

令和5年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和5年11月13日（月）午後1時30分 から 午後3時20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、米澤委員

《労働者代表》小合委員、島委員、中川委員、三木委員、宮本委員、
横井委員

《使用者代表》岩崎委員、織原委員、坂田委員、佐野委員、高畑委員

【事務局】竹中労働局長、岩井総務部長、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、中嶋監督課長、岡崎健康安全課長、
以西職業安定課長、佐藤職業対策課長、中野訓練課長、三木雇用環境・均等
室監理官、大黒総務課長補佐、寺尾総務係長、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) 各委員、事務局の紹介

(4) 議題

ア 会長選出

イ 会長代理及び部会委員の指名

ウ 令和5年度労働行政の運営状況について

エ 質疑・意見交換

(5) 閉会

○司 会

定刻となりましたので、これより令和5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、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は総務課長の後藤でございます。

今回は、委員の改選後初めての審議会となりますので、会長が選出されるまでの間、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たします。

それでは、審議会の成立について報告いたします。本日の審議会におきましては、公益を代表する委員3名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員5名のご出席をいただいています。

公益委員の稲倉委員、川城委員、松本委員及び使用者代表委員の脇田委員から事前にご欠席とのご連絡をいただいています。

14名の委員の方にご出席いただいていますので、本日の審議会は委員の3分の2以上の出席となり、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が、傍聴希望者はありませんでした。それでは、議事に先立ちまして、竹中徳島労働局長から挨拶を申し上げます。

○竹中労働局長

本年4月1日に徳島労働局長を拝命いたしました竹中でございます。開催にあたり、ご挨拶申し上げたいと思います。

委員の皆様方におかれては、ご多忙のところ、当審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政の行っております各種施策に格別のご理解、ご支援をいただいていることについても重ねて感謝申し上げます。

私の方からは、やや時間をいただきまして、最近の労働行政を取り巻く状況の中、何点か主だったところをご説明させていただきます。

まず、最近の雇用失業情勢についてでございます。直近の数字は、令和5年9月のものになりますが、徳島県の有効求人倍率は前月と同じく1.19倍となっております。それ以前、今年度に入ってから1.2倍台で推移していたのが、前月の令和5年8月に令和3年4月以来29か月ぶりとなる1.1倍台を記録し、それが続いております。

有効求人数につきましては、製造業・宿泊業等一部産業の求人に底堅い推移がみられるものの、前年同月比では8ヶ月連続減少しており、全体としては緩やかに減少している傾向にあります。

このため、雇用失業情勢につきましては、「一部の産業に底堅い推移がみられるものの、

求人とは緩やかに減少している。物価上昇等足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。」と判断しているところでございます。

一方、有効求職者数につきましては、コロナ禍で転職活動を控える動きがみられた求職者が活動を活発化している面がございまして、高い水準を維持しているところでございます。

このような状況に対して、ハローワークでは、求職者に対してきめ細かな就職支援を行うこととしています。

一方で、人手不足を訴える企業が県内に多くあり、これらの企業に対しては、賃金面をはじめ、求職者ニーズに応じた求人条件の見直しを促すとともに、求人内容の充実を図る等求人充足に向けた支援を進めることとしているところでございます。

次に、最低賃金の関係でございまして、徳島県の最低賃金については、徳島地方最低賃金審議会における慎重な審議を経て、896円で10月1日から発効しているところでございます。昨年引き続き目安額を上回る引上げを全会一致で結審したものであり、改正後は最低賃金の履行確保のため、周知広報に努めているところでございます。

今回は41円という過去最高の引上げ額となったところですが、全国ではその傾向がさらに加速しており、地域別最低賃金額の加重平均は政府目標の1,000円を超す1,004円になったことはご案内のとおりでございます。

今申し上げたとおり、国全体として賃金引上げの方向性が示され、取組が進められているのは、現政権が掲げる「成長と分配の好循環」、すなわち成長の果実である企業の収益が確実に賃金へと分配され、その分配されたものが消費へとつながっていく、消費の結果がまた企業への収益につながるというサイクルを実現させることを目指していることを踏まえてのものになります。

この方向性を受けて、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備が進められているところでございますが、これとともにフルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこういった賃上げの流れを波及させていくことが必要だと指摘されています。

先ほど、雇用失業情勢の説明の際にも企業に人手不足感が生じているとお話ししましたが、我が国では2040年にかけて生産年齢の人口が減少し、社会全体の労働力確保が大きな課題となってくると指摘されているところでございます。

したがって、本人の希望に応じて働きたいと思っている方は可能な限り働けるような環境づくりが急務となっています。働きたいと思っているけれども働かない、働くことを制限している層があるのであれば、そのネックとなっている部分に何らかの措置を講じていこうということが政府の課題となっています。

この点が9月末から盛んにニュース等で取り上げられている「年収の壁」への対応ということになります。

家族の扶養に入って社会保険料の負担がかからない層のうち、106万円以上、あるいは130万円以上といった一定以上の収入があると社会保険料の負担が発生するとか、企業によっては配偶者手当がもらえなくなったりすることを理由に、就業調整、働く時間を調整してい

る層が一定存在するというのが「年収の壁」の問題でございます。

人手不足の状況にも関わらず、賃金が引き上がっていくと、それに伴って就業時間を短くしようとする者が出てくるとなると、厳しいお話になっていきます。

そこで、こうした「年収の壁」を意識せずに働くことができるようになるよう、制度の見直しが必要であることはもちろんですが、まずは当面の対応をしようということで、「年収の壁・支援強化パッケージ」が9月末に決定されたところでございます。

この施策パッケージは大きく3つの柱から構成されていて、一点目が106万円の壁への対応、二点目が130万円の壁への対応、三点目が配偶者手当への対応という3つになります。このうち、労働局の業務が大きくかかわっているのが、(1)の106万円の壁への対応でございます。従来からあるキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者が厚生年金保険、健康保険の適用による収入の減少を意識せず働けるよう労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に、労働者一人当たり最大50万円の支援を行うものとなっております。

国全体の「年収の壁」への対応について、労働局としてもしっかりと取り組んでいきたいと考えているところでございますので、みなさまにもご理解、ご協力をいただきたいと思っています。

さらに、賃金の引上げに関しては、設備投資等によって事業場内の最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成措置である「業務改善助成金」の活用についても引き続き促進することとしているところでございます。

また、非正規労働者に対する同一労働・同一賃金の実現も、非正規労働者の賃金引上げに資するものと考えています。同一労働・同一賃金については、社会的関心が高い一方、実際にどういった取扱いが不合理なのかについての理解が不十分なところもございますので、説明会の開催等を通じて周知を図っているところでございます。

こういった多角的な取組により、賃金引上げに取り組んでいるところでございますので、ご理解いただければと思っています。

同一労働・同一賃金と言えば、ここ数年言われてまいりました働き方改革の取組の柱でもあります。その働き方改革の別の柱である長時間労働の抑制については、時間外労働の上限規制が猶予されている建設業、自動車運転者、医師について、いよいよ来年4月から上限規制が適用されることとなっております。

