

第 13 期第 1 回 東京地方労働審議会 港湾労働部会 議事録

日 時 令和 8 年 2 月 9 日 (月)

課長補佐

ただいまから第 13 期第 1 回東京地方労働審議会港湾労働部会を開催いたします。

委員の皆様方には、御多忙の中、お集まりいただき誠にありがとうございます。

私は、当部会の進行を務めさせていただきます東京労働局職業対策課長補佐の大垣と申します。どうぞよろしく願いいたします。

議事に入ります前に、当審議会の運営に関しまして、御説明させていただきます。

恐れ入りますが、お手元にお配りしている配付資料 1、東京地方労働審議会港湾労働部会規程集、こちらをお手元に御用意いただけますか。

1 ページ目に厚生労働省組織令の抜粋がございますが、この組織令第 156 条の 2 に地方労働審議会の設置と関係労働法令の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議する旨、規定されており、この法令の中に港湾労働法が含まれております。

続きまして、2 ページを御覧ください。

地方労働審議会令でございますが、第 4 条に委員の任期等の規定がございます。委員の任期は 2 年、委員は再任されることができるとなっております。

続きまして、3 ページを御覧ください。

第 6 条、こちらは部会に関する規定となっております。第 1 項におきまして部会の設置、第 4 項に部会長の選任、第 6 項に部会長の職務代理に係る取扱いが定められております。

第 8 条は議事に係る規定でございます。審議会は委員及び議事に関するのある臨時委員の 3 分の 2 以上又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各 3 分の 1 以上が出席しなければ、会議を開き、

議決することができないとなっております。

次に、5ページを御覧ください。

こちらは、東京地方労働審議会運営規程でございます。第5条におきまして、会議は原則公開の取扱いとなっております。

6ページを御覧ください。

第6条第1項は議事録の作成、第2項におきまして、議事録及び会議資料の原則公開が規定されております。なお、議事録における発言者名も公開されることとなりますので、あらかじめ御承知おきいただきますようお願い申し上げます。

第9条第3号に港湾労働部会の設置が規定されております。

8ページを御覧ください。

こちらは、東京地方労働審議会港湾労働部会運営規程でございます。第2条に委員の人数といたしまして、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各5名となっております。

以上、当審議会の運営等に関する概要を説明させていただきました。

それでは、部会の開催に当たりまして、東京労働局職業安定部長の磯より御挨拶申し上げます。

職業安定部長

東京労働局職業安定部長をしております磯と申します。

本日はお忙しい中、本部会にお集まりをいただきまして、心より御礼を申し上げます。また、日頃から東京労働局、そしてハローワーク品川、労働行政の運営、とりわけ港湾労働事業関係にお力添えをいただいておりますことを、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

本日の部会でございますが、平成13年、これを第1期として、今回13期目を迎えることとなっております。今期からは新たに3名の委員の方に御就任をいただいております。新たに御就任いただいた3人の方につきましては、心より感謝を申し上げます。また、前期から引き続き御就任をいただきました委員の皆様方に置かれましても、改めて感謝を申し上げる次第でございます。

それでは、一言だけ御挨拶をさせていただきますが、まずは、東京労働局管内の雇用失業情勢について、少しだけ触れさせていただけれ

ばと思います。

今年度に入りまして求人が減少、求職が増加というトレンドで推移をしているところでございます。求職者における増加の要因といたしましては、高齢者、そして外国人が要因となっております。

一方、求人については減少ということでお話をさせていただきましたが、コロナ禍前と同水準であるという状況でございます。直近で公表をさせていただいた東京労働局管内の12月の有効求人倍率は1.75倍となっております。一人に1件以上の求人があるという計算にはなっております。

ただ一方で、今や業種に関わりなく人手不足、これが顕著であるということから社会的な問題にもなっているという状況でございます。

こうした中、私ども東京労働局職業安定行政といたしましては、人材確保に力点を置いて、特に求人者に軸足を置いた支援を強化し、人材供給のためのマッチングを図っているところでございます。

また、この後、担当より港湾労働者の就労状況等について御説明をさせていただきますけれども、東京港におきましては、昨年1月から6月までの上半期の取扱貨物量、これが前年同期比で1.8%増加と確認をしております。

また、コンテナの取扱数、これは依然として国内港湾トップを誇っており、東京都民はもちろんのこと、首都圏4千万人の生活、そして産業活動を支える重要な役割を担っているところでございます。

先ほど、現場視察で御覧をいただいた大井埠頭のように、近年、コンテナ化、荷役機械の大型化が進み、港湾荷役の作業環境も大きく変化をしております。業務の波動性などの理由から常用労働者のほかに企業外労働力にも頼らざるを得ない、そういった独特の労働環境であるということは認識をしているところでございます。

今後も、東京港がその機能を十分に発揮していくために、労働局といたしましては、港湾労働者の雇用の安定、福祉の増進を目的とした港湾雇用安定計画に基づき、関係機関と緊密な連携の下、若年者の入職促進、また、港湾雇用秩序の維持に向けて取組をさらに発展をして

いきたいと思っております。

引き続き、皆様のお力添え、御協力を賜ればありがたいと思っ
ているところでございます。

結びでございますが、私どもの説明と併せ、各委員の皆様からの忌
憚のない御意見、御要望をいただければ幸いと思っております。

本部会が有意義なものとなりますことをお願い申し上げて、私の挨
拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げま
す。

