

## 令和4年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

### 1 開催日時

令和4年11月7日(月) 午後1時30分 から 午後3時30分 まで

### 2 開催場所

J Rホテルクレメント徳島(徳島市寺島本町西1丁目61番地)

### 3 出席者

【委員】《公益代表》上原委員、岡部委員、川城委員、河野委員、  
喜多委員、米澤委員

《労働者代表》大谷委員、中川委員、三木委員、宮本委員、  
横井委員

《使用者代表》黒田委員、坂田委員、高畑委員、脇田委員

【事務局】伊藤労働局長、高橋総務部長、佐藤雇用環境・均等室長、小宮山労働基準部  
長、篠原職業安定部長、後藤総務課長、五十嵐監督課長、天満賃金室長、以  
西職業安定課長、佐藤職業対策課長、中野訓練室長、三木雇用環境改善・均  
等推進監理官、大黒総務課長補佐、大三雇用環境・均等室長補佐、木村総務  
指導官

### 4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

① 徳島県縫製業最低工賃の改正について

② 令和4年度労働行政の運営状況について

③ 質疑・意見交換

(5) 閉会

## ○司会

これより令和4年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところ、御出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は総務部総務課長の後藤でございます。議事に入りますのでの間、お手元の次第に従って議事進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、審議会の成立について御報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員4名の御出席をいただいています。

労働者代表委員の<sup>おごう</sup>小合委員と、使用者代表委員の<sup>とみた</sup>富田委員、<sup>かばやま</sup>陰山委員からは「どうしても日程調整がつかない」ということで、事前に御欠席との御連絡をいただいています。

本日の審議会は委員の3分の2以上の御出席をいただきましたので、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、審議会として成立していることを報告いたします。

また、審議会開催に当たり傍聴人の募集を行いましたところ、2名の方から申し込みがあり、傍聴席で傍聴されています。

お手元に委員名簿をお配りしていますが、委員の皆様の一部異動がございましたので、この場で御紹介したいと思います。使用者代表委員の<sup>おち</sup>越智委員が辞任され、新たに徳島県経営者協会<sup>わきた</sup>脇田専務理事に御就任いただきました。

ここで<sup>わきた</sup>脇田委員から、一言御挨拶を頂戴したいと思います。

## ○脇田委員

皆さん、こんにちは。経営者協会の脇田でございます。6月に総会がございまして、その場で前任の濱田に替わりまして脇田が専務になりました。半年が過ぎましたが、まだまだ分からないことばかりでございます。いろいろ御指導・御鞭撻をいただけたらと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

## ○司会

ありがとうございました。

また、黒田委員におかれましては、徳島商工会議所の役員改正が行われ、現職名に変更がありましたことを報告いたします。

加えて、事務局にも異動がございましたので紹介します。

労働基準部長の<sup>こみやま</sup>小宮山でございます。

職業安定部長の<sup>しのほら</sup>篠原でございます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。労働局の出席者につきましても、名簿をお手元にお配りしていますので、御確認をお願いします。

続いて、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしておりますレジメに本日の審議会次第、名簿、配席図、メモ用紙を入れてございます。

事前にお送りしました令和4年度第1回徳島地方労働審議会と表題を付けました資料には、全体資料、総務部関係資料、雇用環境・均等室関係資料、労働基準部関係資料、職業安定部関係資料を綴ってございます。

また、その後に追加資料としまして徳島県縫製業最低工賃の改正についても事前にお送りしています。

本日は、これらの資料とは別に令和4年度第1回徳島地方労働審議会当日配布資料と標題をつけました、インデックスが8か所付いている資料をお配りしています。これから、当日配布資料について説明を申し上げたいと思います。まず、この当日配布資料の表紙を御覧いただけたらと思います。全部で8つの資料がありますが、1から2までは最新のデータを差し替えたものです。3番と4番は誤植があつて差し替えるものでございます。5番目は追加資料となっています。6番から8番につきましては、質疑・要望事項をいれています。もう一度、個別に申し上げますと、インデックス1の職業安定業務統計速報（令和4年9月分）は、事前にお送りしました水色ファイルの職業安定部資料の1に対応していますので、差替えをお願いします。インデックス2の新規学校卒業者の職業紹介状況の推移（令和4年9月末現在）という資料がございしますが、事前にお送りしました水色ファイルの職業安定部資料の4に対応しておりますので、差替えをお願いします。続いて、当日配布資料インデックス3に生涯現役支援窓口における支援状況（令和4年8月末現在）という資料がございしますが、職業安定部資料の7に対応しておりますので、差替えをお願いします。続いて、インデックス4でございしますが、新規学卒者への就職支援というのは、水色ファイルの進捗状況の資料の9ページ目を差し替えていただくこととなります。インデックス5の新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について（プレスリリース資料）という資料は、差し替えではなくて、追加資料でございします。水色ファイルの雇用環境・均等室資料の3に追加という資料でございします。インデックス6から8につきましては、事前に委員の皆様からいただきました質疑・要望事項を載せて、その回答を載せているものです。以上で当日配布資料の説明を終わりたいと思います。

事前にお送りしました資料で欠けているところがありましたら、予備を用意していますのでお申し付けください。

事前にお送りしました資料の、参考資料のNo.4が水色ファイルの後ろの方につけてございます。この徳島地方労働審議会の公開に関する要領につきましては、審議会の傍聴に関する項目に、新型コロナウイルス感染症対策に係る項目を新たに追加しております。追加した箇所にはアンダーラインをつけましたので、御確認のほどお願いしたいと思います。

審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に審議会の委員の氏名等及び議事録を公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の氏名、現職名、審議会の議事録を4週間以内に当局ホームページに公開することとなりますので、ご了解いただきますようお願いいたします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成にあたり録音をさせていただきます。録音データにつきましては、議事録作成後、消去させていただきますので、録音につきまして御理解をお願いいたします。

本日の会議は、午後3時30分までの2時間を予定いたしておりますので、円滑な議事運営に御協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、伊藤徳島労働局長から挨拶を申し上げます。

#### ○伊藤局長

皆様、こんにちは。徳島労働局長の伊藤でございます。

委員の皆様方におかれましては、御多忙のところ当審議会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の運営に格別の御理解・御協力を賜っておりますことにつきましても、重ねてお礼申し上げます。

私からは御挨拶も兼ねまして、簡単に最近の労働関係の状況を話させていただきます。

今年度、徳島労働局の目標としては、まず喫緊の課題として、コロナ禍の中での雇用の維持・継続、そして適切な労働移動を実施したいと考えております。もう一点、人手不足の中で中期的な継続して取り組むべき目標として、誰もが働きやすい職場環境づくり、多様な人材の活躍促進を通じて「より良い「徳島」」の構築を目指して各種施策を展開しているところでございます。

まずコロナ対策について簡単に御説明させていただきますが、御承知のとおりこれは助成金などの対応が中心となっております。

一点目が、従業員を休業させた際に休業手当を助成する雇用調整助成金等がございますが、コロナ禍の中、県内で約145億円をこれまで支給しております。最盛期の申請件数は月2,000件くらいございました。直近10月をみると500件弱に縮小となっております。この雇調金については失業者の増加の防止について大きな効果があったと考えております。なお、雇調金の今後につきましては、一部経過措置もありますが、通常制度へと戻る予定となっております。

続いてもう一つの助成金ですけれども、保育園や小学校などでの感染も多かったところ

ですが、小学校などが休校となった場合、子供の世話をするために仕事を休まざるを得ない保護者の方々に支援するためのものとして小学校休業等対応助成金についても推進していますが、この助成金も全国的に非常に多く申請が行われているところでございます。

徳島でも昨年の9月の制度開始以来、県教育委員会、小学校の校長会などの各関係者の皆様に御協力いただき、保護者に周知を図り、これまで1,600件を超える申請件数が出ているところでございます。

