

令和6年度 第2回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

令和7年3月10日(月) 14時58分～17時09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、吉野委員

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年度行政運営の実施結果について

(2) 令和6年度家内労働部会の審議結果について

(3) 令和7年度労働行政運営方針について

午後2時58分 開会

○美藤監理官 それでは、ただいまから令和6年度第2回香川地方労働審議会を開会いたします。

改めまして、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。どうぞよろしくお願いいたします。

審議会のほうですが、17時までを予定としております。

また、本日の出席状況をお知らせいたします。

委員18名のうち、会場16名、リモート1名、全体で17名のご出席となっております。地方審議会令第8条第1項に定める定数を満たしておりまして、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、併せてお知らせいたします。

それでは、会議に先立ちまして、香川労働局長栗尾のほうからご挨拶申し上げます。

○栗尾局長 本日は、年度末のお忙しい中ご参加いただき、ありがとうございます。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。本当にありがとうございます。ぜひ引き続きご理解、ご協力のほどをよろしくお願いいたしますと思います。

さて、本日は令和6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7年度の行政運営方針につきまして説明をさせていただきます。令和7年度におきましては、現下の人手不足の状況を踏まえまして、令和6年度と同様に人材確保と賃金引上げに向けた支援ということを重点課題として、法令遵守や働き方改革、それから賃金引上げなどを通じて企業の魅力向上を図り、香川で働く魅力の発信を行っていきたいというふうに考えております。

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まして、来年度に向け行政をしっかりと進めていきたいというふうに考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 それでは続きまして、委員のご紹介ですが、資料No.1となりますが、委員名簿をおつけしております。この委員名簿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、ご了承いただきますようお願いいたします。

また、事務局につきましては、メンバーの変更はございません。

それでは、本審議会の会長をお願いしております青木委員に以後の議事の進行を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 皆さん、どうもこんにちは。

本年度の2回目の香川地方労働審議会でございます。よろしくお願いいたします。

本年度の重点課題は、企業の人手不足に対する確保の支援と賃上げの支援ということでございました。このような人手不足の状況が続いておりますが、実は労働力人口自体は、この10年増え続けているんですけど、それを超えて人手不足の状況が続いております、この先もしばらくそのような状況は続くであろうと思います。

このような状況の中で、働き方に関するいろんな仕組みの変化も起きてくるのかなと思います。企業の皆さん方は、人手を確保するために働きやすいいろんな制度を、仕組みを取り入れておられますし、労働行政のいろんな支援も必要とされているような状況だと思います。

しかし、人がいないということで、目の行き届かないところでいろんな事故が起きたりとか過重な負担がかかったりといったようなことにも注意をしなければいけない状況かなと思います。

さて、この労働審議会は我々一般人が労働行政の方々に直接声を届けられる貴重な機会でございますので、活発なご議論をいただければと思います。

拙い司会進行になりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、座って失礼いたしまして、早速議題に入りたいと思います。

以後の事務局からの説明、委員のご発言は着席のままお願いしたいと思います。

本日の議題は、(1)令和6年度行政運営の実施結果について、(2)令和6年度家内労働部会の審議結果について（報告）、(3)令和7年度労働行政運営方針（案）についてということでございます。

それでは、議題(1)令和6年度行政運営の実施結果についての説明を事務局よりお願いいたします。

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まして、質問、ご意見の時間を設けることといたします。

それでは、お願いいたします。

○澤渡雇用環境・均等室長 資料No.4をご準備いただきたいと思います。

行政運営方針の設定項目に対する進捗につきまして、資料の目次の順に説明をさせてい

たきます。

資料の左の列が行政運営方針の設定項目になっておりまして、右の列が今年度の主な取組結果となっております。

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た総合労働行政機関としての施策の推進状況につきましては、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・高齢化によります人手不足への対応が急務となっている現下におきましては、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境、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する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ま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を使いまして、労働局、各労働基準監督署、各ハローワークが一体となりまして事業主と接触する都度周知を行っております。

障害者虐待事案を把握しました場合は、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。

さらに、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、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交付式を開催するなど、労働局一体で取り組んでおります。

6 ページをご覧ください。

中小企業などに対する人材確保の支援の実施状況でございます。

下半期につきましても、ハローワークに求人提出をいただきました事業主に対しまして、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、事業所訪問時に得ました写真や情報につきましては、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を行いまして、求職者へのPRを実施するなどの取組も行っております。

こうした支援の結果、1月末現在で県内全体では1万1,373件の充足数となっているところでございます。

続きまして、7 ページをご覧ください。

人材確保対策コーナー等におけます人材確保の支援状況でございます。

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、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、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、求人充足に向けまし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、年度当初に開催しました関係機関、業界団体などとの人材確保対策推進協議会での取組計画を基に、これらの分野でのセミナー、事業所説明会、面接会などの人材確保支援を併せて進めてまいりました。

こうした取組の結果、1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をしております。来年度も引き続き関係機関、業界団体などとの連携したイベントの開催などを積極的に実施いたしますとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善などの事業所支援を強化して、人材確保の推進に取り組んでまいります。

9ページをご覧くださいと思います。

多様な正社員制度に係る導入支援の実施状況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まして、勤務内容、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言います。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、こちらにつきまして労働局ホームページに掲載して周知を行いますほか、働き方・休み方に関します取組事例や自己診断ツールなど事業主の取組を支援いたします働き方・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。本年度におけます実施件数は、ご覧のとおり、1月末現在で107件となっている状況でございます。

次の10ページをご覧くださいと思います。

勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施状況につきましては、働き方・休み方改善コンサルタントが事業場を訪問時に、長時間労働が見られる事業主に対しまして、勤務間インターバル制度につきまして導入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きましても併せて周知いたしまして、事業主の取組を支援しているところでございます。

こちら実施件数107件となっておりますのは、対象といたしましたのが適正なコスト負担を伴わない短納期発注などのしわ寄せが懸念されます事業場や勤務間インターバル制度に関しまして説明会に参加していない建設業や運輸業の事業所、こちらを中心といたしまして訪問を行っているところでございます。

続きまして、11ページをご覧ください。

年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直し等の実施状況でございます。

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者団体へポスターやリーフレットを送付いたしまして周知をお願いするほか、労働局ホームページに掲載いたしまして、集中的な広報を行っているところでございます。

下半期につきましては、年末年始と春季の年次有給休暇の取得促進を行いました。また、今年度も香川局独自の取組といたしまして、香川におきます年次有給休暇の取得促進のためのリーフレット、ポスターを作成いたしまして、広報を行いました。

続きまして、12ページをご覧くださいと思います。

民間企業におけます女性活躍促進のための支援につきましては、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としております女性活躍推進法の履行確保を行うため、事業主の責務として、常時雇用する労働者101人以上の企業につきましては、一般事業主行動計画の策定が義務づけられております。

令和7年1月末現在の届出状況は、ご覧のとおりでございます。常時雇用する労働者301人以上の企業では98.2%、101人から300人以下の企業では98.5%となっております。計画終期が来る前に次の行動計画を策定していただくよう事業主に案内をいたしまして、切れ目なく取り組んでいただくよう働きかけを行っております。未届けとなっている7つの企業に関しましては、速やかに届出いただくように引き続き働きかけを行ってまいります。

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

を策定していただくよう、各種会議や企業訪問の際に働きかけを行っております。

行動計画の策定など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、一定の要件を満たした企業はえるぼし認定を行っております。報告徴収や事業主が集まる会合などを活用いたしまして、このえるぼし認定につきまして取得をしていただくよう、勸奨を積極的に行っております。

