令和７年第２回地方労働審議会議事録

１　日時

令和８年３月４日（水）

２　場所

広島合同庁舎４号館 13 階共用９号会議室

３　出席者

（委員）

公益代表委員：村上委員、松本委員、井戸委員、塗師本委員、山中委員

労働者代表委員：木村委員、亀井委員、本地委員、吉原委員、白井委員、岡田委員

使用者代表委員：安田委員、田中委員、休石委員、巣守委員

（労働局）

宮原労働局長、荒原総務部長、林雇用環境・均等室長、木下労働基準部長、松澤職業安定部長、伊達総務調整官、中原総務課長、景山総務企画官、高橋労働保険徴収課長、伊藤監督課長、藤本健康安全課長、檀上賃金室長、小林労災補償課長、細木職業安定課長、善浪職業対策課長、東需給調整事業課長、小川訓練課長、笠井主任監察監督官、満田地方労働市場情報官、東賃金室長補佐

（事務局）

石井雇用環境改善・均等推進監理官、大江雇用環境・均等室長補佐、重弘雇用環境・均等室長補佐、己斐助成金係長、三澤事務官、一木事務官、栗田事務官、小畑事務官

４　議題

⑴ 令和８年度広島労働局行政運営方針（案）について

⑵ その他

広島県最低工賃の改正について

2026/3/4 令和 7 年度第 2 回地労審会議

【事務局】(00:08:20)
開始時刻までまだ少々ございますけれども、事前に配布しております資料のほうの御確認をお願いいたします。机のほうの資料でございますけれども一番上に議事次第、次に市議会議員名簿、出席者名簿、配席表、広島労働局行政運営方針、令和 8 年度の構成員名簿、令和 8 年度広島労働局行政運営方針(案)概略 PR 版、令和 8 年度広島労働局行政運営方針(案)、令和 7 年度第 2 回広島地方労働審議会資料、そして資料としまして労働基準業務行政関係資料、雇用環境・均等行政関係資料、賃金業務関係資料がございます。最後に事務局資料となっております。配布漏れ等はございませんでしょうか。あれば事務室までお申し付けいただければと思います。
大変お待たせいたしました。定刻より少し早いですけれども皆様お揃いになりましたので、只今から令和 7 年度第 2 回広島地方労働審議会を開催いたします。はじめに本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表してミヤハラ労働局長より御挨拶申し上げます。

【宮原労働局長】(00:11:22)
おはようございます。広島労働局長の宮原でございます。委員の皆様方におかれましては年度末の大変お忙しい中、本審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございますまた。平素より労働行政の運営に格段な御理解、御協力を賜っております。厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。
本日の審議会でございますけれども令和 8 年度の行政運営方針(案)という事で、令和 7 年度の取り組み状況等を踏まえて作成をいたしましたので、本日ご説明の上、委員の皆様から御意見を頂戴いたしまして最終的な方針として策定をいたしたいと考えております。
詳細を御説明する前にですね、まず私のほうから行政運営方針(案)の作成に当たっての基本的な考え方、それから全体の構成についてですね御説明をさせていただけたらと思っております。少しお時間をいただきますので一旦着座をさせていただきます。
本日の資料の中に、上のほうにですね労働行政運営方針の構成という資料がございますので、それを御覧いただきながら聞いていただけたらと思います。行政運営方針でございますけれども、厚生労働本省のほうから参考にするようにという事で示される内容を基に作成をいたしておるところでございます。
ここでですね、行政運営方針というのは一体何の為に作るんだろうかという事を改めて考えてみますとですね、関係する機関、団体それから住民の皆様にですね、広島労働局が果たそうとする役割でありミッションというものが何かというものが伝わるようにする、要はコミュニケーションツールでもあるんだろうという風に考えられます。また、私共労働局は国の機関でございますので国の施策をですね、全国で等しく進めていくという事が必要

でございますけれども同時にですね、地域に根差す組織としての貢献が求められております。

特に本年１月末にですね、労働組合、経営者団体のトップ、それから県知事、国の関係者等の参加を得まして広島政労使会議というものを開催をいたしまして、企業が継続的かつ安定的に賃上げが出来る環境づくりを進めるという事について認識を共有し共同宣言を行っておりまして、相互に連携協力して取り組むという事にしておるところでございます。こうした観点からですね、まずこの構成という資料を新しく作成をしたわけでございます。労働局が行う業務につきましては多岐に渡っておりまして、込み入った技術的な内容も含みますので、どのように伝わるようにするのかという事は難しいところもあるわけでございますが、全体の見取り図をお示しをする事で、多少なりとも御理解に役立てていただけるようにしたいという事で考えているところでございます。

この資料の冒頭部分に書いてございます上のほうでございますけれども、労働局の行政運営により目指していく姿、そしてここに書いてございますように働き手、県民が適職に就き能力を磨き発揮し、適切に処遇され働きやすさ、働き甲斐を実感できると。事業者が必要な人材を確保し大切にしながら、生産性の向上と成長を追求できる広島を目指していくという事を記載をいたしております。その際ですね県と地方自治体、労使等の関係団体、国の他の行政機関と密接に連携していくという事を明記をいたしております。

その上でですね、厚生労働本省のほうから示された柱立てがこのローマ数字ＩからVIまでに当たる部分でございますけれども、この部分についても一部再編をいたしまして、例えば本省から示されたもので、ここでいうIVとＶが一緒の一括りのカテゴリーになっていますけれども、分けたほうが分かりやすいのではないかという事で分けたりとかですね、あるいは各タイトル部分と言いますか柱の表現につきましても、出来るだけ簡潔で分かりやすいものにさせていただいておりますのと、更に広島政労使会議の共同宣言に関係する施策等ですね、行政運営方針のほうに書き込んでおります。

施策の柱立てと柱の間の関係性についてはかいつまんで御説明させていただきますと、Ｉという事で賃金引き上げの環境整備でございます。これが現下の労働行政による一丁目一番地の課題でございまして、業務改善助成金をはじめとする賃上げ支援助成金パッケージの周知、活用勧奨等に取り組むと共に、非正規雇用労働者の処遇改善を図っていくというものでございます。

次にIIのリスキリング等による生産性の向上でございますけれども継続的、安定的な賃上げの為には生産性の向上が必要という事になります。労働者個人、企業双方によるリスキリングはその生産性の向上の中核であろうという事で、給付金、助成金等を活用した能力向上支援等を促進していくというものでございます。

続きましてIIIで医療、介護、保育など人手不足が深刻な分野での人材確保を支援をしていくと。

それから更にIVで、多様な人材の活用促進というのがございますが、中長期的な人口減少も踏まえまして高齢者、障害者、若者、女性など誰もが活躍できる社会となるように、これ

からも施策に取り組むというものでございます。(00:17:38)

それからⅤでございますけれども魅力ある、それから安心して働ける職場づくりですが県内ではですね、進学や就職を理由とする若年層の人口の転出超過というものが続いております。将来に渡る人材確保の為にもユースエールという制度がございますが、そういったものなどですね国の認定制度を活用いたしまして、魅力ある職場を増やすと共にですね、その大前提としての労働関係法令に則った適正な職場環境を確保していくというものでございます。

最後にⅥという事で、これら施策を支える基盤として労働保険適用徴収にも適正に運営をしていくというような事でございます。そういった構成にしておりますけれども、この他のこの資料ではですね、政労使会議の共同宣言の関係施策に加えまして、改正後の施行等も含めた主な新規拡充施策等に色を付けていく構成といたしております。

以上が大枠の説明という事でございます。詳細につきましてはこの後担当部室長のほうから説明をさせていただきます。その際にはこの構成の資料と適宜見比べながらですね見ていただければと存じます。委員の皆様にはですね、事務局からの説明が長くなると思いますけれども御容赦をいただきますと共に、ぜひ忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして私からの冒頭の御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を申し上げます。

【事務局】(00:19:25)

ありがとうございました。それでは議事に入る前に本日の定足数を確認いたします。本日は公益代表のヤマカワ委員、消費者代表のタケウチ委員、イナガキ委員が所用のため欠席となっております。現在、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 6 名、使用者代表委員の方が 4 名、計 15 名の委員が御出席いただいております。18 名の委員のうち三分の二以上の委員の方に御出席いただいており、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により本審議会が有効に成立している事を御報告いたします。

また、本審議会は広島地方労働審議会運営規定第 5 条の規定に基づき、原則として公開の会議となっております。議事録につきましても、発言者名を含めて公開する事となっておりますので御了解をお願い申し上げます。なお本審議会の公開につきまして、2 月 12 日から 25 日までの間、公開の公示を行いましたけれども傍聴を希望される方はいらっしゃいませんでした。併せて御報告いたします。

それでは議題に入りたいと思いますが、令和 7 年 10 月一日付け委員改正により、新たに御就任いただいた公益代表委員の山中委員と、コウサイ委員の離任に伴い、令和 7 年 12 月 22 日付で新たに御就任いただいた労働者代表の吉原委員におかれましては、広島地方労働審議会の御出席が初めてとなりますので御紹介いたします。恐れ入りますが一言ずつ御挨拶をお願いいたします。まずは公益代表委員の山中和久委員です。

【山中委員】(00:21:20)
中国新聞で論説室主幹をしております山中と申します。よろしくお願いします。

【事務局】
続いて労働者代表委員の吉原しのぶ委員です。

【吉原委員】
改めておはようございます。本日から参加をさせていただきます、UA ゼンセン広島県支部で支部長を仰せつかっております吉原と申します。どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。

【事務局】
ありがとうございました。最後に事務局からのお願いですが議事録を作成する都合上、この後の委員の皆様の御発言に際しましてはマイクを御使用いただき、お名前を仰っていただいてからの御発言に御協力をお願いいたします。それではこれより議事に入ります。村上会長、以後の議事進行をよろしくお願いいたします。