課長補佐 続きまして、本日、御出席の各委員の皆様方を御紹介させていた
だきます。

まず、公益代表委員から御紹介申し上げます。

公益代表委員の義経委員でございます。

義経委員 よろしくお願ひします。

課長補佐 同じく、志村委員でございます。

志村委員 志村でございます。よろしくお願ひします。

課長補佐 同じく、永野委員でございます。

永野委員 よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、竹内委員でございます。

竹内委員 よろしくお願ひいたします。

課長補佐 なお、石崎委員につきましては、本日所要により欠席でございます。

続きまして、労働者代表委員を御紹介申し上げます。

労働者代表委員の古田委員でございます。

古田委員 古田でございます。よろしくお願ひします。

課長補佐 同じく、柳谷委員でございます。

柳谷委員 よろしくお願ひします。

課長補佐 同じく、熊田委員でございます。

熊田委員 熊田でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、金森委員でございます。

金森委員 金森です。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、大滝委員でございます。

大滝委員 大滝です。よろしくお願ひします。

課長補佐 次に、使用者代表委員を御紹介申し上げます。

使用者代表委員の浅野委員でございます。

浅野委員 浅野です。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、椎野委員でございます。

椎野委員 椎野でございます。よろしくお願ひします。

課長補佐 同じく、永澤委員でございます。

永澤委員 永澤でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、鶴岡委員でございます。

鶴岡委員 鶴岡でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 同じく、城田委員でございます。

城田委員 城田でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 次に、専門委員を御紹介申し上げます。

関東運輸局東京運輸支局次長の和田委員でございます。

和田委員 和田でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 なお、東京都港湾局長の田中委員におかれましては、所用により本日欠席のため、代理で出席いただきました港湾経営部浅田経営課長でございます。

浅田委員 浅田でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 次に、関係機関の方を御紹介申し上げます。

一般財団法人港湾労働安定協会東京支部、酒井支部長でございます。

酒井支部長 酒井でございます。よろしくお願ひいたします。

課長補佐 次に、事務局職員を御紹介させていただきます。

改めまして、先ほど御挨拶差し上げました、東京労働局職業安定部長の磯でございます。

職業安定部長 磯でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

課長補佐 同じく、職業安定部職業対策課長の湯地でございます。

職業対策課長 湯地でございます。よろしくお願ひします。

課長補佐 品川公共職業安定所長の東でございます。

職業安定所所長 東でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

課長補佐 同しく、雇用開発第二部長の原でございます。

雇用開発第二部長 原でございます。どうぞよろしく願いいたします。

課長補佐 同しく、港湾労働課長の小駒でございます。

港湾労働課長 小駒でございます。いつもお世話になっております。よろしく願いいたします。

課長補佐 最後に、本日、オブザーバーとして御出席いただいております、一般社団法人東京港運協会、平井労務部長でございます。

平井労務部長 平井でございます。どうぞよろしく願いします。

課長補佐 同しく、一般社団法人東京港運協会労務部吉田係長でございます。

吉田労務部係長 吉田でございます。どうぞよろしく願いします。

課長補佐 以上で御紹介を終わらせていただきます。

続きまして、各委員の皆様のお手元には委嘱状を置かせていただいております。本来であれば東京労働局長より直接お渡しすべきところではございますが、時間の都合により机上配付にて失礼させていただきます。

次に、議事に入ります前に、お手元に配付している本日の資料について確認させていただきます。

まず、会議次第でございますが、続いて出席者名簿と委員名簿になります。

配付資料につきましては、先ほど御説明に使用しました資料1、東京地方労働審議会港湾労働部会規程集でございます。続きまして、資料2、港湾労働者就労状況等についてでございます。次に、配付資料3、港湾運送業界理解促進研修についてでございます。こちらは次第の7、港湾労働者就労状況等について御説明の際に使用いたします。

続いて、参考資料といたしまして、第13期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会参考資料でございます。こちらの参考資料につきましては、表紙の次にカラー版で港湾雇用安定等計画の概要、ホチキス留めをしてあります港湾雇用安定等計画、そしてカラー版で都立高校生職場体験事業（ジョブキャンプ）1枚もの、そして、モノクロ版で都立高校生職場体験事業実施状況、最後に1枚もので会員関係の東京港

見学会について、こちらが参考資料となっております。

配付資料は以上でございます。過不足等はございませんか。大丈夫でしょうか。

では、これより議事に入らせていただきますが、発言につきましては、着座のままをお願いいたします。

今回は、港湾労働部会第13期第1回目の開催でございますので、部会長の選出をお願いすることになります。部会長につきましては、地方労働審議会令第6条第4項の規定により、公益を代表する委員から選出することとなっております。いかが取り計らったらよろしいか、どなたか御意見はございますでしょうか。

椎野委員 第12期の部会長を務められた竹内委員長に、引き続きお願いしてはいかがでしょうか。

課長補佐 ありがとうございます。

ただいま、椎野委員より竹内委員を推薦する御発言がございましたが、委員の皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

課長補佐 ありがとうございます。

異議がないようですので、竹内委員に部会長就任をお願いいたします。

それでは、竹内部会長より、部会長就任の御挨拶をお願いいたします。

竹内部会長 皆さん、どうもこんにちは。ただいま、部会長に御推薦いただきまして就任させていただくことになりました、早稲田大学の竹内寿でございます。よろしくをお願いいたします。

私は11期からこの審議会に関わらせていただいております。今後、今期の部会長として皆様方の御協力の下、円滑かつ有意義に議論していくためのお手伝いできればと思っております。

委員の皆様におかれましては、それぞれの立場を代表しての御意見

をいただきますとともに、議事運営が円滑に進みますよう、御協力のほど、何とぞよろしく願いいたします。

課長補佐

ありがとうございました。

ここからの議事進行につきましては、竹内部会長にお願いいたします。竹内部会長、よろしく願います。

竹内部会長

承知いたしました。

それでは私が、以降、次第に沿って進行させていただきたいと思えます。

まず、次第にございます議事を始めるに当たりまして、事務局より定数の確認状況につきまして、御報告をよろしく願いいたします。

課長補佐

事務局より本日の委員の出席状況を御報告いたします。委員定数15名のうち14名出席され、定数の3分の2に達しておりますので、地方労働審議会令第8条の規定を充たしていることを御報告いたします。

