

令和5年度 第1回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

令和5年11月13日(月) 15時00分～17時00分

2. 場 所

高松市サンポート3番33号

高松サンポート合同庁舎 アイホール

3. 出席者

(1) 委 員

公益代表 青木委員、相川委員、神部委員、吉野委員、和田委員

労働者代表 上田委員、大熊委員、小阪委員、中村委員、廣瀬委員

使用者代表 石丸委員、白石委員、棚次委員、三日月委員、三谷委員、宮脇委員

(2) 事務局

栗尾労働局長、

矢野総務部長、澤渡雇用環境・均等室長、神田労働基準部長、大森職業安定部長、

塩田総務調整官、赤尾総務課長、三木労働保険徴収室長、山下雇用環境改善・均等推進

監理官、小林監督課長、北原賃金室長、角井健康安全課長、名和労災補償課長、

平見職業安定課長、片岡職業対策課長、北川訓練課長、乃村需給調整事業室長ほか

4. 議 事

(1) 令和5年度行政運営の状況と今後の取組について

(2) 意見交換

午後3時00分 開会

○山下監理官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第1回香川地方労働審議会を開会いたします。

本日は、10月1日付の委員の改選以降初めての開催でございますので、会長が選出されるまで事務局において議事を進行させていただきます。

本日の出席委員は、委員18名のうち、会場でのご出席が16名、リモートでのご出席はいらっしゃいません。それぞれ公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名のご出席となっておりますので、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数を満たしており、審議会として成立しておりますことをご報告いたします。

当審議会は公開となっておりますが、今回の傍聴の方はいらっしゃいませんので、ご報告いたします。

それでは、会議に先立ちまして、香川労働局長栗尾からご挨拶申し上げます。

○栗尾局長 香川労働局の栗尾でございます。

本日はご参集いただき、誠にありがとうございます。香川地方労働審議会委員の皆様方には、日頃から労働行政の運営にご理解、ご協力をいただき、本当にありがとうございます。また、本年10月1日付で審議会委員改選ということでございまして、ご多用のところ再任をいただいた方、それから新任で就任いただいた方、本当に感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

地方労働審議会におきましては、労働関連法令の施行及びハローワークの業務に関する重要事項をご審議いただき、それらに関する意見をいただくということになってございます。現在の情勢は、人材確保、賃金引上げ支援、それから働き方改革など、多くの課題を抱えているところでございます。総合労働行政機関として労働局、労働基準監督署、ハローワークがこれらの課題に的確に対応していく必要があるわけでありまして、委員の皆様方におかれましては2年間という任期でございますが、任期の中におきまして大所高所から労働行政の運営に対してご意見をいただければありがたいと思っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

また、本日の審議会におきましては、審議会会長を選任していただき、その後、この3月にご審議いただきました令和5年度の行政運営方針における今年度上半期の状況について報告をさせていただきます。

なお、司会からありましたが、今回の審議会からペーパーレス化を含め、より分かりや

すい説明をさせていただきたいということで、資料の体裁や進行方法につきまして若干見直しをさせていただいております。ただ、まだ過渡期ということもございまして、行き届かない点もあろうかと思えます。その辺はご容赦いただき、本日の状況を踏まえまして、さらに所要の見直しを行っていきたいというふうに考えてございます。この点につきましてもよろしく願いをいたします。

委員の皆様方には、限られた時間ではございますが、忌憚のないご意見をいただきまして、今年度後半に向けた行政運営をしっかりと進めていきたいという意気込みでございまして、どうぞよろしく願いを申し上げます。

○山下監理官 委員の皆様におかれましては、本年10月1日からの2年間を任期として、継続して就任いただいております委員の方と今回新たに就任いただきました委員の方がいらっしゃいます。委員の皆様を事務局から紹介させていただきます。

なお、お手元にお配りしております労働局資料No.1、委員名簿及び座席表をご参照ください。

それでは、委員名簿の順に公益代表委員からご紹介いたします。

相川委員です。

○相川委員 相川です。よろしくお願ひします。

○山下監理官 青木委員です。

○青木委員 よろしくお願ひいたします。

○山下監理官 加藤委員は、本日ご欠席です。

神部委員です。

○神部委員 神部です。よろしくお願ひいたします。

○山下監理官 吉野委員です。

○吉野委員 はい、吉野です。よろしくお願ひいたします。

○山下監理官 和田委員です。

○和田委員 よろしくお願ひいたします。

○山下監理官 引き続き、労働者代表委員をご紹介いたします。

上田委員です。

○上田委員 上田です。よろしくお願ひします。

○山下監理官 大熊委員です。

○大熊委員 大熊です。よろしくお願ひします。

- 山下監理官 小阪委員です。
- 小阪委員 小阪といいます。よろしくお願いします。
- 山下監理官 西尾委員は、本日ご欠席です。
廣瀬委員です。
- 廣瀬委員 よろしくお願ひいたします。
- 山下監理官 引き続き、使用者代表委員を……。失礼しました。
中村委員です。
- 中村委員 中村です。よろしくお願いします。
- 山下監理官 大変失礼いたしました。
引き続き、使用者代表委員をご紹介します。
石丸委員です。
- 石丸委員 よろしくお願ひいたします。
- 山下監理官 白石委員です。
- 白石委員 白石です。よろしくお願いします。
- 山下監理官 棚次委員です。
- 棚次委員 棚次です。よろしくお願いします。
- 山下監理官 三日月委員です。
- 三日月委員 はい、三日月です。よろしくお願いします。
- 山下監理官 三谷委員です。
- 三谷委員 三谷でございます。よろしくお願ひいたします。
- 山下監理官 宮脇委員です。
- 宮脇委員 宮脇です。よろしくお願いします。
- 山下監理官 委員のご紹介は以上となります。
続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。
香川労働局長の栗尾です。
- 栗尾局長 栗尾でございます。よろしくお願いします。
- 山下監理官 総務部長の矢野です。
- 矢野総務部長 矢野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 山下監理官 雇用環境・均等室長の澤渡です。
- 澤渡雇用環境・均等室長 澤渡でございます。よろしくお願ひいたします。

○山下監理官 労働基準部長の神田です。

○神田労働基準部長 神田でございます。よろしくお願いいたします。

○山下監理官 職業安定部長の大森です。

○大森職業安定部長 大森でございます。よろしくお願いいたします。

○山下監理官 ほかに課室長が陪席しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事を進行させていただきます。

議事(1)の会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項では、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとされています。どなたか立候補あるいはご推薦をお願いできませんでしょうか。

○相川委員 はい。

○山下監理官 相川委員、お願いいたします。

○相川委員 公益を代表する委員の私から推薦させていただきます。青木委員にお願いしてはいかがでしょうか。

○山下監理官 ありがとうございます。青木委員にとのご推薦をいただきましたが、皆様いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○山下監理官 ありがとうございます。ご異議ありませんでしたので、青木委員が本審議会の会長に選出されました。

青木委員は、会長席へご移動をお願いいたします。

それでは、青木会長にご挨拶をいただきますとともに、資料No.3の運営規程第4条により、以後の議事の進行を青木会長にお願いいたします。

それでは、青木会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○青木会長 ただいま会長にご指名いただきました青木と申します。

この香川地方労働審議会は、皆さんご存じのとおりですけれど、香川県内の雇用、仕事をより良くするために、労使、公益代表の皆様方が審議をして、労働行政に直接意見を述べることのできる貴重な機会でございます。この数年来のコロナ禍、あるいはその前から働き方改革の流れの中でいろいろなたくさんの労働政策が打ち出されてまいりました。そういったものを正確に理解して審議をするということは非常に大変な役割だと思いますけれど、私も議事進行を精いっぱい務めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

[拍 手]

○青木会長 着座で失礼いたします。

それでは、議事を進行いたします。

初めに、会長代理の指名ですが、地方労働審議会令第5条第3項では、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理することとされております。そこで、会長代理には、これまでの経験を踏まえ、本日欠席ではありますが、加藤委員にお願いをしたいと思いますが、いかがでしょうか。

[「異議なし」と呼ぶ者あり]

○青木会長 ありがとうございます。それでは、会長代理を加藤委員にお願いいたします。

それでは、議題に入ります。

以後の事務局からの説明、委員のご発言は着席のままお願いいたします。

議事(2) 令和5年度行政運営の状況と今後の取組について、事務局より説明を求めます。

なお、説明が長くなるようでしたら適当なところで区切っていただき、ご質問、ご意見等の時間を設けることといたします。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○矢野総務部長 はい。では、香川労働局総務部長の矢野からご説明をさせていただきます。すいません、着座のまま説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料で資料No.4 というのがあるかと思うんですけども、こちらにつきましては、今年3月にご審議いただきました令和5年度香川労働局行政運営方針につきまして、県民の皆様方に分かりやすくご理解いただくためにPR用として作成したのになります。

香川労働局行政運営方針につきましては、少子・高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中で、県民一人一人が豊かで生き生きと暮らす社会をつくるためには成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、その実現のためには人への投資を強化する必要があるというふうに定めておりまして、このため労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備などに取り組むことが重要とされております。

香川労働局では、この考え方に基つきまして、大きく3つにつきまして重点的に取り組

む事項として定めさせていただきました。具体的には、個人の主体的なキャリア形成の促進と労働移動の支援、多様な人材が活躍できる職場環境の整備、賃金の引上げに向けた支援の推進でございます。

