

## 令和6年度 第1回 香川地方労働審議会議事録

### 1. 日 時

令和6年11月12日(火) 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、岡本委員、加藤委員、神部委員、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、谷山委員

#### (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、西原労働基準部長、大森職業安定部長、

塩田総務調整官、赤尾総務課長、山田労働保険徴収室長、美藤雇用環境改善・均等推進

監理官、小林監督課長、西田賃金室長、小林健康安全課長、名和労災補償課長、

片岡職業安定課長、新田職業対策課長、北川訓練課長、乃村需給調整事業室長ほか

### 4. 議 事

(1) 令和6年度行政運営の状況と今後の取組について

(2) 香川地方労働審議会家内労働部会委員の指名について

(3) 意見交換

午後3時00分 開会

○美藤監理官 それでは、皆様、定刻となりましたので、ただいまから令和6年度第1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・均等室の美藤と申します。皆様どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、本日の出席状況ですが、急遽、使用者代表委員の棚次委員がご欠席となりまして、委員18名のうち、会場15名、リモート1名、全体で16名のご出席となっております。そして、リモートでのご出席を含めまして公益代表委員は5名、労働者代表委員は6名、使用者代表委員は5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。

また、当審議会では今回傍聴の方はいらっしゃいませんので、併せてご報告いたします。

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 皆様、本日はお集まりをいただき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、ご協力をいただいております。重ねて御礼を申し上げます。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く場でございます。これらに関する意見をいただく場となっております。

現在とは申しますか、昨年来現在に至るまで、人手不足、賃金引上げ、働き方改革といった課題がずっと残っているわけでございます。労働局、監督署、ハローワークといたしましては、総合労働行政機関といたしまして全力を挙げてこれらの課題に取り組んでいるところでございます。また、引き続き行ってまいりたいというふうに考えてございます。

本日の審議会におきましては、この3月にご審議をいただきました令和6年度の行政運営方針に基づく事業につきまして、上半期の状況のご報告をさせていただきます。委員の皆様には、限られた時間ではございますけれども、忌憚のないご意見をいただきたい、あしたからの行政運営に対しましてご意見をしっかりといただきたいと考えてございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○美藤監理官 それでは、本年度初めての会議でございますが、ほとんどの委員の皆様には

は昨年度から引き続きお引き受けいただいております、お手元にお配りしております座席表及び資料No.1の委員名簿をご確認いただければと思います。

今回から新たに就任されました委員様につきましては、せっかくの機会ですのでご紹介させていただきたいと思っております。

公益代表委員の岡本委員です。

○岡本委員 岡本です。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続きまして、使用者代表委員の谷山委員です。

○谷山委員 谷山でございます。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 また、加藤委員におかれましては、リモートでご出席いただいているところです。

続いて、事務局の紹介ですが、局長、総務部長、雇用環境・均等室長、職業安定部長は昨年度から変わっておりませんが、本年度4月の人事異動により変更のありました事務局を紹介させていただきます。

労働基準部長の西原です。

○西原労働基準部長 西原でございます。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 以上でございますが、ほかに課室長が陪席しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本審議会の進行を、会長をお願いしております青木委員にお願いしたいと思います。

青木会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○青木会長 皆様どうもこんにちは。本日は、香川地方労働審議会にご参席くださいまして、またリモートでお集まりくださいまして、誠にありがとうございます。

この一月ぐらい、政治の世界が非常に慌ただしく動いた1か月だったなと思っております。今回の衆院選ではあまり地方のことというのは大きな論点には、前面には出てきませんでしたが、ただ、この地方にいかん仕事をつくって人を残すのかという問題は、この10年ぐらいを見ると、次第に非常に喫緊の課題として考えられるようになってきたかなと思っております。

10年前だったと思っておりますけど、当時の岩手県知事の増田さんという方が「地方消滅」というレポートをいたしまして非常に衝撃を与えたことをまだ私はよく覚えておりますけど、日本の全体の自治体の約半分が消滅可能性があるという非常に衝撃的なレポートでしたけ

ど、改めて、地方にいかん仕事を残して人を残すのかということと考えますと、地方で人がちゃんと育って、また仕事があるということがまず大事なことで、またその仕事を生み出せるような人材がちゃんと育つと、あるいは香川県に来ていただいた人がちゃんと定着してここで活躍するという、人がいるということがやっぱり基盤なんだと思います。私の大学もその人材育成の一端を担っておりますけれど、労働行政というものも様々な観点からそれをサポートしているわけでございます。

本日は、労働審議会ということで、その活動の様々な総点検の場でございます。委員の皆様方からの様々なご意見をいただきまして、労働行政の皆様により投げかけができる場となればというふうに考えております。拙い司会にはなりますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

着座にて司会進行させていただきます。

それでは、議事に入りたいと思います。

以後の事務局からの説明、委員のご発言は、着座のままお願いいたします。

議事(1)令和6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たいと思います。また、説明の適度なところで区切っていただきまして、ご意見、ご質問の時間を作りたいと思います。

それでは、事務局からのご説明をお願いいたします。

○矢野総務部長 それではまず、私から説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料4、こちらのリーフレットでございますが、2024（令和6）年度労働行政の取組と、あと、この後ご説明させていただきます資料5、令和6年度行政運営の状況と今後の取組の概略につきまして、まずご説明をさせていただきます。

まず、大変恐縮ですが、資料4をご覧ください。こちらのパンフレットをご覧ください。

こちらの資料でございますが、昨年度末の3月11日に開催されました令和5年度第2回香川地方労働審議会におきまして委員の皆様方にご審議、ご承認をいただきました香川労働局の令和6年度行政運営方針の内容を広く県民の皆様にご理解いただくために、PR資料として作ったものでございます。

香川労働局としまして、今年度令和6年度の業務を進めていくに当たり、「働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために」をスローガンに掲げまして、現下の状況を踏まえ、最重点で取り組む事項として2つの項目を整理しているところでございます。1

つは、企業の人材確保に向けた支援、もう一つは、賃金の引上げに向けた支援になります。この2つの最重点課題を掲げた上で、行政運営方針でお示ししている各支援項目の内容がどちらの最重点課題に関連しているかを整理して作成したのになります。

まず、1つ目の最重点課題であります企業の人材確保に向けた支援に関連する支援項目として全部で5項目、1、中小企業等に対する人材確保の支援、2、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、3、非正規雇用労働者の処遇改善など、4、リスクリングなどの推進、5、成長分野などへの労働移動の円滑化を整理しました。

次に、2つ目の最重点課題である賃金の引上げに向けた支援に関連する支援項目として4項目、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、2、最低賃金制度の適切な運営、3、同一労働同一賃金の遵守の徹底、4、賃上げの原資確保に向けた取組を整理したところでございます。

このような形で整理した各項目でお示ししている取組内容を踏まえまして、香川労働局では今年度の業務を行ってまいりました。この後、業務の取組状況につきまして、本年4月から9月までの上半期の状況についてご報告するとともに、取組状況を踏まえ、今年度の下半期に向けてどのように取り組んでいくかにつきまして、委員の皆様方にご説明をさせていただきます。

ご説明に当たりましては、お手元の資料5として取りまとめましたこちらの資料を使わせていただきますが、取組状況などを整理いたしましたので、こちらを使ってご説明いたします。

なお、資料5でございますが、令和6年度の行政運営方針としてお示ししている各項目順に、左側の欄に項目を記載し、その項目に対する取組状況を右側の欄に整理しております。ご説明はページ順に行いますけれども、計90ページと分量が多いため、前半、中盤、後半に3分割し、各分割した部分の説明が終了した時点で質疑応答時間を10分ずつ設ける形で進めさせていただければと思います。

それでは、早速でございますが、まずは前半部分につきましてご説明いたしますので、大変恐縮ですが、お手元の資料5をご確認いただければと思います。

なお、説明は、業務を担当している各部室長から行いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 では、資料No.5の4ページをお開きください。

現下の経済状況を踏まえまして総合労働行政機関としての施策の推進についてござい

ます。

地域別最低賃金額が上がる中、フルタイム労働者だけではなく短時間労働者にも賃上げの流れを波及させていくため、また少子・高齢化によりますます人手不足への対応が急務となっている現場におきましては、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境、つまり壁を意識せずに働く時間を延ばせる環境づくりを後押ししていくことが重要となっております。

このため、当面の対応として整備されました年収の壁・支援強化パッケージの活用と人手不足に対応した企業の魅力アップのための支援策を取りまとめました中小・小規模事業者向けの当労働局独自のリーフレット、左側にお示ししてありますが、そちらのリーフレットを使いまして、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となりまして、事業主と接触するたび、パッケージで周知を行っているところでございます。

5ページをお開きください。

障害者虐待事案を把握しました場合には、内容に応じまして、職業安定と雇用環境・均等が合同で指導、啓発を行っているところでございます。

また、企業の魅力アップにつながる各種認定を受けた企業に対しましては、職業安定と雇用環境・均等の合同で、えるぼし、ユースエール認定通知書の交付式を開催した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。

企業の人材確保に向けた支援の中小企業等に対しまして人材確保の支援状況でございませぬ。

今年度におきましても、ハローワークに求人提出をいただいた事業所に対しまして、求人条件の緩和や、魅力ある求人票作成に向けた支援などを行ってまいりました。加えまして、事業所訪問によりまして得ました写真や情報につきまして、右下の写真のような形で事業所訪問レポートのような形でまとめましてハローワーク内で掲示することによりまして、求職者へのPRを実施する等の取組も行っているところでございます。

