

令和4年度第2回愛知地方労働審議会

令和5年3月14日

【松本】 おはようございます。

定刻前ですが、皆さんおそろいになられておりますので、ただいまから令和4年度第2回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は年度末の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。

議事に入ります前に、事務局から若干御説明申し上げます。

初めに、本日の出席状況でございます。労働者代表の福岡委員、使用者代表の芳賀委員が御都合により欠席となっておりますが、各代表委員2名以上御出席を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御報告いたします。

次に、配付資料の確認でございます。封筒の中の資料を確認させていただきたいと思っております。お手元に御用意ください。

まずは、本日の次第でございます。次に、配付資料一覧でございます。次に、出席者一覧でございます。次に、出席者座席表でございます。それから、資料のほうですが、資料1、令和5年度厚生労働省予算案における重点事項となります。資料2は、令和4年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況でございます。資料3は、令和5年度愛知労働局行政運営方針（案）ということになっております。資料4は、令和5年度愛知労働局行政運営方針（案）というパワーポイント資料でございます。続きまして、参考資料としまして、参考資料の一覧がございます。参考資料1は、雇用環境・均等部の資料でございます。参考資料2は、労働基準部資料となっております。参考資料の3、職業安定部資料でございます。参考資料4、需給調整事業部資料となっております。

以上となります。

足りない資料がございましたら、事務局からお配りいたしますので、お手数ですが挙手をお願いいたします。

続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。

本審議会の内容につきましては、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。

したがって、御発言につきましては、お手数ですが、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、よろしくようお願いいたします。

最後に、傍聴人でございます。

当審議会の開催につきまして、事前に公示を行ったところ、傍聴人の申出はございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、次第にありますように、審議会開催に当たり、代田労働局長より御挨拶をいただきたいと思えます。

代田局長、よろしくようお願いいたします。

【代田愛知労働局長】 皆さんおはようございます。

朝から審議会に御出席賜りましてありがとうございます。また、災防部会の委員の皆さんにおかれましては、さらにそれより前にも会議に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

御多用の中、御出席を賜りまして、本日、今年度第2回の愛知地方労働審議会ということになってまいります。

以前より、私どもの行政運営、あるいは事業その他につきまして、御理解、御協力賜っておりますことをまず御礼申し上げたいというふうに思えます。

この審議会は、基本的には年2回開催をさせていただいております。第1回目を秋に開催しまして、今日は、次年度に向けての行政運営方針について御議論いただきたいと思っておりますけれども、秋には、行政運営方針に従って行政運営の状況について御報告をさせていただいております。それを踏まえて、年度後半の業務運営をということでありまして、そうした状況も踏まえて、次年度に向けて、具体的には令和5年度の行政運営方針ということになりますけれども、これを整理いたしておきまして、これについてということになってまいります。

私からは、行政運営方針策定に向けての背景といいますか、基本的な認識、あるいは基本的な考え方といったところについて少し触れさせていただきたいというふうに思えます。

先ほど、司会から資料1から参考資料まで含めて御紹介いたしましたけれども、資料1として、令和5年度厚生労働省予算案における重点事項というのがございます。これを御覧いただきながらというふうに思いますが、まず、現在の雇用の状況について、これは皆

さん御案内のところかというふうに思いますけれども、約3年間に当たるコロナ禍、今もコロナの影響を受けているわけですが、強い影響を受けたのが大体3年ぐらい前からということでもあります。その間、数字を見てみましても、愛知でも有効求人倍率、年平均で見ますと、令和2年が1.21倍、令和3年が1.17倍、令和4年が1.37倍ということになっています。直近の数字としては、この1月の有効求人倍率は1.42倍ということでもあります。この1月の新規の求人、事業所の方からハローワークに出されている求人を見てみますと、3年前の令和2年の1月とほぼ同じ水準、若干上回っているというところになっています。その前は、コロナ以前、少し景気が拡大期だったということもあって、さらに大きい状況がありましたけれども、コロナの影響という意味では、一定程度、それを対応しながら、ただ、業種によって様々な影響が出ている、影響の出方も違っているということも意識しなければなりませんし、また、愛知の場合、製造業がかなり集積しているわけですが、自動車産業をはじめとして、やっぱり半導体、その他の原材料の価格、確保困難、あるいはエネルギーコストの上昇、その他物価の上昇等々の状況もあるということもあります。もちろんコロナについても注意をし続ける必要がありますけれども、こうした状況を見守りながら進めていく必要があるだろうという現状認識であります。

ただ、一方で、昨日からですか、今日、皆さん、マスクしていただいていますけれども、それぞれの判断を基本とするということになってきておりますように、コロナと共にいいますか、その後の回復を見据えた経済社会の状況に対応していくということを我々は強く意識する必要がある状況であろうというふうに思っております。そうした基本認識の下で、来年度に向けて施策を考えていくということが基本であろうというふうに思います。

これは、厚生労働省におきましても、資料の1にありますように、「コロナ禍からの経済社会活動の回復を見据え、」という表現がございます。そうした中で、雇用・労働関係でいいますと、真ん中ほどにありますけれども、Ⅱ. 成長と分配の好循環に向けた「人への投資」ということで、真ん中に四角で囲まれている部分がございます。労働行政としては、基本的に、全国でセーフティネットといいますか、斉一性を持ちながら、基本的な部分を対応させていただく。一方で、地域の状況に応じながら、自治体、あるいは今日お集まりの労使、あるいは公益の先生方、様々な御意見賜りながら、地域により必要なことを対応していく。また、その地域の、あるいは第一線の状況を、逆に、東京にも必要な制度的な対応であれば、これも、我々としても、この声も届けていき、必要な制度的なところ

も対応していくようにしていくというのは、私どもに求められていることではないかというふうに問題意識として持っております。

その前提としては、我々がやっていることをきちんと利用していただけること、あるいは利用していただくべき方にはきちんと伝えなければいけないということがあるかというふうに思います。こういう制度があるのであれば、使いたかったと後で言われることのないように、そうしたことを強く意識しながら行政運営に当たっていく必要があるんだろうというふうに認識をいたしております。

私どもとして大きな柱として考えておりますのは、大きな問題意識としては、やはり構造的な賃上げを実現していくということを基本的な意識として持っていく必要があるんだろうというふうに思っております。

足元でいいますと、先ほど物価の上昇といったことを申し上げましたけれども、私どもとしても、関係方面とも連携してですけれども、必要な価格転嫁、適正に価格にコスト等々を転嫁していただく、それによって、中小企業を中心として賃上げの原資の確保ということも可能になるというアプローチも進めてきております。

マスコミ報道等でも御覧いただいたかと思えますけれども、県に音頭を取っていただいて、関係者で共同宣言、あるいは、それ以外にも国の機関で中経連会長に要請等々といったことも含め、様々な取組を行っているというところであります。

いずれにしても、私どもとしては、大きくは賃上げ、人材活性化、労働市場強化、これをまず基本的に一番大きな課題、まず一つの柱に取り組んでいく必要があるかというふうに思います。コロナ禍におきましては、雇用調整助成金の特例措置等々で、もちろん今でも必要な方には迅速な支給、的確な支給ということをこれからも当たってまいるところでありますけれども、こうした特例措置については原則に戻っているというのが基本的な状況であります。

今後においては、人材の育成、活性化と賃金上昇を伴う成長分野への円滑な労働移動、これを同時に進め、そのためにも多様な選択を力強く支える環境整備、雇用のセーフティネットの再整備といったことにも取り組んでいく必要があるんだろうという認識でおります。

その際には、世の中で言われております人材力の強化として、DX等々必要な能力向上といったことにも意識を払っていく必要があるんだろうという意識でおります。

また、2つ目の柱としては、多様な人材の活躍促進ということでもあります。

これは働き方改革でも言われておりました。労働力人口が我が国としては減少という大きな構造的な状況にある中、それぞれの方がそれぞれの状況において持てる力を発揮できるように環境を整えていくということが重要であろうということが、現在も、そしてこれからも重要な課題であるというふうに認識をいたしております。

その際には、女性に活躍いただけるように、昨年から301人以上の企業で、男女の賃金の差異について公表いただくというようなことをお願いしたり、あるいは、男性の育児休業、育児への参加と、こうしたことによって、数字を見てみますと、それによって少子化への対応というのみなされるというようなデータもあるというふうに承知をいたしております。

また、高齢者の方についても、その能力、それまで培っていただいた力をぜひ活かしていただけるようにしていくということも重要な視点であろうというふうに思いますし、また、障害をお持ちの方についても、障害者雇用促進法が昨年改正されたということもありますが、雇用の質にも配慮しながら、そしてまた雇用率が段階的に引き上げられていくという状況でございます。こうした中で、私どもとしても的確に、適切に対応していく必要があるんだろうというふうに思っております。

それから、外国人ですね。愛知の場合、外国人の方がかなり多く既に働いていただいているという状況があります。こうした方についても、きちんと働くことのできる環境を整備していくというのが重要な課題なんだろうというふうに思っております。

3つ目の柱として、厚生労働省では多様な働き方への支援ということになっておりますが、私どもとしては、昨年もそうですけれども、3つ目の柱としては、誰もが働きやすい職場づくりということを掲げていってはどうかというふうに考えております。

多様な、柔軟な働き方がしやすい環境整備としては、テレワークですとか、あるいはワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度等々ということがございます。

また、先ほど、部会でも御議論いただいたと思いますけれども、まず働くことに当たっての基本として、安全で健康に働くことができる環境を整備していくということが基盤をなすものなんだろうというふうに思います。第14次の災害防止計画、当局においては推進計画という形で策定をさせていただいて、安全衛生について、これを追加的コストというふうに捉えることなく、前向きに捉えていただいて、安全経営あいちという柱を、これを掲げまして、事業者の方、働き方を含めて、御理解をいただきながら取り進めていくことができるということで考えてございます。

それぞれ詳しいところは、後ほど各部長から御説明、お話を申し上げるということになってまいりますけれども、こうした環境整備、また、労働時間の関係でいいますと、働き方改革で超過勤務の上限規制、時間外労働の上限規制について、3つほど適用の猶予がございます。医師、それから運転の業務、建設業に関して、これが来年の4月から3月末で猶予の期限を迎え、4月1日から一定のルールを整理した上で適用していくということになっております。いずれもそれぞれ事情があるので、適用猶予になっているというところでもあります。

