

令和4年度第1回愛知地方労働審議会

令和4年11月21日

【松本】 それでは、定刻より少し早いですが、皆さんお集まりになりましたので、ただいまから令和4年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は大変お忙しいところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は当審議会の事務局を担当いたします愛知労働局雇用環境・均等部企画課の松本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、出席状況ですが、公益代表の小野木委員と使用者代表の佐々木委員がやむを得ず御欠席されておりますが、各代表委員2名以上御出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここに御報告いたします。

続きまして、配付資料の確認をお願いしたいと思います。

お手元の資料を御確認ください。本日の次第、座席表、委員名簿等、配付資料一覧に明記した資料一式が入っております。足りない資料がございましたら事務局からお配りさせていただきますので、お手数ですが、挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、各委員の御紹介でございます。

本年3月14日に開催いたしました審議会以降に3名の委員が改選されております。以前から就任していただいております委員の皆様におかれましては、お手元の委員名簿と座席表をもちまして御紹介に代えさせていただきます。

それでは、新たに委員に就任されました方を御紹介させていただきます。

労働者代表であります愛知教職員組合連合会女性部長の菅沼友香委員です。

【菅沼委員】 よろしく申し上げます。

【松本】 よろしく申し上げます。

続きまして、使用者代表であります愛知県中小企業団体中央会専務理事の佐々木靖志委員ですが、本日御欠席をされております。

続きまして、同じく使用者代表であります三菱重工業株式会社名古屋航空宇宙システム製作所、所長代理の橋本敬文委員です。

【橋本委員】 三菱重工の橋本と申します。よろしく申し上げます。

【松本】 よろしくお願ひいたします。

続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。

本審議会の内容は、議事録を作成して愛知労働局ホームページに公開させていただきます。その中で御発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

なお、御発言に際しましては、議事録作成のため、お手数でも各テーブルにございますマイクを通して御発言いただきますようよろしくお願いいたします。

最後に、審議会の公開、傍聴人についてでございます。

本日の傍聴人につきましては、申出がございませんでしたので、御報告いたします。

事務局からの説明は以上となります。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり、代田労働局長より御挨拶を申し上げます。

代田局長、よろしくお願いいたします。

【代田愛知労働局長】 労働局長の代田でございます。

一定の方とはこれまでも御挨拶させていただいておりますけれども、本日初めて先ほど名刺交換等々させていただいた方もおられるということでございます。改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。私、この4月から労働局労働局長に着任をいたしてございます。

世の中全体コロナと言われてからもう2年半以上がたって、皆様方の職場、もちろん私どももですけれども、社会全体に様々な影響を及ぼしているという状況になっているかというふうに思います。

また、第8波がもう既に入っているというような中、なかなかお集まりいただくのもどうかというところもありますけれども、本日はお集まりをいただきまして、お忙しい中、大変ありがとうございます。

日頃からいろんな意味で私どもの行政運営、その他につきまして御理解、御協力を賜っておりますことをこの場をお借りしまして、まず御礼を申し上げたいというふうに思います。

本日は、今年度第1回目の愛知地方労働審議会ということでありまして、今年度、私どもとして取り組んでいこうとしている行政運営についての状況を御説明させていただいて、その上で、下期に向けてということで、御意見等頂戴できればというふうに考えておりま

すので、よろしくお願い申し上げます。

冒頭、簡単に昨今の状況についてですが、御案内のように、コロナがあつて、事業場において影響を受けて求人が相当数減ったという状況がございましたけれども、一定期間を経て、当県の場合、特に製造業を中心として基本的に回復傾向をたどってきているというふうに承知をいたしております。有効求人倍率で見ると、全体で1.43倍です。全国では1.34倍という状況の中でございます。

ただ、私、この4月に来てみての肌感覚としてなんです、愛知県の場合、数字以上に人手が足りないというような実感をいたしております。やはり我が国全体がもともと人材をもって経済基盤が構成されているんだらうというふうに思います。人をいかに活躍していただけるようにするか、これは働く側、そしてまたその職場においても重要なこと、課題なんだらうというふうに考えております。

私どもとして、このコロナ禍において、まず、優先すべきだと考えておりました取組は後ほども説明させていただくことになろうかと思っておりますけれども、今働いておられる職場で、その雇用を継続できないか。また、広い意味で雇用を継続するという意味で、職場を少し移っても働くことが継続できないかというようなことで取組をしてきているというところであります。

また、そうした中でありましても、第8波というところでありましても、やはりこのコロナと今後を含めて、これと共存していくといえますか、ウイズコロナ、こうした意識を持って施策を展開する必要がある状況になってきているんだらうというふうに考えております。

一方、もうこれも御案内のとおり、少子高齢化等々を背景といたしまして、我が国において人口が減る、生産年齢人口が減って、労働力人口が減ってきている。またこの傾向がさらに強まってくるという状況において、こうした課題的な認識、大きな構造的な課題を認識しつつ、一方で、先ほどコロナのお話を申し上げましたけれども、その他、様々な影響を短期的な部分についても意識をしながら施策を展開する必要があるんだらうというふうに認識をいたしております。

各部長からそれぞれの重点的なところについて御説明をさせていただくことになっておりますけれども、私からは、資料No.1で、その中でも、おめくりをいただきますと、1に「愛知労働局の最重点課題」というのを幾つか掲げさせていただいておるところがあります。ここには、1つ目として、雇用安定（労働移動等）の実現やデジタル人材育成に関する

る課題と対策、多様な人材の活躍促進に関する課題と対策、誰もが働きやすい職場づくりに関する課題と対策ということで、最重点ということで整理をいたしております。

資料の3ページ目になります。2ページ目で全体の概要をお示しし、3ページにおきまして1つ目の雇用安定（労働移動等）の実現やデジタル人材育成に関する課題と対策ということで整理をいたしておりますが、今ほど申し上げましたように、いかに雇用を安定させるか、そこでの雇用を確保していくかという意味でありまして、私どもとして、雇調金については早期支給といったことについても意識をして取り組んできているというところでもあります。

あわせて、企業間での労働移動といったことにつきましても、先ほど申し上げました雇用の安定を図るという意味で、コロナ禍における雇用調整の支援を実施して、雇用の維持に努めていくという取組をいたしております。

コロナにつきましては、第8波でまだまだ予断を許さない状況ということが言えるのかというふうに思っておりますけれども、先ほど申し上げましたように、ウイズあるいはアフターコロナということを見据えた意味での人材確保支援、きめ細かな就職支援といったことを念頭に置きまして、求職者ニーズを把握いたしながらオンラインサービス等々といった形で個別就職支援にも取り組んでまいりたいというふうに考えております。

また、企業の生産性向上を目的といたしまして、職業訓練を通じてのデジタル人材育成といったことにつきましても、助成金の活用促進、あるいは在職者向けの職業訓練、eラーニング訓練等々、こうした取組も進めていきたいというふうに考えております。

続きまして、ざっと御紹介になってしまいますけれども、4ページを御覧いただければというふうに思います。

多様な人材の活躍促進に関する課題と対策ということでまとめておりますけれども、まず、女性の活躍促進、上半期の取組状況の部分にございますけれども、上半期におきましては、女性活躍推進法に基づいて一般事業主行動計画届出、新たに101人以上、300人以下の企業で届出をしていただくことになっていまして、できるだけ多くの企業に出していただくということで取組を進め、99.1%ということになっております。301人以上の部分は、既に届出していただいたところで、計画期間が切れ、次に届出していただくタイミングが遅れたり更新の部分といったところで遅れている面がありまして、私ども積極的に取り組んだ99.1%よりも若干低い98.8%という状況になっているというところでもあります。

また、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定ということでまとめておりますけれども、9月30日現在、えるぼし認定は、新たに8企業を認定しております。できるだけ取組を進めていただいて、認定件数、認定取得を奨励していきたいというふうに考えております。

それから、この7月8日からなんですけれども、改正女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差の公表義務ということで取組をいただくことにいたしております。

新たに義務をお願いしております県内301人以上の企業、1,200社ほどありましたが、全てについて内容を書面でお知らせいたしました。実際には事業年度が終わってからということになりますので、多くの場合、まだこれからということになってまいりますけれども、こうした公表の意義、あるいは公表のやり方等々についても、私どもとしてお知らせをし、理解いただいて取組を進めてまいりたいというふうに考えております。

下に男性の育児休業取得等の促進というのがございますけれども、この10月1日から産後パパ育休制度、これが施行されておるわけですけれども、これをより円滑にということで、私ども局独自で啓発する動画ですとかリーフレットを作成したりといった形で御理解いただけるようにということで取り組んでおりますし、今後も引き続き取り組んでまいりたいというふうに考えています。

5ページに多様な人材の活躍促進に関する課題と対策というものがございます。

左上にあります就職氷河期世代活躍支援プランの推進というものにつきましては、2年度から3年間の取組ということでありますが、6年度まで引き続き2年間、重点的に取り組むということにされております。私どもとしては、元年の秋にプラットフォームという形で全国に先駆けて取組をスタートしておりますが、来年にも、このプラットフォームを開催するというにいたしております。コロナの影響もあって、このところ、直接お会いしてということはないんですが、状況を見ながらになりますけれども、私どもとしても積極的に関係の方とよく議論をして取組を進めてまいりたいというふうに考えてございます。

次に、高年齢者の就労・社会参加の促進というのが右側にございますけれども、先ほど構造的な課題というふうに申し上げた部分で、いかに働く方、いろんな形で働いていただくか、先ほどの女性もそうですが、高齢者の方についてもその持てる能力をいかに発揮していただくかということがあろうかというふうに思います。

昨年、令和3年に高年齢者雇用安定法が改正されまして、65歳までの雇用の確保措置の義務に加えまして、70歳までの就業確保措置についての努力義務という形で法定され

ております。この法律の周知に向けまして、これについても独自のリーフレットの作成やハローワークを通じてお知らせをするというようなこと、あるいは自治体等々を通じて積極的な周知に取り組んできているというところでもあります。

下半期におきましては、具体的なもの、高齢者雇用の事例等々も取り入れた形でのセミナーの開催といった形で周知に努めてまいりたいというふうに考えております。もとよりハローワークの窓口でも積極的取組というのは継続的に進めていきたいというふうに考えております。

