

令和5年度 第2回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

令和6年3月11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、加藤委員、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、西尾委員、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

(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年度行政運営の実施結果について

(2) 令和6年度労働行政運営方針（案）について

(2) 意見交換

午後3時02分 開会

○山下監理官 それでは、ただいまから令和5年度第2回香川地方労働審議会を開会いたします。

私は、事務局を担当しております雇用環境改善・均等推進監理官の山下でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日、リモートでのご出席が加藤委員になっております。また、宮脇委員が欠席でございます。あと、小坂委員が少し遅れるということでご連絡をいただいております。

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が1名、合計17名の出席をいただいております。それぞれ公益委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名の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、今回傍聴の方はいらっしゃいませんので、ご報告をいたします。

初めに、香川労働局長栗尾からご挨拶申し上げます。

○栗尾局長 労働局の栗尾でございます。よろしくお願いいたします。

挨拶に先立ちまして、本日は東日本大震災の発生から13年目ということでございます。改めて被災されました方々に哀悼の意を表したいと思っております。

本日は、年度末のお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。また、委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の運営にご理解、ご協力をいただいております。本当にありがとうございます。

地方労働審議会におきましては、労働関係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、これらに関するご意見をいただくということになってございます。現在は、人材確保、それから働き方改革、賃金引上げが労働行政の大きな課題となっております。総合労働行政機関として、労働局、労働基準監督署、それからハローワークが一体となってこれらの課題に取り組んでいかなければいけないと考えているものでございます。

実は本日、今まさにサンメッセのほうで「かがわーく」という就職フェアの開催をしております。150社ぐらいの多くの企業さんに参加をいただいているところでございますが、実際学生さんであるとか既卒の方も含めて、参加されている人数は少ない状況になっております。改めて人手不足をひしひしと感ずるところでございます。少なくとも本日も

参加いただいた方々にはいい出会いがあつてほしいと願っているところでございます。

本日の審議会におきましては、議事にごございますように、令和5年度の行政運営状況について報告をさせていただいた上で令和6年度の行政運営方針についてご説明をさせていただきます。令和6年度におきましては、現下の人手不足の状況もございまして、人材確保と賃金引上げ支援を重点課題として、法令遵守や働き方改革への対応、賃金引上げなどを通じまして企業の魅力の向上を図り、香川で働く魅力の発信を行っていきたいと考えてございます。

委員の皆様には、限られた時間でございますが、忌憚のないご意見をいただきまして、来年度に向けた行政をしっかりと進めていきたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○山下監理官 委員のご紹介につきましては、資料No.1の委員名簿及び机の上に配付しております座席表のご確認をもってご紹介に代えさせていただきますので、ご了承ください。

また、事務局のメンバーについては、変更がございません。

それでは、これ以降の議事の進行につきましては、青木会長にお願ひいたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

○青木会長 皆様こんにちは。会長の青木です。

本日は、本年度の労働行政の実施結果及び来年度の計画について審議をしたいと思ひます。積極的なご質問、ご意見どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ります。

以後の事務局からの説明、委員の発言は、ご着席のままお願ひいたします。

本日の議題は、1、令和5年度行政運営の実施結果について、2、令和6年度労働行政運営方針（案）についてとなっております。

それでは、議題1、令和5年度行政運営の実施結果についての説明を事務局からお願ひします。

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します。

それでは、事務局からの説明をお願ひいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 では、お手元の資料No.4をお手元に置いていただきたいと思ひます。

こちらの4ページからご説明をさしあげたいと思います。

香川労働局行政運営方針の設定項目に対します今年度1月末までの取組状況につきまして、主な取組につきまして右側に記載しております。主に下半期に取り組んだ部分を中心にご説明のほうをさせていただきます。

ご覧いただいております4ページの片仮名のエからカの部分でございます。

年収の壁対策につきましては、4行政が協力いたしまして周知を実施いたしますとともに、人材不足が懸念されます中小企業事業者向けに、香川労働局独自の支援策を取りまとめました、左の画像にございますが、こちらのリーフレットを作成いたしまして、企業の魅力を高めてもらえるよう周知を行っている状況でございます。

また、誤植につきまして訂正をさせていただきます。

この下のカにありますキャリアアップになってますが、キャリアアップでアが1つ抜けております。おわびして修正申し上げます。

このキャリアアップ助成金につきましても、年収の壁対策として拡充がなされている部分がございます。こちらにつきまして、各企業へ訪問し周知活動を行っている状況でございます。

続きまして、5ページをご覧いただきたいと思います。

3ポツ目をご覧ください。ポスターにつきましては、JR高松駅をはじめまして香川県内のJRの主要な駅に8月下旬から12月中旬にかけて掲示を行っております。また、当労働局、各労働基準監督署、各ハローワークでもポスターを併せて掲示しますとともに、リーフレットも配布して周知を行っているところでございます。

最低賃金及び特定最低賃金の改正の係ります周知のために、各機関、団体、個別事業場に資料を送付する際には業務改善助成金のリーフレットも併せて送付いたしまして、周知依頼活用を促進いたしました。

4ポツ目をご覧ください。業務改善助成金の申請期限が、賃金引上げ計画を立てて申請される方につきましては3月31日まで延長されることになりましたので、当労働局のホームページで周知いたしますとともに、周知用のリーフレットを当局、労働基準監督署、各ハローワークにおいて配布しているところでございます。

6ページをご覧ください。

賃金引上げに向け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、その情報も併せて提供いたしまして、事業主に賃金引上げの検討に係ります働きかけを行いました。このような監督署におけます賃金引上げに係る働きかけの実施件数につきましては、1月末現在でご覧の710件となっている状況でございます。

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ました生産性向上に取り組む企業への支援でございますが、1ポツ目でございますように、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相談窓口におきまして、生産性向上に取り組む事業主への支援を実施いたしました。

さらに、業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金、こちら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状況でございます。1月末現在の助成金の申請件数でございますが、ご覧のとおりで、業務改善助成金につきましては257件で、昨年の同期比に比べますと約2.9倍ということで非常に増えている状況でございます。働き方推進支援助成金の申請件数につきましてはご覧のように73件で、前年同期91件に比べて減少している状況でございます。

続きまして、8ページをご覧いただきたいと思っております。

1ポツ目のほうでございますように、香川県の最低賃金の改正につきましては、審議を経まして8月7日に全会一致で40円の引上げの918円に改正すべきとの答申を踏まえまして改正決定いたしまして、10月1日に発効されました。

2ポツ目をご覧いただきますように、特定最低賃金の改正につきましては、4業種のうち機械、船舶、電気につきましては審議を経まして11月2日までに各専門部会で全会一致の答申が得られまして、機械は時間額1,040円、電気は時間額982円で12月15日から、船舶につきましては時間額が1,041円で1月3日から発効している状況でございます。なお、冷食につきましては、改正諮問がございませんでして、昨年度と同様に香川県の最低賃金が適用されている状況でございます。

続きまして、3ポツ目をご覧ください。改正されました最低賃金につきましては、当労働局のホームページへの掲載はもとより、香川県、県内の市や町及び各種団体など344の機関、団体等にポスターなどを送付いたしまして周知依頼を行っている状況でございます。また、最低賃金の減額特例許可事業場等の個別の704事業場に最低賃金のリーフレットや業務改善助成金のリーフレットを併せて送付を行いまして周知を行っている状況でござ

ございます。改正されました特定最低賃金につきましても、労働局ホームページへの掲載はもとより、県や県内の市や町、各種団体のほうにも同じく周知を行っている状況でございます。

9ページをご覧ください。

1つ目のポツのところでございますように、周知広報を行いました結果、県と6つの市と町のホームページに掲載をしていただいたほか、香川県と香川県内の全17市と町の広報紙に掲載、または掲載予定となっている状況でございます。このほかにもご覧のとおり掲載をいただきますとともに、香川県経営者協会の会報の10月号に最低賃金の記事を掲載していただきまして、同協会より会員200社に対しまして最低賃金のリーフレットの送付のご協力をしていただきました。特定最低賃金につきましては、県や4つの市と町のホームページに掲載されたほか、4つの市と町の広報紙に掲載または掲載予定となっております。

続きまして、ページが飛びまして11ページをお開きいただきたいと思います。

賃上げの原資確保に向けた取組状況でございます。

1ポツから3ポツ目のところをご覧くださいと思います。賃上げの原資確保のためには価格転嫁が重要でございます。上半期に締結しました価格転嫁の円滑化に関する協定に基づきまして、県庁のホームページの周知を行っている状況でございます。

4ポツ目をご覧くださいと思います。監督指導におきまして賃金引上げの検討に係る働きかけを行った際、賃上げの意向を持たない事業情報を把握した場合には、その背景として下請たたきが存在しないかを確認するため、確認シートを配付いたしまして記入してもらったものを回収しております。確認シートは、1月末現在で本年度174枚を配付いたしました。賃上げの働きかけをした際におけます確認シートの配付割合は、令和2年度は約3割から令和5年度は約25%と微減しておりまして、賃上げの意向である事業場が微増傾向でございます。

○大森職業安定部長 続きまして、資料12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いたします。

まずは職業訓練の推進等についてとなります。

資料、3ポツ目をご覧ください。職業訓練の推進に向けては、今年度、訓練効果の把握検証を目的としまして、地域の関係機関で構成されます香川地域職業能力開発協議会の下部組織であるワーキンググループにおいて、訓練実施機関、訓練修了者、あと修了者を採

用した企業にヒアリングを実施いたしました。このヒアリングにて得た修了者や企業の声などにつきましては、県内の訓練実施機関にも情報提供しまして、訓練カリキュラムの改善等について検討依頼を行いました。

また、ハロートレーニング全体については、積極的な周知広報の展開、そしてハローワーク職員を対象とした訓練施設見学会の開催による理解促進に努めた結果、一番下の表にあるとおり、訓練受講者数、定員充足率、それぞれ若干の微減、微増はありますけれども、おおむね昨年度と同水準の実績となっております。来年度についても、関係機関と連携しまして取組を進めていくことで、地域のニーズに対応した職業訓練の実施、運用に努めていきたいと考えております。