そうした状況に我々としての確に、例えばですけれども、やっぱり建設ですとか、あるいは運転の職業についていいますと、人材確保の面が、特に愛知の場合、数字以上に全体として人材確保が難しいところがあるわけですが、中でもそういった分野について一定の、運輸ですと、結局、物が動かないと、それに伴って前提としての経済活動全体に影響を及ぼすといった部分がございます。働くということについて、人材確保の面も含めて、総合的な支援を我々として意識していく必要があるんだろうというふうに考えているというところでもあります。

これから各部長から秋以降の状況を、そしてそれぞれの行政運営についてということでお話をさせていただくということになってございます。基本的に、厚生労働省本省の方針を踏まえながら、各地域、具体的には愛知での状況を踏まえて適切に対応することができるように進めていきたいというふうに考えてございます。

様々な制度、先ほど申し上げましたけれども、制度なりはきちんと理解をいただく、必要な支援について我々としてできるだけのことをやっていくということを基本認識としながら、誰もが安心して生き生きと働くことができる社会の実現に向けて取組を進めてまいりますというふうに思っております。そうした意味から、来年度に当たっての行政運営の基本的な部分について御意見賜ることができればというふうに思っておりますので、今日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【松本】 ありがとうございます。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項に基づき、城会長に議事進行をお願いしたいと存じます。

城会長、よろしくお願ひします。

【城会長】 ただいま御紹介いただきました中部大学の城でございます。改めまして、おはようございます。本日は、どうぞよろしく進行に御協力いただきたいと思います。

ただいま労働局長さんから御挨拶がありましたように、コロナに対しての対応額も少し緩和していくということになっておりまして、マスクなんかの着用も個人の判断に任せるというようなどころが出てきましたが、ある意味、個人に対してリスクアセスメントをなさいと、個人ではリスクアセスメントはなかなか難しいのかもしれませんが、少なくとも組織単位でのリスクアセスメントをして、コロナ対策をしていきなさいというように国は進めたいんだらうなというふうには思っております。

単純に緩めていいのかというと、実はコロナに対する医療ってまだ全然伸びていないんですよね、変わっていないんですよね。だから、対策ってあんまり変わらないんですけども、その中で、経済なり、あるいは社会の日常生活を元に戻していこうという努力の中でやはり、少しはコロナのことは分かってきましたので、それぞれの国民もしくは会社とか組織の努力で何とか元に戻していこうというところだと思います。

こういったリスクアセスメントというのが、我々の日常、世界の中でやはり必要になってくるんだなと思いつつながら、先ほど、今朝方ありました労働災害防止部会のほうで、第14次の労働災害防止推進計画を聞かせていただきましたが、最初のところで、自律的かつポジティブな対応をして、労働に関するステークホルダーのウェルビーイングを、英語ばかりなんですけど、目指していこうというところですね。自律的というところがすごく重要なところだなと、個人的に、ごめんなさい、私、労働衛生が専門で、その辺り、ついつい気になるんですが、自律的というのはどういうことかということ、やっぱり先ほど言ったようにリスクアセスメントだと思うんですね。そういうリスクアセスメントをして、それぞれが危険に対してのマネージをしていきましょうという意味合いで、これは単に労働安全衛生だけでなく、労働条件全般に対してもやはりその辺りのところを考えていくべき姿勢だと思います。自律的というのを入れたのは、私は非常に国に対して敬意を払うところでありまして、ぜひ積極的に進めていただきたいと思いますが、ただ、同時に、こういった自律性を担保するためには、国はそれを支援するような取組というものが必要になると思いますので、ぜひ今後そういった活動を展開していただきたいと思います。安全経営あいちというのもその一環の1つだと思いますので、ぜひぜひ拡大して、よりよい状況、労働条件、アップするような条件をつくっていただきたいと思います。

取り留めのない挨拶で申し訳ないですが、私の挨拶はこれで終わらせていただきまして、それでは、議事に入りたいと思います。

まず、議題の（2）ですが、令和4年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状

況及び令和5年度愛知労働局行政運営方針（案）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に、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。

それでは、労働局からの説明をお願いいたします。

【吉永雇用環境・均等部長】 皆様、おはようございます。

雇用環境・均等部部長の吉永と申します。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、雇用環境・均等部のほうで所掌しております業務のほうについて御説明申し上げたいと思っております。

まず初めに、雇用環境・均等部の業務の推進に当たりましては、委員の皆様、それから御所属の組織など、周知をはじめとしまして、様々な形で御理解、御協力いただいておりますことをまず御礼申し上げたいと思います。

雇用環境・均等部のほうでございますけれども、先ほどもございましたコロナの感染が始まった頃という頃になりますが、令和2年の9月からでございますが、小学校休業等対応助成金の支給業務を行ってまいりました。こちらについては、累計で大体2万500件余り、それから労働者分にして7万件弱でございますね。小学校等が休みになったときに、子供が小学校を休むときに労働者が休まざるを得ないといったときに、企業が有給で措置をしていただいた場合に助成金を支給するという業務をやってまいりました。一時期、やはり感染の波がある中で、いつときにたくさんの御申請を頂戴するというのもございましたけれども、この助成金につきましては今年3月までの休業を対象として終了するということになっております。

それに伴いまして、こういう休業、助成金を使って事業主に休ませてほしいんだという労働者の方からの特別相談も受けてまいりましたが、そちらも今後は終了になっていくという流れの中で、コロナ対策から、来年度は、コロナ前から取り組んでまいりました働き方改革であるとか女性活躍などを着実に取り組んでいく時期になっているかというふうに思っております。

また、いろいろな施策が少子化を背景として行われているというところもあるんですけども、先日、出生数が80万人を割ったと、そういったような統計も発表されておまして、さらに多様な人材が活躍できるような企業の取組を進めていかなければならないというふうに考えているところでございます。

私どものほうの具体的な業務のほうでございますが、今年度の状況といたしましては、資料2のほうのまず4ページのところがございます女性の活躍の部分でございます。それから、雇用環境・均等部のほうで出しております参考資料1のほうは、これは1ページ目のところになります。

昨年度は、一般事業主行動計画、女性が活躍するために各企業でそれぞれ個別に計画を立てていただくんですけども、そちらが101人以上300人以下の企業が新たに計画をつくってくださいというふうになりましたけれども、こちらのほうは、今年度、企業ではおおむねほぼ御提出いただけたというふうに思っております。

それともうひとつ、女性活躍の中で出てまいりましたのが、昨年7月8日に男女の賃金差異について、301人以上の労働者を雇用する事業主はこれの公表が義務づけられたというところがございます。こちらの公表なんですけれども、昨年7月8日以降に新たな事業年度を迎えた場合に、その前の事業年度の状況を公表していただくということになっております。事業年度で設定されているものでございますから、恐らくこの3月末に事業年度が終了する企業も多くおられるのではないかとこの3月末に考えてございます。

今回、雇用環境・均等部のほうの参考資料1の1のところのこちらの資料でございますが、こちらは雇用環境・均等部、愛知局のほうで独自に作成をした資料でございます。もちろん公表していただくということが義務でございますので、その部分は非常に大事な部分ではあるんですけども、出てきた数字というのはその結果ということになりますので、数値そのものに一喜一憂するというのではなくて、その結果が生じた要因を解消するためにお取組をいただくことが重要であるというふうに考えております。女性活躍を進めるために、例えば社内の制度を改正するとか各種取組を行っていただくということもあるかと思っておりますけれども、制度の問題以外にも、やはり固定的役割分担意識など、こういうものがいまだ存在していて、全社的なコンセンサスを得るためには、やはりトップが状況を把握して、全社的に取組を呼びかけるといったようなことが必要になってくるのではないかと、重要ではないかというふうに考えておりますので、裏面のほうに少しトップへの呼びかけというところも触れさせておりますけれども、こういったような資料も作りながら、男女の賃金の差異を公表する意義、こちらのほうをしっかりと伝えていきたいというふうに思っております。

それと、男性の育児休業の取得促進というところがございます。

こちらのほうは、均等部の資料の次のページ、2枚目のところがございますけれども、

産後パパ育休など、男性の育児休業取得を目的といたしまして、育児・介護休業法が改正されて、昨年4月から順次施行されているところでございます。最後の改正部分となりますのが、こちらの資料にございます、1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業取得率の公表が必要でと、これがこの4月からスタートするということとなります。こちら事業年度で考えてございまして、この3月に事業年度が終了する企業の場合は、3月31日に終了する場合は4月1日以降にこの数字を公表していただくということになっております。

やはり男性の育児休業というのは、当然御本人のワーク・ライフ・バランスの希望をかなえていくという部分が一番大事であるとは思いますが、男性の方が子供の出生後に休業を取得して、主体的に育児や家事に関わって、その後の育児・家事分担につなげるということが、後々の妻である女性の雇用継続であるとか夫婦が希望する数の子を持つことにつながっていくというふうに見えるデータもございますので、こちら引き続き、まだまだ男性の育児休業の内容、それから取得を促進するという、それから、先ほど申し上げました女性活躍、こちらは両輪で企業が取り組んでいただけるようにセットで周知するなど、取組については工夫をしていきたいというふう考えてございます。

男性の育児休業の取得率というのは、やはりまだまだ女性に比べて圧倒的に低いという状況でございます。これは、例えば職場の風土とか雰囲気とか、制度はせっかく整えているんだけどなかなか解決しないといったような問題もあるのではないかとこのように思っております。

昨年、育児・介護休業法が改正されましたときに、例えば、育児休業に関する研修をすとか、相談窓口を企業内に設けるとか、男性の育児休業取得を我が社は進めますといったような方針を周知するといったことを必ず行うというふうにされたところでございます。それから、配偶者が出産したと分かった場合に、育児休業が、こういうのがあるよとか、取るのはどうですかといったような、お勧めするというような意向確認を行うというようなこともされています。

とはいえ、これもやはり制度の一部であって、風土といったようなことをどこまで変えていけるかといったような問題があるのかなというふうに思っております。なかなか、これがすぐに解決するような特効薬があればいいかとは思いますが、平成4年に初めて育児休業法が施行されて、もちろん男女ともに取れる制度でスタートはしておりますけれども、最初は、もちろん男性はおろか、女性でさえも育児休業を取る申出をすること

がものすごくためらわれたということもございますし、長期取るといったようなときには、やはり職場の雰囲気とか、えっ、取るのといったようなことももちろんあったというふうに考えております。そして、今のように取ったら不利益な取扱いをしてはいけませんよといったようなまだそういったような規定もないような時代もございました。