この結果、令和6年1月末時点では2社でありました認定件数が、本年度同期つきましては6社の認定を行っているところでございます。これによりまして、県内のえるぼし認定企業は、令和7年1月末現在で24社となっているところでございます。

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、行動計画の届出だけではなくて、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。また、公表を行った後もおおむね年に1回以上、情報公表の内容を更新することが義務づけられております。情報公表の更新がまだされていない企業に関しましては、電話や文書によりまして更新を行うよう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まして、公表率が1月末現在では100%となっております。しかしながら、情報の公表の内容が未更新となっている企業が10社ございますので、この10社につきまして情報公表の内容を更新するよう、引き続き督促を行ってまいります。

加えて、男女の賃金の差が生じる原因は、各企業より異なっておりますので、報告徴収の中で数値の大小にとらわれることなく、法律に基づき状況把握、課題分析を行っていた上で、取組を継続する指導を行いますとともに、より深く課題分析を行い、各社の実情に応じた格差解消の取組を促しているところでございます。

厚生労働省では、主に中小企業向けに男女の賃金差異の要因を分析できる簡易なツールといたしまして、男女間賃金差異分析ツールを作成いたしまして、先日3月3日でございますが、公開したところでございます。この男女間賃金差異の要因を分析することは、女性活躍に関する課題分析や、より効果的な女性活躍の取組につながるものでございます。本ツールを活用していただけるよう、広く今後周知を行いまして、企業におけます女性活躍推進の取組が一層進むよう促してまいりたいと思っております。

続きまして、14ページをお開きください。

労働施策総合推進法に基づきます協議会の実施状況についてでございます。

本年1月15日に地方版政労使会議であります香川働き方改革推進会議を開催いたしましたし、香川県知事や労使団体のトップの方にご出席いただき、県内の生産性の向上、適切な価格転嫁などを通じました賃金引上げの機運の醸成など環境整備を行ったところでございます。

続きまして、15ページをご覧ください。

ハラスメント防止対策、働く環境改善の支援状況でございます。

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、これらのハラスメントにつきましては、事業主に規模を問わず防止対策を講じることが義務づけられております。

相談件数につきましては、ご覧の右の表のとおりでございます。直近3年間におきましては、パワーハラスメントが最も多い状況となっております。こちらにつきましては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法、こちらの全面施行に伴いまして、同法に規定しておりますパワーハラスメントに関する相談につきましては、別集計とすることになった結果、従来いじめ・嫌がらせで集計していたものがこのパワーハラスメントとして集計されることとなっております。これにより件数が増えているところとなっております。

パワーハラスメントの認知度が上がっていきまして、また相談者の方がいじめ・嫌がらせではなくてパワハラということで考えられる方の割合が増えてきているのもこの相談件数の増加につながっているものと思われまます。

なお、行政機関におきましては、パワーハラスメントに該当するか否かを判断、認定することはできませんので、相談者の方がパワハラだと考え、相談に及んでいる場合につきましてはパワーハラスメントとして集計をしているところでございます。

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、行政指導であります報告徴収や報告請求を行っております。指針に基づきます措置を漏れなく実施していただくために、ご覧の左のページにあります資料を使いましてお取組をしていただくよう促し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あります労働局長によります助言・指導も実施しております。こちらの実施状況につきましては、右の下の方の表のご覧のとおりでございます。

紛争解決によります助言・指導につきましては、件名、名前を出して行う必要がございます。在職中である場合につきましては、名前を出すことに抵抗感を感じて助言・指導

の申出につながらないものが一定数ございます。報告請求によります助言・指導は、匿名でも指導可能となっておりますが、報告請求を実施した場合には、助言・指導まで至らないケースもございます。

続きまして、16ページをご覧くださいと思います。

報告徴収や報告請求など行政指導を行う際に企業を個別に訪問する際は、法律で義務づけられておりますハラスメント対策だけではなく、パワーハラスメント防止指針の中で望ましい取組とされておりまして、社会的な問題として注目されているカスタマーハラスメント対策、こちらにつきましても併せて講じていただくよう促しているところでございます。

繁忙期でハラスメントが増えると見込まれる12月の職場のハラスメント撲滅月間におきましては、企業が簡単に自主点検できるチェックシートを当局独自で作成いたしまして、個別訪問時や当局が主催、あるいは関係団体が主催する説明会などの場を利用いたしまして、積極的な活用をしていただくよう促しているところでございます。

加えまして、17ページをご覧くださいと思います。

動画や研修資料などハラスメント防止対策に関します各種ツールを提供しております「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おります。カスタマーハラスメントや就活ハラスメントにつきましては、24時メールやSNSで相談受付をしておりますハラスメント悩み相談窓口につきまして、大学などにおけます労働法制講義やインターンシップなどの場を利用いたしまして、学生さんに周知をしているところでございます。今後も引き続き周知を行ってまいりたいと思います。

○西原労働基準部長 引き続き、基準行政関連につきまして説明いたします。

19ページをご覧ください。

(3) 番、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の項目でございますけれども、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しまして、監督指導を引き続き実施しておりまして、令和6年1月末現在においては、表のとおり158件監督を実施しております。

また、11月の過労死等防止啓発月間に併せまして、局において過重労働解消キャンペーンを実施しまして、労使団体への要請、ベストプラクティス企業への職場訪問、また重点的な監督指導、過重労働解消相談ダイヤル等の取組を実施したところでございます。特に、今年度のベストプラクティス企業につきましては、令和6年度から時間外労働の上限

規制が適用となりました建設業の事業場を選定して、工事の発注者と受注者である企業双方から労働時間短縮につながる取組を確認し、広報したところでございます。次の20ページにベストプラクティス企業の広報については掲載しております。

なお、香川県の労働時間の年間総労働時間につきましては1,726時間、所定内労働時間につきましては1,598時間で、全国平均レベルとなっているところでございます。

続きまして、22ページをご覧ください。

労働基準監督署におきまして、令和6年の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、建設業の労務関連に関する時間外労働の上限規制に関する説明会を、この表のとおり上半期2回、下半期7回開催いたしました。このうち、医師の説明会につきましては、参加医療機関の医師同士のワークショップの形を取りまして、好評だったと聞いております。

また、荷主、建設工事発注者、県民等への呼びかけとしましては、23ページに①から③の各要請等、取組を行いましたけど、下半期につきましては④に記載しておりますとおり、30の関係機関との共同で県民に向けた周知用チラシを作成して、荷物の配達とか、また医療機関に行くときなど様々な場面におきまして、働く人の長時間労働を招かないような3つのしない配慮への協力を呼びかけたところでございます。23ページの左側の下のほうに小っちゃく書いてあるところ、「妨げない」「増やさない」「勤務時間外にさせない」この3つのしない配慮でございます。

さらに、24ページを見ていただきますと、⑤に記載しておりますとおり、香川県と協働で、小豆島ですけど特定の病院に救急医療が集中しているという状況がありまして、そういったところで診療時間内での受診を呼びかけを行ったところでございます。

25ページにつきましては、法定労働条件の確保というところですが、令和6年度1月末現在におきましては、各種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、この表のとおり857件、定期監督を実施するとともに、また労働者からの申請に基づいて174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もの3件の事案につきましては、高松地方検察庁に送検したところでございます、25ページのほうの下段ですね。