この3つの重点項目を踏まえまして、本日はこの取組状況につきまして、先ほど栗尾局長からご挨拶で触れていただきましたが、令和5年度上半期に当たる令和5年4月から9月までの半年間に取り組んだ内容や取組結果、さらに上半期の取組状況を踏まえた10月以降の年度後半の下半期の取組方針について、委員の皆様方にご報告、ご説明をさせていただきます。

なお、このご説明につきましては、今表示されてます資料No.5を使ってご説明をさせていただきます。

なお、この資料No.5の作成に当たりましては、昨年度開催いたしました審議会において委員の皆様から文字ばかりの資料で分かりづらいとのご指摘を頂戴いたしましたので、今年度から資料の形態を見直しをさせていただきました。そのことについて少し説明をさせていただきます。

資料5の表紙をおめくりいただいて、2ページ目には今表示されております先ほど申し上げた3つの最重点項目が記載されております。

さらに次の3ページには目次が記載されておりますが、こちらは令和5年度行政運営方針で定められてる項目1から7と同じものになります。本日は、この行政運営方針に定められてる各項目ごとに令和5年度上半期の取組状況などについてご説明をさせていただきます。

次の4ページをご覧くださいと、左側に行政運営方針というタイトルの欄、右側に上半期の主な取組というタイトルの欄がございます。左側の欄は、行政運営方針に定められてる項目名を記載し、右側の欄にその項目に対応した取組内容を記載したところがございます。記載に当たりましては、取組結果を箇条書で記載するとともに、できるだけ表や画像データを盛り込みまして、イメージをしやすいように工夫をいたしたところがございます。

この後、各業務を担当してる部室長から資料に沿ってそれぞれご説明をさせていただきます。

なお、昨年度は各部室長がそれぞれ担当してる業務ごとにご説明をさせていただきましたので、ご覧いただく資料のページを何度か戻ったり飛ばしたりしてご迷惑をおかけした

ところがございますが、今年度は資料ページの順に説明を行わせていただきます。ただし、資料ページ数が少し多くなってしまいましたので、ご説明に当たりましては資料5を3つに区分いたしまして、一区分ごとに説明をした後、その内容についてご質問、ご意見を承る時間を10分程度設ける形で進めさせていただきたいと考えております。そのような形で進行させていただくことにつきまして、ご理解、ご協力のほどお願いいたします。

それでは、早速で恐縮ですが、現在ご覧いただいている資料No.5の4ページから業務を担当してる部室長にご説明をしていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 では、4ページからご説明をさしあげます。

新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえました総合労働行政機関としての施策の推進の状況でございます。

労働局長のリーダーシップの下、4行政分野、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発、こちらの4分野におけます労働政策を一体的に上半期も進めているところでございます。ウにありますように、雇用環境均等の認定制度でありますくろみんやえるぼし、職業安定行政の認定制度でありますもにす、ユースエールの認定通知書交付式を合同で開催するなど、一体的に取り組んでいるところでございます。

また、2つ目のポツにございますように、全国に先駆けて昨年開設いたしました職業安定と雇用環境均等が取り扱う助成金をワンストップで受け付けます助成金センターを設置しております。こちらにつきまして周知を行いまして、同センターにおきまして一体的に助成金業務を行うことによりまして、事業主様への支援を強化しているところでございます。

続きまして、5ページのほうをご覧ください。

最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進などについてでございます。

賃金の引上げに向けた生産性向上などに取り組む企業への支援についての上半期の取組状況でございますが、3つ目のポツにありますように、当局のオリジナルの業務改善助成金の周知用のポスター及びリーフレットをそれぞれ作成いたしまして、主要駅のほうに8月下旬から12月にかけて掲示のほうを行っているところでございます。このほかにもハローワークや労働基準監督署のほうにも同じように掲示を行っているところでございます。

続きまして、6ページをお開きください。

賃金の引上げに向けました支援といたしまして、各労働基準監督署におきましては、定

期監督などの際に事業場の業種、職種などに合わせました地域内の平均的な賃金額が分かる資料や、賃金引上げ特設ウェブページの資料などの情報も提供いたしまして、事業主の皆様へ賃金引上げの検討の働きかけを行っているところでございます。

続きまして、7ページをお開きください。

最低賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援の続きでございます。

賃金引上げのための取組支援といたしまして、香川働き方改革推進支援センターによりますワンストップの相談窓口におきまして、事業主様への支援を実施しているところでございます。

さらに、業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金を支給することを通じまして賃金引上げを支援しているところでございます。9月末日の業務改善助成金の申請件数は、ご覧のとおり147件といった状況でございます。昨年の同期に比べまして倍増している状況でございます。ちなみに昨年の同期は73件でございます。働き方推進支援助成金の申請件数は56件で、昨年よりも申請が減少している状況でございます。

続きまして、8ページ、9ページをご覧いただきたいと思います。

8ページをまずはご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

1つ目のポツのほうにございますように、7月4日に最低賃金審議会におきまして改正につきまして諮問を行いまして、8月7日、40円引き上げ918円に改正すべきとの答申を踏まえまして、10月1日より発効しているところでございます。

4つ目のポツにございますように、改正された最低賃金の発効日前の9月29日に香川労働局職員、そして最低賃金審議会の会長ほか委員の方、総勢20名がJR高松駅前でリーフレット等を配布いたしました。

続きまして、ページが飛びまして10ページをご覧いただきたいと思います。

監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底についての取組状況でございます。

監督署におけます監督指導時に基本給、賞与、手当、休暇制度の待遇差の有無を確認していただき、これらの情報を活用いたしまして、企業へのパートタイム・有期雇用労働法や派遣法などの適正化や同一労働同一賃金の徹底のために企業指導に取り組んでいるところでございます。詳しい状況につきましては、この後の(2)におきまして説明をさせていただきます。

○大森職業安定部長 続きまして、11ページ目、3、個人の主体的なキャリア形成の促進

についてご説明させていただきます。

まずは職業訓練の推進等についてとなります。

こちらは、今年度の実施計画において重点となっております介護、医療、福祉分野及びデジタル分野について記載させていただいております。

まず、社会福祉分野についてでございますけれども、こちらは福祉人材センターと連携しまして周知を行うとともに、ハローワーク職員を対象に施設見学会を開催していくことで受講者確保に努めてまいりました。一方で、デジタル人材の育成につきましては、実施機関の確保に努め、香川県などと協働しまして訓練コースの開拓に取り組んでまいりました。その結果、いずれの分野についても、訓練受講者数、定員充足率ともに昨年を上回るとともに、訓練全体につきましても、下の表にありますとおり、対前年比増という結果となっております。下半期についても、これらの取組を引き続き実施していくことで職業訓練の推進に取り組んでまいりたいと思っております。

また、職業訓練については、昨年度より地域の関係者、関係機関によって構成されます地域職業能力開発促進協議会というものが発足され、本協議会において地域のニーズに対応した訓練コースの設定等を促進するということになっております。

加えて今年度からは、3ポツ目に記載させていただいておりますとおり、協議会の下にワーキンググループを設置しまして、訓練修了者等にヒアリングを実施して、訓練効果の把握、検証を行うこととしております。こちらについては下半期に協議会を2回実施する予定となっておりますので、そうしたヒアリング結果を踏まえまして、地域のニーズに対応した令和6年度の訓練コースの設定に向けて取り組んでいきたいと考えております。

次に、12ページ目をご覧ください。

キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援についてとなります。

令和5年度より労働者などのキャリア形成、学び直しを支援するために創設されましたキャリア形成・学び直し支援センターでは、キャリアコンサルティングや訓練情報の提供を行っております。当該センターの利用促進に向けまして、ハローワークを利用する方などに対して案内を行うとともに、ハローワークにおけるセミナー開催による周知にも取り組んでまいりました。また、当該センターでは企業支援も行っておりますので、労働局主催の面接会への参加事業所などを対象にしまして周知を行う等、連携した周知、広報活動に取り組みました。上半期の相談件数等の実績については、表に記載させていただいてい

るとおりとなります。

次に、15ページ目をご覧ください。

雇用関係助成金の更なる活用勧奨についてとなります。

昨年度末に厚生労働省において雇用労働総合政策パッケージというものが策定されたことを受けまして、香川労働局におきましても、今年4月に労働者の賃上げ支援、そして人材の育成活性化、賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の取組について、事業主の方が活用できる雇用関係助成金を、資料の右側に示させていただいているとおり、各施策の概要が一覧で分かるような一枚紙のリーフレットを作成しました。こちらについては記者発表を行いまして広域的な周知を図るとともに、労働局長をはじめとする局の幹部職員が各経済団体や社労士会等関係機関を訪問させていただきまして、傘下企業等に対してリーフレットの配布を依頼するなど、積極的な助成金の周知、活用勧奨に取り組んでまいりました。下半期についても、人材育成などについては安定行政の重点課題となりますので、引き続き関係機関とも連携して周知、広報に取り組ましまして、これらの取組を行う事業主に対する支援をしっかりと行ってまいりたいと思っております。

次に、20ページ目をご覧ください。

4、安心して挑戦できる労働市場の創造のうちの賃金上昇を伴う労働移動の支援として、求人充足サービスの強化となります。

現在の香川県の雇用情勢についてですけれども、参考資料のNo.9の38ページにお示ししているとおり、令和5年9月現在で有効求人倍率は1.44倍ということで、全国第11位という引き続き高い水準で推移している状況となっております。このことから、県内企業においては多くの産業で人手不足の状況ということになっておりまして、求人の充足に向けた支援というものを進める必要があるという状況となっております。