【村上会長】(00:22:12)
皆様おはようございます。これから議事進行を務めさせていただきます村上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。各委員の皆様におかれましては年度末の大変お忙しい中、早朝より本審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。皆様の御協力をいただきながら本審議会の運営に努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。
本日の審議会につきましては、お手元の議事次第に沿って進行をさせていただきます。まず次第３の議題(１)令和８年度の広島労働局行政運営方針(案)について議事に入ります。労働局から令和８年度の行政運営方針(案)について一括で説明をしていただき全ての説明が終わった後、質疑等していただく形で進めたいと思います。また、次第３の議事(２)その他の広島県最低工賃の改正についての報告が終わった後ご質問、ご意見等いただき、最後に次第４にて全体の意見交換等を予定しております。
それでは令和８年度の広島労働局行政運営方針(案)について木下労働基準部長、松澤職業安定部長、林雇用環境・均等室長より御説明いただきます。なお今回につきましては事務局より、説明資料は令和８年度広島労働局行政運営方針概略 PR 版(案)、横で印刷されているものですね、こちらの A4 横刷りのものを使用すると伺っておりますので、この資料を御準備いただきまして、まずは木下労働基準部長より御説明をお願いいたします。

【木下労働基準部長】(00:24:37)

労働基準部長の木下でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。私からは先ほど御紹介がありました資料、令和８年度広島労働局行政運営方針概略版(案)に基づきまして、令和８年度行政運営方針(案)の労働基準関係施策について御説明申し上げます。なお時間が限られます事から主要事項、変更があった項目の説明を中心とさせていただきます事を御容赦いただきますと共に、7 年度の実績データにつきましては、配布をしております令和 7 年度第 2 回広島地方労働審議会資料に掲載をしておりますので後ほど御確認をお願いしたいと思います。それでは失礼して座らせていただきます。

まず PR 版の 2 ページ、3 ページをお開きいただきたいと思います。是正関係の部分がローマ数字のⅠ、賃金の引き上げの環境整備に関しての 1 番、最低賃金、賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、そして非正規雇用労働者の処遇改善の部分でございます。

まず最低賃金と賃金の引き上げでございますけれども、昨年 11 月に閣議決定された、強い経済を実現する総合経済対策におきまして、適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって最低賃金の引き上げを可能とする環境整備を進めていくと示されているところでございます。中小企業・小規模事業者等が、最低賃金を含めて賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進する事が必要となっているわけでございます。そこで令和 5 年度以降、延べ 6,800 事業場以上に監督署が行う監督指導等の際に、厚生労働省内の賃上げに役立つ各種助成金の周知を進めまして、また、事業主に賃金引き上げの検討を促す働きかけを行ってまいったところでございますが、引き続きⅡの非正規労働者の処遇改善の取り組みでございます同一労働同一賃金の遵守状況の確認などと共に、取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

また、賃上げを推進する為に政府全体で価格転嫁対策の徹底や省力化投資、生産性向上支援等に取り組んでまいったところでございますけれども、当局におきましても、1 月に開催いたしました地方版政労使会議における共同宣言で関係構成員と協力をいたしまして、適正な取引による価格転嫁、生産性向上などに取り組んでいくという事としておりますので、取適法や価格転嫁交渉指針の一層の周知に協力してもらいたいと考えております。

来年度の広島県最低賃金でございますが、引き続き賃金の法定三要素のデータに基づいて、公労使三者構成の審議会におきまして主体的な審議を行っていただき、得られた答申から決定するという事を目指すと共に、改正後の最低賃金額の周知徹底、および最低賃金の履行確保の為の監督指導を行ってまいりたいと考えております。なお今年度に発行いたしました県最賃、特定最賃の一覧を掲載し広報資料として作成をさせていただきましたリーフレットを、労働基準行政関係資料のナンバー1 に添付をさせていただいておりますので御参照いただきたいと思います。今年度につきましては、オープンして 1 年となります駅ビルミナモアを採用させていただきました。

続きまして PR 版の、飛びまして 11 ページとなります。ローマ数字のⅤ、魅力ある安心して働ける職場づくりのところでございまして、それの項目 4 、安全で健康に働く事が出来

る環境づくりの部分でございます。まず、働く事で健康を害する事はあってはならないという風に考えているところでございますので、監督指導の徹底あるいは中小企業等への支援、長時間労働に繋がる取引慣行の見直しなどに取り組んでまいったところでございますが、今年度1月までに長時間労働の情報や労災請求に基づく監督指導を 104 件行ったところでございまして、未だそういった情報が入るという事で課題が残る状況と考えているところでございます。引き続き業種を問わず、時間外休日労働時間が 1 か月あたり 80 時間を超えるという事が疑われます事業場でございますとか、長時間過重労働による労災請求が行われた事業場に対する全数監督を行わせていただくと共に、複数の過労死等労災給付決定が行われた企業に対しては過労死等防止計画指導を実施するといったような事など、長時間労働の抑制に取り組んでまいりたいと考えております。

また、中小企業等や令和6年度上限規制適用開始業務等に関しましては、引き続き管内状況や課題の把握に努めながら関係団体等と連携いたしまして、広島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談やコンサルティング、セミナーの実施といった支援への繋ぎに取り組むと共に、価格転嫁を含めまして中小企業等へのしわ寄せ防止などを働きかけつつ、丁寧な説明と監督指導による履行確保と、事業主への支援というものも行ってまいりたいと思っております。

更にトラック、建設業の分野でございますが、より事業主側に理解が深まるような対応を行いつつ、積極的な発着荷主への要請あるいは標準運賃支払いについての周知の協力、また、広島運輸支局あるいは中国運輸地方整備局と連携いたしました対応などを行ってまいります。また、いくら法令が改正整備されましてもですね、その履行が確保されなければ意味が無いという風に考えられますので、幅広く収集いたしました各種情報に基づきまして、必要に応じて監督指導や説明会の開催といった各種行政手法を選択しつつ、労働条件の確保改善対策にも取り組んでまいりたいと考えております。重点となりますのは法定労働条件の確保等、そして本年度は外国人労働者の労働条件確保対策の推進という事で考えさせていただいております。

続きまして PR 版 12 ページになります。(3)労働者が安全で健康に働く事が出来る環境の整備というところでございますけれども、当局の労働災害防止対策でございますが現在、広島第 10 次労働災害防止推進計画に基づいて推進をさせていただいております。計画中間年となる令和7年の労働災害の発生状況でございますが、1月末の速報値で死亡者が 21 人、そして業務上の新型コロナ感染症等関係を除いた死傷者数につきましては 3,232 人、前年同期比にて見ますと死亡が 3 人、それから死傷が 35 人増加をしているというところになっております。死亡でございますけれども建設業が増加をしております。また、全国で 22 件発生となっております溺れによる死亡が、広島県内で3件も発生するといったような事などの特徴が見られたところでございます。また、死傷災害全体では目標としております令和4年の数値比で 214 人の増加という事になっておりまして、業種別では製造業と小売業の増加が顕著でございました。また、更に高年齢労働者を中心とした転倒災害が大幅に増加をして

おりまして、これらが課題として浮き彫りになっているところでございます。(00:33:22)

また、本年4月以降に予定されております改正労働安全衛生法等の施行内容が、個人事業者に対する安全衛生対策の推進や小規模事業所のメンタルヘルス対策の強化、そして化学物質対策の強化といった多岐に渡った内容になっておりまして、幅広い事業者や業界に影響を与えるという事が想定されているところでございます。そこで高年齢労働者の労働災害と行動災害の防止対策の推進、そして個人事業者に対しての安全衛生対策の推進、業種別の労働災害防止対策の推進、労働者の健康確保対策の推進、化学物質等による健康障害対策などを重点といたしまして、広島14次防に基づく令和8年度における取り組みを進めてまいりたいと考えております。高年齢労働者の災害防止対策および行動災害防止対策といたしまして、令和6年度から展開しております「転倒災害のない職場HIROSHIMAプラン」や「エイジフレンドリーガイドライン」こちらですね、先頃こちら「エイジフレンドリーガイドライン」のほうから指針に切り替わったところでございますけれども、その高年齢者に対しての災害防止対策に関しての指針およびエイジフレンドリー補助金というものがございますので、そういったものの周知啓発を図りたいと。また、小売業と介護施設をターゲットに令和4年度から取り組みを進めております広島 SAFE 協議会活動で、令和8年度では事業場訪問を実施いたしまして、災害防止対策の好事例を学んで水平展開するといった事などによって、災害発生予防も図るような取り組みなどを進めてまいりたいと考えているところでございます。

また、労働者の健康確保対策でございますが14次防の取り組みで、令和9年度までに労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック実施率 50%以上を掲げさせていただいておりますので、それと改正安衛法によりまして公布後3年以内、これが令和10年5月に当たるんですけれども、この3年以内に労働者50人未満の事業場に対してもストレスチェックの実施が義務化されるという事を踏まえまして、小規模事業場に対して改正法の周知と共に、ストレスチェックの実施を働きかけてまいりたいと考えております。

また、化学物質等による健康障害防止対策につきましては化学物質、それからアスベスト、それから熱中症に対する対策を重点に、取り組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。

それから(4)労働保険給付の迅速・適正な処理の部分にございますが、労災保険給付につきましては請求に対して迅速で適正な処理を行って、働く人のセーフティーネットとして正しく機能するという事を目指しているところでございます。一方で調査・決定までに時間を要する脳・心臓疾患や精神障害、あるいは石綿関連疾患に関しての請求は令和6年度から高止まり状態でございまして、8年度におきましても、標準処理期間内の処理完結を目指して適正な認定を念頭に、決定までの事務処理を迅速に進めてまいりたいと考えております。