それから、休業4日以上労働災害として報告のあったコロナ罹患者についてですが、現状を申しますと今年に入ってから9月末までに約430人の方が職場で新型コロナウイルスに罹患したという報告があったところでございます。コロナ罹患者については適切に労災給付を行っているところでございます

二つ目として、最近の雇用失業情勢を御説明します。コロナ禍の中、ちょうど2年前に有効求人倍率は1.05倍まで落ち込んだところでございますが、直近の9月の数値では1.29倍に回復しているところでございます。

求人の件数についても、昨年度当初より増加に転じ、毎月5%から10%以上の対前年度増加率となっています。業種別にみてもコロナで大きな影響を受けた宿泊・飲食業や卸小売業でもだいたい今年度に入って以降、増加傾向となっているところです。最近では行動制限がない中、観光やイベント関連の人材需要が大きいものとなっております。特に夏の阿波踊りやインターハイの開催関連の求人が出た7月においては新規求人が対前年比20%増となっております。

ただ、これらの反動もあってか、今月においては若干の減少となっている状況でございます。

このような中、原材料不足や各種原材料価格の高騰、円高、原油高などの経済情勢の影響も確実に見られるところです。これら各種経済情勢については、今後一層の注意が必要であると考えております。

続いて、ここからは各分野の状況・重点的に取り組んでいる事項について御説明させていただきます。

まず、安定行政、ハローワークなどでございます。先ほど、求人が出ているとお話しさせていただきましたけれども、企業の皆様からは、なかなか採用が進まない、人手不足であるとお話を伺っております。こういった中、ハローワークにおいては、担当者制による求職者への個別支援など、一人でも多くの求人・求職のマッチングを図っているところでございます。また、ハローワークにおいて今年度重点的に取り組んでいる事項として、オンラインでの求人応募・職業紹介があります。

特に昨年9月から新たに開始しましたオンラインでの職業紹介でございますけれども、本年5月以降、徳島労働局が東京・大阪などを抑え、全国1位という実績を上げているところでございます。

オンラインによるサービス展開は今後の重要なツールとなると考えておりますので、今

後とも積極的に実施してまいりたいと考えているところでございます。

また、今後の課題としては、デジタル人材の育成があげられると思っております。求職者に対するデジタル技術の職業訓練の実施や企業内のデジタル人材の育成についても支援を積極的に実施してまいりたいと考えているところでございます。

続いて、雇用均等行政でございます。改正育児・介護休業法が目玉施策である産後パパ育休の制度が10月からスタートしているところでございます。本制度により、男性が育児により積極的に携わることによって女性が活躍しやすい環境整備につながるものと考えております。産後パパ育休につきましては、これまでも周知に努めてまいりましたが、県内において産後パパ育休という言葉が誰もが知っていて、当たり前で育休を取得するよう今後とも周知と意識啓発に努めてまいります。

また、均等行政においては同一労働同一賃金の確保も積極的に図っていくものとして力を入れてまいりたいと考えているところでございます。

労働基準行政関係につきましては、10月6日から最低賃金が855円と前年度から31円の大幅アップとなりました。確実な履行確保を図ってまいりたいと考えております。また、企業においては最低賃金の引き上げを行うには収益改善も必要となってまいりますので、設備投資など事業所の環境整備を図るための支援となる業務改善助成金の活用を促進してまいりたいと思っております。

そのほか、長時間労働の抑制、過重労働の防止等法定労働条件の履行確保を図る監督指導については引き続き徹底してまいりたいと思っております。

また、働き方関連法案の、中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の5割への引き上げが来年の4月から始まるところでございます。時間外労働の上限規制が猶予されている建設、自動車運転者、医師の上限規制は再来年の4月より始まりますので、これらの周知・啓発も重点的に実施いくこととしております。

なお、これらの詳細につきましては、のちほど各部室長より御説明いたしますが、これら各種施策をとおして、労働局においては「より良い「徳島」」へとつなげていきたいと考えております。

また、「よりよい「徳島」」を作るためにも、本日は委員の皆様より率直な御意見、御質問をいただければと思っております。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

○司会

それでは、<sup>うえはら</sup>上原会長から御挨拶をいただき、その後の議事進行を<sup>うえはら</sup>上原会長にお願いいたします。<sup>うえはら</sup>上原会長、よろしく申し上げます。

○会長

ただ今、御指名いただきました上原でございます。本日は、令和4年度第1回徳島地方労働審議会にお集まりいただき、誠にありがとうございます。

今、徳島地域がおかれている状況及びそれに対する労働行政の基本的な施策につきましては、伊藤局長から詳細なお話をいただきましたところです。様々な内外の厳しいところ状況がございまして、徳島もその影響下にあつて、労使それぞれの立場で御尽力されている皆様がお集まりいただいているところでございます。限られた時間ではございますが、労働者の雇用或いは生活の維持、県内小規模事業者の事業の継続など様々な地域における課題についての、それぞれの立場から積極的な御発言をいただきまして、労働行政がより適切に行われるよう期待いたしまして、簡単ではございますが御挨拶に代えさせていただきます。

それでは着座して始めたいと思います。

議事に入ります前に、新しく委員に任命されました<sup>わかた</sup>脇田委員には、前任の<sup>おち</sup>越智委員に労働災害防止部会の委員をお願いしておりましたので、労働災害防止部会の委員も引き継いでお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

○脇田委員

はい

○会長

ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。限られた時間の中で多くの御意見をいただけますよう円滑な議事の進行に努めてきたいと思いますので、御協力のほどお願いします。

それでは、一つ目の議題であります徳島県縫製業最低工賃の改正についての審議を始めます。事務局から説明をお願いします。

○労働基準部長

徳島労働局労働基準部長の小宮山と申します。よろしく願いいたします。議題について座って御説明させていただきます。

徳島県縫製業最低工賃の改正につきまして、最低工賃は労働局長が地方労働審議会に調査審議を求め、その意見を聞いて改正等の決定をするものとされており、3年を周期とする3か年計画により徳島県においては隔年で見直しを行ってきとところでございます。

現在、徳島県で設定されている最低工賃は、最低工賃関係資料の2番徳島県縫製業最低工賃のみでございまして、平成19年5月16日の改正後、平成20年度から令和2年度までの審議会においては、いずれも改正諮問の見送りということで御了解をいただい

てきたところです。平成 20 年度以降の推移については資料 3 に諮問見送りの旨記載されております。

本年度は、第 14 次最低工賃新設・改正計画における見直しの年にあたっておりますので、事前に実施した最低工賃に関する実態調査の結果を踏まえた労働局の方針等について御説明させていただきます。

まず、令和 4 年度徳島県縫製業最低工賃家内労働等実態調査の結果から御説明させていただきます。

資料 4 番となります。13 ページの項目 5 番に「調査数」とありますが、こちらのとおり調査の対象となった委託者は 4 社、このうち最低工賃に係る業務を委託している委託者は 3 社、家内労働者は 35 人となっております。前回、令和 2 年度の調査と比較しますと、6 番にありますとおり、委託者は 2 社、家内労働者は 9 人の減少となっております。

本県で縫製業最低工賃の適用を受ける家内労働者は長期的に見て減少傾向にあり、平成 20 年度以降は、第 14 次最低工賃新設・改正計画に記載がありますように廃止の検討の目安とされている 100 人を大きく下回っている状況にあります。

続いて 14 ページを御覧ください。一番上の項番 7 が家内労働の業務量の傾向についてでございます。いずれの委託者も業務量は減少という回答をしております。増加・横ばいの回答はございませんでした。

項番 8 からは集計結果となります。ポイントとなるところだけ申し上げます。

まず、(1) 年齢別の家内労働者数でございますが、令和 4 年度は平均年齢 66.0 歳と依然として高齢という状況で、年齢分布で見ましても 70 歳以上が最も多く、全体の 57% を占めています。