そのため、各ハローワークにおいても、求人充足サービス強化の方策としまして、賃上げ等を含めまして労働条件の向上に向けた助言や提案などを行い、特に労働条件の向上が充足につながると考えられる求人については積極的に働きかけを行いました。このうち条件向上につながった求人については、右側の写真にあるようなピックアップ求人ということで来所者の目につくところに掲示するとともに、各所において求人充足会議などに諮りまして、求人担当者制等や窓口での情報提供、積極的提案型紹介候補として選定するなどの支援を行ってまいりました。

また、そのほかの求人充足サービスとして、例えば個別求人開拓などで事業所に訪問さ

せていただいた際に得られた情報というものを活用しまして、企業のリーフレットとなるようなものを加工作成して、そうしたものも来所者へ情報提供するなどの支援も行ってまいりました。

こうした取組の結果、県内全体では7,291件の充足につなげることができました。下半期についても、引き続き人材確保に向けた取組は重要な課題となりますので、そうした支援を引き続き行ってまいりたいと考えております。

次に、22ページ目をご覧ください。

雇用対策協定による地方自治体との連携となります。

香川県との雇用対策協定につきましては、平成27年に締結した後は毎年度事業計画を策定して各種雇用対策を実施しております。令和5年度についても事業計画を、こちらは抜粋版になりますけれども、こちらを策定しまして、求職者の就職促進と県内企業の人材確保などの支援を図るために相互に連携して各種雇用対策について県と局の共同で取り組んでいるところでございます。

また、昨年10月には新たに雇用対策協定を観音寺市及び三豊市とも締結させていただきまして、香川県同様に事業計画を策定し、各市と共同で雇用対策に当たっているところでございます。

次のページを、23ページ目をご覧ください。

2ポツ目に記載させていただいておりますが、こちらは市町村の要望に基づきまして市の庁舎などを活用して取り組むふるさとハローワークという事業がございますけれども、県内では善通寺市に設置しております。善通寺市と連携、協力して地域の求職者に対して支援を行っております。9月末時点での事業実績については、就職率の目標が47.1%に対して実績が48.4となっております。目標を上回る状況で推移しております。

続いて、24ページ目をご覧ください。

都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援についてとなります。

上半期については、U I J ターンの支援についても香川県と連携して各種支援を行っております。具体的には、6月11日に香川県が東京にて開催しました香川県移住フェアにおいてハローワーク職員を2名派遣するとともに、就職相談の窓口を設置しまして、移住希望者に対する職業相談を実施しました。また、ハローワーク土庄においては、移住検討者を対象に月1回オンライン相談会を実施しております。そのほか、労働局やハローワークが実施するイベント情報などについては、東京や大阪にあります移住コーナーに提供して

周知を図っているところでございます。

引き続き、移住支援は地域にとっても重要な課題となりますので、我々労働局としてもハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介でありますとか生活関連情報の提供などを一体的に行うことで、県内での就職を希望する方に対する支援について取り組んでまいりたいと思っております。

続いて、ページがまた飛びまして26ページ目をご覧ください。

ハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進及び求職者支援についてとなります。

ハローワークでは、現在オンラインによる支援を周知し、利用の促進につながる取組を実施しておりまして、現在はオンラインによる求人申込みが可能なマイページ利用率については86.4%という状況となっております。また、求職者の方に対しても、オンラインによる職業相談や職業紹介というものが可能となりますように、ハローワークインターネットサービスのマイページの開設を促しておりまして、利用方法が不明な方に対してはセミナーを実施するなどの取組を実施して、現在求職者マイページ利用率は令和5年9月時点で、資料にありますとおり42.4%となっており、そちらは全国でも上位の数値となっております。それ以外にもオンラインのサービスとして面接練習でありますとか書類添削なども実施しておりまして、そうした取組の周知に当たってはインスタグラムでありますとかホームページを活用することで、オンラインによる支援のニーズが高い求職者層にそうした施策が伝わるような広報というものにも取り組んでいる状況です。

その一方で、来所を希望する方や再就職に課題を抱える方などについては、ハローワークの窓口での課題解決支援サービスというものによるきめ細かな支援を実施するなど、利用者ニーズを踏まえた支援に取り組んでいるところでありまして、下半期についても引き続き求職者の状況に合わせた支援、対応というものを行ってまいりたいと思います。

続いて、27ページ目をご覧ください。

人材確保対策コーナーでの支援等の推進についてとなります。

医療、介護、保育分野など雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク高松に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、関係団体などと連携しまして人材確保支援の充実を図るとともに、ここに書いてありますとおり、医療・福祉分野充足促進プロジェクトを推進しまして、潜在求職者の積極的な掘り起こし、担当者制によるきめ細かな就職支援、そして求人充足に向けた条件緩和指導などによりましてマ

ッチング支援を重点的に実施しております。

また、人材確保対策コーナーについては、今年度大きくリニューアルさせていただきまして、対象分野の6分野のブースを設けたコーナーをハローワーク高松の2階に新たに設置して、左側の写真にありますとおり、各分野それぞれ周知用リーフレットの貼り出しを行えるようにするとともに、貼り出してるリーフレットや資料を自由に持ち帰りができるような形態とさせていただきました。周知用のリーフレットについては、各企業の求人担当者様が作成したPRリーフレットなども掲示することができるようになっておりまして、求人票以上の情報提供に寄与することが可能となったということで、求人者の方々からは、人手不足で困っている中、PRする場を設けてもらえて非常にありがたいというような形で好評も得ている状況です。

こうした取組の結果、上半期の実績については、表に記載のとおり、充足数、就職件数ともに昨年度を上回る状況で推移しております。下半期についても、こうした取組を実施していくとともに、業界団体の方々と連携したイベントの開催等を積極的に実施することで人材確保の推進というものを図ってまいりたいと思っております。

以上、少し駆け足になりましたけれども、項目1から4についてご説明させていただきました。ここで一度説明を区切らせていただければと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

ここまでの事務局からの説明について、委員の皆様からの質問も含めまして自由に発言をお願いしたいと思います。

なお、発言の際には、皆様、挙手をお願いいたします。おおよそ45分までには区切りをつけたいと、目安にしたいと思っております。

いかがでしょうか。

上田委員、お願いいたします。

○上田委員 上田です。説明ありがとうございました。

質問したい項目は、先ほどご説明いただいた資料7ページの業務改善助成金と働き方改革推進支援助成金についてなんですけれども、業務改善助成金のほうは昨年より倍ぐらいになったということと、働き方改革の助成金のほうは少し減ったというようなご説明だったと思います。それぞれ増えた理由、減った理由というのをお聞かせいただきたいのと、あとどういった事例でこういう助成金というのが実際出されているのかというところを教えてくださいたいと思います。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい、ご質問ありがとうございます。

業務改善助成金につきましては昨年に比べまして倍増という状況なんです、周知活動のほうはかなり今年度しておりますので、その効果が出ているものと思われま。といいますのが、昨年度活用された事業主さんだけではなく、ご新規で本年度活用されてる事業主さんも相当数出てきておりますので、周知が行き届いた結果、申請数が増えているものと考えているところでございます。働き方推進支援助成金につきましても、同じように助成金は業務改善助成金とセットで、もちろん賃上げでございますので同じようにしているところでございます。

業務改善助成金につきましては、労働者の賃金をアップさせて、さらに設備投資をしていただくという場合に活用していただける助成金になっております。実際に具体的に使われた事例というのはホームページ等に公開されているところでございますが、設備投資系のものについては、仕事がもう少し効率化されるような形での機器の導入というものがございます。例えば飲食業でしたら、機器を入れることによって労働者の方の作業効率がよくなって、労働時間が短縮でき、業務改善になっているというところでございます。

働き方推進支援助成金も同じように設備投資等をしていただく必要がございますが、なぜ少し減っているのかというところについては、具体的には、すいません、ちょっと考えが及びつかないところでございます。ただ、少し考えられますのが、業務改善助成金に流れているのではないかとというようなところが若干考えられます。同じように設備投資をすることによって対象となる助成金、働き方の助成金ではなく、業務改善助成金のほうが支給率がよかったりする部分もありますので、そちらのほうに流れて業務改善の申請件数が増えているものと考えているところでございます。

○上田委員 ありがとうございます。

○青木会長 ほかの皆様はいかがでしょう。

白石委員、お願いします。

○白石委員 経営者協会の白石です。

同じ質問に近いのですが、業務改善支援助金の申請について、最低賃金引上げの際に、使用者委員から最後に訴えることとして業務改善支援助金の拡充がございまして、今年度は対象が増えるような拡充策が取られたので、恐らく新規の申請が増えたのかなと思っております。中身を調べるのがなかなか難しいと思うんですけども、何年も継続して申請するような企業さん、ちょっと言葉は悪いですけど、何とかこれで頑張ってるという企業さ

んは結構多いんでしょうか。今回かなり引上げ額が上がりまして、来年以降もさらに上げないといけない基調になっているかなと実感しているところで、ぜひ支援金の拡充は、お願いしたいです。予算措置もいろいろ困難があるかと思うのですが、ぜひ使いやすい制度にさせていただいたらというのが経営側の思いでございます。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