続いて、資料13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です。

第1回の場合でもご説明させていただいたとおり、令和5年度より労働者等のキャリア形成や学び直しを支援するため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。下半期についても、当該センターの利用促進に向けまして、ハローワークの利用者等に対して連携した周知広報に取り組んだ結果、令和5年度においては合計161件の相談件数、621件のジョブ・カード作成につなげることができました。

なお、令和6年度については、本事業をさらに発展させた形として県内にキャリア形成リスキリング支援センターを設置するとともに、県内の各ハローワークにおいても相談コーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントの常駐、巡回による相談支援を行っていくことで労働者のキャリア形成やリスキリングに係る支援を推進していくこととしております。

続きまして、14ページ目をご覧ください。

デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援についてです。

デジタル分野における訓練については、新設コースを2つ開講するなど、訓練コースの拡充に取り組んだ結果、デジタル分野における職業訓練実績については、令和6年1月末現在で、表にありますとおり、定員数、受講者数ともに前年を上回っている状況となっております。加えまして、デジタル分野の訓練受講機会を確保するため、県外の訓練施設が行うeラーニングコース等の周知、受講あっせんにも取り組んでまいりました。

さらに、在職者に向けた支援については、15ページ目をご覧ください。

雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に訓練期間中の賃金や経費を助成する人材開発支援助成金というものがございますけども、こちらの活用促進にも取り組んでまいりました。その結果として、本助成金のうち特にデジタル分野に活用可能なコースである2つのコースの実績を表に書かせていただいておりますけれども、それぞれの計画認定件数として、人への投資促進コースについては12件、事業展開等リスクリング支援コースについては47件という状況となっております。

続きまして、資料17ページ目をご覧ください。

雇用関係助成金のさらなる活用勧奨についてとなります。

上半期に引き続きまして、助成金センターやハローワークによる周知のほか、労働局長等をはじめとして労働局の幹部職員が各経済団体様等を訪問させていただきまして、傘下企業等への周知を依頼するなど積極的な周知、活用勧奨に取り組んでまいりました。そのほか、先ほど少しご説明させていただきましたけれども、本年10月より年収の壁への対応として新たに創設されましたキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについては、記者発表を行いまして広域的な周知を図るとともに、局の幹部職員が直接企業を訪問して活用勧奨を行うなど、取組を実施してまいりました。引き続き、こうした取組を通じて助成金ニーズのある企業に対して適切に情報を届けていくことで企業の人材確保や処遇改善等を支援していきたいと考えております。

次に、22ページ目をご覧ください。

こちら、4番として、安心して挑戦できる労働市場の創造の賃金上昇を伴う労働移動の支援としての求人充足サービスの強化についてとなります。

現在の香川県の雇用情勢については、参考資料No.9にも掲載しておりますけれども、令和6年1月末現在で有効求人倍率は1.37倍となっております。物価上昇等の影響によりまして直近少し持ち直しの動きに弱さは見られるものの、1.37倍という数字自体は全国でも第12位ということで、依然として全国に比して高い水準を維持しております。このことから、多くの県内企業においては人手不足が続いており、求人の充足に向けた支援を進める必要性というのは依然として高まっているという状況です。

そのため、下半期についても、上半期と同様、ハローワークの重点事項として資料に掲載させていただいているような各種求人充足に向けた取組を実施していくことで、結果として令和6年1月末時点では、掲載させていただいているとおり、県内全体では1万

1,622件の充足につなげることができているという形となっております。令和6年度においても人手不足の状況は続いていくと思われまますので、我々としても引き続き充足支援を重点事項と捉えまして、企業の人材確保に向けた支援に取り組んでいきたいと考えております。

続いて、資料24ページ目をご覧ください。

こちらは雇用対策協定による地方自治体との連携についてとなります。

第1回の審議会でもご説明させていただいたとおり、県内、香川県、観音寺市、三豊市との連携については、それぞれ雇用対策協定に基づく事業計画を策定しまして、各種雇用対策を共同で実施してまいりました。加えまして本年は、令和6年2月に新たに東かがわ市とも雇用対策協定を締結しまして、令和6年度に向けた事業計画を策定いたしました。

また、次のページ、25ページ目の2ポツ目に記載しております善通寺市とともに実施しているふるさとハローワークについては、12月末時点の実績として、就職率が目標の47.1%に対して48.1%ということで上回っており、就職件数についても234件という形となっております。

加えて、次の26ページには、3ポツ目に記載させていただいておりますけれども、先ほどご説明した観音寺市と三豊市との雇用対策協定に基づく事業の一環として、下半期、11月16日に両市との共催によってU I J ターン就職面談会も実施しました。

来年度についても、これらの取組を引き続き実施していくとともに、他の市町に対しても各種雇用対策を効果的に進められるよう、雇用対策協定の締結に向けた働きかけを実施していく予定となっております。

続いて、資料28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の支援についてとなります。

ハローワークでは下半期についてもオンラインによる支援を周知し、利用の促進につなげる取組を実施してまいりまして、オンラインによる求人申込みが可能な求人者マイページの利用率については令和6年1月末時点で87.3%となっております。また、求職者に対してもオンラインによる職業相談や職業紹介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、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いくことで求職者マイページの利用率の普及に努めて、令和6年1月時点では42.7%という形となっており、こちらの数字については全国でも上

位の数値となっております。

それ以外にも支援という分野でオンラインによる面接練習であったり書類添削等も実施しておりまして、そ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も活用していくことで、オンラインによる支援のニーズが高い求職者層にその施策が伝わるような各種広報にも取り組んでいるという状況となります。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によるきめ細かな支援というものを実施していくなど、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すので、来年度についても引き続き各求職者の状況に合わせた支援や対応を行っていきたいと考えております。

次に、29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。

下半期についても、医療、介護、保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するために、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、関係団体とも連携して人材確保支援を実施してまいりました。その結果、支援対象求人に係る充足数については、表の中頃にありますが、1,091件となっております。昨年度の実績を大きく上回る成果にもつなげていっているという形となります。看護、介護、保育といった社会保障分野でありますとか構造的に入職者が減少傾向にあります建設及び警備、運輸については人手不足感がさらに強まっているという状況でありますので、引き続き業界団体と連携したイベントの開催などをはじめ、充足支援を積極的に実施していくことで人材確保の推進を図っていきたいと考えております。

また、介護、福祉の分野においては、訓練受講者の確保という点についても課題となっております。30ページ目をご覧ください。

こうした課題に対応するため、ハローワーク職員が訓練施設や訓練内容への理解を深め、的確に訓練へ誘導できるよう、ハローワークの職員を対象とした訓練施設見学会を開催いたしました。また、関係機関にも訓練一覧表などを提供して周知依頼を行うとともに、その講座の校舎や授業の様子をインスタグラムに掲載するなど、受講者確保に向けた取組も実施していったという形となります。その結果、介護、障害福祉分野の訓練実績としては、受講者数、充足率ともに、表に掲載してのとおり、前年を上回る状況となっております。

加えまして、訓練受講者の就職支援に当たりましては、求人票を訓練機関に提供すると

ともに、訓練修了の1か月前には職業相談を実施するなど、訓練機関とも連携した就職支援を行っているという状況です。

以上、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 はい、どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆様のほうからご質問、ご意見を頂戴したいと思います。

ご発言の際には挙手をお願いします。遠隔の先生は、挙手あるいは挙手ボタンを押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。

はい、西尾委員、お願いします。

○西尾委員 西尾ですけれども、自前の活動として少し紹介させていただきたいのが最低賃金の周知についてです。連合香川としても改定日当日の朝に県内7つから8つぐらいの駅前でチラシの配布をさせていただいたりとか、あと広報紙にも掲載させていただいております。ちなみにチラシについてはポケットティッシュに折り込んで2,500個から3,000個ほど配らせていただいていますし、機関誌も今3,000部ほどだったと思いますが、そういう中で広報させていただいています。

はい、以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

じゃあ、大熊委員、お願いします。

○大熊委員 大熊です。

29ページのところ、人材確保です。次の30ページのところにも掲載されていますが、昨年、一昨年と比べて定員の充足率が上がったということでもありますけれども、いずれにしてもなかなか募集が充足されない介護、保育、建設、警備、ここら辺の抜本的な改善といえますか、香川だけでできるかはありますけれども、そこを対応、対策しなければなかなか厳しいのではないかと思うのですけれども、現時点で言えるような抜本的な改善策はあるのですか。また、どういうふうにお考えになっているかお聞きしたいと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

いかがですか。

○大森職業安定部長 はい。ご質問ありがとうございます。

抜本的な改善策ということですが、なかなか看護にしても、社会保障関係のところですね、国としての制度があるところで各現場でできる場所というのはどうしても一定程度手の届かないところはあると思いますけれども、我々としては、先ほどご説明させていただいたとおり、まずは目の前の求人者に対してしっかりアプローチをしていくという形で、今年度については、29ページにも掲載させていただいてるとおり、各分野の仕事内容ですとか求人者の情報ですとか、単なる求人票だけではなくて訓練情報のほうも含めて総合的な情報提供と支援を行っていくことで何とか昨年を超えるような実績を出していったというところがありますので、来年についてもここはしっかりと我々としてはやっていきたいなというところが一点と、もう一点はやはり関係団体との連携というのが今後も引き続き重要になってくるのかなと思います。そこは労働局にもまた人材確保分野の職員も配置して関係団体の連携を強めていくということも予定しておりますので、そうしたところも含めて、労働局としてできることというのは来年度もしっかり対策を広げていくところは広げて行って対策に取り込んでいきたいなと考えております。

以上であります。

○栗尾局長 すいません。補足というわけでもないんですけど、特に決まったものが今の段階であるわけではないんですけども、全国的に人口減少、労働力が減ってるという中で、資料にもありますがU I J、ほかの県から来ていただくというのも手ではありますが、全体のキャパとして可能ではないという中で、決まったものではないんですけど、今働いていらっしゃる方に働くということに目を向けていただくということも必要になるのではないかなと。そういった取組も、なかなか具体的にどういったものとはないんですけども、そういった取組も進めていければいいなというところは考えているところでございます。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、上田委員、お願いします。