また、その下に障害者等の就労促進というものがございしますが、ここにつきましても、ハローワーク等々での指導はもとよりですけれども、関係機関とも連携したチームでの取組、あるいは県との共同によります「あいち障害者雇用総合サポートデスク」といったところでの支援、あるいはまた中小企業での取組がなかなか難しいといったところもありますので、中小企業の優良の事業主の方を認定する「もにす認定」、こうした認定を進める等々、モデルを示したりしながら取組を進めてまいりたいというふうに考えているというところでもあります。

この部分最後の6ページになりますが、誰もが働きやすい職場づくりに関する課題と対策というところでもあります。

ここは上半期におきまして、長時間労働の是正、これは従前から引き続きの取組というところでもありますけれども、長時間労働が疑われる事業場等につきましても、上半期で215件ほど監督指導という形で取り組んでおります。また、長時間労働につながりますような取引慣行、この見直し対策として、監督署に労働条件向上相談窓口設置といったことを取り組んでおるところでもあります。

また、安全で健康に働くことができる環境の整備ということにつきましても、「安全経営あいち」ということを私どもとして、これを商標登録の申請を行う。また、その意味等々につきましても積極的な広報を実施する、あるいは健康診断、ストレスチェック、労働時間情報等々を一体的に取り扱いまして、健康リスク増加要因の管理と健康増進への接続ノウハウの支援充実などに取り組むというところでもあります。

最後になりますが、総合的なハラスメント対策の推進の部分であります。

ハラスメントをいかに職場からなくしていくかということ、極めて重要な取組であるというふうに考えているところでもあります。そうした観点から、私どもといたしまして、これに関するセミナーの開催、あるいは労働施策総合推進法に基づきます紛争解決援助の利

用促進についての助言等々の取組を行っているというところであります。

下半期におきましても、長時間労働の是正に向けての取組、あるいは自立した安全衛生管理の定着に向けてのリスクアセスメントの正しい理解、あるいは先ほど申し上げました「安全経営あいち」、この理解の促進といったこと、また、リスクを踏まえましたが健康確保措置と健康保持増進措置を一体的に運用することの理解を、そしてまた、最後に触れさせていただきました総合的なハラスメント対策に向けて積極的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

最重点としております事項を冒頭にまとめておりますので、私から挨拶ということで触れさせていただきました。この後、各部長から全体についての取組について御報告をさせていただきたいというふうに考えております。ぜひ下期に向け、さらにはその後についてということもあろうかと思っておりますけれども、私どもとして、事を進めていくに当たって御意見を賜ることができればというふうに考えておりますので、今日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【松本】 ありがとうございます。

それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思います。

地方労働審議会令第5条第2項に基づき、城会長に議事を執り進めていただきます。

城会長、よろしくお願い申し上げます。

【城会長】 御紹介ありがとうございます。私、中部大学の城と申します。この審議会の会長を務めさせていただいております。何分能力が低いので、皆様方の御協力をいただきながら今日は進めていきたいと思っております。

先ほど局長さんからも話がありましたけれども、コロナの第8波がそろそろ来ているということで、もう少し真剣に対処しなきゃいけないのかなと思いつつ、ウイズコロナの中で、結構皆さん方、それなりの対応がもう出来上がってきたと。我々大学でも、それなりに学生に対しての指導はやっておりますし、企業の方々、あるいはいろんな働いている方々にとっても、それぞれ今の時代に合わせた対応策をつくってきている、ある意味出来上がってきたのかなというふうに思っております。これから特効薬か何かができるあっさりとなれば、それは結構なことで、アフターコロナになってほしいとは思いますが、それなりに動いているところ、それから、そういったコロナの中で経済的にもいろいろな問題が起こっているんだろうとは思いますが、特に最近、日本の経済は安定していたんですけども、海外のほうが非常にインフレが進んでいるということで、このグロー

バリゼーションの中で日本も当然その影響を大きく受けている。いろんなものが、物価が上がってまいりましたし、それから石油の値段、石油の値段はもう戦争前から上がってきてはいるんですけども、そういった中で、世界の影響を受けつつ、今の時代が、いろいろ、日本の生活にも直結してきている。この中で、やはり働く人たちの雇用を守り、そして健康を守り、生活を守っていくことが非常に重要だと思います。こういった、そのための労働審議会だと思っておりますので、ぜひ皆様方からも積極的に御審議いただきまして、この愛知地方で働いている人たち、あるいは企業のよりレベル向上といいますか、それに向けてよろしく願いいたします。すみません、簡単でございますけれども、挨拶に代えさせていただきます。

それでは、議事を進めたいと思います。

まず、議題の1、上半期における労働行政運営の進捗状況についてに関してです。

それでは、議題1、令和4年度上半期における労働行政運営の進捗状況について、各担当部長より御説明いただきたいと思います。

御意見、御質問等につきましては、一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【吉永雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部の部長の吉永と申します。どうぞよろしく願いいたします。

失礼でございますが、着座にて説明させていただきます。

私のほうからは、雇用環境・均等部で実施しております事業につきまして説明をさせていただきます。

まず初めに、今、局長の最初の挨拶の部分にもございましたが、資料1の4ページのところでございます。多様な人材の活躍促進に関する課題と対策、こちらでございます。

こちらでは、女性の活躍、それから男性の育児休業の取得促進ということで記載がございます。

先ほども局長のほうからの説明でもございましたけれども、まず、この女性の活躍というところでは、一般事業主行動計画の届出、こちらのほうは101人以上300人以下の規模企業のところが新たに届出の義務となりまして、多くの企業にお届けはいただいておりますが、これは完全実施をするということで今後も取り組んでいきたいと思っております。特に、行動計画を立てること、届出をいただくことはもちろん義務となっているんですけども、各企業のほうでぜひ女性活躍の必要性であるとか、それぞれの会社の取り組

まなければならない課題、そういったものをぜひ考えていただければというふうに思っているところでございます。

それに関しまして、女性活躍の大きな動きといたしまして、参考資料1にも入れておりますが、女性活躍推進法の男女の賃金差異の公表についてでございます。

こちらは、今年の6月7日に閣議決定をされました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画におきまして、多様性を尊重し、性別にかかわらず仕事ができる環境を整備することで選択の柔軟性を確保していくために、男女間の賃金差異の開示義務化について示されたところでございます。これを受けまして、女性活躍推進法の省令改正がなされまして、労働者301人以上を雇用する事業主は、例えばもう既存で公表しなければならない項目がございまして、女性の管理職比率とか、そういったものと併せて男女間の賃金の差異について公表することが義務となったところでございます。こちらは企業単位での公表ということになっております。公表していただきますのは、男女別の全従業員、それから正社員、非正規社員の区分について、それぞれ男性を100%として女性が何%になっているかという賃金の割合を公表するということになっております。こちらのほう、公表をいたしますと、当然数値として男女間の賃金差異がそれぞれの企業で明確になるというものではございますけれども、その数値の差異の大小だけに終始することなく、もし差が生じている場合は、差の程度であるとか、なぜそのような差が生じているのかといったようなことを分析していただきまして、女性活躍をいかに推進するのかの気づきのきっかけとしていただきたい、そして取組を継続していただきたいと、そういったようなことが重要であるというふうに思っております。

公表に当たりまして、数値を公表する以外に、その差がなぜ生じているかの説明を行うことも可能なため、現状を把握していただきまして、公表の際、そういった説明欄も活用できること、これも併せて周知をしていきたいというふうに思っております。省令改正が今年の7月8日に行われたところですが、企業が実際に男女間の賃金差異の公表を行う時期は、この7月8日以降に、その企業が事業年度を終了して新しい事業年度を迎えたときに前の事業年度の数値を公表するということになっております。そのため、3月末で事業年度が終了する企業も恐らく多いのではないかと考えておりますので、引き続き公表の趣旨も併せて御理解いただけるように周知をしていきたいというふうに思っております。

それから、男性の育児休業でございますけれども、こちらの取得率は、現在、全国でござ

ございますが、13.97%ということになっておりまして、こちらは年々上昇はしておりますけれども、まだまだ低い状況というふうに考えております。少子化の流れを変えるためにも、男性の育児参画を促していくことがまだまだ必要ではないかというふうに思っております。

今回、改正されました内容の中に、育児休業を取得しやすくするために、労働者に育児休業の制度の周知や意向確認をするとか企業内に相談窓口を設置するなど職場環境の整備も含まれており、事業主に改正の趣旨を理解していただいて、これらの措置義務を対応していただくことはもちろんなんですけれども、何より労働者、それから、とりわけ男性労働者自身に制度を知っていただくということが肝要であるというふうに考え、先ほど申し上げましたように、簡単に内容を紹介いたしました動画配信であるとか独自のリーフレットの作成なども行ったところでございます。周知に当たりましては、連合愛知にも御協力をいただいて周知を行ったところでございますが、まだまだ周知は必要というふうに考えておりますので、引き続き労働者の方に制度が理解されるように周知をしていきたいというふうに考えております。

あわせてなんですけれども、これは男女ともにでございますが、育児休業申出をしたことや取得したことを理由とする解雇などの不利益取扱い、これは当然あってはならないことでございます。そのような御相談をいただきました場合は、育児・介護休業法に基づきまして、行政指導であるとか紛争の解決の援助、こういったようなものでしっかりと対応していくということをしていきたいというふうに考えてございます。

それでは、重点以外の部分ということで、今度、ページが8ページのほうを御覧いただけたらと思います。

魅力ある職場づくりに係る対策というところでございますが、1点目は、年次有給休暇につきまして、こちらはゴールデンウィーク、それから夏休み、10月の年休取得促進月間など、時宜を捉えて周知を行ってきたところでございます。今後は、年末年始、そういったようなときに多くの年休の取得促進、年休を付加して取得することであるとか、あと年5日の時季指定義務など、こういったようなものも引き続き周知をして、年次有給休暇が取得されるように引き続き周知を行っていきたいというふうに思っております。

それから、子育て支援を積極的に取り組む企業を認定するくるみん認定、プラチナくるみん認定、こちらのほうも多くの企業に取得をしていただくように周知をしていきたいと思っておりますけれども、あわせて、くるみんプラスということで、不妊治療と仕事の両

立をサポートしている企業を認定するマークが今年度から創設されたところがございます。上半期では、認定は1件ということでしたがけれども、くるみんマークと併せてこれらのマークそのものの認知度も上げていきたいというふうに思っております。