続きまして、26ページ、裁量労働制の関係ですが、令和6年4月1日から裁量労働制に係る協定事項や決議事項の改正等が行われたことから、労働条件を明示するという

改正等がありまして、その届出等の受理にそういった内容を確認して、法令や指針に基づく指導を徹底しておるところでございます。

27ページになりますが、多様な人材の確保の関係の中の労働条件の確保対策というところで、外国人労働者の関係です。

技能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としまして、特に労働搾取目的の人身取引が疑われる状況がないかを確認を行ったところでございます。

なお、労働基準関係法令の違反につきましては、出入国在留管理局、または外国人技能実習機構への通報を行ったところでございます。

28ページが、今度は自動車運転者関係の部分ですけれども、自動車運転者の労働条件確保問題があると考えられるような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、そのうちまた運行管理に重大な違反の疑いがあるもの等につきましては、地方運輸機関へ通報を行ったところでございます。

30ページからは、第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項目ですけれども、14次労働災害防止計画、令和5年度より開始しておりますけれども、行動災害防止対策も含めまして、この表にある①から⑧の8つの重点項目を定めて取組を進めております。次年度も引き続き14次防の取組を進めてまいるところですけれども、今年度の取組としましては、まず31ページ、各安全週間、全国労働衛生週間、また年末年始ゼロ災香川推進運動、そういったものを積極的に展開して、香川県内の事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための機運醸成を図りました。

次年度においても安全衛生に関する各種行事を展開することで労働災害防止の啓発を行いたいと思っております。

続きまして、32ページをご覧ください。

作業行動に起因する労働災害防止として、11月に香川県の小売業、また社会福祉業につきまして、+SAFE協議会というのを開催し、そういった行動災害防止対策の呼びかけを行うとともに、またその研修会を1月にそれぞれ1回ずつ開催したところでございます。転倒災害を含めました行動災害の防止の重要な課題でございますので、引き続き同種災害防止に努めてまいります。

33ページは、高年齢労働者、外国人労働者の労働災害防止対策の推進として災害の表を載せているところですが、34ページをご覧ください。

労働災害防止対策の推進としまして、令和6年、休業4日以上労働災害発生状況につ

きましては、令和7年1月末、コロナウイルスに罹患しているものは除きまして、全産業では令和5年が1,156人だったものに対し、令和6年は1,191人と35人若干増加となっております。

ただ、35ページになりますけれども、今回死亡者数が増加しておりまして、今年は次のページまで含めて10件死亡が発生しております。令和5年が年間4人だったので、かなり増加となっております。令和5年と比較しまして、6年は転倒災害、または腰痛を含む動作の反動、無理な動作は全産業の合計で増加しているところでございます。保健衛生業等、3次産業の増加が結構影響しているものと考えられておりまして、3次産業を中心としました行動災害防止対策を引き続き重点的に実施してまいらる予定でございます。

令和6年度の労働災害による死亡者数は大きく増加しましたがけれども、業種別で多い順には製造業が3人、建設業が2人となっておりますところでございます。働くことで死亡することは、本来あってはならないことですので、引き続き労働災害、死亡災害の撲滅にも努めてまいります。

37ページをご覧ください。

人材確保に向けた支援の中の重要事項の対応としまして、まず建設業関係、上半期における全国安全週間期間中を重点とした取組に加えまして、下半期につきましては年末年始ゼロ災香川推進運動の一環としまして、各労働基準監督署において年末のときに建設現場のパトロールを実施したところでございます。

また、製造業関係、38ページになりますかね、基準監督署におきまして、製造業を対象とした集団指導を7回実施しまして、600社ほど参加いたしましたけれども、災害防止の指導を行ったところでございます。上半期に引き続きまして、労働災害防止の周知を図るとともに、年末年始ゼロ災香川推進運動の一環としまして、造船工場に対して局・署合同のパトロールを実施したところでございます。

続きまして、陸上貨物運送関係、38、39にわたっての話ですが、トラックでの荷役作業時における安全対策の強化に関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。各労働基準監督署におきまして、道路貨物運送業者への説明会、また監督、個別指導等を実施して労働災害防止の周知を行いました。

また、トラックの荷役作業につきましても、陸上貨物運送業以外の業種にも該当することから、貨物運送業の法改正の関係につきましても、建設業、製造業でも荷役作業についての法改正の周知を行ったところでございます。

また引き続きまして、労働者の健康確保対策の推進としまして、メンタルヘルスの対策及び過重労働対策等としまして、監督指導、個別指導、集団指導等による周知・指導を継続して実施しております。

全国労働衛生週間の主要行事としまして、昨年10月2日には香川健康づくり推進セミナーを開催しまして、労働者の健康確保対策に関する各種講演のほか、今年度も行動災害防止としまして、ソフト面からの対策を体験できるようなコーナーと、また各種体験・展示コーナーを設置することで健康確保対策への周知に取り組んだところでございます。今後もより多くの関係者に労働衛生対策が周知できるよう努めてまいります。

また、昨年12月8日には、香川県地域両立支援推進チーム連絡会、また長期療養者就職支援担当者連絡協議会合同会議を開催しました。治療と業務の両立ですね。構成機関から好事例を発表していただくとともに、今年度の取組、また来年度の取組計画について協議したところでございます。当該の合同会議につきましては、NHK等でも放送されまして、県民の皆様への治療と仕事の両立に対する関心が高まったのではないかと考えております。次年度も計画的に合同会議を開催することとしております。

40ページをご覧ください。

化学物質の関係ですけれども、労働基準監督署は化学物質を重点に置いた説明会を5回実施しまして、400社ほど参加しておりますが、説明会を実施しております。また、7年2月をはじめとしまして、今後毎年2月には化学物質管理強化月間を展開することとしております。

また、石綿暴露防止対策関係につきましては、上半期に引き続き、建設リサイクル法に基づいたパトロールや個別指導等による現場への指導を行ったところでございます。建物の解体等においては、石綿含有等事前調査が必要であること、また同調査を行うには資格が必要になることにつきまして、各種説明会等において幅広く周知を行ったところでございます。今後も解体工事は行われていきますので、引き続き事前調査の実施と関係法令の遵守については周知を図ってまいります。

41ページからは、熱中症の予防対策としまして、熱中症による死傷者数等を記載しております、表のとおりでございます。

42ページをご覧ください。

労働安全衛生関係の一部手続の電子申請を義務化としまして、今年の1月、令和7年1月から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たことから、社会保険労務

士会等、そのほかにも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、重点的に電子申請化の提出の義務化を周知を実施していただいております。

43ページをご覧ください。

労災保険給付の関係ですけれども、労災保険給付の請求につきましては、標準処理期間内、期間が決まって、さっさと処理をするということで、できるだけ標準期間内に完結、迅速な業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。特に、社会的関心が高いという過労死等の事案をはじめとする複雑・困難な事案につきましては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進しております。

県内における労災請求件数としましては、この表にあるとおり、新規受給者数につきましては、令和5年度で5,752件、4年度で5,430件、3年度で5,056件とあるところで、若干ちょっと増えてきてるところではございますけれども、その下の脳・心臓疾患、精神障害、これが過労死等事案と呼ばれる事案ですけれども、脳・心臓疾患につきましては、大体同様の件数で推移はしておりますけれども、精神障害の労災請求件数につきましては、令和6年の1月末時点で21件と、5年度、4年度に比べまして増加傾向にあるところでございます。これは、全国的にも同様に増加している状況でございます。

また、石綿関連事案につきまして、この労災請求につきましては、肺がん、中皮腫、石綿を含めまして、合計では令和6年度の1月末時点では14件と、令和5年、令和4年、3年と増減を繰り返している状況でございます。コロナの関係につきましては、大分落ち着いているというのが状況でございます。