労働局・労働基準監督署におきましては、この施行に向けた周知と中小企業へのきめ細やかな支援の実施に取り組んでいるところでございます。

それからもう一点、委員の皆様方にご紹介したいことがございます。徳島県新知事の就任に伴いまして、徳島県との労働分野での連携をさらに強化するため、この10月より県庁と労働局とで人事交流を行っているところでございます。

県内企業の人手不足感が高まりつつある中、若者の県内就職の促進・定着であるとか、高齢・障害など多様な人材の活躍促進にあたり、各種雇用施策の展開する上でのキーパーソン

となってくると考えています。

このように地域の関係機関と密に連携を図りながら、国の雇用施策を総合的に進め、徳島を働く面から支える行政運営を行ってまいりたいと考えています。

最後に、行政が苦手と言われていました広報についての取組をご紹介します。

本日、机上には、前回の審議会に続き、広報誌「わかばやし」を配付しております。こちらは、職員向けの広報誌となっておりますが、徳島労働局職業安定課の若手職員が中心となって、職業安定行政とかハローワークの取組についてまとめたものでございます。この後の「行政運営方針の進捗状況」で説明する職業安定行政の取組を具体的に示しており、一目で理解していただけるのではないかと考えております。

また、労働局の取組については、こうした分かりやすい取組に加えてもう1枚、机上に配付しているリーフレットのとおりに、この度、県内ハローワークの紹介動画について、YouTubeでの配信を開始したところでございますので、ご覧いただければと考えています。

やや長くなってしまいましたが、徳島労働局の最近の取組をいくつかご紹介させていただきました。

今後も労働局、監督署、ハローワーク一体となって、各種施策を展開していきたいと考えています。

そのため、より効果的な展開に向けて、本日は、委員の皆さま方のそれぞれのお立場からの忌憚のないご意見をいただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○司 会

今回は委員改選後の初めての審議会となります。令和5年10月1日から任期2年の辞令をお配りしておりますので、ご査収ください。

それでは、各委員の皆様を紹介させていただきます。

机上に配布しましたレジメに、本日の審議会の出席予定委員名簿と配席図をつけてございますので、ご確認いただきたいと思います。

公益代表の上原委員でございます。岡部委員でございます。米澤委員でございます。

次に、労働者代表の小合委員でございます。新任の島委員でございます。中川委員でございます。三木委員でございます。宮本委員でございます。横井委員でございます。

使用者代表の、新任の岩崎委員でございます。新任の織原委員でございます。坂田委員でございます。新任の佐野委員でございます。高畑委員でございます。

本来であれば、新しく就任された委員の皆様にご挨拶をいただくところでございますが、時間の都合上、ただ今のご紹介及びお手元の名簿をご覧いただくことでご了解いただきますようお願いいたします。

次に事務局を紹介させていただきます。

先ほどご挨拶申し上げました徳島労働局長の竹中でございます。総務部長の岩井でござ

います。雇用環境・均等室長の佐藤でございます。労働基準部長の小宮山でございます。職業安定部長の篠原でございます。

続いて、資料の確認をさせていただきます。

お手元にレジメのほか、職業安定部関係資料などの資料をお配りしています。

審議会開催に先立ちましてピンク色のファイル「令和5年度 第1回徳島地方労働審議会資料」をお送りしています。

本日、審議会資料をお持ちでない方がおられましたら、事務局で予備を用意していますので、お申し付けください。

以上でございますが、不備な点等がございましたら事務局へお申し出ください。

また、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いたしますが、議事録作成後には消去しますのでご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時間を予定していますので、円滑な議事運営にご協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議題（1）の会長の選出に移りたいと思います。

地方労働審議会令第5条第1項により公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとなっております。会長候補をご推薦いただき、委員の皆様にお諮りしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の発言）

ありがとうございます。それでは、会長のご推薦をいただきたいと思います。どなたか、お願い申し上げます。

（「上原委員」との発言）

ありがとうございます。ほかに、ご推薦はございませんでしょうか。

（「なし」の発言）

ないようです。上原委員のご推薦がございましたので、上原委員に会長にご就任いただくということで、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の発言）

ありがとうございました。

それでは、会長にご選出されました上原委員からご挨拶をいただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと思います。

○上原会長

ただ今、会長に選出いただきました上原でございます。先ほど、竹中局長から全般的なお話がありました。相当工夫した政策をされていると思いましたが、いくら労働局に頑張ってもらっても、周りの皆さん、労使双方の皆さんのご協力をいただけないと十分な政策目的を達成するまでに至らないと思います。是非、この場で、労使関係者が顔を突き合わせて積極的に議論を進めていただきたいと思います。特に賃上げなど重要な政策課題を抱えております。目標の達成には労働局の努力も必要ですが、労使双方の努力も求められるところがあると思います。この場で忌憚らないご意見を出していただいて、政策目標を実現すべく政策内容をブラッシュアップしていくような有益な議論ができる場にしていきたいと思っております。

以上をもちまして、ご挨拶に替えさせていただきます。

それでは、地方労働審議会の次第に従いまして、議題の2番の会長代理及び部会委員の指名に入りたいと思っております。

地方労働審議会令第5条第3項では、会長に事故があるときには公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとなっております。

このように規定されていますので、会長代理として岡部委員に会長代理をご依頼したいと思います。いかがでしょうか。

(「異議なし」の発言)

ありがとうございます。

それでは、岡部委員、会長代理をよろしく申し上げます。

次に、部会委員の指名を行います。部会の委員は、地方労働審議会令第6条第2項の規定により会長が指名することとなっております。委員の皆様にお配りされているレジメの6ページに、事務局から労働災害防止部会委員名簿(案)が示されています。この名簿に記載されている6人の方をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」との発言)

それでは、労働災害防止部会の委員は事務局(案)のとおり指名させていただきますので、事務局(案)のカッコを削除していただきますようお願いいたします。

なお、本日出席されていない委員には後日、事務局から連絡をお願いいたします。

続きまして、議題（３）「令和５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。

徳島労働局の運営状況を総務部長から説明をお願いいたします。その後にご審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしくをお願いいたします。

○岩井総務部長

徳島労働局総務部長の岩井と申します。日頃から労働行政の運営にご理解、ご協力いただきありがとうございます。私から令和５年度の行政運営方針の進捗状況についてまとめてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

それでは、全体資料の２の「行政運営方針 進捗状況」と書かれている表紙の裏面に記載のあるとおり、今年度の最重点施策として「賃金の引上げに向けた支援」、「円滑な労働移動への支援」、「個人の主体的なキャリア形成支援」を掲げ、これら施策を推進するための基本となる施策として「誰もが働きやすい環境整備」と「多様な人材の活躍促進」を車に例えるなら、両輪として進めているところです。これらの施策についての進捗状況と今後の取組についてご説明させていただきます。

３ページ左側の「取組状況」の部分をご覧ください。

今年度、労働局が最重点施策として取り組んでおりますのが「賃金の引上げに向けた支援」でございます。事業場内の最低賃金を引き上げ、あわせて生産性向上に資する設備投資等を行った事業主に支給する「業務改善助成金」の活用促進については、最低賃金改正と併せて、新聞広告等の広報媒体での周知・広報の他、求人募集の状況からこの助成金の対象となりうる賃金水準の約５００社に個別に活用案内を送付する等の取組を行いました。