こうした支援の結果、上半期につきましては県内全体で7,179件の充足数となっているところでございます。

7ページをお開きください。

人材確保対策コーナー等におけます人材確保支援についてです。

医療、介護、保育、建設、運輸、保安分野など、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います人材確保対策コーナーを中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、担当者制によりますますきめ細かな就職支援、求人充足に向けた条件緩和指導などによりまして、重点的なマッチング支援を実施いたしました。加えまして、関係団体との人材確保対策推進協議会を昨年度まで秋頃に開催していましたが、今年度につきましては年度当初での開催、また構成員も増やしまして、医療・福祉分野と建設・警備・運輸分野の2つの分科会で開催しまして、人材不足分野におけます人材確保に係るネットワークを強化しているところでございます。協議会におきましては、必要な情報共有を行いまして、連携方策等につきまして意見交換を実施し、人材確保支援の年間の取組計画を策定いたしました。

こうした取組の結果、9月末までの実績につきましては、表に記載のとおり、充足数については昨年度を上回る状況で推移しております。引き続き、こうした取組を実施していきますとともに、業界団体などと連携したイベントの開催などを積極的に実施することで、人材確保の推進に取り組んでまいります。

続きまして、9ページをお開きください。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりのための、誰もが働きやすい職場環境の整備についてでございます。

多様な正社員とは、いわゆる正社員と比べ、職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員のことをいいます。個人が自由度の高い働き方や暮らしを通じて生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるようにしていくことが求められておりまして、多様な働き方ができれば、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができるため、多様な正社員制度の導入支援を行っているところでございます。

制度導入支援のための無料コンサルティングやセミナーを開催しております制度導入支援事業につきまして、労働局のホームページで周知するほか、働き方・休み方に関する取組事例や自己診断ツールなどを事業主に取組の支援をしております働き方・休み方改善ポータルサイト、こちらにつきましては労働局ホームページにおいて周知を行いました。

また、働き方・休み方改善コンサルタントが事業場を訪問時に人材確保等支援助成金テレワークコースの活用を促しますとともに、テレワークガイドラインを周知いたしまして、テレワークの導入を支援しているところでございます。上半期における実施件数は63件となっているところでございます。下半期も引き続き行ってまいりたいと思います。

申し訳ございません、ここで修正を行わせていただきます。ご覧いただいている9ペー

ジの下から2行目、「人材確保支援」となっておりますが、「人材確保等」の「等」が抜けております。おわびして、修正申し上げます。

続きまして、10ページをお開きください。

勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施についてでございます。

働き方・休み方改善コンサルタントが事業場訪問時に、長時間労働が見られる事業主に対し、勤務間インターバル制度の導入について勧奨を行いますとともに、働き方改革推進支援助成金の勤務間インターバル導入コースについても併せて周知を行い、事業主の取組を支援しているところでございます。

11ページをお開きください。

年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施についてでございます。

年次有給休暇を取得しやすい時期に、行政機関や各種事業主団体等へポスターやリーフレットを送付しますほか、労働局ホームページに掲載するなど、集中的な広報を上半期に行っております。下半期におきましては、年末年始と春季の年次有給休暇の取得促進を行うこととしております。

また、香川労働局独自の取組といたしまして、香川におけます年次有給休暇の取得促進のためのリーフレット、ポスターの作成を現在進めておりまして、下半期に集中的に行う予定となっております。

続きまして、12ページをお開きください。

民間企業におけます女性活躍促進のための支援についてでございます。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定は、常時雇用する労働者101人以上の企業で義務づけられておりまして、履行状況はご覧のとおりです。101人から300人以下の企業で1社未届けとなっておりますので、速やかに届け出るよう働きかけを下半期も行ってまいります。行動計画の策定などが義務となっていない100人以下の企業に対しましても、行動計画を立てるよう、各種会議や報告徴収など、企業を訪問する際に働きかけを実施しております。

行動計画の策定等を行った企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良など、一定の基準を満たした企業に、えるぼし認定を行っております。報告徴収を行う際や事業主が集まる場におきまして、えるぼし認定の取得の勧奨を積極的に行っておりまして、その結果、昨年度上半期では2社の認定でございましたが、今年度は昨年度の同期の

倍、4社の認定を行っております。全ての企業が3段階目の認定でございまして、9月末現在で県内では22社となっているところでございます。認定企業数は全国で25番目となっております。四国の中ではトップとなっております。下半期におきましても、積極的に取得勸奨を引き続き行っていくこととしております。

えるぼし認定を受けた企業で、行動計画の目標達成や女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良など、一定の要件を満たした場合にはプラチナえるぼし認定を受けることができますが、香川県内にはまだその企業はございません。プラチナえるぼしは、えるぼし認定を受け、かつその行動計画が終了した後でないという条件がございまして、えるぼし認定を受けた企業に対しまして積極的に取得勸奨を引き続き行ってまいります。県内初のプラチナえるぼし認定企業が一社でも誕生するよう、下半期、さらに行ってまいります予定でございます。

続きまして、13ページをご覧ください。

101人以上の企業につきましては、女性の活躍に関する情報公表が義務化されているところでございます。公表を行った後も、おおむね年1回以上、情報公表の内容を更新することが義務となっております。未更新企業に対しましては、更新を行うよう、電話などにより督促を行っているところでございます。特に、労働者が301人以上の企業につきましては、男女の賃金の差異の公表が義務化されておりますので、情報公表が確実に実施されますよう周知、企業指導を行っているところでございます。

続きまして、14ページをお開きください。

ハラスメント防止対策、働く環境改善支援についてでございます。

法律で防止対策が義務づけられておりますセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、パワーハラスメントにつきまして、防止対策を講じるよう義務づけとなっておりますが、その相談状況につきましてはご覧の表のとおりとなっております。直近3年間におきましては、パワハラが最も多い状況となっております。

ハラスメント防止措置を講じていない、あるいは十分に講じていない事業主に対しましては、報告徴収や報告請求といった行政指導を行っております。指針に基づく義務となっております措置を漏れなく実施していただくために、ご覧のページの左側にあります社内周知用資料の活用を促しまして、法律の履行確保を行っているところでございます。

また、労使間の紛争を未然に防止し迅速に解決するための制度で、労働局長によります助言・指導というものがございます。こちらの実施状況につきましては、ご覧のとおりで

ございます。

15ページをご覧ください。

報告徴収や報告請求など、企業を個別に訪問する際は、法律で義務づけられているハラスメント対策だけでなく、昨今社会問題化していますカスハラ対策についても併せて講じるよう促しますとともに、動画や研修資料など、ハラスメント対策に関する各種ツールを提供しています「あかるい職場応援団」を案内いたしまして、事業主の自主的な取組を支援しています。

16ページをお開きください。

カスタマーハラスメントや就活ハラスメントについて、24時間、メールやSNSで相談を受け付けておりますハラスメント悩み相談窓口につきまして、大学などにおきます労働法制講義の場やインターンシップの場などで、学生と接する場で周知を行っているところでございます。下半期におきましても、引き続き周知を行ってまいります。

下半期には、繁忙期でハラスメントが増えると見込まれる12月に、職場のハラスメント撲滅月間が設定されております。この12月の職場のハラスメント撲滅月間におきまして、集中的に周知啓発を引き続き行う予定としております。

○西原労働基準部長 続きましての基準行政関係につきましては、基準部より説明をさせていただきます。

18ページをご覧ください。

まず、(3)番、安全で健康に働くことができる環境づくりとしまして、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底としまして、労働基準監督署に寄せられる情報と、これは垂れ込みだけではなくて、三六協定の締結状況、また労働条件相談ほっとラインとかインターネットの書き込み等により選定するものですが、そういった情報から、時間外・休日労働が1か月当たり80時間、過労死ラインを超えていると考えられる事業場等に対して監督指導を引き続き実施してございまして、令和6年度上半期につきましては、この表のとおり62件の監督を実施したところでございます。

また、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施しました監督指導結果を8月23日に発表しておりますけれども、監督を実施しました245事業場のうち、約半分の123事業場で違法な時間外労働が確認されてございまして、このうち、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が53事業場において認められたという結果になっております。

今月11月は過労死等防止啓発月間でございますけれども、それに合わせまして、局とし

ましても過重労働解消キャンペーンというのを実施しておりまして、労使団体への要請、またベストプラクティス企業への職場訪問や、また重点的な監督指導、過重労働解消相談ダイヤルの取組を実施しているところでございます。

続きまして、時間短縮に向けた支援としまして、20ページをご覧ください。

ここの表にありますように、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されました医師、自動車運転者、また建設業につきまして、去年と同様、今年も引き続きまして、9月から来年1月にかけて、各労働基準監督署において、時間外労働の上限規制に関する説明会の開催を行っておりまして、上半期の9月におきましても2回開催したところでございます。また、これらの業種等による時間外・休日労働の縮減を進めるために、労働局から労働局長と四国地方整備局長による建設業の長時間労働防止に向けた取組等に関する要請というのを行いまして、また労働局長と今度は香川運輸支局長によりまして、自動車運転者の長時間労働防止に向けた取組等に関する要請を行ったところでございます。そのときの様子が21ページに写真がございました。ご参照ください。

さらに、労働基準監督署の労働時間相談支援班等によりまして、長時間の荷待ちの改善に係る発着荷主等への要請を行ったほか、また労働局版のリーフレットを作成しまして、リーフレットは22ページに、ちょっと小さいですけど出ております。このリーフレットを作成して、取引先や一般消費者を含めまして広く周知を行ったところでございます。

続きまして、労働条件の確保・改善対策としまして、23ページをご覧ください。

6年度上半期におきまして、またこれも各種いろいろ情報に基づきまして、基本的労働条件の枠組みや安全衛生管理に問題があると考えられる事業場に対しまして530件の定期監督を実施するとともに、労働者からの申告に基づく101件の申告監督を実施したところでございます。また、重大・悪質な違反が認められた2件の事案、いずれも高松市の事業場ですけれども、これについては高松地方検察庁に送検したところでございます。この内容につきましては、公表され、報道されたところでございます。

続きまして、24ページ、これは裁量労働制の関係ですけれども、令和6年4月1日から、裁量労働制に係る協定事項、また決議事項の改正等が行われたことから、届出等の受理時の内容の確認及び指導について徹底しているところでございます。