それから項目の5、フリーランスの就業環境の整備の(1)フリーランス事業者間取引適正化法等の履行確保等の部分でございますが、令和6年11月にフリーランス法が施行されて以来、各監督署に設置をされております労働者性相談窓口におきまして労働者性の判断基

準の周知でございますとか、説明を行わせていただきます対応を行っているところでございますけれども、この分野につきましてはまだまだやはり対策が不充分であるという風に考えられまして、引き続き労働者性に疑義がある場合には監督署で相談や申告を受け付け、個別事案ごとの実態調査に基づいて労働者性が認められて、かつ基準法違反があった場合につきましては監督指導を行う、また、適宜年金事務所や労働保険徴収課への情報提供をするといったような事を対応してまいりたいと考えているところでございます。基準部からは以上でございます。

【村上会長】(00:38:24)
ありがとうございました。続いて松澤職業安定部長より御説明お願いいたします。

【松澤職業安定部長】
職業安定部松澤でございます。委員の皆様には日頃から職業安定行政の運営につきまして御理解、御協力をいただきまして感謝申し上げます。私からは職業安定行政の部分について説明をいたします。着座にて失礼いたします。
では行政運営方針概略版の 4 ページをご覧いただければと思います。大きな 2 番の、リスキリング等による生産性の向上でございます。左側(1)教育訓練給付でございますけれども、こちら雇用保険の被保険者または被保険者であった方が専門学校などの講座を受講した場合に、その受講費用の一部を雇用保険から負担するという制度でございます。こちらが令和 6 年 10 月から拡充をされておりまして、更に令和 7 年 10 月には教育訓練休暇給付金、リスキリング等教育訓練支援融資といった制度が新設されておりますので、これらを引き続き周知を図りまして、活用促進を図ってまいりたいと考えております。
その下(2)でございます。こちらは人材開発助成金でございまして(1)が個人の学び直しでしたけれども(2)の人材開発助成金は、事業主が業務命令によって従業員を訓練する場合に、事業主さんに対して費用の一部を負担する助成金でございます。こちらもですね「人への投資促進コース」や「事業展開等リスキリング支援コース」など資金が拡充しておりますので、積極的な活用促進を図ってまいりたいと考えております。
右側にいきまして(4)労働者のキャリア形成、リスキリングの取り組みを促す為の相談支援でございますけれども、ハローワークの職員のキャリアコンサルタントの資格取得を促進しているところでございますけれども、こちらは外部のキャリアコンサルタントに委嘱をいたしまして、ハローワークで職業相談だけではなくキャリアコンサルタントも受けられるようにという事で相談支援を行ってまいりたいと考えております。
続きまして(5)(6)でございますけれども、直ちに就職が出来ないというような方に対して職業訓練を行っておりますけれども(6)にありますようにデジタル分野の訓練を促進していきたいと考えております。IT 人材につきましては将来的にも人材不足となる事が見込まれておりますので、引き続きデジタル分野に重点を置いて職業訓練を推進してまいりた

いと考えております。

続きまして６ページでございます。大きな３番、人手不足の対応でございます。こちらにつきましては来年度ハローワークにおける最重点課題と考えてございます。左側１番の医療、介護、保育における人材不足でございますけれども、こちらにつきましては来年度「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ちまして、ハローワークの職員がこの三分野の事業所さんを訪問いたしまして事業主さんの要望をお聞きしながら、求人の要件緩和等も提案しながら充足支援を行ってまいりたいと考えております。

更にその下(２)でございますけれども、その三分野につきましては職業紹介事業者さんなどとのトラブルが多く発生してございます。当方の需給調整事業課にトラブル相談窓口を設置しておりますのでそちらの周知を図りまして、そういったトラブルの相談も行ってまいりたいと考えております。

右側２番その他の分野でございますけれども、その三分野以外も当然、現在人手不足でございますので充足支援を行ってまいりたいと考えております。特にハローワークの広島、福山、広島東の三所には、人材確保サポートコーナーという人手不足対策のコーナーを設置しておりますので、こういったコーナーを中心にマッチング支援に努めてまいりたいと考えております。

続きまして７ページでございます。大きな４番、多様な人材の活躍促進です。(１)にあります通り来年度、広島所に「課題解決型支援事業の為の職業相談第５部門」というのを新たに設置する事となっております。就職困難度の高い方の支援を行いつつ求人者の人材確保ともなるように、ハローワーク広島が一体となって支援を行ってまいりたいと考えております。

(２)高齢者の活躍促進でございます。ここでですね、ちょっと綴じてございます令和７年の第２回広島地方労働審議会資料の 22 ページを御覧いただければと思うんですけれども、こちら右側にですね、毎年６月１日時点の報告をしていただいております高齢者の雇用状況の結果が一番上の表として載ってございます。２番目のですね 65 歳からの雇用確保措置の実施状況で、令和７年度 99.5%と昨年一昨年よりも少し下がってございますけれども、こちらにつきましては令和６年度一杯で 65 歳からの雇用の経過措置というのは終了いたしまして、その終了に伴いまして、やっていなかった事業主さんが対応していただく必要はあるんですけれども、それを忘れていたですとか、対象の高齢者がいないのでやらなくてもいいと思っていたですとか、そういった事業主さんが多くございまして%が下がっておりますが、多くの事業主さんが既に対応済みですので来年度は元に戻ると思います。また、それ以下のそれぞれの企業さんにつきましても令和５年、６年、７年と増加が続いておりまして、企業の皆様の御協力に感謝を申し上げたいと考えております。

また、その下の表ハローワークの状況でございますけれども、一番右側に令和７年 12 月末時点の数字がございますけれども昨年同時期と比較いたしまして、いずれの年齢層においても新規の求職者が増加をしている状況でございます。人手不足などを背景にハローワークに来所する人数自体は減少傾向にございますけれども、高齢者の来所者数は増加傾向にあ

るという事でございます。(00:46:18)

概略版戻っていただきまして、この様な状況でございますので 70 歳までの就業確保に向けた環境整備の為に、65 歳を超える定年引上げ、または継続雇用制度の導入に向けた意識啓発を図ってまいりたいと考えております。また、ハローワークにございます生涯現役の支援窓口におきましてマッチング支援を行っておりますけれども、県内８か所にその窓口を設置しておりますので、継続的に実施してまいりたいと考えております。

続きまして(３)障害者の就労支援でございます。先程のこの厚めの資料の 24 ページにですね、障害者の現状が載ってございます。こちらのですね６月１日時点の障害者の雇用状況を報告していただいたものでございます。赤い折れ線グラフに広島県の実雇用率がございますけれども、令和７年が 2.54 と昨年度と同様の数字になっておりまして、緑の全国 2.41 よりも高い数字となっております。企業の皆様の御協力に感謝を申し上げたいと思います。

一方その下のグラフでございますけれども雇用率の達成賃料割合でございます。広島は 48.9%と、全国 46%よりも高い数字となってございますけれども、ただ半数の企業さんが達成をしていないという状況となってございます。それに伴いまして、このまた概要版の資料でございますけれども来年度ですね、令和８年７月には民間企業さんの法定雇用率が 2.5 から 2.7%へと引き上げが予定されております。雇い入れるべき障害者の数の増加が見込まれます事から企業に対する雇い入れ指導に取り組んでいくと共に、ハローワークにおきましても精神障害者の方や発達障害者の求職者につきましては、多様な障害特性に対応した就労支援を推進してまいりたいと考えております。

右側(４)外国人問題でございます。またこの令和７年度第２回審議会資料の、今度は 26 ページに外国人の状況が記載してございます。グラフがございますが外国人雇用事業者と外国人労働者数の推移、こちら 10 月現在の数字でございます。一番右側にございますが県内の外国人労働者が 51,821 人、事業所数が 7,121 事業所となっておりまして、いずれも平成 19 年にこの制度が義務化されて以来、過去最高を更新しております。この様な状況でございますので、概略版の７ページ右側(４)でございますけれども、ハローワークの広島と福山のほうに「外国人雇用サービスコーナー」というものを設置しておりまして外国人の方や留学生の支援などを行っております。また、広島市内の新卒応援ハローワークにおきましてと、福山所にも「留学生コーナー」を設置しておりますので、きめ細かい相談に取り組んでいきたいと考えてございます。また、そのサービスコーナーには通訳員も設置しておりますし、また、その他外国人を雇用する事業者さんに対して適正な雇用管理を行うような助言・指導を行ってまいりたいと考えております。

８ページでございます。左側(６)若者への支援でございますけれども、新卒者につきましては先日記者発表したんですけれども令和８年３月卒業者の内定率でございますけれども、高校卒業者では１月末時点で内定率 93.6%と、昨年度の 93.2%を上回る数字となってございます。また、大学生につきましては１月末の内定率が 89.2%と、昨年 88%を上回って、こちらは過去最高の数字となってございます。新卒応援ハローワークというのが広島にござ

いますけれども、就職活動に出遅れた学生さんや未内定の学生さんに対して支援を継続して行っております。また、若者の採用育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を、ユースエール企業として認定する制度がございますので、企業の魅力発信の一つとして周知を行ってまいりたいと考えてございます。

最後でございますけれども右側(２)マザーズハローワークでございます。広島県と一体となりまして、広島と福山に仕事プラザというものを設置してございます。また、その他３か所のハローワークにマザーズコーナーというものを設置しておりますので、子育て中の方の就職支援を引き続き実施してまいりたいと考えてございます。私からの説明は以上です。

【村上会長】(00:52:25)

ありがとうございました。続いて林雇用環境・均等室長より御説明お願いいたします。

【林雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の林です。委員の皆様方におかれましては、日頃から雇用環境・均等行政の推進につきまして御理解、御協力を賜っております事、改めて御礼申し上げます。私からは令和８年度の広島労働局行政運営方針(案)のうち雇用環境・均等行政の主な重要施策につきまして、着座にて御説明させていただきます。