当助成金は、令和３年度に６３件の申請だったものが、令和４年度は１１８件と倍近くの申請がございました。今年度は、１０月１８日現在で８３件の申請があり、速やかな審査、支給事務に努めております。

今後も徳島県はじめ関係機関、団体とも連携しながら、また「徳島働き方改革推進支援センター」の活用も促しながら、企業の賃上げを多面的に支援してまいります。

また３に記載のとおり、企業間のパートナーシップによる適正取引等の促進については、厚生労働省はじめ、経済産業省、公正取引委員会等で連携し、国においても取り組んでおりますが、徳島でも、徳島版パートナーシップ構築宣言に係る共同宣言がなされ、これに徳島県はじめ、国の機関として私ども徳島労働局、四国経済産業局等、また本日もご出席の委員皆様所属の経営者団体、労働団体も参画しておられます。資料は雇用環境・均等室資料の３にございます。今後も参画メンバーの団体とも連携を深めながら取組を強化してまいりたいと考えております。

次に４ページの「円滑な労働移動への支援」についてでございます。

まず、左側の「取組状況・取組結果」の欄をご覧ください。

こちらは、ハローワークが行う職業紹介業務の主要指標であり、数値目標を設定している取組となります。年間目標は、就職件数 11,819 件以上、求人充足件数 11,183 件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数 2,907 件以上としており、これに対する 8 月末現在の実績は、就職件数 4,636 件、前年同期比 0.7%の減少、充足件数 4,331 件、前年同期比 3.2%の減少、雇用保険受給者の早期再就職件数、7 月末現在の実績で 1,028 件、前年同期比 7.1%の減少となり、企業の人手不足感が高まる中、就職件数、充足件数ともに伸び悩んだ状況となっております。

一方、職業紹介業務の新たな売りの一つでもあるオンラインサービスについては、7 月末現在、オンラインによる職業紹介件数は 622 件、こちらは全国 1 位の実績、求人者のオンライン利用率についても 86.3%と高い水準を維持しており、デジタル面におきましては、多様化する求職・求人のニーズを捉え、柔軟な対応が図られているものと考えております。

次に右側の「課題・今後の取組等」をご覧ください。

ハローワークを中心とする職業安定行政においては、転職活動を行うものの独力では就職に至らない求職者、具体的な活動に至っていない潜在的求職者など働くことができる者と企業とのマッチングを推進することが重要であると認識しており、その観点から、引き続き、各種就職支援サービスのオンライン化・デジタル化を推進するとともに、SNS を活用した広報にも取り組み、若年者など多様化する求職者のニーズに柔軟に対応できるよう、ハローワークの利便性並びにサービスの質の向上を図ってまいりたいと考えています。

また、転職活動において課題を抱える求職者に対しましては、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援等、課題解決型の支援サービスを通じたきめ細かな就職支援を行うとともに、オンラインの普及によって、地元企業とハローワークの関係性が希薄になるなどの課題もあることから、企業に対しましては、事業所担当者制により、求人情報サイトでは把握できない事業所情報の把握に努め、求人充足に資するよう企業を PR していくほか、賃金面を含む求人条件の見直しを促し、内容の充実を図るなど求人・求職のマッチングを高める取組を進めてまいりたいと考えています。

経済活動の正常化とともに高まる企業の人手不足感につきましては、人手不足分野に限らず他の産業にも波及しつつある状況となっております。ハローワークにおいては、面接会等、企業と求職者のマッチングの機会を積極的に設け、しっかりとその存在意義を示していくとともに、就職件数、充足件数を確実に伸ばして、県内最大の公的職業紹介機関としての役割を果たしてまいりたいと考えています。

なお、ただ今、ご説明したハローワークの求人・求職のマッチングに係る業績評価については、現在、令和 4 年度の評価及び改善の取組について、公表に向け取りまとめをしています。後日、審議会委員の皆様には、取りまとめたものを書面にてご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 5 ページの「個人の主体的なキャリア形成支援」についてでございます。

産業構造が変化する中、人への投資を強化し、労働者のスキルアップを図ることは、企業の労働生産性を高めるとともに、優秀な人材を更に引き寄せ、人材の確保・定着にも資するものであり、職業安定行政においては、人手不足下における人材確保と人材育成の好循環を支援していくツールとして、人材開発支援助成金の県内企業への活用促進に取り組んでおります。

本年9月末現在の計画申請は194件、804名が対象訓練を受講しているところです。特に「事業展開等リスクリング支援コース」については、企業の事業展開に伴う新たな知識・技能の習得や、デジタル・DX化等に資する訓練に対し、高率の経費助成に加え、訓練受講中、業務を離れることに伴う時間的な負担を高額の賃金助成によって支援するものでございます。初めて活用する企業においても、助成金のメリットを実感してもらえよう、訓練内容の相談から、申請書類の記載支援等も含めまして、県内企業の人材育成を支援してまいりたいと考えております。

また、徳島大学が実施するリカレント教育推進事業、とくしまリスクリング講座の事業実施委員会への参画を通じまして、同講座の受講者募集と人材開発支援助成金の活用を相互に促していくなど周知広報において連携し、県内におけるリスクリングを更に推進してまいりたいと考えております。

加えて、デジタル人材の育成については、「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、職業訓練のデジタル分野への重点化等が推進されており、県内においては、徳島県地域職業能力開発促進協議会において「令和5年度地域職業訓練実施計画」を策定し、年間170人規模のデジタル人材の育成を目指しているところであり、配下のワーキンググループにおいては、本年度から訓練の効果検証も実施しています。

デジタル分野の職業訓練については、受講ニーズが高い一方で、就職率は他の分野に比べ低い状況にあり、ワーキンググループによる効果検証の結果等も踏まえ、今後においては、デジタル分野の知識・技能の習得に加え、より実践に即した提案力やコミュニケーション能力などを高める内容へと、カリキュラムの改善を訓練実施機関に対して促すとともに、ハローワークと連携した就職支援の強化を図ってまいりたいと考えております。

また、こうした取組の一環として、ハローワーク職員や事業主向けの訓練施設説明会・見学会・制作物の発表会を実施するなど訓練の受講によりスキルを身に付けた人材が輩出されていることを事業主等に発信していく取組も進めてまいりたいと考えております。

次に、6ページ以降が、今ご説明いたしました3つの最重点施策を推進するための基本となる施策となります。

最初に、基本となる施策の「誰もが働きやすい環境整備」のうち、6ページの「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてでございます。その中でも、このページでは、「長時間労働の抑制」について記載しています。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えると考えられる事業場及び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ます。

本年度上半期における過重労働対策に係る監督実施件数は 107 件であり、うち法違反が認められた事業場の割合は 65.4%となっております。

今月は過労死等防止対策推進法に定める「過労死等防止啓発月間」です。厚生労働省では「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。キャンペーンの取組事項の一つである長時間労働等が疑われる事業場等への重点的な監督指導も含め、下半期も引き続き長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に係る取組を徹底してまいります。