続きまして、特定の労働分野における労働条件確保対策ということで、25ページをご覧ください。

まず、外国人の対策として、8月8日に技能実習法に係る四国地区地域協議会を開催し

まして、関係機関の施策の実施状況について意見交換を行ったところでございます。また、技能実習生及び特定技能外国人を雇用する事業場に対する監督指導におきましては、特に労働搾取目的の人身取引が疑われる状況がないか、確認を行ったところでございます。また、そういった違反があった場合につきましては、出入国在留管理局、また外国人技能実習機構へ通報を行っているところでございます。6年度上半期には、外国人技能実習生に係る労災隠しの事案が1件発生しておりました。

また、技能実習に係る制度が育成就労の制度へと変わる法令改正も成立したところですが、それについても技能実習機構が制度の運用を行うこととなり、また労働局としましても、基準法にうたう労働条件に係る法令遵守について監督指導を行ってまいることとしております。

続きまして、26ページ、自動車運転関係ですね。

自動車運転者の労働条件確保上問題があると考えられる事業場に対しましては、計画的に監督を実施しておりまして、そのうち、運行管理に重大な違反の疑いがあるものについては地方運輸機関への通報を行ったところでございます。

続きまして、28ページになりますが、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、14次労働災害防止計画のことですね。5年度より開催しているものですが、これについては労働災害防止対策を含めて、ここにある①から⑧の8つの重点項目を定めて取組を進めているところでございます。この各項目につきまして、いろいろと目標はありますけど、5年間での目標というのを定められているところで、それに向けて取り組んでいるところでございます。

その中の①である自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発としまして、29ページを見ていただければと思いますけれども、7月にありました安全週間に係る事前の安全週間周知会、また10月にある労働衛生週間に係る9月に行われた労働衛生週間の説明会、そういったものと併せて、また7月の安全衛生大会において、これらの14次防の計画の周知啓発を図ったところでございます。

30ページをご覧ください。

労働災害防止の関係ですが、作業行動に起因する労働災害防止対策の推進としまして、小売業また介護施設におきましては、こういう作業行動による労働災害の発生割合がとても高い状況でございまして、それぞれの業種についての協議会を設置しております。これは去年令和5年からですかね、設置されたものですが、今年も下半期には

この構成員に参集していただきまして協議会を開催して、安全衛生に関する機運醸成を図ることとしておるところでございます。

続きまして、31ページを見ていただきますと、高齢労働者の関係で、高齢労働者の安全・健康確保のためのガイドラインとしましてエイジフレンドリーガイドラインというのをつくっておりますけれども、これらを各労働基準監督署で、先ほどの安全週間の周知会とか、また衛生週間の説明会のとき、また先ほどの安全衛生大会、これらの場でエイジフレンドリーガイドラインの周知を図ったところがございます。

32ページをご覧ください。

業種別の労働災害に対する推進としまして、実際、9月末現在における休業4日以上労働災害発生状況につきましては、コロナウイルス感染の罹患を省きますと、令和5年770人から今年は809人と、39人増加しているところがございます。

また、次のページ33ページを見ていただければと思いますが、9月末における死亡災害が9人となっているところがございます。昨年1年間が今までで最少だった、4人ということで、大分よかったですけれども、今年はまだ途中の状況で既に9人ということで、6月の時点で死亡災害多発緊急警報というのを発出しまして、県内の事業者関係者に対しまして安全措置の徹底を要請したところがございます。

35ページをご覧ください。

先ほどの7月の安全週間中に、建設工事現場として、丸亀市のみんなの劇場新築工事現場のパトロールを、局、丸亀署合同で実施しました。また、監督署においても、労働災害防止対策の徹底を図るために、各建設現場のパトロールを実施したところがございます。また、労働局及び労働基準監督署におきまして、様々な機会に、足場に係る法令改正の対策の周知を行ったところがございます。

続きまして、36ページ、製造業関係なのでございますけれども、機械による挟まれ・巻き込まれ災害が大変多くて、その防止を重点とした災害防止対策を周知したところがございます。これについても、先ほどの安全週間、衛生週間の事前の周知会等でいろいろ対策を周知したところがございます。また、監督署においても、製造業を対象とした集団指導を2回ほど実施しまして、災害防止の周知を図ったところがございます。

また、これらの製造業につきましては、最近増えている転倒災害も多い業種でございまして、転倒災害防止についても併せて周知を図ったところがございます。

また、このページの途中にある陸上貨物運送関係としまして、トラックの荷役作業時に

おける安全対策の強化に対する法改正の周知を重点的に行ったところでございます。また、各労働基準監督署においても同様に、安全週間の周知会等において個別指導等も実施しまして、労働災害防止の周知を行ったところでございます。

また、トラックでの荷役作業につきましては、陸上貨物運送業以外の業種にも該当する場合がありますので、建設業、製造業に対しても法改正の周知を行ったところでございます。

続きまして、37ページの真ん中のほう、メンタルヘルスの関係ですけれども、各メンタルヘルスの対策・防止につきましても、監督指導、個別指導、集団指導に係る周知・指導を継続して実施しているところでございます。全国労働衛生週間、先ほどの10月に行われました衛生週間の事前説明会においても、メンタルヘルス、過重労働対策の周知を行うとともに、地域産業保健センターの利用促進を行ったところでございます。9月は健康診断実施強化月間でもありましたので、それにも合わせて医療保険者との連携を周知したところでございます。

38ページ、新たな化学物質規制の周知、石綿暴露防止の徹底としまして、令和4年に公布されました化学物質規制に係る安全衛生関係法令につきまして、各種説明会、監督指導、個別指導にて周知を行ったところでございます。また、化学物質規制の周知を図るためにも、関係する事業場に、監督署の説明会だけではなくて、労働基準協会と関係団体が主催する説明会への参加勧奨も行ったところでございます。

38、39ページは、これはまた石綿暴露対策関係としまして、これについての個別指導を行って、また建物の解体には事前調査が必要であること、また調査を行うには資格が必要であるということについて、この説明会でも幅広く周知を行ったところでございます。

39ページにある熱中症による死傷者数、表が上がっておりますけれども、各種パトロールの取組のほか、熱中症予防対策の取組につきましては、香川労働災害防止団体の連絡協議会、また香川県警備協会、香川県建設業協会に要請を実施しました。クールワークキャンペーンとしまして、各事業場の暑さ指数を事前に調べて、それに合った対応を取ってくださというお願いです。

40ページで、あとは労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務化というところを挙げておりますけれども、7年1月から、来年ですけれども、労働安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されることになりまして、香川県の社会保険労務士ほかに周知を依頼したところでございます。特に労働者死傷病報告につきましては、重点的に周知を行って

いるところでございます。

41ページ、労災保険給付になりますけれども、労災保険給付の請求につきましては、迅速に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を行うよう万全を期してるところでございます。特に社会的関心が高い過労死事案、脳・心、精神、そういったものにつきましては、ちょっと時間がかかってしまいますけど、それについても基準に基づいて迅速適正な事務処理を一層推進しております。

香川県における件数としまして、この表にありますように、給付の請求件数につきましては、令和3、4、5年と、ちょっとずつ増えてるという状況ではございます。下の脳・心、精神、この2つのいわゆる過労死事案と呼ばれているものですが、脳・心は1桁ではございますけれども、精神事案につきましては、令和5年、令和6年9月末でも16件と、結構増えてるところでございます。これは全国的に増えている状況でございます。結構件数が増えてきているというところでございます。また、石綿につきましては上がったり下がったりという状況で、コロナに係る労災につきましては令和4年度をピークにどんどん少なくなっているという状況でございます。

労災保険の窓口業務につきましては、引き続き、相談者に対する丁寧な説明、請求に対する処理状況の連絡等の実施を徹底しているところでございます。労働基準監督署におきまして、相談窓口対応などで丁寧な対応に努めているところでございますので、今後も継続して取り組んでいきたいと思っております。

41ページまで説明しましたので、ここで一旦説明を区切らせていただきたいと思います。お願いします。

○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、委員の皆様方からご自由に発言をいただければと思います。発言の際には、委員の皆様、挙手をしてからご発言をお願いいたします。また、リモートでのご参加の委員に関しましては、挙手ボタンないし、また画面上で見える形で挙手をしてからご発言をいただければと思います。

それでは、いかがでしょうか。何かご質問、コメントはございますでしょうか。

○上田委員 はい。

○青木会長 はい、上田委員、お願いします。

○上田委員 上田です。ご説明ありがとうございました。

私から質問したいのは、12ページと13ページに係るところです。

えるぼしの認定のご説明を、県内の状況について先ほどご説明をいただきました。前の審議会のときにも私は同じことを恐らくお聞きしたと思うんですけど、今回4社増えたとか、四国では一番だったとか、全国では25番目だったというようなご説明がありまして、前進しているというところに関しては評価できる状況だとは思いますが、全体としてやはりまだまだ数としてはとても少ない、認定の数が少ないなという印象を受けています。

まだご説明されていないところで後半のところにくるみんの資料もあったと思うんですけど、それと比較しても、えるぼしの認定というのはかなり少ないように感じました。くるみんが全部でたしか65社、資料を見ると認定されているというふうに書かれていたのですが、えるぼしは22社ということで、かなり少ないなという印象です。くるみんのほうは、働きやすさみたいなことを主に基準にしてるところなのかなと思いますが、でも両方ですかね。えるぼしのほうは、どちらかというと女性活躍の基準を定めてるものだと思いますけど、何がネックでえるぼし認定が少ないのかっていうところが知りたいのと、そもそもえるぼしを取ることが企業にとってメリットがあって、本当に企業がこれを取りたいっていう魅力みたいな感じているのでしょうかという質問をしたいと思います。