竹内部会長

どうもありがとうございました。

次に、次第の6番目、議事録署名委員指名です。今回の議事録の署名委員につきましては、労働者代表につきましては大滝委員、そして使用者代表につきましては、永澤委員にお願いしたいと思っています。大滝委員、永澤委員、それでよろしいでしょうか。

(両委員承諾)

竹内部会長

御快諾いただきまして、どうもありがとうございます。両委員におかれましては、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、次第の7番目、港湾労働者就労状況等についてでございます。

まず、この議題につきまして事務局から御説明のほど、よろしく願いいたします。

職業対策課長

ありがとうございます。東京労働局職業対策課長の湯地でございます。

改めまして、委員の皆様方には港湾労働対策の運営に当たりまして、

格別の御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして御礼を申し上げます。

私からは、お手元の資料の2、それから資料の3を使いまして御説明をさせていただきますので、御用意をいただければと思います。

まず、配付資料の2、1ページ目、東京港常用港湾労働者就労状況を御説明させていただきます。

まず①です。こちらは、数字的には平成29年度から、直近令和7年11月までになりますので、その期間の常用労働者の就労状況を示したものになります。東京港で働く常用港湾労働者の就労状況を時系列で示しておりますので、見ていただければと思います。

ちなみに、ここでいう常用港湾労働者とは、期間の定めなく雇用されている港湾労働者、または2か月を超える期間を定めて雇用されている港湾労働者となっております。

なお、雇用の安定という観点で見ますと、常用労働者に含まれております2か月を超える期間を定めて雇用されている港湾労働者というのはほとんどいらないで、ほとんど99.9%以上の方が期間の定めなく雇用されている港湾労働者であるということで御報告をさせていただきます。

現在、東京港におきましては、港湾労働法の適用を受けて営業している事業所は145社ございます。昨年に比べて2社増えておりますが、7年2月、3月に1事業所ずつ新規適用となっているということでございます。

この表につきましては、その事業所に所属をし、常用労働者として船内作業や沿岸作業、倉庫作業等の港湾荷役についている労働者の就労状況をまとめているものになります。

左側の①欄、月末現在の有効者数、こちらを御覧ください。港湾荷役作業に従事する港湾労働者証を所持している常用労働者の人数でございます。表の上段に年度で書いてありますが、まず、各年度末の有効求職者として平成29年度から令和5年度までの7年間を載せております。おおむね4,500台から4,600人台で推移をしているのが見え

るかと思えます。

なお、下の令和6年度から令和7年11月までの状況を見ますと、前年度比のところ三角がずっとついているのが見えるかと思えます。前年同月に比べて下回っている様子が窺えるというところがございます。これは具体的には令和5年の11月から25か月連続して前年同月を下回っているという状況になります。加えまして、①の真ん中になります。女性の人数を見ますと、このところ140人台から150人台で推移しているのが見えるかと思えます。

続きまして、②就労実人員になります。就労実人員につきましては、先ほどの①欄、常用労働者のうち実際に港湾荷役作業に従事した人数となっております。東京港におきましては、平均で4,000名を超える方が港湾荷役作業に精励されているというところがございます。

コロナ禍による行動制限が実施されました令和2年度は実人員が減少しているところがございますが、現在はコロナ禍前の4,000人台に戻っているということがございます。

また、令和6年度を見ますと、前年同月を下回っている三角がついている状態というのが見えるかと思えます。その反動で令和7年度は三角があまりついていない状況で推移しているというのが見えるところですが、令和5年度の実人員までは戻っていないというところがございます。

次に③就労延数、こちらを御覧ください。港湾荷役の特徴である波動性により増減が当然ございます。本年度における月平均では、表の一番下になりますが、78,064日、前年度から比べますと1.2%の増加となっておりますが、令和5年度の79,000台には戻っていない状況となっております。

この就労延数の業務別の構成割合、これが以下の④⑤⑥のところになります。④の船内で見ますと、月平均値が一番下の欄になりますが13,047日で、全体の16.7%となっております。

それから⑤の沿岸・倉庫作業です。こちらにつきましては60,137日で全体の77.0%となっております。

それから⑥欄、その他、はしけ、いかだ、あるいは船舶貨物の整理作業になりますが、4,881日で全体の6.3%となっているところでございます。

おおむね7割強、77%を占める沿岸・倉庫作業ですが、ここ数年は前年度を下回る状態となっております。

また、この表の一番右側⑦欄、1人当たりの平均就労日数、こちらを御覧ください。月平均19.2日となっており、昨年度19.0日ですので昨年度平均を上回る数字となっております。

続きまして、2ページを御覧ください。

こちらは東京港港湾労働者就労状況（全作業）となります。3ページ以降、8ページまでがその業務別の内訳になっておりますので、その総括表的内容となっております。こちらをまず御覧ください。

港湾運送の分野におきましては、当然のことながら高度な技術、技能を有する労働者をより積極的に確保していく方策が求められており、港湾運送の業務に従事する労働者につきましては常時雇用し、計画的な教育訓練を行うことにより、高度な技術、技能を有する労働者を育成していくこと、これが重要でございます。そのため、港湾労働者の雇用の安定や能力開発の向上を目的とする港湾労働法では、各事業主に雇用される常用労働者による作業を原則としており、また、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、まず港湾労働者派遣制度に基づく労働者派遣を活用していただき、必要な労働力を確保できない場合には、ハローワークの紹介による日雇労働者の雇入れ、さらにその紹介が受けられない場合には、例外的に日雇労働者の直接雇用が認められているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、この表について御説明をさせていただきます。

表の構成につきましては、一番左が港湾労働者の全体の就労延日数となっております。以下、その内訳として②③④がでございます。

数字的には一番下から2番目、令和7年度計のところを見ていただければと思いますが、こちらは4月から11月までの令和7年度の合計

になります。数値的には就労延数 649,657 日が就労延数の合計になります。このうち、企業内の常用雇用労働者につきましては 624,514 日と全体の 96.1%を常用労働者が占めているということになります。