何年も使っている企業さんがあるのかどうかというところなんですけれども、若干調べましたところ、昨年と今年の比較でございますが、やはり連続してこの助成金を活用されている事業主さんが一定ございます。その割合が高いかということ、そこまでは高くないかなというところではございます。おっしゃっていただきましたように、業務改善助成金は賃上げに資する助成金でございますので、事業主様のほうに今後ご利用いただけるよう拡充につきましてご意見を承りましたので、承知いたしました。

○白石委員 お願いいたします。

○青木会長 そのほかいかがでしょうか。

大熊委員、お願いします。

○大熊委員 資料の10ページのところの価格転嫁円滑化に関する協定書を締結してということで、その下に目的も書かれています。これは粘り強く幅広くこの周知をしていただきたいなと思います。というのは、先ほど来提案もされているように、賃金全体の底上げも含めて、特定の方たちにしわ寄せが行くというのは非常によくないということだと思っております。当然そういう意味合いでこの協定書を各団体は結んでいると思っておりますけれども、最終的には、私どもも一人一人の消費者に向けてもそういう意識、認識も含めて一定していただかなければたどり着かんのかなというふうに思います。いわゆる会社組織で言えば元請が下請、孫請に対してそういうふうな扱いがあってはならないと思っておりますので、ここは引き続き、効果を見るのは非常に難しいとは思いますが、お願いしておきたいなと思います。

それから、もう一つ、私の勉強不足、認識不足のところもあると思いますが、14ページの在籍型出向支援セミナー、出向についてですが、これは私の認識では、コロナ感染拡大が始まって、その業種、業態が成り立たない中で、籍は残したまま仕事を一時期移ってもらうというような制度かと思っておりました。その制度の説明と、それから参加企業、団体が34社で、申請受理が17件というのですが、これは17社というふうに読み替えてよいのかということと、制度の基本は今言ったようにコロナの関係云々というのであれば、少し落

ち着きを見せているので、その辺との兼ね合いがあるんかということも併せてお聞きしたいと思います。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

先にご質問の14ページのほうから、ではお答えさせていただきます。

在籍出向の件になります。御話にありましたとおり、まさに産業雇用安定助成金のうち、雇用維持支援コースというものが、そのコロナの影響で事業の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用を維持する場合に、出向元、出向先の事業主に対して助成を行うという形になります。そうしたものが助成金の中にあって行っていたんですけども、こちらのコースが本年10月末をもちまして、コロナが今5類に移行してという今般の状況等も踏まえて廃止になるのですが、一方で出向によるスキルアップとか事業の展開というのは引き続き重要だろうということで、同じ助成金の中にスキルアップ支援コースというのがありますとか、また新たな事業にチャレンジしていくような事業主に使っていただけるように事業再構築支援コースというようなものも設けております。そうしたコースについては引き続き実施していくということで、下半期以降もこちらとしてもまた利用を促していくというような状況がこの産業雇用安定助成金の今の現状という形になります。

支給受理件数ですけれども、こちらはまさに件数ということで、社ではなく、あくまでこの雇用安定助成金の支給を申請された件数という形でご理解をいただければと思います。

以上、14ページ目の質問に対して回答させていただきます。

○神田労働基準部長 円滑化協定の今後も周知をということでございます。その中で一人一人の消費者に向けた周知もということでご意見をいただきました。

これについては、働き方改革を今後進めていく上でも、消費者に対する呼びかけというのは重要と考えております。後ほどまた少し触れさせていただきますが、消費者向けのリーフレットなどもつくって、呼びかけを今後も続けていきたいと考えております。

○青木会長 時間の関係もありまして、宮脇委員のご質問で一旦区切りにしたいと思いません。

○宮脇委員 宮脇です。よろしくお願いします。

26ページのハローワークインターネットサービスの求職者マイページの件なんですけど、職業を紹介して終わりなのか、このキャリアサポートとか就業支援とかその辺、職業を紹介した後も使うシステムになっているのかっていうのをちょっとお尋ねしたいんで

す。

○大森職業安定部長 このハローワークインターネットサービスのサービス自体ということでしょうか。ありがとうございます。

ハローワークサービスのオンライン、求職者マイページについては、まず求職活動を行うための支援ページとなっております、ここでマイページを登録いただきますと、オンラインの紹介状がもらえたりとか、あと求人情報であるとかそういったものを保存できたりとか、そういった就職活動の支援ツールという形になっております。

○宮脇委員 せっかく登録してくれたんだからキャリア支援とかに使ったほうがいいんじゃないかなと思いました。

○大森職業安定部長 こちらについては、一度就職活動で終了して無効になったとしても、また有効に戻したり、引き続きご自身が使いたいということがあればいつでも使えるようにはなっておりますし、在職者の方についても使うことができるという形になっておりますので、就職活動を終えて就職した後も、何か相談をハローワークにしたいということであれば、それはもちろんオンライン相談も含めて実施ができるというような状況にはなっております。

○宮脇委員 ありがとうございます。

○青木会長 それでは、時間になりましたので、引き続き事務局からの説明をお願いいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。では、32ページの項目5の多様な人材の活躍促進についてご説明をいたします。

女性活躍、男性の育児休業取得等の促進についてでございますが、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の履行確保を進めているところでございます。ご覧いただくように、女性活躍推進法に基づきます一般事業主雇用計画の策定と情報公表の取組を促しているところでございます。行動計画の策定届出状況につきましては、ご覧いただいている表のとおりでございます。301人以上の大企業につきましては100%、101人から300人企業におきましては99.1%となっているところでございます。

行動計画の策定状況はご覧のとおりでございますが、引き続き届出が行われていない企業につきましては、早期に義務が果たされますよう、下半期におきまして働きかけを行っていきたいと思っております。

続きまして、その下のところがえるぼしの認定状況でございます。令和5年9月末日現

在でございますが、現在をご覧のとおり認定企業数でございます。上半期におきましては2社えるぼし認定を行っております。2段階の2つ星を1社、3段階の3つ星を1社、上半期で認定をしているところでございます。昨年度の上半期はゼロ社でございますので、増えている状況でございます。

続きまして、33ページをご覧いただきたいと思います。

女性活躍推進法に基づきます認定制度の周知状況でございますが、各種広報で行っているところでございます。認定制度について興味のある企業を見つけた場合には、積極的に認定制度につきましての勧奨を行っているところでございます。

令和4年7月より労働者数が、1つ目のポツのところでございますが、301人以上の企業の事業主様におかれましては、男女の賃金差異に係る情報公表が義務化されているところでございます。この男女の賃金差異に関わる情報公表が着実に実施されますよう、企業へ周知をするとともに指導をしているところでございます。令和5年9月末現在、公表企業につきましては、ご覧の表のとおり98.2%といった状況でございます。2社がまだ情報公表をしていないところでございます。下半期できちんと情報公表していただくよう履行確保を行ってまいりたいと思っております。

34ページをご覧いただきたいと思います。

こちらの法律の履行の確保のところでございますが、1つ目のポツのところでございますように、妊娠、出産などを理由とします不利益取扱い、解雇や退職強要といったもの、こういったものにつきまして労働者等から情報が寄せられた場合につきましては、報告徴収、いわゆる行政指導を実施することによりまして、法違反がないか確認を行っている状況でございます。

それとともに、イにありますように、外国人労働者等が増えておりますので、外国人労働者につきましても労働関係法令の対象になるということですか、外国人労働者向けの資料につきまして、技能実習法に係ります関係機関が参加します四国地区地域協議会におきまして周知を行っている状況でございます。

続きまして、35ページをご覧ください。

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援についての状況でございます。

改正育児・介護休業法では仕事や育児、仕事と介護の両立ができる環境整備を行っているところでございますが、この法律につきまして、会議やセミナーなどを利用しまして周

知を行っている状況でございます。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案を把握した場合には、積極的な報告徴収、行政指導を実施している状況でございます。令和5年9月末現在では、報告徴収の実施件数はご覧のとおり、68事業場に対し実施いたしまして、横に書いてあります法違反の内容にそれぞれ助言を行っている状況でございます。

続きまして、36ページをご覧ください。

次世代育成支援対策推進法の状況でございます。次世代法に基づきます行動計画の策定状況につきましてはご覧のとおりでございます。301人以上につきましては99.1%、101人から300人につきましては99.4%といった状況になっております。無届けとなっております3社につきましては、速やかに届け出るよう履行確保を下半期につきましては行ってまいります。

認定の取得状況でございますが、上半期におきましてはくるみん認定を1社認定いたしました。また、プラチナくるみんについては1社認定している状況でございます。これで県内のくるみん認定企業は51社、プラチナくるみん認定企業は8社といった状況になっております。

続きまして、37ページをご覧ください。

認定制度の周知状況でございますが、認定企業の認定通知書交付式の実施の際に職業安定部と合同で実施するなど、広報を多くしまして、認定通知書交付式の様子が四国新聞に掲載されました。また、労基かがわ等でも周知を行っているところでございます。さらに、労働局主催のインターンシップ等で参加された大学生の皆さんに認定制度につきましてご説明し、就職活動の参考としていただくよう周知を行っている状況でございます。

○大森職業安定部長 次に、38ページをご覧ください。

子育て中の女性等に対する就職支援についてとなります。

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたマザーズハローワークという専門窓口をしごとプラザ高松、ハローワーク丸亀に設置しておりまして、地域の関係機関と密接に連携して、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地方公共団体とも連携しまして、アウトリーチ型の支援というものも実施しております。

そのほか、2ポツ目にありますとおり、県との連携という点については、香川県が今年度新たに実施しております、子育てで離職した女性の再就職支援を目的とするビジネススキルアップ研修というものについて県と連携の上、周知、受講勧奨を行いました。

