に改善の兆しがみられているということで理解できるのではないかと考えております。それから外国人留学生の方が大学で専門的な勉強をした上で、引き続き、日本で働くという希望をお持ちの方々の就労環境を整備していくということが重要かと考えております。我々の資料で申し上げますと、この雇用の実例というところにありますけれども、例えば、外国人留学生を採用するといった場合に、どのような処遇やキャリアパスとするのがよいかといった、先行する実例のようなものを紹介するという形でご紹介をさせていただいております。

**【三重労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 矢島】**

ご質問ありがとうございます。非常にその三重県のジェンダーギャップのことにつきましては、三重県独自の理由というところについて、これが正解かはちょっとなんとも言えないんですけども、三重県の女性の就業率はそんなに低くないというか、高い方なんですけれども、非正規の方が多いという特徴があるというところと、あとちょっとこれも三重県のデータから見たことがあるんですけども、本意ではない、本意で、自分から納得して非正規（雇用を選択した）の方が多いという状況を聞いております。それから、管理職の比率が高いわけではない、ですとか、男性と女性の家事育児時間の違いがやはりかなりあるというところも課題としてはあるのかなと考えているところです。なかなかその労働行政だけで、アンコンシャスバイアスの問題とかもございまして、何て言うんでしょうか、解決できる部分と、解決につながる施策だけでもないものですから、三重県とも議論しておりまして、課題に向けた解決につなげていきたいところです。

独自というわけではないんですけども、労働局としては、なんでその差があるんだろうっていうのを、もうすでに各会社さんは努力いただいているんですけども、公表している情報等をまず洗い出させていただいて、その背景にある問題を深掘りしていただくという、本当に法律どおりになってしまうんですけども、そういった地道な取り組みをや

っていつていただくのが、なんていうんでしょうか、一番の近道というか、それが基本的なことなのではないかと考えておまして。例えばその管理職比率が低いという背景にも、そもそも採用が少ないのか、その管理職になるための、例えばその営業職を経ないと管理職になれないとか、そういったような何か制度的なことがあるのかとか、あるいは勤続年数の短いのかとか、いろんなところの課題があると思うんですけども、それを個々に深掘りしていつていただいて、改善に向けて一つ一つやいつていつていただくというところに尽きるのかなと考えているところでございます。

そのためのツールもいくつか厚生労働省の方では、データベース、女性活躍データベースもそうですけれども、そういったものも準備させていつていつておますのと、伴走型支援のようなものも今年度やいつていつておまして、ちょっとまだ来年度は決まいつていないんですけども、そのようなところで取り組んでいるところでございます。引き続き、丁寧に今後も履行確保を図っていきたくおと考えておます。

**【使用者代表委員 村田】**

ありがとうございます。非正規を選ばれている方が多いとか、管理職になりたがらない方が多いなど、複数の要因に対して地道な努力が必要だということをお改めて感じました。

**【馬原会長】**

確かに法の執行などは大事なことと思うんですけども、これを問題とするのであれば、今までとは異なつたアプローチとか考えないと、なかなか問題の解決は難しいという感想を持ちました。私は国立大学行政法人の教職員ですが、管理職の比率が一定数以上に達していないので罰金を取られておます。もともと女性の教員数の絶対数が少ないので、達成がなかなか難しいというのは、非常によくわかります。今の時代、大学の教授は女性を優先して採用することが多いのはこういう理由なんですけど、将来に向けて何か手を打つということをおやらなきゃいけないと感じておます。他にご意見ありますかでしょうか。

**【公益代表委員 石井】**

フレンテの石井です。今の件に関わつていて、意見ではないんですけど、情報共有と感想みたいな感じになりますけど、男女共同参画社会基本法に基づいて推進計画というのがいつも出されるんですけど、実はこの12月年度内に第6次の推進計画が出される予定だったんですけど、閣議決定なされずに決定はされてないんですけど、おそらく近いうちには決定されるのかなと思おます。その第6次推進計画とこれまでの第5次を見た時に第5次の計画は女性中心だったんです。例えば女性が働きやすいとか、女性の賃金の格差とか、女性のための制度確立とかですけど、第6次のパブコメ後の案を見ますと、同じようなことをさらに強化してるんですけど、変わつてきてるなつて思うところがあります。それはまず、全体の基本姿勢が、第5次は女性活躍重視つて出つたんですけど、今回は社会全体