女性も男性も本来は区別なく取得できるんですけども、やはり先ほど女性のときにも申し上げました固定的役割分担意識、これが強いとか、夫婦の経済的な理由から、男性の取得が進まないといったようなことがやっぱり根強くあるかなというふうに思っております。

育児休業の取得率、実は、平成8年頃、女性でも50%を下回っていたといったような数値もございまして、当時、男性は0.12だからほぼほぼ取っていないということでございますが、その後、女性は90%を超えたこともございますが、最新では85.1%というふうになっております。

個々の企業間での意識というのを、これはなかなか根深いものもあると思っておりますけれども、例えばイクメンという言葉、厚生労働省でもイクメンプロジェクトという男性の育児休業取得促進を進めるプロジェクトを行っておりますが、こういうイクメンという言葉もいろいろやゆされつつも少しずつ定着をしてきた感があるかなというふうに思っております。くるみん認定であるとか、子育て企業・社会を応援していくというようなコンセンサスをやはりまずそこもつくっていく必要もあると思えますし、例えば男性の方が育児休業を取ったときに、何らかの不利益な取扱いを受けるといったようなところは、これは法律の禁止事項でございますので、その中でしっかり対応していきたいなというふうに思っております。

それと、次の課題というところで、では、次の資料でございます、項目でございますけれども、まず、雇均部の資料のほうでは3番ということになります。それから、昨年度の実績のところでは10ページというところになります。あと、来年度の行政運営方針というところで、資料のナンバー4のところ、未定稿というのがございますけれども、こちらのほうが2ページのところ、こちらのほうに記載をいたしております。

パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金が中小企業に適用されて2年ということになります。

雇用環境・均等部では、セミナー等を通じまして、法律、それから同一労働同一賃金の考え方を示したガイドラインを事業主の方に理解していただけるように今年度も取り組ん

でまいりました。多くの方が御参加いただけますように、オンラインでの開催も行ってきたところでございます。

また、あわせて、法に基づく報告徴収も行っておりますけれども、報告徴収では、企業の雇用管理状況を確認いたしまして、明らかな法違反は是正するようにももちろん指導しておりますけれども、不合理な差があるかどうかといったようなところがなかなか判断が、行政がその場で不合理であるという判断が行えないといったようなこともございまして、同一労働同一賃金の考え方を示しましたガイドラインを示して、法律の考え方を教示しているというところでございます。

非正規雇用労働者の待遇を根本的に改善していくということが、賃金の底上げというところがございまして、来年度の取組といたしましては、引き続き報告徴収に力を入れていくというところで、内容としては、こちらの最低賃金・賃金の引上げに向けたというところの項目の中の取組としては一番下のところ、こちらのほうに記載をしているところでございます。そのほか、来年度、民間事業者に委託しまして、働き方改革推進支援センターを設置することといたしておりますので、働き方に関する相談をセンターのほうで受けて、個別のコンサルティングなどにつなげていきたいというふうに思っております。

それから、安心して働ける環境づくりというところでございますけれども、こちらは、次の雇用環境・均等部の資料のほうの4枚目、ナンバー4になります。それから、来年度の取組のところでは22ページに記載しております。それと、すみません、資料がいろいろ錯綜して申し訳ございませんが、今年度の取組のほうは9ページのほうに相談の状況等を記載させていただいております。

ハラスメントでございまして、これは当然働く方が能力を十分発揮することの妨げになるということと、個人としての尊厳や人格を不当に傷つけると、これは当然許されない行為ということもございまして、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務の支障が生じるということで、やもすると貴重な人材の損失につながりかねない、社会的な悪影響を与えかねないといったような問題でございまして、企業としても危機管理として取り組むべき事項というふうに考えてございます。

いじめ、嫌がらせの相談でございまして、ハラスメントを含めまして、やはり私どもがただ御相談の中では非常に多くの相談をいただいているというところでございます。これは、昨年、労働施策総合推進法に、中小企業に対してもパワーハラスメントの防止措置が規定されたということからも相談が増えているということが考えられますけれど

も、どの相談についても、当然なんですけれども、ハラスメントを受けた方は心的にダメージを受けていらっしゃるという方も多いかというふうに思っておりますので、丁寧に相談をお受けするとともに、労働局が対応できる部分、例えば援助であるとか調停であるとか、そういったようなことに対応をつなげていくということを来年度も実施していくことを考えております。

それから、やはり防止措置は企業で講じていただくのは当然でございますけれども、形式的にただ講じるということではなかなか企業内での自主的な解決が図られないかなということで、こちらの雇用環境・均等部のほうの資料4に書いてございますように、裏面のほうに、例えばこういうプラスアルファで気をつけるべきこと、こういったようなことも併せて周知をしていって、企業のほうでやはり形式的でなく防止措置がきちんと図られるようにということで、周知を、これはハラスメント月間、来年も12月にございますので、そこを中心に行っていきたいと思っております。

最後でございますけれども、最後、テレワークについて簡単に触れたいと思っております。

テレワークのほうでございますが、こちらは、来年度の部分の資料の16ページのところになります。

テレワークというのは、コロナ禍で広がっていったという部分もございますけれども、育児であるとか介護の両立ができるというところで非常に期待がされる、また、出社をせずに働くということで、いろいろそういうワーク・ライフ・バランスも実現できる働き方ということで期待ができる部分でございます。ただ、労働しているわけですから、労働時間管理は当然適正に行わなければならないということになっております。

雇用環境・均等部のほうでは、テレワークについての、適正にテレワークを行っていただくためのガイドラインがございまして、こちらのほうの周知を行っているところでございます。このガイドラインの中には、例えば、テレワークで起き得る独自の問題ということで、周囲に例えば上司や同僚がいないとか、労働者が上司とコミュニケーションを取りにくいとか、上司が労働者の心身の変調に気づきにくいと、そういう場合もあるということで、こういうような状況の下、円滑にテレワークを行っていただきたいということで、そのガイドラインの中には、こういうことができていますかと、こういうふうに労働者に気づけてあげていますかといったようなことが入ったチェックリスト等もございますので、やはりテレワークといっても、通常の労働と全く変わりございませんので、コミュニケー

ションをきちんと取りながらテレワークを行っていただくというようなことも併せて周知を行っていききたいというふうに考えております。

雇用環境・均等部のほう、まだ幾つかございますが、主なところということで説明をさせていただきます。

以上でございます。

【伊勢労働基準部長】　　続きまして、労働基準部のほうから説明させていただきます。

労働基準部長の伊勢でございます。

委員の皆様方におかれましては、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つきまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

私からは、労働基準行政関係の令和4年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況と来年度の行政運営方針の関係につきまして御説明させていただきます。

まず、令和4年度の最重点課題等に係る取組状況になりますが、資料ナンバー2のパワーポイントの2ページを御覧ください。

重点課題のところ、青い部分になりますけれども、一番右端の労働条件・職場環境の確保ということで、誰もが働きやすい職場づくりということを掲げ、具体的にはその下に小さい字で書いてあるところの取組を推進していくという形にしております。

それを踏まえて、では、実際にどういうふうな形でやっていったのかというふうなことにつきましては、各論のまだ概要の部分になりますが、同資料の6ページになります。

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、長時間労働の是正でありますとか、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備、総合的なハラスメント対策の推進といったことを課題として掲げ、上期については、真ん中に書かれております取組を行ったと、赤字で時点修正しておりますのが最新の数字という形になっております。現時点における、1月末時点における数字が書かれておるところであります。下期における重点取組事項として、一番下の部分になりますが、各種取組を進めていったという形になります。

では、労働基準行政の関係につきましてどうかと、さらに各論になるんですが、同資料の11ページを御覧ください。

こちらのほうは、安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策ということで、まず、働き方改革関連法の遵守徹底に向けた対策ということになっております。先ほど説明したように、赤字で時点修正しております。

では、下期におけるトピックということで簡単に御説明いたします。

こちらのほうの下期におけるトピックといたしましては、11月を過重労働解消キャンペーンということとして、経営者協会の皆様に大変御協力をいただいた上で、局長自ら、大島会長に長時間労働の削減と働き方の見直しに向けた取組を要請いたしました。また、長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導の実施や、局長によるベストプラクティス企業訪問などを実施いたしました。また、先ほど局長の挨拶にもありましたが、上限規制の適用猶予業種の周知といたしまして、昨年の12月以降につきましては、業界団体ともタイアップして、トラック運送業者に改正した改善基準告示を説明する説明会を重点的に局所で実施したところであります。

続きまして、12ページを御覧ください。

安全と健康確保対策ということで掲げております。

まず、重篤な労働災害の防止の関係であります。こちらにつきましては、先ほど局長からもありましたように、リスクアセスメントに力を入れて対応したところであります。リスクアセスメントの普及のための集団指導等と書かれているところ、真ん中の緑色のところになるんですけれども、2つ目のぼつが行政主催のセミナー、それに対して1つ目のぼつが一昨年から運用しているリスクアセスメント出前講座であります。こちらのほうは非常に好評をいただいております。出前講座の関係ですね。

次に、化学物質の自律的な管理という関係でございますが、化学物質につきましては、自律的な管理へと大きくかじを切ったところであります。こちらも同様に、リスクアセスメントは非常に重要になると思っておりますので、それを進めるという形にしております。

2点目の業種ごとの対策のうち、増加を続けております第三次産業への新たなアプローチといたしまして、愛知県内に本社を有し、他店舗展開する小売業、介護施設、飲食店に向けた+S a f e協議会、こちらのほうを設置し、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。リスクアセスメントでありますとか三次産業の+S a f e協議会等につきましては、来年度の行政運営の方針の中でも触れさせていただきます。引き続き力を入れてまいりたいと思っております。

次に、13ページ目を御覧ください。

法定労働条件の確保・改善対策の関係でございます。

上期の取組状況を見ていただきますと、コロナの影響も若干持ち直した関係、あと景気の持ち直しの影響もありまして、大量整理解雇に伴う啓発指導、真ん中の啓発指導の実施

状況というところになります。23件と、昨年度の90件と比較すると大幅に減少と。また、定期監督による監督指導についても、その下の部分になりますけれども、監督実施状況（定期監督）、速報値と書いてあるところになります。4,503件と、昨年度が5,255件と、昨年度より減少しておるという形になっております。減少した理由といたしましては、署のほうにあります労働時間相談・支援班による訪問支援でありますとか、翌年4月に向けての適用猶予業種等への説明会の実施を多く実施したものが影響しているものと考えております。