それとあとは、前回の審議会でもお聞きしたと思いますけど、やっぱり目標設定というのが必要じゃないでしょうかというふうに感じます。年間で何件、何社とか、中・長期で5年とかぐらいのスパンで何社ぐらいを目指すというような目標設定が必要じゃないかなと感じました。それが1つ目と。

もう一つは、次の13ページの男女の賃金格差のところ、100%の企業が公表はしているというところですけども、公表をすることがゴールではないと思いますというのも前回もお伝えしたかと思います。格差がゼロになることが最終的なゴールだと思いますので、公表して終わりとか更新して終わりということではなく、格差がゼロになるための取組を何かされているようでしたら教えてください。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

1つ目は、えるぼしに関して、少ないのではないかと、どういう課題があるのかということ、そしてそれと併せて、企業にとっての魅力は何なのか、そしてこれを進めていく上で目標というものを掲げることが重要ではないかという、一連の3つの質問がございました。そしてまた、男女の賃金格差の問題、これを縮めていく上でどうすればということですがいかがでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。

まず、えるぼしが少ないのではないかとこのところでございますが、くるみんと違いまして、次世代育成支援対策推進法は平成17年から、かなり長い法律になっておりまして、長期にわたって認定を行ってきているので、認定企業はかなり増えているという状況があるというのが1つかと思われます。女性活躍推進法につきましては、令和元年でございますので、まだ浅い法律でございますので、その部分がまだ認定企業がくるみに比べると少ない一因かと思われます。

それとともに、認定要件であります基準が5分野ございます。採用に係る部分、継続就業に係る部分、労働時間の部分、長時間労働していないかというような部分、それと管理職比率の部分、それと多様なキャリアコースが設けられているかという、この5項目を評価基準としておりまして、認定をするためには、この5項目全てを満たす必要はないんですけれども、満たさない項目については、直近2年間で状況が改善されていないと認定ができないという要件になっております。ですので、例えばこの5項目の中で3項目は満たしています、残り2項目を満たしていません、その残る2項目は取り組んでいて、状況が改善していると見込まれると認定できるんですけれども、その中の2つ満たさない項目について、1つは改善していないというような状況になってくると認定が受けられないというえるぼしの認定要件がありますので、ここも1つネックになっている部分があるのではないのかなというふうに考えているところでございます。

ただ、えるぼし認定につきまして、私ども雇用環境・均等室のほうに寄せられるご相談は結構増えているところでございます。えるぼし認定を取りたいということのご相談は増えておりますので、特に小さな規模の企業さんから、取りたいということのご相談を受けているところがございます。それは恐らく、公共調達のところでも有利になる部分がありまして、取りたいということでご相談がありますので、こちらについては魅力があって、やはり取りたいという企業さんは一定あるものと思っております。そちらの企業さんがしつかり取れるようにフォローアップを、相談対応のときに満たしていない項目についてきちんとアドバイスをして、取れる方向につながるように、こちらも支援しているところでございます。

それと、2点目につきましてでございますが、目標設定というところでございますが、認定を行うために、企業さんのほうにかなり働きかけを行ってるところでございますが、とにかく数を増やすことをもちろん目標にしております。たくさんあればあるほどいいと

いうのは非常に私どもも感じているところですので、もちろんしているところがございます。ただ、プラチナえるぼしに関しましては、既に認定を受けているところという要件がありますので、なかなかすぐに出すということは難しい状況ではありますが、とにかく1社、県内初の企業を出すために、それをとにかく目標に取り組んでいるところがございますので、そちらを目標設定にしているという形になろうかと思えます。

それと3点目、公表につきましてでございます。男女の賃金の差異の公表につきましては、もちろん公表をすることだけがゴールではないのはおっしゃるとおりでございます。差があるのはなぜ差が起きているのかというところをきちんと分析していただいて、その差を解消するためにどういう取組を各企業で行うことが必要なのか、これは各企業において千差万別でございます。こちらにつきましては、雇用環境・均等室のほうで事業主を訪問した際に、実際に各企業で分析したもののデータを出していただいて、見ておりますので、その中で、それぞれの企業にとってどこが足りないのかという部分につきましてアドバイスをさせていただいて、実質的に賃金の差が縮まるように取組を行っているところでございます。

以上でございます。

○青木会長 よろしいでしょうか。

その他、ご質問、コメントはございますか。

それでは、大熊委員、お願いします。すいません、その次に白石委員に行きます。大熊委員、先をお願いします。

○大熊委員 すいません、お先に。

11ページの方針の中にある週休3日制の普及促進です。恐らく週休2日制が導入されて30年ぐらいたって、今、ここ数年ですか、建設現場とかそういうところも含めて週休2日制がやっと広がってきた感はあるんですけども、今現時点での香川県内の事業所の中で週休2日制が定着している率が、ざっくりした数字でも分かればお願いします。当然、その上で週休3日制ということになると思うんで、この普及の支援、プッシュの力加減というか、その辺りどういうふうにお考えなのかとお聞きしたいと思います。それが1つ。

それから、18ページのところの長時間労働の問題です、過重労働。80時間超のところは53事業所ありましたということでもありますけども、その中の実態として、不払いもありますけども、悪質な長時間労働をさせているものなのか、労働者とも話ししながら少し超えたぐらいなんか等々、そういう現状を教えてくださいなと思います。

それから、今回、41ページ、最後のところで労働災害の結果がありまして、説明いただいたとおり、精神障害のところが今年度特に大きな数値を示しているということですが、分かればその職種の傾向みたいなんが分かるのであれば、参考に教えていただきたいというふうに思います。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

3つのご質問をいただきました。1つ目、週休3日制の前にまず週休2日制というものがきちんとどのぐらい広がっているのか、実施されているのかということ、2つ目は、80時間を超えるような過勤務が発生してるところの性質というんですかね、悪質なケースというものがあるかどうかというような、そのあたりの理解について補足をいただければということ、3つ目が、労働災害のところで何か職種的な傾向などがあればということだったかと思います。いかがでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご質問がありました週休2日制の数字について、すいません、今数字を持ち合わせておりませんので、後ほどお伝えをさせていただきたいと思っております。申し訳ございません。

○西原労働基準部長 基準部ですけれども、18ページ、監督の中の悪質なものというのがどこまで分かるかというところでありますけど、すいません、具体的な超えた時間の件数はこの表にあるとおりですけれども、中がどういった理由で悪質かというところまではここで判断できかねる部分がございます。

またもう一つ、精神障害が増えてきている件数の内訳ですけれども、一応全国的な統計としてそういったのは多分今あると思うのですけれども、すいません、具体的な細かい数字は今手元にはなくて、これもまた追ってご回答できればと思います。数字が確認できればです。

以上です。

○青木会長 追ってご回答いただけるということで。

それでは、白石委員、お願いいたします。

○白石委員 白石です。

14ページのハラスメントの相談件数で2点教えてください。

パワハラが5年度、6年度、急に増えています。これは多分、パワハラ6つの行為類型が示されたので、これは該当するなと思って、相談件数が増えているのかなと思います。

が、それを確認したいのと、カスタマーハラスメントはカウントしているのかどうか、相談があったかどうか、どの程度相談があったのか、お聞きしたいです。

○青木会長 パワーハラスメントの増加の背景とといいますか、そのあたり及びカスハラのカウントはどうなってますかということですが、いかがでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 カスタマーハラスメントに関する相談件数につきましては、令和5年度より集計を行っております。当局におきましては、昨年度の同期はゼロ件でございます。今年度は5件ということで、当局においては増えているといった状況でございます。8月8日に発表されました本省での検討会報告におきましては、カスタマーハラスメントの経験をしたことがあるという人の割合が若干減ってはいるんですけれども、やはり女性が多く就労している業種におけるカスタマーハラスメントというのが増えているというところがありますので、カスハラ対策を進めるような取組の強化が必要であるというふうに検討会報告がされているところでございます。これが1点目でございます。

もう一つの2点目、パワハラについての件数が増えている部分につきましてでございますが、令和4年4月に中小企業にもパワハラ防止対策を取ることが全面的に適用になった、このことに伴ってパワハラという言葉が徐々に浸透していきまして、パワハラということで声を上げやすくなったのではないかなと考えているところでございます。ただ、いじめ・嫌がらせとパワハラ、今まではパワハラというものがなかったもので、全ていじめ・嫌がらせというところで集計をしていたところなんですけれども、法律ができたことによって、パワハラというところに集計が変わったというところでして、令和4年度と令和5年度を比較してみますと、いじめ・嫌がらせとパワーハラスメントを両方合わせた件数は令和4年度も令和5年度もさほど変わっておりません。令和4年度は、いじめ・嫌がらせ、パワハラを合わせて1,202件、令和5年度は、いじめ・嫌がらせ、パワハラを合わせて1,233件ということですので、若干増えてはいるんですけれども、その集計の仕方といいますか、相談者の方が訴える分野としてやはりパワハラが増えてるという傾向にあるかと思われてるところでございます。

以上でございます。

○青木会長 ありがとうございます。

また最後に、全体を通してのご質問の時間を取りたいと思いますので、まずは、時間の関係もございますので、引き続き事務局からの説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○澤渡雇用環境・均等室長 では、42ページをお開きください。

仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

仕事と育児、仕事と介護の両立ができる環境づくりのために、県民が集まる会議の場ですとか事業主が参加する場所で説明を行いますほか、資料の配付を行いまして周知を行っております。育児・介護休業法につきましては、来年4月から段階的に改正施行されることとなっておりますので、説明会を開催するなど、周知を下半期に積極的に取り組んでまいります。

労働者の権利侵害が疑われる事案を把握した場合には、積極的な報告徴収を実施しているところでございます。9月末現在で31事業場に対して報告徴収を実施しております。労働者が利用しやすい規定整備などを行うよう助言を行っているところでございます。最も多い違反内容としましては、真ん中のところがございます所定労働時間短縮措置、いわゆる育児短時間措置となっている状況でございます。