続いて 15 ページに進んでいただきまして、(5) に業務、品目及び工程別の工賃を記載してございます。表の中程の「1 枚、1 個当たり工賃額」の「加重平均額」のところです。加重平均額の過去からの推移を示したものが、次の 16 ページの(6)の表になります。該当家内労働者がいなかった 4 工程を除いた 7 工程のうち、前回調査よりも高くなった工程が 4 つ、同額又は低くなったものが 3 つという状況でございますが、過去からの流れを長期的に見ますと、一定の範囲内で微増、微減を繰り返しており、概ね横ばい状態が続いているとすることができます。

以上のように、今回の実態調査の結果では、委託者数、家内労働者数ともに減少という状況にあり、また業務量も減少傾向にあるということでございます。最低工賃の引上げを必須とするという状況にないものと思料いたします。よって、本年度に最低工賃を改正する状況にはないものと労働局として考えております。

なお、適用家内労働者数につきまして、平成 20 年度から廃止検討基準である 100 人を下回っているという状況ではございますが、縫製業最低工賃は徳島県唯一の最低工賃であり、工賃の一定水準を確保する効果を有しているということも考慮いたしますと、



100人を切っているとはいえ現時点で廃止の諮問を行うことも適当でないものと考えております。

もう1点、徳島県におきましては、最低工賃の見直しを隔年、2年に1回行ってきたところでございますが、資料の1番の第14次最低賃金新設・改正計画の記の1の(1)に「原則として3年をめぐり実態を把握し、見直しを行うこと」とされていることに鑑みまして、今後は3年毎に見直しを行うこととしたいと労働局として考えております。

以上のことを総合的に勘案し、労働局といたしましては、徳島県縫製業最低工賃の改正諮問を見送って現状維持とすること、また、今後の最低工賃の見直しにつきまして2年毎から3年毎に変更することを方針とし、委員の皆さまには現状を御理解のうえ、御了承をいただければと考えております。

以上で説明を終わらせていただきます。

#### ○会長

ありがとうございました。ただいま事務局から徳島県縫製業最低工賃の改正と見直しの期間を2年から3年に変更したい旨の提案がございましたが、審議をお願いしたいと思えます。どなたか、御意見はありませんか。どうぞ、お願いいたします。

#### ○脇田委員

経営者協会の脇田でございます。ただ今、事務局から最低工賃の御説明がありました。ありがとうございます。事務局から最低工賃の見送りで見直し期間を2年から3年に変更したいという御説明がありましたが、資料番号1の資料に見直し期間が3年となっておりますので、これに合わせるのが適当かなという気がします。

それから、最低工賃の適用を受ける家内労働者が減少傾向にあることから、諮問見送りのやむを得ないという気がしますので、事務局の提案とおりでよいのかなと思えます。以上です。

#### ○会長

はい。ただ今、脇田委員から事務局案に同意する旨の御意見をいただきましたが、ほかに御意見はございませんか。はい、どうぞお願いします。

#### ○大谷委員

労働者代表として参画しております連合徳島の大谷でございます。よろしくお申し上げます。先ほど、使用者委員の脇田委員からもございましたように、労働者側といたしましても今回の諮問見送りは致し方ないと思えますし、これまで2年に1回やっていた実

態調査を3年に1回とする変更も致し方ないと認識してございます。以上でございます。

#### ○会長

ただ今、使用者側委員、労働者側委員から御意見をいただきました。その他、御意見はございませんでしょうか。

ただ今いただきました両方の意見は提案とおりの最低工賃につきましては現状を維持すること、見直しの時期を2年から3年に変更することに同意をするということでしたが、御異議はございませんでしょうか。

はい。ほかに御意見がないようでしたら事務局の提案とおりの徳島県縫製業最低工賃の改正につきましては今年も見送るということにしまして、見直し期間を2年から3年に変更するというもので了承することにしたいと思います。

それでは引き続きまして議題2の令和3年度労働行政の運営状況についてに入りたいと思います。

雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の順で説明をお願いします。その後、一括して御審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

#### ○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。徳島地方労働審議会委員の皆様方には、日頃から大変お世話になっておりまして、ありがとうございます。

私から、令和4年度の雇用環境・均等行政の重点施策の進捗状況等につきまして御説明いたします。着座にて説明させていただきます。

雇用環境・均等室といたしましては、進捗状況資料の4ページでございますように、先ほど局長からもございましたが、新型コロナウイルス感染症対応に係る喫緊の課題といたしまして、小学校休業等対応助成金の周知や審査、支給事務を最重点として取り組んでまいりました。これにつきましては、委員の皆様方に資料をお送りしまして以降、直近でまた期間の延長がございましたので、当日配布資料のインデックス5番としましてお配りしております。助成金の対象期間が来年3月まで、今年度いっぱいまでと延長となっております。

委員の皆様方、特に経済団体の皆様方、労働組合の皆様方にはこれまでも制度周知に御協力をいただきましたことに、改めましてお礼申し上げます。労働局といたしましても小学校校長会での説明会等、あらゆる機会に周知を図ってまいりました。お手元の資料では9月末現在の1,320件申請がございましたと記載しておりますが、10月末日現在で、徳島におきましては1,600件を超える、全国では24万件を超える申請状況となっております。

この助成金の制度は、新型コロナの影響で、小学校、幼稚園等に通う子どもの休校等に

よって、その世話のために仕事を休まざるを得ない保護者を年次有給休暇とは別の特別休暇により休ませた場合の助成金となります。

この助成金の対象となるような小さい子どもさんがいらっしゃる御家庭においては、年次有給休暇があっても、子どもの急な病気等で使い果たしてしまうというようなお声もよく聞くところがございます。育児・介護休業法の中に、子どもの体調不良等の場合の看護休暇の制度もございますが、期間は小学校就学前までという法律上の枠組みがございます。本日も御出席いただいております連合徳島の大谷会長が理事を務めておられます徳島地方自治研究所が「新型コロナウイルス感染症拡大による小学校休校等の影響調査」も実施され、その結果もいただき、「職場の休暇体制の充実」ですとか「休みやすい雰囲気」等が重要というお声も多くございました。業務の参考にさせていただきました。ありがとうございました。

仮に、事業主が助成金制度の活用には消極的であるとか、活用してくれないといった場合は、個人申請が可能な支援金の制度もございますし、そういった場合に御相談に応じる相談窓口も雇用環境・均等室に設置し、企業への働きかけも行っているところがございます。

続きまして進捗状況の資料 8 ページを御覧ください。多様な人材の活躍促進の中の女性活躍、男性の育児休業取得促進の部分でございます。

女性活躍推進法につきましては、それまでの 301 名以上の企業が対象だったものが、今年の 4 月から労働者数 101 名以上の企業につきまして、自社の女性労働者の活躍促進のための行動計画を策定して労働局にお届けいただくことが義務となったところがございます。

徳島労働局管内において、新たに義務企業となった 184 社につきましては、9 月末時点では 99.5%の届け出率となっております。

また徳島労働局といたしまして、女性活躍推進データベースへの登録を 70%以上という目標を掲げております。女性活躍推進法におきましては、各企業の行動計画、わが社は女性活躍推進のためにこういうことに取り組みますというものを外部にも公表していただく必要がございます。公表する場としてこの厚生労働省が運営する女性活躍推進データベースを是非活用いただいて求職者、就活学生等にアピールいただきたい、というものとなります。

女性活躍推進法につきましては、今年度新たに省令改正もございましたので、それにつきまして、少し触れさせていただきます。雇用環境・均等室関係資料の 6 を御覧ください。

本年 7 月 8 日の女性活躍推進法の省令改正によりまして、企業規模 301 名以上の企業につきましては、男女の賃金の差異について公表することが義務となりました。