なお、資料にはありませんが、働き方改革関連法による改正労働基準法については、平成 31 年 4 月から順次施行されているところであり、本年度も中小企業を中心に、訪問による個別説明や説明会の開催等、同法の周知啓発・支援に取り組んでおります。特に、令和 6 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転者、医師については、県、事業者団体など関係機関と連携して周知等に取り組んでいるところであり、施行までに残された期間、引き続き取組を行ってまいります。

次に 7 ページになります。こちらでは「徳島第 14 次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」について記載しています。

本年度から令和 9 年度までを取組期間とする「徳島第 14 次労働災害防止推進計画」、14 次防と言っておりますが、この 14 次防では、8 つの重点事項を定めており、各重点事項の取組の推進の成果として、死亡災害については令和 9 年に年間死亡者数を 6 人以下にすること、近年増加傾向にある休業 4 日以上之死傷災害については、令和 9 年までに死傷者数を減少に転じさせることを目指しております。

本年の労働災害の発生状況は、8 月末時点で死亡者が 3 人、前年同期比 5 人の減少、新型コロナウイルス感染症によるものを除く休業 4 日以上之死傷者数は 418 人前年同期比 53 人、11.8%の減少となっております。

14 次防の初年度である本年度、労働局においてはホームページによる情報発信、各種会議、説明会等における周知啓発等、県内全体の安全と健康確保に対する機運醸成を図り、各労働基準監督署においては管内事業場に対する個別指導、集団指導等に取り組んでおります。

下半期においては、各重点事項の取組を継続するとともに、次年度以降の 14 次防の円滑かつ効果的な推進に向けて、各取組の実施状況の分析、評価を行う予定でございます。その結果を踏まえ、必要に応じて計画の見直し、取組内容の検討を行ってまいります。

次に 8 ページの「迅速・適正な労災認定の実施」についてでございます。

労災保険給付については、被災者等の早期救済を図るため、迅速な事務処理に努めておりますが、労災認定に必要な調査や資料収集に時間を要する脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患に係る労災請求事案、いわゆる「複雑困難事案」が昨年度後半に増加した影響もございまして、請求書受付後 6 か月を経過して未決定となっている長期未決事案の件数は増

加傾向にありました。本年9月末時点ではやや減少し、目標数値内の11件となりましたが、前年同期の件数を上回っております。

長期未決事案を発生させないための取組として、複雑困難事案につきましては、請求書受付後、監督署において速やかに事案検討会を開催し、調査計画を策定の上、以降は月例の事案検討会で監督署長が調査の進捗状況の確認、期限を付した具体的な指示等を行っております。また、複雑困難事案に該当しないものにつきましても、請求書受付後3か月以上経過している場合は、同様の進行管理を行っております。

労働局においても、長期未決事案検討会を月1回開催し、各監督署の未決事案の調査の進捗状況等を確認の上、長期未決事案の迅速な決定に向けて、問題点の解消に必要な指導・支援を行っております。

次に9ページの「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてでございます。

左側1の部分に記載しておりますが、同一労働・同一賃金に係る取組については、事業所の皆さんに雇用管理上気をつけていただきたいポイントに絞った形で育児・介護休業法と併せて説明会を上半期に1回開催しております。その他、2から4の部分に柔軟な働き方に係る取組を記載しておりますが、特に3のフリーランスにつきまして、雇用環境・均等室資料の5にありますように、「フリーランス・事業者間取引適正化法」が本年5月に成立、公布されております。資料5の裏面の下段の表をご覧ください。④から⑥「募集情報に係る的確表示」「ワークライフバランス」「ハラスメント対策」について労働局が担当することとなりますが、政省令は今後策定され、法律の施行も来年の秋頃までには、ということで現状未定となっております。

詳細が決まりましたら委員の皆さまにも情報提供差し上げ、管内にも周知してまいりたいと考えております。

次に総合的ハラスメント対策についてでございます。

10ページの左側の取組状況をご覧くださいますと、雇用環境・均等室で所掌しております労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」に基づくパワハラ防止措置、男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止措置、同様に均等法と育児・介護休業法に基づく、いわゆるマタハラ防止措置に加えまして、カスタマーハラスメントや学生等に対する就活ハラスメントも含めまして、総合的ハラスメント対策を講じていただくようあらゆる機会に周知等行っております。

右側の課題、今後の取組等の1にもございますが、いわゆる「パワハラ防止法」が中小企業に適用され全事業所適用となったのが、令和4年度からでございます。パワハラに限らず、様々なハラスメントについて、被害を受けた側が我慢して会社に相談しない、相談しづらい等により問題が潜在化、長期化すれば、事業所の対応が、より困難になることも想定されます。法に基づく防止措置の履行確保について指導するとともに、継続的な社内での研修実施を促す等きめ細かな対応を図ってまいります。

就活セクハラについては、雇用環境・均等室資料の8のとおり、例年4月から7月、新た

に大学等に入学した学生がアルバイトを始める時期に「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」を全国的に展開しており、その時期にあわせて徳島大学で労働法に係る出前講座を3回実施いたしました。

資料8の報道発表資料を2枚おめくりいただきますと、この出前講座の報道発表が徳島新聞に取り上げられた記事がございます。この記事を見られた徳島県警からご連絡があり、学生がSNSを通して闇バイトに手を染めるケースが見られる。報酬が高いので1回だけ。ずっとやるわけではないから、といった軽い気持ちで闇バイトを行ってしまうと、連絡先を知られてしまい抜け出せなくなる、といったこと等も県警から説明いただき、労働局が所掌するいわゆる「ブラックバイト」等とともに、説明を行いました。

この学生向け出前講座については、コロナ前は他の大学でも行ったこともございましたが、コロナ禍により講座実施が途切れてしまった大学もありましたので、県内のいくつかの大学に訪問しまして、出前講座の積極活用を促し、また就活セクハラについても、そのような事案があれば労働局に相談いただくよう、そのことによって就職に不利益になることはありません、ということも含めて説明を行っております。

カスタマーハラスメントや就活セクハラは、自社の労働者間のトラブルでないことから対応が難しいという事業所からのご意見もうかがうところでございますが、カスタマーハラスメントはそこで働く労働者の職場環境に関わる問題ですし、就活セクハラはせっかくその会社への入社を考えている人材を逃すことにもつながること等の説明を行い、周知啓発を継続してまいります。

また学生対象の出前講座につきましても、社会に出る前に労働法に係る知識を身に付けてもらうことは、その後の労働トラブルの回避にもつながりますので、今後も積極的な活用促進を図ってまいりたいと考えております。

次に11ページの「賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」についてです。

徳島県最低賃金については、7月6日に労働局長から徳島地方最低賃金審議会会長に改正の諮問を行い、審議会及び専門部会における公労使委員の慎重な審議を経て、従来から41円引上げとなる時間額896円に決定し、10月1日に発効したところでございます。

