

令和5年度第2回徳島地方労働審議会議事録

1 開催日時

令和6年3月12日（火）午後1時30分から午後3時40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》稲倉委員、上原委員、川城委員、岡部委員、松本委員、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

《使用者代表》岩崎委員、坂田委員、佐野委員、高畑委員、脇田委員

【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、渡辺専門監督官、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) 会長挨拶

(4) 議題

ア 労働災害防止部会報告について

イ 「徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画」について

ウ 令和6年度労働行政の運営方針について

エ 質疑・意見交換

(5) 閉会

○後藤総務課長

定刻となりましたので、これより令和5年度第2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。

まず、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、現在、

公益を代表する委員 5名

労働者を代表する委員 5名

使用者を代表する委員 5名

の御出席をいただいています。公益代表の川城委員からは、少し遅れて御出席されると報告をいただいています。また、労働者代表の横井委員と使用者代表の織原委員からは「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。

従いまして、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。傍聴希望者はありませんでした。

次に、委員の皆様及び事務局の紹介でございますが、本年度第2回目の開催となりますので、出席者名簿と座席表を御確認いただくことで省略させていただきます。

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審議会次第、出席者名簿、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5年度第2回徳島地方労働審議会」と表題を付けた資料には、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を綴ってございます。

本日は、これらの資料とは別に「令和5年度第2回徳島地方労働審議会当日配布資料」と標題をつけた資料をお配りしています。この資料のNo.1は、職業安定部関係資料です。No.2は労働災害防止部会報告書です。事前に委員の方からいただきました「質疑・要望事項」と回答をNo.3としています。また、3月21日に開催を予定しております「賃金引上げ支援セミナー」のリーフレットをNo.4としています。

事前にお送りしました資料をお持ちでない委員様がおられましたら、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。

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、御了解いただ

きますようお願いします。

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。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いますので、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、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

ただ今紹介になりました徳島労働局の竹中でございます。委員の皆様方におかれては、年度末の多忙のところ、また、本日は足元の悪い中、当審議会に御出席をいただき、感謝申し上げます。

また、日頃より労働行政の運営につきまして、格別の御理解、御協力をいただいていることにつきましても、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について、何点か主だったところを御説明させていただきたいと思っております。

まず、最近の雇用失業情勢についてです。先月発表の内閣府月例経済報告におきましては、雇用情勢に改善の動きが見られると判断されています。先行きについては、引き続き雇用失業情勢が改善するとされています。

一方、徳島県の雇用失業情勢も、製造業など一部産業に底堅い推移がみられるとともに、就職者については高齢者の方を中心に転職活動を控える動きがみられていましたが、求職者の方が労働市場に戻って転職を目指す動きが活発化しているという状況でございます。

有効求人倍率でみると、昨年後半から1.1倍台後半で安定的に推移していましたが、直近1月の数字は1.22倍と上昇しているところです。

有効求人倍率が上がるということは、求職者の方にとっては選択肢が増えるということになりますが、求人側にとっては人材確保が難しくなるということで、経済活動の正常化とともに社会全体における労働力の確保が大きな課題となっております。

こうした人手不足の状況は、県内企業の多数を占める中小企業においては、より深刻さが増しているという状況であり、ハローワークを中心とする職業安定行政においては、就職に至っていない未就職者や、具体的な就職活動はしていない潜在的な求職者など働くことができる方と企業のマッチングを推進し、円滑な労働移動を支援していくことが重要であると認識しているところです。

このため、就職に課題を抱えている求職者に対しては、担当者制によるきめ細かな就職支援を行うとともに、人手不足感が高まる企業への支援としては、求人内容、事業所情報の充実を図るといった取組を進めているところでございます。

また、こうした人手不足の状況への解決策の一つとして、働くことを希望する者が可能な

限り働くことができる環境づくりが重要と指摘されています。

そこで、年収の壁を気にしている人が、年収の壁を気にせず働くことができるよう「年収の壁」への当面の対応として、昨年10月に、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」が新設され、短時間労働者の収入の増加に取り組む企業への支援を開始したことは、前回、11月に開催した第1回のこの審議会の場でご説明したところでございます。

この新設の助成金は非正規労働者の処遇改善にもつながるものであり、同じくキャリアアップ助成金のコースの一つである助成額の拡充された「正社員化コース」とともに、非正規労働者の処遇改善、企業における正社員化に向けた取組も支援するところです。

さらに、非正規労働者に限らず、事業所の最低賃金を引き上げ、業務改善に資する設備投資を行う事業主を支援する業務改善助成金などにより、企業の持続的な賃上げを支援しているところでございます。

また、人手不足に話を戻すと、人手不足下における従業員のスキルアップは、企業の労働生産性を高めるとともに、優秀な人材を引き寄せ、人材の確保・定着にも資するものと考えております。このような企業における人材育成と人材確保の好循環を支援するツールとして、徳島労働局では「人材開発支援助成金」の活用を促進しているところでございます。

なかでも、昨年度新設された「事業展開等リスクリング支援コース」につきましては、産業構造の変化に応じた労働者の学び直しを支援するため、企業の事業展開に伴い必要とされる新たな知識・技能の習得やデジタルDX化、GX化等に資する訓練を高率助成により手厚く支援するものとなっており、経済団体の皆様の周知への御協力をいただき、着実に実績を伸ばし、県内企業における活用が進んでいるところでございます。

こういった賃金引上げや、賃上げにも資する人材育成などに関する行政の支援については、只今申し上げたとおり、労働局の助成金だけでもいくつかのメニューがあって、御活用いただく企業の皆様からはわかりづらいといったご意見もいただいていたところでございます。

そこで、徳島県とも協議しまして、まずは行政機関の各種取組をワンストップで提供する場を設けようと考え、早速、来週3月21日には、その第1回目のセミナーを開催することとしております。本日、その案内リーフレットを当日配布資料の4でお配りさせていただいております。来年度以降もこういった取組を継続していくこととしているので、御承知おきいただければと思います。

なお、労働行政においては賃金引上げに向けた環境づくりの支援を行っているところでございますが、賃金引上げに必要な原資を確保することについては、企業の生産性向上を支援する中小企業庁の支援策や、下請取引における適正な価格転嫁を促進する公正取引委員会の取組に委ねることになります。

労働行政としては、それらの取組も併せて周知していくこととしております。

そのようなことから、全体資料の5に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する

指針」を入れております。これは、発注者及び受注者双方が取るべき行為をとりまとめた指針で、これに沿わない行為をして、公正な競争を疎外する恐れがある場合には公正取引委員会が法に基づき厳正に対処することとなっております。

この指針に基づいたものということではないのですが、最近ニュースである会社が下請けメーカーへの支払代金を一方的に引き下げ、これが下請法に抵触するという事で再発防止について勧告が行われたと報道されていましたが、これもそういった動きの一つであり、こういったものが企業の方に広く御理解いただけるよう努めてまいりたいと考えております。

なお、賃金引上げに関しては、徳島地方最低賃金審議会の議論及びその結果である最低賃金の水準にも御関心をいただいているところと受け止めています。

昨年改正した徳島県最低賃金及び特定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改正に至ったものであり、幅広い周知広報及び監督指導等を通じて、履行確保を図っているところでございます。

また、今後の最低賃金の審議にあたりましては、地域の経済動向、関係機関による賃上げ支援施策の実施状況等を把握いたしまして、これらの情報も参考にしながら、公労使の委員の皆様が十分に議論を尽くしていただけるよう、引き続き円滑な審議会運営に努めてまいりたいと考えております。

さて、「構造的賃上げ」は現在の政府の最重点課題となっているところですが、少し前までは「働き方改革」について声を大にして取り組んできたところでございます。こちらの方については、働き方改革関連法が施行5年を迎え、来月4月から建設業、自動車運転者、医師等にも時間外労働の上限規制が適用され、一つの区切りを迎えることになっております。上限規制を着実、かつ確実に実施していくためには、働き方改革の重要性に関する周知広報を行うとともに、トラック運転者に関しては荷待ち時間の削減に向けた荷主への要請や、国土交通省に配置されたトラックGメンとの協力を行っているところでございます。