○澤渡雇用環境・均等室長 39ページをご覧ください。

不妊治療と仕事との両立支援についての取組状況でございます。

これまで厚生労働省本省へのリンクとしておりました不妊治療と仕事の両立支援のページにつきまして、当労働局のホームページに新たにオリジナルページを設けることによりまして広報を強化いたしました。掲載に当たりましては、香川県看護協会の不妊専門相談センターの相談窓口へのリンクを張りまして、県民の皆様が相談窓口を把握しやすい環境整備を行っているところでございます。

続きまして、40ページをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置によります特別休暇制度導入等への取組支援の状況でございます。

こちらにつきましては、関係機関の説明会ですとかセミナー等で資料配布により周知を行っているところでございます。新型コロナウイルス感染症が2類から5類に5月移行しましたことに伴いまして、こちらの母性健康管理措置につきましては9月末で終了いたしました。引き続き通常の母性健康管理措置につきましてはございますので、下半期におきましては通常の母性健康管理措置につきまして引き続き周知を図っていくこととしております。

続きまして、41ページをご覧ください。

同一労働同一賃金など、賃金形態に関わらない公正な待遇の確保の実施状況でございます。

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行を図るために、監督署との連携によりまして入手しました情報を活用いたしまして報告徴収、行政指導を行っている状況でございます。実施状況につきましては、ご覧いただいている表のとおりでございます。9月末現在で79事業場に対しまして報告徴収を実施し、労働条件の明示事項や不合理な待遇差などにつきまして助言をしている状況でございます。あわせまして、助成金の活用や働き方推進支援センターの利用のほうを勧奨を行っているというところでございまして、同一労働同一賃金の取組につきまして、企業の事業主の皆様が自主的に取り組んでいただけるよう促しているところでございます。

続きまして、42ページをご覧ください。

ワンストップで相談対応をしております働き方改革推進支援センターの活動状況につきましては、ご覧の表のとおりでございます。また、同一労働同一賃金を行うことによって

活用していただけるキャリアアップ助成金の活用状況についても、こちらのご覧の表のとおりとなっております。

○大森職業安定部長 続きまして、44ページ目をご覧ください。

新規学卒者等への就職支援についてとなります。

大卒者への支援という点については、これまでも大学と連携しまして、キャリアセンターからの求めに応じて出張相談を随時行っておりましたけれども、今年度から、2ポツ目に記載させていただいてるとおり、高松市内の2大学においては高松新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターが定期的な出張相談を行うこととしました。その結果、9月末までに232件の職業相談等を行っております。

また、若者雇用促進法に基づきます若者の採用、育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を認定する制度としてユースエール認定制度というものがございますけれども、こちらは3ポツ目にありますとおり、今年度9月末まで新たに県内2社を認定させていただきました。そのほか新卒者等への主な支援状況は表に記載のとおりとなっております。

続いて、46ページ目をご覧ください。

就職氷河期世代の活躍支援についてです。

就職氷河期世代への支援については、ハローワーク高松に専門窓口を設置し、キャリアコンサルティングや職業訓練のアドバイス、また求人開拓など、それぞれの専門担当者がチームを結成しまして就職までの支援を一貫して行っております。また、就労に当たって困難を抱える若者等を支援する地域若者サポートステーションという機関がございますけれども、こちらとも月1回の連絡会議を実施して就職支援体制の強化を図っております。

また、ハローワーク高松以外においても、対象の世代の求職者の方がいらっしゃれば、就職に向けた支援というのももちろん実施しておりまして、そうしたときに全所で統一のサポートガイドを配布して、就職のためのツールとしても活用しております。

そのほかの支援としては、次の47ページをご覧ください。

就職氷河期世代を正社員として新たに雇用する事業主の方に対して、特定求職者雇用開発助成金というものを支給しております。こちらについては上半期143件の支給申請を受理しておりまして、昨年度を上回る実績となっております。

就職氷河期への支援については令和6年度末まで集中的に支援を実施していくこととなっておりますので、下半期についても引き続きこうした取組を実施してまいりたいと考えております。

次に、ページが少し飛びまして51ページ目をご覧ください。

高齢者の就労、社会参加の促進についてとなります。

シニア世代のための就職相談窓口としまして、生涯現役支援窓口を県内4か所のハローワークに設置して、再就職などを目指す高齢求職者を対象に支援を実施しております。生涯現役支援窓口においては、年金制度等を踏まえた職業生活の再設計支援でありますとか、支援チームによる就職のマッチング支援を実施しておりまして、9月末までの65歳以上の就職件数は表にあるとおり397件となっております。

また、通院や家族の介護でありますとか地域での活動など、仕事以外にあてる時間を確保した上で就業したいなどの多様なニーズに対応していくために、短期的、臨時的、軽易な就業というものを希望した方に対しては、シルバー人材センターの活用というものも助言しております。

そのほか、求人を提出する事業主の方に対して、求人内容や条件を確認しまして、仕事の切り出しでありますとか就業時間の短時間化などについても適宜提案していくことで高齢者の方の雇用機会の確保というところに取り組んでいる状況となります。

足元の状況を見ますと、物価高への生活防衛のためにパートを希望したりとか、あとダブルワークを希望するという高齢者の方が増加傾向にありますので、そうした方々に向けた支援というものが重要となっております。そのため、今後もこうした支援を引き続き実施していくとともに、関係機関と連携して個々のニーズに沿った対応、支援というものを行ってまいります。

次に、53ページ目をご覧ください。

障害者の就労促進についてとなります。

令和4年の県内民間企業に雇用されている障害者の実雇用率については、前年比で0.02ポイントの上昇で2.16%ということで4年連続で上昇という形になっておりますけれども、全国平均の2.25%に比べればまだ低いという状況となっております。また、障害者の法定雇用率については、昨年度法律が改正されたことによりまして、令和6年度からは現状の2.3%から2.5%、そして令和8年からは2.7%ということで段階的に引き上げられることになっており、それらを見据えた対応ということが重要となってきます。こうした状況を踏まえまして、県内の障害者雇用の全体的な底上げを期して、労働局の幹部職員と県の職員が一緒になって管内の500人以上規模の企業を個別訪問して、障害者雇用のさらなる促進に向けた助言等を行ってまいりました。

そのほか、次のページをご覧ください。

雇用率未達成企業に対しまして、障害者を支援する関係機関と連携して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫して支援する企業向けチーム支援というものを実施したり、増加している精神障害者の方を支援する専門の担当者をハローワークに配置するなど、障害者の雇用促進に向けた取組を実施してまいりました。こうした取組の結果、上半期については下の表にありますとおり就職件数が538件ということで、前年度を大きく上回る状況で推移しているという形になっております。

加えて、法律改正の対応という点では、令和5年4月から障害者である労働者の職業能力の開発、向上に関する措置を行うことということが事業主の責務として法律に明記されたことを踏まえまして、56ページに記載のとおり、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、リーフレット等を活用しての周知啓発というものを行ってまいりました。

次に、60ページ目をご覧ください。

外国人求職者等に対する就職支援についてです。

こちらは、高松新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設置しておりまして、日頃からこちらとも大学等と連携して、支援を要する留学生をコーナーへ誘導の上、個別支援というものを実施しております。また、ハローワーク高松には通訳の方を1名配置して、外国人求職者の職業相談支援も行っております。

また、次のページの2ポツ目以降をご覧くださいと思いますが、事業所に対しては外国人労働者の雇用管理改善に向けた助言指導等というものを行っておりますけれども、そのほかにも厚生労働省ホームページを活用した支援ツールの周知、活用でありますとか、雇用管理改善に取り組む事業主への支援というものも実施しております。

以上、項目5についてご説明させていただきました。ここでまた一度説明を区切らせていただければと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

ここまでの事務局からの説明につきましてご質問、ご意見のある委員の方は挙手をお願いいたします。

上田委員、お願いします。

○上田委員 ご説明ありがとうございます。

私から質問が2点あります。

まず、32ページで先ほど説明いただきました女性活躍のえるぼしの件と、あとちょっと飛ぶんですけど36ページのくるみんの件で、関連するのでまとめて質問させていただきたいんですけど、まずえるぼしに関しては、プラチナえるぼしは香川県内ゼロ社というふうになってますけども、こちらの理由というか、ちょっと厳しい条件があるのかも分からないんですけど、なぜ今まだゼロのままなのかというところが知りたいのと、あとこれ次はえるぼしとくるみんと両方にですけども、これは目標値みたいなのは設定されてるのか、毎年どのぐらいの会社を認定するというような目標値があるのかどうかとか、あと全国比、香川県は全国と比較して企業数とか人口とかにも影響は受けると思うんですけど、全国でどういう順番、立ち位置になっているのかというところを教えていただきたいのが1つ目です。

それから、もう一つが、33ページの男女の賃金差異の公表企業数のところを説明いただき、まあまあ高い水準で公表はされているんじゃないかなとは感じましたけど、公表することが最終の目的ではないだろうと私は思います。目的というのは男女の賃金の差異をなくしていくことが最終的な目的だろうと思います。実際の差異の平均値であったり、差異をなくすためどんな取組をしているかというところを教えていただきたいなと思います。