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や請求人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。こちらも、局・労働基準監督署においては、電話相談、窓口対応などで丁寧な対応に努めているところでして、今後も継続して取り組んでいきたいと思っております。

長くなりましたので、こちらで一旦説明を切らせていただきたいと思います。

○青木会長 ありがとうございました。

ここまでの事務局からの説明を聞きまして、委員の皆様からご質問、ご意見をご自由にご発言いただければと思います。発言の際には、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。

いかがでしょうか。

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。

毎回同じような質問ですが、12ページ、13ページで、女性の活躍のお話がありました。

13ページでは、男女の賃金差異の公表状況の数値を報告いただきましたが、ここ何回か審議会の資料を見せていただき、常に100%に近い数値を達成できているような状況です。これが下がらないよう監視することは当然大事ですが、男女の賃金格差の公表率ばかり追うのではなく、実際の格差の状況を表す数字を出して、それを報告いただくことはできないでしょうか。この段階まで来るとそのほうが大事なことだと考えます。100%に近い公表率について、わずか0.何%の増減ばかり追うのではなく、実際にどの程度の格差があるのかという数字を分析いただくほうが、今後は大切な段階にきていると感じます。

今日、厚生労働省のホームページで、2024年9月に発表された統計データを見ましたが、香川県の男女間賃金格差が76.2、男性が100に対して女性が76.2という数字が出ていました。都道府県別のデータ1位から47位まで順番をつけて、香川県は格差が大きいほうから見て20位、良いほうから28位というランキングになっていました。真ん中より少し下ということで、もう少し順位を上げて半分を超えることをまずは目指していくべきだと思います。私が言うまでもなくご存じだと思いますが、この資料は、女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームという厚生労働省内のチームがまとめたものです。公表率ではなく格差の数値自体をもう少し見ていってほしいですし、それが年々どのように改善されているのか、年毎の推移が分かるような資料をこの審議会の中でも出してもらえたら、男女格差の実態がより分かりやすくなるのではと感じました。以上が1つ目の質問です。

もう1点、12ページのえるぼし認定企業で、別の資料No.8の香川県内のえるぼし認定されている企業24社のリストを見せていただき、業種に偏りがあることが気になりました。金融関係、人材サービス系、介護系等、最初から女性がたくさん活躍していて、えるぼしの認定制度ができる前からある程度女性が活躍していた土台のある企業が、えるぼしを取るためにさらに少しの努力をした結果、認定を受けているように見受けられました。もちろん業種によって、認定を受けるための土台があるかどうかすごく差があるところですし、取りやすいところがどんどん取っていくのももちろんいいことですが、箸にも棒にもかからないような業種や、そういう状況にある企業がたくさん県内にもあると思います。ちょ

っと頑張ったら取れるというレベルに全然ない企業さんを底上げしていくような取組もしていただけたらありがたいなと感じました。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

1つ目は、男女の賃金格差に関して、その差に関するデータをここを出していただいて議論すべきではないかということ、そして香川県は中の下ぐらいにあるんですが、それをどう理解すればいいのか、どう上げていけばいいのかということに関して、何か今あればお伺いしたいということだったかと思います。

2つ目は、えるぼしに関しまして、女性を採用することが戦略的に重要な企業さんは取られているんですが、そこまででもない業界ですかね、そういうところでは取組がそもそも意欲的になされてるかどうかとかいうところが少し問題なのではないか、そういう底上げが大事なのではないかというご意見だったかと思います。お願いいたします。

○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1点目の賃金の差異の公表状況につきまして、おっしゃるとおり、ほぼ100%という状況になっておりますので、下がらないように監視しますとともに、公表をしていたく際に、なぜこの差が生じているのか、その説明をできるだけデータベースにおいていただくよう促しているところでございます。数値だけを見るのではなくて、その差がどういった結果で差が出ているのか、そこをデータベースを使って積極的に開示していただいて、どういう状況にあるのかというのを社会に公表していただくというところを積極的に引き続き進めていきたいなというふうにも思っております。

おっしゃるように、女性の活躍プロジェクトチームのほうで中央のほうで設置されておまして、数値のほうで公表されております。その数値に関しましても、データが都道府県別に取れるものと取れないものと、毎年取れるもの、取れないものがございますので、できるだけ取れるものに関しましては、この場を通じて発表できるものについては今後発表できるように検討してまいりたいなと思っております。

それと続きまして、2点目のえるぼし認定の部分でございます。

業種に偏りがあるというところのご指摘につきましてでございます。おっしゃるように、金融業ですとか派遣業ですとか、そういったところに割と偏っている部分があります。そもそも女性が多くて、一定程度活躍しているところを取りやすいということで、少し頑張っていただいて取っていただいているのかなというところはあろうかと思います。

ただ、私ども労働局といたしましては、そういうところだけではなくて、広く県内の企業全ての企業に女性活躍に取り組んでいただきたいと思いますし、県と協力して、えるぼし認定について、県内の企業にもっと取っていただくために、タイアップでいろいろ働きかけもしているところでございます。

おっしゃるご指摘は、ごもっともでございますので、労働局といたしましても幅広く、全ての企業が取り組んでいただけるように、えるぼし認定についてもしっかりと周知、取得勧奨を行ってまいりたいと思っております。県内企業の底上げに努めたいと思っております。

以上でございます。

○青木会長 ありがとうございます。

データの出し方については、次回以降の検討ということになるかと思います。

そのほか、いかがでしょうか。

はい。大熊委員、お願いいたします。

○大熊委員 大熊です。

資料の25ページのところに長時間労働の抑制なり、労働条件の確保・改善ということで、監督実施件数等々の数値が出されています。一昨日、私どもが所属しとる連合香川の中で、全てではないですけど、県内の中小組合のメンバーとの意見交換があって、年次有給休暇の5日取得が義務化された。実際に製造業、運輸、交通の関係のところでは全てとは言いませんが、偽装いうたら言い過ぎかな、これまでもともと休みにしとった日を出勤日扱いにして、そこで休ませて年休取得、有休取得というふうにカウントしたりそう実態が幾つか聞かれました。

これは、前回のこの審議会でも私から言いまして、労働局、基準監督署の人数とかにもよるんだと思いますけども、きっちり監督指導してほしいと思います。まだまだ中小は実行が伴わないということも、現実だと思っておりますので、その指導・助言なり、またそういう環境がつかれるような丁寧なご指導もあればいいのかなと思いましたが、ぜひともお願いしたいと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

中小、零細企業までをとっても、なかなかこの制度の実施のところではいろんなことが起きている可能性はあって、非常に監督指導も難しいところになるかと思いますが、そのあたりのどこまできちんと監督指導ができるかというあたりですね。何かコメントござい

ますでしょうか。

○西原労働基準部長 おっしゃるとおり、中小事業所まで細かい調査とか届いてない部分もあったかとは思いますが。ただ、違反は取り締まるというのは、うちのスタンスでございますので、そういう状況がないような細かな確認及び指導というのは、できるだけ強調して重点的に行っていきたいと思います。

○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。

○吉野委員 よろしいですか。

○青木会長 はい。吉野委員、お願いします。

○吉野委員 吉野です。よろしくお願いします。

40ページの化学物質の件でお尋ねしたいんですけど、令和4年に法令が変わって、新しい化学物質を使う場合には、事業所のほうがそれを検討して対応しなきゃいけないというふうに法令が変わったかと思うんですけども、実際問題、これもう既に2年、3年たってきたわけですが、問題となるような事例とか、あるいはこういう物質がっていうのは実際あったんでしょうか。お聞きできればと思いました。