このように、東京港における港湾作業はかなり高い比率で企業内の常用労働者によって行われており、港湾労働法が求める安定した雇用関係に基づいた健全な運営がなされていると認識しているところでございます。

一方で、残り、先ほどの 649,657 と 624,514 の差分が 25,143 日になりますが、これが全体の 3.9%になります。企業外労働力の活用の内訳を見ますと、④日雇労働者が多く、③港湾労働者派遣が少ないという状態になります。企業外労働力だけで内訳を見ますと、90%以上が日雇労働で占めており、港湾労働者派遣につきましては 2%ほどという状況になっているところでございます。

なお、今日お配りしている資料にはございませんが、6大港全体を見ますと、企業外労働力に占める港湾労働者派遣の割合は令和6年度平均で 11.8%となっております。東京港における 2%と比較すると、かなり東京港は低い割合という状況でございます。

先ほど御説明をいたしました、常用労働者以外で作業する場合は、例外的に日雇労働者の直接雇用が認められているものでございます。このため、今後とも各事業主の皆様に対して常用労働者の確保に加えて、港湾労働者派遣制度の利用促進をお願いしていく必要があると考えております。

以下、3ページ以降、8ページまでは内訳になりますので、大変失礼ですが、後ほど御覧いただければと思います。

では、続きまして、資料3を御覧いただければと思います。

1ページ目に、参考資料にも入っておりますが、令和6年から令和10年度の港湾雇用安定計画の概要を掲載しております。ちょうど来年度の令和8年度が中間年になりますが、本日の港湾労働部会に関係する内容としましては、右側に囲んでありますが、港湾運送業界への理解・入職の促進を図るための取組を実施すること、それから、若年者

に対して港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供する取組を実施すること、これが国が講ずる措置となっております。

私ども労働局、ハローワークが行っている取組につきましては、このうち港湾労働安定協会様が実施している「みなとd eワーク事業」について、私どもの、わかものハローワークの利用者を中心に参加勧奨を実施していること。二つ目としまして、港湾運送事業所から提出されました求人に対してマッチングを図ること、こういったことが私どもがやっていることとなりますが、利用者への参加勧奨を図ることやマッチングを図っていくためには、ハローワーク職員自らが港湾運送業について知識を深める必要があると考えておまして、今年度からハローワーク職員に向けた研修を実施しております。

こちらは港湾運送業界理解促進研修として、9月に実施したところでございます。

研修の概要につきましては、次のページの2ページに掲載をしておりますが、内容としましては、職場見学や仕事内容につきまして、東京港運協会様の御協力によりまして実施をすることができました。

次の3ページ以降に参加者の感想を載せさせていただいておりますが、ハローワーク職員からは、求職者、仕事を探している方に対しても説明する知識がつけられたですとか、求人票だけでは分からないことが多く、よい体験だったという声も多数あったところでございます。

今回の参加者は1回だけで20人弱の参加者でありましたので、もっと多くの職員に知識付与が必要であるという判断から、改めまして東京港運協会様の御協力を得て、3月にも第2回を実施する予定としているところでございます。

こうした店社と求職者のマッチングをする職員への知識付与を行い、ハローワークを通じた入職者の増加につなげてまいりたいと考えております。

以上で、東京港における港湾労働者の就労状況の概況につきまして、御説明をさせていただきました。

今後も、労働者の労働力の確保に対する支援と、それから港湾雇用

秩序の取組のために、引き続き、本日御出席いただいております皆様と有機的な連携を図っていきたいというふうに思っておりますので、引き続きの皆様の御協力をお願い申し上げまして、私の説明とさせていただきます。

以上となります。

竹内部会長

どうもありがとうございました。

ただいま種々御説明をいただきましたけれども、この説明についての質疑等は後ほど議題で別途設けられておりまして、そちらで扱わせていただければと思っております。

この港湾労働者就労状況等についての議題の中で、続きまして、港湾労働者派遣業務取扱状況につきまして、一般財団法人港湾労働安定協会東京支部から御説明をお願いしたいと思います。

それでは、酒井支部長、よろしく願いいたします。

酒井支部長

港湾労働安定協会東京支部の酒井でございます。

本日御出席の皆様には、日頃から当協会支部の業務運営につきまして格別な御理解と御協力をいただいておりますことを、まず、この席をお借りしてお礼申し上げます。

私からは、当雇用安定センターで取り扱っております港湾労働者の派遣状況について御説明申し上げます。

初めに、お手元の配付資料2、こちらの9ページと10ページを御覧いただけますでしょうか。

9ページが令和7年度の取扱状況、10ページが令和6年度の取扱状況となります。ここでは9ページの令和7年度の数字を基に御説明させていただきます。9ページ中ほどより上の表は、令和7年4月からの月別の取扱状況でございます。下の表は年度別の月平均取扱状況ということでございます。

項目につきましては、上の表も下の表も全く同じでございますが、まず上の表の令和7年11月の数字を左から順に御説明申し上げます。

初めに、事業所実数ですが、こちらは派遣元事業所数、派遣の許可を取っている事業所の数でございます。東京港には令和7年11月末現

在で港湾労働法の適用事業所が 145 事業所ございますけれども、その中で 36 事業所が派遣の許可を取得しております。その右側でございます対象労働者数、これは先ほど申し上げました 36 の許可事業所の中で、その中で派遣労働者であることを明示して同意を得ている方、令和 7 年 11 月末現在で 741 名となっております。令和 7 年 11 月末現在、常用港湾労働者数は、先ほど労働局様のほうから御説明がございましたけれども、4,437 名ですので、そのうちの 16.7%が派遣対象労働者ということになります。