以上です。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。ご質問ありがとうございます。

まず最初に、プラチナえるぼしが香川県内では1社もないというところではございますが、プラチナえるぼしにつきましては、やはりえるぼしよりも水準が、レベルが高い要件になっておりますので、こちらに該当する企業さんがまだいない関係もありますが、えるぼしの認定につきましては、もちろんプラチナえるぼしもセットで周知をしているところですので、プラチナえるぼしにつきましても取っていただけるように働きかけはしているところですが、残念ながら申請はない状況でございます。

それと認定くるみんと関連する部分につきまして、目標値、認定につきましての何件認定を出すというような目標があるというようなご質問でよろしいですかね。

○上田委員 えるぼしとくるみんと両方ですけども、今年は何件の認定を香川県内でしましょうっていうような目標値を香川労働局として設定されているのかどうかというところをお聞きしたいです。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

香川労働局としてそれぞれの認定について目標値を立てている状況ではございません。

1社でも多く取っていただけるように、いろんな機会にお手伝いをさせていただいているような状況でございます。

それと男女の賃金の差異の公表の部分でございますが、おっしゃるとおり公表することがもちろん、今は法律上そこが義務化されていますが、もちろんそこを差異をなくすために各企業でどういうことを取り組んでいただけるかということ働きかけということは非常に重要だと思っております。企業に報告徴収という形で接しておりますので、その際に事業主さんのほうに各社においてなぜ差が起きているのかということについて分析をしていただいておりますので、そこを基に差を解消するために働きかけを行っている状況でございます。

○上田委員 すいません。1つお答えいただけなかった点があるんですけど、えるぼしとくるみんの全国の中での香川県のポジションがどのぐらいなのかという把握はされているのでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 把握はしておりますが、すいません、全国の認定企業数は把握しておりますので、その中でどこの順位にあるのかという部分につきまして、すいません、ちょっとお時間をいただきまして後ほどご回答させていただきたいと思えます。

○上田委員 分かりました。ありがとうございます。

目標値は設定されていないというふうに先ほどお答えいただいたと思うんですけど、できれば、私は企業で勤めてますけど、毎年目標値を定めて、それを達成できるように取り組んでいくというのでその進捗率を管理するとか、毎月このぐらい達成したというのを月々管理していくとか、そういったことはどこの企業でもやってるだろうなと思えますので、ぜひ目標値というものも持って、それに対して行動していくということをしていただけたらいいのかなと感じました。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○青木会長 そのほかの委員の方々、いかがでしょうか。

大熊委員、お願いします。

○大熊委員 資料の51ページの高齢層の方の就職支援の関係で、内容について説明をいただきたいんですけども、51ページの右の中段に表があって、この支援対象者数というのはハローワーク等において、希望者があり、そのうちマッチングができて就職した件数がこれだということで、このハローワークに来られた方が一応希望しとるというふうに見たらええかと思うのですが、一番この51ページの下のところ目標数があって、64歳までと

65歳以上ということは香川の場合にはクリアしとるということですけど、先ほども出よつたように物価高の問題とか年金の目減りの問題とかも含めて、どういうふうに労働局として見られているのか。65を過ぎたら年金の額にもよりますし、家庭の状況もそれぞれだと思えますけども、もう少しゆっくと老後というか、本人の健康とか楽しみのため程度で仕事をされよんだったらええんですけれども、住宅費、賃貸住宅費とか生活にきゅうきゅうとして生活されよるような方もおるんかも分かんませんが、どのように見たらええのかということをお教えいただきたいなと思います。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まさにおっしゃるとおり、高齢者の方のニーズというのが本当に多岐にわたっているのかなと思ひまして、そういう意味でいいますと参考資料No.9の37ページ以降に直近の雇用情勢の動きというのを載せておりまして、ご覧いただければと思うのですが、求職者の動向というのを41ページ目に記載しているのですけれども、こちらの上の部分を見ますと、パート求職者というのが今月は6.1%また前年比と比べると増加しているんですが、こちらが10か月連続で増加しているというようなことになっております。その10か月連続で増となっている主な要因としては、先ほど説明の中でも少し触れさせていただきましたけれども、やはり物価高等の中で生活防衛のためにパートを希望されてる方が増加したりとか、今月についてはその下の年齢別の動きを見ますと、これはパートを除くフルタイムの方の数字を載せているのですけれども、こちらについてもやはり45歳以上が前年比よりも増加しているということで、フルタイム、パートという部分で人によっては少し生活の足しにしたいんでパートに出たいという方もいるし、人によればもう本当にフルタイムでしっかりと働いて、現役世代と同じような働き方をしたいという方もいらっしゃると思いますので、そこは本当に高齢者の方のその方々のニーズに沿ってハローワークでは支援していかないといけないと感じておりますし、また本当に少しの時間、ある意味やりがいというかそういったところのために働きたい、そんなに働かなくてもいいんだけども少しでもちょっと生活の中で働きたいという方がいれば、例えばそのニーズが合えばシルバー人材センター等の関係機関につないだりとか、そうしたハローワークや関係機関と一緒に高年齢の方に向けた支援というものをしていかなければならないというのが我々の現状の認識という形となっております。

○大熊委員 ありがとうございます。

○青木会長 石丸委員、お願いします。ここで区切りにしたいと思います。

○石丸委員 先ほどの51ページの多様な人材の活躍促進に関わることなんですけれども、しばらく前は企業のほうに定年の年齢引上げというのをお願いしますというような周知が結構聞かれていたかと思うんですけれども、私の認識不足かもしれませんが、ここしばらくはそのようなことはあまり耳にしないような気がしております、実際のところ今企業のほうの定年年齢の引上げについてというのはどのような状況になっているのか、お知らせいただければと思います。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まさにその65歳以降の取組というものが50ページのところの取組になります。タイトルも書かせていただいて、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備ということで、こちらは高齢・障害・求職者雇用支援機構というところが厚生労働省の独立行政法人にあるんですけれども、こちらで実施しているような65歳を超えた方の雇用を推進するための助成金でありますとか、あと70歳の雇用に向けた環境整備のためのプランナーというものがおりますので、そうしたところと連携して取組を図っていくことで、雇用環境の整備に向けて今労働局としても取り組んでいるというような状況となっております。

○青木会長 それでは、よろしいでしょうか。

引き続き、事務局のほうから資料の説明をお願いします。

○神田労働基準部長 はい。では、資料66ページになります。

6番、多様な選択を力強く支える環境整備ということでございます。

まず最初に、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで、多様な働き方に関する周知状況等を簡単ご説明いたします。

64ページですね。失礼いたしました。大変申し訳ありません。

まず、64ページの良質なテレワークの導入ということになります。

すいません。こちらは誤字があります。1番、良質なテレワークの導入、定着促進ですね。定借とありますが、失礼いたしました。借りるではなく、定着の着るという字の間違いでございます。

まず、テレワークに関してでございますけれども、人材確保等支援助成金（テレワークコース）というものがございますので、これの周知とともに導入、定着促進を図っているところでございます。こちらは、労働局におきましても当局ホームページにこれを掲載するなどして周知を図っているといったところでございます。

また、働き方・休み方改善コンサルタントというものが企業のほうにいろんな助言に回

っておりますが、そういう者が企業訪問した際に、テレワークの導入が有効であると判断した企業様につきましては、制度の導入等について説明して導入を図っているといったところでございます。

続きまして、フリーランスに関してですが、66ページになります。

フリーランスに関しましては、フリーランス・事業者間取引適正化法が令和5年5月12日に成立いたしましたので、来年の秋頃までに法施行となっております。県内の多数の企業が参加しますイベント、香川産業安全衛生大会等でリーフレットを配布し、こちらも適正化法について周知を行っているところでございます。

また、副業、兼業、ワーク・ライフ・バランスの推進等に係る選択的週休3日制度の導入等も含め、多様な働き方、休み方改革に取り組んでいる企業の好事例を紹介することや、また働き方・休み方改善コンサルタントを活用した啓発指導を実施しているところでございます。

続きまして、68ページをご覧ください。

ここから安全で健康に働くことができる環境づくりということで、長時間労働の抑制についてお話しさせていただきます。

まず、アの生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者の支援ということでございますが、長時間労働を抑制するに当たっては、企業におきましてはただ時間を短くするだけでは定着することはなかなか難しいのではないかと考えます。定着に重要なのは、やはり労働時間を抑制すると同時に業務の効率化を進め、生産性を高めることではないかと考えております。そのため、監督署におきましては、ただ行政指導するだけではなく、ご要望に応じて訪問支援という形で企業のほうを訪問させていただいて、個別企業への助言等を実施しているところでございます。その実績につきましては、本年度上半期でここまで62件ございます。

また、その下でございますが、来年4月から時間外労働の上限規制の適用猶予がなくなることから、昨年度から対象となる医師、自動車運転者、建設業のそれぞれに合わせた説明会を開催しておりますが、本年度も上半期に4回実施しました。また、下半期にも11回予定されておりますので、しっかり周知しながら進めていきたいと思っております。

また、これらの業種や事業が上限規制に適応するためには、当該企業だけの努力では対応が難しく、取引先等の理解や関係行政機関との連携が不可欠でございます。そのため、こちら68ページの一番下のポツに書いておりますが、香川建設業関係労働時間削減推進協

議会を6月21日に開催いたしまして、香川県建設業協会の会長様をはじめ、公共事業の発注者となり得る地方整備局や経済産業局にもご参加いただきまして、現在の建設業の状況について課題等を意見交換しまして、課題の共有を図りました。