○青木会長 事実確認として、問題がある案件があったかどうかということ、今分かればお願いします。

○西原労働基準部長 すいません。今各管内の状況を確認すると、まだ現状でもそういった違反というのがまだ行き届いてなく、発生してるという話はちょっと伺ってはいるところでございます。まだ徹底されてない部分はありますけれども、重点事項としまして、こちらについて重要事項の一環としまして、これの徹底は、こちらについても進めてまいります。

○青木会長 ちなみに、それは問題となるような物質を使っていたにもかかわらず、報告が上がっていなかったということですか。

○西原労働基準部長 すいません。きちんとした対策が取れていなかったという状況の事案があったと聞いております。

○青木会長 分かりました。もし詳しいことが分かれば、また共有していただければと思います。

それでは、時間の関係もありまして、また最後に戻ってご意見など等もできますので、次のところにご説明を移りたいと思います。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○澤渡雇用環境・均等室長 では、44ページをお開きいただきたいと思います。

仕事と育児・介護の両立支援の状況でございます。

仕事と育児、仕事と介護の両立ができる環境整備のために、県民が集まる会議の場所ですとか事業主が参加される場所におきまして説明を行いますほか、資料の配布によります周知を行っているところでございます。

また、主に香川県内の事業主に対しまして改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、こちらの内容につきまして理解を深めていただくとともに、法に沿った対応を取り組んでいただくため、香川県との共催によりまして説明会をハイブリッド方式で開催いたしました。約380社にご参加いただいたところでございます。この説明会の際には、育児・介護休業法等の説明だけではなくて、女性活躍推進に取り組んでいただいている企業にも事例発表をしていただいたところでございます。

さらに、それぞれ法律の履行確保のために、労働者の権利侵害が疑われる事案を把握した場合には、積極的な行政指導を実施しております。令和7年1月末現在で41事業場に対しまして実態把握であります報告徴収を行いまして、労働者が利用しやすいよう、規定整備などを行うよう助言を行ったところでございます。最も多い違反内容といたしましては、真ん中の所定労働時間短縮措置関係、31件になっております。

続きまして、ページをちょっとめくっていただきまして、46ページをご覧いただきたいと思っております。

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、ご覧の表のとおりとなっております。301人以上で97.3%、101人から300人以下で99.4%となっておりますので、未届けとなっております5社に対しまして速やかに届け出るよう引き続き履行確保を行ってまいります。

次の47ページをご覧ください。

本年1月末現在、くるみんについてはついては6社、プラチナくるみんにつきましては2社認定を行ったところでございます。これで、県内のくるみん認定企業は合計で58社、プラチナくるみん認定企業は10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、企業の魅力アップにつながりますし、よりよい人材の確保が期待されますので、報告徴収、会合等、事業主と接触する機会について行いますととも

に、取得に向けました取組を引き続き促してまいります。

48ページをご覧いただきたいと思います。

仕事と育児・介護の両立を支援いたします両立支援等助成金というものがございます。

こちらの周知を事業主と接触する際や会合の場で説明を行いました。

昨年の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、事業主への支援策をまとめました香川労働局独自のリーフレット、こちらにも載せまして、丸亀市市民活動交流センターマルタスでございますけれども、こちらに配架を依頼するなど県民及び事業主の方への周知を行っているところでございます。

○大森職業安定部長 それでは、49ページ目をご覧ください。

子育て中の女性等に対する就職支援となります。

こちら子育てをしながら就職を希望する女性の方々等を対象と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において、地域の子育て拠点支援や関係機関とも密接に連携しまして、個々の求職者の方々のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施しているとともに、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おります。

また、11月にはこの専門窓口でありますマザーズコーナーのホームページを立ち上げまして、コーナーの支援メニュー等について広く周知を行っており、今後もこうした情報発信機能の強化に努めていきたいと考えております。

なお、マザーズコーナー全体の数値については、ここに記載のとおり、1月末現在で669件の就職件数となっております。

続いて、50ページをご覧ください。

不妊治療と仕事の両立についてとなります。

こちらは、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る場合は、プラス認定を受けることができますので、このプラス認定につきまして周知していくとともに、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースの活用を促しております。今後も認定の取得を検討する企業に対しては、プラス認定の取得も促していきたいと考えております。

続いて、52ページ目をご覧ください。

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であります生涯現役支援窓口については、年金制度等

を踏まえた職業生活の再設計支援や生涯現役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、1月末までの65歳以上の就職件数は、表にありますとおり575件となっております。

また、求人を予定する事業主に対しましては、求人内容や条件を確認して、仕事の切り出しや、あと就業時間の短時間化等を適宜提案していくことで、高齢者の方々が働きやすい条件の求人についても受理していくことで雇用機会の確保にも取り組んでいるところでございます。今後もシニア世代の求職者や企業に対して、個々の多様なニーズを把握していくとともに、関係機関とも連携しながら適切な支援を行っていきたいと考えております。

続いて、53ページをご覧ください。

こちらは、障害者の就労促進となります。

令和6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、法定の雇用率が2.5%に対しまして2.31%となっており、全国平均の2.41%にはまだ及んでおりませんが、昨年と比べると0.12ポイント上昇しておりまして、この伸び率だけで言いますと全国でも第4位の数値となっております。

このことから、この1年で県内の障害者雇用については一定程度進んだものと考えておりますけれども、障害者の法定雇用率については今後さらに引き上げられる予定となっております。令和8年度からは2.7%になるということが既に決まっております。そのため、そうしたところも見据えた対応が必要ということで、上半期には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、新たな取組として、県内の各企業の皆様方に対して県知事と労働局長の連名によります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したけれども、下半期においては、管内の未達成企業等に対する先進企業による障害者雇用の進め方やノウハウを紹介するようなワークショップでありますとか、あとは最後の3ポツ目に掲載しております特別支援学校の生徒を対象とした事業所見学会等の取組を実施しているところでございます。

続いて、54ページ目をご覧ください。

引き続き、障害者雇用の分野となりまして、下半期についても障害者雇用に不安がある企業に対して、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、採用から職場定着まで一貫した企業向けチーム支援など、障害者の雇用促進に向けた取組を実施しております。

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として、こちらも法に基づく認定制度でもにす認定というものがございますけれども、こちらは認定を受けた企業が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知されていくことで、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることを我々としても期待しまして、今年度についても周知を積極的に行いまして、4ポツ目にあるとおり、今年度1月末までで4社、新たに認定をさせていただいているところでございます。

こうした取組の結果、次の55ページをご覧くださいまして、ハローワークの紹介状況については、1月末までの就職件数が912件となっており、こちらも前年度を上回る状況で推移している状況でございます。

続いて、57ページ目をご覧ください。

こちらは、先ほど簡単に申し上げた改正法の円滑な施行に向けてというところで、下半期についても事業所訪問や求人を受理する際など様々な機会を捉えまして、今後の法改正の内容でありますとか支援の内容について、リーフレットにより企業への周知啓発を図るとともに、課題等を把握した場合には必要な助言・指導、支援等を行っているところでございます。