のウェルビーイングっていうことで、社会全体、地域を巻き込む、おそらく地域、地方から都会への人口流出とか、そういう問題もあると思うんですけど、地域を巻き込んでの推進計画になっているなというふうに思っています。また働き方についても、前は女性の両立支援でしたけど、今回は男女共に両立支援となっています。最近男性の働き方や家族の姿もすごく変わってきていて、今、単身世帯がもう38%ぐらいだと思います。3割は超えていると思います。さらに50歳で未婚の男性の率も30%に近くて28.何パーセントぐらいになったかと思っています。その30%に上る勢いで、男性の未婚率が上がっています。そのように男性の人生っていうんですかね、人生の変化があることによって、今まで女性だけに視点を向けてた男女共同参画は、別に女性のためのものではないんですけど、もっともっと男性の生きづらさとか、男性の人生変化、ステージライフとかを可視化していく必要があるんじゃないかなと考えています。例えば、先ほど言いました賃金格差もそうなんですけど、女性のための制度をどれだけ作っても男性の働き方が変わらないと、夫婦で働いている人であったら、女性の制度がどれだけできて、男性の働き方が変わらなかったらそれが使えない、制度が使えないことになり、制度の意味もなくなりますし、また男性のための制度ができてきているのに、男性がそれを取れない。男性はこういうふうに働くべきとかいう、これまでの慣習とか、バイアスとかで取れないっていうのがある。と、結局いろんなところがいろんな視点から支援とか施策とか制度とか整備していくんですけど、うまくいかないということになるのかなと思って。ジェンダーギャップ指数、経済分野は三重県はすごく低くて、格差は本当に大きいんです。男女の賃金格差は大きいんですけど、三重県の労働者の男性給与、女性給与ってそんなに全国に比べて低くはなく、真ん中へんぐらいにあると思います。ですので、もしかしたら自らが非正規を選んでいる女性の方にとっては、もしその人にパートナーがいたら非正規の給料でもやっていけるのかなとか、そういったところもフレンテでは見えています。ですので、これからの男女共同参画を考える上では、男性の働き方とか、男性の生き方にも視点を当てて、一緒に考えていく必要があるんじゃないかなと考えています。そうすることで、ジェンダーギャップも少し軽くなるんじゃないかなと思って、フレンテでは来年は男性向けの講座も少し趣向を変えてやってみたいかなと思っています。以上です。

**【馬原会長】**

労働局からコメントございますか。

**【三重労働局長 石田】**

私からコメントさせていただきます。三重県の産業は製造業が中心で比較的賃金水準が高く全体の賃金水準を押し上げる結果となっていますが、女性の進出が少ないために三重県のジェンダーギャップ指数が低くなっていると言われていたところもございます。委員のおっしゃるとおり、男性の子育て参加が女性の継続就業に繋がり、勤続年数が長くなる

ことで昇進等によって賃金水準の差が男性と比較して縮小していくのではないかと考えられます。先ほど雇用環境・均等室長がお話をさせていただいたとおり、近道はないのでできるところから実施していくしかないと思っています。男性の育児休業取得率は伸びてきておりますし、共育での意識がどんどん浸透していくのだらうと思います。我々労働局は、ジェンダーギャップの解消に向けて労働施策の中でできることを積み重ねいきたいと考えています。

**【馬原会長】**

他にご意見のおられる方は、ございませんか。ないようでしたら、質疑と意見交換は終了したいと思います。行政運営方針案につきまして、修正意見はないようですので、令和8年度の三重労働局行政運営方針はお示しいただいた案で作成していただければと思いますが、これでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは以上をもちまして、議事が終了いたしましたので、事務局にお返しいたします。

**【三重労働局雇用環境・均等室 藤田】**

馬原会長、ありがとうございます。それでは、最後に、三重労働局総務部長東からご挨拶いたします。

**【三重労働局総務部 総務部長 東】**

委員の皆様には、本日も、長時間にわたりご審議いただきまして誠にありがとうございました。また、令和8年度三重労働局行政運営方針案につきましても、ご承認いただきありがとうございます。なお、行政運営方針案につきましては、厚生労働本省から示された方針案を踏まえて作成しているものですが、まだ国会で予算案の審議中ですので、その状況などによっては若干の変更が生じ得ることについてお含みおきいただきたく存じます。

また、本日、ジェンダーギャップ等についてご意見を頂きました。いずれについても、私どもが地域の総合労働行政機関として期待される役割を果たしていくにあたり大変貴重な御意見であり、参考にさせていただきたいと思います。

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】**

これをもちまして、令和7年度第2回三重地方労働審議会を終了いたします。事務局から一点お願いがございます。年度替わりの時期でもあり、委員の方で4月以降、異動等がございましたら、その旨、事務局である雇用環境・均等室までご報告いただければ幸いです。それでは、本日はどうもありがとうございました。