それから、9ページでございますが、安心して働くことのできる環境整備の推進についてでございます。

労働局で多くの相談をいただいておりますのは、いじめ、嫌がらせ、それからハラスメントというところでございます。それだけ、やはりこういったような問題はどこの職場でも起こり得る問題ではないかというふうに思っております。

ハラスメントが生じる1つの要因といたしましては、どのような行為がハラスメントに該当するのかといったようなことへの理解が不足しているということもあるのではないかと、いうふうに思っておりますけれども、事業主の措置義務の中にハラスメントの内容を労働者へ周知していくといったようなことが含まれておりますので、事業主が講ずべき措置がまず確実に履行されるように、こちらでも周知をしていきたいというふうに思っております。

また、御相談をいただいた場合は、必要に応じて企業への報告請求などを実施していくということにいたしております。特に12月がハラスメント撲滅月間と制定されておりますので、この期間も併せて効果的な取組を周知していきたいというふうに思っております。

こういった労働相談の件数につきましては、令和2年度、過去最高の相談件数となっております。それからは減少ということにはなっておりますけれども、3年連続で9万件を超える御相談をいただいておりますので、絶対値としての件数が少ない状況ではないかというふうに思っております。令和2年度は特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大をした時期ということもございまして、例えば休業手当など、コロナ禍での特有の問題が多く寄せられたということもございました。そういったようなものが私どものほうのよくいただく御質問といったような形でQ&Aであるとかを周知していくという中と、コロナ禍で多く寄せられた問題への理解が進んできたといったようなところで一段落して、上乘せ要因が解消したのが一因としては考えられるのではないかと、いうふうに思っております。

あっせんのほうも、ちょっと減少はしているところはあるんですけども、なかなか決定的にこの理由ですと、受動的にいただく御相談、それから御申請もございまして、決定的な理由というのはなかなかこれ1つというのは難しいところがございますけれども、あっせん制度は退職後に歩み寄りをして金銭的解決をするといったようなあっせんの内容

も非常に多いんですけれども、退職勧奨の相談が減少しているといったようなことがあつせん申請減少の一因ではないかというふうに考えております。

いずれにいたしましても、総合労働相談につきましては、個別労働紛争解決制度を活用しながら、迅速的確な対応を行っていききたいというふうに思っております。

最後に、10ページになります。柔軟な働き方がしやすい環境の整備の推進についてでございます。

この一番上に書いてございます同一労働同一賃金をはじめといたしまして、働き方改革、特に中小企業の働き方改革については、まだまだ支援を行っていく必要があるというところでございます。

同一労働同一賃金につきましては、何が同一労働同一賃金になるかといったガイドラインについて引き続き周知を図ってまいります。事業所によって個々の課題があるというふうに思っておりますので、事業主が具体的に取り組むための支援につきましては、働き方改革推進支援センターの活用を促し、個別支援を実施していききたいというふうに思っております。

それから、テレワークでございますけれども、テレワークなどの在宅勤務につきましては、女性のみならず、育児や介護などを行いながら働く方の離職防止にもつながる柔軟な働き方の1つであるというふうに考えております。そのためにも、このテレワークが適正な労働時間管理であるとか作業環境等、良質なテレワーク環境を確保することが重要というふうに考えております。

労働局といたしましては、人材確保、助成金の活用、テレワークコースの活用を図りながら、このテレワークガイドラインを周知し、多くの企業で適正なテレワークが行われるように周知を図っていききたいというふうに考えております。

私のほうからは以上になります。

【伊勢労働基準部長】 続きまして、愛知労働基準部長の伊勢でございます。

本日お集まりの委員の皆さんにおかれましては、労働基準行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っていることにこの場を借りて厚く御礼申し上げます。

私からは、労働基準部の各種対策として、安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策につきまして御説明させていただきます。着座ですみません。

お手元の資料の11ページを御覧ください。

働き方改革関連法の遵守・定着に向けた対策というところでございます。

働き方改革関連法の遵守・定着に向けた対策として、1つ目として、労働基準監督官の立入調査、2つ目として時間外労働上限規制の適用猶予業種等への周知を掲げているところでもあります。

1点目の監督官の立入調査につきましては、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務などの遵守状況を確認しているところでありまして、上半期の取組は真ん中のところになるんですけれども、長時間労働を含む労働時間主眼の監督指導件数482件、監督署の労働時間相談・支援班による個別訪問支援を840件実施したところであります。

2点目の時間外労働上限規制の適用猶予業種等への周知につきましては、建設業、自動車運転業務、医師等の時間外労働の上限規制の適用が令和6年4月となっており、残り1年と僅かという状況になっておりますので、関係業界団体とも連携しつつ、労働時間に関する法制度の周知と理解の促進を図ることが比重になっております。

こちらの上半期の取組といたしましては、労働時間に関する法制度の周知と理解を深めていただくために合計102回の説明会を実施し、2,468社の参加、また、建設業、運送業、医療業などにつきましても、業界団体と連携した説明会を書いてあるとおり実施したところであります。

こうした取組状況も踏まえつつ、下半期の取組です。一番下のところになりますけれども、11月を過重労働解消キャンペーンとして、局長自ら使用者団体等に長時間労働の削減と働き方見直しに向けた取組を要請するとともに、時間外労働が疑われる事業場等に対する監督指導の実施、局長によるベストプラクティス企業訪問などを実施することとしております。

また、上限規制の適用猶予業種等への周知といたしまして、11月以降は業界団体ともタイアップしつつ、トラック運送業者、12月に改正予定の改善基準告示を説明する説明会を重点的に局署で実施する予定としております。

資料12ページを御覧ください。労働者の安全確保対策・健康確保対策になります。

労働者の安全確保対策・健康確保対策といたしまして、1点目として死亡災害などの重篤な労働災害の防止、2点目として主要な業種ごとの対策等を掲げております。

1点目の重篤な労働災害防止のためには、事業者が自らの職場にある危険性、有害性を正しく把握し、評価することが大切ですので、その手法であるリスクアセスメントの正しい理解と運用支援に力を入れているところであります。

特に企業系列や団体等からの依頼に基づくリスクアセスメント出前講座を実施し、今年

度は既に34回、約1,600事業場が受講したところであります。また、行政側が対象を選定して集合方式で行う講習会についても約37回、840事業場が受講したところであります。

2点目の業種ごとの対策では、増加を続ける第3次産業への新たなアプローチとして、愛知県内で多店舗展開する小売業、介護施設、飲食店向けに+Safe協議会を設置し、労働災害防止について学び合う仕組みを構築したところであります。

労働者の健康確保に向けた取組の1つとして、労働者の心身の健康確保のための総合的対策に係る通達を今年3月に発出したところであります。

同通達の概要は、労働者ごとの健康診断結果等の情報を一元的に管理し、健康リスクを把握することで、健康診断やストレスチェックを実施した後の事後措置が効果的にできるように、また、努力義務とされている健康保持増進を加えることで、労働者の健康水準の向上につなげるといったものであります。

この総合的対策をテーマとしたフォーラムを10月14日に開催し、会場参加、ユーチューブライブ配信と合わせ250名を超える参加があったところであります。

化学物質につきましては、自立的な管理へと大きくかじを切ったところでありまして、省令改正の内容の周知とともに、今後の管理のために必要となるリスクアセスメントの周知についても、正しい理解のためにリスクアセスメント出前講座等により周知を図ってきたところであります。

粉じん、石綿については、作業する労働者がそれらに暴露しないような作業環境、作業後の構築が不可欠になりますので、その周知に取り組んだところであります。

また、熱中症については、早い時期からの啓発活動が重要となるため、今年度は気温が高くなる前の段階から独自リーフレットを作成し、5月11日に私が公開パトロールを実施したところであります。

下半期の取組といたしましては、リスクアセスメント出前講座や+Safe協議会など公平な仕組みのさらなる充実を図るとともに、安全衛生管理を事業場運営一体として行う「安全経営あいち」を提唱し、12月6日に安全経営あいち推進大会を開催し、機運の醸成を図ることとしております。また、来年9月に全国産業安全衛生大会、緑十字展が愛知県で開催されることから、先般、局長を会長とした愛知労働局全国大会プロジェクトチームが発足したところであります。

現在プロジェクトチームでは、緑十字展において展示を行うため、「安全経営あいち」

にふさわしい事例を募集しておりますので、事例収集を通じてさらなる機運醸成を図ってまいります。

また、労働者の健康確保では、総合的対策の理解促進を図り、事業場への支援に努めていくほか、化学物質、粉じん、石綿による健康確保のため、今後とも局署が主催する説明会、会議等で総合的対策の周知を図ってまいります。

熱中症対策については、令和5年につきましても、今年度同様、早い時期からの取組により熱中症被災者の減少を図ることとしております。

次に、13ページを御覧ください。

法定労働条件の確保・改善対策といたしまして、1点目としまして新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた適切な労務管理に関する啓発指導の実施、2点目としまして労働条件確保対策の推進を掲げております。

1点目のコロナの影響を踏まえた適切な労務管理に関する啓発指導の実施につきましては、大量整理解雇等の情報を得た場合には、雇用維持や適切な労務管理がなされるよう、啓発指導を実施しており、仮に倒産した企業で未払賃金があった場合には、被害労働者の早期救済のため、未払賃金立替払制度の迅速な運用を図っているところです。

また、2点目の労働条件確保対策の推進につきましては、各種情報等から違法な長時間労働や賃金不払い残業等の労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対しては積極的に監督指導を実施するとともに、重大悪質な事案に対して司法処分を行っているところであります。

上半期の取組としましては、景気の持ち直しの影響等もあり、大量整理解雇等に伴う啓発指導は15件と昨年度の60件と比較すると大幅に減りましたが、定期監督による監督指導につきましては、3,124件、昨年度は2,830件と、昨年度より多く監督指導を実施したところで、また、送検件数は21件、昨年度は30件と減少しておりますが、事案がなければ実施しないということですので、これは仕方がない部分もあるのかもしれませんが、ただ、重大悪質な事案としまして、外国人技能実習生に対する違法な時間外労働について書類送検を行ったりもしております。

こうした取組状況も踏まえつつ、下半期の取組としては、引き続き情報や相談等に基づいて監督指導を積極的に実施するとともに、重大悪質な事案については司法処分を行ってまいります。