また、障害者雇用の状況報告というものを毎年度義務がかかる企業には提出いただいておりますけれども、令和6年度より新たに2.5%に引き上がったということで、その提出義務が生じる企業がいるということなども踏まえまして、正確な報告書の記入及び提出を促すことを目的に、報告書の提出時期に合わせて、昨年6月に記入方法の説明会というものをこちらも新たに集合形式、オンラインのハイブリッド形式で開催をさせていただきましたが、多くの企業に参加いただいたところでございます。来年度についても除外率が引き下げられること、そして令和8年には法定雇用率が上がるということが予定されておりますので、こうした取組を引き続き行っていきたいというふうに考えております。

続いて、60ページ目をご覧ください。

こちらが外国人求職者等への就職支援ということで、留学生に向けた支援として、しごとプラザ高松において、留学生コーナーを設置しまして、大学等とも連携し、支援を要する学生の早期把握、そして個別支援を実施しております。

加えまして、2ポツ目にあるとおり、企業に対しましても外国人雇用管理アドバイザーを配置し、雇用管理等に関する相談を実施している状況です。

また、3ポツ目に記載させていただいておりますけれども、昨年12月には外国人留学生

の採用を検討する事業所向けセミナーというものを初めて開催をしまして、適正な雇用管理の推進を図っているところでございます。

その次のページ、61ページ目ですけれども、留学生の方々以外の外国人求職者等への取組として、ハローワーク高松に外国人雇用サービスコーナーという通訳の方を配置したコーナーを設けて職業相談支援を行っております。そのほか、事業所に対してはハローワークによる訪問指導はもちろんでございますけれども、こちらも専門的な知識や経験を有する外国人雇用管理アドバイザーの方々と一緒に訪問して助言を行うなど、外国人労働者の雇用管理改善に向けた取組を行っております。

加えて、最後のポツのところ、下線を引かせていただいておりますけれども、県内でも外国人労働者が増えているという状況も踏まえまして、香川労働局のホームページにおいても外国人を雇用する事業所向け情報、あとは外国語での情報のリンクというものを一覧にしたページを新規に作成しているところでございます。

続いて、62ページ目をご覧ください。

雇用保険制度の適正な運営となります。

こちら令和7年1月より、希望する離職者の方を対象にマイナポータルを通じた離職票の直接交付、そして2ポツ目に書かせていただいております、これまで県内ではハローワーク高松のみで実施しておりましたデジタル技術を活用した失業認定の仕組みについて、全国全てのハローワークにおいて新たに開始をしたところでございます。

そのうち離職票の直接交付につきましては、企業から見れば離職者の方に離職票を交付する手続がなくなっていくということ、そして求職者の側から見ても、企業から書類が郵送されるのを待つことなく雇用保険の基本手当の手続が進めれるということで、国民サービスの向上につながるものとなります。こちらのサービスの対象が事業者から電子申請により提出をいただいたもののうち一定の要件を満たしたものであるという形になりますので、こうした中身について広く周知していくことで、そうした国民サービスの向上につながるような取組について、引き続き普及に努めていきたいというふうに考えております。

加えまして、一番最後のポツに記載させていただいておりますけれども、雇用保険制度については、今年の4月からかなり法改正事項が多くなっておりますので、この4月以降施行されます法改正の中身については、労働局ホームページ、あとハローワークの窓口、様々な機会を通じて、引き続き周知に取り組んでいきたいというふうに考えております。

続いて、63ページ目をご覧ください。

就職氷河期世代に向けた支援になります。

こちらについては、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生活設計面の相談、あと職業訓練のアドバイスや求人開拓等も含めて、所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して、チーム支援に当たっては、求職者の状況に応じて各種支援メニューを実施しておりまして、その実績については表に掲載させていただいているとおりという形となっております。

なお、氷河期世代の支援につきましては、令和2年度から5年間の集中的取組を政府全体で行ってきたというところですが、ハローワークの職業紹介についても全国で50万以上の正社員就職に結びついてるなど、政府全体としても一定の成果が得られたという形となっております。

その上で、来年度以降については、これまでの支援の成果も踏まえまして、就職氷河期世代含む中高年齢層について社会参加やリスキリングを含めた就労活躍に向けた支援を継続、そして充実していくということとなっております。そうした点を踏まえまして、来年度におけるハローワークの支援については、これまで35歳から56歳を対象としておりました専門窓口については、対象年齢を35歳から59歳に拡充した上で、引き続きチーム支援を中心とした取組を進めていく予定となっております。

続いて、65ページ目をご覧ください。

こちらは、新規学卒者に向けた支援という形となります。

県内新規学卒者の内定状況は、1月末現在で高卒者で93.2%、大卒者で82.6%となっております。いずれにおいてもおおむね良好な状況という形となっております。

ただ一方で、高卒者の求人倍率については、過去最高の4.25倍となるなど、企業の人材確保という点で言えば難しさというところが増している状況となっております。

また、生徒の立場から見ても、就職環境自体はおおむね良好という形ではありますが、依然として早期離職防止に向けた取組が重要という観点も踏まえて、地元企業の魅力発信の強化という点と、あと企業の理解を深める機会を提供していくということ両面を目的に昨年7月に教育委員会や県庁とも連携して、就職を希望する高校3年生やその保護者を対象とした採用活動の応募前の企業説明会というのを今年度新たに開催をさせていただきました。当日多くの生徒の方々にもご参加いただきまして、その中には説明会の出会いをきっかけに進路選択をされた生徒もいらっしゃったということで、一定の成果が得られたかなというふうに考えております。

そのため、こうした取組についても来年度引き続き実施していくことで、企業と若者のマッチング促進に努めていきたいというふうに考えております。

先ほど申し上げたとおり、就職環境はおおむね良好ということですが、まだまだ内定率は100%になっておりませんので、まだ未内定の学生や生徒については、学校等とも連携して、県下のハローワークを中心に、引き続きご本人の希望がかなうような就職というのを支援していきたいというふうに考えております。

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、1度、また説明を区切らせていただきます。

○青木会長 ご説明ありがとうございました。

それでは、皆様からご意見、ご質問を賜りたいと思います。いかがでしょうか。

じゃあ、吉野委員、先に手が上がりましたので、吉野委員。

○吉野委員 吉野です。

ご質問というよりは、ちょっとお願いということなんですけども、障害者雇用のことに関して、我々のところもパーセンテージは守っていきたくて雇用しているところなんですけども、肢体不自由の方、要するに手足のことがっていう方と精神の方がいらっしゃるわけなんです。精神の方をという話になったときに、なかなかこれマッチングするっていうのはすごく難しいんですね。なので、これから先、パーセンテージを上げていくということになると、精神の方も雇用しないといけないかなと思っておりますので、行政のほうで何とぞその辺、手厚くしていただけたらと、ご援助いただけたらと思います。

以上です。

○青木会長 そのあたりのサポートといいますか、そのような仕組みというのはどのようなことがありますでしょうか。

○大森職業安定部長 ご意見いただきまして、ありがとうございます。

まさにおっしゃるとおり、今もハローワークに求職をされる方の割合の中で、精神の伸び率が高いというところもありますし、今後、障害者雇用を進めていく上では、精神の方に向けた支援と、あと企業とのマッチング、あとその後の定着支援というところが重要となるかと思っておりますので、そこは先ほど申し上げた就業センターとか職業センターなどの関係機関とも連携して、就職だけではなくて定着まできちんと支援していく仕組みであるとか、あとハローワークのほうでも精神障害の方に特化した職員を配置して支援していくというようなことをやっておりますので、香川県においても精神障害者の方の就職というの

が一つ大きな課題になっておりますので、我々としても来年度以降、引き続き重点化して取り組んでいきたいというふうに考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○青木会長 ありがとうございました。