まずは資料の２ページ、ローマ数字Ⅰの賃金の引き上げの環境整備の(１)の、賃金引き上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援についてでございます。ここでは３点ご説明いたします。まず１点目ですが賃上げ支援助成金パッケージの周知という事でございます。生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善などを通じて賃金の引き上げに取り組む事業主の皆様に対しましては、厚生労働省では業務改善助成金、働き方改革推進助成金などを支給しておりまして、引き続き令和８年度におきましても賃上げ支援助成金パッケージによる支援を行い、賃上げ環境の整備を推進してまいります。また、関係省庁や県ともよく連携を行いまして、関係省庁や地方公共団体が行う賃金引き上げに対する各種施策につきましても幅広く周知を行ってまいります。

２点目は働き方改革推進支援センターなどにおける支援の実施です。特に中小企業・小規模事業者におきましては、生産性向上に向けて何から取り組めば良いかよく分からないというお声をよく聞きます。広島働き方改革推進支援センターのほうでは相談対応ですとか個別支援なども実施しておりますので、そういう情報を広く事業主に周知し事業主の皆様に活用していただく事で、中小企業・小規模事業者における生産性向上を支援してまいりたいと考えております。また、県内には各商工会議所、商工会、よろず支援拠点など、その他相談窓口も沢山ございます。そういう窓口とも連携して事業者のニーズに合った支援策というものを提案出来るように努めてまいります。

３点目ですが最低賃金の引き上げに向けた環境整備等の取り組みについてでございます。本日、雇用均等行政関係資料という事で別に配布をさせております資料ナンバー１、こちら

の青い資料がお手元にあるかと思いますので、こちらも見ながらいただければと思います。

冒頭の労働局長の挨拶にもありましたが広島労働局では令和８年１月に、企業が継続的かつ安定的に賃上げが出来る環境づくりを進めると共に、現在広島県は転出超過という状況が続いておりますので、若者や女性にとって魅力ある職場を増やし広島県が働きやすく魅力的な県になるよう、広島政労使会議を開催し今般、資料１の通り構成員と共同宣言を取りまとめたところでございます。共同宣言ですが四角い箱の一番上に適正な取引による価格転嫁という項目がございますが、県内における適切な取引による価格転嫁が進むよう関係機関が相互に連携協力する事とされたところでございまして、労働局および監督署におきましても中小受託取引適正化法、取適法や、労務費の適切な価格転嫁、労務費の適切な変化の為の価格交渉に関する指針について周知を行ってまいります。

次は３ページになります。ローマ数字Ⅰの２、不定期雇用労働者の処遇改善の(１)同一労働同一賃金の遵守の徹底についてです。先ほど室部長のほうからも少し御説明がありましたけれども、現在労働局におきましては図にあります通り、監督署の定期監督等で得た情報を基に雇用環境室や職業安定部では報告徴収や指導監督などを行っており、効率的、効果的に指導を実施しているところでございます。引き続き局内連携を密にしながら効果的、効率的に指導の実施をしてまいりたいという風に思います。

また、監督署が実施する点検要請や集団指導の場を活用いたしまして、基本給、賞与につきまして正社員との待遇差がある理由が不充分な企業に対しましては、不合理な待遇差の解消に向けた取り組みの要請というものを行っておりまして、必要に応じて働き方改革推進支援センターにおける支援の活用を促すなど、企業の自主的な取り組みを進めているところでございまして、引き続き同一労働同一賃金の遵守徹底を行ってまいりたいという風に考えております。

また、③の指針改正の場合の周知啓発ですが、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るいわゆる同一労働同一賃金につきましては、令和２年４月の施行から５年を経過したというところがございまして現在、厚生労働本省の労働政策審議会、同一労働同一賃金部会のほうで見直しの検討が進められているところでございます。ガイドラインが改正された場合につきましては、円滑な施行に向けて周知啓発をしっかりと行ってまいります。

次は８ページの右側ですね、女性の活躍促進の関係でございます。(１)の関係になりますが、令和８年４月一日から改正女性活躍推進法が施行されます。今回の改正によりまして女性活躍推進法の任期が 10 年延長されるという事と共に、イに記載されてございます通り、常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に男女間賃金差異、また、女性管理職比率の情報公表が義務付けられるという事になります。法施行後は着実の法の履行確保を図ってまいりたいと思います。また、男女間の賃金差異というのは募集、採用、配置、昇進、教育訓練における最終的な男女差の結果として現れるものでありますので、これらの男女差が性別を理由とした差別的取り扱いに該当しないかという事について確認し、いわゆる男女雇用

機会均等法についても着実な法の履行確保を行ってまいります。

続きまして９ページの、魅力ある安心して働ける職場づくりの１、雇用管理の改善に取り組む認定企業の拡大についてでございます。先ほどのこちらの共同宣言の資料も併せて御覧ください。令和８年１月に開催された広島政労使会議で取りまとめられた共同宣言では、この共同宣言の囲みの、上から３つ目のところに魅力ある職場づくりという項目が設けられ、企業の魅力向上を通じた人材確保、定着を促進する為、若者の採用、育成、女性活躍促進、子育てサポートなどの雇用管理の改善に取り組む認定企業、ユースエール、えるぼし、くるみんの拡大を図る事とされたところでございます。このため労働局におきましては認定企業が増加拡大していくように認定企業等の取り組みを積極的に発信して、人材確保定着の促進に繋げてまいりたいと考えております。ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くるみん認定企業につきましては資料の９ページのところに、どういう場合に認定で、現在県内で何社ぐらい認定されているのかというところは記載させていただいておりますので、説明は割愛させていただきます。

続きまして同じく９ページの右側２、総合的なハラスメント対策の推進について御説明させていただきます。まず１の関係になりますが、雇用環境・均等室のほうに寄せられる職場におけるハラスメントの相談件数というのは高止まり傾向にございまして、引き続きパワーハラスメント、セクシャルハラスメントなど、職場におけるハラスメントの防止措置を講じていない事業所に対し厳正な指導を行い、法の履行確保を行ってまいります。

また、(２)の関係ですけれども既に御案内の通りかと思いますが、改正労働施策総合推進法が成立いたしまして令和８年 10 月一日から、企業規模を問わず新たにカスタマーハラスメントや、求職者に対するセクシャルハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられる事となりました。現在労働局のほうでは、改正法の説明会を開催するなど周知広報を行っているところでございますが、法施行後は、改正法に沿った取り扱いがなされるように法の着実な履行確保を図ってまいりたいと考えております。

また、(３)の関係ですけれども、毎年 12 月をハラスメント撲滅月間という事で厚生労働省ではハラスメント防止に関しての周知啓発を集中的に実施しているところでございます。今年はカスタマーハラスメントや求職者に対するセクシャルハラスメントが施行される年でございますので、12 月の撲滅月間においても積極的に広報等を行ってまいりたいという風に考えてございます。

続きまして１枚お捲りいただいて３、ワークライフバランスの推進についてでございます。(１)の①育児介護休業法の周知および履行確保の関係でございますが昨年、改正育児介護休業法が段階的に施行されておりまして、育児期の柔軟な働き方を実現する為の措置というものが義務付けられると共に、介護離職を防止する為の、仕事と介護の両立支援制度の周知強化等について改正がなされているところでございます。引き続き法の周知を行うと共に、法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、②にございますように、男女共に仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に向け

た取り組み支援という事で、今現在、共働き・共育てというものを厚生労働省は薦めていて、資料にも共育(トモイク)プロジェクトというものを載せておりますけれども、共に働いて共に育てるという事が進むように、両立支援助成金の活用などを推進して、男女が仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

③仕事と介護の両立が出来る職場環境の整備の関係ですが、両立支援と言うとどうしても育児が先に来てしまいますが、これからはまさに介護と仕事の両立というのは非常に重要な課題だという風に考えております。今般の育児介護休業法の改正でも介護離職を防止する為に雇用環境の整備ですとか、介護離職防止の為の個別周知や履行確保などについて盛り込まれたところでして、引き続き改正法の周知を行うと共に、報告徴収の実施等により着実な法の履行確保を図ってまいります。また、事業主や雇用管理者に仕事と介護の両立支援に関する支援ツールの利用を促進すると共に、助成金を活用した、仕事と介護が両立出来る職場環境の整備を進めてまいります。

④次世代育成支援対策の推進ですが、次世代育成支援対策推進法に沿った適切な行動計画が、101 人以上の義務企業で着実に策定されるように法の履行をしっかり行ってまいります。

また、先ほどちょっと触れました「くるみん」「プラチナくるみん」というものがございますので、そういった認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行ってまいります。

続きまして 10 ページの右側をご覧ください。両立支援につきましては、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進というところでございます。雇用環境・均等室では、多様な働き方の実現に向けた環境整備として 1 から 4 にございますように、勤務時間、勤務地、職種、職務を限定した多様な正社員制度の普及促進ですとか、テレワークの導入、定着促進ですとか、勤務間インターバル制度の導入促進の為の支援ですとか、年次有給休暇の取得促進、また、選択的週休三日制を含めた多様な働き方の環境整備などにも取り組んでいるところでございます。(01:09:52)

また、⑤にありますように中小企業・小規模事業者における働き方改革や、賃金引き上げに向けた機運の醸成を図る為、地域の政労使の代表や地方公共団体の協力を得て、労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議を開催いたします。令和 8 年 1 月 29 日に開催した広島政労使会議では共同宣言が取りまとめられた事から、各宣言された事項について地方公共団体、関係機関、関係団体と連携協力をして取り組みを一歩前進させます。