改正最低賃金の確実な履行を図るため、9月から重点的に周知・広報に取り組んでおります。市町村広報誌への掲載はその取組の一つであり、県内全24市町村の広報誌又はホームページに改正最低賃金の情報が掲載されました。この他に、報道機関への記者発表、労働団体、経済団体等の機関紙への記事掲載、大型商業施設、金融機関等におけるポスターの掲示や独自広報用品として、皆様の机の上に置いてあります三角錐や審議会資料のファイルに貼付したシールを作成・活用して広報に取り組んでいるところでございます。委員の皆様の所属機関、団体にも周知・広報にご協力いただいたところであり、この場を借りて御礼申し上げます。

また、改正最低賃金と併せて、中小企業・小規模事業者の賃金引上げ支援策である業務改善助成金の周知・広報も行ってきたところでございます。下半期はこれに加え、事業場を訪

問する機会を捉えて、キャリアアップ助成金、中小企業庁の事業再構築補助金、ものづくり・商業・サービス補助金及びIT導入補助金を紹介し、また、各種経営課題の相談先であるよろず支援拠点においては、生産性向上等に向けた相談も可能であることなどの説明を行ってまいります。

さらに、12月21日発効予定の特定最低賃金につきましても、多様な方法により幅広く周知・広報に取り組んでまいります。

次に基本となる施策の2つめの柱である「多様な人材の活躍促進」となります。

最初に12ページの「女性活躍促進等に向けた取組」についてでございます。

女性活躍推進法に基づく取組となりますが、目標設定として定めておりますのは女性活躍推進データベースでの各社の行動計画の公表率70%以上というものです。着実に増加してきておりますが、2の部分に記載がありますように8月末現在で58.8%となっており、70%以上の公表率に向けて取り組んでまいります。

また3にございますが、今年4月から施行されました改正育児・介護休業法の3段階目の施行部分であります労働者数が1000人を超える企業の育児休業取得率の公表につきましては、管内の対象企業については、100%、すべての企業に公表いただいております。

今後とも義務となる企業につきましては各法に沿った対応を求めてまいります。また各法律に基づき、くるみん認定、えるぼし認定といった制度がございます。各企業には積極的に認定申請をいただき、また先ほど申しましたさまざまな公表制度につきましても、義務企業のみならず公表いただくことは、女性が活躍している、或いは男女ともにワークライフバランスの図りやすい職場であることを求職者等にアピールできる場となりますので、積極的活用を促してまいりたいと考えております。

次に13ページの「新規学卒者等への就職支援」についてでございます。

令和5年3月卒業の新規学卒の就職内定率につきましては、好調な売り手市場を反映し、高校生は99.8%、県内就職は99.7%、県外就職に至っては100.0%となり、過去10年間における最高値を更新しております。

また、大学生については96.5%、県内就職は95.0%、県外就職は97.8%であり、過去10年間で3番目に高い内定率となっております。

さらに、数値目標を設定している「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者数」と「ハローワークの職業紹介により就職したフリーター等のうち、正社員で就職した者の割合」については、前者が年間762人以上の目標に対し、8月末現在の実績が250人、後者が目標値65%以上に対し、8月末現在の実績は76.3%となり、好調な若年労働市場を反映し、就職支援ナビゲーターによる個別支援を介さずとも独力で就職に至るケースの増加や、非正規雇用等の不安定な就労に留まることなく、正社員への就職が進む状況となっております。

他方、若者の雇用に関しては、県内企業の採用意欲が高い反面、新規学卒の就職内定状況等からも若年労働力の県外への流出が進む状況が現れていることから、SNSによる情報発信

等も活用しつつ、面接会等の内容の充実を図るとともに、現在 14 社を認定している「ユースエール認定制度」を活用した重点的な企業 PR 等にも取り組み、県内企業の若年労働力の確保に資する取組を重点的に進めてまいりたいと考えています。

こうした取組の一環として、10 月 27 日に開催しました高校生向けの面接会においては、例年、現役高校生を対象として開催していたものを、25 歳以下の若年求職者等に参加対象者の拡充を図り、企業の人材確保にウエイトを置く形での開催に見直したところです。来年 3 月開催予定の大学生向けの企業ガイダンス、面接会についても、変化を捉え柔軟な対応を図り、引き続き、県内企業における若年労働力の確保及び定着に尽力してまいりたいと考えております。

次に 14 ページの「就職氷河期世代の活躍支援」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、令和 6 年度末までの 5 年間で 4,206 件以上」としており、実績については、8 月末現在 3,113 件となっております。

取組状況としては、ハローワーク徳島の「就職氷河期世代支援コーナー」を中心に、専門担当者による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施するとともに、各種セミナーを開催し、心理面のサポートや面接対策等で就職を後押ししているところでございます。

特に、セミナーにおいては、求人応募に踏み切れない支援対象者向けに「人間関係のコツ」や「ストレスとの付き合い方」など不安・弱点を克服する講座を多く設定するとともに、就労経験が乏しい支援対象者に対しましては、職場見学、職場実習等を中心に実施し、正規雇用への意欲を喚起することとしております。

引き続き、面接対策セミナーや、企業の職場見学、採用担当者による事業所・求人 PR を組み合わせたイベント等を実施することで、正規雇用へのイメージを具体化させ、就職への実現可能性を高めてまいりたいと考えています。

また、何よりも、ハローワークに、こうした支援メニューがあることを就職氷河期世代へ伝えることが重要であるため、「とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の連携スキームを活用しつつ、支援対象者のハローワークへの誘導を図るとともに、ノベルティの配布、SNS による情報発信の活用、ハローワーク紹介動画の YouTube 配信等による周知広報にも取り組み、普段、ハローワークを利用しない求職者層をハローワークの支援の中に積極的に取り込んでまいりたいと考えております。

次に 15 ページの「高齢者の就労・社会参加の促進」についてでございます。

高齢者の就労促進については、ハローワーク徳島及び鳴門に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者の就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に加え、65 歳以上が活躍できる求人の開拓、チームによる就労支援を実施しています。

数値目標は、「生涯現役支援窓口」でのチーム支援により就職した 65 歳以上の者の就職件数であり、年間 201 件以上の目標に対し、8 月末現在の実績は 107 件となっております。

引き続き、ハローワークにおいては、シニア歓迎求人の開拓や高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた支援を行うとともに、シニア向けセミナー、面接会等の開催を通じて、県内労働市場に対する高齢求職者の理解を促し、企業に対しては、高齢者雇用の現状、人手不足下における人材活用の有効性等について、助成金制度と併せて説明し、効果的なマッチングに繋げてまいりたいと考えております。

また、70歳までの就業確保措置につきましては、令和3年4月に施行された努力義務の制度でもあり、県内における導入企業は33.1%と限定的な状況となっています。引き続き、法制度の継続的な周知を行うとともに、地域経済における中心的存在の企業を「指導対象優先企業」に選定し、制度導入の検討にあたっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナーと連携し、課題解決に向けた専門的、技術的支援を行う等、導入企業を確実に増やしてまいりたいと考えております。