43ページをお開きください。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況につきましては、ご覧の表のとおりとなっております。101人以上300人以下につきましては、1社未届けとなっておりますので、こちらにつきまして速やかに届け出るよう履行確保を行ってまいります。

上半期におきましては、くるみんの認定企業を5社認定しております。

44ページをお開きいただきたいと思っております。

県内のくるみん認定企業はこれで合計57社、うちプラチナくるみん認定企業は8社となっているところでございます。認定制度につきましては、報告徴収などの機会を捉えまして、事業主の方に広く周知を行っておりまして、労働局ホームページにおいても周知を行っている状況でございます。

45ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立を支援します両立支援等助成金につきましては、こちらの周知を、事業主と接触する際や各種会合、説明会の場で行っているところでございます。今年1月から新設されました育休中等業務代替支援コース、こちらのコースの周知を図るために、香川局独自のリーフレットを作成いたしまして事業主のほうに周知を行いますとともに、香川局独自の事業主支援策をまとめましたリーフレットを作りまして、こちらを丸亀市市民活動交流センターのほうに配架を依頼いたしまして、広く県民に周知を行っているところでございます。

9月末現在の両立支援等助成金の各コースの申請件数は、ご覧のと通りの件数となっているところでございます。

続きまして、46ページをご覧ください。

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした、ハローワーク高松、丸亀に設置しているマザーズコーナーにおきまして、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携いたしまして、個々の求職者ニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施しますとともに、地方公共団体と連携したアウトリーチ型の支援を実施いたしました。その結果、上半期の就職件数としましては368件となっているところでございます。

また、下半期につきましては、マザーズコーナーのホームページを立ち上げておりますので、こうしたツールを活用しながら、今後、支援策の情報発信をさらに強化していく予定としております。

47ページをご覧ください。

不妊治療と仕事の両立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く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は、プラス認定を受けることができます。このプラス認定につきまして、事業主のほうに周知しますとともに、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コース、こちらの活用も併せて促しているところでございます。下半期も、認定の取得を検討する企業に対しまして、プラス認定の取得も併せて周知をして促してまいりたいと思っております。

○大森職業安定部長 続いて、資料49ページをご覧ください。

こちらは高齢者の就労・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、再就職などを目指す高齢求職者などの方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きましては、年金制度等を踏まえた職業生活の再設計支援や、チームによる就職のマッチング支援を実施しております。9月末までの65歳以上の就職件数は表の中頃にありまして319件となっております。

また、求人を提出する事業主に対しましては、求人内容や条件を確認しまして、仕事の切り出しであったり就業時間の短時間化を適宜提案していくことで、高齢者の方が働きやすい条件の求人として受理するなど、雇用機会の確保にも取り組んでおります。

加えまして、働きたいと考える高齢者の方の中には様々なニーズがあるということか

ら、短期的、臨時的、軽易な就業を希望する方でありますとか、あと雇用によらない就労を含めて希望する方に対しては、選択肢の一つとしてシルバー人材センターの活用も含めた助言等も行っております。

続いて、資料50ページをご覧ください。

こちらは障害者の就労促進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いる障害者の実雇用率は、前年比0.03ポイント上昇の2.19%ということで、5年連続で前年を上回っておりますけれども、全国平均の2.33%に比べれば低い状況となっております。また、障害者の法定雇用率につきましては、令和6年度から2.5%、そして令和8年度からは2.7%に段階的に引き上げられることとなっておりますので、そうしたことを見据えた対応というところも必要となってきております。

そのため、実雇用率の改善と全体的な障害者雇用の底上げを期しまして、今年度新たな取組として、1ポツ目に記載させていただいておりますが、県内の各企業に対して、香川県知事と労働局長の連名による障害者の積極的な雇用に向けた要請文書を送付しております。そのほか、管内の未達成企業等に対して、先進企業による障害者雇用の進め方であるとかノウハウを紹介するワークショップも開催しております。

続いて、資料51ページ目をご覧ください。

そうした障害者雇用に不安がある企業に対します支援として、ハローワークと地域の障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携しまして、採用から職場定着まで一貫した企業向けチーム支援でありますとか、また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おります。

また、障害者雇用を進めていくためには、福祉や教育、あと医療機関との連携協働というところも重要であるということから、こちらから今年度から新たに、各機関の担当者を集めて協議会を開催させていただいております。

そのほか、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度、こちらはもにす認定制度といたしますが、こちらについて認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待できるということで、労働局全体で周知を積極的に行いまして、認定事業主の増加に努めました結果、上半期では新たに2社認定をすることができております。

こうした取組の結果、資料52ページ、次のページに記載させていただいてるとおり、上半期については就職件数が563件ということで、前年度を上回る状況で障害者雇用については推移してるところでございます。

続いて、資料が1ページ飛んで、54ページ目をご覧ください。

先ほど申し上げた障害者雇用の改正法の円滑な施行に向けてということで、事業所訪問でありますとか求人を受付させていただく際など様々な機会を捉えまして、改正内容であるとか、あと支援制度について、リーフレットによる周知啓発というのを図るとともに、そうした際に課題等を把握した場合には、必要な助言であるとか支援等を行っているという状況となります。

また、令和6年度より、先ほど申し上げたように雇用率が上がったということで、新たに障害者雇用状況報告の提出義務が生じる企業が発生するというのを踏まえまして、2ポツ目に書かせていただいておりますけれども、正確な報告書の記入であるとか、あと提出自体を促すということを目的に、報告書の提出時期に合わせまして記入方法の説明会を、集合研修と、あとオンライン形式によりまして、今年度新たに開催しております。

今後も、こうした取組も含めて、令和8年度の雇用率の引上げも見据えた対応ということを引き続き取り組んでいきたいと考えております。

続いて、資料が少し飛んで、59ページ目をご覧ください。

こちらは雇用保険制度についてのオンラインを活用した取組という形となります。

令和5年7月より、全国9局9所において、デジタル技術を活用した失業認定を試行的に実施しております。香川局においてはハローワーク高松において実施しております。具体的には、ポツにありますとおり、子育て中の方であるとか障害をお持ちの方など、ハローワークへの来所が困難な方に対するオンライン面談による失業認定、また計画的な早期再就職を目指してハローワークの支援を受ける方への書面手続のみによる失業認定というものを、希望する方に対して行ってまいりました。

こうした試行実施の結果、全国的に実施していくということが本省で決定されまして、令和7年1月からは全国実施を行っていくという形となっております。

そのほか、雇用関係助成金についても、制度目的が果たされますように、その周知に努めるとともに、2ポツ目に記載させていただいてるとおり、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用というところも勧奨しているところです。

続いて、60ページをご覧ください。

就職氷河期世代に対する支援についてとなります。

就職氷河期世代への支援につきましては、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、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、あと求人開拓等々、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も月に1回連絡会議を実施し、就職支援体制を構築していったところでございます。

そのほか、ハローワーク高松以外においても、対象世代の求職者の方に対して就職に向けた支援を実施しております、その際には全所で統一のサポートガイドというものも配付し、就職支援のツールとして活用してるところです。チーム支援による実績というところについては、一番下の表に書かせていただいております。

続いて、資料62ページ目をご覧ください。

新規学卒者への支援となります。

現在、高校生の就職状況については、令和5年度の卒業者の就職内定率が98.6%に達するなど、引き続き高水準で推移しているということで、生徒の立場から見れば就職環境は良好という一方で、求人倍率については過去最高となる4.24倍となるなど、企業の人材確保は厳しさを増しているという状況となっております。

また、生徒の立場から見ても、就職環境自体は良好ではありますが、依然として早期離職防止に向けた取組というところが重要となっております。そのため、地元企業の魅力発信の強化に併せて、企業への理解を生徒等に深めていただく機会を提供するということを目的に、7月11日に、香川県教育委員会や香川県と共催で、就職を希望する高校3年生やその保護者の方も対象にした、応募前の企業説明会というものを今年度新たに開催させていただきました。

そのほか、全体として就職環境は良好であっても、高卒、大卒いずれにつきましても未内定の卒業生は一定数いらっしゃいますので、そうした方々に対しては、県下のハローワークにおいて、学校とも連携し、本人のニーズに応じて切れ目のない支援というものを行っております。そうした就職支援も含めた新規学卒者等への支援状況については、表に記載させていただいております。

続いて、資料63ページをご覧ください。

正社員就職を希望する若者への就職支援となります。

専門窓口を設置しております3つのハローワークにおいて、35歳未満で正社員就職を希

望する求職者を対象に個別支援を実施しておりますが、9月末までに窓口の支援により就職した方のうち81.6%が正社員として就職をしております。

加えまして、そうした若者と企業とのマッチングを促進する観点、また企業の魅力発信を支援するという観点から、若者雇用促進法に基づく若者の採用・育成に積極的に雇用管理が優良な中小企業を認定する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、こちらについて企業に対して積極的に取得勧奨を行い、9月末までに新たに4社が認定企業となっております。

引き続きこうした取組をしていくことで、若者と企業とのマッチングをつなげていきたいと考えております。

以上、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについてご説明を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、ご意見がある方はお願いいたします。いかがでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 上田です。

お聞きしたいのが、62ページあたりでご説明いただいた、新卒の就職の状況というのを先ほどご説明いただいたんですけど、私が最近自分の身近なところで感じている問題として、中学校を卒業した後に多くの人は高校に進学するケースが多いと思いますけど、最近、高校とかそのほかの専門学校とかそういった教育機関に進むこともなく、就職することもなくという状態の高校生ぐらいの年代の子というのがたくさんいるように感じています。私は高校生と中学生の子供がいて、高校生の子供の同級生の中にそういう状況の子が結構たくさんいるっていうことを、1学年の中に10人とかそのぐらいの数はいるようなことを娘から聞いたりするんですけど、仕事をするわけでもなく学校へ行くわけでもないという若者が増えてきてるんじゃないかなというのが最近ちょっと心配だなと。自分が高校生ぐらいの時代には、取りあえず高校は行っとけみたいな感じで、割とみんな高校に行くっていうイメージだったんですけど、最近ちょっと状況が変わってるんじゃないかなというふうに感じていまして、正確なデータとかを持ち合わせてるわけではないんですけど、こちらとしては、労働局のほうで、そういう数字的なものというのを把握されているかどうかというのを教えてください。