また、大量整理解雇等の情報が出た場合には、速やかに啓発指導を実施し、未払賃金立

替払制度の迅速的な運用などによって被害労働者の早期救済を図ってまいります。

次に、14ページを御覧ください。

14ページは最低賃金の適切な運営に向けた対策であります。これにつきましては3点、1点目、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営、2点目といたしまして、最低賃金額の周知及び遵守の徹底、3点目としまして、最低賃金に引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援を掲げておるところであります。

1点目の愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営につきましては、経済動向及び地域の実情などを的確に把握し、審議会の円滑な運営を図ることとしております。本年度は全会一致で時間が986円、プラス31円の引上げになって結審し、10月1日に発効。特定最低賃金2業種につきましても、審議終了し、12月16日発効予定となっております。引き続き事務局として愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。

2点目の最低賃金額の周知及び遵守の徹底につきましては、使用者団体、労働者団体、地方自治体等の協力を得て、改定額、先ほど申し上げました986円、こちらのほうを周知し、遵守の徹底を図ることとしております。

県、県下の自治体、使用者団体、関係機関等、9月末現在累計で259か所にリーフレット、ポスターを配付したところです。

また、広報誌、ホームページ等への掲載協力要請、求人誌発行者への改定額通知及び掲載協力要請も行ったところでもあります。さらに自治体契約担当部署への改定額通知、局・監督署・安定所主催の各種説明会等での周知、過去に最低賃金違反のあった事業場や現在減額特例許可を受けている事業場に対しての最低賃金改定通知はがきの送付なども行ったところでもあります。

3点目の最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援につきましては、中小企業・小規模事業者に対する最低賃金引上げに向けた支援策である業務改善助成金及び相談窓口としての働き方改革推進支援センターについて積極的な周知及び利用勧奨を行っているところでもあります。また、局幹部の使用者団体への直接訪問による周知活動や、業務改善助成金活用事例動画の作成及びホームページ、ユーチューブチャンネルへの掲載などの取組も行ったところでもあります。

下半期におきましては、大学、金融機関等に対する周知依頼でありますとか外国人労働者向けの在名古屋各国領事館訪問による周知協力を行うこととしております。

また、最低賃金の履行確保につきましては、周知もそうなのですが、各種情報等から問

題があると思料されるという業種等を選定し、実効のある最賃主眼監督を実施するという
こととしております。時期的には、毎年大体1月以降に実施するというようにしてござい
ます。監督指導の際には、当然、違反だけを指摘するのではなくて、支援策である業務改善
助成金でありますとか働き方改革推進支援センターの活用を案内していくこととしてござ
います。

最後に、15ページを御覧ください。

労災補償制度の適切な運営に向けた対策としまして、組織的な管理による労災保険請求
の早期処理等ということと、石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知広報を掲げている
ところでもあります。

上半期の取組状況に過労死等の労災補償状況ということで、グラフを中段左側に記載し
ております。御覧のとおり、全国的にも愛知的にも脳・心臓疾患の請求は減少傾向、一方
で、精神障害の請求は増加傾向となっております。今年度は上半期は9月末現在で、脳・
心臓疾患の請求件数が17件、精神障害の請求件数は80件となっております。精神
障害につきましては前年同様高い水準となっております。請求された事案につきましては、
引き続き迅速かつ公正に調査を行い、適正な認定を行ってまいります。

また、石綿関連疾患に係る労災請求勧奨につきましては、医療機関を対象とした研修会、
説明会等の機会を活用し、認定基準等のリーフレット及びチェック表を配布するとともに、
石綿による疾病が疑われるものに対して労災請求勧奨の依頼を行い、該当する方の労災申
請につなげてまいります。

以上が労働基準部の各種対策となります。

【出口職業安定部長】 職業安定部長の出口でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、着座にて失礼いたします。

資料ナンバー1を使わせていただきます。

少し戻って恐縮ですけれども、3ページを御覧ください。

職業安定部が最重点として取組をした内容2点について御説明させていただきます。

3ページの中段に上半期の取組状況がございます。

1点目は、雇用確保に万全を期するという観点から、雇用調整助成金の迅速支給を上半期
も進めました。特段問題がない申請書類につきましては、申請受理から2週間以内に払っ
ております。支払い件数につきましては、中段の実績にあるとおり、7万件を超える支給
決定をしているというところがございます。

あわせて、今年度上半期は不正受給防止対策もしっかりさせていただいております。上半期、4月から9月までで45件、約7億7,500万円の公表を行っております。水増しとか、架空雇用で申請してきた事業主を毎月一度公表しているというところがございます。

それから、2点目ですけれども、デジタル人材育成になります。

デジタル人材育成は、働き方改革と同時に進める、単年度では決して決着できない、将来を見据えて、長期ビジョンに基づいて継続的な取組をしていく必要があります。新たな経済対策が決定され、5年で1兆円を投じるといようなお話も出てきているところがございます。今、申しました休業支援から人の投資へ抜本的に強化をしていく、人材育成の強化へ軸足を移していくという状況に現在は、なっております。そのため、上半期は、労働局総力を上げまして職業安定システムの所長、それから労働基準監督署長にもお願いしまして、企業のほうに訪問させていただきまして、現在のデジタルの進捗状況など、企業ニーズの把握に努めさせていただきました。現時点で、400件以上回っておりまして、その部分の分析もある程度取りまとめができておりまして、今後はその分析結果に基づいてどう好事例を横展開していくとか、デジタル人材育成に係る助成金の活用を含めて、下半期に活用していきたいと考えております。

それから、職業訓練を通じた人材育成につきましては、やはり労働力の調整機関としまして、ハローワークに来られた求職者の方のキャリアチェンジに力を入れております。事務を希望されているような方も警備業に行っていたり、建設業に行っていたり、そういうキャリアチェンジを踏まえた綿密な職業相談をして、訓練をしていただいて、訓練終了後にまた、きめ細やかな相談をして、訓練で学んだ技術を活用した就職ができるように支援をしているところです。技能を活用した訓練コースごとの結果も、今後、見える化をすぐにでも行ってまいりたいと考えております。

引き続きまして、5ページをお願いいたします。

先ほど、局長からも触れさせていただきましたので、就職氷河期のところは数値のところを少しだけお話させていただきます。

令和2年から4年度までの3年間で、全国で30万人の方を正社員化するという目標がございます。愛知労働局は3年間で1万7,700人を正社員化すると、これを3で割ったぐらいの感じで毎年目標を立てて就職をして正社員化に向けて支援をしているわけですけれども、上半期、9月末現在で3,247名の方が正社員を実現しているところでござ

ざいます。

それから、高齢者の就労の状況を少しだけお話しさせていただきます。

ハローワークにおける高齢者向けの求人、どんな求人が出ているかということですが、皆様、概ね思われている求人と同じだと思いますけれども、やはり清掃とか軽作業とか、それから運輸とか警備とか建設の人手不足分野、こういったところから求人が多く出されております。それから、今まで培っていただいた専門的な職業についても求人が当てられておりますけれども、やはり60歳を超えてセカンドライフといえますか、次の仕事を探していく中で今言った職種だけでは足りないです。ですから、そういったところの部分フォローするような形でハローワークは高齢者向けの求人も開拓しているというところでございます。

あと、少し賃金面のことにつきましても調べてみましたけれども、労働政策研究・研修機構の調査で、60歳から61歳になられるときの賃金がどれだけ下がるかというところなんですけれども、60歳のところを100とした場合に、78.7までダウンしているというような結果が出ているところをお伝えさせていただきます。

障害者の就労支援につきましては、障害者雇用率2.3%の雇用率がある中で、愛知は2.14%と全国平均の2.2%も下回っているということで、やはりここは愛知労働局の課題となっております。

今年度の上半期の取組は、まず、未達成企業に対して、行く前に職員の研修、要は指導力のアップのための取組をやって、グループワークもやって、その後に提案型指導ということで、しっかり企業様に提案をしていきながら、未達成企業を達成企業に持っていくというような、そのような取組をさせていただきました。そういったところを地道にやってみました結果、118社の未達成企業が達成企業に変わったというところがございます。

就職支援につきましては、2,602名の方が新たに就職に就いていただいたというところでございます。

しかしながら、やはり課題は他にもございまして、そもそも障害をお持ちの方がそこにしっかり定着していただくのも重要ですし、そもそも辞めないという雇用管理改善というところの部分も非常に重要だと思っております。ですから、こういったところをしっかりと今後も取組をしていきたいと思っておりますのでございます。

それでは、続きまして、各種取組につきましてポイントを絞って御説明をさせていただきます。

職業安定部のところ、少し飛びますけれども、17ページまでお願いいたします。16ページはちょっと今デジタルのことをお話ししましたので、17ページの良質な求人確保のところでございます。

こちらの人材確保につながるものですが、やはりこれから先、職業安定部では、雇用の維持から、先ほど人材育成の話もしましたが、人材確保対策というところも大きく舵を切っていかなければならないと考えております。特に人手不足感が強い中小企業様における人材確保については、ハローワークに対する期待も非常に大きいというふうと考えておまして、やはりこの期待に応えてこそ、ハローワークの存在意義が認識されるものと考えているところでございます。そうしたことから、既に出していただいている求人とか、それから、新たな良質な、求職者の皆さんが応募してみたいと思うような求人をしっかりと求職者目線で確保しまして、それを今ですとオンラインとかでも提供ができるようになっておりますものですから、オンラインの求職者マイページとかを開設していただいて、そういう情報をしっかりと伝えていきたいと思っているところでございます。

あわせて、人材不足分野の企業にしっかりと赴いて、企業のニーズをしっかりと確認をしていただいて、やはり企業さんのほうにもしっかりと処遇の改善のこととか雇用管理改善の必要性についてお伝えしていきたいですし、そういったことというのは、職業安定行政だけでなく、労働基準行政の監督官等々も連携しまして、指導の場面でもそういった説明ができればいいなというふうと考えているところでございます。

引き続きまして、18ページでございます。愛知県、地方自治体との一体となった雇用対策の推進でございます。

こちら書いてありますとおり、平成28年8月に締結をしております。愛知県と共に、やはり労働力人口がまず低下していくという絶対的な事実がある中で、先ほどから言っております人材不足分野に対する人材確保支援とか次世代産業に向けた人材育成、あるいは若者、女性の活躍推進、障害者の雇用拡大等を一体となって実施してまいりたいと思っておりますし、現在も実施しているところでございます。