最後になりますが資料の 12 ページ右側のローマ数字Ⅴの、フリーランス等の就業環境の整備についてでございます。(１)の関係ですけれどもフリーランス法ですが、フリーランスに係る取引の適正化および就業環境の整備等を目的として、令和 6 年 11 月一日に施行された比較的新しい法律になります。取引の適正化の部分は公正取引委員会が、就業環境の整備の部分は厚生労働省が所管をしております。雇用環境・均等室では、フリーランスの方からフリーランス法の就業環境の整備に関する違反の申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取して調査、是正指導等を行っております。引き続きフリーランス法の着実な履行確

保を図ってまいります。また、フリーランスと発注事業者との取引上のトラブルについては、フリーランストラブル 110 番というものがございますので、そちらを紹介して適切に対応してまいります。ちょっと長くなりましたけれども私からの説明は以上になります。

【村上会長】(01:12:10)
御説明ありがとうございました。それでは各委員の皆様、只今ご説明いただきました令和８年度の広島労働局行政運営方針(案)につきまして御質問や御意見等ございましたら御発言をお願い出来ればと思います。御発言の前にはお名前を言っていただけるとありがたいです。いかがでございましょう。
それでは、考えていただく間に私から２点ほど確認というか質問をさせていただきます。まず資料の概略版 10 ページの右側(２)の①、多様な正社員制度の普及促進の為に、良い事例等を収集して共有や周知をしていくというお話があったかと思います。こういった良い事例というのは是非共有をしていただいて、広島県の企業は働きやすいんだという事を全国にアピールしていっていただきたいなと思うんですけれども、この周知方法というのはどういったものをお考えでしょうかというのが１点目の質問でございます。
それからですね２点目ですが資料の９ページ、魅力ある安心して働ける職場づくりの右側の(１)ハラスメントに関するお話のところですけれども、これまでも指導等ずっと行ってくださっているとは思うのですが、相談件数は高止まりの傾向にあるという御報告があったかと思います。減らない要因というのをしっかり探っていかないと中々減らないのかなと。あるいは全国的にやっぱりこういうものは増えている傾向にあって、指導だけではどうにもならない部分があるのかなと思ったりもするんですが、この辺り何か減らない要因というのをもし探っておられるようだったら教えていただけますでしょうか。以上２点です。

【林雇用環境・均等室長】(01:15:02)
ありがとうございます。２点ご質問いただきました、まず１点目の、10 ページの多様な正社員の普及促進のところに、どうやって周知をしていますかという事についてですが、多様な正社員制度というのは短時間でありながら正社員と同じ責任をやるという意味で、非正規雇用労働者の処遇改善にも繋がるというところもありまして、具体的な事例は厚生労働省のほうで、具体的にそういう例を導入したところの事例集みたいなものを作っておりまして、ホームページに載っているというところがございます。雇用環境・均等室のほうでは、報告徴収という事で、定期的に事業所に法に沿った取り組みをしているか聴取しておるんですけれども、そういうところでパートから正社員に転換させたりとかというところで悩んでおられる事業主さんとか、そういう方に対しては先ほど申し上げたような好事例の資料などを提供してですね、参考に導入を検討していただくというような事を実施しているところでございます。
次の２点目の、ハラスメントが高止まりで減らない要因は何でしょうといった点なんで

すが、非常に何故かというのは難しいところではあるんですが、ある意味今までそういった事があった時、特に一番大きかったのはセクシャルハラスメントの時なんですが、中々そういう事を受けたという事を声に出して言いづらい、そういう概念が無かったというところもありますし、そういうのを口に出して言うのもちょっと憚られるようなところがあったんですが、いわゆるセクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの言葉が一般的に社会的に認知をされてくると、そういう中では自分が受けた事をきちっと発信というか相談をしても良いんだというような風潮はあるのかなという風に思っています。おそらく前よりも相談機関に相談する心理的なハードルというのは大分下がってきているんじゃないかなという風に思っていまして、逆にそれは労働局員の相談にもありますし、あとは割とこのハラスメントのところは定期的に法改正があったりしますので、一般国民、県民の皆様もハラスメントに対する意識というのも高まってきているという事が影響しているのではないかなと個人的には考えております。ちょっとお答えになっているか分かりませんが、よろしくお願いいたします。

【村上会長】(01:18:02)
はい、ありがとうございます。周知の方法はホームページだけでなくて口頭でもきめ細やかに説明をしてくださっているという事で、ぜひ引き続きそういった周知をしていただければと思いますし、ハラスメントに関しても意識が高まっているという事と相談しやすい環境が整っているという事で良い事なのかなとは思うんですが、とは言え高止まり傾向にあるという事は事実でございますので、ぜひ引き続きこういった報告があった場合は厳正な指導を続けていただければと思います。ありがとうございます。それでは委員の皆様からもよろしくお願いいたします。

【安田委員】(01:18:53)
使用者代表委員の安田と申します。よろしくお願いいたします。２点お聞き出来ればと思っているんですけれども、まず１点目なんですが人手不足への対応という６ページの１の(１)で特に医療、介護、保育分野へのアウトリーチも含めてですね、求人、就職支援の強化とあるんですけれども、最重点というお話の中ですが当然非常に大切な分野だと思うんですが特にどの程度、不足の程度と言うんですかね、ちょっとアバウトな質問で申し訳ないんですけれども、特にこの分野に最重点にしましたという理由と言いますか、状況についてお聞かせいただければというところが一つ。

もう一つが人手不足という中で、先ほど高校大学の内定率かなり高いレベル、水準でというお話もあった一方でですね、特に８ページの左側ですかね、若者への就労支援というところで、企業として若者への採用ニーズと言うんですかね、高いなという感じがありつつ、一方で支援をしないといけない状況というのは全体としてどんな状況なのか、ちょっとお聞かせいただければというところでございます。その２点です。よろしくお願いします。

【村上会長】(01:20:26)
只今の御質問に対しまして労働局より御回答お願いいたします。

【松澤職業安定部長】
職業安定部松澤でございます。御質問ありがとうございます。まず質問１点目につきましては医療、介護、保育分野というのが国からの補助金ですとか、あるいは診療報酬、介護報酬、そういった事を前提として事業が展開されてらっしゃるという事がございます。一方どの分野も人手不足ですので、そういったハローワーク以外の職業紹介事業者さんなどを利用して、その手数料を払って人を確保してらっしゃる。国からの補助金や診療報酬がそのまま職業紹介事業者さんの手数料に流れてしまっているという事が、国のほうで大きく問題視されているところでございます。
人手不足につきましては医療、介護、保育ですと準備によりまして、人数を確保していないと診療報酬ですとか貰える補助金が貰えなくなってしまうというような問題がございまして、いつまでに何人必要だという急募と言いますか、急ぎの求人というのが多数ございます。一方、現状ハローワークへの求人がシステムによる求人提出となってございまして、ハローワーク職員と事業主さんとの関係がちょっと希薄になってしまっているという状況がございまして、実際どのような方をいつまでに欲しいのかといった詳細な状況を、今ハローワークのほうで把握があまり出来ていないといった状況になってしまっておりますので、そういった事から事業主さんを訪問いたしまして、どのような方がいつまでにどれくらい欲しいのかといった事、あるいは業務上の市場、労働市場を比較しまして、いただいてる求人だとちょっと人が来ないですよといったような求人の提案などもさせていただきながら、充足支援に取り組んでいきたいと考えているところでございます。
２つ目の質問でございますが若者でございますけれども、高卒大卒の新採用につきましては、やはり人手不足や若者の減少を背景に、かなり求人倍率は高いという状況が続いてございまして、いわゆる売り手市場になってございます。
一方で、その中でもやはりどうしても内定が取れないような方というのが一定いらっしゃいますので、そういった方につきましては内定をいただけるように、あるいは卒業した後でもですね、就職いただけるように支援を継続していくという事が一つございます。また、そういった方で比較的早めにお辞めになってしまうような方もいらっしゃいますので、そういった方に対しては再就職支援ですとか、あるいはお辞めにならないような定着支援といったものを継続して進めてまいりたいと考えているところでございます。

【安田委員】(01:23:37)
分かりました。ありがとうございます。

【村上会長】
ありがとうございます。中々内定が取れない大学生というのは我々大学職員、教員としても非常に心配をしているところでございまして、そういった学生ほど相談に来ないという実態もございますので、その辺り大学のキャリアセンターなどとも是非連携をしていただきながら、支援を続けていただけるといいかなという風に思います。ありがとうございます。他いかがでございましょうか。お願いいたします。

【塗師本委員】(01:24:26)
塗師本です。私からは、人口流出という言葉が何度か出ていたかと思うんですけど、特に若年の人口流出、問題視されてると思います。労働行政の観点ではどういうところに、特に広島において課題があると考えられてるのかお伺いしたいです。伺いたい取り組みとしてユースエール認定企業だったり、魅力のある企業を認定するという事なんですけども、具体的に企業数書かれてるんですがこれは他の他県と比べて低い水準にあるのかだったり、そういったところ具体的にどれくらい拡大したいのかだったり、あれば教えていただきたいです。