○青木会長 ありがとうございます。

中学を卒業して就職・進学をしない若者への対応についてご意見をいただきました。まず、労働局側として事実をつかんでいるかというあたりですけど、いかがでしょうか。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。今のご質問は、中学生が卒業する時ということでしょうか。ありがとうございます。

どうしても就職支援という形になると、中卒者の方の就職者数というのはそこまで県内で多くはないというところなので、正確なデータというか、どれぐらいなのかというところは、文科省のデータ等であるのかもしれませんが、高校生自体の進学率は増加傾向にあるというところはあるんですが、大事なところは、今お話しいただいた方が少なくとも実際に委員の周りにはいらっしゃるということで、全体の話にもなりますけども、そういう方を受け止めれる受皿を社会全体として醸成していくということが何より大事なのかなと思いますので、そういった意味では、我々は今まで大学とか高校とかにガイダンスとか職業講話とか行かせていただいておりますけれども、その前段階から仕事について理解してもらう機会が重要じゃないかと、これは本省全体としても香川労働局としても考えておりますので、例えば中学校のほうにもお伺いさせていただいて、就職に関する講話みたいなことを開催させていただいたりという実例もありますし、そうしたことを実施していくことで、そういう方が例えばいらっしゃったとしても、何かのきっかけでハローワークとか、もしくは学校の進路相談の先生とか、そういう方に相談できるような環境づくりというのを学校とも協力して地域全体でやっていくということが重要じゃないかなと考えております。

○青木会長 ありがとうございます。学校を卒業してしまうとなかなか手が離れてしまってカバーできないというのが、高校も大学もそうなんですけど、中学は特に進路指導の部署がほとんどないと思います。社会的な課題かもしれません。

そのほかございますでしょうか。よろしいでしょうか。なければ、私のほうから。

外国人の採用のところ、57ページでしょうか。大学を卒業する留学生、いわゆる広い意味での高度人材の方にとっては、実は日本の企業というのは非常に魅力的で、就職したいという人が多いんですね。日本の企業は何より在学中に内定をくれて、しかもいきなり正社員で雇ってくれる。こういう採用の仕方をする国というのはそんなに多くないので、非常に留学生にとっては魅力的なんです。

県内の企業さんにアンケートを最近取ったんですけど、人手不足と言いながらも、高

度外国人材を採りたいというところは非常に少ないんですね。外国人の人に対する一定の壁があるのかもしれませんが、そのあたりの企業さんに対するサポートというか促しというか、何かそういう活動というのはございますでしょうか。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まさにおっしゃるような日本の就活ルールというか、就活というのが他国と違うというところで、まず外国人留学生については、そうした日本の新卒就活の流れみたいなところを理解してもらうために、ガイダンス等を新卒応援ハローワークのほうで実施しているというところが、学生向けについては行っていると。あと、企業向けについても、会長がおっしゃるように、そうしたところを企業の方に、留学生にも目を向けてもらおうということで、実は下半期に、そうした外国人留学生の受入れを検討してるような事業所を集めたセミナーというのを開催したいなというふうに考えております。

○青木会長 ありがとうございます。

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 それでは引き続き、事務局からの説明をお願いいたします。

○大森職業安定部長 それでは、資料の65ページ目から再開させていただきます。

こちらは非正規労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金の状況をまとめさせていただいておりますけれども、今年度、年収の壁・支援強化パッケージとして、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために設けさせていただいております社会保険適用時処遇改善コースでありますとか、拡充した正社員化コースを中心に、労働局長をはじめとして幹部職員が地方自治体や関係団体等に対して助成金の活用促進に係る積極的な周知広報を実施しております。

また、事業主支援アドバイザーによる、事業主の実態に十分配慮した専門的な相談支援等を行いまして、申請件数としては現在合計で200件となりまして、昨年度を上回るペースで推移しております。

続いて、資料66ページ目をご覧ください。

こちらは求職者支援制度による支援となります。

雇用保険を受給できない方などの再就職を支援するため、上半期については、求職者支援訓練を22コース開講し、264人が受講しております。訓練を必要とする方に情報が行き届くよう、SNSを活用した周知や広報紙への広告掲載など、積極的に周知を展開させて

いただきまして、制度利用者の掘り起こしに努めるとともに、ハローワークの職員に対しても研修を実施していくことで、制度の活用推進を図っております。

こうした取組の結果、一番下の表にありますとおり、今年度の実績については、訓練受講者数は前年を上回っておりまして、定員充足率についてはほぼ前年同水準となっております。

続いて、67ページについては、無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知についてとなります。

こちらについては、労働局独自のリーフレットに無期転換ポータルサイトや厚生労働省のウェブサイトのリンク先をQRコードで掲載し、局長など幹部職員が経済団体や関係機関を訪問する際に参加企業への配布を依頼したほか、企業と接触時に積極的に配布することによる周知を行っております。また、厚生労働省の委託事業であります労働契約等解説セミナーについても、ポスター掲示やリーフレットによる周知を実施しております。

続いて、ページが飛びまして、69ページ目をご覧ください。

リスキリングによる能力向上支援についてとなります。

労働者等のキャリア形成やリスキリングに係る支援を行うため創設されましたキャリア形成・リスキリング推進事業においては、キャリアコンサルティングや職業・教育訓練情報の提供を行っております。当該事業の活用促進に向けまして、ハローワークの利用者等に対して利用案内を行うとともに、ハローワークにおいてセミナーを開催するなど、連携した周知広報活動を行っております。

こうした取組の結果、表にありますとおり、上半期480件の相談、そして525件のジョブカード作成につなげることができております。

続いて、70ページ目をご覧ください。

従業員の人材育成に取り組む事業主に対する助成金として人材開発支援助成金がありますけれども、その取組状況となります。

こちらについては、あらゆる機会を捉えて企業への周知、勧奨に取り組むとともに、地元の訓練機関でありますとか行政機関等に対しても助成金の制度説明を行いまして、企業への周知を依頼していくことで普及促進に努めております。

こうした取組の結果、当該助成金の計画届については、特に厚労省全体で力を入れております人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コースの両コースの実績を掲載させていただいておりますけれども、合わせて62件受理しておりまして、昨年同時期よ

りも約2.5倍に増えているという状況ですので、今後も人材育成に注力いただけるように制度周知、支援等を行っていきたいと考えております。

続いて、71ページをご覧ください。

職務給等の導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知広報についてとなります。

年収の壁を意識せずに働ける環境づくりのため、配偶者手当の見直しについて労使間で検討いただくためのリーフレットというものを労働局ホームページに掲載するとともに、配偶者手当見直しのためのセミナーについても併せて周知を行わせていただいております。

続いて、資料がちょっとまた飛びまして、75ページ目をご覧ください。

こちらは地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援についてとなります。

雇用対策協定につきましては、香川県とは平成27年に締結しまして、それから毎年度、事業計画を策定し、各種雇用対策を実施しているところでございます。令和6年度についても事業計画を策定しまして、求職者の就職促進と、あと県内企業の人材確保等の支援を図るため、相互に連携して、各種雇用対策について、香川県、労働局共同で取り組んでいるところでございます。

そして、2ポツ目ですけども、県だけではなく観音寺市、三豊市及び東かがわ市についても令和6年度の事業計画を策定しておりまして、こちらについても市と労働局共同で各種雇用対策を実施しているところでございます。加えて、10月の公表となりましたので、この資料には掲載しておりませんが、今年度新たに坂出市とも雇用対策協定を締結することとなりましたので、今後は坂出市とも令和7年度の事業計画を策定し、また来年度以降、一緒に取り組んでいきたいと考えております。また、それ以外の自治体についても、各種雇用対策を効果的に進められるように、協定の締結も含めて、働きかけであるとか連携というのを進めていきたいと考えております。

そのほか、次のページ76ページ目をご覧くださいと思いますが、こちらは自治体と連携してる事業の一つということで、過疎化が進んでいる地域などが、地域の特性を生かして魅力ある雇用やそれを担う人材の維持確保を図るための取組を支援する地域雇用活性化推進事業というものがありますが、こちらは令和4年度から事業開始をしております小豆郡地域が3年度目に入っております。今年度も、地域にありますハローワーク土庄を中心に、受託者であります小豆郡地域雇用創造協議会の皆様と連携して、この協議会が実施する各種セミナーについて、事業主の方及び求職者等への参加勧奨を行うなど、適宜連携

協働して実施しておりますので、下半期についてもそうした事業を進めていきたいと考えております。

○澤渡雇用環境・均等室長 ページが飛びまして、79ページをご覧ください。

フリーランスの就業環境整備についてでございます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、本年5月に、本年11月から施行されることが決まりまして、報告徴収等の場ですとか事業主が集まる場におきまして積極的に周知を行っているところでございます。さらに、フリーランスとして働く方へ広く周知を行うために、図書館のほうに初めて資料を配架させていただきました。そのほか、県内の自治体の広報紙への掲載も行って、周知を行っているところでございます。

80ページをご覧くださいと思います。

発注事業主とフリーランスの方双方に法律についての理解を深めていただくために、法施行前の10月に、公正取引委員会四国支所との共催によりまして説明会を対面型とオンラインのハイブリッド型で開催するために、上半期においてはその準備を行いました。下半期の取組となりますので、この資料に記載はしておりませんが、10月10日に約90名の参加をいただいております。