また、医師等に関しては医療勤務環境改善センターによる相談対応等を行い、徳島県とともに働き方改革に取り組む医療機関を支援していくこととしております。

なお、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か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導にも引き続き実施することとしております。

働き方改革は、企業が生産性向上を図りながら労働時間短縮や働きやすい、休みやすい環境整備等に積極的に取り組んでいただくことであって、また、そのような働きやすい環境の中で、労働者が処遇に納得し能力を発揮して活躍いただくことを目指すものであることから、関連法施行5年を迎えて収束していくのではなく、引き続き取り組んでいくものと考えております。

また、働き方改革とも狙いの重なるところでありますが、安全で健康に働くことのできる職場づくりも重要であると考えております。そのような職場づくりの取組を取りまとめ

たものが、本年度から令和9年度までの5か年を計画期間とする「徳島第14次労働災害防止推進計画」です。

この計画では、県内で働く労働者の安全と健康を確保するために取り組む8つの重点事項を定めるとともに、労働災害発生状況など県内の実情を踏まえた各種目標を設定しております。初年度となる本年度は、関係者の皆様にも御協力いただきながら、計画の周知も含め、各種取組の推進に努めてきたところでございます。

計画に基づく労働災害防止対策のさらなる推進に向けて、来年度以降も引き続き御協力をお願いしたいと思っております。

また、このような取組にも関わらず、残念ながら、脳・心臓疾患、精神障害、石綿健康被害、新型コロナウイルス感染症などを含む労働災害が発生し、労災請求が行われた場合には、個々の事案を的確に把握し、計画的かつ効率的な調査を実施することにより、それぞれの認定基準に基づいて公正な認定及び迅速な支給に努めているところでございます。

駆け足でいろいろと申し上げてきましたが、来年度におきましても、徳島労働局では労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政が一体となって、只今述べてきたような各種施策を展開し、「徳島ではたらく」を支えていこうと令和6年度の行政運営方針案を策定したところでございます。

後ほど、その概要について事務局から説明させていただきますので、委員それぞれのお立場から忌憚のない御意見をいただきたいと考えているところでございます。

活発な御議論をお願いしまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

○後藤総務課長

それでは続いて、上原会長から御挨拶をいただき、その後の議事進行をお願いいたします。上原会長、よろしく申し上げます。

○上原会長

本日は忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。最近の状況を見ますと経済は株高ということにはなっておりますが、国際的な情勢は相変わらず不安定であり、能登半島の震災被害などに加え、国際的な物価高の影響も受けまして、賃金がそれに追いついて行けるのかどうかという問題もあり、そのほか、竹中局長が触れられましたように人手不足の問題などありまして、徳島における課題が様々に残されているという状況の中で、適切な対応が求められていると考えております。

先ほど竹中局長から様々なお話をいただきましたが、ここに集まられている皆さんがそういう政策に対してそれぞれの方の立場から忌憚のない議論していただき、さらに政策をブラッシュアップさせていくというような形で、徳島にふさわしい政策が行われて、政策課題が整理できるように皆さん御協力をいただければと考えております。

簡単ではありますが、挨拶にかえさせていただきたいと思います。

それでは、早速、議事に入りたいと思いますが、限られた時間の中で多くの御意見をいただけるよう円滑な議事の進行に努めてまいりたいと思いますので、御協力をお願いいたします。

それでは1つ目の議題であります労働災害防止部会報告につきまして、審議を始めます。それでは部会長の米澤委員、よろしくお願いいたします。

○米澤委員

それでは、労働災害防止部会の報告をさせていただきます。本日配布されました資料の2を御覧いただけますでしょうか。

令和6年2月21日に、徳島労働局における今年度の労働災害防止に関する取組状況及び令和6年度の労働安全政策の取組・方針等について、慎重に調査・審議しました結果、報告書にあるとおりの結論に達しましたので御報告いたします。なお、会議の中で各委員から出された意見等を令和6年度の労働安全衛生行政の推進にあたって参考とするよう要望いたしましたので、申し送りたいと思います。以上でございます。よろしくお願いいたします。

○上原会長

はい、ありがとうございます。

ただ今の労働災害防止部会の報告につきまして何か御意見はございますでしょうか。

特にございませんでしょうか。

それでは、続きまして、徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画について事務局から説明をお願いいたします。

なお、雇用開発計画につきましては、地域雇用開発促進法第5条第6項に基づき地方労働審議会の意見も聞くことになっているため、お手元の資料にあるとおり労働局長から審議会長に対して諮問がなされています。

○篠原職業安定部長

職業安定部長の篠原でございます。私の方から御説明いたします。

資料は当日配布資料のインデックス1職業安定関係資料の17ページになります。地域雇用開発促進法の枠組みというポンチ絵がございます。上下に雇用開発促進地域と自発雇用創造地域とありますが、今回、徳島県から申請がありましたのは、雇用開発促進地域の地域雇用開発計画になります。この地域雇用開発計画は、雇用状況が非常に厳しい地域、具体的には有効求人倍率が全国平均値を大きく下回るなどの状況にある地域の雇用を促進するために都道府県が計画を策定し、厚生労働大臣の同意を得て、国の助成措置や管轄ハローワークと連携し、企業誘致に対する雇入れ、雇用環境の改善等を進める取組です。

徳島県においては、現在、吉野川市・阿波市・美馬市・つるぎ町が本計画の対象となっており、令和3年度から三か年計画が策定されています。今回、この計画の期間が満了することから、本年3月1日付けで徳島県知事から厚生労働大臣に対して次期計画の申請が行われ、これにつきまして、本日、委員の皆様方に御意見を賜ることにしています。

次期計画は、基本的には三年前に策定された計画の取組・施策を時点修正したものが中心となっておりますが、新たな記載としては、13ページに徳島県の取組が記載されており、持続可能な地域経済を牽引する起業家を育成するため、各種セミナーにより起業家精神を醸成し、創業コーディネーターや補助金による支援を実施するとともに、産官学金言連携による「とくしまスタートアッププラットフォーム」を活用したコミュニティを形成し、「準備期」から「創業」、「成長期」、「安定期」といった、各ステージに併せて支援すること、次のページには吉野川市の取組が記載されており、商業地域の空き店舗等の活用又は移住者が市内の空き店舗等の活用により創業する場合に、改装、必要備品の整備及び賃料に対する補助を行うことなどの記載があります。

従前の計画ではサテライトオフィスの誘致であるとか、企業の誘致が中心でしたが、次期計画では起業家の育成や創業支援といった記載も盛り込まれているところです。

この計画は国の支援、地域雇用開発助成金の支援を活用できると説明しましたが、地域雇用開発助成金については、21ページのとおり、通常300万円以上の整備費用を要して事業所の設置などを行った場合に、対象労働者3人以上を雇い入れた事業主が助成の対象となるものですが、これに対して、創業の場合は対象労働者が2人以上と条件が緩和されるとともに、初年度の助成額が通常300万円の整備費用の場合は50万円になるのですが、これが2倍に上乗せとなり、100万円が助成されます。創業の場合については、条件が緩和されていますので、次期計画の中に創業支援に関する取組が盛り込まれた点については、地域雇用開発助成金の活用も促進されるのではないかと考えています。

また、徳島県が地域雇用開発計画を策定する狙いとしては、基本的には国の助成措置などを活用して費用負担の軽減を図りながら、企業誘致や創業支援を進めていきたいという側面もあるのですが、この計画は資料の13ページに記載のとおり、対象地域の雇用の促進にあたって、労働局・ハローワークと連携してワンストップの情報提供や支援によって、労働力需給の円滑なマッチングを図ることや、公的職業訓練等を通じて能力開発機会を提供することなども盛り込まれています。

このため、計画策定のもう一つの側面としては、徳島県や対象地域の自治体と労働局・ハローワークが、雇用施策の分野において、一つの計画のもとに管内労働市場に関する情報であるとか、雇用に関する情報及び課題を共有して連携を深めていく、また、双方のメリットを生かしながら雇用促進を図っていくという側面もあり、計画期間を延長してこうした連携を継続していくことこそが雇用施策のさらなる展開へと繋がっていくものと考えております。