実績につきましては、中ほどに書いてありますけれども、参考としまして、生活保護受給者の方に対する自立支援も行っておりまして、1,835名の方が就職しているという実績も出ているところでございます。

引き続きまして、19ページを御覧ください。19ページは若者の活躍促進です。

こちらのほうにつきましては、実績は中段にあるとおりでございます。まず、こちら、

新規高卒予定者の就職の状況なんですけれども、先月下旬に、今年の9月末現在で、来年の3月高卒予定の方の就職内定率を記者発表しました。71.9%が内定率となっています。これは昨年と同水準となっています。求人数は、昨年に比べ14.8%増加しているにもかかわらず、内定率が同水準にあるということは、どういったことかなど。今だと求人が多く出ている、企業様の期待が大きいにもかかわらず、内定が同じというのはちょっと注目していく必要があるのかなという感じで思っているところでございます。

実際、就職希望者のところの部分についてなんですけれども、倍率はどんどん上がっているんですけれども、この倍率が上がっている要因として、就職希望者が平成31年には1万2,000人ほどいたんですが、来年の3月卒業者の方は9,089人と、約4分の1、3,000人に当たる方が就職を希望していないといえますか、進学していると、そういったところがあるということと、そもそも卒業する予定の方が3,000人ぐらい少なくなっている。6万6,000人いた方が6万2,775人ということで、3,225人の方が、卒業予定者自体が減っていると、そういったところがございます。ハローワークとしましては、就職を希望する方を全員、100%内定といえますか、就職できるように支援をしてみたいと考えております。

それから、20ページをお願いいたします。外国人労働者の雇用管理と就労促進です。

愛知県内で就業する外国人労働者は、令和3年10月現在で17万7,000人ほどございます。これは毎年1回、届出制度というのがありまして、そこで把握ができるわけなんですけれども、義務化以降、最高値になっています。17万7,769名です。義務化になったのは平成19年10月1日ですけれども、最高値、それから外国人を雇用する事業所数は2万2,639事業所で、同様に最高値となっております。最近、コロナの影響を受けて、入国制限がありまして、技能実習とかは実は少し減少しています。ただ、永住者や定住者の身分に基づく在留資格のほうが増加していることから、最高値になっているというところでございます。

外国人の方が、ハローワークに仕事を探しに来られて申込みをされている状況ですが、月別に見ていったときに、令和2年の7月、これはコロナが発生してしばらくたったときですが、やっぱり職を失ったたくさんの方が来られました。そのときに3,206人でした。そこをピークに右肩下がりがずっと状況が続いていて、本年4月には1,244人まで減ってきました。ここの9月になってその数字が1,372人と同水準よりちょっと上向きにはなっている状況ではございます。

外国人の専用求人というのは基本的にはないですね。ハローワークに出ているのは、日本人専用求人でもなくて、誰でも応募できる求人というような形になっておりまして、外国人の専用求人って何名ありますかみたいな質問があっても、そこにはお答えすることができないような感じになっております。

それから、外国人の方に対する就労前の語学の研修とか家族に対するコミュニケーションの研修とか、そういったことも実際、行っております。日本での職場環境とか雇用環境とか労働法令とか社会保険の関係とか、そういったいろんな知識習得を目的とした支援も行っております。

また、今年、水際対策が大々的に緩和されていって、外国人の入国も増えてくると思います。そういったところを踏まえて、雇用管理に向けた事業主への外国人雇用管理指導も適正に進めていかなければならないという課題もございます。

外国人の関係で最後ですけど、ウクライナから避難してきた方のことを少しお話しさせていただきます。

愛知県内には今78人、48世帯の方がいるということで、愛知県のホームページ上で公表されておりますけれども、新規にハローワークに申込みをしていただいた方は31件あります。相談は延べですけれども52件、職業を紹介したのが13件、就職に結びついたのが9件ということで、なかなか言葉が繋がらない中で、大企業様等から理解をいただき、就職に結びついている状況でございます。

最後になりますが、21ページを御覧いただきたいと思います。難病・がん患者の就職、活躍促進です。

難病患者支援は県下に1人しかサポーターがいません。そういったことから各地方、愛知県の各地域の方々には、病院とか地元のハローワークに行っていただき、オンラインで結んで職業相談を実施させていただいているという状況でございます。

また、がん患者のほうにつきましては、資料のほうにもございますとおり、そちらに書いてあります病院のほうに行っていただきまして、就職支援ナビゲーターが行っていただき、そちらに来られるがん患者の方たちと個別に相談をするというような体制を構築しているところでございます。

私からは以上でございます。

【山崎需給調整事業部長】 需給調整事業部長の山崎でございます。よろしくお願ひいたします。

着座にて説明させていただきます。

私ども需給調整事業部は、労働者派遣事業を始めようとしている事業所、職業紹介事業を始めようとしている事業所に対する許可の手続、また、その後、許可を受けた事業所が適正に事業運営がなされているかどうか指導監督を行っている部署でございます。

私からは、資料の24、25ページの民間等の労働力需給調整事業に係る対策について説明いたします。

まず、24ページの中段左の表を御覧ください。これは、これから派遣事業、紹介事業を始めようという事業所及び新規許可を受けた事業所に対する説明会の今年度9月までの実施状況でございます。

右側のグラフを御覧ください。こちらは許可事業所の推移ですが、労働者派遣事業所数は、令和2年、3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、事業更新を行わない、また廃止した事業所数が新規許可件数を上回り、結果、減少となりましたが、今年度は、経済の回復に伴い、新規許可も増加傾向にあり、9月末現在、3,570事業所となっております。職業紹介事業所数は、コロナ禍中にあっても増加しており、9月末現在、2,271事業所となっております。いずれも、東京、大阪に次いで全国3番目の事業所数となっております。特に製造業に係る労働者派遣事業所数については、全国一の数となっております。

下半期においても、引き続き労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されるよう、説明会を実施するとともに、入り口となる許可の段階で、許可基準に基づいた厳格な審査、確認に取り組んでまいります。

続きまして、25ページを御覧ください。

労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るためには、派遣労働者自身の制度理解もとても重要と考えており、派遣就業を希望する者、また関心のある者に対して求職者支援セミナーを開催しております。

次に、指導監督の実施状況ですが、需給調整事業部では、計画的かつ効果的な指導監督に取り組み、上期においては、派遣元606事業所、派遣先70事業所、職業紹介223事業所に対して指導監督を実施し、528事業所に対して文書指導を行いました。

下半期においても、法制度の周知啓発を図るため、研修会、セミナーを開催してまいります。

先週の11月18日には、労働者派遣事業の適正化に向けたオンライン研修会を開催し、

派遣元事業所1,071事業所、参加人数2,026名、派遣先事業所841事業所、1,567名の参加がございました。

重点的な取組として、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保に努めてまいります。

派遣労働者の同一労働同一賃金については、令和2年4月の法施行前と比べて、約半数の事業所で派遣労働者の賃金が上昇しましたが、一方で、本制度の理解が不十分と解される派遣元や派遣先が見受けられることから、労働基準監督署とも連携し、引き続き法の趣旨に沿った制度運営が実施されるよう、重点的に指導監督を実施してまいります。

私からは以上でございます。

【三浦総務部長】 労働局総務部長の三浦でございます。どうぞよろしくお願いたします。

着座にて失礼いたします。

私のほうからは労働保険制度の円滑適正な運営ということでお話をさせていただきます。

御承知のとおり、労働保険制度はそれ自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、セーフティーネットである各種施策を推進する財源基盤となるものでございます。そういう意味から、滞納額を減少させ、収納率を向上させること、これは適用徴収業務における重要課題でございます。そういう意味から、この重要課題について効率的な業務を実施していく必要があるということでございます。

そういう意味で、今年度、資料26ページ、最終ページでございますが、上のほうの四角で囲んであるとおり、大きな4つの柱、1つ目が労働保険料の適正徴収、2つ目が労働保険未手続事業一掃対策の推進、3つ目が労働保険事務組合制度の効率的な運用、4つ目が電子申請の利用促進ということで、詳細はそこにも記載してございますが、そちらに力を入れて事業運営をしているところでございます。

真ん中の箱の中の上半期の取組状況でございますが、労働保険料の適正徴収、こちらの場合は年度で見る必要が一番効果的でございますので、少しグラフが見づらくはなっているんですが、左の棒グラフと折れ線グラフでございますが、愛知労働局は収納率99.1%、黄色い折れ線グラフになってございます。それで、下の折れ線グラフの数値が全国。全国が98.9%でございますので、コンマ2%、全国を上回る99%を超える、ある程度一定水準以上の収納率を維持しているというような状況だということ言えると思います。

それで、真ん中、労働保険未手続事業一掃対策の推進、こちらは適用事業場数になって

くるわけですが、過去から5年度を見ても赤い折れ線のとおり、右肩上がりでも推移をしてきてございます。昨年度におきましては、約18万2,000事業場ぐらいが適用事業場数ということになっているところでございます。

この2つにつきましては、高い水準を維持しておりますので、引き続き今年度も維持または上昇するよう、下半期にも力を込めて推進してまいりたいというふうに考えているところでございます。

それと、労働保険事務組合制度の効率的な運用ということで、ここでは過去の監査において不適正な結果であった労働保険事務組合に対し、個別の指導を実施させていただきました。事業場数は少ないところでございますが、8事業場を対象に実施ということでございます。

4つ目の柱、電子申請の利用促進、こちらは今力をかなり入れて推進しているところでございますが、こちらにつきましては、年度更新の際に受付会場において電子申請の相談、また体験コーナーを設置したところでございます。また、それに合わせてオンラインセミナーの開催ということも実施したところでございます。

資料にはございませんが、今年度は雇用保険の料率が引上げとなっておりますところでございます。これは雇調金に伴う雇用保険の料率が上がったということでございますが、これに伴いまして、今年の年度更新、かなりいろいろ混乱、またトラブルが予想されたところではございますが、無事問題なく例年どおりに終了したことをこの場を借りて御報告させていただきます。