○上田委員 はい、上田です。

26ページの今も局長がおっしゃったU I Jターンの就職面談ですけども、面談会を実施されたということですが、ここに面談会に来られる、相談される方というのはどういった属性の方が多くて、相談の件数だったりとか、相談者の属性とか、就職につながった件数とかっていうのを把握されてたら教えていただきたいんです。質問の背景としては、私

どもも県内の企業なんですけど、なかなか県外出身でこちらに来て就職された方っていうの、もちろんずっと長く勤めてくれてる人もいるんですけど、一定数の人は地元に戻りたいっていう、本人とか家族の都合でここを離れていく方っていうのも一定数いらっしゃるんですけど、居着いてほしいというか、ずっとここでいてくれたらいいなというのが希望なんですけど、ここにこういう面談会とかをして就職に至っているのかどうかとかいうのがちょっと知りたくてご質問します。

○青木会長 逆の立場からですね。香川県から出ていく人たちもいるわけです。そのような関心からのご質問ですが、どういう方々がU I Jターンしているのかということ、情報があればお願いします。

○大森職業安定部長 はい。まず、U I J、この11月16日に実施した実施状況としては、参加された求職者の数としては23名の方にご参加いただきまして、就職件数としては2件という実績となります。あと、求職者の属性については、具体的にはそこまで今現状手元には資料がないんですけども、U I Jターンを希望する方については、例えば地元がこちらであったり、ご両親がこちらにいるからという方が多いという傾向にあります。また特に香川県で言いますと、それ以外にも移住支援として我々がしっかり市町と連携してる取組としては、小豆島のところで26ページ目の左側のところに書かせていただいているオンライン相談会を実施して、オンラインであれば香川以外の方の相談というのも乗ることができますし、局長が先ほどご説明させていただいたとおり、人手不足の中で何とか香川の県内の求職者だけの支援ではなくて、それ以外の県外の支援、求職者の方に支援できるスキームというのを我々としても考えて今実施してるというのが実際の状況という形となります。

○青木会長 ありがとうございます。

○上田委員 ありがとうございます。

○青木会長 そのほか、いかがでしょうか。

それでは、私のほうから一つ伺いたいんですが、12ページの辺りにデジタル人材、DX人材の育成の話がございました。今非常にこのDX人材の育成が様々な産業、全国的にも求められているところです。私は経済学部なんですけど、経済学部の学生にあまり関係ないかなと思っていたんですが、近年IT会社に就職する学生が非常に増えてまして、どういった仕事をしているのかは正確にはつかんでいないんですけど、聞いてみると必ずしも人事、総務とかそういうところではなくて、SEとして経済学部を出て働いている卒業

生も結構いるんですね。実際、IT会社のほうが一体どういう人物、あるいは教育機関や訓練機関に対してどういう訓練、教育を求めているのかということが必ずしも我々も分かっているわけではございませんし、そういう企業側の、使用者側のニーズというものをコミュニケーションを取ってしっかりあぶり出していくような試みというのはどこかでなされているのでしょうか。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、デジタル分野、香川県もそうですし、国全体としても重点分野として今進めてるところなんですけども、やはり多様性に富んでいるといいますか、先生がおっしゃったような部分もありますし、それ以外にもシステム運用の部分での働き方というものもありますし、その企業によってもそうですし、場合によっては地域によってもデジタルのところでは求められるスキルであったり分野というのは少し違うのではないのかなというのも実際我々、業務として取り組んでいるところでも感じているところでございます。ですので、来年度、どういう形かというのはこれからはなりますけれども、デジタルの分野の訓練を修了した方でありますとか、その修了者を採用された企業、あと訓練機関とか実際現場で採用されたり求職活動をしたり訓練を実施したりという方々の現場の声も拾っていきつつ、香川においてどういったニーズがあるのかとか、どういうところが求められているかというのを我々としても探りたいなというところで今検討しているところでございます。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、そろそろ次の説明に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 それでは、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、34ページをご覧くださいと思います。

多様な人材の活躍推進で女性活躍、男性の育児休業等の促進についての進捗状況でございます。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定ですとか、情報公表企業、義務企業に対します取組促進につきましては、関係機関が実施する各種会議の場や説明会、報告徴収の場を捉えまして、資料を配付して周知を図っている状況でございます。行動計画の届出状況は、表にありますように、1月末現在で301人以上については100%、101人から300人以下の企業においては99.4%というふうになっております。未届けとなっている2

社につきましては、本日時点におきましては届出がなされておまして、現在は100%となっておりまして、ご報告申し上げます。順次行動計画の切れ目が参りますので、計画終期が近づく間際になりましたら労働局のほうからきちんとご案内をして、速やかに履行されるように順次取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、同じページの下のところにあります認定制度、えるぼし、プラチナえるぼしにつきましてでございます。こちらの認定制度につきましては、関係団体への広報紙への掲載ですとか各種会議の機会を捉えまして、周知を図っているところでございます。認定制度に興味がある企業様には資料をお渡しして申請勸奨を行いますとともに、今年度におきましては2社えるぼし認定を行っている状況でございます。また、さらなる申請勸奨といたしまして、高松市さんと協力いたしまして双方の認定制度の周知を行うという取組を実施したところでございます。

続きまして、次の35ページをご覧いただきたいと思っております。

同じく女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の履行確保の部分でございます。

301人以上の事業主に対しましては、男女の賃金差異に係ります情報公表が義務化されたところでございます。こちらの公表状況につきましてはご覧の表のとおりで、112社のうち公表企業112社ということで、100%公表していただいているところでございます。

このほか、妊娠等を理由といたします不利益取扱いの禁止につきまして、法違反と思われる情報が寄せられた場合につきましては報告徴収ということで行政指導を行っている状況でございます。引き続き、法違反の疑いがある情報をキャッチした場合につきましては、積極的に報告徴収、行政指導を行うべきこととしております。

続きまして、37ページにお進みいただきたいと思っております。

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

仕事と育児、仕事と介護などの両立ができる環境整備を目的とします育児・介護休業法につきまして、会議やセミナーを利用した周知を行っているところでございます。

労働者の権利侵害を疑われる事案を把握した場合につきましては、こちらにつきましても均等法等と同じように積極的な報告徴収を行っている状況でございます。1月末現在の報告徴収の実施状況につきましては、ご覧のとおり137の事業場に対して実施いたしまして、ご覧の表のとおり法違反の内容につきまして助言を行っているところでございます。

続きまして、38ページをご覧くださいと思います。

次世代育成支援対策の推進についてでございます。次世代育成支援対策推進法に基づきます行動計画の策定状況につきましては、表のとおりでございます。101人から300人以下につきましては99.1%ということで、1月末現在ではなっておりますが、現時点におきましては3社届出いただきまして、100%の履行率となっております。こちらにつきましても、切れ目なく届けていただけるように働きかけを行っていきたいと思っております。

くるみん認定につきましては、令和6年1月末現在で今年度新たに2社認定をしたところでございます。委員としてご参加いただいている石丸さんのほうでも認定をさせていただいたところでございます。プラチナくるみん認定につきましては、1社認定しております。これで県内のくるみん認定企業は52社、うちプラチナくるみんの認定企業は8社という状況になっている状況でございます。

続きまして、39ページをご覧くださいと思います。

認定制度の周知に関しましては、認定企業への認定通知書交付式を安定部と合同で実施するなどの工夫を行いまして、四国新聞への掲載がなされているところでございます。

○大森職業安定部長 次に、40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などを対象としましたハローワーク高松、丸亀に設置しております専門窓口であるマザーズコーナーにおいて、地域の子育て支援拠点や関係機関とも密接に連携して、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を実施してまいりました。

そのほか、子育てで離職した女性の再就職支援を目的とする香川県の新規事業でありますビジネススキルアップ研修についても、下半期も県と連携の上、周知、受講勧奨を行いました。

○澤渡雇用環境・均等室長 続きまして、41ページをご覧くださいと思います。

不妊治療と仕事の両立支援についてでございます。

こちらにつきましては、労働局のホームページのほうで周知を行いますとともに、不妊専門相談センターとして香川県看護協会がございまして、こちらのほうを積極的に周知を行っているところでございます。また、香川産業保健総合支援センターとも連携いたしまして、セミナーに労働局の職員が出向いて参加して、周知を行っているところでござい

ます。さらに、次世代法に基づきます認定を受けた企業が不妊治療と仕事の両立支援に取り組んでいる場合につきまして認定を受けることができるプラス認定につきましても昨年改正されておりますので、このプラス認定について周知も実施しているところでございます。今年度、プラチナくるみんプラスの認定を医療法人五色会さんを1社追加で認定している状況でございます。

続きまして、42ページをお開きいただきたいと思います。

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る特別休暇制度導入等の取組支援についてでございます。

男女雇用機会均等法に基づきます母性健康管理措置につきまして、引き続き周知活動をし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類に移行しましたが、コロナウイルス感染症に基づく母性健康管理措置が終わったからといって母性健康管理措置が終わったわけではございませんので、引き続きコロナを心配して体調管理に問題があると思われる労働者の方が安心して休めるように母性健康管理措置がございまして、こちらにつきましても引き続き周知のほうを行っている状況でございます。

続きまして、43ページをご覧くださいと思います。

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についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法の履行を図るために、11月からは同一労働同一賃金のさらなる遵守の徹底に向けた取組といたしまして、基本給、賞与の差の根拠の説明が不十分な企業につきまして、文書によります点検要請を労働基準部のほうで行いまして、事業主の自主的な点検を促している状況でございます。

また、労働基準監督署との連携によりまして入手した情報を活用いたしまして、ご覧の表のとおり報告徴収のほうを実施している状況でございます。

さらに、各種説明会や関係団体の機関誌等に同一労働同一賃金のほうを掲載することによりまして、広く周知活動を行っている状況でございます。

令和6年1月末現在の実施状況につきましては、ご覧の159事業場に対して報告徴収を行いまして、不合理な待遇差や非正規労働者への待遇の説明等につきまして法違反が認められたものにつきまして助言を行っている状況でございます。助言を行う際には、併せまして助成金の活用や働き方改革支援センターの利用を勧奨いたしまして、同一労働同一賃金の取組を自主的に進めるよう促している状況でございます。働き方改革支援センターの