また、フリーランスと発注事業者との間の仕事上のトラブルについて相談が寄せられた場合につきましては、フリーランス110番のほうを現在案内しております。法律が施行されます11月以降につきましては、相談者の希望に応じまして、法違反を把握した場合にはつきましては調査等を行いまして、履行確保を行う予定となっております。

続きまして、82ページをご覧ください。

事業場内最低賃金の引上げを図る中小事業主への支援の強化についてでございます。

働き方改革や生産性の向上、非正規労働者の待遇改善などにつきましてワンストップで相談ができます香川働き方改革推進支援センターにつきまして、事業主の方に広く周知を行い、利用勧奨を行いました。事業場内最低賃金の引上げを図るためには生産性向上は欠かせませんので、賃上げプラス設備投資を行う中小企業事業主が対象となります業務改善助成金、それと、生産性を高めながら労働時間短縮に取り組んだ事業主が対象となります働き方改革推進支援助成金、これらの助成金の活用を促しまして、その支給を通じまして事業主の支援を行っている状況でございます。

業務改善助成金につきましては、9月末現在の申請件数はご覧の277件でございます。昨年同期が147件でございますので、約1.9倍という大幅な申請増となっております。

働き方改革推進支援助成金につきましては69件で、昨年度が54件でしたので、若干増えているといった状況になっております。

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額が分かる資料を提示するほか、賃金引上げ特設ウェブページの資料等も併せて提供いたしまして、事業主が賃金引上げを検討していただけるよう働きかけを行っているところでございます。

続きまして、83ページをご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営につきましてです。

最低賃金の改正につきましては、審議を経まして、8月6日に全会一致で52円引上げの970円に改正すべきとの答申を踏まえまして改正決定し、10月2日に発効されております。改正されました最低賃金につきましては、ホームページへの掲載はもとより、香川県、県内の市町、各種事業主団体といった878の機関・団体などにポスターを送付いたしまして周知依頼を行っているところでございます。また、最低賃金の減額特例許可事業場の個別の835事業場に対しまして、最低賃金のリーフレットや業務改善助成金などのリーフレットを送付して周知を行いました。

さらに、発効日の10月2日につきましては、JR高松駅前で、労働局長をはじめとした労働局職員と香川地方最低賃金審議委員会の委員総勢20名で、周知用のリーフレットを折り込みましたポケットティッシュ1,000個を通行人に配布いたしました。その状況を84ページに記載しております。

この周知活動の様子につきましては、テレビ局4社、新聞社1社から取材を受けまして、同日の昼のニュースを皮切りに、当日のニュースで何度も放映されまして、新聞にも記事が掲載されております。広く県民に周知することができている状況になっております。

続きまして、86ページをご覧くださいと思います。

同一労働同一賃金の遵守の徹底についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行を図るため、雇用環境・均等室では、労働基準監督署との連携によりまして入手しました情報を基に報告徴収を実施しております。令和6年9月末現在では、ご覧の106事業場に対しまして報告徴収を実施いたしまして、労働条件の明示事項や、不合理な待遇差、正規労働者への転換推進措置を講じるように助言を行っているところでございます。助言を行う際は、各種助成金の活用を促しますと

もに、働き方改革推進支援センターの利用を併せて勧奨いたしまして、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ところでございます。

また、監督署との連携により入手した情報の中から、無料のコンサルティングの利用を希望したいと申出があった企業につきましては、香川働き方改革推進支援センターのほうに情報提供を行い、事業主への支援を行っているところでございます。労働基準監督署におけます監督指導時におきましては、基本給、賞与、手当、休暇制度の待遇差の有無を確認いたしまして、これらの情報を活用して、企業へのパートタイム・有期雇用労働法、それと派遣法、こちらの履行確保を行いますとともに、同一労働同一賃金の徹底のために、企業指導や点検要請に取り組んでいるところでございます。下半期もこれらに取り組んでいく予定としております。

続きまして、87ページをご覧ください。

賃上げの原資確保に向けた取組状況についてでございます。

監督指導や労働時間等説明会におきまして、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針や相談窓口を周知しております。また、監督指導におきましては、賃金の引上げの阻害要因として下請たたきが存在していないか、確認シートを配付して確認を行っているところでございます。

○矢野総務部長 続きまして、第4の項目、労働保険適用徴収業務の適正な運営についてご説明いたします。

88ページをご覧ください。

この項目は、厚生労働省本省からひな形として示されております行政運営方針には含まれていないものになりますが、香川労働局では、労働保険制度は労働者のセーフティ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あるという考えから、独自項目として行政運営方針に盛り込んでいるものになります。

まず、未手続事業一掃対策についてご説明いたします。

こちらの未手続事業一掃対策につきましては、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重要な取組であるということから、令和5年度は、未手続事業把握の実施計画件数を1,040件という計画を立てまして、昨年度末までに1,086件の実績を上げ、目標を達成いたしました。令和6年度も昨年度と同じ目標数値を設定してございまして、年度後半に向けまして適用徴収業務の最重点項目として取組を進める予定としております。

次に、89ページをご覧ください。

収納未済歳入額の縮減についてのご説明になります。

滞納整理につきましては、1、100万円以上の高額滞納事業場、2、直近2年間で80%以上の保険料を滞納している事業場を重点事業主というふうに位置づけて、取組を実施しております。令和6年9月末までに領収した金額は、昨年同時期と比べまして、件数は113件と減少はしているのですが、領収した金額は676万3,901円となっており、約1.6倍の領収額となっているところでございます。引き続き、収納未済額の縮減のため、計画的な取組を進めてまいりたいと考えております。

次に、最後になります。90ページをご覧ください。

電子申請の利用促進についてのご説明になります。

電子申請は、労働保険のお支払い手続を、年度更新手続会場にお越しいただくことなく、24時間、各事業場のご都合のよい時間帯に手続ができるというメリットがあることから、電子申請の操作方法を整理した資料を各事業場に送付するなど、利用促進に向けた取組を進めてまいりました。その結果、令和6年度の年度更新申告電子申請件数は、過去最高であった昨年度の3,072件よりさらに1割ほど上回る3,393件となったところでございます。引き続き、より一層多くの事業場に利用していただくように周知広報に努めてまいりたいと考えております。

以上、大変長くなりましたが、資料5全体の説明はこれで終了となります。

○青木会長 ご説明をありがとうございました。

それでは、ここまでの事務局からのご説明に関しまして、遡っていただいても構いませんので、全体としてご質問やご意見はございませんでしょうか。

大熊委員、お願いします。

○大熊委員 大熊です。

今ほど説明されたところと、前に戻ってのところと関連するんでありますけれども、離職防止の問題とリスクリングの問題ですね。

これまでのこの審議会の中でも少し発言させていただいたと思いますけれども、就職して定着してくださいよと言う反面、リスクリングをしてキャリアアップしましょう、それから、日々テレビとかマスコミも含めて転職サイトが横行しとる中で、これをどう考えればいいのかやっぱりしっくりこないところがあります。そこを労働行政として、一方で雇用確保云々も含めてどのように考えたらええのかということをお聞きしたいと思

います。

それから、79ページの、フリーランス対策としてリーフレット等を役所等に配付ということをお知らせいたしました。

ちょっと私の感度が違うんかもわかりませんが、もうちょっと、遊技場とか、駅とかネットカフェとかカラオケとか、もうちょっと幅広のいろんなところに置いたほうがフリーランスの方たちの目に触れることがあるのかなと思っております。

最後に、これは意見なんですけれども、毎回こうして労働局が労働行政を進めていただいとる上で、いろんな取締りとか違法なところの点検、摘発も含めてしていただいている、それからいろんな施策を広げていただいている、そういう中で、やっぱり労働局自身の人が少ないんでないかなとつくづく思います。本当に複雑多岐にわたる社会情勢の中で、ますます国民に対していろんなところを目配り気配りしていただける、丁寧な対応をしていただけるのは労働局だと思っておりますので、ぜひとも人の確保、予算の確保もしっかりとお願いしたほうが、より国民に対して充実した施策が浸透できると思っておりますので、意見を申し上げたいと思います。

○青木会長 ありがとうございます。1つのご質問と2つのご意見を頂戴いたしました。

ご質問は、労働行政として、昨年度までは特に雇用の流動化、異動しながら賃金が上がるようないい転職ということが一つの目標として掲げられていたと思います。それと、定着、早期離職の防止とかそういう目標もあって、このあたりはどう整理すればいいのか、労働局としての目標の立て方ですかとかそういったことに関わるとは思いますけれども、そういうところの整理が1つ。あと、ご意見は繰り返しません、2つ重要なご意見をいただいたと思います。お願いいたします。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

私のほうから、離職の問題とリスクリングの関係というところで、政府全体でも、好循環ということで、やはり人口減少で人手不足が加速していく中においては一人一人の労働者の生産性を上げていくということが何より大事なのかなと考えております。そうした意味では、リスクリング、一人一人のスキルを上げていくことで労働生産性を高めていく、そうすることで企業全体の成長にも貢献していく、企業が成長して生産性が上がっていくことで賃金上昇とか、また労働者に還元されていくということで、そうした循環を社会全体として行っていくことで、企業と労働者、こういう人口減少の社会の中でも成長、経済

を維持発展させていくために、労働行政としては尽力していきたいという方向性なのかなと考えております。

以上で答えになっておりますでしょうか。

○大熊委員 今頃、役所とか企業さんでも、一旦離職された方がカムバックするのもオーケーみたいな制度も結構役所とか企業さんのほうも幾つか出てきよんで、そういうのも一つかなとは思いますが。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほかご質問、ご意見はございませんでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 76ページのあたりでしたが、地域の雇用に関するご説明がありまして、小豆島のほうで移住の推進とかそういうことをご説明いただいたと思いますけど、実際に小豆島なり香川県なりに他の地域から移住してこられて、ある程度の期間定着されてる人数とかそういう数字的なものを把握されてたら教えていただきたいのと、もしあまり定着されてないような実態があるようでしたらその事情なんかもお聞きしたいです。