【村上会長】
では事務局いかがでしょうか。御担当の方、御回答いただければと思います。

【林雇用環境・均等室長】
御質問ありがとうございます。若者の人口流出という事でございますけれども、進学や就職を機に広島県を離れるという事自体は御本人の選択という事もあろうかと思いますので、それ自体は止める事は出来ないのではないかという風には思っておりますけれども、ただ就職なり学業が一定期間終了した後にちょっと地元に戻りたいなと思った時に、例えば職がないとか仕事と育児の両立がしづらいとかですね、そういう事があったら、やはり帰りたいけど帰るのを躊躇わせる要因というのが出来てしまうのではないかという事がございまして、我々労働局といたしましては、そういう事で戻ってくるのを躊躇する人がいなくなるようにという事も含めて、魅力ある職場づくりという事で若者に対するユースエール認定企業ですとか、仕事と子育てをする子育てサポート企業であるくるみん認定企業だったり、あとは女性が、田舎にいくほどやはりアンコンシャスバイアスという事で、女性はこうあるべきというようなところで生きづらさを感じる人が多いという事もありますので、そういう事を感じずに個の能力が充分発揮できるような、そういう女性活躍が出来るえるぼし認定企業というものを増やしていくという事が、結果的に広島県に魅力があって、人が戻ってくるというような事に繋がるのではないかという事で、まさに今年度から取り組みを進めるという事としたところでございます。途々、人口流出の関係は今後も注視しながら色んな地域、県ですとか周りの方とも連携しながら、これからも推進をしていきたいという風に考えております。ちょっとお答えになっているかどうか分かりませんが、よろしくお願いいたし

ます。

【松澤職業安定部長】(01:27:47)
職業安定部でございます。先ほど御質問がありました件でございますけれども、先日広島銀行の方とお話をした時に、広島県は人口流出が多いですけれども、いつか戻りたい県という事でアンケートを取ると第3位に入っていて、転出された方もいつか戻りたいと思ってらっしゃる割合がかなり高いようなんですけれども、じゃあいつかと言うとそれは今じゃないという事らしいんですね。ですので広島県内でもあまり一般には知られていない BtoB の会社さんですとか、良い会社沢山あるんですけれども、あまり知名度が一般消費者の方には知られてないような会社さん沢山ございますので、そういった魅力を発信していきたいと考えてございます。御質問ありましたユースエール認定企業 66 社ですけれども、全国的には一桁の順位、9位以内に入っている数でございまして、全国的に見ても広島県内は多くの会社さんがユースエール取っていただいてるという事でございます。

【村上会長】
ありがとうございます。ユースエール認定企業数は全国的にも非常に高いという事でございましたけれども、学生に話を聞きますと、これらの認定について知らない学生がまだまだ多いという実態もございます。広島は働きやすい企業が多いんだよと、成長できる出来る企業が多いんだよという事を若い人達にも、もちろん我々大学教員も積極的に広報していこうと思いますけれども、委員の皆様方、そして労働局の皆様も若者への発信というのを引き続き継続をしていただければと思います。ありがとうございます。他いかがでございましょうか。ありがとうございます。お願いいたします。

【木村委員】
木村と申します。よろしくお願いいたします。2ページ目に賃金引き上げの環境整備について、今後どう評価しておけばいいのか教えていただきたいのですが、最低賃金の周知徹底、監督指導というところの項目の下表に、県の最低賃金が 1,085 円で 11 月に発表され、その下に特定最賃が8業種記載されており、実際その中見てみますと3業種のみが改正されて、結果的にはその5業種については県の最低賃金と同額が記載されております。結果的に見るとそれぞれの5業種については特定最賃として議論がされなかったというか、持たれなかったという事になっていると思います。しかしながら最低賃金引き上げ、業種ごとにやらないといけないという事も理解はされてたんだろうと思いつつも、結果的には持たれてない、あるいは今日まで持たれてなかったと聞いていました。その前段には、先ほど広島政労使会議でも賃金引上げ等に向けた議論がされ、その後「共同宣言」が発出されるなど、これは今回のみならず過去にもそういう議論がされたと伺っており、国でも最低賃金を引き上げしていかないといけないと推進がされてます。一方、昨今物価高であったり人材確保であったり、

賃金引き上げも相当進んできてるわけでありますが、こういった環境が整っていかないという事は、どういった課題があって議論が進まない状態になってるのかお聞かせいただきたいと思います。お願いします。

【村上会長】(01:31:55)
ありがとうございます。労働局より、もし御回答いただけそうでしたらお願いいたします。

【木下労働基準部長】
基準部長の木下でございます。質問ありがとうございます。最低賃金の制度につきましては、ここにおられる皆様方におかれましてはですね今更ながらという事ではございますけれども、各都道府県で決められている最低賃金につきましては、労働者のセーフティーネットといったようなところが時としてはあるというところでございますが、一方で特定最低賃金、これは産業別の過去に負われていた賃金でございますけれども、こちらにつきましては各産業におかれまして労使がイニシアチブを取って、その産業の中で最低賃金、県最賃とは別の最低賃金を決める必要性があるかないかといったようなところを議論していただいた上で設定をされているという風な形でございます。
今回ちょっと課題とかって言われたんですけれども、この部分につきましては、やはり行政側、事務局側といたしましては労使のイニシアチブが一番重要だという風に考えておりますので、まずはやはりその産業における労使の皆様方の意見の一致といったようなところを見る必要があるのかなという風に考えているところでございます。こちら特定最賃につきましては、確かに金額審議につきましては３業種のほうにという事で書くわけでございますが、全体の改定の必要性審議につきましては、非常に時間をかけて丁寧に公労使三者構成の審議会でちゃんと協議をさせていただいたところでございます。その上で今回につきましては、３業種以外の業種につきましては改定の必要性、あるいは新設の必要性が意見の一致といったような状況になったところでございます。以上でございます。

【村上会長】(01:34:14)
事務局としては場を設定してくださって、かなり時間をかけて議論をした結果、今年度については３業種のみとなり、来年度についてはまた分からないということですね。しっかりと丁寧に議論していただけるという事でございますので、事務局、場の設定等大変だと思うんですけれども公労使がしっかり、特に労使がしっかりと議論できる場づくりをしていただければと思います。
それではいかがでしょうか、他よろしいでしょうか。もし特に無いようでしたら、また最後に意見交換の時間もありますのでそちらで御意見をいただく事にいたしまして、議題の(１)につきましてはここまでとさせていただければと思います。それではですね続きまして議題の(２)広島県最低工賃の改正等についてに入らせていただきます。労働局から御説明を

お願いいたします。

【木下労働基準部長】(01:36:25)
基準部長の木下でございます。まず工賃関係につきましては前回の審議会におきましてですね、次回審議会、今回に当たるわけでございますが、この審議会までに本年度見直し対象業種でございました既製服縫製業とそれから電気機械器具製造業の最低工賃の実態調査、これを取りまとめを行わせていただきまして、改正の要否の検討結果を会長他公労使委員に説明させていただき、改正の必要性ありとした業種の改正諮問を行わせていただくという段取りを説明させていただいたところでございます。今回実態調査結果を取りまとめさせていただきまして、これを結果を踏まえた検討の結論といたしまして、今回は電気機械器具製造業の改正を行わせていただきたいという事で賃金資料ナンバーの9ございますけれども、こちらの通りですね村上会長のほうに1月23日付で改正諮問をさせていただいたところでございます。

実態調査結果等改正諮問等に係る判断材料につきまして御説明をさせていただきたいと思います。まず既製服縫製業というところでございますが賃金業務関係資料のナンバー1でございます。既製服縫製業最低工賃の改正要否についてでございます。実態調査の概要につきましては以下の通りでございます。1点目、当該業種の家内労働者への委託を行っている委託者の数は平成25年以降、19社から36社の範囲で増減を繰り返しておりまして、今年度の調査では29社で、うち29社中最低工賃の適用工程に係る作業を委託しているものは18社でございました。それから2、家内労働者数でございますけれども平成25年以降127人から218人の範囲で増減を繰り返しておりまして、今年度調査では166人という事であり、当該業種における委託者も家内労働者の数も相当数の稼働が認められているところでございます。そして3番目、最低工賃適用工程における支払い工賃の三資料がございますけれども、一部の工程では2倍以上の金額が認められるものの、ほとんどの工程で最低工賃額と同水準または最低工賃額を下回る金額も見られるところでございます。また、平均支払い工賃額でございますが、前回調査の令和4年度時よりも上がっている工程がある一方で下がっている工程も認められるという状況でございまして、当該業種については令和5年の最低工賃改定以降、大幅に工賃額が引き上げられている状況は認められなかったところでございます。それから4番目、当該業種を取り巻く景況感でございますけれども、委託者のほうからは国内市場の縮小に伴う生産性の減少、あるいは新規参入者の減少に伴う家内労働者さんの高齢化等、担い手不足に関する意見が大半を占めておりました。工賃につきましては家内労働者の確保の為に引き上げが必要との意見がある一方で、人件費の増加が利益を圧迫しますといったような御意見もあります。また、こちら調査に御協力いただいた家内労働者さんいらっしゃるんですけれども、この家内労働者さんのほうからは、高齢により仕事量が減少したでありますとか、物価高対応の為に工賃の引き上げを望みたいといったような御意見があったところでございます。

続きまして項目の５、改正諮問等に係る判断について、こちらを読ませていただきたいと思います。1 当該最低工賃については委託者数、家内労働者数の動向から未だ廃止を検討する段階にはございません。それから 2 最低工賃適用工程の支払い工賃額でございますが、一部の工程で最低工賃額を下回るなど、平均工賃の単価が過去の調査と比較しても大きく上昇している状況にはございません。3 家内労働者の意見に工賃単価の引き上げを求めるものがあるものの、委託者の景況感は厳しい意見で占められているという事。それから 4 点目、他県の既製服縫製業関連の最低工賃の 4 割は改正後 4 年以上経過しており、 3 割は 19 年以上経過しているところ、広島県におきましては令和 5 年度に改定を行わせていただいているという事。以上を総合的に勘案いたしまして今回につきましては当該最低工賃の改正諮問を見送るという事とさせていただいたところでございます。なお本実態調査におきまして支払い工賃額が最低工賃未満の委託者がおられまして、最低工賃の周知が充分でない状況が認められたところでございますが、実態調査結果につきましては目的外利用が許されていないという事がございまして、当該調査の結果に基づいて直接の行政指導を行うという事は問題がございますので、個別対応をさせていただきますと共に最低工賃額の周知にこれからも努めてまいりたいと考えているところでございます。