公表方法につきましては、その資料の左下のところになりますけれども、男女の賃金の差異の公表イメージという表になったものがございます。全労働者、正社員、パート・有

期といういわゆる非正規社員という3つの区分で、男性100に対して、女性は何%というような形で公表していただくこととなります。

現在男女間の賃金差は、男性100に対して女性が75程度といわれています。その差が生じる原因としては、役職、勤続年数によるものが大きいと言われていたところですが、この後説明いたします、男性の育児休業取得促進とも関係してまいりますが、男性が育児等を含めた家事等により積極的に参画し、男女ともにワークライフバランスを図ることができる職場環境が、女性の勤続年数が延びていくことにもつながると考えます。

企業の現在の状況として男女の賃金差を公表いただいたときに、男性100に対して女性90の企業と男性100に対して女性70の企業があった場合、それは男女差が小さい、男性100に対し90の企業の方がいい企業だ、優良だ、といったことではなくて、この資料を1枚めくっていただきまして裏面を御覧いただきたいのですが、一番上のブルーの文字のところは自社の実情を正しく理解してもらうために説明欄を有効に活用してください、とございます。上から10行目ほどのところには太字で任意の追加的な情報公表の例のところに記載がございますけれども、例えば、女性活躍促進の観点から、女性の新卒者を増やしたので、結果として男女間の賃金差は拡大しましたとかさまざまな状況はあろうかと思えます。

そのような追加情報等も活用いただきながら、就活学生や求職者にも各社の女性活躍の現状・姿勢等をPRいただきたいと考えております。

ご承知のとおり徳島県は女性活躍先進県でございまして、女性管理職比率が日本一、女性社長比率もトップクラスという状況にございます。本日御出席いただいております審議会委員皆様所属の経営者団体におかれましても団体のトップに複数女性がいらっしゃいます。また、坂田委員が所属される徳島経済同友会主催で先般開催されました阿波女活躍サミットには、伊藤局長、高橋総務部長とともに私も参加させていただきました。女性の管理職比率等現状日本トップレベルではあるけれども、それ以上を目指してという各団体からのお話もあり、大変心強く感じたところでございます。行政といたしましてもしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

進捗状況資料の8ページにお戻りいただき、男性の育児休業取得促進についてでございます。改正育児・介護休業法は今年の4月から段階的に施行されましたが、その中で最も注目されていまして産後パパ育休の制度が10月にスタートいたしました。労働局におきましては、その施行前の夏頃に県下で6回、説明会を開催しまして周知を図りました。また、雇用環境・均等室関係資料の4番を御覧いただきますと、施行直前の9月末に、労働局長の定例会見におきまして、産後パパ育休がスタートしますということで記者発表を行っております。

今回、より柔軟に制度利用ができるようになりましたが、柔軟に制度が利用できるということは企業の雇用管理としては、少し煩雑になってしまうということも考えられますので、そういう中で、育児休業取得に関係してのハラスメント事案等が起きることがないよ

うに、こちらのプレスリリース資料の下の部分でも御紹介しておりますが、雇用環境・均等室に相談窓口も設置いたしまして、各種御相談にも対応しているところでございます。こちらの資料2枚目には、実際にこのような相談が寄せられていますという事例も御紹介しております。育児休業取得等に係るハラスメント事案ですとか不利益取扱い等法違反が疑われる事案につきましては、今後も厳正に対処してまいりたいと考えております。

平成4年4月に育児休業等に関する法律としてスタートしましたが、当初から女性しか取得できないというのではなく、男女ともに育児休業は取得可能ではございました。ただ、まだまだ育児など家事労働の多くを女性が担っているという現状もございます。

直近の男性の育児休業取得率は、令和2年度の調査で12.65%、それが令和3年度で13.97%となっております、1.32ポイントとわずかながら増加という状況でございます。

またその取得期間は短期間の取得が多い現状でございます。

今回の産後パパ育休の柔軟な制度の仕組みを是非活用していただいて、少しずつでも育児に係る協力体制を構築してもらうきっかけになればと考えております。

続きまして、進捗状況資料にお戻りいただいて18ページを御覧ください。最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進の部分についてでございます。今回最低賃金の大幅引上げということもございまして、労働局といたしましても賃金引上げに係る企業支援について広報に力を入れてまいりました。

詳細につきましては、雇用環境・均等室資料の5番で御説明いたします。

8月29日に実施いたしました労働局長の定例会見におきまして、最低賃金引き上げに向けた企業支援ということで記者発表を行いました。プレスリリースから2枚おめくりいただきますと、ブルーの横置きの資料で業務改善助成金助成金の活用事例という資料も配布しております。このようになるべく手とって見ていただける資料作成を心がけてまいりました。

このほか、ハローワークに求人を出している事業場で、賃金水準が業務改善助成金の対象となると考えられる800社弱にも資料を送付いたしまして、周知・活用促進を図ってまいりました。

結果としまして、雇用環境・均等室関係資料の2番、働き方改革に関する主な取組状況の資料を1枚めくっていただいた3ページ目の下の部分の3のところに各種助成金の活用実績とございます。業務改善助成金につきましては、前年同期51件だったものが、9月末で70件の申請があつている状況でございます。

組織目標に掲げております部分を中心に、概要を説明いたしました。その他の部分につきましても若干触れさせていただきます。

まず今年の4月から中小企業にも適用となりましたパワハラ防止対策についてでございます。先ほど育児・介護休業法の説明会を開催しましたと説明しましたが、その際にあわせましてパワハラ対策についても県下で6回実施しております。パワハラ対策につ

いてはこういうことをしなければならないですよというところから一步踏み込んで、実際に起きた場合の対応を中心に説明をいたしました。と申しますのも、雇用環境・均等室関係資料1の雇用環境・均等関係法令の施行状況という資料を御覧ください。1ページおめくりいただいて左側ページの3番、総合的なハラスメント対策の(1)相談件数を御覧ください。パワーハラスメントに関する相談件数が令和4年9月末までで320件という状況になっております。

その右のページを御覧いただきますと、5番の女性活躍促進、男女雇用機会均等法関係の部分をお覧いただきますと、例年の傾向でございますが均等法相談の半分以上、全体の54%程度がセクハラやマタハラといったハラスメントに関する相談となっております。

ハラスメントのない職場も誰もが働きやすい環境づくりである働き方改革につながるものです。ハラスメントを理由に働き続けられないということがないように、各種法律に定めるハラスメント防止の履行確保、トラブルが起きた場合の紛争解決援助等、また就活セクハラやカスタマーハラスメント防止に係る周知を含めまして、さらに積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上で雇用環境・均等室からの説明を終わります。

#### ○労働基準部長

労働基準部長の小宮山でございます。引き続き労働基準部の取組について説明させていただきます。座って説明させていただきます。

労働基準部では、行政運営方針進捗状況の資料の16ページ以降、誰もが働きやすい職場づくりに係る取組を推進しているところでございます。

1点目として職場における新型コロナウイルス感染症防止対策等の推進でございます。新型コロナウイルス感染症に係る労働者死傷病報告の提出件数は令和2年が6人、令和3年が120人であったところ、令和4年は9月末現在の速報値で428人となっております。このような状況の下、窓口における相談のほか、個別指導又は集団の指導、各種説明会等の機会を捉えまして、感染症防止対策の基本的事項である「取組の5つのポイント」というリーフレット等の配布を通じまして感染症防止対策の周知・啓発に努めてまいりました。

新型コロナウイルス感染防止対策については、各業種において定着してきたところではございますが、感染者数の推移をみると未だ予断を許さない状況であることから、引き続き取組を強化していく必要があると考えており、「取組の5つのポイント」等を活用した周知・啓発のほか、労働局に設置している感染防止相談コーナーにおける丁寧な相談対応を今後も継続してまいります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求の状況でございますが、令和2年度が受付19件、決定6件、令和3年度が受付92件、決定77件であったところ、令和4年度は9月末現在で受付205件、決定122件となっており、今後さらに請求件数が増加するこ