日本全国で人間が減ってる中で、多分、香川県を選んで来ていただくっていうこと自体が、各地方で人の取り合いみたいなことにもなってるんじゃないのかなと思うので、その中で、いろんな地域、地方がある中でこの香川県を選んで本当に来てくれてるのだろうかっていうのがちょっと疑問というか心配というか、そういう気持ちがあつてご質問します。

○青木会長 ありがとうございます。

小豆島は移住促進を非常に頑張っているところで、入り数という数字はよく出てくるんですけど、その方々が定着したのかどうかというデータは私もあまり見かけたことがないので、もしご存じでしたら教えて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。

ご質問の移住の定着実態、数字としてなんですが、県内全体の数字というのは労働局のほうでは持ち合わせていないというのが実際のところという形となります。そのため、あくまで我々の範囲の説明となってしまうので恐縮なんですけども、例えば今、先ほどご説明した小豆島の地域雇用活性化推進事業でいうと、この事業は4年度から始めておりますけれども、4年度の就職のアウトカム、雇用の創出の実績としては14人の方の雇用を生み出して、令和5年度については51人の方の雇用を生み出しているという状況となります。こ

これは地域の両町の関係者であるとか実施者の方と協働で進めているところなんですけども、やはり地域の方々がおっしゃるように、入ってきてはもらえると、如何に後は定着してもらおうかというのが委員の問題意識のとおり重要だということは各現場でもきつと同じ状況なのかなというところで、我々としては、そこはまず労働行政としては魅力ある雇用というのを関係者の方々と一緒につくっていくというところ。

あとは、よく声があるのは、来てはもらっても、地域の中で孤立してしまうと、暮らしとか生活の豊かさみたいなことを感じづらいというような声を、実際移住された方から聞くということもありますので、地域のコミュニティーみたいなところも、我々のできる範囲の中でありますけども、そうしたところも地域の方と話しながら、セミナー等々を含めて考えていきたいなと考えております。

○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。もう少しだけ時間がございますが。

それでは、石丸委員、お願いいたします。

○石丸委員 本日のご説明を伺いまして、いろいろな認定や助成金が設定されているというのを改めて感じました。

私の場合は今回、お願いというか意見なんですけれども、それらを申請する際に、やはり中小企業にとってはかなりの負担になるというところが実際のところございます。本当に取りたいと思ってご相談しますと、親切にご指導いただいて、作り方とか書き方とか教えていただけるんですけども、その前に、何かもう大変そうだなと思ってやめてしまう。私たちもルーチンワークだけでも大変なのに、それに加えてこれを申請するのはちょっと大変だっていう気持ちになってしまうケースも間々ございます。ですので、認定のため、助成金を頂くためのチェックポイントというのは必要なものをちゃんと設けていただくのは当然だと思いますが、その申請方法についてはできるだけシンプルにしていけるとありがたいというふうに思っております。

それと、気づかずに達成していたときに、やはり事前に計画を立てていないと頂けない助成金というのがたくさんあるように思います。これは目標を持って計画的に行わないと頂けないという趣旨のものなのかもしれないんですけども、結果としては同じことをやっているんで、例えば1年以内とかそういった期限があれば遡ってでも申請できるような仕組みがあるとありがたいのではないかなと、追加認定というんでしょうかね、そういうのがあってありがたいかなと思うことがあったように思います。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。非常に重要なお意見をいただいたと思います。

何か、ご意見ではありますが、お答えできることはございますでしょうか。

○大森職業安定部長 ご意見ありがとうございます。

本当に、申請の煩雑さというのは、我々が業務を受けてる中でも多くの企業からいただいているところでありますので、ルール自体は本省のほうで決められてるところが多分にありますけれども、我々としては、現場の企業、事業主からいただいた声をしっかり本省に上げていって、少しでも簡素化していくところがないかというのを本省とも協議してやっていきたいと。そこは不正受給との表裏、トレードオフみたいなところはあるんですけども、ただ、使ってもらえないことには助成金をつくった意味もありませんので、そこはしっかり考えていきたいなと思っております。

あと2点目の、計画が出されてないと助成金が支給されないというところ、こちらも、制度の趣旨としては、助成金を一つのきっかけとか取り組む契機としていただきたいということで計画を出していただいているというところはあるんですけども、そういった声もしっかりお聞きして、そこも本省と協議して、制度の趣旨とずれないところで、企業がより使いやすいものになるようにというところを現場としても考えていきたいなと考えております。

○石丸委員 ありがとうございます。

○青木会長 そのほか、あと一名ぐらい。

西尾委員、お願いします。

○西尾委員 12月にハラスメントが増えるみたいなことを報告していただいたと思うんですけども、何か要因があったりするんですか。例えば、これから年末に向けてハラスメントが増えるから、そこはそういう時期に入るんですみたいな広報を通じて、ハラスメント自身ももう少し身近なものになるんじゃないかなと。キャンペーンとか強化月間とかいろいろありますけれども、12月、年末に向けてはハラスメントを撲滅しましょう、みたいなことをうったてると、少し身近な課題として認識するんじゃないかなというふうに思います。

○青木会長 ありがとうございます。

ハラスメント防止のより効果的なタイミングについてということですが、何かされてることはございますでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。

12月につきましては、やはりどこの業界とも仕事が年末に向かって多忙になることで、業務が多忙になることによって、人間関係、仕事が忙しくなってハラスメントが起きやすいといった傾向にあるということから、12月を撲滅月間といたしまして、全国的にキャンペーンを実施してるところでございます。こちらにつきましては、おっしゃっていただいたご意見は貴重なご意見でございますので、そちらを検討して、効果がある、少しでも身近に、ハラスメントを起こさないというような、皆さんの周りに思ってもらえるようなキャンペーンの実施に向けて検討させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、どうしてもというご意見がございましたらいただければと思いますが、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、議事を進めたいと思います。家内労働部会の委員の指名についてです。

議事2の、香川地方労働審議会家内労働部会委員の指名について、事務局から説明をお願いします。

○西原労働基準部長 香川地方労働審議会の家内労働部会につきましては、昨年11月13日、昨年この時期、令和5年度第1回の香川地方労働審議会におきまして、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項に基づきまして、この家内労働部会を設置していただくとともに、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名の計9名の委員を指名していただいたところでございます。その中のそのとき指名いただいた柴田公益代表委員が今年の9月30日付で委員を辞任されましたので、その後任につきまして会長よりご指名をお願いしたいと思っております。

○青木会長 それでは、私から指名させていただきますが、事務局より配付されております資料No.6をご覧ください。

柴田委員の後任の公益代表委員として、春日川委員を指名したいと思います。

それでは、資料No.6の名簿の（案）を取っていただき、本日から施行といたします。

続きまして、議題3、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、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 本日の議事全体を通じましてご質問、ご意見、ご要望などありましたら自由に発言をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 それでは、そろそろ予定の時刻が近づいております。事務局のほうから何かございますでしょうか。よろしいですか。

○美藤監理官 はい。

○青木会長 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を幾つもいただきまして、香川労働局が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、進行を事務局からお願いいたします。

○美藤監理官 それでは、青木会長、どうもありがとうございました。

それでは最後に、栗尾労働局長からお礼の言葉がございます。

○栗尾局長 栗尾でございます。

お礼の言葉だけにしようかと思いましたが、いろいろご意見をいただいたので、個人的感想も含めて4点ほどお話しさせていただきたいと思います。

今も進めていることでもございますけども、今現下の人手不足の状況の中で、企業、地域の魅力を向上させて、働きたいという人に選ばれる企業、選ばれる地域にしなければいけないというふうに考えております。この取組を進めていきたいと思っております。そのためには、各種認定制度の取得の勧奨でございますとか賃金引上げ支援のための助成金の活用の推奨といったことも進めていきたいというふうに考えております。

それとあと、先ほど小豆島のお話が出たと思います。実は私、今年度、昨年度と小豆島の合同入社式に出ておまして、その際、新入社員で出席された方が大体五、六十人ずつおられたわけですが、県外の方がいらっしゃいました。数字は覚えてないのですが、結構な人数だったと思います。そういった中で、昨年、埼玉から来られた方がいらっしゃって、どうしてここにというお話をしたときに、特定の企業の名前を言われて、ここに入りたかったんですと、なので場所はどこでもよくて、この企業に入りたかったんですと言った方がいらっしゃって、それが印象に残っております。

それともう一つが、今年、先輩代表でお話しした方がいらっしゃって、その方は誰かという、昨年新入社員で入った方でございます。とても立派になったなと思います。そう

いう意味では、もう定着したんだなというところでございます。

話は変わりまして、次に、現在、働きたい人に働いていただく環境を整えるということを進めているわけでございますが、いろいろお話がある中で、中高生以外につきましても、働ける人に働くことに目を向けてもらえるという取組も必要だなということを改めて思いました。これにつきましては、なかなか労働局だけでは難しい部分が多々あると思いますが、必要なことだというふうに感じましたので、何がしか進めていければというふうに考えてございます。

それから、ハラスメントの中で、カスハラのお話もございました。消費者は発注者として働く人を思いやっていただくという、こういった視点での取組も必要だなというふうに感じました。

それから最後に、ご意見の中で、労働局の人と予算というお話もいただきました。エールとして受け止めさせていただきたいと思えます。労働行政もIT化が進む中でも、やはり人対人の仕事だというふうを考えております。いかなる状況におきましても行政水準を落とすことなく行政運営をしていきたいというふうに考えております。

本日は貴重なご意見をいろいろいただき、ありがとうございました。ご意見を踏まえて、あしたからの行政運営に努めてまいりたいというふうに考えております。どうもありがとうございました。

○美藤監理官 それでは、以上をもちまして令和6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、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

以上となります。ありがとうございました。

午後4時57分 閉会