計画自体は、徳島県が策定していくものではありませんが、労働局・ハローワークとして

も、引き続き、本日、委員の皆様の御意見を踏まえながら、次期計画の推進にあたって国が行っている施策・支援を展開し、雇用の促進につながるよう徳島県とともに取り組んでいきたいと考えておりますので、御審議のほど、よろしくお願いいたします。

○上原会長

ただ今の労働局からの説明について、何か御質問はございませんか。

その他に、御質問がないようですので、「徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画」については妥当であるとの答申をすることとします。

続きまして、令和 6 年度行政運営方針について審議を進めていきたいと思っております。事務局から説明をお願いします。その後、御審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしくお願いいたします。

○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御理解、御協力いただきありがとうございます。私から令和 6 年度の徳島労働局行政運営方針について御説明いたします。

はじめに、今年度の行政運営方針の進捗状況につきましては、全体資料の 51 ページに記載のとおりであり、昨年 11 月の審議会でご説明した内容からは、計上されている数値データの更新や開催した会議やイベントの情報の追記などの変更となっております。このため、時間の関係もありますので、御説明は省略させていただきます。

では、令和 6 年度の行政運営方針について御説明いたします。全体資料の 3 ページの「令和 6 年度（案）労働行政のあらまし」で御説明いたします。4 ページを御覧ください。来年度の最重点施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」、「非正規労働者の処遇改善」、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野等への労働移動の円滑化」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「魅力ある職場づくり」、「多様な人材の活躍促進」を展開していくことにより、「人手不足の克服」、「持続的な賃上げ」、「多様な働き方の実現」を目指し、「徳島ではたらく」を支えてまいります。

まず、「最低賃金・賃金引上げに向けた支援」について御説明します。

今年度につき、事業所内の最低賃金を引き上げ、併せて生産性向上、業務改善に資する設備投資を行った事業主に対する業務改善助成金の速やかな審査支給事務に努めてまいります。

賃金引上げの支援につきましては、全体資料 53 ページの行政運営方針進捗状況の「最重点施策」にもございますように、今年度も最重点施策として取り組んできたところでございます。

左側の取組状況の 3 にございますように、本年 1 月 19 日には、徳島県との共催にて、地方版政労使会議である徳島雇用政策協議会を開催いたしました。当日は、後藤田知事はじめ

本日御出席の委員の所属団体トップの方にも多く御参加いただきました。会議では、公正取引委員会から労務費への適正な価格転嫁に関する指針の説明もなされ、公労使それぞれの立場はあるものの徳島県内におけるさらなる賃上げの気運の醸成を図ることができたと考えております。

会議の場で提案された、賃金引上げ支援に係る行政の助成金等の各種取組を事業主等にワンストップで情報提供することについても、3月21日には徳島県との共催で、賃金引上げに係るセミナーを開催し、徳島労働局からは業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の説明を行う予定としております。

来年度におきましても、働き方改革推進支援センターとも連携の上、持続的賃上げに向けた支援を継続してまいります。

併せて、先程申し上げた賃金引上げに係るセミナーのように、賃金引上げに関する支援措置を実施している徳島県ほか労働局以外の行政機関等の関係機関と連携し、地域が一体となった環境整備に取り組めます。

また、最低賃金制度の適切な運営に向けて、地域の実情やこれまでの審議の経緯などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう徳島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改正された最低賃金額については、業務改善助成金等と併せて、あらゆる機会を通じて幅広く周知を図るとともに、履行確保のための監督指導等を行ってまいります。

次に、非正規労働者の処遇改善について御説明します。

4ページに戻っていただきポンチ絵2点目の非正規労働者の処遇改善ですが、こちらも先ほど申しました「賃金引上げ」につながる取組となります。昨年度来、監督署における定期監督の際に同一労働同一賃金について確認を行い、雇用環境・均等室における報告徴収、派遣労働者については職業安定部での指導等、局内三行政一体となって取り組んでおります。引き続き非正規労働者の処遇改善に注力してまいります。

また、労働力不足が深刻化しつつある状況においては、働くことを希望する者が可能な限り働くことのできる環境づくりが重要であると認識しております。その中で短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、昨年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」として、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」が新設されたところです。新設されたコースや拡充された「正社員化コース」等の県内企業への活用を図ることで、非正規労働者の処遇改善や正社員化等に取り組む事業主を全力で支援してまいりたいと考えております。

次に、リ・スキリングによる能力向上支援について御説明します。

DXの進展など、産業構造の変化が働く者に求めるスキルや、労働需給を大きく変化させようとする中においては、働く者や働くことができる者への「リ・スキリングによる能力向上」を支援し、円滑な労働移動を図ることが重要であるため、労働者の学び・学び直しを企業、個人双方から支援してまいりたいと考えております。

そのために、まず、個人への支援として、公的職業訓練については、徳島県との共催によ

る地域職業能力開発促進協議会において、訓練効果の把握・検証を実施し、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定していくとともに、デジタル分野への重点化を図りながら、訓練コースの拡充にも努め、さらには、自らのスキルアップを希望する非正規労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得する求職者支援訓練の積極的な周知・広報により制度の活用を推進してまいりたいと考えております。

加えて、ハローワークにおける適切な受講勧奨によって、デジタル分野の訓練の受講を促すとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援によって、デジタル分野における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、企業の取組に対しては、昨年より、人材育成と人材確保の好循環を支援するツールとして、県内企業への活用を促進してきた「人材開発支援助成金」について、更なる活用の促進に取り組んでまいりたいと考えております。

特に、「事業展開等リスクリング支援コース」については、昨今のD Xの進展等に対し、県内多くの中小企業をはじめ、その対応に苦慮されることも多い中、産業構造の変化に応じた労働者の学び直しを支援し、企業の事業展開に伴って必要とされる新たな知識・技能の習得や、デジタル・D X化、G X化等に資する訓練を高率の助成によって手厚く支援するものであるため、引き続き、その活用を力強く推進してまいりたいと考えております。

さらに、これら助成金の効果を速やかに事業主に実感してもらうためにも、複雑な申請手続きに関しては、丁寧なサポートを行うとともに、迅速な支給審査に取り組んでまいりたいと考えております。

次に成長分野等への労働移動の円滑化について御説明します。

先月発表の内閣府「月例経済報告」においては、「雇用情勢は、改善の動きがみられる。」と判断され、先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、改善していくことが期待される状況となっております。

また、これを受けて、徳島県内においても、製造業などを中心に、一部産業の求人に底堅い推移がみられるとともに、求職においては、高齢層を中心に、コロナ禍で転職活動を控える動きがみられた求職者層が労働市場へと戻り、転職を目指す動きが活発化するなど、昨年後半より1.1倍台で推移していた有効求人倍率が、直近1月においては「1.22倍」へと上昇し、経済活動の正常化とともに、社会全体における労働力の確保が大きな課題となりました。

こうした状況は、県内企業の多くを占める中小企業等において、より人手不足への深刻さが増すことを示す状況でもあり、ハローワークを中心とする職業安定行政においては、まず、就職に至らない未就職者や、具体的な就職活動には至っていない潜在的求職者など、働くことのできる者と企業とのマッチングを推進するとともに、多様な人材の活躍を支援し、円滑な労働移動を実現してまいりたいと考えております。

そこで、ここでは4ページ目の左側の最重点施策の4番目、「成長分野等への労働移動の円滑化」と右側の基本となる施策のうちの「多様な人材の活躍促進」の(1)の関連する事

項も併せて御説明いたします。

まず、現下の深刻な人手不足の状況の中、地域最大の職業紹介機関であるハローワークとしては、面接会など対面でのイベントを積極的に開催し、求人・求職のマッチング機会を増やし、企業の人材確保を支援していくことにウエイトを置いて取り組んでまいりたいと考えております。また、潜在的求職者のハローワークへの利用を促すため、SNS 等を活用した広報の展開、さらには、地元のイベントや商業施設等において、ハローワーク自身のPRや、オンラインによる求職登録会に取り組むほか、イオンシネマ徳島でのハローワーク広報CMにも取り組み、求職者の確保に努めてまいりたいと考えております。