とが見込まれているところでございます。引き続き迅速な保険給付に努めるとともに、集団感染が発生した事業場に労災請求勧奨を行うほか、労働基準部資料の12番のリーフレットを用いて幅広く制度の周知に努めてまいります。

続きまして、長時間労働の抑制に係る取組でございます。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止を徹底するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導に重点的に取り組んでおり、上半期の監督実績は100件、違反率は70%という状況になっております。

また、監督署窓口におきまして36協定の適正化に係る指導を徹底するとともに、未届出事業場に対して法令の周知を行い、その提出についての指導等を実施しているところでございます。

その他、労働時間関係で申しあげますと、今年11月は厚生労働省の「過労死等防止啓発月間」として労働基準部資料3と4に付けてございますが、過重労働解消キャンペーンの取組、過労死等防止対策推進シンポジウムを来週開催する予定としております。

また、冒頭労働局長からの挨拶にもありましたとおり令和5年4月から月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が中小企業においても50%になることにつきましても労働基準部資料2の資料を使いまして周知に努めているところでございます。

続きまして、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。労働災害の防止につきましては、第13次労働災害防止計画に基づき取組を推進してきたところでございますが、令和4年の労働災害による死亡者数は9月末現在で7人、休業4日以上死傷者数は964人といずれも目標としていた数字、死亡者は6人、休業4日以上死傷者数は1年間で797人を超えるところでございます。

ただし死傷者数には新型コロナウイルス感染症に係る428人を含んでおりますので、これを除きますと536人となります。その数字につきましては労働基準部資料の5の横のグラフになりますが、青い実線と緑の点線で新型コロナを含む件数と除いた件数を分けて記載しています。

業種別にみますと、建設業において労働災害による死亡者数が多く出ておまして、この撲滅が最大の課題となっております。今後、建設工事の発注機関との合同パトロールや年末年始無災害運動の展開等の取組を実施してまいります。

また、近年増加している第三次産業における転倒や腰痛等の労働災害に対する取組として、今年度新たに徳島労働局に小売業+Safe協議会と介護事業+Safe協議会の二つの新しい協議会を立ち上げまして、各業界の関係者の方々に御参加いただき、その活動を通じまして地域における労働災害防止に向けた機運の醸成を図り、転倒災害等の防止に取り組んでまいりたいと考えております。

進捗状況の資料の17ページを御覧いただきまして、労災補償の関係になります。迅速かつ公正な労災保険の給付としまして、労災補償業務におきましては、請求書の受付から

6 か月を経過して支給又は不支給の決定に至っていない事案を長期未決事案として、これを発生させないよう労働局・監督署において適切な進行管理に取り組んでいるところでございますが、とりわけ調査項目が多岐にわたり、且つ調査が長期間に及ぶこともある脳や心臓の疾患に関する事案や精神障害、これらはいわゆる過労死等事案と言われるものですが、これに加えて石綿関連疾患に係る労災請求事案については複雑困難事案と位置づけまして、特に組織的な進行管理に努めております。

具体的な取組といたしまして、監督署において複雑困難事案に該当する労災請求事案を受け付けた場合には、速やかに事案検討会を開催して調査計画を策定するとともに、毎月定期的に事案検討会を開催して、管理者が調査や資料収集等の進捗状況を確認して必要な指示を行う、また、労働局においては、複雑困難事案も含めた各監督署の長期未決事案やその可能性のある事案の進捗状況を確認して、調査等について労働局から必要な助言や指導、直接支援を行うなどの取組を行っており、局署一体となって迅速・適正な労災保険給付に努めているところでございます。

続いて進捗状況の資料の 18 ページでございます。最低賃金につきましては労働局長からの挨拶にもございましたが、従来の 824 円から 31 円引き上げた時間額 855 円に決定し、10 月 6 日より発効しているところでございます。

改正最低賃金の履行を確保するため、その周知を図るべく県内の市町村への広報誌へ記事掲載を依頼したほか、新聞やテレビ等マスメディアによる記事掲載やニュース報道、新聞に折り込まれるフリーペーパーや求人広報誌への広告欄への掲載、多数の来客が見込まれる商業施設等にポスターを掲示する等幅広い周知・広報活動を展開してまいったところでございます。本日、会場の方にも置かせていただいているピラミッド型の広報用品も労働局、監督署、ハローワークの窓口において周知を図っているところでございます。

進捗状況の資料の 19 ページの治療と仕事の両立支援に関する取組の促進についてでございます。疾病を抱えながら仕事をしている方に対して、治療と仕事の両立を支援する取組を進めているところでございます。平成 29 年に徳島県関係部局、労使団体、医療機関等のメンバーによる徳島県地域両立支援推進チームを立ち上げまして、以降、毎年 1 回のペースで全体会議を開催し、関係者による活動状況を共有し、相談窓口等の周知・啓発という取組を進めてまいりましたが、中小企業まで理解や気運の醸成が難しいということ、会議自体のメンバーが多いということで情報共有以上の具体的な取組が進まないのではないかとこの運営上の課題がみられていたところ、8 月に全体会議を書面にて開催して、今後の推進チームの在り方を協議した結果、少人数の関係者による分科会を設けることとして、その第 1 弾として 10 月に医療関係者を構成員とする医療関係者部会を開催して、具体的な取組を協議したという状況でございます。

労働基準部からは以上となります。

○職業安定部長



職業安定部長の篠原でございます。よろしくお願いいたします。私の方からは、徳島労働局の重点施策のうち、職業安定行政に関する施策について、行政運営方針の進捗状況の資料に沿って、令和4年度の上半期の取組と課題・今後の取組等について御説明させていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

最初は資料3ページになります。雇用の維持・安定への支援についてでございます。上の青枠になりますが、雇用調整助成金等につきましては、助成率等のコロナ禍での特例措置を適用しまして、8月末現在、25,208件を支給決定、総額14,510,594,071円を支給し、コロナ禍における県内企業の休業を支援し、雇用の維持に取り組んでいます。

本助成金に関しましては、12月以降、コロナ特例が通常制度に戻ることにされておりまして、引き続き業況の厳しい企業に対しては、支給要件の緩和とか助成率を通常よりも少し高率に設けるといった経過措置が適用されることとなりますので、そちらを適用して雇用維持を図るとともに、申請の適正性確保のため、不正受給に対しては、事業所名の積極的な公表、予告なしの現地調査といったことを実施し、厳格に対応したいと考えております。

次に、下の青枠になりますが、在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金についてでございます。経済活動の再開に伴う人手不足感が高まる中で、休業から就業への移行を円滑に促進するため、県内で初めて在籍型出向支援セミナーを8月に開催し、労働移動に関して気運醸成・活用の促進に取り組んでいます。12月にも第2回セミナーの開催を予定しておりまして、人材を有効活用する観点からも引き続き在籍型出向、それを支援していく産業雇用安定助成金の活用を促進を進めてまいりたいと考えております。

続いて5ページになります。人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてでございます。こちらは数値目標を設定している取組でございます。年間就職件数11,505件以上、求人充足件数11,172件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数2,684件以上を目標としております。これに対する上半期の実績といたしましては、就職件数が4,671件、充足件数が4,473件、雇用保険受給者の早期再就職件数が1,101件となっております。求人がコロナ前の水準へと回復していく一方で、実績が伸び悩んでいるといった状況となっております。上半期においては、これまでコロナ禍で中止していた面接会などのイベントを安定所において再開させていくなど確実に実績を伸ばし、地域の需給調整機関としての役割をしっかりと果たしてまいりたいと考えております。

また、デジタル化を踏まえたオンラインサービスの利用の促進、求職者担当者制による個別支援、事業所訪問を通じた事業所情報の充実や求人充足支援に取り組み、職業紹介業務の充実・マッチング機能の強化を図ってまいりたいと考えております。