ほうでは非正規労働者の待遇改善のためのワンストップ相談窓口としてございますので、こちらのほうに積極的に利用を事業者のほうを勧奨いたしまして、センターのほうからコンサルティングを行って、事業主さんの自主的な取組を支援している状況でございます。

なお、無期転換ルールの円滑な運用に向けた取組といたしましては、有期特措法に係る認定制度の周知につきまして、ハローワークの求人説明会等で資料を配付するなど、必要な機会を捉えて実施している状況でございます。

○大森職業安定部長 それでは、資料46ページをご覧ください。

新規学卒者等への就職支援についてとなります。

大卒者の支援策としましては、高松市内の2大学において高松新卒応援ハローワークの職員が定期的な出張相談を行いまして、1月末までに341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や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でありますユースエール認定制度については、1月末までに新たに7社が認定企業となっております。

そのほか、昨年12月には行政機関や教育機関、そして経済団体と共同で香川新卒者等人材確保推進本部連絡会議というものを開催して、新卒者等に対する就職支援策について令和6年度に向けた目標を新たに策定しております。

そのほか、新卒者等への主な支援状況については表にまとめさせていただいております。

続きまして、資料49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となります。

就職氷河期世代の対策につきましては、ハローワークによる支援のほか、就職氷河期世代を正社員として新たに雇用する事業主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、令和6年1月時点で229件の支給申請を受理しております。こちらについては、昨年度を上回る実績という形となっております。

また、50ページをご覧いただければと思いますが、就職氷河期支援については地域若者サポートステーションを通じた支援も実施しております。新規登録者の確保に向けた自治体と連携した出張相談を実施するとともに、ハローワークにおいてもセミナーを開催しております。また、サポステに登録いただいた方に対しては、コミュニケーション能力の向上等の支援を行うとともに、今年度については新たに企業見学ツアーも実施いたしまし

た。

こうした取組の結果、今年度の実績については、新規申込件数が若干減少したものの、相談件数、就職者については前年を上回る状況となっております。就職氷河期への支援につきましては令和6年度末までを集中的に支援していくということになっておりますので、来年度についても引き続きこうした支援、取組を実施していきたいと考えております。

続いて、53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。

下半期についても、シニア世代のための相談窓口であります生涯現役支援窓口を中心に就職支援を実施しまして、結果、就職件数としては令和6年1月末時点で617件となっております。足元の状況を見ますと、引き続き高年齢層の求職者が増加傾向にありますので、そうした方々に向けた支援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実施していくとともに、関係機関とも連携して個々のニーズに合った取組を実施していきたいと考えております。

続きまして、資料55ページをご覧ください。

障害者の就労支援についてとなります。

令和5年の県内民間企業に雇用されてる障害者の実雇用率については、前年比で言いますと0.03ポイント上昇して2.19%ということで、5年連続で前年を上回るという状況で推移しておりますけれども、全国平均であります2.33%に比べると依然として低い状況という形となっております。また、障害者の法定雇用率については、令和6年度から現状の2.3%から2.5%、令和8年7月からは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ところも必要となっております。

そのため、今年度については、県内の障害者雇用の全体的な底上げを期しまして、労働局と県庁の職員が一緒になりまして管内の500人以上規模の企業を個別に訪問させていただいて、障害者雇用のさらなる促進に向けた助言等を行いました。

加えて11月には、法定雇用率未達成企業などに対しまして、障害者雇用に積極的な企業の事例発表でありますとか意見交換などを行うワークショップを香川障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターとともに共催で実施をいたしました。

そのほか56ページに記載させていただいてるとおり、障害者を支援する関係機関とも連携して取り組む企業向けチーム支援でありますとか、あとは増加している精神障害の方を

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。

また、資料2ポツ目に記載のとおり、法律に基づいて障害者の雇用の促進や安定に関する取組などが優良な中小企業を認定するものにす認定制度というものがございますけれども、こちらについて今年度、企業に対して取得勸奨を積極的に我々としても行いまして、新たに1月末時点で4社を認定することができております。

障害者雇用については、法律上の義務であるということはもちろんでございますけれども、障害者の方々が働きやすい環境を整備して雇用を促進していくということは、ひいては誰もが働きやすい環境の整備、そして多様な人材の活躍促進、企業の魅力向上に資するものと思いますので、我々としても引き続き雇用促進に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

次に、資料62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となります。

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、日頃から大学等と連携して、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も1名配置して、外国人求職者の職業相談支援を行っております。

加えまして、次のページ、63ページ目の2ポツ目以降ですね。事業所に対しても外国人労働者の雇用管理改善に向けた助言や指導など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サイトの外国人労働者の人事労務支援ツールの周知や活用などによりまして、雇用管理改善に取り組むような事業主への支援というものを実施しております。

県内の人手不足の状況から、今後も外国人雇用というところも増加が見込まれる中、適正な雇用管理というところの確保を図っていくために、来年度においてもこうした必要な支援や対策というものを進めていきたいと考えております。

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 はい。ありがとうございました。

それでは、委員の皆様からご質問、ご意見等を自由にいただきたいと思います。いかがでしょうか。

それでは、上田委員、お願いします。

○上田委員 34ページで説明いただきましたえらぼしですけど、私、前回もこの項目については質問をさせていただいたと思いますけど、今の認定状況ですけど、たしか前回聞いたときに香川県の状況って全国で真ん中ぐらいの位置にあるというようなことを答えていただいたかと思います。そのときに私から希望というか申し上げたのが、こういうのは目標値を設定して計画的に増やしていくような取組が必要じゃないかなということ意見を申し上げました。そのときと、前回とこの認定状況は多分数字は変わってないんじゃないかと思うんですけど、えらぼし、私もちょっと事前に勉強してきたんですけど、これ結構認定をもらうのが難しいというか、厳しい条件が課されてるように思いました。特にどの項目が認定に当たって難しいのかなっていうのが、私は素人目を見たときに思ったのは管理職比率なんかが一番難しいポイントなのかなというふうに感じたんですけど、それ以外の項目、5つぐらい項目があったと思いますけど、どこが難しくって認定になかなか至らないのかっていうのと、あとそれを実際に各企業が認定に至るよう改善を促すような取組というのは何かされていたら教えてほしいなと思ってご質問させていただきます。

○青木会長 はい、ありがとうございます。その認定を増やすための努力というか、その要件を超えさせるための努力について、いかがでしょうか。

○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。

おっしゃるように管理職比率のところは結構厳しいというところで、認定に係るご相談もかなりえらぼしに関しても非常に増えておりまして、ここの部分について計算をしてみたところ、達成しないとかクリアしないというところでやはり取れないというところもございますが、このほかにも残業の部分がございます。ここの部分も、項目全てについて満たさないといけないというわけではないんですけども、基準を満たさない項目については2年連続状況が改善していることというところが認定の条件としてございます。ここの2年連続改善しているかというところの部分で引っかかって認定に至らない企業さんというのも現実ございます。ですので、こういったご相談があったときには、そのクリアしない項目につきまして、ここをこうすれば達成できますよということで、ご相談があった企業さんに関しましては積極的に改善をするように促しを行っている状況でございます。

以上でございます。

○上田委員 すいません。労働時間のこととその管理職のところ、比率のところ特に認

定の壁になってるっていうことなんですか。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。そのとおりでございます。

○上田委員 そういことですね。自分が働いてる環境とかを考えてみても、恐らくそうだろうというのは想像は確かにつきます。各社努力してないことはないと思うんですけど、この認定を受けることで、やはり仕事を探してる人からのこの会社に入りたいなっていうような一つのアドバンテージにもなるかと思うので、もっともっとえるぼし認定がされる企業が県内で増えていくように、また今後も企業のご指導をよろしくお願いします。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。引き続き取組を進めていきたいと思ひます。

○青木会長 ありがとうございます。

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 高齢者雇用の関係で前回もお話したと思いますが、意見を言わせていただきます。この生涯現役というのは非常に美しい言葉でうち出されとるようになりますけども、人手不足を何とか補いたいという国の方針が根底にはあると思ひていまして、人にもよりますが65歳を過ぎたら体も心も、しんどいな、でも働かなければ食うていけないという現実があるんだろうと思ひます。たまに、ファストフード店に行くと、もう必死で不慣れなタッチパネルみたいなんをタッチして走り回っている姿を見よつたら、私もしんどくなるし、そこまで仕事をせんかったら生活できんのが根本的におかしいんでないかと私は思ひているんで、その辺も含め改めて国の政策についてのご意見を伺いたいと思ひます。

もう一つ、障害者雇用の関係で、労働局と県の担当部局とで500人以上の企業を訪問ということでありました。対象事業所がどれぐらいあつて、訪問が何社ぐらい済んで、どんな反応であつたかを教えていただければ思ひます。これも本当に社会として支え合つていくということが根本原理なんだろうと思ひます。

○青木会長 はい、ありがとうございます。

1つ目の質問は難しい質問ですね。社会保障の問題でもあり、高齢者の働く現場での対応の問題でもありますし。

はい、いかがでしょうか。

○大森職業安定部長 はい。ご質問ありがとうございます。

高齢者雇用と障害者雇用のところをそれぞれご質問いただきましたけれども、高齢者雇用のところ、確かにそういうお声もあるかと思えます。ただ、我々労働行政としては、働きたい高齢者の方がいらっしゃって、支援を求める方にその方に合った仕事をマッチングさせていくというところが重要になるのかなと思うので、我々の立場からすると、働きたい高齢者の方にはそのニーズに合った、フルタイムであったりパートタイムだったり、場合によってはシルバーのところとも連携していったりというようなことを適切にマッチングしていくということに尽きるのかなと考えております。