ハローワークが実施する就職支援や各種サービスについては、これをハローワークが実施していること、ハローワークを利用することで、これらの支援メニューが受けられることを広く知っていただくことが何よりも重要であり、行政サービスの向上の観点からも、引き続き、オンラインも活用しつつ、ハローワークの支援を必要とする求職者、地元企業からハローワークが選ばれる存在となるよう、ハローワークの広報・PRについては、積極的に、さらに充実した内容で取り組んでまいりたいと考えております。

また、オンラインサービスが普及していく中においても、独力では就職に至らない求職者や課題を抱える求職者、民間人材ビジネスを利用できない中小企業等は、ハローワークを頼りにして、ハローワークとの繋がりを求め来所・利用しているものと考えております。

ハローワークの強みは、管内労働市場の状況を的確に把握し、民間の求人情報サイト等では把握できない求人企業の実態や情報を熟知している、それが故に、的確な求人・求職のマッチング支援ができることにあり、このことが、地元企業や地域の関係機関、また、求職者がハローワークに求める役割であると考えております。

こうした地域からの期待に応えるべく、ハローワークにおいては、円滑な労働移動を可能とする環境整備として job-tag 等を活用した職業相談及び求人者支援を進めるとともに、課題を抱える求職者に対しては、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援など、課題解決型支援サービスを通じた、きめ細かな就職支援を進めてまいります。

また、企業に対しては、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情報の収集に努め、人材の確保に資するよう求人企業を重点的にPRしていくほか、求職者ニーズを踏まえ、賃金面を含む求人条件の見直しを促すとともに、求人内容、事業所情報の充実を図るなど、能動的な取組によって、さらなる、求人・求職のマッチングの向上に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い、いわゆる「人手不足分野」のマッチングを支援するため、ハローワーク徳島の「人材確保対策コーナー」を中心に、重点的なマッチング支援にも取り組んでまいります。

また、ここからは「多様な人材の活躍促進」にも重なる話になりますが、特に、若年人材の確保については、県内企業の採用意欲が高い一方で、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、ユースエール認定制度を活用した重点的な企業PR等を実施して、県内企業の人材確保に資する取組を着実に進めてまいりたいと考えております。

こうした取組の一環として、次年度においても、高校生や大学生向けの就職面接会については、参加対象者を新規学卒者に限定することなく、求人の充足に資するよう、既卒者や若年求職者等にも参加対象者の拡充を図るとともに、若手社員によるオンライン企業説明会を開催し、参加企業のPR等にも取り組むほか、就職面接会においては、企業側から学生に対しオファー、アプローチできる仕組みを設けるとともに、面接会に参加できなかった企業へのフォローとして、求人情報を会場内で併せて提供していくなど、引き続き、地元企業の人材確保支援にウエイトを置いた形での開催に、注力して取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、人材の確保にあたっては、高齢者、障害者、就職氷河期世代などの多様な人材の就業参加を促していくことも重要であり、高齢者雇用においては、ミスマッチの要因の一つとして考えられる、双方の意識の改善を図るため、従来から取り組む「高齢求職者向けセミナー」の開催に加え、新たに企業向けに「シニア人材活用セミナー」を開催し、管内労働市場の動向や求職者の年齢構成、シニア人材を活用することの有効性や業務の細分化と切り分けによる人材の活用手法等も説明し、求人・求職双方の理解を深めるとともに、次のステップとして、セミナー参加企業・求職者による「シニア就職面接会」を開催し、高齢者雇用におけるミスマッチの解消に向けた取組も開始しております。

次年度においても、引き続き、こうした企業、求職者双方へアプローチしていく手法により、マッチングの向上を図るとともに、シニア人材の活用により、労働力不足の改善に繋げてまいりたいと考えております。

加えて、本年4月より法定雇用率の段階的引き上げ等が予定される障害者雇用については、人材確保の観点からは、支援対象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認識しております。

特に、発達障害等を抱え、就職活動に困難性を伴う高校生、大学生への就職支援としては、就職活動の早期の段階から、学校とハローワークが連携を図り、障害者手帳の取得の有無に関わらず、個々の学生の状況・特性に応じ、ハローワークの障害者担当部門における各種支援メニューを活用した支援を実施することで、就職を実現していくとともに、採用後の職場定着を図ってまいりたいと考えております。

こうした取組については、単に配慮を要する求職者への支援にとどまらず、企業側においては人手不足の解消にも資する取組であると考えており、多様な人材の就業参加、活躍促進等については、引き続き、注力して取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、就職氷河期世代に対しても、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チームが計画的、総合的な支援を実施してまいります。

また、何より、こうしたハローワークが進める各種施策や取組については、地域の経済団

体や労働者団体、これに加え、自治体等との連携、協力のもとに進めていくものであり、徳島県が進める雇用施策、産業施策等ともあいまって効果を発揮していくものと考えております。

こうした観点から、昨年10月より、職業安定行政においては、組織間の連携強化等を目的として、徳島県庁との間で職員の人事交流を開始したところであり、2年目を迎える令和6年度においては、若者の県内就職の促進・定着、高齢者、障害者などの多様な人材の活躍促進において、雇用促進戦略の更なる展開を図り、ハローワークが地元企業や求職者から選ばれる存在となるよう、企業の人材確保を支援していくとともに、求職者へのきめ細かな支援を行い、人手不足の克服に向けた各種施策・取組を、力強く進めてまいりたいと考えております。

次に、今御説明いたしました最重点施策を進める上での基本となる施策として、「魅力ある職場づくり」、「多様な人材の活躍促進」に取り組んでまいります。

資料6ページを御覧ください。魅力ある職場づくりのうち、「安全で健康に働くことができる環境整備」について御説明します。

まず、①の長時間労働の抑制についてですが、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、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を、引き続き実施してまいります。

また、先ほど局長からも申し上げたとおり本年4月から、建設業、自動車運転者、医師等にも、時間外労働の上限規制が適用されることとなっております。上限規制を着実かつ確実に実施していくための施策として、各種説明会等を実施するほか、自動車運送業については、時間外労働の上限規制と改正後の改善基準告示の内容に関する周知、トラック運転者に関する荷待ち時間の削減に向けた荷主への要請、賃金水準の向上に向けた、賃金の原資となる適正な運賃の周知などの取組を実施してまいります。

医師については、徳島県医療勤務環境改善センターによる相談対応を行うなど、徳島県をはじめとした関係機関と連携し、医療機関への適切な支援を行ってまいります。

次に、②の労働条件の確保・改善対策として、基本的労働条件の枠組及び管理体制の確立・定着のための監督指導を徹底することとしておりますが、中小企業等に対しては、企業が置かれた状況などその事情を踏まえて丁寧な対応に努めます。

一方、指導に従わず、法違反を繰り返すような重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。令和5年の監督指導や司法処分の実施状況については、労働基準部資料1～2ページにまとめていますので、後程御確認ください。

次に、③の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でございますが、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」では、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進等、8つの重点事項を定めており、主な取組をアからキにまとめています。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います。

令和5年の労働災害の発生状況は、本年2月速報値で、死亡者数は前年同期から3人減少して6人、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同じく87人、10.3%減少して760人となっております。令和5年の労働災害発生状況の詳細については、労働基準部資料3～5ページにまとめていますので、後程ご御確認ください。

14次防の初年度である本年度は、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の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みました。令和6年度においても、14次防に定める各重点事項の取組を推進し、労働者の安全と健康の確保を図ります。

次に、④の労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございますが、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、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づく適正な認定に万全を期してまいります。

特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、調査が多岐にわたり、長期間を要することもあるため、定期的な事案検討会の開催など、確実な進行管理により、迅速・適正な事務処理に努めてまいります。令和5年度の労災補償の処理状況については、労働基準部資料10～11ページにまとめていますので、後程御確認ください。

