

## 令和4年度第2回労働教育協議会会議録

1 開催日時 令和5年2月8日 午前10時00分から午前11時30分

2 開催場所 浜松市役所 本館8階 第4委員会室

3 出席状況

委員（10人）

藤崎 淳 委員 高林 圭吾 委員 鈴木 栄吾 委員

鶴見 英人 委員 塩澤 悟 委員 楠崎 智絵 委員

古内 忍 委員 廣瀬 格也 委員 三浦 徹 委員 坂本 和美 委員

事務局（3人）

雇用・労政担当課長 田中 言彦

専門監 平澤 啓樹

副主幹 増田 廉太郎

欠席委員 なし

4 傍聴者 なし

5 議事内容 (1) 令和4年度労働・雇用に関する取組みについて  
(2) 雇用対策協定にかかる令和5年度事業計画について  
(3) 意見交換  
(4) その他

6 会議録作成者 産業振興課 副主幹 増田 廉太郎

7 記録の方法 発言者の要点記録  
録音の有無 有・無

8 会議記録

- 1 開会（雇用・労政担当課長）
- 2 委員長あいさつ（藤崎委員長）
- 3 議事

（藤崎委員長）

- (1) 令和4年度労働・雇用に関する取組みについて

（増田副主幹）

資料に基づき説明。

（藤崎委員長）

説明について質問等あるか。

（委員）

特になし。

（藤崎委員長）

- (2) 雇用対策協定にかかる令和5年度事業計画について

（増田副主幹）

資料に基づき説明。

（委員）

特になし。

（藤崎委員長）

- (3) 意見交換

- ①新卒者の採用や外国人材の登用について

（鶴見委員）

2024年度卒について例年のスケジュールどおりである。

学生の総数が減少している中で、Uターン就職の学生がより少なくなっていると感じる。浜松市の認識はいかがか。

（田中雇用・労政担当課長）

全国的にも人材不足である。浜松市のマッチングアドバイザー派遣事業の実績においてもUターン就職が減少している。浜松市として、今後も引き続きUIJターンにかかる事業の継続が必要と感じている。大学等と意見交換をしながら課題を整理し、事業の内容を検討したい。

（鶴見委員）

インターンシップフェアは参加人数が少なかったが、学生と話しができ内

容は良かったと聞いている。

(田中雇用・労政担当課長)

官民間問わず、学生の就職イベントの参加が年々減少傾向にあるが、コロナも落ちつきつつあるため、今後の学生の動向を伺いながら事業を検討していきたいと考えている。

(塩澤委員)

自動車産業のEV移行化に伴い、求める人材も従前の機械系から電子、情報通信、IT系の専門職へとシフトしている。外国人材の登用については、留学生であれば語学や生活習慣に特段の問題は無いが、現地人材の採用となると、本人のみでなく、家族とともに来日するケースがある。そのような場合、語学面、生活習慣に加え、市民サービスの充実や来日後の子どもの教育環境等々課題が多岐に渡る。

(藤崎委員長)

日本は少子化の影響で人材不足が深刻だ。企業にとっていかに外国人材を採用するかが課題となっている。外国人が働く環境を整えるためにまず言葉の壁を取り払わないとならないと感じる。

(楠崎委員)

看護や介護等の現場でも外国人材の登用については、同様の課題がある。それらに加え、コロナ禍において急速に広まった在宅ワーク等が看護や介護の現場においては実施困難である。これまでも現場職が敬遠される傾向にあったが、一般職との比較の中でさらに現場が敬遠される等傾向にあり、看護・介護職の定着支援が課題と感じる。

(古内委員)

浜松職業能力開発短期大学校では、デジタル変革、ウィズコロナを意識したハイブリッド型で教育訓練を実施しており、厚生労働省所管学校として標準カリキュラムが整備されている。学科としては、生産技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科がある。就職率は11年連続で100%を達成しており、地元への就職も定着している。

## ②働き方改革について

(高林委員)

教員の長時間労働が課題となっているが、教育現場においても働き方改革が浸透してきた。

リモートでの働き方は、教職員において馴染まない場合があるが、オンライン会議等はアフターコロナにおいても継続していくと見込まれる。教員の働き方改革には業務の効率化が欠かせない。学校間でデジタル技術の活用の好事例を共有し、今後もデジタル技術の活用に合わせて働き方改革に努めていく。

(藤崎委員長)

テレワークを導入すると社員間のコミュニケーションがとりにくいという課題もある。

(古内委員)

テレワークにおけるコミュニケーションの課題に対応するためには、学生時代よりオンラインに慣れさせる等、早期からの人材育成が必要と考える。

(鶴見委員)

テレワーク等のスマートな働き方ができる職種に人が集まっている傾向がある。スマートな働き方ができる職種だけでなく世の中に必要とされる仕事、例えば介護や運転手、整備士などの課題にも目を向けてもらいたい。

(鈴木委員)

オフィスワークのテレワーク化は進んでいるが、製造現場に従事する社員のテレワーク化は遅れている。多様な働き方を推進するために進めていかなければならないという認識はあるが、簡単ではないと感じている。取得しやすい有給休暇制度の導入等を進めていく。

(坂本委員)

社会保険労務士会としても中小企業における働き方改革の推進を支援している。労働関連の制度や法律の改正に伴い、働き方を変えていくことの課題に苦慮されている中小企業も見受けられる。また、ワーク・ライフバランスの観点から女性育休は普及したが、男性育休の取得については職場の人員配置の事情等により課題が多い。その他、中小企業ならではの課題があると感じている。

### ③労働・雇用情勢におけるトピックスについて

(廣瀬委員)

働き方改革は、働き手の環境を改善することに加え、少子高齢化による人材不足にいかに対応し、次世代の担い手を確保することが目的となっている。働き方改革を推進し、選ばれる企業になっていただきたい。労働局としても周知等に尽力していく。

働き方改革関連法により 2024 年度に適用される「自動車運転業務における時間外労働の上限規制」について及び同一労働同一賃金についての解説・説明等。

(三浦委員)

産業別規模別新規求人状況、雇用失業情勢、人材開発支援助成金等について資料に基づき解説・説明等。

(藤崎委員長)

これにて議事を終了とする。

4 閉会（雇用・労政担当課長）