もう一点、障害者雇用のところですね。500人以上の企業、実は対象となる全企業を回らせていただきまして、43社回らせていただきました。お声としてはやはり様々というところが実態ではあるんですけども、障害者雇用を進めたいけれどもこういうところに壁があるとか、こういうところが困難だという声を様々ないただきましたので、それに合わせて、例えば障害者職業センターを案内してその支援につなげたりとか、なかぼつセンターでの支援につなげていったりとか、関係機関との連携というところがやはり重要になるのかなと思うので、企業訪問に行った際には単なる働きかけとかお願いするだけではなくて、ハローワークの支援は当然ですけども、それ以外にもその関係機関の支援を含めてご説明して、あとは我々がやってるような助成金とかそうしたところも含めてご説明して働きかけを行ったという形となります。

今後についても、先ほど申し上げたように雇用率が今後さらなる引上げが予定されておりますし、まだ全国平均には届いてないという状況ですので、我々としてもしっかり個別の企業に対して支援をしていきたいと考えております。

以上となります。

○大熊委員 ちなみに43社しかないんや少ないなと思いました。で、そのうち障害者雇用の法定雇用率をクリアしているのは何社ぐらいか言えるんですか。

○大森職業安定部長 少しお待ちください。すいません。個別の企業の話というわけではなくて統計という形になりますけれども、令和5年6月1日現在の障害者雇用率の実雇用率を公表させていただいているのですが、そこで企業規模別の状況も公表しております、500人から1,000人未満での達成企業割合というのは今現在香川では52%で、1,000人以上に対しては47.6%というような状況となっております。こちら、実は全国平均で見ますと、500人から1,000人未満が52.4、そして1,000人以上が67.5というところで、ここの500人以上のところは実は全国平均よりも若干達成割合としては低いという状況になって

いると。これは昨年と同じ状況なんですけども、そういうこともありまして、我々として今年度、500人以上の企業の大企業に県庁と一緒に訪問して、今のこういったお話もまさにさせていただきまして、官民一緒になって障害者雇用を進めていきたいと思いますという形で働きかけを行わせていただきました。よろしいでしょうか。

○青木会長 はい。それでは、また最後に時間を取りますので、続きの説明に移りたいと思います。

それでは、事務局よりよろしく願いいたします。

○神田労働基準部長 はい。では、6の多様な選択を力強く支える環境整備とその後の労働保険適用徴収業務の適正な運営について説明させていただきます。

申し遅れました。労働基準部長の神田でございます。よろしく願いいたします。

では、まず66ページからということになりますが、66ページはテレワークの導入促進というところで、次のページの67ページですね。67ページをご覧ください。

67ページ、②のフリーランスと発注者との契約トラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援等というところです。

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て、今年の秋頃に法施行となるという予定になっております。この法律に関してですが、所管につきましては、取引の適正化に係る規定につきましては主として公正取引委員会や中企庁、中小企業庁が所管しておりまして、厚生労働省におきましては就業環境の整備に係る規定について所管することとなっております。当面労働局といたしましては、この法律の周知に取り組みつつ、実際にフリーランスの方から取引上のトラブル等の相談があった場合には、フリーランスとして安心して働ける環境整備をするためのガイドラインに基づく説明や適切な相談窓口の案内ということをすることになっております。

しかしながら、フリーランスを装った契約であっても実態として労働者と認められる場合には、労働基準監督署において労働基準関係法令に基づき処理することになります。

67ページの右のほうの下の2ポツ目の下の表になっておりますが、本年度、フリーランスとか請負という形で扱われているが、実際には労働者じゃないかというような感じで監督署に相談が寄せられて、申告や相談が寄せられ、それで事案で調査を行った件数が4件ということになりました。そのうち労働者性が認められたものは1件あったといった状況でございます。今後も同様の相談が寄せられた場合には、実情を丁寧に聞き取り、対応していきたいというふうに考えております。

続きまして、少し進みまして69ページです。

69ページの(2)安全で健康に働くことができる環境づくりというところで①の長時間労働抑制についての取組についてご紹介いたします。

こちらの69ページの左のほうにある写真でございます。こちらは、令和5年10月19日に香川働き方改革推進会議を開催いたしまして、全員参加による働き過ぎのない香川県を目指して、香川働き方改革共同宣言を行いました。労使団体のトップや香川県知事もご出席いただきまして、取引先の事業者などに長時間労働が生じさせないよう、産業界における商慣行の見直しや県民の協力などを促していくことを確認いたしました。当日の様子はテレビ局や新聞社など合わせて12の報道機関により報道されまして、県内の働き過ぎ防止に向けた機運の醸成に大きく寄与したものではないかというふうに考えております。

続きまして、次のページ、70ページになります。

安全で健康に働くことができる環境づくりの長時間労働の抑制に続きましてですが、年次有給休暇の取得促進についてでございます。例年10月は年次有給休暇取得促進月間と位置づけられているところから、月間に先立ちまして周知用のポスター及びリーフレットを行政機関及び各種事業者団体等へ送付するほか、ホームページや機関誌への掲載などを行いまして、取得促進に向けた周知に努めております。なお、年次有給休暇の取得促進の取組については定期的に行っておりまして、春の取得促進に向けて、2月にもこのような送付を行っているといったところでございます。

参考ですが、先日発表のありました令和5年の就労条件総合調査の結果によりますと、年次有給休暇の取得率は、こちら、資料には書いておりませんが、令和4年、2022年の1年間に労働者が取得した日数の全国の平均が10.9日ということで、取得率は62.1%となっておりまして、こちらは昭和59年以来過去最高となっております。なお、香川の取得率については56.5%となっております。

続きまして、次のページです。71ページに行ってくださいまして、長時間労働の抑制に絡む取組が続きます。

こちらはイの時間外労働の上限規制時期適用猶予事業や業種への労働時間短縮に向けた取組支援ということでございますが、右ページの右のほうの2ポツ目ですね。令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されます建設業、自動車運転者、医師につきまして、表のとおり、下半期に説明会10回開催いたしました。もう来月からこれは適用が開始されるということになっておりますが、説明会は来年度も引き続き開催する予定となっ

ており、内容は必要に応じて具体的な取組事例を交えるなど、さらなる周知を図ってまいりたいと考えております。

そして、こちらのページの3ポツ目と4ポツ目でございますが、これらの業種に対する労働時間の縮減には、自動車運転者の場合であれば荷主、建設工事であれば発注者、そして消費者等の協力も不可欠となっております。2月には、こちらに書いてありますとおり、関係行政機関と連携いたしまして荷主企業向け説明会や公共工事担当者向けの説明会も実施しているところでございます。

続きまして、次のページに行ってくださいまして、右のページのこの2ポツ目の④のところでございますが、こちらはトラックドライバーの荷待ち防止のために、関係事業主団体や県内外の荷主企業計900社に対しまして局長名による荷待ち防止文書要請を行っておりますので、これもご紹介させていただきます。

続きまして、またちょっと進んでいただきまして、74ページに行っていただければというふうに思います。

74ページ、引き続き長時間労働の抑制に向けた取組というところでございますが、こちらは監督指導の徹底等というところでございます。

1ポツ目ですが、労働基準監督署による監督指導におきましては、本年度も長時間労働の抑制を重点事項として実施しております。こちらにあります表のとおり、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導につきましては、本年度これまで90件行っているといった状況でございます。

次の2ポツ目でございます。11月の過労死等防止啓発月間に合わせまして、過重労働解消キャンペーンを実施してるところでございます。左の写真のとおりでございますが、労働局長のベストプラクティス企業訪問を実施しまして、こちらは東かがわ市の帝國製薬株式会社様に伺いまして、同社が取り組んでおられます荷主としてトラックドライバーの長時間労働の削減対策につきまして、香川運輸支局、四国経済産業局の方とともに視察をしてまいりました。この日の模様は多数の報道機関に取り上げていただきまして、長時間労働の削減に向けた機運醸成に大いに寄与できたものではないかというふうに考えております。

このほか、長時間労働の削減に向けた取組が実施されますよう、県内の労使団体等に対しまして文書要請も行いました。

以上が大体長時間労働の抑制に向けた取組になります。

その次ページからまた監督指導の実績などがありますが、ちょっと飛ばさせていただきますして、次が81ページまで飛んでいただければと思います。

こちらから安全で健康に働くことができる職場環境づくりのうち、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取組になります。

令和5年度より開始しました第14次労働災害防止計画に基づきまして、こちら8つの重点事項に基づきまして取組を進めているといったところでございます。

また進んでいただきまして、83ページになります。

この中で労働者の作業行動に起因する労働災害の防止対策の推進というところを少し説明させていただきます。

83ページの右下の表でございます。近年の労働災害発生状況を見ますと、転倒によるものが全体の25%程度、そして重い荷物を持ち上げようとしたときに発生する腰痛などの動作の反動、無理な動作によるものが全体の12%程度を占めている状況でございます。これらの災害は、施設や機械というよりは働く方の行動に起因する災害と言われ、行動災害というふうな言い方で言われております。また、これらは業種を問わずに発生するものでございますので、災害発生防止を行うには、事業者の方のみならず、働く人皆に対して幅広く呼びかける必要がございます。このため、このページ左側に写真を載せておりますが、岡山労働局と共同事業によりましてテレビCMを作成しまして、業種を問わない幅広い啓発活動を実施したものです。なお、当該CMの動画につきましては当局ホームページの注目情報というコーナーにもアップしておりますので、またご覧になっていただければ幸いです。

続きまして、85ページのほうに進んでいただければと思います。

85ページですね。業種別の労働災害防止対策の推進のところ、この右側に労働災害発生状況につきまして載せております。左側が令和4年で、令和5年が右側ですが、こちらが1月末現在の速報値ということでご覧になってください。

こちらの合計のところを見ていただきますと、令和4年の死傷者数の合計が1,997名で、令和5年につきましては合計で1,571名というふうになっておりますが、これだけを見ると死傷者数がちょっと減っているように見えるんですが、新型コロナウイルス感染症によるものを見ますと、令和4年のほうが非常に多くなっておりまして、令和5年度のほうが少なくなっています。それで、コロナ以外というところを見ていただくと、コロナを抜いた分になるんですけど、そうすると死傷者数は令和4年が1,118人に対して令和5