続いて8ページ(2)、魅力ある職場づくりのうちのもう一つの柱である「ハラスメントのない職場づくり」でございますが、変わらず労働局にはセクハラ、マタハラ、パワハラ、といったさまざまなハラスメントに係る相談が多く寄せられております。

黄色のインデックスの雇用環境・均等室関係資料の1～6ページまでが各種ハラスメント防止についての事業主向けリーフレット、7～12ページが「カスタマーハラスメント」に係る資料となっております。

現状、労働法においてはカスタマーハラスメントに係る防止措置を講じることを定めておりませんが、カスタマーハラスメント、顧客等からの不当な要求や過度の苦情等があれば、そこで働く労働者にとって働きやすい職場環境とはなりません。

就職活動中の学生に対するハラスメントやカスタマーハラスメントを含めたあらゆるハラスメント防止対策を一体的に講じていただくよう事業主に対し、引き続き助言等を行ってまいりますとともに、相談者に寄り添った相談対応、紛争となった場合の調停等による紛争解決援助等きめ細かに対応してまいります。

次に、多様な人材の活躍促進について御説明します。

こちらについては、「多様な人材の就労・社会参加の促進」と「多様な働き方が可能となる環境整備」から構成されております。

まず、「多様な人材の就労・社会参加の促進」についてですが、このうちの若者、障害者、

高齢者などについては、「成長分野等への労働移動の円滑化」の部分で御説明しておりますので、ここでは「①育児・介護と仕事の両立支援」について御説明します。

育児・介護休業法に関する説明会の開催等あらゆる機会を活用して、法の内容の周知徹底を行うとともに、助成金も活用し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。また、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行うこととしております。

なお、直近の改正育児・介護休業法の施行は、昨年 令和5年4月1日に施行となりました1000人を超える企業の男性の育児休業等の取得率の公表の部分となります。こちらにつきましても、徳島労働局管内の義務企業につきましてはすべて公表いただいております。

昨年12月に閣議決定されました「こども未来戦略」では「共働き・共育での推進」の実現のため男性の育児休業取得促進や育児期を通じた柔軟な働き方の推進に向けた取組を今後一層推進していくこととされております。

これを踏まえまして、子が3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に対して出社・退社時刻の調整や、テレワーク、短時間勤務などの柔軟な働き方を選べるようにする制度の創設等を内容とする育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正法案が今国会に提出されることとなっております。

法律が成立しましたら、県内の事業所、労働者の皆さんにしっかりと周知を図ってまいりたいと考えております。

また、「労働行政のあらまし」にはありませんが、女性の活躍促進も重要と考え、全体資料の15ページにある行政運営方針の36ページには盛り込んでおります。

女性活躍推進法に基づく、男女の賃金の差異の公表につきましては、301名以上の労働者を雇用する企業に公表義務があり、徳島労働局管内の義務企業においては、100%公表いただいております。

この賃金の差異の公表につきましては、数字自体に注目が集まる傾向にございますが、男女の賃金の差異は雇用管理、具体的には男女の募集、採用、配置、昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものと考えております。

この男女の賃金の差異の情報公表を契機として、各企業において男女の賃金の差異が生じている要因分析をしていただき、そのために今後企業においてこういった取組がなされるか、またそのことによって数年の経緯を見た時、差異の数字としてどういう変化が生じ、女性活躍が進んだのか、等といったことこそが重要となります。そのあたりを丁寧に周知してまいりたいと考えております。

次に、「多様な人材の活躍促進」のもう一つの柱、「多様な働き方が可能となる環境整備」についてご説明します。

①の「フリーランスの就業環境の整備」ですが、「フリーランス・事業者間適正化等法」は今年秋頃までに施行予定となっております。フリーランス新法に係る資料につきましては、第1回審議会の際にお配りし、その後新しい資料が届いておりませんので、今回特に資

料をご用意しておりません。

フリーランスで働く方の「就業環境の整備」に係る部分を雇用環境・均等室において行うこととなり、具体的には、募集情報の提供の際に虚偽の表示等をしてはいけないこと、育児・介護といったワークライフバランスに配慮すること、ハラスメントに関する相談対応等必要な体制整備、といったこととなります。政省令、指針の整備は今後、ということになりますので、委員の皆様方には、また情報提供差上げますので、よろしく願いいたします。

また、「フリーランス」という形ではあるものの、実質労働者性が認められるような場合は、各労働法が適用となりますので、就業状況等を丁寧に聴取しながら引き続き対応してまいります。

次に「②適正な労務管理下におけるテレワークの推進」ですが、テレワークは、柔軟な働き方、介護や子育てとの両立にも資するものです。コロナ禍におきまして一定程度はテレワーク普及率も進んできたと認識しておりますが、規模の小さい企業が多数を占める徳島におきましては未だ広く普及した、とは言えない状況となっております。

引き続きまして、テレワークガイドラインの周知を図りながら、適正な労務管理の下で安心して働くことのできるテレワークの導入、定着促進に努めてまいります。

以上申し上げてきた労働局、労働基準監督署、ハローワークが進める各種施策や取組については、地域の経済団体や労働者団体、これに加え、自治体等との連携、協力のもとに進めていくものであり、とりわけ、徳島県が進める各種施策等との連携が重要と考えております。

こうした観点から、地方版政労使会議である「徳島雇用政策協議会」を徳島県と合同で開催することとしたところであり、引き続き、徳島県とともに「人手不足の克服」、「持続的な賃上げ」、「多様な働き方の実現」を目指し、「徳島ではたらく」を支えてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上となります。

○上原会長

どうも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が、その前に坂田委員から質疑が出されていますので、まずこれについて、事務局からの回答をいただいた後に、委員の皆様から自由に御発言いただくという形で進めてまいりたいと思います。

それでは初めに、坂田委員からの質疑に対して事務局から回答をお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

現状、徳島労働局管内におきまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等の義務企業となる 101 人以上の企業 190 社におきましても策定・届出率は 100%という状

況となっております。

努力義務となっております企業規模の100人以下の企業におきましては、18社が「行動計画」を策定されて労働局にお届けをいただいているという状況となっております。

各社の行動計画の公表状況を見てみますと、300人以下の企業のうち123社が「女性の活躍推進企業データベース」を活躍いただいております、中小企業においても女性活躍促進の取組を実施し、それをPRしたいという意向を持っておられると受け止めておりますし、女性の積極的な採用や登用は「人手不足」という喫緊の課題への対応という側面もあると考えております。

実際に中小企業が取り組んでおられる女性活躍促進の具体例でございますが、当局がヒアリング等を行なったところによりますと、例えば女性の少ない業種・職種への女性の応募を増やすために、作業服を着た女性や作業しているイラストなどをチラシに全面的に掲載して、「男性の職場」というイメージの払拭に務めた。あるいは女性用の更衣室を新たに設置するなどして、これまで女性が配置されていなかった職種に女性を配置した。それから女性の管理職登用のために、行動計画で数値目標を掲げ、まずは管理職手前の女性リーダー職に登用し、個別に育成を図っている。それから過去に女性が管理職だったケースがなく「女性が管理職に就く」という職場風土がそもそもないという企業においては、女性自身も「管理職を目指す」、「管理職になる」という意識がないことが多く、企業側も女性の登用には慎重な考えをしていた時期もありましたが、女性自身の希望に関わらず登用することとして育成を図っています、といったような事例がございました。

事前に送付いたしました資料で黄色のインデックスがついているところが、雇用環境・均等室の関係資料となりますけれども、その雇用環境・均等室関係資料の13ページ以降に「働き方改革事例集とくしま」という資料を配布しております。特に女性活躍に特化した資料ではございませんけれども、「女性活躍促進」も働き方改革の取組の一つでございます。

徳島県内の身近な企業の取組を御紹介し、こういう取組であればわが社でもできる、といった形でお役立ていただきたいと考えまして作成した資料になります。

この「事例集」の中には、女性活躍促進に関するものとして「女性特有の病気に係る健康診断について会社負担で行っています」といった取組もございまして、男女を問わず育児と仕事の両立支援にも関するものとして多くの企業において「男性の育児休業取得促進」ですとか「年金を取得しやすい環境整備」に取り組まれている様子が御確認いただけるかと思っております。