次に16ページの「障害者の就労促進」についてでございます。

数値目標は、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656件以上としており、これに対する8月末現在の実績は346件、前年同月比27.2%の増加となり、コロナ前の水準に向け更に改善続く状況となっています。

また、令和4年6月1日現在の県内における障害者の雇用者数は2,041人、前年度比4.8%の増加と過去最高値を更新し、実雇用率については、法定雇用率2.3%に対し2.34%、全国平均を上回るなど、着実な進展が見られるところでございます。

障害者雇用はコロナ前の水準に向け持ち直してきており、引き続き、ハローワークにおいては、企業と障害者のマッチングに取り組むとともに、その取組を加速化させるため、障害者担当部門と求人担当部門が連携を図り、障害者専用求人の開拓を行う等、マッチングの強化に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、来年4月からの法定雇用率の段階的引上げ等が予定される中、県内企業の早期対応を促し、障害者雇用を更に促進していくためには、支援を必要とする者の「掘り起こし」や早期からの支援の着手が重要であると考えております。

特に、高等学校に在学する障害者手帳を所持する生徒や就職活動に困難性が伴う生徒等に対しては、各校に配置される就労支援コーディネーターや学校長等を通じて、ハローワークの支援内容を周知するとともに、支援を希望する者への早期利用を促し、また、徳島市内の3大学に対しましては、手帳を所持している学生、手帳取得を検討している学生等を対象に、大学内での出張相談を実施し、早期からの支援の着手にも取り組んでまいりたいと考えています。

次に17ページの「外国人に対する支援」についてでございます。

ウクライナ避難民への就労支援については、徳島県との連携のもと、避難民の受入情報等を共有し、関係機関との協力体制を構築して支援を実施しています。

具体的には、ハローワークにおいて、外国人雇用の実績がある企業を中心に、受入可能事業所の開拓から職場見学の実施、求人化に向けた調整を行う等、主体性をもった取組を進め

ており、実績としては、就労希望者6名に対し、5名の就職を実現しております。

引き続き、避難民のおかれた状況等を踏まえ、きめ細かな就労支援を実施していくとともに、現在、就職している者に対しては、雇用状況の確認等、職場への定着を図ってまいりたいと考えています。

私からの説明は以上です。

○上原会長

それでは先ほどの事務局の説明につきまして、委員の皆様からご質問・ご意見等があればご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○米澤委員

デジタル人材を重点的に職業訓練するとかリスキリングするということですが、企業内のリスキリングは別として、どういう就職先を想定しているのか、ニーズがどこにあるのか、在宅でもニーズは双方にあるのかというあたりをお伺いできればと思います。

○上原会長

ありがとうございました。それではご回答をお願いします。

○篠原職業安定部長

デジタル分野の職業訓練については、ウェブデザイナーの養成など、基本的にはITの専門家を育成しようとする訓練内容になっています。

今月1日に開催した、徳島県や経済団体、労働組合の方にも参画いただいている地域職業能力開発促進協議会の中で、ワーキンググループからデジタル分野の訓練効果の検証結果などをご報告させていただいたのですが、雇い入れる側においてはITの専門家を求めるというよりも、ITの基礎的なスキルに加え、説明力や提案力、コミュニケーション能力といったヒューマンスキルを求める傾向が強いといった結論に至っております。訓練は通常6カ月ほどの期間でプログラマー等の専門家を育てることを狙いとしていますが、次年度においては、ワーキンググループの検証結果も踏まえ、訓練により習得したデジタル分野の知識等を通常の業務の中で活かし、既存の業務の変革を図っていける人材を育成できるよう、より実践的なカリキュラムやヒューマンスキルを習得するカリキュラムを増やす方向で訓練コースを見直していくこと等を考えています。やはり、訓練を受けて、それにより就職に結びつくことが一番重要であると思いますので、訓練内容についても、雇い入れる側が求める人材を育成できるようブラッシュアップしていきたいと考えているところです。

○米澤委員

そういう人材がテレワークでも勤務が可能だと思います。特にデジタル人材であればウェブデザイナーでも在宅で可能だと思いますが、在宅でいいからそういった人材が欲しいということがあるのでしょうか。求職ベースでも求人ベースでも。

○篠原職業安定部長

コロナ禍でのオンラインの普及により、テレワークは確かに進んだと思います。従来であれば、我々も就職面接会やセミナー等にオンラインを活用することが多かったのですが、県内の求人者・求職者の現在のニーズとしては、企業も求職者も対面形式での面接会等を希望する傾向にあるものと感じています。デジタルやオンラインが普及したからといって、コロナ収束後も引き続き、オンラインで在宅ワークを続けるというよりは、コロナ前のように、職場に勤務し、同僚、取引先等とのコミュニケーションを通じて、業務を円滑に進めていく傾向のほうが強いのではないかと感じています。

○米澤委員

都会の方では進んでいると感じているのです。ありがとうございました。

○上原会長

ほかにはございませんか。坂田委員、お願いします。

○坂田委員

柔軟な働き方がしやすい環境整備のところですか。テレワークや副業・兼業など多様な働き方が進む中で、企業としても副業・兼業を取り入れるところが増えてくると思いますが、制度を整えるなど課題もたくさんあります。女性活躍にもかかわってきますし、多様な働き方をスムーズに推進するために、どのようにお考えなのか教えていただきたいと思っています。

○上原会長

回答をお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答いたします。委員のご発言のように副業・兼業を働き方改革で進めているのですが、私たちがいろいろな事業所に訪問させていただいて、副業・兼業の状況はいかがですかとお尋ねする中では、いろいろな価値創造であるとか、人手不足で副業・兼業に反対しているわけではないという企業の声が増えてきているなど感じているところでございます。

副業・兼業を禁止してないので、副業・兼業をする場合はきちんと教えてくださいねと

労働者に言っているけれど、申し出があるかというとなかなかないですねという声もいただいています。もう一つ仕事を持っているみたいよと言うのが周囲から聞こえてくるけど、会社には言ってくれないという声も聞きます。

労働時間の管理の問題や、一つの会社で勤めた後、次の会社に行く途中で通勤災害が起こった場合の対応など、そういうところを労使ともにきちんと取り決めることが大切だと思います。

また、労働者側にとってこの会社で働いているのに、別の会社でも働いているということが言いにくい面があるのかもしれませんが、会社側にきちんと伝えておくことも大事だと思います。

行政からすれば、企業側には働き方改革の取組として、就業規則の改正とかいろいろなことを提案するのですが、労働者側へもアプローチしていくことも必要だなと感じている状況でございます。

○上原会長

兼業とか副業の問題が出ましたが、労働側から課題とか問題点があればお願いします。

○島委員

副業・兼業をしなくてもいい本業があるべきだと労働側としては感じます。それが能力開発の一環で、一つの仕事ではなくて他の仕事の経験をすることが本業にも生かせるというのが理想だということは理解できます。ところが、副業・兼業をせざるを得ない状況にあるとすれば、根本の解決に目を向けるべきではないかと思います。例えば、パートの人が2つのパートを掛け持つことは現実的にあることですし、それで収入を得て生活をしていくわけですが、そこに副業規制とか兼業規制がかかることはおかしいと思います。