年が1,156人ということで、プラス38件の増加というふうになっております。

一方、この欄の括弧のところですが、これがそのうち死亡者数ということになります。こちらにつきましては、令和4年が6名であったところを令和5年は4名ということで、2名の減少ということになっております。

次のページ、86ページに昨年発生いたしました死亡災害の一覧をおつけしております。この4名という数は、統計を取り始めた昭和二十七年以来最少の数値ということで、一番過去最少の数となったんですけども、実は今年に入りましてから、既に1月と2月で4件の死亡災害が発生しておりまして、既に昨年に並んでしまっているということでございますので、昨年過去最少を記録したからといって、安心できる状況じゃないというふうに考えております。

続きまして、またちょっと進んでいただきまして、90ページをご覧ください。

90ページですね。石綿暴露対策の徹底の部分で、右側の90ページの2ポツ目をご覧ください。上半期に引き続きまして、建設リサイクル法に基づくパトロールを10月に61現場実施しました。また、個別指導等による現場の指導を行うとともに、建物解体等につきましては事前調査が必要であること、同調査を行うには資格が必要になることにつきまして、各種説明会等におきまして幅広く周知を行いました。今後も解体工事は行われますので、引き続き事前調査の実施等の関係法令の遵守に周知を図ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、93ページに進んでいただきまして、労災保険給付の状況について簡単に説明いたします。

93ページになります。労災保険給付につきましては、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。この93ページのほうにここ数年の労災請求件数のほうのまとめた表をつけさせていただいております。特に見ていただきたいのが、やはり精神障害というところでございます。精神障害につきましては、2年、3年、4年と増加傾向にあったんですが、その傾向は今も続いておりまして、令和5年は1月末現在で既に15件の精神障害に係る請求が出ているといったところでございます。また、一方、新型コロナウイルス感染症につきましては、令和4年に非常に増えましたが、令和5年は少し減っているといった状況でございます。引き続き迅速かつ適切な処理に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、94ページになります。

こちら、⑤の総合的なハラスメント対策の推進というところでございます。

ハラスメント等に関する雇用管理上の防止義務につきましては、労働施策総合推進法のほうに定められているものでございますが、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6年1月末現在で報告徴収の実施件数は、108の事業場に対し実施しまして、ハラスメント防止や望ましい取組等について助言し、ハラスメント対策の履行確保を図っております。また、12月のハラスメント撲滅月間には集中的な周知広報を行うなど、カスタマーハラスメント、就活ハラスメント等を含めたハラスメントに対する対策等を推進するために、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して周知を行いました。このほか、企業訪問時や説明会、大学での講義等の場も活用し、周知を図ってまいりました。

次のページに参りまして、95ページでございます。

ここから労働保険適用徴収業務の適正な運営ということになります。

(1)労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減の部分でございます。

労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平性の観点から、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まして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の促進を図りました。また、各事業場に労働保険加入の必要性をご理解いただくために、労働局ホームページや機関誌への掲載、県内の地方公共団体や年金事務所、各種事業主団体にご協力いただきまして周知用のリーフレットを配布し、周知啓発に努めました。

香川労働局としましては、労働保険が未加入である可能性がある事業場を対象に毎年加入状況調査を行っておりまして、今年度も昨年度と同様の1,040件の調査を行うことを目標件数としております。令和6年1月末現在1月末までに調査を行った件数は962件となっております。例年、年度の前半は年度更新手続を円滑に行えるようにすることを優先しまして、年度後半に調査を本格化させているところでございますが、今年度内においても昨年度と同様、計画件数の目標達成に向けて積極的に調査を進めておりまして、1事業場でも多く労働保険の成立が実現されるよう努めております。

続きまして、96ページでございます。

②の収納未済歳入額の縮減でございます。こちら、着実な縮減を図るために、100万円

以上の高額滞納事業場や直近2年で80%以上の保険料を滞納している事業場を重点事業場として滞納整理を実施しました。さらに、時効により収納ができなくなることを防ぐために毎月消滅時効時期を確認いたしまして、債務承認や一部納付手続など、時効の中断措置を講じております。今年度、令和6年1月末までに滞納整理により領収した件数及び金額は計195件、約700万円となっております。昨年同時期よりも件数、金額とも少ない状況になっておりますが、口座振替納付制度の利用促進に関する周知を行って、収納率の向上を図るなど、収納未済歳入額の縮減に向けて取組を進めてまいりたいと考えております。

最後、97ページでございます。

電子申請の利用促進についてでございます。

電子申請の利用促進につきまして、年度更新受付会場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た事業場に電子申請の操作方法を分かりやすく整理した資料を送付し、利用促進に努めております。このような対応の結果、今年度電子申請が行われた年度更新手続は3,072件と、昨年の件数と比較して15%増加したところでございます。電子申請による手続は、来場を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資するものでありますので、引き続き周知を図り、利用促進に努めてまいります。

説明は以上となります。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご質問、ご意見をいただきたいと思っております。

いかがでしょうか。

それでは、上田委員、お願いします。

○上田委員 2点ありまして、まず年次有給休暇のところでは香川県の取得率が56%ぐらいというようなご説明があったかと思っております。うちのタダノなんですけど、今毎年有休の取得目標というのを掲げていて、現在年間17日の取得を目標というのを数年前から掲げていて、昨年この目標を達成することができて、今17日をちょっと超えるような平均値まで上げてきています。なかなか難しい目標かなと思うんですけども、県内の各企業さんは人手不足の中、難しいかと思っておりますけども、さらに有休取得を上げていただければというようにまたご指導をいただけたらと思っております。時間外労働とかも絡んでくる問題だと思っておりますが、もっともっと数字を上げていけるようにご指導いただけたらと思っております。

もう一点なんですけど、セクハラは出なかったんですか、パワハラでしたっけ。ハラスメントのところをご説明いただいたんですけど、最近すごくセクハラ、パワハラに対する意識はすごく高くなってるなというのを、以前に比べて高くなってるっていうのを自分が働いている中で感じます。まだなくなっているとは思いますが、引き続き指導はしていただきたいんですけども、一方で最近ちょっと感じるのが、職場に女性が増えたことで、こういうことを女性に言ったらセクハラになるんじゃないかっていうのを必要以上に気にし過ぎて男性が増えているのを最近私は身近ですごく感じています。ここでお願いするような話ではないかもしれないですけど、パワハラもそうなんですけど、これ以上言ったらハラスメントで自分が訴えられるんじゃないかっていうのをみんながびくびくしているようなところも最近ちょっとあって、言いたいことも言えないみたいなそういう雰囲気も職場で感じる場所があります。別に普通に話してくれたらいいのに、女の人にこんなことを言うたらいかんのちゃうかなみたいなのを気にし過ぎてる人がいるように感じて、女性の立場からするともうちょっとフランクに話してもらえるといいなって感じる場面もあつたりするので、セクハラ駄目、パワハラ駄目というのはもちろん進めてはいかないといけないんですけど、それを進めることでまともに話ができなくなるみたいな弊害が起きている場面があるなというのをちょっと最近感じてるところです。

はい。以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

有給休暇の取得のさらなる後押しということと適切なコミュニケーションというんですかね、そういうことについて、何かもしお考えがあればお願いします。

○澤渡雇用環境・均等室長 年次有給休暇の取得促進に関しましては、私どものコンサルタントのほうで各企業のほうに回りまして、年次有給休暇の取得率が低いところに関しましては取得率を上げるようにアドバイスを行っているところでございます。引き続き、こちらにつきましても、働き方、休み方の両方の面から事業者のほうに促しをさせていただきたいと思っておりますのでございます。

続きまして、2点目のハラスメントの部分についてでございます。最近やはり人権意識の高まりというところからセクハラ、パワハラに関するその意識の高まりというのは非常に私どもも感じているところでございます。上田委員がおっしゃるように、事業主さんのほうから、これってハラスメントに当たらないのかな、こういうことを言ってハラスメントに当たらないのかなというようなご相談も確かにあるところではございます。例えば妊

娠している労働者に関してのスケジューリングの確認とかについて行うことに関しては、もちろん業務上必要な部分ではございますので、全然ハラスメントに当たりませんし、適切にコミュニケーションを取っていただくということは非常に重要でございます。ただ、人によって受け止め方、個人によってやっぱり差はあるところでございますので、やはりそこはなぜ聞く必要があるのかというところについて十分に、例えば誤解を受けそうだなって思った場合には併せてそこを説明することによって、受け止め手の方からハラスメントと受け取られないように意識することが可能でございますので、この部分について引き続きアドバイス等も行っていきたいと思っております。

ただ、おっしゃるようにフランクに話をしてほしいというのも非常に分かりますし、労使間で円滑なコミュニケーションを取るということは非常に重要でございます。こちらについては、やはり私どもも事業主と接触する場で、労使間の円滑なコミュニケーションを取って、労使の紛争とならないように図っていただくように、引き続き促しを図っていきたいと思っております。

○上田委員 すいません。労使間でっていうことに限定してるわけではなく、本当に同僚同士とかの会話でも、例えば配属された新入社員に対して、女性の新入社員が配属されて先輩の男性社員が仕事の指導をするときとかであっても、すごく悩んでるというか、こんなことを言ったらいかなのちやうかなみたいなのを悩んでる場面とかを見る機会があったりするので、労使っていうよりかは本当に身近な職場の中の同僚同士とかでも結構気にしてる、最近男性がすごく気にしてるなっていうのを、セクハラを気にしてるっていうのを感じるので、仕事に必要な話は普通にできるようになったらいいなというのが希望です。

○青木会長 ありがとうございます。

引き続き、どこまでが、どこからがハラスメントなのかという考え方を周知するということが大事なのかなと思います。

そのほか、いかがでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 なければ、最近フリーランス、個人事業者の保護をどうするのかということとで様々な議論がございますが、今どういう状況になっているのかということについて少しご紹介をいただけないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○神田労働基準部長 はい。フリーランス、個人事業者に関してですが、少し安全衛生関係の動きについて簡単にご紹介させていただきます。