それで、今の4つの柱を下半期においてどうやって取り組んでいくかということでございますが、労働保険料の適正徴収、未手続の一掃対策につきましては、上半期から引き続き力を入れて実施していくとともに、労働保険事務組合制度の効率的な運用ということで、支援が必要な事務組合の個別指導の実施、また、全事務組合を対象とした説明会の実施を予定しているところでございます。また、先ほども申し上げましたが、電子申請の利用促進には力を入れて引き続き取り組んでまいりますが、それにおきましては、導入を検討する事業場へのサポートを中心に引き続き下半期も頑張っていきたいと思っております。

総務部からは以上でございます。

【城会長】 ただいま愛知労働局側からの取組状況の説明をいただきましたが、補足説明があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、令和4年度上半期の最重点課題の取組状況と併せて下半期に向けた取組について御説明いただきましたので、これより議題2の質疑及び意見に入りたいと思います。

どうぞ活発な御意見、御発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ。

【福岡委員】 連合愛知の福岡でございます。よろしくお願いいたします。

資料1の6ページ、右上にございます総合的なハラスメント対策の推進というところについて、御質問というか、我々が取り組んでいることも含めての御紹介をしたいかなと思います。

連合愛知では、もう25年ほど前から平日、月曜日から金曜日まで無料の労働相談ダイヤルを常設しております。大体毎年約1,000件の労働相談をいただいておりますが、近年、非常に多いのが実は、いじめやハラスメントの御相談です。去年1年間だけで見ますと、全体の25%がいじめやハラスメントの御相談、それで賃金関係が14%、労働時間関係が11%ですので、いかにいじめ、ハラスメントの御相談が多いかということがお分かりいただけるかと思います。

また、直接的な御相談は少ないんですが、特に小売業とか飲食業を中心としたカスタマーハラスメントが減るといふより、むしろ増える傾向にあるというのが、いろんなアンケート調査等でも上がってきております。例えば、どういうことが起きるかという、現場においてお客様から叱咤され、叱責されたり、暴力を振るわれたりといったことで、その後、そこで働く方がもう眠れないとかメンタルをおかしくしてしまって通院されるとか、最もひどい場合にはもうそれが嫌で離職せざるを得ないといった例もあるというふう聞いております。

また、私自身が小売業、飲食業が多く加盟しておりますUAゼンセンという産業別組織の出身でございますけれども、UAゼンセンはやっぱり業種に当たる方が多いので、カスタマーハラスメントについても結構力を入れて何年間もやらせていただいております。例えば、2018年なんですけれども、カスタマーハラスメント対策の立法化に向けた署名活動、2018年に180万筆を集めて国に対して立法化を求めたり、あるいは国会議員、組織内の、UAゼンセン出身の参議院議員が3人おるんですが、事あるごとに国会でこのカスハラ問題について提言したり、質問したりということを繰り返しております。

今、カスハラばかり言いましたけど、さっき言ったパワハラとかセクハラもそれ以上に数があるわけで、それぞれの労使がきちんと取り組むということはもちろん大事なことな

んですけれども、それだけでは対応し切れない部分もありますので、先ほど御説明がありましたように、セミナーの開催であるとか周知活動であるとかといった部分につきましては、行政のお立場からも引き続きよろしくお願いをしたいという要望とお願いでございます。

以上です。

【吉永雇用環境・均等部長】 ハラスメントの関係の御意見、御質問ありがとうございます。

まさにおっしゃったように、今ハラスメントって本当にパワーハラスメントという言葉であるとかセクシュアルハラスメント、ハラスメントという言葉が非常に認知されてきて、それに伴って、いい意味で声を上げてくださる労働者の方も増えてきたのかなというふう

に思っております。

御指摘のありましたカスタマーハラスメントにつきましても、今のいろいろな連合のほうの御活動状況というのはあると思うんですけれども、今の私どものほうの対応、対策といたしましては、指針のほうにカスタマーハラスメントについて、要は従業員に任せっきりにするのではなくて、やはりこれも事業主の責任ということできちんと組織的に対応するようにといったようなことで記載はされているところでございます。こちらにつきましても、近年、いろいろ社会的な問題もある中で、そういったような新たに指針に書き加えられた部分でございます。なかなかこれを見て直接、例えばカスタマーハラスメントのハラサーに対して云々ということが今の枠組みの中ではちょっと労働局の中で限界のある部分ではあるんですけれども、そういったことが非常に大きな問題になっている。まして、今、御指摘のあったように、いろいろ従業員の方の心的負担になることによって離職せざるを得ないと、そういう状況は当然あってはならないというふうに思っておりますので、こういったような対応につきましても、例えばパワーハラスメントと同じように、企業での対応をお願いするといったようなことも含めて、そこはまたしっかり周知のほうはしていきたいというふうに思います。どうもありがとうございます。

【城会長】 福岡委員、よろしいでしょうか。

【福岡委員】 はい。結構です。

【城会長】 そのほか、いかがでございましょうか。

どうぞ、お願いします。

【松下委員】 私、自動車の松下です。

私からはちょっと資料の補足説明をお願いしたいなと思うところが2か所ありまして、最低賃金の話と再雇用といますか、60歳の賃金のお話をちょっとどなたかがされていたのでお願いしたいなと思います。

まず1つ目は、最低賃金は、今期、労働組合としても、物価上昇がある中で、労働の価値が低下しないように、刈取りを進めていくわけですが、ここが一番全国的な指標が最低賃金ということですので、ここの知識を少し増やしたいなと思っております。その中で、中小企業への最低賃金の支援事業というのがあったんですが、これがどういったことなのかというのと、それと同時に、特例許可というのがあるので、この2つの違いが分かるように教えてほしいなというのがまず1点目です。

そして、2点目は、60歳以降、賃金が下がる率が78.7%ということをおっしゃってございましたけれども、ちょっと想像と違うものですから、多分前提が違うのかなと思っておりますし、この数字の目安とかがもし運用の中であれば教えてほしいなと思います。よろしく申し上げます。

【伊勢労働基準部長】 最賃の関係の御質問ありがとうございます。

まず、最賃の支援の関係でございますが、資料でいきますと14ページの大体緑色で書いてあるところの下のところになるんですけども、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援ということで、ここの中で業務改善助成金と働き方改革推進支援センターということ掲げております。

業務改善助成金につきましては、最低賃金引上げの一番のツールだということで、厚生労働省としても利活用に向けていろいろと周知を図っているところになっております。ちなみに実績のほうを申し上げますと、業務改善助成金、通常コースであります。10月末の今年度累計申請件数が219件、全国トップという形になっております。特例コースというものもありまして、そちらのほうは15件、コースが2つありますので、219件と特例コースは15件という形になっております。最低賃金の引上げを先行し、その後に申請型の制度になっておりますので、今後申請が増加する可能性があります。

それで、先ほども御説明しましたが、最低賃金主眼監督の実施の際でありますとか、それ以外の場面においても、この業務改善助成金の活用というものを積極的に案内しているところでもあります。

業務改善助成金につきましては以上になります。

特例許可とは何だというふうなことを先ほどおっしゃられておりましたが、最低賃金の

減額特例許可というのがございまして、体の不自由な方であるとか一部障害をお持ちの方であるという方につきましては、普通の地域別最低賃金よりもちょっと労働能率が低いのかなということで、許可を取っていただいて地域別最低賃金を下回る賃金額で働かせてもよいよという制度でございます。

基準部の関係は以上です。

【出口職業安定部長】 もう一つの60歳以降の賃金ダウンのところですけど、前提が504万円未満の年収の方に対する調査であることということと、それから定年がある場合とない場合というところで調べられていますが、今回お示しさせていただいたのは定年がある場合になります。それから、業種ごとにダウンの幅が出ていますが、78.7というのはその平均的な水準の数字だということ。それから、雇用保険でいう賃金ダウンの部分の雇用継続給付の部分については入っていないということでございます。

【松下委員】 目安とかあるんでしょうか。

この78.7が、どのぐらいを目指しているとかはあるんですか。ただの参考の数字ですか。

【出口職業安定部長】 すみません。参考の数字です。

【城会長】 よろしいですか、松下委員。

【松下委員】 少しだけ。

最賃の助成金は、1回申請したらずっと適用されるんですか。

【伊勢労働基準部長】 たしか申請1回、年度内でも複数回できるようにはなっていると思うんですが、ずっとという形ではないはずですよ。

【松下委員】 いつか自分で上げないといけない。

【伊勢労働基準部長】 その最低賃金が下回るようだったらその都度やはり上げていただくような感じになるという仕組みになっています。

【吉永雇用環境・均等部長】 助成金ということなんですけれども、要は賃金を上げていただく、それを上げていただくために、そこの職場の働き方を、効率を上げていただくということになっておりますので、例えばこういったような器具を導入したいとか、働くための労務管理を適正に行っていくためのコンサルタントであるとか、そういったようなことをその都度御検討いただいて、それに対して、限度額等はあるんですけれども、支給しております。

【松下委員】 イメージが違いますね。

【吉永雇用環境・均等部長】 という感じになると思います。

【城会長】 よろしいですか。

【松下委員】 はい。

【城会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

岩原さん、どうぞ、お願いします。

【岩原委員】 愛知県経営者協会です。どうもありがとうございました。

非常に幅広い労働施策についてきめ細かい対応をいただきまして、ありがとうございます。
す。

私から2点ちょっとお願いというか感想みたいになっちゃうかもしれませんが、
申し上げたいと思います。

1点目は、冒頭に局長から御紹介があった有効求人倍率が全国より少し上なんですけれども、数字以上に人手不足感があるということをおっしゃられたんですけれども、私もふだん経営者の方と話をしています、本当に人材の確保が大変だなという、人が採れない、採れないという、そういう声がたくさん聞かれます。

企業としては、人材を確保してできるだけ定着をしてもらって育成をしていくという、そういうのが経営者の役割なんですけれども、どうやら、最近若い人を中心に大分労働観といいますか、そういうのが変わってきているような気がするんですね。1つの会社に入らずずっと勤めようという人の割合が非常に減ってきているなというふうに感じます。育成も、会社よりも自分でやりたいことを積極的にやるという人が増えたりとか、一番心配なのは定着が非常に悪くなって、どんどん変わっていくみたいな感じで、これは大企業も中小企業も一緒だと思います。そういう急激に働く人たちの意識が変わってきているというふうなことがあると思います。その原因は、ふだん話していると、いわゆる日本型雇用慣行が急速にもう変わってきているということで、学校を出て一括採用して、あと年功的な処遇をして、それからあと終身雇用という、そういうのが本当に変わってきているなという感じがしていますね。