本業の賃金引き上げが物価上昇に追いついていない中で、兼業・副業が増えていくことがないように、本業を大事にしていくことが一番かなと思います。

○上原会長

ありがとうございました。今の件について、ほかにご意見はございませんか。

それでは、ほかの件についてご意見はありませんか。

○島委員

今日いただいた資料の中の一つで、基本となる施策の中の誰もが働きやすい環境整備の労働時間の関係です。

過重労働対策に係る監督実施状況は、9月末で実績が107件であって、違反率が65.4%という大きな数字について説明を受けたのですが、可能であればもう少し具体的に、どういう違反があって、具体的にどのような指導を行っていただいているか紹介できる範囲で

お願いします。

○小宮山労働基準部長

労働基準部からお答えいたします。労働基準部関係資料の1番に、1月から6月までの監督指導業務実施状況の資料を付けてございます。2番の法違反状況の中で、労働基準法の労働時間に係る違反、割増賃金に関する違反、年次有給休暇の取得に関する違反の状況をお示しいています。引き続き長時間労働の疑いがある事業場に対して積極的に監督指導を実施してまいりたいと思っております。

○上原会長

よろしいですか。

佐野委員、お願いします。

○佐野委員

大きいくくりの話ですが、度重なる労基法の改正で、法改正がある度に労働時間の把握が複雑になってきています。国が求めているのは長時間労働の抑制であるとか、生産性向上ということですが、一般の会社にとって労働時間の把握が本当に手間のかかるように法改正が行われ、労働時間制度が複雑になり、給料計算が複雑になってきていて、労務担当者の仕事が増えている現状にあります。

飲食関係とかであれば、お客様の対応によって日々労働時間が変わってくるのです。1か月変形労働時間制でシフトを組んでいても、その日の仕事量によって労働時間が変わってくる、その労働時間の把握はかなりの作業になります。その上に60時間超えの残業手当の計算や、労働時間の上限規制が加わり、給料計算ソフトでも対応できないような法改正で労務担当の方たちは複雑な給料計算に時間がかかってしまいます。労働時間をきっちり把握しようというのはわかるのですが、言うことと法律改正が逆行しているように思えてなりません。このような場でいうことではないかもしれませんが、現場の企業を見ていただいて法改正を考えてしていただきたいということをお願いしたいと思います。

○小宮山労働基準部長

貴重なご意見いただきありがとうございます。労働局・労働基準監督署といたしましても事業場の皆様からの労働時間に関するご質問に真摯にお答えして、法改正の都度、必要な説明会などを実施して、分かりやすい説明・周知に務めてまいるとともに、法改正が行われた時には、必要な情報を速やかに県内に周知してご対応いただけるよう努力してまいりますので、引き続きよろしく願いいたします。

○上原会長

よろしいでしょうか。
高畑委員、お願いします。

○高畑委員

働く人が自分の労働時間をどう管理するのかという問題です。私の会社はサービス業の最たるところで、4年ぶりに10月、11月の結婚式が増えました。わが社は、全社員がオールフレックスタイム、コアタイムなしで仕事をしています。それでも10月は130人いる中で、4、5人に80時間超えの残業時間がありました。働く場所もいろいろな場所があり、働く時間もまちまちで、中抜けもオーケーという形でやっていますので、全員がカードによる管理をしています。それでも、1月が終わってみないと、80時間を超えたかどうか把握しにくいのです。

毎月、残業時間のワースト10の表が出て、残業が多い人たちを役員会で管理をするようにしています。

今、試してみようと思っているのは、あなたは今月あと何時間労働時間が残っていますよという労働時間をマイナスしていく方法をやってみようかなと思っています。

労働者が自分で労働時間をマネジメントし、労働時間が減らせるシステムがあったら教えていただきたいと思います。

○上原会長

それでは、お願いします。

○小宮山労働基準部長

今月80時間を超えてしまったという場合、翌月は例えば60時間、70時間というところに線を引いて、平均80時間を超えないように調整をかけることで労働基準法の規制を守ることができる制度になっています。

労働時間の管理で大変な苦勞をされていると伺いましたが、引き続き労働時間の管理をよろしくをお願いします。

○佐野委員

労働基準部長から法律ができたら周知しますというお答えをいただきました。机上で考えた法改正による労働時間の管理は、現場で働いている労働者に労働時間管理の負担を増加させます。それにより労働生産性が落ちます。事務方にとってはエクセルで細かい労働時間を把握しないと60時間とか80時間を把握できないのです。1日8時間超え、1月40時間超え、1カ月単位の変形労働時間制の残業時間が重なり給料計算が大変です。法律を作る方に1月何時間までと考えていただければ給料計算も簡単になります。法律を作る人にそう言ったところを考えて法律を作っていただきたいということを上に言っていただき

たいということです。

ここでは関係ありませんが、インボイスでもかなり会社の人は苦勞されています。末端の末端が苦勞するように国が法律を変えていって、それで労働時間を抑制しましょうということが私には分からないところです。

誰かが言わなければならないのですが、どこに言ったらいいのかも分かりません。知識もなければ言えません。困っているところを考えて法律を作っていただきたいということを上に言っていただきたいと思って発言させていただきました。

○島委員

大きなことは国が決めているので、現場が分かっている人が国に出て、発言しないことには変わらないだろうなということを申し上げておかないといけないと思っています。現場を分かっている方が、決めていただく場所に居て欲しいと思います。

もう一つ申し上げますと、手間のことだけを考えても、働く人が相当期間長く休日が取れないとか、休憩ができないということになっても困りますので、その当たりの実務も分かってくれて、法律が変わってくれば良いなということでございます。

○上原委員

今の労働時間の管理に関する問題ですが、他に何かございますか。よろしいでしょうか。

ほかにご意見はございますでしょうか。議題3以外のことでも何かご意見はございますか。

○高畑委員

15 ページの高齢者の就業比率と求人者が求める職種のマッチングが埋まらないということですね。わが社でも、65 歳を超えた場合はそのまま雇用延長をしていますし、定年制を伸ばそうかと議論はしているのです。

65 歳から新たに採用するときに、果たして、こちら側でどんな仕事があるんだろう、アウトソーシングに出している仕事をパートを雇ってした方が効率がいいのか、逆に 65 歳以上の人が一旦退職してどういう職種で、何をしたいと思っているのかということが想像つかないので、教えていただければと思います。

○篠原職業安定部長

ハローワークで職業相談に対応する職員からは、65 歳を超えると体力的に厳しいので、単に、賃金面が良いとか、待遇が好条件といった求人よりも、自分の体力に見合った仕事を探し、あまり負担のかからない軽作業や単純労働等を希望する傾向が強いと聞きます。