特に、ハローワークサービスの新たな売りの一つでありますオンライン紹介件数につきましては、徳島労働局は本年5月以降、全国1位の実績を挙げております。9月以降、各ハローワークでオンラインの職業相談やセミナーを実施できる環境が整ったということも踏まえまして、更なるサービスの質の向上とマッチングアップに取り組んでいきたいと考

えております。

次に、その下の青枠になりますが、人手不足分野への対応についてでございます。こちらについては人材確保対策推進協議会において、人手不足分野の介護、看護、保育、運輸、建設、警備といった業界6団体と意見交換を実施いたしました。そこで出た意見等を踏まえまして、ハローワーク徳島を中心に、業界を知っていただく、人材の裾野を広げていく取組としてトラックの世界PRセミナー、介護のお仕事入門セミナーなど業界・企業のPRセミナーを開催しております。引き続きハローワーク徳島を中心に関係業界団体等と連携いたしまして、業界に特化した就職面接会、セミナー、職場見学会を実施してまいりたいと考えております。

なお、最初に御説明いたしました就職件数、充足件数等のハローワークの求人・求職のマッチング指標に係る評価、改善の取組等についてでございますが、現在、こちらの方は令和3年度の業務評価等について、今後の公表に向けて取りまとめをしております。後日、審議会の委員の皆様には、取りまとめた報告書を書面にてお送りし、御報告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。

次に6ページ、上の青枠になりますが、再就職に必要な技能・知識を習得する職業訓練については、その推進にあたり地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練効果の把握・検証を行う徳島県地域職業能力開発促進協議会を徳島県との共催により新たに設置しております。また、初会合を10月26日に開催いたしました。

今後の取組といたしましては、第1回協議会における御意見等を踏まえまして、次年度の訓練実施計画を作成していくとともに、今回、協議会の配下に、新たにワーキンググループが設けられているのですが、そちらにおいて、実際の訓練コースの効果の把握や検証を行い、PDCAによる職業訓練の改善を図ることで、地域の人材育成・人材確保の取組を進めてまいりたいと考えております。

また、下の青枠の方になりますが、地域間の労働移動、U I Jターンを希望する求職者への支援についてでございます。

徳島県内企業の求人情報を東京・大阪のハローワークの方に提供するとともに、8月には学生や県内へのU I Jターンを希望する求職者を対象とした面接会を徳島県と共同で開催しております。

U I Jターンを希望する県外求職者に対しては、県内企業の魅力や求人情報を効果的に提供していくことが重要でありまして、今後の取組としては、オンラインサービスを活用して徳島県のU I Jターン担当課や移住担当課とも連携して、WEBによる就職面接会を新たに企画してまいりたいと考えております。

続いて7ページ、デジタル化の推進についてでございます。

上の青枠になりますが、デジタル分野の人材育成についてでございます。デジタル人材の育成確保を政府として推進している一方で、徳島県内におきましてはデジタル関係の訓練を実施できる機関が限られているといった課題もあり、徳島県及び独立行政法人高齢・

障害・求職者雇用支援機構と連携して、デジタル分野における訓練コースの拡充を進めております。

上半期、8月末までに開講したデジタル分野の訓練コースが2コース、これについては定員40名に対し60名の申込がなされている状況となっております。引き続き、下半期においてもデジタル分野の訓練コースについては、関係機関と連携し、拡充を図るとともに、訓練期間中からオンラインサービスを活用したハローワークによる就職支援を積極的に進め、受講生の再就職の実現を図ってまいりたいと考えております。

次に下の青枠になります。ハローワークのオンラインサービスについてでございます。こちらについては、求職者マイページ、求人者マイページの開設及び利用を積極的に推進するとともに、開設したマイページを効果的に活用いただくため、求職者・求人者向けに活用方法を伝授するセミナーをハローワークにおいて開催しております。

また、オンラインによる紹介件数については、本年5月以降、全国一位の実績となっております。

引き続き、ハローワークにおけるオンラインサービスの利用を促進していきまして、既存業務にオンラインを活用することでサービスの充実を図ってまいりたいと考えております。

一方、オンラインの普及に伴い、来所不要となる企業や求職者と安定所との関係性が疎遠になる等の懸念もあるため、デジタル化の推進によって空いた時間に関しては、助成金制度の活用奨励とあわせ、今まで以上に事業所への訪問に時間を費やし、求人情報以上の事業所情報の充実を図るとともに、求職者担当者制による個別支援にも取り組みまして、求人・求職の更なるマッチング向上に取り組んでまいりたいと考えております。

続いて9ページ、新規学卒者の就職支援についてでございます。

令和4年3月卒の学生の就職内定率は、コロナ禍に伴う影響が懸念された中で、高卒者に関しては99.4%、大卒者に関しては94.6%と高い水準を達成しております。令和5年3月卒についても確実に就職に結びつけていくための支援といたしまして、新卒応援ハローワークによる個別支援や就職後の定着支援、大学等への定期的な出張相談の実施、労働局長等による経済団体への求人枠確保要請、学生を対象とした就職面接会の開催、また、こういった取組を知っていただくという観点から新卒応援ハローワーク周知用ステッカーというものを作り、スーパー・コンビニ等商業施設に配布しておるところでございます。

引き続き、第2の就職氷河期世代を作らないよう学生の在学中からのハローワークへの誘導・利用に取り組んでまいり、新規学卒者への着実な支援を進めてまいりたいと思っております。

続いて10ページになりますが、非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援になります。

こちらは数値目標を新規学卒者・3年以内既卒者等への就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数757人以上、ハローワークの職業紹介により正社員に就職したフリー

ター等の件数 1,196 件以上と設定しておりまして、実績については正社員就職件数が 7 月末現在 188 人、フリーター等の件数は 371 件といった状況となっております。

引き続き支援対象者を見逃すことなく、就職支援ナビゲーターへ確実に誘導し、求職者の個々の状況に応じて担当者制によるきめ細やかな個別支援と就職後の定着支援を進めてまいりたいと考えております。

続いて下の青枠になりますが、求職者支援訓練になります。離職して雇用保険を受給できない方等であって、再就職・転職・スキルアップを目指す方に対し、月 10 万円の給付金を支給し、生活の安定を図るとともに、訓練開始前から訓練期間中、訓練終了後に至るまでハローワークが求職活動をサポートし、再就職支援を実施しております。

こちらも引き続き、訓練期間中からオンラインサービスも活用したハローワークによる就職支援を積極的に進めていき、受講生の再就職の実現を図ってまいりたいと考えております。

続いて 11 ページ、就職氷河期世代の活躍促進についてでございます。

数値目標はハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の就職件数 919 件以上としておりまして、これに対する実績については 8 月末現在で 372 件となっております。

取組としては、ハローワーク徳島に専門窓口を設置いたしまして、各種セミナーなどを開催し、心理面のサポートや面接対策等で就職を後押しするとともに職業相談、職業紹介、職場定着に至るまでの一貫した伴走型支援を実施しております。

また、コロナ禍でも対応できる企画として、z o o m による職場見学、個別ブースでの相談会、職場実習等の応募予約といった 3 つを組み合わせたイベントを開催するなど引き続き支援対象者を見逃がすことなく、専門窓口へ誘導して、チーム支援によるきめ細かな就職支援を実施してまいりたいと考えております。

特に、セミナーでは求人応募に踏み切れない氷河期世代に、職場における円滑な人間関係のコツであるとか、不安な気持ちやストレスとの付き合い方などといった不安や弱点を克服するための講座に加え、より具体的な模擬面接や面接対策なども実施して、就職を後押ししていくとともに、支援対象者が実際に働きたいと考えている職種・企業を絞った上で、ピンポイントで企業と調整するなど就職氷河期世代に限定した求人の確保にも取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、就労経験のとぼしい支援対象者に対しましては、職場実習・職場体験を中心に実施しまして、正社員就職への意欲を喚起し就職に確実に結びつけていくとともに、現在 60 社を超えております職場実習・体験受け入れ可能事業所の更なる開拓を進めてまいりたいと考えております。