その下でございますが、荷待ち時間削減に係る発着荷主への要請というところでございますが、特に自動車運転者の労働時間の削減には発着荷主の協力というのが非常に重要になっております。そのため、発着荷主に対する荷待ち時間の削減について、監督署の労働時間相談・支援班が要請を行っているところでございます。9月末現在の実績としては10件となっております。

そのほか、これらの業種に係る時間外、祝日労働の縮減を図るためには、先ほど申しましたとおり、荷主、また建設工事の発注者、それに先ほどもご指摘いただきました消費者等、こういった各方面のご協力が重要でありますから、こちら労働基準監督署の労働時間相談・支援班による長時間の荷待ちの改善に係る先ほどの要請のほか、こちらに諮っております香川労働局版の各リーフレットを作成いたしまして、ホームページを開設する等により周知を広く行っているといった状況でございます。

続きまして、71ページをご覧ください。

こちらは、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底というところでございます。

労働基準監督署に寄せられる情報等から、時間外、休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導を引き続き実施しておりまして、令和5年度上半期は64件の監督を実施しました。また、昨年度1年間に実施しました長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果ですが、こちらは8月18日に発表しておりまして、結果としましては監督を実施した事業場が316事業場、うち違法な時間外労働があったものが145事業場で、大体45.9%に当たる事業場で違法な時間外労働が確認されました。このうち1か月当たり100時間を超える時間外労働が認められたのが30事業場あったといった状況になっております。

現在、11月の過労死等防止啓発月間ということで、これに合わせて過重労働解消キャンペーンを実施しております。引き続き重点的な監督指導等を実施していきたいと考えております。

続きまして、少し飛びまして77ページをご覧ください。

ここから安全衛生の取組について簡単にご紹介いたします。

こちらは、14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備という

ところでございます。本年度より開始いたしました第14次労働災害防止計画、14次防と呼んでおりますが、においてはここにありますとおり8つの重点事項を定めて取組を進めているところでございます。

その中でもこの②の労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進について少しご紹介いたします。

79ページでございます。

こちら79ページの下の方の表にありますとおり、労働災害の中における作業行動に起因する労働災害。作業行動というのが、例えば転倒であったり、動作の反動や無理な動作による腰痛等を指しますけども、機械等が原因となるものではなく、労働者自身の行動で起こり得る災害ということで行動災害という言い方をしておりますが、こちらの発生件数ですが、こちらが令和4年から令和5年の変化を見ていただきますと、いずれも増加しているというところでございます。

このうち特に多く認められるのが小売業や介護施設といったところでございます。小売業におきましては県内で多店舗展開している事業場、そして介護施設関係であれば社会福祉事業者、事業者関係団体や県の関係の部署を構成員としましたそれぞれ協議会を設置するとともに、同協議会を開催いたしまして、現場の声も取り入れながら現在の状況について話し合い、課題の共有を図りました。今後、必要な対策等についてまたこちらの協議会で話し合っていきたいと考えているところでございます。

続きまして、81ページでございます。

こちらのほうに9月末時点の労働災害発生状況の一覧表、昨年の同時期の数と比べる形で載せさせていただいております。昨年度に比べますと若干増加しているといったところでございます。また、一方、死亡災害のほうですが、9月末現在で2件となっております。特に死亡災害のほうは少し件数としては少なめになっておりますが、依然、10月にも1件発生しているところでございます。また、災害が少し増加傾向でございますので、これらをしっかり対策を今後、下半期も取ってまいりたいと考えております。

続きまして、88ページでございます。

労災保険給付の迅速、適正な処理というところでございます。

ここ数年及び本年度上半期の労災請求件数につきまして一覧表にしております。このうち過労死等事案ですが、脳・心臓疾患、精神疾患といったところでございます。脳・心臓疾患につきましてはおおむね毎年一桁台で推移しているところですが、精神障害に関しま

しては、見ていただきましたとおり、令和4年度で10件、そして本年度に関しましては9月末現在で既に8件の請求があるということで、精神障害の請求に関しては増加傾向といったところでございます。これらの請求につきましては、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期しているところでございます。下半期も引き続き適正に実施してまいりたいと考えております。

続きまして、次のページ、89ページ、総合的ハラスメント対策のところでございます。

令和4年から全面施行となりました労働施策総合推進法上の職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務につきまして、その履行確保のための厳正な指導を実施しているところでございます。令和5年9月末現在、報告徴収実施件数が69事業場に対し実施しまして、ハラスメント防止、望ましい取組等について助言したところでございます。

また、カスタマーハラスメント、就活ハラスメント等を含めましたハラスメントに対する対策等を推進するため、ウェブサイト「あかるい職場応援団」、就活ハラスメント防止対策企業事例集、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用することについて、企業訪問時や説明会、大学での講義等の場を活用し、周知を図っております。

続きまして、めくっていただきまして90ページでございます。

労働保険適用徴収業務の適正な運営です。

まず、未手続事業場一掃対策の推進等でございますが、労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平性の確保の観点から、関係行政機関や全国労働保険事務組合連合会香川支部と連携し、労働保険未手続事業場の把握に努め、加入勧奨、手続指導による成立促進を図っております。また、各事業場に参加の必要性をご理解いただくために、ホームページや機関誌への掲載、年金事務所、各種団体等にご協力をいただき、リーフレットを配布し、周知啓発に努めております。その結果、未手続事業一掃対策に係る年間計画というところの表でございますが、今年度、昨年度同様の1,040件を目標に行っております。今年度9月末現在、432件となっておりますが、年度の後半にまた調査を本格化させて、昨年同様に件数を達成できるようにしっかり取り組んでいきたいと考えております。

最後、92ページでございます。

電子申請の利用促進でございます。

労働保険の年度更新に係りまして、電子申請の利用促進について、年度更新の受付会場などに体験コーナーを設けて、実際に手続を体験していただいたり、事業場にアンケート

調査を行い、電子申請に関心を示していただいた事業場に電子申請の操作方法を分かりやすく説明した資料を送付しまして、利用促進に努めております。このような対応を取った結果、今年度電子申請で行われた年度更新手続は3,072件と、昨年度の件数に比較して15%増加したところでございます。電子申請による手続は、年度更新手続会場に会場していただく必要もなく、各事業場の都合のよい時間帯に申請手続ができるなど、各事業場の労働保険手続の負担軽減にも資するものであると考えられますので、引き続き周知を図り、利用促進に努めてまいります。

以上で説明は終わりますが、今説明いたしました取組の参考資料としまして、資料No. 7、8、9ということでこちらを机上に配付させておりますので、また適宜ご覧になっていただければと思います。ありがとうございました。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様の方からご質問、ご意見をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

宮脇委員、お願いいたします。

○宮脇委員 GビズIDなんですけど、GビズID1つにつき1つのメールアドレスというのは変わってないでしょうか。電子申請の利用促進のところGビズIDがちょっと使いづらくて困ってるんです。把握されていないようでしたら大丈夫です。ちょっと使いづらいついていうことを言いたかったです。

○矢野総務部長 すいません。ちょっと確認して、また回答させていただきます。申し訳ございません。何か使い勝手が悪いということで申し訳ございません。

○宮脇委員 複数会社を管理すると、すごく使いづらいことがちょっと困っています。

もう一点あって、77ページの自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発のところDXの推進って書かれてるんです。デジタルトランスフォーメーションの推進ということなんですけど、これは具体的にどういったことをされてるのでしょうか。

○神田労働基準部長 はい、ありがとうございます。

まだ具体的に、本省のほうで検討されるやには聞いておりますが、労働局レベルで具体的にこれについてまだご紹介できる取組はない状況でございます。

○宮脇委員 ありがとうございます。

○青木会長 ほかの皆様いかがでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 88ページで説明いただいた労災の請求のところで精神障害が増えているというご説明だったと思うんですけど、労災で精神障害というのが何かぴんとこなくて、どういう、労災と精神障害の関係性みたいなのはどんな事例があるのかというのを教えていただけないでしょうか。

○神田労働基準部長 はい。主にはやはり鬱病でございます。多くは長時間労働を原因とした発症した鬱病であるとか、あとは事業場内に起こった特別な出来事といいますか、あくまで事例というか例えばなんですけど、目の前で大きな仕事上の事故を見てしまって、それがトラウマになって、例えば精神障害等を発症するといったような場合などにもこういった労災上の精神障害ということで労災保険の対象になります。

○上田委員 すいません。言われたらぴんときました。ありがとうございます。

○青木会長 それでは、大熊委員。

○大熊委員 今もありましたけども、資料の77ページの重要事項の関係で、重点の⑤です。個人事業者等に対する、労働者性が以前と比べればいろいろと変わってきているんだろうと思いますけれども、この無限に広がる個人事業主等への対策が果たしてできるかどうか少し疑問があるんで教えていただきたいと思います。

○神田労働基準部長 はい、ありがとうございます。

まず、やはり特に現場内、建築現場内であれば、その現場内での安全配慮義務ということで元請等が既に負っているといったところもあるので、そういったところの徹底といったところでやっていくのかなというところでございます。また、個別の事案で、当然のことながら名目上は個人事業主とやっても、実質上労働者であるというふうに判断できれば、その方は労働者としての対応が取れるといったところでございます。

○大熊委員 大変や。

○青木会長 そのほかいかがでしょうか。

それでは、私のほうからよろしいでしょうか。副業が最近少し進んできておりますけれども、日本の事業所というのは複数の企業さんが働いているという特徴がどこもありまして、副業をその中でやろうと思うと結構できてしまうと。それで長時間労働のその上限を超えてくるというようなこともあるわけで、最近そういう裁判もあったかと思っておりますけれども、そういうものに対する対策というようなことは何かこの政策の中に入っておりますでしょうか。