育児と仕事の両立に向けた支援として、行政といたしましても男性の育児休業取得につきましては強力に進めているところでございまして、年休をはじめとして、休みやすい環境整備も働き方改革につながる取組と考えております。

共働き世帯が増える状況であっても、家事・育児といった負担の多くを女性が担っている状況があると指摘されているところでございまして、「ワンオペ育児」といったものが少子化の一つの原因であるといった指摘もございまして。

男性にまずは短期間からであっても育児休業を取得いただいて、育児が想像以上に大変であるということをご共有いただくことは非常に意義深いことと考えており、男性に育児や家事により一層参画いただくことで、女性が働き続けやすい環境が作られ、ひいてはより女性活躍が進んでいくことの一助になると考えております。

年休取得に関しましても、さまざまな理由で皆が遠慮なく休みをとることができる環境になっていることが、育児休業を含め、さまざまな休暇制度が利用しやすい環境につながっていくものと考えております。

子育て中の女性からは、「子どもの看護休暇制度があっても、それでは足りずに子どもの病気等の場合の対応ですとか、学校・保育園等の行事で年休を使い果たしてしまう。自分のリフレッシュのために使うことはできない」という声を伺うこともございます。誰もが休みやすい、年休も遠慮なく取得できる環境整備が、性別に関係なく育児休業も取得しやすい環境につながっていくものと考えております。

労働局といたしましては、女性の活躍を促進することや、仕事と育児・介護の両立を支援することが人材の確保や定着につながるというメリットも示しながら、企業の規模を問わず取組が進むよう、機会をとらえた周知啓発に努めてまいります。

なお、コロナ前後の働き方の変化についてですが、会議や打ち合わせなど、リモートで対応するものが増加している印象がございます。ただし、コロナ以前より多様な働き方の一つとして進めておりましたテレワークにつきましては、コロナ禍が追い風になってもう少し拡大して行くのではと考えておりましたけれども、当局管内におきましては、目立って増えているという印象は現在のところ持っておりません。会社によっては「コロナ対策だったので、今となっては不要です」という御意見を伺うこともございました。

ワークライフバランスという観点からは、自宅でテレワークといった場合は通勤時間が不要といった利点もございますし、いずれにしろ、テレワークという働き方も選べる、選択肢が多くあるということは好ましいことと考えております。

「働き方改革事例集とくしま」の中にも「コロナの際は多忙を極めていて、その後、家族との時間を大切に考えるようになった」、「休日勤務時間等労働者の希望に沿う働き方を考えるようになりました」といった御意見もいただいたところでございます。

「業種的にテレワークは馴染まない」ということではなく、会社の中のこの部署であれば可能といったことも含めて、各企業に丁寧に説明しながら、多様な働き方、誰もが働きやすい環境整備について、今後もより一層進めてまいりたいと考えております。

回答は以上となります。

○上原会長

ありがとうございました。

ただ今、事務局から回答がありました。御質問をいただいた坂田委員、よろしいでしょうか。

○坂田委員

非常に丁寧にお答えいただきまして、ありがとうございます。女性活躍、ダイバーシティ推進が多様な働き方の推進、企業側の経営にもプラスになっていくと思いますので、さらに推進をしていただきますようお願いいたします。

○上原会長

ありがとうございます。坂田委員から事前にだしていただきました質疑につきまして、ほかの委員の方で何か御意見がございますでしょうか。

○高畑委員

今のお話の中で、働き方がどう変わったかってことに関して、私の会社でいくつか感じたことがあります。この三年に近い期間、サービス業にとっては本当に仕事の量の少ない厳しい時間を経て正常に戻ってきました。新しい動きとして、ひとつは新卒で入ったうちの会社しか知らない社員が、他の会社もみてみたいというような動きがあります。コロナ禍の2019年から2020年に採用した人は、忙しい普通の状態を知らないできていて、それが去年ぐらいから通常に戻ってきて、こんなに忙しくなるんだ、こんなに残業があるんだっていうことと、会社が嫌で辞めたいとか、きつくて辞めたいと言ってるんじゃないかと、ほかの会社を見てみたいとか、東京で働いてみたいとかっていう話が出てきています。これまでの辞めたい理由とちょっと違うなと感じています。そして、また会社に戻ってくる機会を作ってもいいんじゃないのか、若いうちに東京でチャレンジしたけれど、やっぱり徳島がいいというのであれば、会社に戻って来れるような仕組みを作らなきゃいけないんじゃないかなっていうことを感じたところです。

それから、ワークライフバランスについてですが、家庭の状況がコロナ禍で結構変わってきて、仕事が一番で時間の使いかたを判断するのではなく、介護の問題が出てきたので、残業が多い部署や労働時間が不規則な部署の人から子供が小学校に上がるまで定時に帰られる部署に異動させてほしいとか、又は下請け働くという形はどうなのかと話が出てきています。短時間のパートを選択してしまうと、一旦退職金を払って退職し、給料が下がりますが、準社員という名前の制度を作ったらどうか、働き方に関して経営者は国の方針を待ってられないというような意見が出てきています。このような中で人材を確保して行くには、経営者がかなり柔軟な制度や組織作りをしていかないといけないなと感じています。最近の感想を話させていただきました。

○上原会長

ありがとうございます。事務局からコメントがございましたらお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

本日御紹介させていただいたテレワークのほかにも副業・兼業、短時間正社員など「多様な働き方」がごございます。若い方たちの価値観にちょっと追いついていないのかなというようなどころも少し感じながら話を伺っておりました。

若い時に東京や大阪などの都会に行って、いろいろな経験を積みたい、いろいろな視点から物を見てみたいというような考えをもたれるのは非常に素晴らしいことだと思いますし、経験をした後に、やっぱり徳島に戻ってこようとなったとき、「徳島ではたらく」を支えることについては、委員の皆様方やいろんな立場の方から御意見等を伺いながら、行政機関としてできることを一生懸命支えて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す。坂田委員の質疑について、何か御意見のある方はいらっしゃいますか。

ないようですので、それでは委員の皆様からほかの件につきまして御発言をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○島委員

労働局から説明をいただいた中で、一番多くでてきたキーワードは「「徳島ではたらく」を支援する」ということだったと思います。働き方改革もなかなか難しいし、人材不足という面などを考えますと、私たちは徳島で働くことを選んでいます。そうでもない方が依然多くいます。他の地域で働いてしまう方たちに対して、もっとギアを変えて、徳島で働くことが標準になるような、改革的なことをしていかないと、私たちは徳島の魅力を感じてるんですけど、感じてない方々に如何に徳島で働くことが幸せで、選択肢として有力なんだというようなことを知恵を絞ってやっていかないといけないなと思っています。

具体策はないのですが、やはり学校の教育が一番の入り口というか、早い段階で徳島には素晴らしい中小企業がたくさんあって、企業規模ではなくて、働きがいがあるところを、教育に上乗せていくようなことをしていかないと、一旦社会に出てしまってから徳島に戻って来るには限りがあります。

もう一つは、労務費のための価格転嫁をしなければ、賃金引上げや最低賃金対応が難しいということになっています。国が全力を挙げてやってきている状況になってはいますが、それはそういうことを公表してやっていることが魅力になって、「わが社は労務費のための価格転嫁をできるだけやっています」と言うような企業が就職先として選ばれるようになるというように、一つ前に進めていくということも必要ではないかなと思います。単年度の賃金引上げに終わっては徳島の魅力を引き上げていくことは無理なことであり、この流れはまだ続けていくことが必要です。そのような感想と皆さんのお知恵をお借りしたいと言う趣旨で発言しました。

○上原会長

島委員から非常に大きな問題提起をいただきました。徳島の魅力をどういう形で、労働関係の中でうまく表現していくかという問題なのかなと思います。そのための具体的な知恵とか工夫ということが必要になってくる。それについて労使の協力や労働局の政策的な後押しが必要になってくるのではないかなと思いますが、事務局の方から何かコメントをお願いできればと思います。