廣瀬委員、お願いします。

○廣瀬委員 廣瀬です。よろしくお願いします。

私からも、意見になりますが、47ページのくるみんの周知のところで、先日私の看護職の友人から、幾つか転職先があった中で「検索したらプラチナくるみん認定企業だったから転職先に決めた」という話を聞きました。看護・介護の業界では、給与や条件が同じの際に、このような「働きやすさ」が目に見えている企業が選択されてるというのを目の当たりにしました。かなり周知の大切さというを感じたので、いっぱい周知ができる機会があったら良いと思ったのと、先ほどえるぼしの底上げの件からも、今認定されてる企業で起きた良い話がゼロということはないと思うので、今認定されてる企業の話を発表したら底上げにつながると感じ、発言させていただきました。

以上です。

○青木会長 ありがとうございました。

既に取りられている企業の取組ですとか、その効果っていうんですかね、採用における効果というようなものも周知するとよいのではないかというご意見だったかと思います。何かございますでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

くるみんの認定企業、プラチナくるみん認定取得企業に関しましては、広く周知を今後も引き続き行ってまいりたいと思います。

認定取得企業に関しましては、求職活動をされる方、就職活動をされる学生さんは、非常にこの認定マークを取っているかというところが企業選びの際、選択肢の一つになっているなというところを感じているところでございます。ですので、私どもも企業と接触する際には、求職者の方や学生さんがそういった認定マークを見えていますよというところを事業主の皆さんに伝えていくことによって、さらに認定を自主的に取っていただくように働きかけをしてまいりたいと思います。底上げといたしまして、今年度に関しましては女活の取組企業を事例発表していただきましたけれども、両立の仕組みに関しまして、取り組んでいただいている企業さんに各種説明会の場で事例を発表していただくような機会

も今後設けたいと思っております。ありがとうございます。

○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。

はい。岡本委員、お願いします。

○岡本委員 ご説明ありがとうございました。

1つ質問ですが、60ページ、61ページ辺りの多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりで、特に外国人の求職者の方についての対応をお書きいただいているんですが、実際に留学生の方たちで、このまま香川県で就職したいという方は結構具体的にいらっしゃるのか、伺った中では国に帰る方も多みたいなかで、どういった支援とかがあると魅力を感じてもらえると感じてらっしゃるのか、そのあたりをちょっとお聞かせいただければと思いました。

○青木会長 留学生をいかに雇用するとか、この人手不足の中で留学生、いわゆる高度な人材として、なかなか県内に採用の意欲がそのあたりは薄いというのが私なんかやってる調査の結果でもあるんですけど、ただそこをいかに理解していただけてというところが重要になってくるかと思うんですね。そのあたりについて、いかがでしょうか。

実際、香川大学に來た留学生は、最近中国は景気が悪いですから、日本で就職したいという学生が本当に多いんですね。県内よりは、やはり都心部に行く学生が多いんですけど、でもポツポツ県内に就職している学生、特に修士卒業の学生は最近増えてます、特に中国の方は最近増えてます。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

留学生の動きというのは、大学の先生方のほうがよくご存じのところもあるかと思うんですけども、今のところ留学生の支援については、大学や専門学校等から誘導されてきた方について支援していく方が多く、新卒応援ハローワークが支援する割合としては、どちらかというと大学よりも専門学校の方が多い状況というふうにはなっております。

先ほど会長がおっしゃった部分については、事業者の土壌をつくっていくという点において、先ほど説明の中でも触れさせていただいたとおり、今年度初めて留学生を今後検討していきたいという企業に向けたセミナーというのも労働局として始めておりまして、その環境整備を労働局としても今後行っていきたいと。

ちなみに、その事業者向けセミナーについては、当日15社の企業が参加されており、会場の規模もあってそれぐらいの規模になったのですが、なかなか活発に、私も当日参加さ

せてもらったんですけども、質問だったり、こういう場合はどうなるのかみたいなことを専門家の方に質問していて、企業の意欲はこの人手不足の中で高いのかなと。あとは、実際に雇用管理というところにどう落とし込んでいけるかというところが一つのこれからの課題というか、取組なのかなというふうに感じております。

○青木会長 ありがとうございました。

それでは、説明に戻って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、続いてお願いいたします。

○大森職業安定部長 それでは、説明を続けさせていただきます。

68ページ目をご覧ください。

非正規労働者の処遇改善等ということで、非正規労働者の処遇改善や正社員化、多様な正社員を含むものも含めますけれども、こちらについて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について、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というものを後押しするために設けました社会保険適用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、関係団体に対しても助成金の活用促進に係る積極的な周知・広報というのを実施しております。

加えて、事業主支援アドバイザーという専門のスタッフにより、事業主の実態に十分配慮したような専門的な相談・援助でありますとか、あとは計画を提出された事業主に対しても丁寧なフォローアップをしていくことで、より細かな支援をしていくという形も相まって、今の申請件数の実績としては表に書かせていただいているとおり、令和6年度1月末現在で369件ということで、昨年度を上回る状況で推移している状況です。

続いて、69ページ目をご覧ください。

求職者訓練による支援ということで、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に、求職者支援訓練を33コース開講しまして、370人が受講しております。訓練を必要とする人に情報が行き届きますよう、SNSを活用した周知や各種イベントへの出展など積極的な周知を展開しまして、制度利用者の掘り起こしに努めていくとともに、ハローワークの職員を対象に研修、訓練施設見学会を開催しまして、制度の活用推進というものを図っております。

こうした取組の結果、今年度の実績については、表にあるとおり、訓練受講者数、定員

ちデジタル技術に関連すると考えられる訓練が約87%と高い割合を示している状況となっております。

今後も企業における人材育成というところについては、重要な取組となりますので、我々としても制度周知、そして各種支援に取り組んでいきたいと考えております。

続いて、74ページ目をご覧ください。

職務給等の導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報となります。

こちらは、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も併せて周知をしております。

続いて、78ページ目をご覧ください。

こちらは、地方公共団体等との連携ということで、下半期についても上半期同様、雇用対策協定に基づきまして、県や、あと各市町と共同で各種雇用対策に取り組んでおります。

また、最後のポツに書かせていただいているとおり、昨年10月には新たに坂出市とも雇用対策協定を締結しまして、来年度より、例えば小・中学生を対象とした企業の職場体験でありますとか、あとU I J ターン希望者を対象としたバスツアーというような取組等々も市と共同で取り組んでいく予定となっております。

今後も各地域のニーズに応じた施策、また課題に対する対応というところは、地域の関係機関との協働というところは不可欠と考えておりますので、引き続き各地域における自治体との連携強化に努めていきたいというふうに考えております。

○澤渡雇用環境・均等室長 続きまして、フリーランスの就業環境整備の状況についてご説明いたします。

82ページをお開きいただきたいと思います。

フリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、昨年5月に昨年11月から施行されることが決まりまして、報告徴収等の事業主への接触時ですとか各種説明会、会合の場におきまして、引き続き積極的に周知を行ったところでございます。また、フリーランスとして働かれる方にも周知を行うため、図書館に資料の配架や県内の自治体への広報紙への掲載などを行ったところでございます。

フリーランスと発注事業者との間に仕事上のトラブルについて相談があった場合につきましては、フリーランス110番のほうをご案内しております。法律が施行されました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つきましては調査を行っております。調査を行うことにより履行確保を行うこととしておりますが、本年1月末時点での申出件数は、残念ながらゼロ件となっているところでございます。