続きまして、14ページを御覧ください。

最賃の適切な運営に向けた対策ということで、こちらにつきましては、基本、審議会の円滑な運営でありますとか、改定最賃額の周知、あと遵守の徹底、さらには、改定されたことに伴います影響があります中小企業や小規模事業者への支援ということについて取り組んできたところであります。

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、こちらのほうにつきましては、物価高、原材料高騰により利益が減少した事業者向けに昨年12月に拡充されました中小企業・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ります業務改善助成金、相談窓口といたしましての働き方改革推進支援センター、ホームページ、ユーチューブチャンネルへの掲載などを行ってまいりました。局長の説明にもありましたように、利用できるよう、引き続き積極的な周知、利用勧奨のほうを行ってまいりたいと思っております。

続きまして、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いうことになります。

真ん中のところにあります脳・心臓と精神の状況でございますが、全国的にも、愛知局におきましても、脳・心臓疾患請求は減少傾向、精神障害の請求は増加傾向となっております。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、石綿につきましても、労災請求勧奨、こちらのほうを医療機関を対象とした研修会、説明会等の機会を利用して、認定基準のリーフレット、チェック表を配付して、石綿による疾患、疾病が疑われる者につきまして労災請求勧奨を行い、該当する方の労災申請につなげていくということを引き続き行っていくということとしております。

重点取組状況については、簡単でございますが、以上になります。

続きまして、行政運営方針のほうになります。

資料ナンバー4を御覧ください。

資料ナンバー4の2ページになります。

構造的な賃上げにつきまして政府として取り組んでいくということが最重点課題になっております。ですので、こちらのほうは、基準行政といたしましても、最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進というものを重点の第一番としております。

1点目の支援の取組と引上げ機運醸成につきましては、継続的な賃上げの促進、中小企業支援策の周知、賃金引上げに向けての参考情報が求められておりますので、本省が設置しております賃上げ特設ページ（ウェブ）の紹介等によりまして参考情報を提供するとともに、業務改善助成金や日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金、各種支援策の積極的な周知と利用勧奨を行うということを掲げております。また、愛知働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口、こちらにおきましては、生産性向上に取り組む事業者に対しきめ細かな支援を行ってまいります。

2点目の価格転嫁の取組につきましては、生産性向上に加えまして、中小企業が賃上げの原資を確保できますよう、労働条件向上相談窓口の設置を継続しますとともに、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージによる取組も継続いたします。

同様に、3点目、4点目につきましては、個人のキャリア形成の促進と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化等の取組の関係でございますが、こちらにつきましては、多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現するためには、これまでの賃上げ支援策、こちらに加えまして、個人の主体的なキャリア形成の促進、賃金上昇を伴う労働移動の円滑化等を組み合わせて実施していくことが求められております。

求人者に対する求人条件の向上指導でありますとか、求職者の希望賃金等のニーズを踏まえた個別求人開拓の強化等の施策によりまして、人材の育成、活性化を通じた賃上げ促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組を推進していくという形にしております。

4点目の同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、パートタイム・有期雇用労働法に基づきます報告徴収、労働者派遣事業の適正な運営の確保、派遣労働者の保護等に関する法律に基づく指導監督を積極的に実施してまいります。また、同一労働同一賃金に関しまして、好事例の収集、周知等を実施することなどにより機運の醸成を図っていくこと

としております。

続きまして、資料の3ページを御覧ください。

賃上げの関係の支援の2という形になります。

こちらは、審議会の円滑な運営でありますとか、最賃額の周知、遵守の徹底ということになりますが、こちらのほうは、令和4年度と同様の取組をしていくこととしております。

長くなって申し訳ございませんが、同資料の17ページを御覧ください。

上限規制の適用猶予業種への支援、長時間労働の抑制になります。

こちらのほうにつきましては、先ほど局長からも話がありました、医師、自動車運転者、建設業等につきましては、令和6年4月より上限規制が適用となります。適用まで残り1年という状況ですので、様々な場面で周知をやっていきたいと思っております。また、運送業でありますとか建設業につきましては、人手不足によって労働時間削減につながっていないという面もありますので、職業安定部とも緊密に連携を図りながら、対応を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、18ページを御覧ください。

労働条件の確保・改善対策でございます。

こちらにつきましては、引き続き、令和4年度と同様に対策を進めてまいりたいと思っております。

19ページ、20ページになりますが、こちらのほうにつきましても、安全経営あいち、こちらのほうを14次防の中に位置づけまして、自律的に安全衛生のほうに取り組んでいただくということで、今まで単に労働災害防止を図るに当たっては、マイナスをゼロにする負（ネガティブ）の領域の取組から一歩先に踏み出しまして、より前向きに、正（ポジティブ）の領域への取組と展開を図ってまいりたいと思っております。

いずれにしましても、安全経営あいちの推進を重点事項に掲げまして、災害防止を図るだけでなく、PQCD SMEを同時に高め、企業価値をも高めるポジティブな取組を推進してまいりたいと思っております。また、健康分野につきましても、同様の取組を進めたいと思っております。

次に、21ページ、労災補償制度の適切な運営に向けた対策について御覧ください。

こちらのほうにつきましては、去年度と同様の取組を進めてまいりたいと思っております。

1点、全国的にも、愛知においても、脳・心臓疾患の請求は減少、精神障害の請求は増

加となっております。こちらの理由でございますが、脳・心臓疾患の請求件数の減少につきましては、新型コロナウイルス感染症や働き方改革の取組など、様々な事情を背景に労働時間が減少していることなどが影響している可能性が考えられます。そのほかにもいろいろあるんじゃないかと思います。

また、精神障害等の請求件数の増加、こちらにつきましては、職場での出来事が原因の精神障害につきまして労災保険給付の対象となり得ることが周知されていると。このほか過労死等防止対策推進法、働き方改革関連法の施行でありますとか、労働施策総合推進法によりパワーハラスメント防止対策が法制化されたこと、こういったことなどにより、労働問題についての意識が高まり、労災請求の増加につながっていることなどが考えられます。

最後になりますが、労働災害防止部会における審議結果報告につきまして、私から報告させていただきます。

昨年11月21日、本年度第1回労働災害防止部会が開催され、13次防における取組結果につきまして事務局より報告し、14次防の策定に向けて委員の皆様から大変貴重な御意見をいただきました。そして、本日の本審に先立って開催されました第2回の労働災害防止部会におきまして、14次防について事務局より説明を行い、委員の皆様にご了承されましたので、その旨をここで御報告させていただきます。

各委員の皆様からいただいた大変貴重な御意見を踏まえながら、14次防を推進し、効果的な対策を講じてまいりますので、引き続きの御理解と御協力のほどよろしくお願いいたします。

私からは以上です。

【出口職業安定部長】 職業安定部長の出口でございます。

委員の皆様には平素より大変お世話になっております。

それでは、職業安定部のこれまでの取組と次年度の方針を御説明させていただきます。

資料ナンバー2を少しだけ使わせていただきます。

3ページを御覧いただきたいと思います。

こちらが下半期重点ですけれども、雇用の安定の実現というのが中ほどにございまして、雇用調整助成金の支払い状況等が書いてあるのが左側にございまして、今年度、これまで10万件を超える申請、それから支給申請、支給をしてきたわけです。これは2週間以内にお支払いしていくということで、雇用の維持のために迅速支給をメインにやってきたと

ところでおります。雇用維持というところも、そろそろ一定の役割が終わってくるという状況になってきているところがございます。

そういったところと、同時に、デジタル人材育成の強化というところの部分の、下半期における重点の取組のところにも書いてございますが、経産局とか産業雇用安定センターと共同ではじめの一步DXに挑む！というようなセミナーを行ったりしながら、企業の皆様のDXの後押しを、人材開発支援助成金などといった助成金の活用も含め、周知しながら取り組んできたというところがございます。

こちらの資料を使うのはこれだけにさせていただいて、資料があちこち行かないように、資料ナンバー4でこれから説明をさせていただきたいと思います。

これからは、雇用の維持から、成長と分配の好循環に向けた「人への投資」というところに舵を大きく取っていくこととなります。

まず、安定部の取組の1つ、最初は4ページを御覧いただけますでしょうか。

個人の主体的なキャリア形成の促進と支援です。

こちら、先ほどから申しております、企業のデジタル人材育成の需要がさらに高まってきます。それから、数多くの企業で人材不足が深刻な状況にもなっていることから、やはり企業ニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに応じた人への投資、そういったところの支援、人材育成を次年度も推進していく必要がございます。また、企業で活躍、必要とされる人材となるためのリスクリングは重要で、学ぶ機会の創出、情報提供、教育機関への誘導、こういったところが求められているところです。

そのため、労働局、愛知県が事務局となって、企業団体、労働者団体、それから民間職業紹介事業者とかリカレント教育実施機関などの皆様から御意見をいただきまして、いただいた内容を踏まえまして、愛知県地域職業能力開発促進協議会に諮って、企業が持つ人材ニーズや求職者の再就職に資するニーズを反映したより効果的な訓練コースの設定をしようということ動いてまいりました。

実際、公共訓練の実施可能な民間教育訓練機関が主に名古屋地域に集まっているというところがございます。特に求職者支援訓練というのが東三河地域で全然なかったというところの御指摘もありました。そういったところの中で、少し動きが見えてきているのが、今年度、求職者支援訓練で、eラーニングとはなりますけれども、年明けから東三河地域で3コース開講されているというところと、次年度に向けてウェブデザイン系科目で求職者訓練の実施を検討していただいている訓練機関があり、現在交渉しているという最中で

ございます。また、離職者向けの委託訓練においても、オンラインコースは21コース設定されておりまして、eラーニングコースも4コース設定されているというような状況になっております。

それから、小規模の企業では単独でDXを進めていくのがなかなか困難という御意見もございました。そういった御意見を踏まえまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構の愛知支部のほうで行っている生産性向上支援訓練というのがございまして、そういったところをもっとしっかりと周知をしていっていただいて、小規模の企業の皆様にも活用していただくというようなところを考えております。

また、ハローワークでは、正規、非正規の希望を問わず、職業訓練への適正な誘導、それから訓練の終わった方に対する再就職の支援、そういったところを引き続きしっかりとやっていくとともに、出向によるスキルアップ、いわゆる自社にはない実践での経験を積んでいただくというような取組もしていきまして、そこでステップアップをし、賃金上昇につなげていくというような取組も力を入れていきたいと思っております。