何よりもこうした取組を県内の企業や支援対象者の方に広く認知いただくことが重要でありますので、積極的な広報、切れ目のない周知により活用の促進を図ってまいりたいと考えております

続いて12ページ、高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。

こちらについては、高齢者の雇用を毎年6月1日現在で取りまとめているのですが、高齢者雇用の6月1日現在の報告を基に、70歳までの就業機会確保に向けた県内企業の状況を把握して、個々の導入にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構の雇用推進プランナーと連携して相談・助言等を実施してまいりました。

また、高年齢労働者の処遇改善を行う企業に対しては、助成金の活用促進にあたりその周知に取り組んできたところでございます。

70歳までの就業確保措置については、令和3年4月1日から施行された努力義務の制度となりますが、当該制度を導入している県内企業は現在約3割と限定的であるため、労働局・安定所においては、引き続き法制度の周知を図るとともに、実施を検討している企業に対しては雇用推進プランナーと連携し、課題解決のための専門的、技術的支援を個別に行うことで導入企業を増やしていきたいと考えております。

次に13ページ、上の青枠になりますが、ハローワーク徳島及び鳴門には生涯現役支援窓口といった65歳以上の支援を行う専門窓口を設置しておりまして、こちらの就職件数165件以上を数値目標として設定しております。上半期の実績につきましては106件となっており、前年度同月比で2割増といった状況となっております。生涯現役支援窓口においては高年齢者のニーズを踏まえた職業生活の再設計に加えまして、65歳以上が活躍できる求人開拓、チーム支援によるマッチング等を実施しているところでございますが、求職者のニーズと求人者が高職者に求める職種や労働条件といったもの間に乖離があり、マッチングが進まない課題もあるといった状況でございます。

このため、生涯現役支援窓口においては、高齢者雇用に積極的な企業の求人情報の提供であるとか、シニア向けセミナー、面接会等を開催し、労働市場に対する理解を促すとともに、事業所に対しては地域における人手不足、高齢者雇用の現状・雇用メリットを説明しつつ個別の求人開拓を進め、企業と高齢者のマッチング向上を図ってまいりたいと考えております。

最後になりますが、障害者の就労促進についてでございます。資料は14ページになります。

数値目標としては、ハローワークを通じた障害者の就職件数について前年度実績649件以上としておりまして、上半期の実績は就職件数272件、前年同期と比較すると5%増加といった状況になっており、コロナ禍において2年ぶりに増加に転じた令和3年度実績をさらに上回る状況となっております。

引き続きコロナ前の水準でもある令和元年度の就職件数702件を目指してマッチングアップに取り組んでまいりたいと考えております。

また、令和3年6月1日現在の県内における障害者の雇用者数については1,948人と過去最高を更新し、実雇用率については法定雇用率2.3%に対して2.26%となり、全国平均の2.20%を上回るなど、着実な進展が見られるところであります。

引き続き新型コロナ感染対策を講じた上で、障害者に対する面接会やセミナー等を開催していき、マッチングの強化を図るとともに、これらの開催にあたっては、障害者の雇用が0人の企業へ積極的に参加勧奨を行ってまいりたいと考えております。

また、平成30年4月、障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりまして、法定雇用率に算定されることが企業に浸透したことなどから、昨今においては精神障害者の雇用の増加が顕著であります。令和3年度の就職件数に占める精神障害者の割合は全体の41.1%となるなど、雇入れ時の支援のみならず、職場定着までの長期にわたる支援の重要性も高まっているところであります。このため、14ページの下の枠になりますが、民間部門に対しては、精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座を通じて、公務部門に対しては、障害者職業生活相談員資格認定講座などを開催して、障害特性や職場におけるコミュニケーション方法等の正しい理解を深めるとともに、引き続き雇用の促進、採用後の職場定着に係る取組・支援に努めてまいりたいと考えております。

さらに15ページになりますが、医療、福祉、教育機関との連携を基に、障害者雇用のノウハウに乏しい中小企業や障害者雇用が0人の企業に対しては、医療・福祉・教育機関等としっかり連携をいたしまして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、障害者雇用の更なる促進を図ってまいりたいと考えております。

私の方からは以上となります。

#### ○会長

はい。ありがとうございました。

それでは、これから、先ほどの事務局の説明事項につきまして、委員の皆様方から御質問、御意見等があれば御発言をお願いしたいと思います。

なお、事前に大谷委員と米澤委員から質疑が出されていましたが、誠に申し訳ないのですが、意見交換の時間が押しておりまして、両委員に対する御回答はすでに事務局からペーパーで出されておりますので、お手元のペーパーによる回答に替えさせていただきたいと思っております。どうもすみません。

それでは委員の皆様から御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ、お願いします。

#### ○坂田委員

坂田でございます。先ほどは阿波女活躍サミットの御報告をいただきましてありがとうございます。その関連で、多様な人材の活躍促進のところですが、女性活躍推進に関し、産後パパ育休の推進ですとか多様な働き方の推進、テレワークなど女性活躍のためにはそのような多様な働き方ができることを推進すること、また、働き方改革を着実に進めることが必要ということで、引き続きお願いしたいところです。

それで意見を言おうと思ったのは、高齢者の就労、社会参加の促進のところすけれ

ど、課題として挙げられていましたアクティブシニアの活用について、求職者のニーズと求人者の労働条件の間に乖離があって、マッチングが難しいというところがありました。やはり 65 歳で退職して新しい職場になった時に、今まで持っている技術ですとか知識ですとか、それが通用しない世の中になっていると思います。最近よくリススキリングの必要性が話題にあっておりますが、デジタル関連、IOT の研修ですとか高齢者が新しいスキルを身につけて働きやすい環境を作るといことが大事であると思われました。シルバー人材と生涯現役とニュアンスが違い、シルバーと言ったら作業ばかりしかないようなイメージがありますので、今までの仕事の経験が活かせるように、さらにプラスリススキリングで新しい知識を身につけて、デジタル関連でもいけますという高齢者を育てていくというのが重要なかと思われました。以上です。

○会長

はい。どうもありがとうございました。今の坂田委員の御発言について補足するような御説明があればお伺いします。いかがでしょうか。

○職業安定部長

ありがとうございました。説明の中で少しお話したところがあるのですが、徳島県地域職業能力開発促進協議会を 10 月から新設して、訓練コースの改善とか効果がどうなのかといった検討をしております。その議論の中においても、やはりデジタル人材の育成が必要で、情報処理の技術職・専門職の育成に加えて、人材の再配置の観点からワードやエクセル、パワーポイントといった基礎的な IT スキルを身につけて、高齢者については企業の中で再配置をしていこうというような御意見もいただいております。訓練の設定等に当たっても 65 歳を超えた方が今までの経験・技能プラスデジタルの知識で再就職に結びつくような訓練コースも設定できるよう、引き続き協議会の中で検討してまいりたいと思います。

ありがとうございました。

○会長

はい。ありがとうございました。それではほかに御意見とか御質問を御発言いただければと思います。

どうぞ。お願いいたします。

○黒田委員

商工会議所から参加させていただいております黒田と申します。御説明いただきました 10 ページの月 10 万円の給付金を支給しというところですが、これは全国でやっている制度なのでしょうか、それとも徳島県独自の制度なのでしょうか。

○会長

お願いします。

○職業安定部長

就職者支援制度になりますが、一定の低所得の方が訓練を受講しながら再就職を目指すといった制度で、法律に基づく制度になります。全国的に実施している制度で、徳島県独自の制度ではございません。

○黒田委員

素晴らしい制度だと思いながら拝見しました。できたら全国の統計を取って、何人の方が受給して、何名が再就職できたのか、どういう職種に再就職されたのかデータ化することが今後につながるのではないかと、補助金・助成金などいろいろなものがあると思いますが、後追いをしないとムダ金になることもあると思います。この間、奨学金を支給して学生を徳島に呼び込む制度があるような話があったのですが、大変いい取組をされていると思う反面、その効果がどうだったのかということデータをデータ化して、今後につなげられたらいいのかなと思います。