ということで、経営者も非常にその辺が戸惑って見えますので、ふだんハローワークさんでいろんな御支援をいただいていると思うんですけれども、ぜひそういう働く人の意識が非常に変わってきているなというところも踏まえて、いろんな御支援をいただけるとありがたいなというふうに思っています。例えば、採用するにも、きちんと契約をして雇用

するというのが中心なんですけれども、中には、先ほど御紹介があった兼業とか副業がもう信じられないぐらいのスピードで普及してきているなというふうに思います。7月に経団連が調査したんですけれども、私もびっくりしたんですけれども、大企業中心なんですけれども、兼業・副業の制度を設けているか、設ける予定があるというところが、社員が5,000人以上の企業だと83%らしいんです。つい2年ぐらい前は、経営者は兼業、副業はちょっとネガティブな反応されておったんですけれども、それぐらい急速に制度が普及しているなという、そういうことも感じていますので、そういうのを踏まえて御支援をいただけるとありがたいなというのが1点です。

それから2点目は、資料でいうと11ページのところで、いろんな法律が変わって、特に労働時間の管理をしっかりとやっていかなきゃならないなということなんですけれども、今非常に困ってみえるのは、建設業とそれから自動車運転業者の方たちがもうあと2年ぐらいたつと適用になっちゃうということで、ちゃんと分かってみえるんだけど、本当どうしていいか分からんと。打つ手が無いという、何かちょっと悲鳴みたいな声がいろいろ聞こえてきています。自分たちで何かやっていかなきゃいけないということなんですけれども、どうも、会社の中で努力することに加えて、やっぱり企業間の間のいろんな従来からやっている取引慣行みたいなものがすごく影響があるなという声が聞こえてきます。これはトラック業者の方も、荷主の方との関係で、ちょっと自分たちだけじゃどうにもならんとか、あるいは建設業者、設備業者ですと、工事の関係でどうしても集中しちゃってどうにもならんとか、そういう取引に関する問題がすごく多いような感じがしています。

私も経営者協会も、たくさんの業種の方がみえますので、発注業者と受注業者、何とか仲介をしてそういう労働慣行がうまくいくような、そういう取組も今チャレンジしようというふうに思っておりますので、11ページのところに書いてある局長さんがベストプラクティスの企業を訪問されるとか、そういうことも紹介されていますので、そういう企業間の取引に関する何かいい事例だとか、そういうのがありましたらぜひ紹介をいただきたいなというふうに思います。よろしくお願いします。

以上2点です。

【出口職業安定部長】 御意見ありがとうございました。

まず、ハローワークに来られている求職者の意識というものを担当者から聞きますと、大きく様変わりをしております。以前ですと、求人検索に来られる方が非常に多かったんですけれども、そういう探し方から変わってきておまして、今はもう、スマホからお仕

事を探されるという、そういうスタンスに変わってきておりまして、現在、求人検索機の窓口は「がらん」としているという状況がございます。

あと、すぐに離職をする方が多くなっていると、聞いています。昔もなかったわけではありませんが、やはりそういった頻度が高く感じるということはハローワークの声からもいただいているところでございます。新卒で採用されるときに、そもそもそこでミスマッチが起きている可能性もございます。そういったところを解消することも必要ですし、一方で、就職してすぐ生き生きと定着をして、やりがいを持ってやっている若者、中途採用の方もたくさんお見えになります。やはり、そういったところの企業の雇用管理といいですか、そういった企業とすぐ辞めてしまう企業が、何が違うのかということもよく把握をしていきたいと考えております。今、労働局職業安定部では、ユースエール認定企業といいまして、若者の定着とか全然離職をしない、若者が定着し易い環境づくりをしているみたいな、そういう企業様に認定を行っているという制度もあるんですけども、そういったところも含めてしっかりと支援をしていきたいなというふうに思っております。

兼業とか副業のところの部分についても、やはり非常に、少し前までは高齢の方が2つ持って仕事をされているというような形が多かったんですけど、今は若者もといいですか、他の方にもそういう状況が来ているというところは把握しておりまして、やはり課題の1つだなというふうにはちょっと思っております。委員がおっしゃっていただいたとおり、企業がもう多くの方が、83%でしたか、認めているというところもやっぱり背景にあるのかなというふうに思いました。

以上です。

【岩原委員】　　ちょっと補足すると、83%というのは経団連の加盟企業、今、1,600社ぐらい、その中でアンケートに答えたのが4分の1ぐらい、その4分の1の方の数字なものですから、多分全体からするともっと少ないと思いますけれども、いずれにしても、急速に増えているなという感じがします。

【出口職業安定部長】　　ありがとうございました。

【伊勢労働基準部長】　　労働時間関係の猶予業種の関係の御質問どうもありがとうございます。

御質問のありました点につきましてよい事例を紹介してほしいということではありますが、我々、先ほど御説明いたしました11ページのところの上半期の取組の状況の立入調査等の結果の2つ目のポツに監督署の労働時間相談・支援班による訪問支援件数というのがあ

ります。この中で上限規制の適用猶予業種に対する訪問支援の件数も増加していると思われますので、こういったところでアドバイスしたり確認したりしたことについてよい事例があれば、ぜひ皆様のほうに御提供できるようにしていきたいと思っております。

また、政府全体として、取引慣行のほうにつきましては、6ページのところになりますか、上半期の取組状況の2つ目の三角のところにありますパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化パッケージでありますとか、今度新たに策定されました令和4年10月28日に閣議決定されました物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策といった中でもたしか取引慣行の関係が出ていたんじゃないかと思っておりますので、そういった中で確認できたりとか、取組が新たになった部分につきましては皆様方に御提供できる部分があれば提供していきたいと思っております。

以上です。

【岩原委員】 ありがとうございます。よろしく申し上げます。

【吉永雇用環境・均等部長】 兼業、副業の話が出たのでちょっと一言だけまた補足させていただきます。

おっしゃるように、今、副業、兼業というのが非常に増えている中で、やはりなかなか1つの仕事だけでは生活できないというような、そういう面もありますし、自分の活躍できる場を増やしていきたいと、そういったようなお考えの方もいらっしゃるというところがございます。労働者の方にとってもこれはメリットもありますし、ただ、そうやって複数のところで働くことによって、やはり勤務管理などでも適正にやっていかなければならない問題もこれも出てくるというところがございます。

厚生労働省のほうも、やはり今後こういったような兼業、副業は増えていくだろうということで、副業・兼業の促進に関するガイドラインというのを一定まとめて、そういったような複数仕事をされる方の雇用管理の在り方を示すというところから今、始まっているというところがございます。こういったようなところも、委員御指摘のように、今後は非常に注目を集めていく部分かと思っておりますので、その辺りも私どものほうでできる周知はしていきたいというふうに思います。

以上です。

【岩原委員】 ありがとうございます。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほかはいかがでしょうか。

【松下委員】 2回目になりますけれども、自動車の松下から少し。

先日、全トヨタ労連の中で労使懇をやりまして、経営者の方たちと少し話させていただきまして、その中の特に5,000人規模以下の企業の社長たちが、今、この中でも出ていましたけれども、口をそろえて言っていたことが、高卒の新卒採用が定員割れしてしまうと。特に製造業だと思って聞いていただければいいですけども、人が足りないので派遣社員をお願いしても全然入りませんと。以前はその分を外国人労働者の方が補ってくれておりましたけれども、それも昨今の円安と海外の景気回復により母数が減っていると、中にも説明がありましたけど、そういったので人手不足が以前よりも深刻化しておるといいう中で、冒頭、皆様からもありましたけれども、愛知県の働く人を守る、ものづくりを守るということに関しまして、少し3つほどお願いになるのか分かりませんが、こういった話をする中でちょっと空中戦にならないようにということで1つ御提案なんですけれども、少子高齢化の根本が、途中ありましたけれども、高校を卒業する方がどんどん減っておるといふ数字の説明もあったとおり、本当に人が減っていると思うんですよ。皆様がどう思いますか、私たちが一緒にやっているこの施策が本当に出生率に寄与しているのかというところが一番気になっておりまして、出生率が何年後かにでも上がればいいのかと思うので、そういったのを見据えて出生率も入れていただけないでしょうかという1つのお願いですね。

そういったのを目指してやっぱりこういうことを話していきたいということと、同じように、2つ目は、派遣社員のお話もありましたけれども、もう率直に言葉を選ばずに言うと、派遣法の改正によって製造業に来ていただくことになったんですけども、正直、先ほど冒頭で言ったとおり、調整弁になっているというのが昨今の状況です。これがいいか悪いかはまた法律の話、施策の話なのでちょっと置いておきますけれども、同一労働同一賃金という話につきましては、絶対これはやっていかなきゃいけないと思いますので、ここも指標は出せると思うので、この格差是正に向けてはみんなで取り組んでいきたいなと思いますので、この2つはぜひ指標を用いて、空中戦にならないような話をしていきたいというふうに思っております。

最後は、そういった背景の中、ちょっとこれ、僕の勝手な心配かもしれませんが、人がいないということで、人に頼った働き方になるのはもう何となく目に見えておる中で、先ほど36協定の話が出ましたけれども、上限オーバーしている方は多分指導していただける、今、現状だと思うんですよ。ですが、上限に行ってなくてもどんどん増えていく環

境にあるというのは事実だと思って、そこら辺も、もしも余力があったら、昨年より急増している企業とかに対してどうなっておるのという一言だけでも声をかけていただければ、そういったところにも雇用がうまく回っていくかなと思いますので、ぜひともその3つをお願いしたいなと思います。よろしくをお願いします。

【出口職業安定部長】 1点目の少子高齢化のお話ですけれども、指標も用いて検討させていただきたいと思います。

既に以前、3年、4年前に、働き方改革を進めるときに、委員が御指摘いただきました労働力の人口が減っていく中で、外国人の方がどのくらい貢献できるかとか高齢の方、女性の方、若者の方がどれだけというところの部分については、既に当局でもそういうパンフレットを作って、そういったところにまだ疎い中小企業事業主様とかにお話をしたりしておりましたけれども、将来的にこんな感じになっていくというような、少し計画的にというようなところはやってきていないところがございましたので、そういったところを指標を含めて検討させていただきたいと思います。ありがとうございました。