こういったDX人材育成に力を入れていく企業様を支える助成金、こういったところも、冒頭、局長からお話がありましたけれども、そういった制度を使いたかったけど知らなかったということがないように、しっかりと支援、周知を図ってまいりたいと思っております。

それから、6ページの雇用の安定に向けた就職支援でございます。

こちらは、オンラインがかなり浸透してまいりまして、オンラインを使用したサービスを積極的に展開してまいりたいと思っております。職業訓練とか職業紹介、それからセミナー、いろんな情報をSNSで発信していくと、そういうようなところの部分で、求職者のニーズに柔軟に対応したような形で再就職の実現を図ってまいりたいと思っております。

また、一方で、人材が不足している分野、特にそちらに書いてあるような介護・福祉分野とか、運輸、警備、建設、そういったところの職業の雇用の吸収力が高い分野、こういったところの業種の魅力をアピール、PRを積極的に行って、キャリアチェンジを求職者に拡大して行って、やっぱり不足した分野のところにはかるべき求職者を送り出していきたくと思っております。

特に、先ほどからお話がありました働き方改革関連法の上限規制の関係で、特に運輸とか建設のところの部分に関しては、長時間労働で対応していた業務量というのを、生産性の向上化か、それか人材の確保、どちらかで対応していくこととなりますけど、やはり生産性の向上というのは若干時間がかかりますので、やっぱり当面は人材の確保のほうで対

応するというような形になると思います。そういったところから、いろんな業界の団体様と共同して、セミナーとか面接会とか事業所見学とか、そういったところに力を入れて、オンラインも駆使しながらやっていきたいというふうに考えております。

それから、続きまして、8ページ、女性の活躍促進になります。

こちらは、県内にあいちマザーズハローワークとか、それからマザーズコーナーが5つ設置されておりまして、現在も専門相談員による、担当者制による就職支援をしています。独り親の母子家庭の方等にもしっかりした支援をやっているところがございます。そういったコーナーに来られる方も、今後はやはり、先ほど言ったキャリアチェンジを意識したような能力開発とか、例えば製造業へ女性の方に行っていただくというような、そういうようなことも積極的にこれからは考えてまいりたいというふうに思っているところがございます。

それから、11ページまで飛びますけれども、新規学卒者への就職支援でございます。

こちらのほうも、よく言われますけれども、就職してもすぐ離職をしてしまうというような現状がありまして、やはり職業意識を計画的に、自律的に形成していくことがやはり大事だと思っております。そこに良質な正社員求人をマッチングさせて長く勤めていただく、そういったところに努めていきたいと思っております。

具体的には、やっぱり専任の担当者をつけて、キャリアカウンセリングをしっかり最初のうちにやって、本人の希望に応じた求人情報の提供等をして、マッチングを図ってまいりたいと思っております。

また、中長期的な課題といたしまして、製造業に就職する生徒を増やしていくという取組も必要だと思っております。小中学生に対するものづくり人材育成というところの部分の支援を愛知県と連携して実施していきたいと思っております。

しかしながら、短期的には、やはり高齢者とか女性とか就職氷河期世代の方、障害者の方をやっぱり活用していただきたいと思います。人材が不足していて、フルタイムの人で若い人しか採れないというようなふうに言われてしまうと、そういったところの部分で話が止まってしまうというような現実もありますので、受け手である企業側のほうもそういったところをこちらから説得して行って、そういった方も受け入れていただきたいと考えております。そのような方を雇用していただいた場合、雇用関係の助成金、そういったところで後押しをしていきたいと思っております。

本当に、製造立県としての人材供給が最重要課題であるというところがございますので、

引き続き関係機関と連携して進めていきたいと思っております。

高卒内定と、それから大卒内定の差で、大卒内定率のほうが低いってどうしてだろうというような声もいただいております。これは、高卒は、高校の中で教員が進路指導の中で就職に関する支援をしております。そこでうまく決まらなくても、ハローワークが就職の支援をずっと後押しして行って、年度が終わるまでには何とか100%に近づけようということをしております。

一方で、大卒者については、就職活動のところが学生の意思に委ねられているというところがありまして、やっぱり情報が不足しているとか、そういったいろんな事情で、適切な時期に就職活動が進められなかったというような方もおみえになったりとか、自己理解の不足からミスマッチが生じたりというようなところで、一定数そういう方が存在しているというところで、僅かながらなんですけれども、大卒者の方が、内定率が低いという現状がございます。

続きまして、12ページですけれども、就職氷河期世代の活躍促進です。

こちらは、令和2年度から3年間において、3年間の集中期間として支援を取り組んでまいりました。愛知県は、年間で5,900人掛ける3という、1万7,700人を目標としてやってきたわけですけれども、今年の1月末現在で正社員に就職していただいた方は2万4,618人ということで、目標を超えております。139.1%となっております。

そういったところはございますけれども、次年度、5年度、6年度を第2ステージと位置づけまして、こちらの支援は継続的にまた続けていくという予定となっております。

それから、13ページ、高齢者の就労・社会参加の促進です。

働く意欲のある高齢者の方が非常に増えていて、ハローワークのほうに来られる方も非常に積極的に求職活動をしているという現状がありまして、やはり、その能力とか力、経験を次の再就職先にぜひ生かしていただきたいというふうに思っております。65歳を超えても働ける環境整備というのは重要だと思っております。再就職支援と同時に進めていきたいと思っておりますし、70歳、生涯現役というところの部分で働ける環境整備を行っている企業様の事例紹介とかを広めて行って、70歳まで働けるような、そういう仕組みづくりを後押ししていきたいと思っております。

高齢者の皆様は、1から育てていく若年の方に比べて、先ほど申しましたとおり、スキルが多い方が多いものですから、生涯現役支援窓口、ハローワークにございますので、そういったところでキャリアコンサルティングをしっかりとしまして、そういった方を必要と

する企業にマッチングするような形で、再就職の支援をしていきたいと思っているところです。

それから、障害者の就労促進、14ページになります。

こちらは、障害者の実雇用率について、いつも言っているんですけども、過去最高を更新している状況ではあるんですけども、愛知県の中ではやはりまだ法定雇用率にも届いていないですし、法定雇用率を達成している民間企業の割合というのが半分にも満たない状態が続いているところです。そういった状況の中で、障害者雇用促進法が改正され、今後、令和6年には雇用率が2.3%に引き上げられるとか、そういうような状況があります。

そういったところを踏まえまして、愛知労働局は、これまでも令和元年度から5年間で法定雇用率をまず超えるという目標でやってきて、来年度がその最終年度になるわけですけども、そこを踏まえてやっていくために、やはり、行政指導と、それから障害者に対する手厚い支援が大事で、そこを両輪でやっていく必要があるということと、それから、企業様、それから企業様以外の愛知県全体で障害者の雇用を進めていこうという機運の醸成というのが、どうしても必要だと思っています。そういったところは、皆さんでやっていこうというようなところは、いろんなセミナーとか場面でお伝えしていきたいと思っております。

また、現在、従業員が100人以上の企業は納付金を払うというような制度があるわけですが、納付金というところの部分は払っていても払っていなくても、雇用がされていないければ労働局は同じような形で行政指導をしますし、個々の進まない要因を聞いて、障害者が雇用促進されるような個別指導もやっているところがございます。納付金さえ納めればよいというような考えを持っている企業様に対しては、もう一つ踏み込んだ理解を高めるために、精神障害者雇用サポーターの養成講座を受けていただくとか、もにす認定企業等の職場見学を行うなどして、そういった様々な支援を実施していきたいと思っているところです。

最後になりますけれども、15ページですけども、外国人労働者の適正な雇用管理と就労促進です。

外国人労働者が増加しているというのは御承知のとおりだと思います。やっぱり外国人を雇用している企業に対して、外国人労働者の適正な雇用の管理と、それから労働条件の確保、定着率の向上を図っていく必要があります。そういったところからも、出入国在留

管理庁とか中部経済産業局、こういったところと情報を共有しながら、人手不足に対応した適正な支援を実施していきたいと考えております。

また、日本における安定的な就労とか職場定着の促進を図るために、日本語や日本の職場慣習、そういった雇用慣行を学ぶことができる研修事業も幅広くやっていきたいというふうに思っております。

あと、そういった外国人が働きやすい環境を整備して定着のために就業規則とかを変えていただいた場合等につきましては、一部の経費助成があるというようなところも併せて周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

私からは以上となります。

【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。

日頃は当部の取組につきまして、御理解、御協力を賜りまして、この場を借りて感謝申し上げます。

それでは、需調部の今年度の取組と次年度の取組について説明をさせていただきます。

それでは、まず今年度の取組状況につきまして、資料ナンバー2の24、25ページを御覧ください。

まず、今現在の、1月末現在ですけれども、労働者派遣事業・職業紹介事業所数がどうなっているかということなんですけれども、24ページにグラフがございます。1月末現在、労働者派遣事業所数は3,599、派遣事業につきましては、やっぱりコロナの影響もございまして、令和2年、3年と若干減少したんですけれども、今年度に入って増えている状況でございます。次に、職業紹介事業所数ですけれども、こちらのほうは現在2,303事業所、こちらはコロナに関係なく増えている状況でございます。現在、雇用情勢が改善傾向にある中、人手不足が進み、企業もやはり人材確保のために人材派遣や有料職業紹介事業所を利用するところが増えてまいりました。これに伴いまして、新たに事業を開始する事業所も増えている状況でございます。

続きまして、25ページを御覧ください。

こちらは、今年度、需給調整事業部が取り組んでまいりました指導監督の状況でございます。

事業が適正に運営され、求職者や、また事業主が安心して利用できるよう、需調部では、計画的に、また、利用者からの情報提供等に基づきまして指導監督を実施しております。今年度は、1月末現在の数字でございますけれども、派遣元事業者に対して1,146の

指導監督、派遣先については145、職業紹介事業者については374の指導監督を行ってまいりました。派遣元、また、有料職業紹介事業者に対しては大体3年から5年の間で1回は指導監督を行っている状況でございます。

続きまして、来年度、令和5年度の需調部の重点取組について説明させていただきます。来年度、特に2点を重点に取り組んでまいりたいと思っております。

1点目が、賃上げに対する取組でございます。

需給調整事業部では、今年度の最重点事項の取組として、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んできたところでございます。派遣元に対する指導は計画的に進んでいるところでございますが、一方、受入れ側の派遣先については、中小企業も多く、理解が不十分なところが見受けられることから、令和5年度は、もう既に始まっているんですけれども、労働基準監督署と連携して、派遣労働者の同一労働同一賃金の徹底に取り組んでまいります。