ちなみに、前年の 11 月が 767 名でしたので、前年と比べて 26 名減少、割合としては 3.4%の微減となっております。

次のくぐりに移りますけれども、この三つの項目は雇用安定センターに派遣のあつ旋申込をいただいた事業所の状況でございます。

あつ旋申込事業所数が 27 事業所、この事業所の所在の内訳を申し上げますと、東京の事業所が 14 事業所、横浜の事業所が 13 事業所でございます。

京浜港の水域ということでございまして、横浜の事業所さんも東京港で業務を行っておられるわけでございますけれども、全体のあつ旋申込件数が 1,116 件、あつ旋申込人数が 4,555 名という中で、このうち横浜の事業所さんからの申込人数が 1,737 名、割合にいたしますと 38.1%、約 4 割弱を占めているというところでございます。

このあつ旋申込を基にいたしまして、雇用安定センターでは派遣のあつ旋を行っているところでございますけれども、一番右のくぐりが、そのあつ旋状況でございます。

先ほど申し上げましたあつ旋申込 1,116 件、4,555 名に対しまして、20 件、76 名のあつ旋を行っており、11 月現在では成功率は 1.7%となっております。

次に、派遣元事業所数、何社から派遣労働者を出したかということでございますけれども、これは 3 社でございます。3 社から実人員 33 名が延 76 人日派遣されたということでございます。

一番右端にございますのが派遣先事業所数、つまり派遣労働者を受

け入れた事業所数で、こちらも3社となっております。

下の表につきましても、同じ項目で各年度別に月平均を記載しておりますので、後ほど御覧いただけたらと思います。

以上、簡単ではございますが、当雇用安定センターの派遣業務取扱状況を説明させていただきました。よろしく願いいたします。

竹内部会長

酒井支部長、どうもありがとうございました。

ただいま、事務局と港湾労働安定協会東京支部からそれぞれ関連資料につきまして御説明をいただいたところでございます。

これらの説明内容につきまして、次第としてはこの8番目、質疑応答・意見交換の箇所となりますけれども、これらの説明内容につきまして委員の皆様方から御意見、御質問等ございましたら、御発言をよろしく願いいたします。

永野委員、よろしくお願ひします。

永野委員

御説明いただき、大変ありがとうございます。

一つ、港湾運送業界理解促進研修について質問させていただければと思います。こちらはハローワークの職員の方に対して研修をなさったということですが、その後、これによりまして港湾労働に実際に就く方に対する職業紹介が増えることになったのかどうか等についての数字がもしございましたら教えていただけると幸いです。

竹内部会長

ありがとうございます。

事務局よろしくお願ひします。

職業対策課長

御質問ありがとうございます。

まず、研修を行いまして、事例というレベルになるのですが、研修を受けた者が、直後、窓口で本当に実際に御提案することができるようになって、御紹介に結びついたという事例は聞いております。一方で、結果としての就職なり紹介がどれくらい増えたのかというところですが、ここは、まだ大きな声でたくさん増えましたというところまでは結果が出ていないかなと思っておりまして、ここを地道に続けていく必要があると私どもは思っております。

永野委員

ありがとうございます。

竹内部会長

永野委員、よろしいでしょうか。

永野委員

大丈夫です。

竹内部会長

令和7年の9月に研修が開催されて、またこれから3月も開催されるということですが、ある意味、研修を始めてほどない時期ということもあると思いますので、今後の推移をぜひ見守っていただければと思います。

ほかに御意見、御質問等はありませんでしょうか。忌憚なく御発言等いただければ幸いです。

志村委員

御説明どうもありがとうございます。ちょっと2点ございまして、1点目は、先ほど東京労働局さんからの資料の説明で2ページ目のところで、ちょっと私の知識が不十分によるものかもしれないのですが、原則的には企業の常用雇用が基本ですと。足りない分を、まずは港湾労働派遣者ということで、さらにそれで足りなければ日雇とおっしゃったかと思いますが、ただ、これ数字的に見ると日雇が圧倒的に9割方を占める、いわゆる常用以外の部分ということでいうと圧倒的に日雇が占めるというので、何か逆転している感がありますが、これはどう理解すればよいのかというのがまず1点目です。

それから、2点目は、先ほどの港湾労働安定協会さんの御説明で、あつ旋申込の事業所、あるいは人数が1,737名いて、実際に成功したのが76名、1.7%ということで、かなり成功率的には低いかなというのは、逆に言うと、いわゆる希望している者についての未充足というのが生じるとと思いますが、それはどのように、その未充足分を各事業所さんが解消されているのか、その辺をもし分かりましたら教えていただければと思います。

竹内部会長

事務局、よろしくお願いたします。

職業対策課長

まず、数字的なところから御説明させていただきます。

企業外労働力において港湾労働者派遣ではなく日雇労働が中心になっているというところですが、まず、港湾労働者の状況から御説明したほうがいいかなと思います。

最初に港湾労働者の労働力の確保ということも併せて御説明させて

いただいたところですが、恐らく、派遣元の会社で派遣するだけの社員がそこまで出せないのではないかなと私たちは思っておりまして、結果として日雇労働が中心になっていると思っております。

もう少し具体的に言うと、常用労働者の中に派遣でもいいという方がいらっしゃいます。その方たちを派遣するだけの余裕が会社さん側には、ないのかなと感じておりまして、結果として港湾労働者派遣が少なく日雇が多いという実態になっているのかなと思っております。

酒井支部長

それでは、私から、派遣のあつ旋率が 1.7%と非常に低いという御質問をいただきましたので、その辺を説明させていただきたいと思えます。

まず、港湾労働者派遣につきましては、港湾労働法で優先順位というのがございます。企業外労働力をお願いするような場合につきましては、まず、私ども雇用安定センターに港湾労働者派遣のあつ旋申込をしていただいて、派遣労働者を使うというのがまず第一優先。それが駄目だった場合、ハローワークに登録をしている日雇労働者を雇用するというのが第二段階になります。最終的にハローワークでも紹介が受けられなかった場合に限って、日雇労働者を直接雇用するという、三段階になっております。

私どもにあつ旋申込をしていただいても、なかなか派遣元企業も、人手が足りないということであつ旋に結びつかない、最終的にあつ旋申込をされた企業さんにおかれましては、日雇の直接雇用をしているというのが現状でございます。