次に電気機械器具製造業でございます。23 ページ賃金資料ナンバー 5 をご覧いただきたいと思います。電気機械器具製造業の実態調査概要は以下の通りでございました。1 当該業種の家内労働者への委託を行っている委託者の数は平成 29 年以降、14 ないし 15 社で推移をしておりまして、今年度調査では 15 社、うち最低工賃適用工程に係る作業を委託しているものは 6 社でございました。2 家内労働者数でございます。平成 29 年以降 387 人から 472 人の範囲で減増をしておりまして、今年度調査では 455 人という事でございました。うち最低工賃適用工程に従事する家内労働者数は 16 人から 105 人の範囲で変動をしておりまして、これは 16 人があったりはですね、コロナの影響があったと考えられますけれども、今回の調査で 105 人という事で、前回調査の令和 5 年時から 89 人増加しているところでございますが、こちらはですね新たに 2 社、最低工賃適用工程の作業委託をしている委託者がおられまして、それぞれ 67 人、34 人という事で、まとまった家内労働者に委託していた為でございます。以上のように当該業種における委託者および家内労働者は相当数の稼働が認められておりまして、また、一旦委託しなくなった委託者が別の年に委託を再開するといったような動きもあるような状況でございます。それから 3 点目、最低工賃適用工程による支払い工賃の最少額は、全ての工程におきまして最低工賃額の 1.5 倍から 3 倍の金額となっておりまして、当該業種の最低工賃は平成 15 年の 5 月に発行して以来 23 年間ですね、改正が見送られてきたという事から、最低工賃と実際の支払い工賃額に相当な差が生じてきていると考えられるところでございます。なお平均工賃単価につきましては、前回調査の令和 5 年よりも上がっているものと下がっているものがあったところでございます。それから 4 点目、当該業種を取り巻く景況感でございますけれども委託者のほうからは、製造業の減少傾向や人件費の上昇によって厳しい旨の意見が大半を占めておりましたが、工賃につきまして

は引き上げが必要との意見がある一方で、景況感から現状維持が望ましいといった御意見もあったところでございます。

続きまして項目の５、改正諮問等に係る判断についてを読ませていただきたいと思います。１点目、最低工賃適用工程に係る委託者数、家内労働者数の動向から、当該最低工賃につきましては未だ廃止を検討する段階ではございません。それから２点目、最低工賃適用工程の支払い工賃最少額は、全ての工程において最低工賃額を上回っているところでございますが、平均工賃単価につきましては、過去の調査実態と比較いたしまして全体としては大きく上昇している状況ではありません。3 点目、全国の電気機械器具製造業関連の最低工賃について、改正後 18 年以上が経過している県はわずか３県でございまして、その他都県の多くにつきましては３年以内に改正をされているところでございます。広島県と法定規格等が一致していない可能性はあるものの、広島県より高い最低工賃額の設定が認められるところでございます。それから 4 点目、委託者の景況感は概ね厳しい意見で占められておりますけれども、最低工賃の引き上げが必要との意見もございまして、家内労働者の意見にも工賃単価の引き上げを求める事があったところでございます。 5 点目、本改定工賃は平成 15 年以降、改正諮問が見送られておりますが、物価高騰や広島県最低賃金の引き上げとのバランスに留意する必要が出てくるところにございます。以上を総合的に勘案いたしまして、今回は当該最低工賃の改正諮問を行う事とさせていただいたところでございます。当局における検討結果について何卒ご理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【壇上賃金室長】(01:47:18)

続きまして賃金室長の壇上と申します。よろしくお願いいたします。私からは賃金資料ナンバー10 と 11 によってですね、電気機械器具製造業については改正諮問をさせていただきましたので今後の流れについて。それと、それに係る関係法令を説明させていただきます。

では賃金資料ナンバー10 をご覧ください。1 月 23 日に、電気機械器具製造業最低工賃につきましては改正諮問をさせていただきましたので、今後専門部会を設置させていただき、専門部会の中で具体的な審議をしていただきます。審議をしていただきましたら、審議した結論を広島地方労働審議会会長名で答申をしていただく事になります。答申をいただきましたら答申の要旨を公示させていただきまして、公示の日の翌日から記載して、15 日以内に異議を申し出てくださいという公示をさせていただきます。公示期間中に異議の申出があった場合には専門部会において再審議をしていただく事になりますが、異議申出がなければそのまま改正決定という流れになります。改正決定の公示をさせていただきまして、公示から 30 日経過後、またはそれ以降、この日という事で指定させていただきますと効力発生という流れになります。

続きまして資料ナンバー11 の関係法令に移りますが、先ほど説明いたしました専門部会については、家内労働法第 21 条で審議会は最低工賃の決定、またはその改正の決定について調査、審議を求められた時というのが諮問になりますが、専門部会を置かなければならな

いという法律になっております。
続きまして地方労働審議会令第７条で家内労働法第 21 条第１項の規定により、審議会に置かれる専門部会に属すべき委員、および臨時委員は会長が指名するという規定になっております。ですので専門部会の委員および臨時委員については今現在、適任者を人選しているところでございまして、人選が出来ましたら村上会長に指名をしていただきます。また、専門部会で審議していただきまして議決された際には、広島地方労働審議会運営規定第９条の但し書き以降の特段の定めがありませんので、専門部会の議決を以て審議会の議決とさせていただきますのでよろしくお願いいたします。私からは以上になります。

【村上会長】(01:50:35)
御説明ありがとうございました。丁寧な聞き取り調査をもとに今回は電気機械器具製造業の最低工賃を改正することが決定したという事で、１月 23 日に諮問をいただいたところでございます。専門部会の委員および臨時委員につきましては、労働局の人選を受け私から指名をさせていただきますので、指名をされましたら専門部会での審議をよろしくお願いいたします。只今の御説明に対しまして何か御質問等ございましたらいただければと思いますが、いかがでございましょうか。特に無いでしょうか。ありがとうございます。では今ご説明いただいた通りに進めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。
それでは、次第の４、意見交換等に入ってまいりたいと思います。ここからは、労働に関する御意見、御要望等について、それから事務局より事前に連絡されています通り、令和７年度第２回地方労働審議会資料に記載されている令和７年度の実績なども含めまして、各委員の皆様から幅広く御意見等をお伺いしたいと考えております。行政運営方針のみならず実績につきましても、何かご不明な点ありましたら御質問いただければと思いますし、御意見もいただければと思いますがいかがでございましょうか。お願いいたします。

【休石委員】(01:52:27)
実績等に関する事ではないんですけど、今の昨今のキーワードとして AI というのが非常に使われてますが、今回の資料の中ではそのキーワードというのがやはり無いなといったようなところが企業側としては感じてしまうところで、その中で個別に見ると DX デジタル人材推進、そういった中とか IT リテラシーとかリスクなどの一部になるのかもしれないんですけど、もうちょっとそこのところは昨今の AI の急速な発展というのは目覚ましいものがあって、それを基に合理化、効率化していくという事は非常に大切な事だと思うんですけど、その辺についてのキーワードというところで入れ込んでもらえないのか、まだ私が資料全体を見てないので分からないのか、すみませんけどちょっとお答えいただきたいなという質問をさせていただきます。

【松澤職業安定部長】(01:53:31)

職業安定部松澤でございます。御質問ありがとうございます。AI につきましては、ハローワークにおける業務の中で今後取り入れていこうという案がございます。今年度、全国的に数か所で AI の実証実験といったものを行いました。広島はそれに入っておりましてハローワーク広島におきまして、本省のほうで作った AI を活用して、実際に業務効率化なども含めてどのような事が出来るか、求職者に対して求人の提案をする際に、それぞれの求職者の方の条件に合った求人を AI を使ってピックアップしていく作業ですとか、あるいは AI を使って労働市場を分析して、それを求人者の方に対して、この業界ですと今大体平均賃金はいくらぐらいで、求職者の数はどれくらいでといった状況になってますのでという形で、求人者に対する求人内容の提案をするですとか、そういった事で AI を使った実証実験といったものを行いました。これを集約して厚生労働省のほうで AI の開発を行ってまいります。それが各ハローワークのほうに今後またフィードバックされて、ハローワークにおける職業紹介事業において AI が活用されていくという事になっていくと思います。

【村上会長】(01:55:19)
よろしゅうございますでしょうか。今、休石委員から、運営方針とか実績に AI に関する取り組みを入れられないのかとご質問をいただき、事務局より実証実験は行われたという事でした。実験なので実績とは言い難いのかもしれませんが、そういったことを実績あるいは運営方針の中に入れ込むという事は今の段階ではまだ難しゅうございますでしょうか。

【松澤職業安定部長】
そうですね、来年度以降の厚生労働省の方針がまだ定まっておりませんので、来年度の方針に入れるものは今現在では難しいという事になっております。すみません。

【村上会長】
分かりました。大変重要な御指摘であると思いますので是非、再来年度の方針の際には、しっかりと AI という言葉も入れる事を御検討いただけるといいのかなと思います。貴重な御指摘ありがとうございました。他いかがでしょうか。お願いします。

【松本委員】(01:56:20)
松本でございます。今回の令和 7 年度第 2 回の審議会資料のところの 32 ページのところを見せていただいて、私もこれで初めて知ったので、昨今の DX の関係でマイナンバーもあるのでそれが活用促進という事でこういう施策が打たれているものだという風に今知ったんですが、こういった施策が打たれている事を残念ながら私も認知しておりませんで、せっかくこういう仕組みが作られていった中で、やはり DX の推進という事で各事業者のほうにいかに周知していくのかという事も課題になってくるかと思うんですが、これが今 25 年の 1 月から約 1 年経ったという事で、どのくらい稼働されているのか、そういったところも