2点目の重点的な取組としましては、労働市場の強化でございます。

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職、転職の主要なツールとなっている求人メディアについては、安心してサービスを利用できるよう、昨年10月に職業安定法が改正され、ルールが整備されました。職業安定法改正の周知啓発に取り組むとともに、法令違反等があれば指導監督を行ってまいります。

最後に、現在取り組んでいることについて少しお話しさせていただきます。

別添の資料の参考資料、需給調整事業部の資料について御覧ください。

リーフレットを2点つけさせていただきました。

人材不足が特に顕著な医師、看護師、介護従事者、保育士などの採用で、人材紹介会社の利用でトラブルとなるケースが発生しております。このため、労働局内に特別相談窓口を設置し、その設置についてこちらのリーフレットを使って周知をしております。この周知に当たっては、愛知県医師会さん、また、愛知県社会福祉協議会さんを通じて、各事業主に周知を図っております。

また、職業紹介事業者に対しても、法令や指針を遵守し円滑にマッチングができるよう、資料ナンバー2についておりますこちらのリーフレットを使って周知を行っております。寄せられた情報を基に、手数料の明示義務違反等を把握した場合には、指導監督を行ってまいります。また、医療、介護、保育に限らず、人材紹介会社の利用、また、派遣社員の受入れなどでトラブルが発生した場合は、需調部のほうで迅速に指導、監督に取り組んで

まいります。

需調部からは以上でございます。

【三浦総務部長】 総務部長の三浦でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から愛知労働局が実施する各種施策に御理解、御協力いただいていることに関しまして感謝御礼申し上げます。

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、説明をさせていただけたらと思います。

まず、資料2の最終ページ、26ページを御覧いただけたらというふうに思っております。

御承知のとおり、労働保険制度、こちらは、愛知労働局で実施する各種施策、サービス等の財政基盤、また根幹となるものでございます。労働保険制度の運営に当たっては、費用負担の公平性の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険加入、また、労働保険料等の確実な納付が強く求められているところでございます。こちらに関しまして、当局職員、また、納付いただく事業主の皆様にご理解をいただくことを念頭に、日々業務に取り組んでいるところでございます。

そんな中、今年度、令和4年度につきましては、資料にございますとおり、上の括弧の4つの柱、まず1点目が労働保険料の適正徴収、2点目が労働保険未手続事業一掃対策の推進、3点目が労働保険事務組合制度の効率的な運用、4点目が電子申請の利用促進ということで取り組んできたところでございます。

その中でも、下半期、電子申請の利用促進、こちらは、行政手続コストの削減に資する電子申請の利用促進を図っていくということを念頭に、積極的に取り組んできたところでございますが、下半期におきましては、愛知労働局の独自の取組としまして、昨年12月に企業向けのウェブセミナーや労働保険電子申請導入設定サポート使い方実践講座を開催させていただいたところでございます。この実践講座では、企業の担当者の方にパソコンを持参していただいて、会場内にて初期設定を行う、また、デモ版による電子申請の体験等を38の事業所と24の事務組合の方々に御参加いただき、体験、実施したところでございます。また、あわせまして、ウェブセミナーや実践講座を受講された中で、直接電子申請導入の初期設定を希望される方には、電子申請利用促進相談員による訪問サポートも実施させていただいたところでございます。これらを通じて、ある一定の成果もあったのではないかとこのように考えております。

引き続き、令和5年度も、愛知局独自の部分も踏まえて、引き続きこのようなことを実施できればというふうに考えているところでございます。

引き続きまして、それでは、令和5年度に向けてどういうふうにやっていくかということになるわけですが、資料4のやはり最終ページを御覧いただけたらと思います。23、24ページになります。

まず、労働保険制度の円滑な運営ということで、先ほど、冒頭申し上げたとおり、財政基盤、根幹であるということも踏まえた上で、取組事項としましては、課題でありますやはり行政手続コスト削減に資する労働保険の電子申請、また、今まで当局では口座振替を重点に置いて取り組んできた部分もあるわけですが、来年度からは、最近実施して比較的効果、また好評いただいているということで利用率も上がっている電子納付、こちらも口座振替と併せて利用率を引き上げるための取組を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。

また、そういう意味での、下の括弧にも書いてありますが、デジタル化の推進というふうに柱を立てさせていただいておりますが、人的な面では、労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収においては、やはり労働保険事務組合の果たす役割が重要になってくるということで、事務組合に対する効率的な運用を図るための指導等の強化に力を入れ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。

あわせて、24ページ、こちらに労働保険制度の円滑な運営ということで2となっておりますが、やはり愛知労働局の各種施策の安定的な運営を確保するためには、労働保険料の収納率を高い水準で維持する必要があるということでございます。

それで、下に参考的にグラフがついてありまして、赤い線の収納率、4年度、下がって見えてしまうわけですが、こちらのほうは、まだ4年度が終了していないということで、5年1月末現在の数字ということでございます。そういう意味では、収納率72.85%というのは、前年同月より0.32ポイント増加しているということでございますので、1月段階ではおおむね例年どおり推移しているのではないかと考えております。

愛知労働局の保険料の収納率、全国的にもかなり高い位置を維持しているところでございますので、令和5年度においても、引き続き高い収納率が維持できるような適正な対応を図ってまいりたいと考えております。

私のほうからは以上でございます。

【城会長】 各部長の皆さん、どうもありがとうございました。

ただいま令和4年度の最重点課題等に係る取組状況と令和5年度の行政運営方針（案）について御説明いただきましたので、これより議題の3、質疑及び意見に入りたいと思います。

委員の皆さんから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。

【安藤委員】 UAゼンセンの安藤と申します。

取組状況並びに行政運営方針（案）の御説明ありがとうございました。

私のほうからは、行政運営方針（案）の職業安定部のほうで御説明いただいた内容から御質問させていただきたいというように思います。

資料のほうといたしましては、6ページのほうから、雇用の安定に向けた就職支援ということで、安定的な雇用に向けて、求職者側のニーズと企業側のニーズを合わせるマッチングの支援を主にさせていただいているとは思うんですけども、現場のほうからは、それでも採用した後にやはりなかなか合わずにすぐ辞めてしまうということが結構今続いているとよく聞いているんですね。ですので、改めて、マッチングを進めていただいているんですけども、定着に向けたアドバイスのものを、求職者もそうですし、企業側のほうにも何かもししていることがあれば教えていただきたいというふうに思います。

もう一つありまして、もう一つのほうは、14ページの障害者の就労促進ということで、令和5年間のところで実雇用率を法定雇用率まで引き上げることを目標にという形なんですけど、ここ数年の雇用率のポイントアップの平均を見ていますと、なかなか目標まで達することが難しいのかなというふうに見てとれます。

あわせて、令和6年のほうでは法定雇用率が2.5%に引き上げられるということで、改めて、そうすると、目標値というものを設定されるのかなというところをお聞きしたいというふうに思っております。

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。

まず、1点目のマッチングのところでございます。

新卒後の3年後3割の離職とまではいっていないと思われませんが、一般の就業のところの部分で定着せずに離職される方もやはり見受けられるところがございます。

そういったところで、やはり思った条件と違った、職場環境が思ったより違ったとか、

そういう定着できない理由がありまして、まず、離職してしまったというところの部分の理由を求職者の方が来ていただいたとすればよく聞いて、次に踏まえて、キャリアコンサルティングをしていくというようなところがございます。そこには、企業が何か配慮が足りなくて定着ができなかった場合など、様々な理由がございますので、そういったところをしっかりと把握し、やはり紹介だけではなく定着のところの部分についても意識を持った職業紹介等を行ってまいりたいと思います。

それから、障害者の目標の関係でございますけれども、委員が言われたとおり、愛知局として最重点で取り組んでおりますが、全国平均の上がり幅と愛知局が上がってきている幅がそんなに差がなく、愛知局の上がり幅が全国平均の上がり幅と同じか、僅かながらでも全国平均を上回る形では来ているんですけれども、このままの今の状況が続いていると、5年たったときに法定雇用率が達成できるかというところは難しいかもしれません。

ただ、5年後の、どこの時点で見ると、6月1日の報告を見ていくことになるものですから、令和6年の6月1日の雇用状況の報告が何%になるか、2.3%になるかというところを見てまいりますので、達成に向けて努力をしてみたいと思いますし、そちらを達成したとしても、次が2.5%というところになりますので、その部分につきましては、次年度から各企業がまた法定雇用率を意識した動きで動いていただくとは思いますが、計画的に、その場で、次年度動いてはもう遅いわけですから、今年度からそういったところの部分で、障害者の雇用についてしっかりと考えていただき、計画的な雇用をしていただくということは、周知啓発を図ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

【岩原委員】 愛知県経営者協会、岩原です。

いろいろとありがとうございました。我々企業が抱える課題を本当に網羅的にいろんな施策を打っていただいているということで、よろしく申し上げます。

私からは3点、企業の抱える課題について申し上げたいと思います。

1点目は、今おっしゃられた障害者の件です。

1年後に2.5になるということがほぼ決まっているという、あと3年後には2.7になるということだものですから、これは多分不可能だと思います。例えば2.7に上がるということは、コンマ4%上がるんですね。当地にはすごい大企業がおられます。例えば4

万人の社員を抱えられている企業さんは、1人1カウントというふうにしても、コマ4上がると160人雇用しなきゃいけないという、そういうことですね。3年間で新しく160人雇用ができるかという。数字で見えていくとこれは絶対不可能だと思います。

我々経営者協会が試算すると、このままの状況が続けていくと、2.7になったときには未達成の企業が80%を超えます。ということは、法律を守れていない会社が80%になるということだものですから、これがあと1年とか3年後にそうなるという、こういう現実を今我々企業はどう見たらいいかということで、担当者と一生懸命ディスカッションをしていますけれども、今のままではお手上げの状態だと思います。

ということもあって、根本的にどうしていくかについて本当に御相談申し上げて、企業も物すごい努力をされていきますけれども、延長線上ではこういう状態になるという、そこもやっぱりきちんと考えていかなきゃいけないなというふうに思いますのでまたいろいろと御相談をお願いしたいと思います。