志村委員

分かりました。ありがとうございます。

竹内部会長

志村委員、よろしいでしょうか。

志村委員

ありがとうございます。

竹内部会長

ほかに御質問、御意見等はございませんでしょうか。

私から 1 点、今のやり取りに関連をするかもしれませんが、企業外の労働力を必要とする場合には、日雇の直接雇用になかなか頼らざるを得ないというのが現状かと思えますけれども、日雇で働いている人たちについて、実態としてどれだけ雇用が安定しているか、何

か御感触等があれば、つまり、そういう人たちは日雇とはいっても実態としては比較的、継続的に職を得ているような状況にあるかとか、その点について、何かもし、日雇の直接雇用に頼らざるを得ないというようなところは現状として、実態としてあるかと思えますけれども、それを前提にして現実にとどれだけ安定的と評価し得るかについて、少し御感触があれば、御存じのところを教えてくださいというのが質問の趣旨でございます。

職業対策課長

御質問ありがとうございます。

どこまで安定しているかというのは正確にお答えができないところですが、企業様から、この人が私たちの会社ではよく働いている方なので、この人がいいという指名的なものは多いのかなと思っております。それが安定した雇用なのかというと、そこはちょっとどうかとは思いますが、そういうケースは結構あるのかなと思っております。

竹内部会長

どうもありがとうございました。ちょっと難しい質問だったかと思えますけれども、お答えいただきましてありがとうございます。

ほかに委員の皆様方から御意見、御質問等ございませんでしょうか。特にはよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、御説明いただきました資料に関する質疑としてはここまでにしたいところですが、皆様、資料にもございますとおり、本日はオブザーバーでいらっしゃいます一般社団法人の東京港運協会の平井労務部長からも参考資料を御提出いただいているところでございます。初めの御挨拶並びに先ほどの事務局の資料の説明の中でも入職の増加、特に若い人の入職の増加ということが重要な課題であるということで、種々の取組があることについて御紹介いただいておりますけれども、こちらの資料につきましてもそういった類いのもので、大変興味深いものかと思えますので、この都立高校生職場体験事業等の御説明について、平井労務部長からお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

平井労務部長

それでは、御指名いただきまして、オブザーバーではございますが、

東京港運協会、平井でございます。改めて、よろしくお願ひいたします。

今、部会長から御指名いただきましたけれども、東京港運協会、業界団体といたしまして、やはり労働者の総数といった部分で、これから若年者の雇用というのをどんどん拡大していかなければいけないというような中で、手前ども東京港運協会会長の鶴岡も、やはり港がまず知られていないという中で、職業選択にまず入れてもらえないことが問題なんだということを常々、当協会の理事会等でも発言されているところでございます。

そういった中で、今、お手元の資料を配りましたとおり、まず1枚目、都立高校生職場体験事業（ジョブキャンプ）というのを東京港運協会として参画をしております。こちらのほうは、東京都教育庁の事業でございます。これは、東京都教育庁として、高校生にいろいろな仕事を知ってもらうといった趣旨の事業でございます、やはり教育庁としても将来の職業選択、これの幅を広げることでいろいろと将来的に役に立つよということをどんどん進めているといった中で、当協会にもお声がかかりまして、当協会の会員店社さんにもお声がけをして令和5年、令和6年、令和7年と3年度にわたって参画をさせていただいております。

こちら、お手元の資料の中段くらいに令和7年度の事業概要と書いてございますけれども、この対象としては、都立高校の高校生ということで、普通科、商業科、農業科の計35校から高校生の参加をいただいております。

こちらは高校生の夏休みを利用した形になりますので、期間としては7月から8月までの間ということになってございます。

資料の裏面は、実際にこのような形で参加募集をしていますよということで、御参考までにおつけしておりますが、モノクロの都立高校生職場体験事業実施状況、こちらを御覧いただければと思います。

これは、手前ども東京港運協会の理事会にて報告をさせていただいたときの資料でございます。

下の2ポツでございます。当協会の会員さん、合計、今年度は8社の会員さんに御参加をいただきまして、2ポツの(1)(2)で分かれておりますのは、その上の1ポツ(5)に書いてありますとおり、このプログラムが2日間にわたって行われておりますけれども、この2日間のうち初日を東京港運協会で担当させていただいた会員さんと、2日間とも独自の会社さんのプログラムで行った会社さんという形で分かれておりまして、8社、合計で13回、高校生については54名御参加いただいて、港についてこういう仕事があるんだなということを知っていただけたと思っております。

なお、2ポツの(1)には、実際に本日お越しの使用者委員の経営者さんも含まれておりますので、その辺りは、後ほど直接御発言いただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、東京港運協会で、さらに高校生以外にもやはり港を知ってもらいたいという中で、次のページでございます。

会員関係の東京港見学会ということで、1と2、荷主向け、または会員の家族向けも行ってございます。

当協会並びに同じ東京の業界団体として、東京港港湾運送事業協同組合並びに東京港湾福利厚生協会、あと手前ども東京港運協会の3団体で広報協議会というものを組織してございまして、東京湾、東京港ですね、水上タクシーを利用して海のほうから東京の港ってどういうものかを見てもらうということを行っております。

1の荷主向け見学会は令和5年度から始めまして、令和5年度、令和6年度、令和7年度と3年間続けまして、令和7年度のほうは、こちらは実績のほうは書いてございませんが、今年度は24社139名の方に御参加いただいたと聞いております。

御参加いただいたのは、例えば雑貨関係の荷主さんであったり、紙関係ですかね、あと冷凍食品や大手スーパー、そして調味料メーカーの荷主さんが御参加いただいておりますという状況でございます。