○竹中労働局長

大所高所からの御意見どうもありがとうございます。おっしゃられたとおり徳島県には魅力度の高い職場がたくさんあることを伝えていかなければならないことは、我々も非常に感じているところです。そのための我々の武器として何があるだろうか考えたときに、一つは、ここは優良な企業であるということを世の中に言える、例えばえるぼしであるとか、くるみんであるとか、ユースエールであるとか、国がお墨付きを与えるすばらしい企業であることを労働局としてもしっかり周知していくことが、魅力ある働く場がたくさんあることを伝えていく術であると思っております。

ただ、労働局としても限界があるというところもありまして、例えば、労務費の価格転嫁などをしっかりやっているという企業に関しては、中小企業庁のパートナーシップ共同宣言に取り組んでいることを発信していくことも一つの方策かなと思います。そのあたりは労働局も含め四国経済産業局や徳島県などの関係機関がタッグを取り組んでいく、我々が知っている情報は幅広く企業の方々にもお伝えし、また求職者の方にもお伝えするということをしていかなければならないと思っております。

昨日策定された徳島県の新しい総合計画においては、徳島県の魅力度をアップしていくために、いろいろ政策を打っていくことも掲げています。当然、雇用・労働分野についても取り組んでいくことが含まれていますので、先ほど事務局からの説明の中で、徳島県とも連携して雇用政策・産業政策に取り組んでいくということをお話させていただきましたが、そこらあたりも意識しながら、徳島県が発信する魅力、その中にある職場としての魅力については労働局でも発信していくことを考えているところでございます。

そのような周知については、行政は苦手だとか下手だという御意見をよくいただくところですので、こういった周知のあり方がいいのではないかなということについて、お知恵がありましたらお聞かせいただければと思います。

以上です。

○上原会長

ほかの方お願いします。

○佐野委員

最近の若者・新卒者の就職に関してですが、私どもがお話している中小零細企業のことなのですが、久しぶりに技術系の新卒者が入社してきたのですが、今の子供さん達はすごく精神的に柔なので、普通に指導しているのだけれども、それが怒られていると捉えてメンタルを発症して会社を辞めてしまうということが、最近よくあります。せっかく入った会社でメンタルになって、一生立ち上がれない、事業所にとっては労働力の損失にもなります。そのような若者たちに対する知恵が事業所にはないのです。

メンタルの新卒者の方たちへのフォロー、そういう方たちが入ってきたときの事業者に対する指導・支援にも問題があるということを知っていただきたいと思っております。せっかく入った方がメンタルになってなかなか立ち直れないことは本当にもったいない現状です。このような現状を知っていただき、政策の中に入れていただけたらと思います。

○上原会長

はい、ありがとうございます。

今の佐野委員の御指摘について労働局からコメントはございますでしょうか。

○篠原職業安定部長

事業所の方も若者とどう接したらいいか悩まれているようです。

次年度の若年者地域連携事業において、具体的な取組はこれから検討していくこととなりますが、従来は、学生に対して職業を紹介するキャリア教育的なセミナー色が強かったところ、次年度は少し中身を変えて、高校生を対象に、徳島県内にもこのような先進的な取組を行う企業等があるということをしてPRし、説明するセミナーを、高校生の県内就職を促進する観点から、企画していこうと考えています。

また、事業所の人事担当の方などを対象に、若者がどのような企業や労働条件、雇用環境に魅力を感じるのかといった企業向けのセミナーも企画しており、セミナーの開催を通じて、行政からも情報をしっかり発信していきたいと思っております。その中で、委員がおっしゃられたような、若い方がすぐ会社を辞めてしまうといった課題もありますので、どのような方策により、若者の職場定着を図ることができるか、こうした視点からの内容も企業向けセミナーのメニューに含めていきたいと考えております。

○小宮山労働基準部長

安全衛生行政の一環として、メンタルヘルス対策がありますが、取り組む事業場の割合を上げていくということに取り組んでいます。

また、産業保健を担当するスタッフの研修に力を入れていくことにも取り組んでいきたいと思っております。若者に対してというわけではありませんが、メンタルヘルス対策について申し上げました。

以上です。

○上原会長

ありがとうございました。佐野委員、よろしいですか。

○小合委員

私が日常的に現場の人と接していて、その中で、どんな業種でも大なり小なり人手不足の話が出てきます。例えば、流通小売業ではパートさんの求人が全然こないとか、正社員として新卒者の採用をかけてもなかなか来てくれないというお話を聞きます。

ひるがえって、有効求人倍率の数字を見ますと、現場での実感と少し乖離しているように感じます。これはハローワークを通して求人するかどうかで生じるのだろうと思います。例えば、パートタイマーで働きたいという方が簡単にスマホで仕事を探せる時代になっています。そうした時に、国や県などの行政が何か有効な政策をしようとした場合、ハローワークを通さない民間の求人の実態がどうなってるのか、今日この資料の中にも出てますハローワークの数字と、世の中に出回っている求人の量がどれくらい乖離があるのかという事を見ていこうとか、より実体に近づけようとかということについてどのようにお考えなのかお尋ねしたいと思います。

○上原会長

事務局から今の御質問について回答をお願いします。

○篠原職業安定部長

民間が出している求人を含め、有効求人倍率を把握することは困難であると考えます。また、ハローワークに出している求人と同じものが民間の求人サイトに掲載されていることも往々にしてありますので、民間サイトの求人数とハローワークの求人数を比較すれば実態が把握できるというわけではありません。

人手不足の現状と、有効求人倍率が1.22倍という現状に乖離があり、ハローワークを利用しない企業が多いのではないかという御指摘だと思いますが、確かにハローワークを通さなくても、求人は募集できますが、ハローワークの強みというか良さは、徳島県内の労働市場であるとか、地域の企業の実態などについて、ウェブサイトでは把握していないような情報までハローワークの職員がその事業所とネットワークを構築して把握し、事業所をよく知っているからこそ、適切な求人と求職のマッチングができるということにあり、また、その結果、人材の定着も図られているのではないかと考えています。

現状、人手不足で人材が集まらないというのであれば、まずは、ハローワークに求人を出していただいて、求人担当者制や事業所担当者制で、採用に至るように、求人事業所の方もしっかり支援していきますので、まずは、ハローワークをご利用いただくことが人手不足

への最良の対応策ではないかと考えます。

○竹中局長

人手不足の実態とハローワークの求人倍率の数字が乖離しているように感じると御指摘がありました。新規高卒者の求人倍率は、過去10年間で最高の3.0倍を超えている実態です。求人が3つあっても1人も高校生がいないような状態を見ていただくと、実感に近い数字になるのかと思います。

また、ハローワークに来て求職申込をしてくださる方も、職種の希望が一致しないので、求人・求職の数字は両方あるから1.22倍になるけれど、職種ごとに見るとまた違った数字が出てくるので実感と違う数字になっているとお感じになられるのかと思います。

ただ、先ほども安定部長が申し上げたとおり、一度ハローワークに求人申し込んでいただいた企業には、その求人が魅力的に見えるように、あるいは条件で見直していただけるかどうか、きめ細かに御相談をすることによって、求人が充足されるよう支援・サポートして行きたいと思っておりますので、是非ハローワークご利用いただければと思います。

○上原会長

ありがとうございました。よろしいですか。

それでは、ほかに御意見などありますでしょうか。

○岩崎委員

阿南市羽ノ浦町で小さい電気屋を営んでおります。従業員もいますので、ハローワークさんにお世話になってます。規模が小さいので、一人だけ冷蔵庫を運ぶ人を雇っています。この業界というのは、皆さんもたぶん御存知だと思いますが、家の近くに家電店が残っていますか。減っていく一方です。一番のお客様は、修理とか電球の取り換えとか小さいことがほとんどで、大きい量販店で買い物はできません。私のようなお店に「頑張っよ」「止めんとっよ」というお声を聴きます。周りの店は止めていきますので、量販店に行く人もいれば、うちに気づいて、「見ていただけないでしょうか」と聞いてくる方もいました。だから、将来「人を増やしていかないかな」って考えています。