それから、2点目は、働き方改革で、残業、時間外労働の上限規制が3つの業種で来年から適用されるということで、経営者協会、運送業、物流企業の方、32社でやる部会を設けています。しょっちゅう集まっているいろんな課題を議論しております。いよいよ来年から、2024年から適用ということになるんですけども、先ほど御説明があったように、今でも大変な人手不足で、物が運べないという悲鳴を上げておられますけれども、当然残業時間が規制されれば制約されます。ますます人手不足になるということが見えているものから、これも悲鳴に近い声が上がってしまっていて、どういうふうにしていったらいいかということをやっているあかんということで、一応経営者協会も会員企業の中に荷主のほう、発注される側の企業さんもたくさんおられますので、一度そういう発注側の荷主さんとどういうふうにしていったらいいかということのをこれまで以上に突っ込んで議論をしていきたいと思っています。

ちょうど昨日まとまったんですけども、運送業側の課題を全部洗い出しましたら、物すごい数、これは量と質ですけども、本当に生々しい課題が上がってきていますので、それをどういうふうに対応していくかについてもまたいろいろと御相談をさせていただきたいというふうに思っています。

あと1点です。外国人の件で、これも、当地、外国人労働者なしで物が作れない、サービスができないということは皆さん御承知なんですけれども、1点は、技能実習制度の在り方がちょうど議論が始まったというふうに聞いておりますので、見直しがどれぐらいに

なるか分かりませんが、2年後ぐらいには技能実習制度の在り方が本当に今のままでいいのかと、それから特定技能の在り方も含めて、議論されるということで、ぜひ、企業の今生の声を集めていますので、どういうふうな制度がいいのかということもまた御相談を申し上げたいと思います。

我々が直接施策の中に関わることはできないものですから、ぜひ愛知労働局様に御相談申し上げて、企業にとって本当にいい制度となっていくように少しお力を借りたいと思っていますので、よろしくお願いします。

以上、3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。

3項目ともいずれも難しい問題を提起いただきました。

まず、障害者の雇用率の部分につきましては、大企業様ですと母数が大きいものですから、1つの1%が100人単位になってきてしまうというような現状がございます。そういったところの中で、現状の制度と、それから例えば精神障害者のカウントの方法とかが、例えば20時間未満のところの部分のところがどのようになっていくかというようなところとか、企業の努力ではなかなか難しいというところの部分の課題と、それから県内に障害のある方がどれだけまずいるのか、A型事業所の状況がどうなのか、そういったところの部分の全体把握を改めてもう一度洗い出し等をさせていただきまして、ぜひまたいろんな場面で御意見をいただきながら進めてまいりたいと思っております。

それから、上限規制の関係の悲鳴が企業から上がってきているというお話は承知していますが、先ほど、差し支えなければまた集まってきた声を、そのまま直接いただくことはできないかもしれませんが、生の声をお聞かせいただきまして、課題を解決すぐできるような方策があれば、行政としてそういったところを、先ほどはキャリアチェンジというような形の中で、ハローワークに来られる求職者というのは特に次の職業が決まっていないみたいな感じで言われる方も多いですし、決まっていないので事務職を希望するみたいな方も多いわけで、そういった方々にそういった分野に行っていただけるのかどうか、そういったところも確認しながら、キャリアチェンジを進めながらも、少しでもそういったところの分野に、まずは声をお聞かせいただきながら、課題を踏まえながら対応していきたいというふうに思いました。

それから、技能実習生の在り方のところにつきましては、やはり声が集まっているということなので、そういったところの部分の生の声をいただきまして、しかるべき上申とい

いますか厚労省のほうにタイミングを見計らって声を上げさせていただいて、よい制度になっていくというような形の中で、対応させていただきたいと思います。

以上でございます。

【城会長】 ありがとうございます。

【谷澤委員】 株式会社デンソーの谷澤と申します。

丁寧な御説明ありがとうございました。

女性活躍について2点と労働市場全体について1点、もしお伺いできればなと思っています。

女性活躍、働き方改革の施策の中で、男女賃金の格差とか男性育休ということで、いろいろと後押しをいただきまして、本当にありがたいなと思っています。男性育休のところは、私の経験も踏まえると、いつとき取るということではなくて、やっぱりその後の家庭への関わり方にすごく大きな影響がありますので、非常にいい取組だというふうに思っています。

1点目の質問が、賃金格差のところなんですけれども、これからいろいろと情報開示というのが出てくると思うんですけれども、全国的に見て愛知県ってどういう状況なんでしょうかというのが、もし感覚が分かればお伺いをしたいです。いわゆる一般事務職というような女性の固定的な役割というのは、関東圏ではちょっと少ないイメージで、東海圏は非常に多くなって印象を持っております。ですので、一旦今の愛知県の立ち位置みたいなところを確認できればなと思いました。

2点目ですけれども、有業率がやっぱり全国で低いというデータがあったかと思うんですよね。出生率は多分ちょっと高いんですかね。有業率を上げながら出生率も上げたい、かつ活躍という管理職比率も上げたいという、そういう姿になると思うんですけれども、企業としていろいろ取り組んではいくんですが、行政の取組の中でそれを後押しできる肝となるような重点施策というとどれでお考えですかということを知りたいです。

女性活躍2点で、もう一点、労働市場全体ということで、今年に入ってですか、名古屋市とか愛知県の人口の転出が増えているという情報があったかと思うんですけれども、一方、県内って人手不足になっていて、転出超過というのは今後も続いていく傾向なのか、何か原因と対策みたいなことがあればぜひお伺いしたいなと思います。

以上です。

【吉永雇用環境・均等部長】 女性活躍の関係の御質問ありがとうございます。

賃金格差の愛知県の状況というのが、今のデータがございませんので、これということが申し上げられないんですけれども、ただ、愛知県の場合は、やっぱり製造業が非常に主たる業種になっているというところで、なかなか今まで男性の方がかなり中心であった職場というところも多いと思いますので、そこの辺りからいくと、もしかすると全国的には若干その差というのがあるのではないかというふうには思っております。

なかなか、委員がおっしゃっていただいたように、有業率や管理職比率を上げるなど、女性の活躍をどこで図るかというところがあると思います。まず労働市場に出ていただくということもありますし、もちろんそれは個々人の希望のかなえるの部分でもありますし、1つのやっぱり大きなメルクマールとしては管理職というのがあるというふうに思っております。

これ1つで施策が全て実現できるというところはないんですけれども、まずは、もちろん賃金格差、先ほども申し上げたんですけれども、賃金格差が企業にとっては、実は、格差を把握できることが1つの企業のチャンスというとおかしな言い方になりますけれども、その部分をしっかりとなぜこういう差があるのか、先ほど申し上げた管理職が少ないからなのか、女性が早めに辞めてしまって有業率が低いようなことになっているのかとか、それを本当に各社でいろんな業種、規模、業態で状況が異なるかと思っておりますので、その部分をしっかりと把握していただいて、そこを解消する取組を確実に行っていただけるようなことを後押ししていきたい、例えば企業訪問もそうですし、全体的な周知をかけるといったようなこともそうかと思っておりますけれども、その部分に気づいていただけるような取組はしていきたいというふうに思っております。

【出口職業安定部長】 人材不足の関係で、愛知県の人口、転出のほうが超過しているという御質問ですけれども、今後の見込みというところの部分把握を正直していませんし、様々な要因もあり、今後の傾向も判断できないのが正直なところです。やはり魅力ある愛知県というところを全体で考えていく中で、何が魅力なのかというところはありますけど、やっぱり教育が充実していたりとか医療が充実しているとか、そういったところもありますし、雇用の部分も、働きやすい環境が製造業を中心に整っているということであれば、人口の転出も、逆に入ってくるというような形なるのかなと。それで、雇用の状況が、環境がよければ、近隣の同一市場圏であるそういったところの部分なんかはどうなるのか、不明であるが、人手不足対策についての部分は、しっかり対応できればというふうに思っております。

【代田愛知労働局長】 人口の社会減なんだと思うんですけども、一般的に言われているのは、多分今までのイメージですと、静岡はないにしても、愛知に岐阜、三重から来て、でも出ていく分のほうが少ないから多分愛知増とか、これって多分地方の中核的などころに一般的に見られる傾向で、地域全体としては結構減っているんだけどもというところが、それがさらに愛知でもという意味でどうなんだって多分そういうことだと思っんですよね。

私の感覚で言いますと、感覚で申し訳ないんですけど、愛知のエリアの方って、割と働く職場もあるので、域内完結的な行動を割と取っておられた気がするんですよね。それが転出増になってきているということについて、今、安定部長言いましたけれども、これは一面じゃないと思っんですよね。様々な要素があるので何とも言えない。

コロナの影響って、多分10年、20年たつと分析できるのかもしれないんですけども、製造業との兼ね合いはどうなっているのかとか、今にわかには、申し訳ないんですけども、これが続いちゃ困るなということしか言いようがなくて、そのために我々として雇用面でできること、ただ、雇用面だけではなくて、結局、働く場といってもそこは経済活動があるというところなので、経済界の方、あるいは、今日、労使、公益の方がおられますし、あとは、県なりとも基本的にそれぞれが強みのある部分を持ち寄りながらやれることをやっていかなきゃいけないんだと思っんですよね。予想するよりも、そうならないようにするにはどうするかを考えながら、関係の方とも話をさせていただきたいなというふうに、多分イメージからすると、えっという、こういう感覚なのではないかなというふうに私も思っております。

【谷澤委員】 御回答ありがとうございます。

人口って比較的予測の中で一番読めるものではあると思っるので、ある前提を置いたときに本当にどうなるかというのは、製造業もやっぱり魅力ある場づくりをして、しっかり人材が活躍できるということをきっとお見せしていかないと、地域の役にも立たないのかなと思っます。そういう意味で、女性活躍というのは、やっぱり女性だけじゃなくっていろんな人が活躍できるということを証明する1つのポイントかなと思っますので、ぜひ、今までもやっていただいていますし、やってきましたけど、もう一段きっとなんか変えなきゃいけないタイミングかなと思って聞かせていただきました。ありがとうございます。

【中島委員】 連合愛知の中島です。

日頃はコロナ禍におきまして雇用維持に御尽力いただきまして、本当に心より感謝申し

上げます。また、今後は人への投資を積極的に進めるということでございますので、ぜひよろしくお願いしたいと思います。

私からは簡潔に3点申し上げたいと思います。

1点目は、男性の育休の取得の促進ということで、働く人がやはりそこを理解ということが非常に大事ということから、独自のリーフレットを作っていただきました。大変ポイントが分かりやすいものとして作っていただいたものですから、まず理解をするきっかけのツールとして私ども大変活用させていただいておりますので、ぜひともここは引き続きお願いしたいなど、お礼がまず1点です。