○会長

どうもありがとうございました。ほかに御意見・御質問はございませんか。

お願いいたします。

○高畑委員

ときわの高畑と申します。2年半のコロナでサービス業は本当に厳しい経営環境の中で、雇用を確保しながらやってきた訳ですが、今、ハローワークさんがやっている仕事の中で、求人も確かにたくさんあると、企業側が欲しい人がたくさんいると、先ほどデジタルの知識という話もありましたが、この2年半の間でサービス業の社員たちがほとんど職場から消えてしまっている。わが社は雇調金のおかげできちんと確保しているのですが、いままでサービス業はいろいろな危機の時の受け皿としてあった。その人材が別の業種にいったのかどうなのか、例えばサービスですとか調理人、こういった人たちがハローワークに出てきているのか。それから、マッチングの中で、今、失業している人たちが就職したいと思っている企業はどのような企業なのか。これがマッチングの需要と供給のバランスがどうなっているのかを教えてくださいたいと思います。

あと、もう一つが、坂田委員からもお話がありました高齢者の雇用です。これは、わが社でも、ちょうど午前中に役員会がありまして、定年それから雇用延長についての話がずいぶんありました。今、役職定年を55歳にして、契約で話ができれば1年ずつ延長してい



って、67歳・68歳、それからパートになる。いろいろな形での、まだ法律のルールが決まっていない中で、どうしたらいいのかというのは企業の中でも非常に苦しいところである。役職定年を作らないと若い人たちの活躍の場がない。じゃあ65歳が本当に仕事のリタイアの時期なのか。会社の中でやれる仕事があるなら企業内異動で70歳でも、本人が頑張れるところまでやらずときに、賃金や時間の話はどうなるのか。こういったところに参考資料がないので、教えていただければと思います。

#### ○会長

お願いします。

#### ○職業安定部長

最初にサービス業の求人・就職のマッチングという御質問だったかと思いますが、統計を職業別に見ると、サービス業に関しては8月の有効求人倍率になりますが、2.59倍という形で乖離が大きくなっております。休業で人材を確保してこなかったところに経済活動が再開して人手不足感が高まっている状況であると思います。これに対してどういった取組ができるのかということですが、特効薬というものはなかなかないものと思っております。ハローワークは需給調整機関になりますので、求人情報を必要な方にしっかり届ける、求職者側には求人企業の説明、PRなどをしてマッチングに結びつけていくものと思っております。また、その重要なツールとして、デジタル、オンラインサービスがございまして、これまで紙で求人情報を求職者に対して何日もかけて郵送していたのですが、今はスマホやタブレットで求人情報を提供できると、また事業所の方もマイページに登録していると、求人票をすぐに直せると、つまり最新かつ正確な求人情報が求職者に提供されていくことになります。こうしたツールを既存業務に活用していくことで、当然空いた時間ができてくると思うのですが、そこに上手く使って事業所をPRしていくために事業所を訪問し、求人情報以上の情報を引き出さないといけないですし、求職者に対しても担当者制による個別支援や伴走型支援といったものを実施して行って、就職に結びつけていく、人材が不足している分野のマッチングを向上させていくといったことを取り組む必要があるのではないかと考えております。

65歳以上の高齢者雇用についてですが、法律の定めで65歳までは雇用が義務化されていると、66歳から70歳のところが努力義務となっており、なかなか自分の会社から積極的にやっという先進的な取組が生まれにくい部分ではないかと思っております。現在県内では3割程度が70歳までの就業確保措置を導入しているところなのですが、こうした企業の活用事例などを労働局や高齢・障害・求職者雇用支援機構が連携して発信していくことが制度の利用・普及に結びついていくものと考えておりますので、しっかりやっていきたいと思っております。

○会長ありがとうございました。

その他の御意見、御質問等は。

そうぞ、お願いいたします。

○岡部委員

徳島文理大学の岡部と申します。二点お尋ねしたいことがございます。

まず、一つ目でございますが、産後パパ育休の件です。今年の10月からスタートということで、周知のための勉強会・セミナー等を開催されているという御報告で、そのあたりはよくわかりました。来年になりますと、例えば実績がこのくらいでしたとかという御報告がいただけるのかどうなのかという確認が一点目でございます。

二点目は、就職氷河期世代の活躍促進についてお尋ねしたいと思っています。

パワーポイントの資料の方の11ページで御丁寧な御説明をちょうだいしたところですが、就職氷河期世代、現在40代の人のことだと思うのですが、非常に働き盛りの世代の方だと思うのですが、就職の目標件数が919件以上であるに対して8月末現在は372件ということで、大きく乖離していることをどのように捉えているのかということが気になっております。御説明を伺いますと、心理面のサポートに注力するという御説明でございましたが、心理面以外に何らかの形でこういった方々が就職できないということに対し何が妨げているのか、そのあたりをどのように分析されているのかお尋ねしたいと思っております。

○会長

どうもありがとうございました。それでは今の御質問についての御解答をお願いします。

○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。御質問、ありがとうございます。

産後パパ育休についてでございますけれども、私の説明の中で全般的な育児休業の取得率について御説明をさせていただきましたけれども、厚生労働省が全国的に行っている調査がございますので、そういう中では産後パパ育休の取得状況というようなものも出てこようかと思うのですが、来年となると10月に施行されて、3月でもまだ半年という状況でございますので、まだ少し難しいのかなという状況があらうかと思っております。何年か経ってきて、こういう状況ですというような御報告はできるかなと考えております。

○職業安定部長

就職氷河期世代になりますけれども、就職件数919件以上は年間の数値目標であり、目標の設定は前年度の就職実績などを基に設定しております。8月現在で乖離があるのでは

ないかという御指摘なのですが、そもそも年間の目標であること、また、支援対象となるような氷河期世代の方が、現在の求人状況が好転した状況もあり、既に就職されて支援の対象となる方が少なくなってきたという状況もあります。

また、心理面に不安を抱え、なかなか応募に踏み切れない対象者に向けセミナーなどを実施していますが、それ以外にも、氷河期世代には就労経験が乏しいとか、長い間仕事をしていないブランクのある方も多いので、職場実習や職場体験を中心に支援を実施して、正社員への就職に対する意欲を喚起するといった取組もしており、現在、そのような実習や体験に御協力いただける企業が60社を超えているのですが、引き続き、こうした企業の開拓も進めて、職場実習・職場体験を中心に、就労経験が乏しい氷河期世代に対しては、正社員への就職につなげていきたいと考えております。

#### ○会長

ありがとうございました。

そろそろ時間の方がおしてきました。どうしてもこの場で、これだけ御発言したいという方がいらっしゃれば、最後おひとりをお願いしたいと思います。どなたかいらっしゃいますか。

よろしいですか。それではこれを持ちまして令和4年度第1回徳島地方労働審議会を終了させていただきたいと思っております。

各委員の皆様から貴重な御意見をいただきましたので、事務局においては、これらの御意見を十分考慮して、今後の行政運営に当たられるようお願いしたいと思います。

本日は、円滑な議事運営に御協力いただきましてありがとうございました。

それでは、マイクを事務局にお返ししますので、事務局の方からお願いします。

#### ○司会

はい。最後に、事務局から2点について連絡をさせていただきます。

まず第一点目でございます。審議会の冒頭に議事録の公開について説明いたしました。議事録を公開する前に出席いただきました委員の皆様には議事録案を郵送いたします。皆様に御確認をいただきました後に議事録を公開いたします。議事録案がお手元に届きましたら御確認をお願いします。

次に、令和4年度第2回の労働審議会の日程につきまして、後日、委員の皆様にご都合をお伺いして決定したいと思います。「令和5年度行政運営方針」について御審議をお願いしますので、よろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。