建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、労働安全衛生法の第22条の措置に基づく保護対象につきまして、これは労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者じゃない者も保護する趣旨であるというふうな判断が下りました。労働安全衛生法第22条というのが健康障害を防止するために、例えば粉じんとか、あとは有毒な物質であるとか、そういったものに暴露したりして健康障害にならないようにしなさいよと書かれてるんですけど、ここがまずは労働者に限らず、その場所で働く労働者じゃない者も保護するものですよということで判決をいただいていたものですので、それに基づきまして令和5年4月からその保護対象を見直した形での運用なり省令改正等が行われているということで、これによって、例えば有毒な作業を行う場合は労働者にはその保護具を使用させる義務が事業者にありますよというのと並びに、その場所で働く請負人の人には保護具が必要であることを周知する義務と。使用させる義務というのは直接雇用関係がないのでできないということで、保護具の使用が必要であることを周知する義務が課せられるといったところです。あと、同じ場所にいる労働者以外に対する措置ということで、例えば危険箇所への立入禁止措置といったものについてもちゃんとやらなきゃならないというふうになっているというのが一つでございます。

もう一つが、令和5年10月27日に個人事業者に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会の報告書というものが出されております。この報告書に基づきまして今後ガイドライン等の形でまとめられるということですが、簡単に中身を紹介しますと、大きく論点が3つ出されている中で、その論点の一つとしまして、個人事業者自身あるいは注文者による対策ということで、個人事業者も業務上の災害にあった場合には報告する制度の創設でありますとか、あるいは個人事業者であっても規格を具備しない機械は使ってはいけませんよという使用禁止、あるいは危険有害作業における安全衛生教育の受講の義務づけといった、まず個人事業者自身への対策があるということ。論点2としては事業者による対策ということで、先ほどちょっとご紹介いたしました労働安全衛生法第22条の措置以外にも危険防止措置の関係の規定について、立入禁止等の措置対象に個人事業主も追加していくといった部分。そして、論点3としまして健康管理に関して、定期的な健康診断の受診や事後措置の実施勧奨であるとか、長時間労働とならないよう発注者による期日の設定の配慮といった部分が大きく論点3つですけども、こういったものを踏まえて今後ガイドラインや必要な政省令の改正といったものが行われていくのかなといった状況でございます。

以上でございます。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、続いて説明のほうに移りたいと思います。よろしいでしょうか。

お願いいたします。

○矢野総務部長 はい。続きまして、来年度、令和6年度の香川労働局の労働行政運営方針につきましてご説明をさせていただきます。

申し遅れました。私、香川労働局総務部長の矢野と申します。どうぞよろしくお願いたします。

お手元の資料では資料No.5、2024（令和6）年度労働行政のとりくみと資料No.6、2024（令和6）年度労働行政運営方針が関係する資料となります。

改めてのご説明で申し訳ございませんが、この労働行政運営方針ですが、厚生労働省の労働行政分野担当が来年度どのような業務を実施することを考えているか、広く国民にお示しするものでございます。

労働行政分野に関する支援は、基本は全国どこにいても同じ支援を受けられるようにすべきものであるため、運営方針の骨格は各都道府県労働局共通のものとなりますけれども、一方で雇用情勢、労働事情は地域性があり、課題や重点的に取り組む内容も異なるため、都道府県労働局ごとに地域の実情を踏まえた内容で運営方針を再構築しているところでございます。

本日ご説明いたしますのは、このような考え方に基きまして、香川労働局として現在の県内の状況を踏まえ、県民の皆様方に対しまして来年度どのような業務を実施することを考えているかお示しするために整理したものになります。

なお、資料No.6のほうの詳細版、資料No.5のほうはより広く県民の皆様方に香川労働局の方針をご理解いただけるように、各種取組の現状などを示した指標や支援状況をイメージいただくための画像、QRコードなどを掲載したPR資料となります。時間の関係もあるために資料No.5を中心に説明をさせていただきますが、本日のお集まりいただきました委員の皆様方に内容の妥当性などについてご確認いただいた上で最終的に取りまとめを行いたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

前置きが長くなって誠に恐縮でございますが、それでは内容の説明に入らせていただきます。

資料No.5の表紙をおめくりいただきまして、1ページをご覧くださいと思います。

現下の状況判断とその状況を踏まえどのようなことに取り組んでいくか、方針を整理し

てまとめております。

まず、現状認識としまして、現在県内の多くの産業で人手不足の状況となっており、その対応が喫緊の課題であるとしております。その対応の一つとしまして、個々の企業に働きやすい環境を整備いただき、それを企業の魅力として発信していくことが課題解決につながるものと考えまして、香川労働局では県内の各企業に対して各種支援施策の周知、活用や各種認定制度の取得勸奨に取り組んでいくことにしております。また、賃上げに向けた各種支援策の周知にも取り組んでまいります。

このような考え方にに基づきまして、来年度のスローガンは今年度と同じ「働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために」でございますが、特に重点的に取り組む事項として企業の人材確保に向けた支援と賃金の引上げに向けた支援、この2つを最重点項目と位置づけまして、これらの項目に関する各種取組を積極的に行うことにしたいと考えております。

なお、整理に当たりましては、先ほど申し上げましたとおり全国共通の各支援項目の具体的な内容を踏まえまして、2つの最重点項目のどちらに関連しているか考慮した上で整理をしております。

まず、最重点項目の一つであります企業の人材確保に向けた支援に関する支援策についてご説明いたします。

お手元の資料では該当部分が2ページから17ページにかけてになりますが、全部で5つの大項目で整理をいたしました。

まず、1つ目の項目として、2ページから3ページにかけてになりますが、1、中小企業等に対する人材確保の支援として整理いたしました。香川県では県内のほとんどの企業が中小企業になりますので、まずはハローワークなどを通じて中小企業に対する人材確保支援をしっかりと行っていく必要があると考えております。ここでは特に人手不足が顕著な分野のマッチング支援に力を入れてまいりたいと考えております。

次に、2つ目の項目として、3ページから14ページにかけてになりますが、2、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりとして整理いたしました。ここではさらに6つの項目に分類して整理をしております。

まず、3ページから4ページにかけて、(1)多様な働き方、働き方・休み方改革として、女性の活躍促進や年休取得促進などを整理いたしました。

次に、4ページになりますが、(2)ハラスメント防止対策として、各種ハラスメントの

防止や就活生、カスタマーハラスメントへの対応などを整理いたしました。

次に、5ページから9ページにかけてになりますが、(3)安全で健康に働くことができる環境づくりとして、長時間労働の抑制や労働災害防止への対応などを整理いたしました。

次に、9ページから10ページにかけてになりますが、(4)仕事と育児、介護の両立支援として、男性の育児休暇取得促進や介護及び不妊治療と仕事との両立への対応などを整理いたしました。

次に、11ページから13ページにかけてになりますが、(5)多様な人材の就労、社会参加の促進として、高齢者や障害をお持ちの方、外国人労働者への対応などを整理いたしました。

次に、13ページから14ページになりますが、(6)就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者、新規学卒者の支援として、就職氷河期世代や新規学卒者などへの対応をそれぞれ整理したところでございます。

次に、3つ目の項目としまして、14ページになりますが、3、非正規雇用労働者の処遇改善等として整理いたしました。ここでは、非正規労働者の処遇改善やステップアップ支援、非正規の雇用形態を望まない方に対する正社員化などへの対応を整理しております。

次に、4つ目の項目として、15ページになりますが、4、リスクリングなどへの推進として整理いたしました。ここでは、学び直しや在職中からのキャリア形成、スキルアップなどへの対応を整理しております。

最後に、5つ目の項目として、16ページから17ページになりますが、5、成長分野などへの労働移動の円滑化として整理いたしました。ここでは、成長分野産業への円滑な労働移動や労働市場の見える化、地方公共団体などとの連携などへの対応を整理しております。

以上、最重点項目の一つ、企業の人材確保に向けた支援に関するものとして5つの項目を整理したところでございます。

また、今ご覧いただいております17ページには、企業の認定制度の紹介としてくるみん、えるぼしの認定制度及び認定マークを掲載しております。

次に、もう一つの最重点項目であります賃金の引上げに向けた支援に関する支援策についてご説明いたします。

お手元の資料では18ページから19ページにかけてになりますが、全部で4つの大項目で

整理いたしました。

まず、1つ目の項目として、18ページになりますが、1、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化として整理しております。ここでは、助成金の活用に加えまして、地域の状況や好取組事例などを提供することなどを整理しております。

次に、2つ目の項目としまして、同じ18ページになりますが、2、最低賃金制度の適切な運営として整理しております。ここでは、地方最低賃金審議会の円滑な運営や最低賃金額の周知徹底、履行確保を図ることを整理しております。

次に、3つ目の項目として、19ページになりますが、3、同一労働同一賃金の遵守の徹底として整理しております。ここでは、同一労働同一賃金の履行を確保することは非正規労働者の賃金引上げに資するという考えに基づき、遵守徹底を図ることを整理しております。

最後に4つ目の項目として、同じく19ページになりますが、4、賃上げの原資確保に向けた取組として整理しております。ここでは、県内関係機関と締結した価格転嫁の円滑化に関する協定に基づき、労務費、原材料費、エネルギーコストなどの上昇分を適切に価格転嫁することについての機運醸成、賃上げに向けた環境整備への対応を整理しております。

以上、最重点項目の一つ、賃金引上げに向けた支援に関するものとして4つの項目を整理いたしました。

また、今ご覧いただいております19ページには、企業の認定制度の紹介として、安全衛生優良企業、ユースエール、もにすの認定制度及び認定マークを掲載しております。

以上で資料No.5の説明となります。

なお、時間の関係もあり、資料No.5を使ってご説明いたしましたが、資料No.6は、冒頭でも申し上げましたとおり、運営方針の詳細版となります。内容を詳細にしたものでございますので基本的には資料No.5と項目は一致しておりますが、資料No.5の第2が資料No.6の第3に、資料No.5の第3が資料No.6の第4とリンクしております。

また、資料No.6には、第5の項目として労働保険適用徴収業務の適正な運営を盛り込んでおります。労働保険制度は、労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものでございます。ただし、取組内容自体は全国の労働局と同じものでありますので、取組内容を絞ってお示しする目的で作成し