また、2の会員等家族向け見学会というところでございます、これはいわゆる、うちの父さんはどういう仕事をしているのといった部

分で、当協会会員さんの家族にもいろいろと港を知ってもらおうという
ような趣旨で始めております。こちらは令和6年度、並びに令和7年
度ということで2年間やっておりまして、大変これは好評でございま
したけれども、実際、今年度は天候もあまりよくなく、たまたま予定
していた日にできなかったということもございましたけれども、こち
らも継続的に行っていく考えでございます。

やはり、先ほど東京労働局さんからもありましたとおり、まだ始め
たばかりということで、種まきの段階なのかなということでございま
すし、東京労働局さんと一緒にハローワークさんの職員研修や、港湾
労働安定協会さんがやっておられます「みなとd eワーク事業」、こ
ちらも高校生を主体に港を知ってもらおうということも行っておりま
して、こういったことを通じて、どんどん若い人たちに港を知っても
らって、いざ仕事を選ぶときに、港という仕事もあるんだなというこ
とで選択の一つに加えてもらえるように、続けていきたいと考えてい
る次第でございます。

以上でございます。

竹内部会長

平井労務部長、非常に詳細な御説明、どうもありがとうございます
た。

ただいまの御説明内容につきまして、委員の皆様方から御意見、御
質問等ございましたら、御発言のほどよろしく願いいたします。

また、平井労務部長のご説明にもあったように、使用者委員の方で
この体験事業に御協力いただいている企業の方もございますので、強
制ではございませんけれども、もし、せっかく何かというようなこと
があれば、御発言をぜひよろしく願いいたします。

城田委員

太洋マリーンの城田でございます。

先ほど、平井労務部長から御説明があったとおり、当社もジョブ
キャンプを実施させていただきまして、(1)の③にもあるとおり、
7月に3名、8月に4名、計2回7名の参加をいただきました。

職場体験といいますか、基本的に作業風景の見学というような格好
ではございましたが、当社が作業を請け負っております品川コンテナ

ターミナルの本船作業並びにヤード内の作業、あと、大井地区の港湾倉庫内の作業、この2か所を見学してもらいました。

7月は外国籍の生徒さんが2名ほどいらっしゃったり、1名は女子生徒さんでした。2回目の8月は全員男子の生徒さんだったのですが、現場でも非常に興味を持っていただき、特に本船作業、今日皆さんが御覧になられたよりも、もっと近いところで、本当にガントリークレーンの下まで行って、直接積み下ろしをしている風景だったり、裏方の、今日見たテナーではなくストラドルキャリアというまた別の機械にはなりますが、本当にリアルな目線で作業を見ることもできたのかなど。そうやって現場でも活発に質問も出ていたようですし、見学後、当社の本社に戻って、質疑応答の際に私も同席しましたが、そこでもいろいろと質問も出ておりましたし、感想も非常に、今まで知らなかった業界、業種に対して非常にいい経験をさせてもらいましたといった非常にうれしい感想も聞けましたので、非常に充実した2日間だったのかなと思います。これが数年後の採用にぜひともつながってもらえればなと期待も持てるような、そういった機会でしたので、また継続的にやっていただけると非常にありがたく思った次第でございます。

以上でございます。

竹内部会長

大変詳細な追加の実施企業側からの御説明どうもありがとうございます。

質問や御意見等、何なりとございましたら、ぜひよろしくお願いたします。

永澤委員

東京港運の永澤でございます。

今、城田委員がおっしゃったとおり、都立の高校生で非常に重要だと思いますが、当社の場合は港運協会さんと安定協会さん主催の先生方、高校の先生方主体の会で、2年前の4月に工業高校の定時制の生徒さんが見に来てくださいますして、2年たちますけれども、今でも当社の現場で働いていただいているというのが現状でございます。なので、高校生へのアピールも大事ですけれども、むしろ先生方、担任の先生、就職専門の先生に業界をアピールすることで、より一層進んで

いくのかなと思っております。

一例を言いますと、今、来ている高校生の担任の先生が異動なされたのですが、その異動先の生徒もぜひ現場を見たいというお声もかけていただいて、その生徒は見に来てくださいました。残念ながら就職には至りませんでした。そういう地道な先生方への取組も大事かなと思っております。

以上でございます。

竹内部会長

どうもありがとうございます。貴重な御意見ありがとうございます。ほかにもいかがでしょうか。

古田委員

古田でございます。

今のジョブキャンプにつきましては、本当に大変すばらしい取組だと思っております。それで、定時制高校等、先生の方々にもお聞きしているということも大変すばらしいと思っております。今、私たちは全国的にも見ても、港湾に来る若手というのが足りていないと、来ないという現状があって、大変心配しているところでございます。そこで、数年前、このような取組の時に、4名ぐらいの方が東京港で就職されたということを知っております。今回、昨年このような実施をして、今2月なので各社さんに問合せ等があるのかなというところをお聞きしたいということと、中途採用とかでありますと、大体トラックのドライバーを経験して大きなものに乗って行って、トラック2トン車、4トン車、大型、そして海上コンテナというところから港湾という作業があるんだということで転職する方も今まで多かったのですけれども、今日も皆さん御覧になられたと思いますが、表に並んでいる外来の海上コンテナのドライバー、今、結構休車しています。運ぶ側である物流業界ですけれども、そちらも人手不足になっておりまして、中途採用というのもちょっと考えづらくなってきているような状況もあるということも、ここで一応申し添えておきます。

竹内部会長

それでは、事務局なりお答えいただける方なり、適宜の方にお答えいただければ幸いです。よろしく申し上げます。

平井労務部長

すみません、今、古田委員から御質問がありましたジョブキャンプ

の成果につきまして一つ御報告というか、御説明になってしまいますが、この都立の高校生、普通科、商業科、農業科につきまして、やはり就職よりも圧倒的に進学が多いということは実は聞いております。普通科におきましては本当に99%進学というような形の中で、まだ始まって3年という中では、まだ仕事を選ぶ段階ではないのかなというのが正直なところでございます。やはり、これも1枚目の紙にありますとおり、300社程度企業さんがいる中で、果たしてどの程度、目に留まってくれたのかなというところは、まだこれから結果が出るのかなというようなところでございます。