【山崎需給調整事業部長】 先ほど委員のほうから派遣労働者の同一労働同一賃金についてお話があったところなんですけれども、先ほども私ども需給調整事業部の業務の中の1つとして指導監督というのに非常に力を入れておまして、その中でも今、同一労働同一賃金の履行確保というのは一番最重点で進めております。昨年度の指導監督の中でも一番多く指導させていただいたのがいわゆる同一労働同一賃金でございます。

今回の国の重点の1つとして賃上げというのが非常に大きな課題になっておまして、その取組として、労働基準監督署さんと合同で指導監督に当たるということなんですけど、その中で特に重視するのが派遣元事業所さんについては、いろいろとセミナーですとか研修、先ほど言った指導監督を行っているんですけれども、やはり派遣先さんのほうがなかなか理解をされてないところも多いものですから、この派遣先にいかに理解をいただくかというところは非常に力を入れていかなければいけないなというところで、先ほど申し上げましたとおり、監督署さんが定期指導等に行かれる場合にはその辺で指導いただいて問題があるところについては、我々もその事業所に行って派遣先さんへの指導を進めていくというところで、まず、派遣先さんを重点に今後進めていくという状況でございます。

また、どれぐらいの派遣社員の方が本当に賃金が上がったかという情報をそちらのほうも発信していきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

【伊勢労働基準部長】 36協定の上限オーバーまで行ってないけれども、景気回復も

あり、若干増えてきているようなところに対しても啓発をしていくということにつきましては、いろいろな場面で実施していきたいと思えます。

実際の監督指導になる場合にはやはり違反というふうなものが疑われないと、さすがに限られた人的資源の中で違反がある方の権利救済をまず行っていくというのが優先順位が高いものですから、そこは自主的な改善が進むよう、各種の説明会なりで啓発指導していきたいと思っております。

以上です。

【城会長】 よろしいですか。

【松下委員】 はい。

【城会長】 じゃ、田村さん。

【田村委員】 ありがとうございます。いろいろと勉強になりました。公益代表の田村でございます。

1つお聞きしたいのは、職業安定部のところのテーマになっているデジタル人材の育成に関する課題と対策でございます。3ページからございますが。

昨今、今年、前期後期、新聞報道等々で岸田内閣の下で新しい資本主義というものが言われて、その主軸になっている考え方がデジタル人材育成と。あと、労働力の再利用、ある意味、労働力人口の減少の中でデジタル的な人材は欲しいし、需給関係のずれを流動化させていくという、そういう1つの新しい資本主義像みたいなものは出しているというのがよく分かります。

ここへ来てよく分かったのは、しかし、デジタル人材を新聞だけで読んでいくと、先端的な労働力の育成に見える。でも、一方で、こうした労働力の言ってみれば需給関係の下で、足りない人材が実際にいろんな形であって、それがハローワークを含めて動いていくという、そういうことがよく分かりました。

そういう点でお聞きしたいのは、先ほど御説明にあったニーズ調査、デジタル人材に関する企業ヒアリングを400件ほどやったんだということなんですが、すみませんが、かいつまんでどのような御要望があったのか。それは、私ども公益代表といいながら、私は大学の教員ですが、いわゆる今のデジタルリテラシーはなかなかつかみにくいですね。正直言ってどのレベルのリテラシーが必要なのか。高度なプログラミングが必要なのか、いわゆる何かが必要なのかという、そのところはつかみにくいニーズなんです。できましたらそういう点で状況の御説明をちょっとしていただくと、とても勉強になります。よ

ろしくお願いいたします。

【出口職業安定部長】 今、御質問のありましたアンケートの元数は417件になります。様々な業界からいろんな意見をいただきたくて、いろんな企業に行っておりますけれども、結果としましては、回答の多かった製造業とそれから建設業と運輸、郵便業、それからサービス業、こういったところの声として集計をさせていただいております。

まず、実際、「デジタル化を推進していますか」というところですが、実際にしているというふうに回答しているところが、ちょっと細かくなってしまうのですが、製造業ですと65%ぐらい、建設業ですと48.9%がしている、サービス業は75.7%がやっている、運輸業が60%やっているといったように半数が、「まずはやってみる」というレベルも含めて実施していると回答されています。それから、先ほど委員が御質問していただきました、どのぐらいのレベルをといるところですが、これは基礎のネットやセキュリティーの知識とかOfficeとかの基本の操作の知識とか、そういったところを求めている企業がやはり99人、100人未満のところだと、もう80%ぐらい、大半をその部分で占めているということになります。あとは人材の確保につきまして、「どのような手段で確保をしていくか」という質問につきましては、どの業種につきましても、社員の人材を育成することによって確保していくというようなところがやはり一番多いです、50%を少し超えているぐらいの。その後は新規雇用で、外部委託でというような順番で回答が続いているようなところになります。

以上です。

【田村委員】 ありがとうございます。

【城会長】 よろしいですか。

あと、何か。

【水野委員】 公益委員の水野です。よろしくお願いいたします。

20ページの職業安定部の外国人労働者のことについて、お伺いをしたいと思います。

外国人留学生の就職のためのマッチングイベントやインターンシップといった新たな取組を積極的にしていることは、大学の教員としてもありがたく思います。

7月に実施されたマッチングのイベントは、完全予約制であることや、第1回ということもあるかもしれませんが、参加者数や内定数が少なめだと感じました。データがありましたら、10月に行われた第2回の留学生就職フェアの状況について教えていただきたいと思います。

また、インターンシップも学生にとっては有益なもので、愛知労働局主催であることは学生が安心して就職できることに繋がりますので、非常にありがたい企画です。

留学生は、就職ができないと在留資格がなくなり帰国しなければならないため、内定がもらえない学生は卒業まで本当に一生懸命就職活動をしています。ですから、こういったマッチングイベント、インターンシップ事業をぜひ今後もっと進めていただき、安心して、安定して働ける企業に留学生を繋げていただきたいと思います。そして、日本での就職実態が母国に伝わり、日本への留学を希望する学生が増えるという好循環が生み出されればと思います。

以上です。

【出口職業安定部長】 すみません、10月に実施はしておりますけれども、今ちょっと事務局に確認しましたが、集計中ということで、今日は数字を持ち合わせておりません。申し訳ございません。

やっぱり皆様が安心して働けるような職場に、きめ細やかな職業相談を通じて就職はしていただきたいと思っております。外国人の専門窓口が名古屋にはございますので、「外国人雇用サービスセンター」の方にぜひお越しいただきたいと思っておりますし、こういったフェアというのは年間数を増やしていききたいなというところも考えてはおります。就職ができずに帰国することのないように、しっかりと支援をさせていただきたいと思っております。

【城会長】 よろしいでしょうか。

【水野委員】 はい。

【城会長】 ほかは。

よろしいでしょうか。

【橋本委員】 三菱重工の橋本と申します。よろしく申し上げます。

これまでの中でも複数御意見、御提言が委員の方からありましたので、それに重ねてという内容になってしまいますが、19ページの求人倍率のところが少し私も気になっております。先ほど、そもそも少子化が進んでおり、当然その母数自体も減っているのご説明が有りましたが、世の中では大学全入時代がもう間もなくやってくると言われており、高校生の中で高校卒業した時点で就職を希望する数というものもそもそも減っているという中で、一方、求人数は右肩上がりの状況下、高卒新卒者の確保というものが当然これは苦しい状況にあると思っております。

いわゆるZ世代の若者というのは、SNS、スマホといったものに囲まれて育った世代ですし、これだけ今の世の中でDXというものが叫ばれている中、働くというときに、ものづくりの分野に興味関心が向くというのはかなり限定的になっているのではないかと感じます。この為、母数自体がもちろん減っておりますが、母数が増えたとしても、この世代の職業観、キャリア観と、愛知県下における特にものづくりの会社の求人とのギャップというのはなかなか埋まらないのではないかと感じます。

そういう意味で、下半期における取組事項の3番目のところで、35歳までの若年求職者ですとか、内定を取ってない大卒者ですとか、そういった方々への企業説明会の誘導とか個別支援の実施というのがまさに前述のギャップを埋める施策として非常に重要だと思っております。単なる人の確保ということでいけば、外国人や派遣労働者の活用ですとか、そういったことは当然対策としてあり得ると思っておりますが、一企業として存続していく、あるいはその企業の中のある部門を維持するという観点でいくと、健全な人員の新陳代謝といいますか、ある程度若年層の人間が定期的に新しく入ってこない、組織の活性化だとか維持とかというのは難しいと思っております。Z世代における主要な層の職業志向でいきますと、新規卒業者や高校生の時点では、いきなりメーカー志望というのは、今後はなかなか難しいかもしれませんので、一旦社会に出たけれども、出た中で自分のキャリア観とか仕事への興味だとかというところを少し悩んでいるような層をうまくシフトする等、全体で回していけるような形、そういった取組が必要だと思っておりますので、ぜひそのような施策を推進いただければ思った次第でございます。

以上です。

【出口職業安定部長】 御意見ありがとうございました。委員が言われるとおりでと思います。

先ほど、説明の中に少しキャリアチェンジという言葉を入れさせていただいて、本来、本当に自分が望んでいる職種に新卒と同時に入っているのかどうなのか、合わなくて辞められる方もやはりお見えになるということをお話しさせていただいたと思いますが、そういった方に対して、やはりこれまでのキャリアを活かすのかを含めた相談、どうしていきたくないか分からない方には、職業適正検査の実施など、きめ細やかな相談を実施して、合った職種に就職していただくという取組は引き続きやっていきたいと思っておりますし、やはり職業意識啓発といいますか、高校とか、場合によっては中学に在籍しているうちから、ものづくり愛知にいるわけですから、そういったところの部分がどういったものなのかという

ところの意識啓発も、今もやっておりますけれども、今後もそれを引き続き進めさせていただきたいと思っております。ありがとうございました。

【城会長】 よろしいでしょうか。

では、ありがとうございました。

特にございませんので、議題2につきましては以上となります。

続きまして、議題3、その他に入ります。

議題として特に設定はしておりませんが、委員の方、何かございますでしょうか。

ないようですので、本日の審議事項、議題についてはこれで全て終了となります。

それでは、進行を事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【松本】 城会長、ありがとうございました。

事務局より御連絡申し上げます。

本年度第2回の審議会は3月に開催を予定しております。後日、日程の御確認をさせていただきますと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和4年度第1回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

— 了 —