ましたPR版、資料No.5のことをございます、こちらには盛り込まないこととしております。

最後に、資料No.6のほうが分かりやすい形になっているところをございます、厚生労働省本省から示された行政運営方針には記載がないものの、香川労働局として独自に取り組んでいる事項として記載しているものに黄色のマーカーをつけさせていただきました。該当箇所は3か所ございます。資料No.6をご覧いただければと思いますけども、具体的には8ページの香川働き方改革共同宣言に基づく取組、次に19ページに飛びますが、障害者雇用支援セミナーの開催、次に30ページになりますが、価格転嫁の円滑化に関する協定に基づく取組になります。これらは資料No.5にも、簡単ではございます、1ページ、6ページ、11ページ、17ページにそれぞれ記載や関係する写真を掲載したところをございます。

以上、簡単ではございます、2024（令和6）年度香川労働局行政運営方針の説明となります。委員の皆様方にはこのような内容で問題ないかご審議をお願いできればと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご意見をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

大熊委員、お願します。

○大熊委員 資料6の8ページに香川独自のところで説明をいただいた香川働き方改革共同宣言のことで、これはええことやと思いますけれども、もう少し官民間わず全ての働く職場でみたい、もう少し強く官を意識しとるところをお願したいな思います。私も県庁出身ですけども、知事が働き方改革宣言とこのようにいつも出ていますが、足元のところがさっぱりダメなので、そこはもう少し労働局としても働く人全てが対象であるというところをもっと書き込んでほしいという希望です。

○青木会長 はい、ありがとうございます。

○神田労働基準部長 はい、ありがとうございます。ちょっと管轄の問題等もありますので、広く県民にというような部分で強調できればなと思います、少し考えてみたいと思います。ありがとうございます。

○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。書き方等を変えていただきたいということではないんですが、最近の若い学生、若者を見てますと、就職活動でセミナーですとか合同企業説明会な

どに行かなくなってきたという印象を持ってまして、就活サイトを見て、企業を選んでそこに行く。つまりどこの企業がいいのかなという探索段階が全てもうインターネット上になっていて、対面での場面というのがなくなってきたんですね。企業に行けばそこで対面の面接があるわけですけど、探索段階では全くななくなってきたという印象を持っているんですけど、各種のセミナー、フォーラムを運営している労働局側から見てそのあたりどうかということと、そのことがマッチングということにどういう影響を与えるかなというふうに思っているんですが、何かご意見があれば教えていただけますでしょうか。

○大森職業安定部長 ありがとうございます。

そうですね。確かに最近の傾向を見てますと、そういう動きもあるのかなというふうに思います。そういう意味ではその見つけ方というか、就職活動の動き方というところがまずもって大事になるのかなと思うので、そういった意味でも我々、先ほど5年度を取組でご説明させていただいたとおり、もう待ってるだけではなくて、大学に直接出向いて職業相談をしていくことで、職業紹介の段階ではなくて相談から入って行って、企業の見つけ方だったり自己分析だったり、自分で動いて成功できるような支援というところも大事なかなと思っておりますので、そういったところも力を入れていきたいと、来年度も引き続き力を入れていきたいと思っております。

あと、学生だけではなくてそれ以外の若い方を見ても、特にこれはコロナ禍以降というところもあるとは思いますが、本当にリアルでなくてオンラインを使った求職活動等が増えてきたかなと思いますので、それは多分学生さんだけではなくて一般の求職者の方に対してそういった支援というのは必要なのではと我々としても考えていますので、そうした側面での働きかけといったところを考えていきたいなと思っております。

○青木会長 はい、ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。

はい。それでは、吉野委員、お願いいたします。

○吉野委員 質問というわけではないんですけども、途中で出てきた管理職の方の比率云々っていうのが少しお話がどっかであったかと思うんですけども、私自身すごく感じるところで、私がいるところは働いている方が700人ぐらいいらっしゃるかと思うんですけども、その管理職のところへ上がろうとする人が少なくなるんですね。一つ上の段階を目指そうとしない方が結構いらっしゃるんですよ。それって一昔前にはそういうことって

あまり考えなかったんですけども、何が言いたいかっていうと、上に上がるということは、管理職になるということはマネジメントをしなきゃいけない。ところが、マネジメントをされてる方を見てるとめちゃくちゃ大変だというふうにすごく感じるようなんですね。なので、そこまでいなくてもいいと。今やってる仕事で満足していけたら、管理職になればそれなりのインセンティブがあるかもしれませんが、そこまで求めない。上がってもらいたい人材ほどその辺がよく分かってて上がってくれないんですよ。そういうところって今後、組織といいますか企業体をうまく回していく上ではすごく難しいなというふうに感じる場所なんですね。ですから、そういうところを何か新しい、管理職といってもこれからの時代、すごく全体が、組織自体がすごくフラットになってる時代だと思います。例えば部長まで行くまでの間のステップが数が随分減ってる場所も多いかと思うんですけども、そういうところで上を目指す人たちをどうやってつくっていったらいいのかっていうのを何かすごく感じるんですが。使用者側の方々にそういうところで何かヒントなりいただけたらいいかと、ちょっと途中で話を聞いてて思った次第です。ただ単なる、この前も変なことを言いましたが、ちょっとそんなことを思ったので、どなたかちょっと、私が思ってるようなことってやっぱり、どうなんですかね、少し感じられるようなところもございますか。それともそんなふうな、これは業種によるかと思うんですけども、ちょっとそういう感想を述べさせていただきました。

○青木会長 問題提起ありがとうございます。経営学の世界でも少し前からそのことは議論されてまして、管理職は大変だし、孤独になるし、最近成り手が少なくなってるというのは様々な研究でも指摘されています。それを労働行政は女性比率ということで後押ししなければいけないわけですけど、何かヒントになるようなことがいただければと思います。が、使用者側委員の皆様、いかがでしょうか。

白石委員、お願いします。

○白石委員 個別企業の事例を話すと差し障りがあると思いますので、私の方から代表して、実情を述べさせていただきます。

管理職に求められている職責は、業績目標の達成と部下管理だと思います。部下管理の方は、労働時間管理、コンプライアンス、ハラスメント、安全衛生管理、部下の能力育成と幅広く、しかも、以前よりも厳しく管理を求められています。例えばハラスメントはいま20以上あると言われていています。先ほど、上田委員がおっしゃったように、これを厳しくやりすぎると逆に職場の雰囲気がおかしくなります。管理者が、それら全てを把握して

マネジメントしていくのは、労働時間も長くなるし、相当に大変なことで、そうしたことから、おっしゃる通り、管理職は孤独な状況におかれている場合も多いと思います。上司の働きぶりをみて、管理者にはなりたくない、今のまま、1プレーヤーで良いだと思う人がいるのも分かりますし、そうした人が増えているとも聞いています。家庭と仕事を両立できる環境が整えられていないと、女性の管理職を増やす取組みも困難であると思います。

もちろん、企業としては、組織をしっかりと任せられる人物に管理職を務めてもらいたいと考えています。そのため、上の者、経営層になると思いますが、その孤独な立場を適切にサポートするほか、隣の部署の管理者と横と横の連携をとり、相談しあう場を作ることも重要です。また、多くの企業は、初めて管理者になった者を対象に、新任管理者研修を実施しています。仕事の進め方や部下指導の取り組み方、自身のストレスを溜めない方法など、従来以上に長い期間を使って、しっかりと教えています。また、一年経過した段階で、上手くやっているかどうか、悩みはないか、フォローアップの研修を行っている会社もあります。

○吉野委員 ありがとうございます。

○青木会長 ありがとうございます。丁寧な準備と研修等が必要なのだとお話を聞いて思いました。

そのほか、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 それでは、本日の議事全体を通じてご意見、ご質問、要望等ございますでしょうか。

西尾委員。

○西尾委員 経過報告の中でフリーランスの方の相談で適切な相談窓口の案内というふうにあります。この適切な相談窓口というのは、フリーランストラブル110番というのが運営方針の中で示されていますけど、このことを指しているという理解で良いのでしょうか。以前フリーランスの方から相談が寄せられたことがありましたので、教えていただくとありがたいと思ひまして。

○青木会長 いかがでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。基本的にはフリーランス110番というこちらのほうに相談をお勧めする形になりますが、この秋の予定でフリーランス法が施行される予定にな

っております。法律が施行されますと、それぞれ相談窓口がばらける部分がございます。実際例えばフリーランスの方がハラスメントを受けたというようなところに関しましては、私ども労働局の雇用環境・均等室のほうで対応をする予定となっておりますので、ここに関しましては今後は私どものほうで相談対応をするということになっております。ただ、取引に関する、契約内容に関する部分とかになってきますと、こちらの110番のほうに実際にご相談していただくというような形になります。

○西尾委員 ありがとうございます。経過報告の中にフリーランスに関わる労働者性の調査件数4件というふうにありますけれども、これは相談者の方がトラブル110番に電話をかけて、そこの相談員の方が労働局のほうに労働者性を調べてほしいと要請された件数ということでしょうか。首を振られていますので、違うんですね。

○神田労働基準部長 これは直接監督署とかに相談があった……。

○西尾委員 そうしたことなんですね。

○神田労働基準部長 ということですね、はい。

○西尾委員 分かりました。ありがとうございます。

○青木会長 ありがとうございます。

少し予定のお時間を過ぎましたが、そのほか何かございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 事務局のほうから何かございますでしょうか。ございませんか。

それでは、以上をもちまして審議を終了とさせていただきたいと思えます。

本日は委員の皆様方から貴重な意見が出ましたので、それを踏まえて今後も労働行政運営に当たられるようよろしく願いいたします。

それでは、進行を事務局のほうでお願いいたします。

○山下監理官 はい、青木会長、ありがとうございました。

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 本日はご審議をいただき、誠にありがとうございました。いろいろいただきましたご意見につきましては、来年度の行政運営にしっかりと反映をさせていきたいと考えております。どうぞ引き続き労働行政をよろしく願いをいたします。

○山下監理官 以上をもちまして令和5年度第2回香川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。

午後 5 時 09 分 閉会