教えていただけたらと思いまして発言させていただきました。お願いいたします。

【松澤職業安定部長】(01:57:27)
御質問ありがとうございます。安定部でございます。この離職票をマイナポータル経由で直接ご本人に送付するというものが１月から始まってるんですが、広島県内におきましては殆ど活用されてございません。東京大阪のような大企業ですと活用が進んでいるようでございます。こちらにつきましては事業主さんがですね、一旦離職票を紙で受け取って、それを離職者の方に郵送するというような手間がこれまであったんですけれども、それが無くデジタルでハローワークから直接ご本人さんに送れるという事で、事業主さんの手間もだいぶ省かれる事になると思いますので、引き続き活用促進を図ってまいりたいと考えております。周知もですね気を付けて進めていきたいと思います。

【松本委員】(01:58:26)
ありがとうございます。

【村上会長】(01:58:30)
是非よろしくお願いいたします。他まだお時間ございますが委員の皆様、ぜひ折角の機会でございますので御意見をいただければと思うのですが、いかがでございましょうか。お願いいたします。

【吉原委員】(01:58:51)
労働者の代表、吉原です。先ほどの施策の中で、10 ページのワークライフバランスの中で共育プロジェクトというところになるんですが、大体こういった中身になると男性の育休を例えば目標 30%、50%にするとか、そういったのが約２行、３行と大体続いてくるものなんですが、この施策とか行政の中でそういったところを具体的に入れてるものなのか、そこを少しお聞かせいただければと思います。お願いします。

【林雇用環境・均等室長】(01:59:33)
ありがとうございます。男性の育児休業取得率につきましては、政府の中で今年度 2025 年度末までに 50%、2030 年までに 85%という数字が設定されておりまして、こちらの目標に向けて対応していくという事になっております。すみません、ちょっと資料が出てまいりましたらまた追加で補足させていただきます。申し訳ございません。

【吉原委員】
ありがとうございます。

【村上会長】(02:01:05)
ありがとうございます。男性の育児休業 85%、非常に高いですね。大変かとは思うんですけれども、ぜひ推進をしていっていただければと思います。もしまたデータありましたら、お声かけください。他いかがでございましょうか。お願いいたします。

【山中委員】(02:01:32)
山中です。労働災害のところの資料で、建設業が増えているというのがありまして、これは理由としては、やはり人手不足とかそういう事があるのか背景を知りたいのと、高齢者の転倒が増えているというのも高齢者採用というか雇用の問題で、転倒というのはどういう職種で起きてるのかなというのをちょっと知りたいなと思いました。それと高齢者の雇用というのは会社とか組織によっても全然違うと思うんですけれども、裁判でもちょっとあったように再雇用の場合に待遇がちょっと下がり過ぎているという問題が今あって、私の周りの先輩の他の職種の方に聞いても、やはりそれはどうしても雇用というか単なる年金までの繋ぎみたいなものにしかなってなくて、働く老後への対価というか、そういう点がちょっと同一労働同一賃金もあるんですけれども、そこら辺がちょっと課題かなと正直思います。それについてはどうでしょうというか、行政としてはどういうようなお考えなのかなという事をお聞きしたいと思います。

【村上会長】(02:03:04)
ありがとうございます。労災に関わる背景、それから高齢者の再雇用待遇の 2 点のご質問があったかと思うんですが、ご回答いただけますでしょうか。お願いいたします。

【木下労働基準部長】(02:03:19)
まず労働災害関係でございますけれども、建設業の増加でございますが令和 7 年のですね、特徴として御紹介申し上げたところでございますが一方でですね、前年の令和 6 年は建設業は減っておりまして、理由もなく減ったみたいな形のところはちょっとあるのかなというところでございますが、これまでの動向といたしましては好景気の時には増えてくるといったようなところはございましたので、その部分で 6 年度、7 年度と続く好景気の反映かなというところもあるところでございます。
転倒でございますけれども、高年齢者の転倒の増加というのは元々高齢者、労働市場のほうに参加が少なかったわけでございますけれど、これがここ数年来で劇的に増えてきたといったようなところでございまして、それに伴っての増加といったようなところが考えられるわけでございます。現に転倒災害の年齢別の数でございますけれども、やはり 50 歳以上で 8 割方を占めるような形になっているといったような形にはなっているところでございます。職種とかなんですけれども転倒につきましてはですね、これはありとあらゆる職種で起こっていると。産業におきましてもありとあらゆる産業で起こっているという事なんですけ

れども、働いている人数の多さといったようなところから、やはり第３次産業での発生というのは大きなところでございます。総数としてはそうであるんですけれども、それはやはり労働人口の割合からして第３次産業で一番今高くなっておりますので、比例的な話もあるのかなという風に思っておりますけれども、とにかく製造業であろうと建設業であろうと、第３次産業であろうと転倒は多いといったような状況でございます。

【松澤職業安定部長】(02:05:41)
高齢者の雇用に関する問題でございます。職業安定部でございます。高齢者につきましては 60 歳を超えて再雇用になる場合や定年延長になる場合に、役職から降りられて賃金が下がるという傾向がございます。６割、７割くらいにお給料が下がるという事もございます。同一労働同一賃金の問題もございますけれども今後ですね、現在人手不足が顕著でございまして、失業率が２％台前半で動いている状況でございまして、そうなってきますとほぼほぼ完全雇用が達成されているような状況になってまいりますので、労働市場に人が来ないという事で企業さんによる人の争奪戦が始まっている状況でございます。そうなってくるとやはり今後ですね、高齢者や今専業主婦でいらっしゃるような女性とかですね、そういった方を上手く活用していかないと、人手自体が必要な試算ですと回っていかないような状況になってくる、そういった社会になってくると考えております。そうなると、やはりそれに合った賃金というものを払っていかないと人が来ない、あるいは上手く時間を短縮して短い時間で沢山の人に働いてもらう、そういったような状況になってくるのではないかと考えておりますので、やはり必要に応じた賃金を払わないと、高齢者とは言え募集しても人が来ないような状況になっていくのではないかと考えております。

【村上会長】(02:07:33)
山中委員、いかがでしょう。

【山中委員】
いくらか市場に任せるしかないという事ですよね。企業側がそういう事についても責任を持つとか、そういう事はあまり働きかける気はないと。

【松澤職業安定部長】(02:07:47)
難しい問題なんですけれども、今お給料が下がる方に対しては、高齢者を雇われる方でお給料が下がった場合には一部を負担するというような、雇用継続制度という継続給付の制度はあるんですけれども、やはりそれでも 100％まで戻るわけではございませんので、政府として何か働きかけをしてお給料を上げるという事が、今そこまで方針が定まっているわけではございません。現状は市場に任せるしかないという状況でございますけれども今後ですね、本当に若者が減少して、高齢者の割合がどんどん増えていく中でどうなっていくのかと

いうと、ちょっと今現在でお話できるような状況にはあるものではないという事でございます。

【村上会長】(02:08:48)
課題としては認識をしておられるという事かなと思いましたので、すぐにどうこうという事は難しいかもしれないですが、長期的に御検討いただくという事をお願いしたいと思います。

【林雇用環境・均等室長】(02:09:09)
高齢者の同一労働同一賃金についてお尋ねがあったかと思いますが、非常に難しい問題で現在、正社員と非正規労働者の同一労働同一賃金については最高裁の判例などを積み重ねているような状況で現状、定年後の方については実際に見聞きするのは6割、7割程度というところが多いところになっております。今、最高裁などで積み上げている段階ですので労働局といたしましても、そういったものを明らかに業務の内容と責任の程度にある場合は、きちんとその差を説明する事が出来るんですかというような事を事業主に言う事によって、自主的に改善に向けて取り組んでいただくよう促していくというのが現在の状況でございます。
あと先ほど男性の育児休業、すぐ資料が出てこなくて大変失礼いたしました。その関係よろしいでしょうか。男性の育児休業の取得率につきましては令和5年12月に、こども未来戦略という閣議決定されたものがございまして、そこで2025年、令和7年で50%、そこから5年後の2030年、令和12年に85%という政府目標が出されています。現在の足元の数字としては今、全国で男性の育休が 40.5%、広島県の調査によりますと今年度、広島は53.8%という事で、広島県の男性の育児休業取得率は全国平均を上回っているというような状況がございます。引き続き県などと連携を深めながら、男性が育児休業の取得率の目標を達成できるように取り組んでまいりたいという風に思います。すみません、以上です。

【村上会長】(02:11:28)
情報提供ありがとうございました。高齢者の労働につきましても最低限の働きかけは行っていただけているという事で、引き続きよろしくお願いいたします。それではですね時間となりましたので、他に御意見等あろうかと思いますけれども審議会といたしましては、ここで一旦締めさせていただきたいと思います。貴重な御意見ありがとうございました。労働局の皆様におかれましては、委員の皆さまからいただいた御意見を踏まえまして引き続き運営を行っていっていただければと思います。では事務局のほうから最後、何かございますでしょうか。

【事務局】

事務局のほうから１点ございます。令和８年度の第１回の審議会でございますけれども、11 月に予定をしております。また会議室等、会場等の予約状況を踏まえまして皆様方に日程調整の御連絡をさせていただくと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。事務局からは以上となります。

【村上会長】

ありがとうございます。では皆さんよろしゅうございますでしょうか。それではですね、以上をもちまして本日の審議を終了したいと思います。なお議事録につきましては、事務局で本日の議事を書面に起こしたものを、委員の皆様に念のため御確認をいただいた上で議事録を作成する事といたしますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。本日は円滑な審議の進行に御協力をいただきましてありがとうございます。では事務局にお返しします。

【事務局】

村上会長ありがとうございました。それでは以上をもちまして、令和７年度第２回広島地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。