やはり、先ほど永澤委員からお話がありました定時制の工業のほうですが、やはり就職を選ぶ生徒さんは多いのではないかなというところがございますので、やはりターゲットを絞っていくのも今後必要なのかなというところは感じているところでございます。

以上です。

職業安定部長

先ほどのドライバーの関係についてはありますけれども、まず、高校生の就職事情を御説明させていただくと、コロナ禍前、就職希望者というのが都内の高校で6,500名ぐらいずっと平均的にいて、コロナの期間で5,000名台になって、昨年、今年度ともに3,900名とか4,000名を切ってきているというようなことで、希望者が減ってきていると。それが、先ほど平井労務部長からのお話であったとおり、学校によってはほぼ進学にということで、就職を希望しないという方が増えているというような状況であります。

そして、ドライバーにつきましては、先ほど本当に人手不足という部分の中で、実は私どもは人手不足が特に顕著な医療、福祉、そして建設と警備と運輸、ドライバーですね、ここに対して都内のハローワークで今年度は8か所、人材確保就職支援コーナーを設置して、その職種に限って、特に手を入れて人材確保ということとマッチングに努めているというところになります。来年度は2か所新設して、10か所で支援を行ってまいります。確かにドライバーについては、最近はタクシーに転職するという方が非常に多くなってきているということも

ありますけれども、ぜひ、人材確保就職支援コーナーが設置をされているということを御理解いただきながら、御活用いただいて、お声をかけていただければ、企業にも出向いていろいろと御相談を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。

竹内部会長

古田委員、よろしいでしょうか。

古田委員

ありがとうございます。

竹内部会長

どうもありがとうございます。

永野委員、どうぞ。

永野委員

非常に現実を前提にした具体的な話になっているところ、申し訳ない質問になってしまいますが、この港湾雇用安定等計画では、若年者や女性等の幅広い人材の活躍促進というのを一つ挙げていらっしゃいます。先ほど、女子学生が1名この職場体験事業に参加してくださったというお話がありましたが、実際のところ、この54名のうちどのぐらい女子学生がいらっしゃったのかということも教えていただくと大変助かります。教育業界は、もう男女比を出すのもナンセンスみたいな感じになってきてはいますけれども、港湾に関しましては、まだまだ男女比に偏りがあるということですので、ちょっと教えていただけますと幸いです。

平井労務部長

すみません、ジョブキャンプの件につきまして、実は各参加いただいた会員企業さんから詳細な報告というのは実は受けていないので、東京港運協会として参画した中での肌感覚で申し上げますと、あまり差はありません。というのは、意外と女子学生も見に来ていただいて、というのも東京港をウォータータクシーでめぐることが非常に魅力的に映ったというところもありまして、男女特に隔たりなく参加いただいたという肌感覚での回答でございます。若干、男子生徒の方が多かったような気もしますが、あまり大きな差はないというところでございます。

以上です。

竹内部会長

どうもありがとうございます。

そのほかに、御意見、御質問等はございませんでしょうか。よろし

いでしょうか。

私から1点、今、大変種々興味深いお話をいただいたかなと思っております。その中で、記憶に間違いがなければ、永澤委員だったと思いますけれども、特に若年者、高校生の入職に関して、担任の先生とか進路指導の先生の影響というのが大きいということ、やはり非常に重要な御指摘だと私も聞いて思ったところがございます。その意味で言いますと、今、いろんな企画を種々打ち出しているところで何か追加で申し上げるのは大変恐縮ですけど、こういった体験事業とか、ハローワークについても研修がありましたけれども、先生を対象としたことについても、今後、企画に向けて御検討いただくと大変よろしいのではと感じております。この場で思いつきで申し上げたようなところで恐縮なので、できる、できないも含めてもちろん御検討いただければと思いますけれども、非常にその点も重要な御指摘だったかなと思っております。

あと、もう1点、このジョブキャンプは恐らくスケジュール自体が全体の事業として決まっているのかもしれませんが、私も、別の研修などでも、近年、なるべく時間をコンパクトにしようみたいな話があって、このジョブキャンプは資料を見ておりますと、スケジュールとしては3日間で実施するというような形になっています。中身としては職場体験と書いてありますが、御説明いただいた中だと、どちらかというと見学を中心に行っているものだと思います。そうすると、このジョブキャンプは恐らく全体のフォーマットが決まっているので、何か独自というのは難しいのでしょうか、2日間とか、日程的にも気軽に参加しやすいような企画とかというのもまた、いろんなことを考える中で検討の選択肢に挙げていただけると大変いいのではないかなと思った次第です。

委員の皆様方の御質問、御意見を聞いた中で、たまたま思いついて、委員の先生方の御質問、御意見に乗ったような形の事を申し上げる形で恐縮ですけれども、今、申し上げた点についても可能な範囲で御検討いただけますと、個人的に大変幸いに思っております。よろ

しくお願いいたします。

その他、御意見、御質問等はよろしいでしょうか。

よろしければ、大変活発な質疑応答をいただきまして、ありがとうございます。

次第として上がっている項目につきまして、質疑が尽きたということであれば、これをもちまして審議を終了したいと思います。

皆様、活発な御発言、どうもありがとうございました。以上で第13期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を終了したいと思います。ありがとうございました。

課長補佐

竹内部会長、ありがとうございました。

本日は、御多忙の中お集まりいただき、また御審議くださいましてありがとうございました。

なお、審議中に発言の機会を逃してしまった点や、後から新たにお気づきになった点がございましたら、遠慮なく事務局までおっしゃってください。いただいた御意見につきましては、事務局にて確認し、必要に応じて委員の皆様にも共有いたします。

今後とも、職業安定行政の運営につきまして、御指導を賜りますようお願い申し上げます、散会とさせていただきます。本日は皆様、どうもありがとうございました。