○神田労働基準部長 はい、ありがとうございます。

今ご指摘のとおり、労働時間というものは、基本的に事業主が異なる場合でも通算するといったところがございます。その考え方というのは今基本的に変っていないんですけども、ただそれが今おっしゃられたような問題等があるというところで、現在中央のほうでまた検討は進んでいるやには聞いておりますが、また具体的にこういう方向でというところはまだ出てないと承知しております。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、もう一つぐらい時間がございます。いかがでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 それでは、また最後に本日の全体の議題のご質問をお受けいたしますので、議事を進めさせていただきます。

それでは、議事(3)香川地方労働審議会家内労働部会の設置についてでございます。

事務局から説明をお願いいたします。

○神田労働基準部長 私から家内労働部会の設置理由について説明いたします。

香川県における最低工賃につきましては、香川県手袋・ソックスカパー製造業最低工賃が設定されております。この最低工賃につきましては、これまで3年周期で見直し等の検討が行われ、平成21年3月に改正されたときにつきましては、平成23年、26年、29年と諮問見送りとして香川県地方労働審議会において確認していただいております。そして、今後における最低賃金を見直すか否かの検討を問うために、平成31年3月からは香川地方労働審議会に家内労働部会を設置していただきました。3か年計画に基づく改正見直し等の検討を行う令和3年度は、同部会により諮問見送りとしてご了承いただきました。その次、令和4年度を初年とする3か年の計画に基づいて、令和6年度に実態調査を行い、最低工賃を見直すか否かの検討について検討を行う必要がございます。

つきましては、今般の香川地方労働審議会委員の改選を踏まえまして、改めて香川地方労働審議会に、地方労働審議会令第6条第1項及び運営規程第9条第2項に基づきまして家内労働部会を設置していただきますとともに、地方労働審議会令6条第2項に基づき、公益代表委員、家内労働者代表委員、委託者代表委員としてそれぞれ3名の方を会長にご指名いただきたいと思いますと考えております。よろしく願いいたします。

○青木会長 ありがとうございました。

労働基準部長から説明がありましたとおり、10月に委員交代があったということから、本日の議題として提出されているということでございます。家内労働部会を設置する必要

があることから、地方労働審議会令第6条第1項及び香川地方労働審議会運営規程第9条第2号に基づき、同部会を設置することとします。家内労働部会の設置に伴いまして、部会に属する委員を指名することとなります。家内労働部会の委員及び臨時委員は、地方労働審議会令第6条第2項により会長が指名することとされておりますので、この場で私から指名をします。

事務局より資料No.6、家内労働部会の委員名簿案が配付されておりますので、ご覧ください。

委員名簿案のとおり、公益代表委員3名、家内労働者代表委員3名、委託者代表委員3名の合計9名、うち6名については本審議会委員と兼務となっております。公益代表委員は私、青木と臨時委員の柴田委員、和田委員、家内労働者代表委員は上田委員、西尾委員、臨時委員の三屋委員、委託者代表委員は白石委員、棚次委員、臨時委員の村井委員、以上の9名を指名します。家内労働部会の委員の皆様、よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまの家内労働部会の設置について、委員の皆様からご質問、ご意見などがありましたら挙手をお願いします。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、議題(4)に移ります。その他について、委員の皆様から事務局に対してご意見、ご要望等がございますでしょうか。また、本日の議事全体を通してのご質問、ご意見、ご要望などがありましたら、この点についても自由にご発言をお願いいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 先ほどご質問いただきました次世代法と女性活躍推進法のその認定の状況の全国的に香川はどの位置にいるのかというところでございますが、すいません、手持ちの資料のほうは次世代法しかございませんでしたので、次世代法の状況につきましてご報告させていただきます。

くるみん認定につきましては、全国の中の中位にいる状況でございます。本当に真ん中でございます。プラチナくるみんにつきましては上位におります。47都道府県中の11位というところでございますので、上位にいる状況でございます。

○上田委員 すいません。ごめんなさい。ちょっと理解できなかった。プラチナのほうか上位にいて。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。くるみのほうは中位。

○上田委員 10位。

○澤渡雇用環境・均等室長 中、真ん中です。47都道府県の……。

○上田委員 真ん中に。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。

○上田委員 この中位。分かりました。ありがとうございます。

すいません。私さっき質問したときにもう一つお答えいただけなかったことがあったのを思い出したんですけど、男女の賃金差異のところ、実際に大体平均的に今どれぐらいの賃金差異が、男性100とした場合の女性の賃金、香川県の女性の賃金というのは、多分全国的な平均とかはたしか公表があったかと思うんですけど、香川県のほうでもそういうデータを取られてるんでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 香川県のデータではございません。情報公表化されております女性の活躍推進データベースのほうで301人以上の企業さんで公表していただいている企業につきまして、差異のほうの平均を取ってみましたところ、68%という状況でございました。

○上田委員 これは全国の301人以上の企業で公表してるところの平均ですか。

○澤渡雇用環境・均等室長 これは、今の68%というのは香川県内の企業の……。

○上田委員 68%。多分全国より差異が大きいんじゃないですかね。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。そういう状況ですよ。

○上田委員 分かりました。これは全国の状況もまだまだの状況だと思いますけど、香川県はより低いというか、その差が大きいということであれば、まずは全国に合わせていくようにしてほしいし、もちろんそれを超えてもっと高いというか、その差異が少なくなるように取り組んでいただけたらと思います。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。取り組んでまいります。

○大熊委員 それは、ごめん、センサスでの。要するに正規、非正規の差がありますよね。センサスは全て網羅しとると思うんやけど、一定一定数はな。そこら辺はどういうふうな、その68%というんは正社員、無期雇用の人同士の比較なんか、非正規も含めたセンサスをベースとした比較なんか、今どんなんですか。

○澤渡雇用環境・均等室長 センサスとは違う取り方だと思うんですけども、今申し上げた数は非正規を含んだものだと思います。

○青木会長 そのほかいかがでしょうか。あと一人ぐらい。

吉野委員、お願いいたします。

○吉野委員 先ほどから質問があったかもしれませんが、88ページの労災請求の件で精神障害の件数が増えていってるというのがございますが、これって香川労働局のほうでその原因というのはなかなかあれだと思うんですけども、厚労のほうの、政府といたしますか、あちらのほうでこういうのが全国的に増えているとは思うんですけども、この原因というのは何か分かるっていうか、そういうのを調べていくっていう方法とか、その辺いかなものでしょうか。

○神田労働基準部長 ありがとうございます。

ご指摘のとおり、精神障害の請求件数というのは非常に増えている、全国的に増えている状況でございます。原因としてはいろいろ考え得ると思うんですが、1つはハラスメントといったものに対する理解も深まって、そういったものに対する請求というのがしやすくなってきている状況もあるかと思えます。また、いろいろと精神障害に関しましてはこれまでの事例等を積み重ねて認定がしやすいように、例えばこういったものも対象になるよというような事例の範囲が増えてきたりというところもあるかと思えます。全体的に増えている状況に関しましては、すいません、その分析したものがあるのかどうかといったところも含めて今手元にないので、また後ほど確認してからお答えさせていただきたいなと思えます。

○吉野委員 こういう場で私自身がこんな発言をするのはいいのかどうか分かりませんが、私も今病院長をしておりますので、従業員の方とか働いている方の話をよく聞くことがあるんですけども、最近若い人のメンタルの面を見ていますと、すごく強くない人が多いんですね。メンタルの強くない方が多いんです。本当にそれで例えばちょっとそういうことで落ち込んだりするとすぐ診断書を書いてもらったりする方も多いんですね。鬱っていうのはなかなか書かれないので、先生が、適応障害という言葉で大体出てきます。ですけど、それが本当にどこまでどうなのかというのをすごくいつも感じてしまうんですね。本人さん自身もそういう診断ということで仕事を休んでしまうと、それで駄目になってしまう可能性もあるわけです。だから、本人のこと考えますと、もうちょっと手助けして仕事をしていただけたらなっていう方向に持っていくということが、働いていくっていうことでどちらも、働いている方もそうですし、その企業といたしますかそちらのほうにも益するところがあるんじゃないかなと思うので、一番最後に何が言いたいかといいますと、もっと教育という立場でメンタルを強くするような教育の方向というのを持っ

ていつていただきたいなって思うんですけど。たわ言だと思ひますけど、こういうことを一言お話しさせていただきました。すみません。

○青木会長 ありがとうございます。

そろそろお時間が近づいておりますが、よろしいでしょうか。ご協力ありがとうございます。

最後に事務局のほうから何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、以上をもちまして審議を終了させていただきます。

本日は委員の皆様方から貴重なご意見が幾つも出されましたので、香川労働局はこれらの意見を十分踏まえて今後の行政運営に当たられるようお願いいたします。

それでは、進行を事務局でお願いします。

○山下監理官 はい。青木会長、ありがとうございます。

それでは最後に、栗尾局長からお礼の言葉がございます。

○栗尾局長 本日は長時間にわたりありがとうございます。いただきましたご意見、もしくはその趣旨を踏まえまして、今年度後半の行政運営に当たっていきたく思います。引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

○山下監理官 以上をもちまして令和5年度第1回香川地方労働審議会を終了いたします。

なお、次回の審議会につきましては来年3月を予定しておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

午後4時58分 閉会