次の2点目が、職業訓練で、先ほど、名古屋地域の開催が多くて、やはり東三河からの受講が大変少なくて課題があるという課題認識をお聞かせいただきました。おっしゃるとおり、私どもの中でもやはり遠いから行けないねという声を実は聞いているものですから、ぜひここは強化していただきたいなと思ってまして、先ほど、取組としてeラーニング、オンライン等々も活用して今検討いただいているということではありますが、やはりパソコンのスキルなどを学ぼうとするとやはりeラーニングでなくてリアルでやっぱり受講するということが大変重要になってくると思っておりますので、東三河にもそのような受講できる場所を積極的につくっていただくように、県とも連携して、ぜひとも地域での受講格差が生じないようなお取組のほうをお願いしたいなというのが意見です。

最後に、もう一点です。高齢者の方の就労の促進ということで、70歳ぐらいまでを見越した働くというところなんですけれども、やはり途中でキャリアチェンジ、60歳以降、働くことにキャリアチェンジというのをして、それ以降、働くことということで、皆さん、悩んでいる方が非常に多くて、そのためには、やはり60歳から考えたら結構遅いというふうに思っているものですから、55歳ぐらいから今後、60歳以降、10年とか、75歳ぐらいまでどうやって働いていこうかというのをやはり考える機会というのを働く人たちに与えて、自分にはこんなスキルがあつてこういうところで働けるんだよなというのをイメージを持っていただいてキャリアチェンジをするべきかなと思いますので、ぜひ、55歳ぐらいから相談できるようなところ、そしてそのようなセミナーとか、そういうような意識啓発、理解、また考えるような機会を与えるような場を積極的につくっていただければと思いますので、ぜひともお願いいたします。

以上です。

【吉永雇用環境・均等部長】 男性の育児休業につきましては、これからもまだまだ周

知が必要だというふうに思っておりますし、なるべく届ける人が分かる情報、分かりやすい情報をいかに届けるかということも念頭に入れて周知を行っていきたいと思います。ありがとうございました。

【出口職業安定部長】 職業訓練の課題でございますけれども、委員のおっしゃるとおり、名古屋地域に集中しておりますので、そのこのところの部分、県と連携して、地域にアンバランスがないように考えてまいりたいと思っております。例えば、東三河地域とかにそういう訓練機関がないというのはそれなりの理由があると思ひまして、訓練をやろうと思つても、もしかすると受講者がニーズよりも集まらないというようなところがあったりして、開講にならなかつたときの訓練機関のリスクみたいなのもあると思うんですね。ですから、そういったところの部分で、なぜそこに訓練機関が一步踏み出せないのかというようなところの部分、よくお話を聞いて、県と連携しながら、その地域に訓練が開講できるようにやつてまいりたいと思つております。

それから、高齢者のキャリアチェンジのところの部分については、いい御意見をいただいたと思つておひまして、ぜひ、まずはそういう啓発セミナーというところですか、セカンドライフというところをちゃんとイメージできるようなセミナーを開催するなどして、それを手始めに啓発を進めてまいりたいと思つております。ありがとうございました。

【城会長】 ありがとうございます。

ほかに。

【佐々木委員】 中小企業団体中央会でございます。

時間もありませんので、1点だけ御意見を述べさせていただきます。

賃金の引上げ、それから最低賃金でございますけれども、冒頭、代田局長様からも価格転嫁というようなお話も出ました。私ども、毎月、会員の組合さんに対していろいろな意見とか現状を聞いているんですけれども、昨年度からやはり適正な価格転嫁が進まないというようなお声がずっと来ていまして、これは国とか県でも、先ほど御説明がありました助成金とか税制とか様々な施策を打つていただいたり、パートナーシップ宣言とかしていただいているんですが、なかなかその声がなくなる。そして、直近でも、賃金の引上げ要請があるけれども、適正な価格転嫁がされていない現状ではなかなかそれは困難だというような生の声もいただいているということでございます。

こうしたものを解決していくためには、労働行政だけの対応では、これはなかなか難しいと思つておひまして、やはり経済関係の分野とか、国、県、縦割りではなくて横の連携、

あるいは、先ほど局長さんからもありましたように、県が音頭を取って、国とか県、労働団体、そして金融団体、経済団体、12機関で価格転嫁の共同宣言を2月27日に締結したんですが、これはやっぱり締結するだけではいけないと思っております、私どもその一員としてなんですけれども、関係機関が情報共有をして、やはりそれを実現するための積極的な取組を、地域、様々な主体が連携して実現していくというような取組を、ぜひまた労働局さんにもお力添えをいただいて、積極的に進めていただければと思っております。よろしく願いをいたします。

【代田愛知労働局長】 具体的に今これをということは申し上げられませんが、共同宣言にもありましたそれぞれの役割がある中で、それぞれのところですから、まさに共同で宣言をして、その意味を関係の方に理解いただけるようにということで、取組を進めてまいりたいというふうに思っております。

【城会長】 ほかにはよろしいでしょうか。

【松下委員】 時間も来ておりますので、すぐ話したいと思いますが、賃上げについて、特に最賃なんですけれども、皆様の今の話の中に出ておりました、今回、人手不足と少子化への対応ということで、一番効果があるのが賃上げだと思っております。

その中で、愛知県の賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援というふうに記載されておりましたので、そこに資するものが特定最賃だと思っております。ですが、足元、愛知県を見ますと、特定最賃は2業種しかないということですので、これはいかがなものかと思っておりますので、今日、経営者の方もいろいろ言っていただきましたけれども、様々な分野で様々な問題があるという中で最賃を上げていくためには、最賃部会が今既存のルールでありますので、これの運営をもっと活発にしていっていただいて、上げられないからやらないんじゃないなくて、話してどういう状況だということをしっかりと労働局としても知っていただいて、今後どうしていくかという施策につなげていっていただきたいなと思います。

その中の一番お話がありました価格転嫁が今一丁目一番地だと思いますので、そこをクリアしつつ、皆で賃上げしていくためには、地賃だけじゃなくて特賃の話もものづくりの愛知には必要だと思っておりますので、ぜひとも活発な議論のできる最賃部会、特定最賃の場を用意していただきたいなと思っております。

以上です。

【伊勢労働基準部長】 意見ありがとうございます。

部会の運営につきまして、事務局として最大限できる限りのことをやらせていただきたいと思っております。いただいた意見につきましては、来年度、最賃改正の審議が行われますので、それを踏まえて事務局として対応してまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

【田村委員】 公益の田村でございます。よろしくお願いいたします。

いろいろと御意見ありがとうございました。とても勉強になりまして、また、申し上げた疑問点も幾つか答えていただきましてありがとうございます。

さて、私、一応研究者というか、全体の労働行政というわけではないんですが、1つ、この間の労働面の問題が、いわゆる企業価値に非常に反映してくる時代になってきてまして、この3月から19項目開示義務というのが、上場企業ですけれども、これに対して開示義務が出てきている。これは金融庁を中心とする日本の企業価値評価に対する国際的な評価を上げていくという動きがベースでございます。

ということは、ここで皆様で御審議されてきた中身自体が、非常に経営側にとっても、また、僕たち学生を送り出す側からとって、評価を非常にはっきりとしなければいけなくなっている問題領域になっています。いわゆるそれは価値を向上させるというステークホルダーにとっての評価と、それと働く側の評価、それ自体が重なってきている領域です。これは、今までは、ある意味、ネガティブな話というかパッシブな話で終わっていたんですが、非常に、投資効果も含めて、女性の働きぶりがいいと企業の価値評価が上がるとか、そういうふうになりかねない状況です。

こういうのを経営学的にどうやって評価するかというのは、企業評価価値論というところが出てきているわけですけれども、そういうことを考えますと、だんだんだんだん、どこの話を伺っても、ほとんどケーススタディとかモデル・ビルディングをやっておかないとなかなか分からなくなってきている。皆様のお話の一個一個を評価ポイントとして頭の中でイメージしたときに、恐らく何かテーマでもって、厚生労働は厚生労働としてのモデル・ビルディングを5年先とかやらないと不安でしょうがないなという感じがいたします。

皆様もお話になっていましたけど、個々の声を集めるとかすごく大事だと思うんですね。行政運営方針のほうの後ろのほうに出ていましたけれども、愛知独自の政策立案を強めるというふうにおっしゃっているわけです。それはやはりモデル・ビルディングなりをやって、部会をより小分けにして、一定のリサーチを半分、聞き取りをベースにしたモデル・ビルディングをやっておかないと、この先、方針を5年先、経産だとそういうことをすご

くやるんですね。そういうところは考えていただいて、長期的な視点を立てる上でも、もうちょっと総合的に今の置かれている状況というのを出していったほうがいいのかなどというのは、私みたいな立場から見るとそういうふうに見えます。

以上です。

【代田愛知労働局長】 先生おっしゃる問題意識についてはというところなんですけれども、基本的に、モデル・ビルディングのどこかを場面場面だけでなく、それが動いたことによって全体どういう影響をしながら動いていくのかということを見据えながらというところは、まさにそのとおりで思っています、私も冒頭御説明しましたように、全体として厚労省の基本的な方向性がある、多分全体の方向性について、厚労本省が全体見据えていただくということになると思います。それを前提として、部長お話ししたように、地域の実情なりをどう把握していくかと、どうアダプトしていくかという意味で我々意識しなければならないと思うんですが、申し訳ありません、今すぐにこうやっていけばというところの回答を持ち合わせておりませんが、そういう問題意識を持って、どういうアプローチをしていくのが関係の方にとってよりよい効果をもたらすのかという意味でそういう物の見方をしながら、どういうやり方がいいのかというのを少し時間をいただきながら考えていきたいなというふうに思っております。

【城会長】 ほかによろしいでしょうか。

では、ないようですので、ありがとうございます。特に質問、意見等はございませんよですので、進行を事務局にお返ししたいと思います。よろしく願いいたします。

【松本】 城会長、ありがとうございます。

最後に、事務局から御連絡申し上げます。

本日の議事録につきましては、作成次第、委員の皆様に御確認いただきます。その後、愛知労働局ホームページへ掲載させていただきますので、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2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 —