ただ、店が止めていく理由は、先ほどの島委員が「徳島に人がいなくなる」と言っておられましたが、それと一緒に。僕は店を継ぎましたが、近所の商店主を見ると、後を継いでいる人は少ない。僕は小さい頃から親を見て、仕事を継ぐかなと思っていましたが、大学に行って、東京の街に出て遊びたいな、大きい会社入って、芸能の人と出会って、そんなことを思い浮かべていましたが、関東の高校行ったのですけど、最終的に高校を卒業したら帰って来いと、大学に行ったら帰って来いと云っても帰って来なくなるから帰って来いと言われ、1年間丁稚奉公した後、自分の店を継いで今までやっています。農業やっている方の息子さんが農業をやらないことはいっぱいあります。商売やっている方の息子もほと

んど後を継ぎません。僕が23歳のころ、女性に「お付き合いしてくれませんか」と言ったのですが、「3K、きつい、汚い、危険は嫌だ、高校しか出ていないでしょ」と言われました。

何が言いたいかと言いますと、私が後を継いだのは、親が一生懸命仕事をしているのを「楽しそうやな」と思ったからです。たいていの方は、「嫌やな、こんな仕事」「なんぼやったら儲かるん。辛いだけ」って言い、そういう姿を子供が見ていたら、後を継ぐはずがないと思います。これだと店は減ります。だから、家庭で子供を育てる中で、どうやって自分の背中を子供達に見せるかだと思います。親がやりがいを持って仕事をしていると、子供もそれなりにやってみたいと思うと思います。「嫌だ」「つまらない」では、その仕事は選ばないと思います。徳島県の魅力、子供たちにとってすごく魅力があるようなコンテンツのある仕事があれば、本当の人材流出も防げるし、街も、もっと活性化してくるんじゃないかと思っています。

僕が小さい頃の自分の街っていうのは、ものすごく良い街でした。子どもが遊べる楽しい町だったんですけど、今はもうシャッターが全部閉まっています。僕も羽ノ浦町商工会の会長をしてますので、どうかして昔の街並みを戻したいなと思ってはいますが、なかなか駐車場の問題とかいろいろな問題がありますが、街の活性化、引いては市の活性化、県の活性化につながっていくようなことを皆さんと一緒に考えることができれば、ここへ来た意味もあるのかなと思って聞かせていただいております。以上です。

○上原会長

今の岩崎委員の御指摘になった問題としては、吉野川・美馬地域雇用開発計画にも関わってくるような問題なのかもしれないと思いつながらお聞きしましたが、事務局からコメントをいただければと思います。

○篠原職業安定部長

企業誘致や創業支援、また、地域の活性化ということであれば、徳島県などの自治体において、一義的には対応いただく必要があるところですが、例えば、吉野川・美馬地域雇用開発計画などのように、我々が協力できる部分として、労働力需給の円滑なマッチングを図ることであるとか、職業能力開発の推進・公的職業訓練を通じて人材を育成していくという部分、ここについては、しっかり役割を果たしてまいりたいと考えます。

地域の雇用分野における協力という形にはなりますが、徳島県などの自治体と、国である労働局が課題を共有し、連携してやっていくことが、しいては、地域の活性化や地方創生にも繋がり得るものと思っておりますので、引き続きしっかり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。岩崎委員、よろしいですかね。

はい、それでは米澤委員、お願いいたします。

○米澤委員

今回の重点政策を見ても労働・雇用については、労働基準法だけではなくて周辺法律もすごく増えてきて、労務管理が大変な状況になっているなど実感しています。私たちも相談を受ける時に、多様な人材の活躍であるとか、魅力ある職場づくりのために、制度・整備しなければいけないと思うのですが、労働基準法は、労働者保護を目的とした罰則のある重たい法律ですが、労働契約法には罰則がありません。それに関連して、同一労働同一賃金についての監督署の調査の中で、毎回アンケートくださりますが、このアンケートの中で、正規社員には出していますか、非正規にも出していますかなどがあります。非正規社員の契約は、国が考えるよりも、中小企業の多様な雇用の仕方、従業員に合わせて合わせざるを得ないような雇用があつて、正規・非正規とくくれないような契約があり、回答に困るような企業さんもあります。監督署のアンケートは周知啓発なのですね。

同一労働・同一賃金の「均等」はまだ分かるのですが、「均衡」となると説明のしようがない面があります。ガイドラインで事例を示してくださってるのですが、4月1日から雇用形態が複雑になり、その説明をしなければなりません。企業にはさまざまな課題があるので、経営者の方にわかりやすく、徳島の実態にあつた指導をしていただくよう要望します。

○上原会長

米澤委員からは、要望ということで発言がありました。

そろそろお時間となってきましたが、最後に御発言したい方はいらっしゃいませんか。

○佐野委員

健康診断の件です。事業主は従業員の健康診断をしますが、その際、医師の意見を求められます。法律で決められていることだと思います。以前は指導として指摘されていましたが、今は、優良企業であっても医師の意見を求めなければ是正勧告がでます。健康診断をしてくださった病院に行つて、意見を求めたのですが、その先生は産業医の資格を持っているのですが、「会社の事情が分からないのに意見は書けません。」言われました。

医療機関のドクターたちに対して、健康診断した場合には、医師の意見を記入するよう労働局から指導してもらうことはできないでしょうか。

経営者にとって監督署から是正勧告をもらうことは、とても重たいものです。真面目に健康診断をしたのに、医師の意見を聞かなければならないという知識がないために是正勧告を受けてしまうのですが、労働局から医師会のドクターに対して、医師の意見を書くように指導していただきたいということが私の意見でございます。

○上原会長

何かコメントはございますか。

○小宮山労働基準部長

労働局と産業医が接触する機会というのもございますので、そういう時に、ただ今伺ったようなお話に対応してまいりたいと思います。

○上原会長

時間が超過していますが、どうしても発言されたい方はいらっしゃいますか。

○宮本委員

トラックのドライバーの関係で、再度お願いをさせていただきます。

今年の4月から、改善基準告示の改正と、ドライバーの残業時間の上限規制がスタートします。労働局の皆様には、標準的な運賃の促進を周知していただくのと、ドライバーも本当に残業ができないということを丁寧に周知していただきたいと思います。お願いします。以上です。

○上原会長

ほかに御質問はございませんか。

○協田委員

先ほど局長の方から、徳島県と連携してワンストップでやっていくという話もありますが、私は徳島県の商工労働部で主管課長をやっているときに、労働分野はちょっと異質なんです。データを国が持っているので、徳島県と一緒にやっていくイメージが分からないのです。労働に関するデータは全部国が持っているので、人手不足に関するデータなどについても国が持っており、県としては労働局の施策についていくしかないと思っていました。

徳島県も労働に特化した組織を作るようです。来年度の話なので、どういう風に進めていくのかわかりませんが、今わかっている範囲で、どういうふうにしていくのかわかっているところをお聞かせいただければありがたいなと思います。

○竹中局長

ご質問ありがとうございます。

いろいろとやり方がある中で、これから詰めていかなければならないところですが、一つは、昨年10月から県庁の職員と労働局の職員の人事の交流をしていて、これまで以上に情報のやり取りが円滑になってくると思いますし、また、日常的に声をかけやすいという

ところも出てくるのではないかと考えています。そういった中で、いくつかのイベントやセミナーなどを一緒に取り組んでいくことを積み重ねる中で、お互いの役割分担も見えてくるのではないかと期待しております。

そして、お互いの得意な分野をやっていく中で効果を発揮していければいいという希望を抱いております。そういう思いであることに御理解いただければと思います。

○上原会長

どうもありがとうございました。

それでは時間を超過してしまいましたので、以上もちまして第5回第2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。

各位の皆様には忌憚のない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に考慮して、今後の行政運営にあたっていただきたいと思います。

本日は、円滑な議事の進行に御協力いただき、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

令和6年度第1回の徳島地方労働審議会につきましては、令和6年11月上旬に開催したいと考えています。主に、「令和6年度労働行政の運営状況」について御審議をお願いする予定としています。日程調整のご連絡を改めて事務局からさせていただきますので、御協力をお願いします。

本日は誠にありがとうございました。