また、労働時間の観点からは、例えば、勤務時間の前後にお孫さんの送迎をされる方等

も多く、短時間勤務を希望する傾向が強いと聞きます。

総じて言えば、短時間勤務で体力的に負担のかからない仕事が高齢者の求職ニーズになりますが、マッチングが進まない要因としては、これまでの職務経験にとらわれ、再就職にあたって職種転換を図るとか、これまでとは別の業種や分野に参入しようといった意欲が高齢者の方の場合はあまり高くなく、これまでと同じ職種や業種のなかで、短時間勤務や体力に見合った仕事を探そうとする傾向にあることが要因の一つであると思います。これについては、これまでの職務経験に加え、例えば、ITのスキルを習得しこれを活用して、仕事の効率化を図り負担を軽減する、仕事の幅を広げていくこと等が、高齢者の雇用の促進に繋がっていくのではないかと考えております。

また、アウトソーシングされている自社の業務を、短時間勤務で高齢者の再雇用に切り替えるという視点は、高齢者の就業ニーズにもマッチングするのではないかと思います。

なお、ハローワーク徳島には生涯現役支援窓口があり、高齢者の方の就職支援を中心に行っているのですが、求職者への支援だけでなく、高齢者の雇用に際し、求人の条件等はこういう形に見直したらどうかといった求人募集時のアドバイスにも対応できる場所ではありますので、是非、ハローワークにご相談をいただければと思います。

○上原会長

よろしいでしょうか。ほかにはどうでしょうか。

○米澤委員

徳島県全体の課題でもある人材不足の件ですが、どの企業さんも人がいないと聞きます。そこで、マッチングについてハローワークの役割は大きいと思うのですが、オンラインで求人の申し込みをする場合、画一のフォームの中に書き入れるとなると、企業が自分の魅力をどう伝えたらいいか、横並びにすると給料が高いとか休日が多いとかはわかると思うのですが、企業の魅力を伝えるのは、ここの枠しかありません、ここの枠の中の行数は限られていますというところがあって、もう工夫できないのかなと思うところでは。

どうしたらいいのか私にも分からないのですが、魅力をどう伝えるかという視点で求人を出せないのかと思っています。

これは意見として回答を求めるものではありませんが、工夫して何とかならないものかと思っています。以上です。

○篠原職業安定部長

全国画一のシステムのため、徳島労働局のみで改善を図ることは難しいのですが、ハローワークシステム、確かに使いにくい機能が多くあり、これでは、民間の情報提供サイトに負けてしまうという危機感は常に持っておりますので、システム改修の要望などは、機

会を捉え、厚生労働本省にはしっかりと伝えていきたいと考えております。

また、求人者への支援にあたり、企業や求人の魅力を伝えるなどの取り組みとしては、やはり、オンラインが主流になってくると、事業所とハローワークとの関係性が希薄になるという懸念もありますので、ハローワークにおいては、事業所担当者制などを導入して求人者への支援に取り組んでおります。これは、事業所ごとに担当する職員を決めて、その事業所の求人内容や魅力を求職者にPRし、求人の充足に繋げていこうとする取り組みであり、こうした取り組みの一環として、ハローワークのほうから事業所を訪問し、その事業所の魅力や情報の収集にあたることも進めております。

いずれにしても、ハローワークが管内の労働市場の実態や、民間の求人情報サイト等では得られない地元企業の魅力や情報を熟知し、それが故に、求人・求職の的確なマッチングができる、これが、ハローワークの強みであり、力を入れて取り組まなければならないポイントであると考えておりますので、先ほどの、システムの改修要望を厚生労働本省にしっかりと伝えていくこと等も含めまして、地元の企業や関係機関の皆様との連携のもと、現下の人手不足への対応についても、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○上原会長

ありがとうございました。ほかにはどうでしょう。

○三木委員

10 ページのハラスメントについて意見を言わせてもらいます。

パワハラ防止法が全面適用になってから、少しずつ声をあげられるような環境になってきたかなと思いますが、中小企業の現場では、自分が若いころは普通だったとか、これぐらいは当たり前だとか、ひどいことを言った後、言われるうちが花だとかという声が届きます。

ハラスメント対応が進む中で、無視、人間関係からの切り離しが、最近、問題なのかと思っています。

暴言や身体的な攻撃に比べて分かりにくいし、表面化しにくく、証拠も残しづらくて、精神的にはとっても辛いという部分があります。周りも、見て見ぬふりというのも多いと思います。

10 ページの取組にも書かれていますように、周知活動や説明会を行っているということですので、そのような時に、無視などのハラスメント行為の対応についても触れていただきたいなと思います。よろしく申し上げます。

○上原会長

コメントをお願いします。

○佐藤雇用環境均等室長

ご意見、ありがとうございます。

殴る・蹴るとか物を投げるとかという身体的攻撃よりも、無視をするとかの精神的なダメージを受けるハラスメントが増えているような状況もございます。

具体的な例を挙げながら、例えばパワハラの種類はこういうものですよという説明は行ってきていますが、相談件数は減らないという状況でございます。

いただきましたご意見を参考にさせていただきながら、きめ細かく対応してまいりたいと考えています。

ご意見、ありがとうございました。

○上原会長

よろしいでしょうか。ほかに何かございますでしょうか。

○竹中局長

先ほどから国の政策に対して、もっと意見を上げてもらえないかというご意見をいただき、我々としても、重く受け止めなければならないと思っています。

一方で、国の政策というのは何らかの趣旨があって、その実現のために制度を設けているということについてご理解をいただくことも必要だと思っております。ご理解をお願いします。

労働基準部長からも申し上げましたとおり、まず趣旨をご理解いただくというところを現場の我々としてはしっかりやっていかなければならないと思っています。

さはさりとして、運用していく中で、手間がかかるとか、不具合が生じてしまうとかといった問題は、どんな制度でも出てくるものだと思っております。

それに関して、我々は現場の声を上げていく、運用する中で事業主はこういうところに引っかかっているのだとか、困っているのだとか、不具合が生じているのだとかいったことを機会を捉えて、本省に伝えていきたいと思っております。本省から、この制度改正に向けて意見はなかということ聞かれることはなかなかないことですので、例えば業務状況を報告する中で、こういう声があるのだと伝えたり、うまく対応する方法がないかとかの疑義を照会したりするなど、機会を捉えて伝え、それが積み重なっていけば、本省でも制度改正を考える時に、考慮してもらえないかということ期待して、機会を捉えて意見を伝えるという努力をしてまいりたいと思っております。

また、そういった声を聴かせていただければと思っておりますので、よろしくお願ひします。

○上原会長

ほかにはいかがでしょうか。特にございませんか。

それでは、以上で令和5年度第1回徳島地方労働審議会を終了させていただきます。
先ほどから、委員の皆様から貴重なご意見をいただきましたので、徳島労働局におきましては、いただきましたご意見を十分に考慮して、今後の行政運営を進めていただきますようお願いいたします。

本日は、委員の皆様には円滑な議事に運営にご協力いただき誠に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。

○後藤総務課長

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。

まず第一点目ですが、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が、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。皆様にご確認をいただきました後に議事録を公開いたします。

次に、第2回目の審議会につきまして、後日、事務局から日程調整のご案内をさせていただくことにしていますので、ご協力をいただきますようお願いいたします。主に「令和6年度行政運営方針」についてご審議を予定しています。

以上で審議会を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。