発注事業主、フリーランスの方に法律についての理解を深めていただくために、法律が施行される前の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ハイブリッド型、対面型とオンラインの同時で開催を行いました。また、フリーランスへの支援を事業として行う県の委託事業になりますが、そちらが行うフリーランス向けのオンライン説明会、こちらのほうに雇均室の者が講師として参加いたしまして、県内のフリーランスの方に対しまして法律の説明を行ったところでございます。

続きまして、84ページまでお進みください。

賃金の引上げに向けた支援の実施状況でございます。

賃金引上げに向けた支援といたしまして、引き続き各労働基準監督署では、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き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、事業主に賃金引上げの検討、働きかけを行っているところでございます。

次の85ページをご覧ください。

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をワンストップで相談できる香川働き方改革推進支援センター、こちらを事業主の方に周知し、利用勧奨を行いました。

センターの活動実績ですが、本年1月末現在におきまして、相談件数377件、セミナー開催件数28件、個別訪問、支援件数が374件ということで、前年同月に比べ増加している状況でございます。

事業場内最低賃金の引上げを図るためには、生産性向上が欠かせないものとなりますので、賃上げプラス設備投資を行う中小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の短縮に取り組んだ中小事業主が対象となります働き方改革支援助成金、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への支援を行っているところでございます。

下の表につきましては、業務改善助成金の件数が1月末現在で332件ということで、前年同期に比べ増加している状況でございます。

なお、ここで1点、おわびして修正を申し上げます。

一番下のキャリアアップ助成金につきましては、200件は誤りでございまして、369件となります。申し訳ございませんが、修正いただきますようお願い申し上げます。

○矢野総務部長 続きまして、賃金の引上げに向けた支援の2点目、最低賃金制度の適切な運営についてご説明いたします。

86ページをご覧ください。

香川県最低賃金の改正につきましては、審議を経て8月6日に全会一致にて52円引き上げて970円に改正すべきとの答申を踏まえて、改正決定し、10月2日に発効されました。特定最低賃金の改正につきましては4業種、冷食、機械、船舶、電気でございますが、このうち機械、船舶、電気につきましては、審議を経て、11月8日に各専門部会で答申が得られ、機械は時間額1,092円、電気は時間額1,030円で12月15日から、船舶は時間額1,093円で1月8日から発効いたしました。また、冷食につきましては、改正諮問がなく、昨年度と同様に香川県最低賃金が適用されています。

改正された香川県最低賃金につきましては、当局ホームページへの掲載はもとより、香川県県内の市町及び各種団体等にもご協力いただきまして、878の機関団体等にポスター等を送付して周知依頼を行いました。

また、最低賃金の減額特例許可事業場等の個別の835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送付して周知いたしました。改正された特定最低賃金につきましても、当局ホームページへの掲載はもとより、香川県県内の市町及び各種団体等といった610の機関、団体等にリーフレットを送付して、周知・広報依頼を行ったところでございます。

その周知・広報依頼の結果ですが、87ページをご覧くださいいただければと思います。

香川県最低賃金につきましては、県と市町の8市町のホームページに掲載していただいたほか、県と香川県内の全市町の広報紙に掲載または掲載予定となっているところでございます。このほか、香川労働基準協会の機関誌「労基かがわ」の10月号に香川県最低賃金、1月号に香川県最低賃金と特定最低賃金の記事を掲載していただいたところでございます。

特定最低賃金につきましては、香川県と3市町のホームページに掲載されたほか、5市町の広報紙に掲載または掲載予定となっているところでございます。

加えて、一般財団法人百十四経済研究所が発行する「調査月報」の1月号で香川県最低賃金及び特定最低賃金の記事が掲載されるとともに、四国新聞、これは12月10日の新聞で

すが、こちらのほうに3業種の特定最低賃金の改正について、記事及び同社のホームページにも掲載していただいたところでございます。

次に、賃金の引上げに向けた支援の3点目、同一労働同一賃金の遵守の徹底についてご説明いたします。

88ページをご覧ください。

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入手した情報を活用し、報告徴収を実施したところでございます。

令和7年1月末現在、209事業場に対し報告徴収を実施し、労働条件の明示事項、不合理な待遇差、正規労働者への転換措置を講じるよう助言したところでございます。助言を行う際は、各種助成金の活用、働き方改革推進支援センターの利用を勧奨し、同一労働同一賃金の取組を自主的に進めるよう促したところでございます。

また、労働基準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関しましては、香川働き方推進支援センターに情報提供を行い、事業主への支援を行ったところでございます。

続きまして、89ページをご覧ください。

加えて、労働基準監督署における監督指導時に、基本給、賞与、手当、休暇制度の待遇差の有無を確認し、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、派遣法などの履行確保、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だところでございます。

続きまして、賃金の引上げに向けた支援の4点目、賃上げの原資確保に向けた取組についてご説明いたします。

90ページをご覧ください。

監督指導や労働時間などの説明会におきまして、引き続き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たところでございます。説明会では、公正取引委員会職員による講演も行っていました。

また、監督指導において、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、確認シートを配布して確認を行ったところでございます。

次に、第4になりますが、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。

こちらにつきましては、厚生労働省本省からひな形として示された行政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あるとの考えから、独自項目として行政運営方針に盛り込んでいるものでございます。

まず、91ページをご覧くださいいただければと思います。

労働保険未手続事業一掃対策についてのご説明になります。

労働保険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ことから、令和5年度は未手続事業把握の計画件数を1,040件として、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年度も昨年度と同程度の目標数値を設定し、令和7年1月末現在で576件実施しているところでございます。

こちらにつきましては、年度末に集中的に取組を行うということでございますが、目標達成に向けて、年度末に向けて今取組を続けているところでございます。

続きまして、92ページをご覧くださいいただければと思います。

収納未済歳入額の縮減についての説明になります。

滞納整理につきましては、100万円以上の高額滞納事業場と直近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して実施し、令和7年1月末までに領収した金額は、昨年同時期と比べて件数は153件と減少したものの、領収した金額は1,660万6,080円と約2.37倍の領収額となったところでございます。引き続き、収納未済額の縮減ため計画的な取組を進めてまいりたいと思っております。

最後になりますが、93ページをご覧くださいいただければと思います。

電子申請の利用促進についての説明になります。

電子申請は、労働保険のお支払い手続を年度更新手続き会場を訪問することなく、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ったところでございます。

今後もより一層多くの事業場に利用していただけるように周知・広報を進めていきたいと考えております。

大変長くなりましたが、議事(1)につきましての説明は以上となります。

○青木会長　ありがとうございました。

今年度の行政運営の状況について、今一通りの説明が終わったところでございます。

全体を通じて何かご意見やご質問、ございませんでしょうか。

はい。大熊委員、お願いします。

○大熊委員 74ページの配偶者手当の見直しの部分について1点だけ。このことについては就業困難な方もおいでだと思います。配偶者とかそのところは十二分に配慮をして、画一的な制度の見直しというのはいけないと思いますんで、そこは十分に個別な案件にも配慮いただくような指導をお願いしたいと思います。

それから、90ページにありました公正取引の関係ですね。当然ながら価格転嫁も含めてであります。これは、企業さんへのお願い等もありますけれども、局としても今これだけ物価高なり、下請たたき、下請いじめは社会的にも認められない法違反ということもありますで、ぜひとも局としても積極的に公正取引や価格転嫁の部分についても周知・広報いただきたいなと思います。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

1点目は、配偶者手当についてですね。今世の中の流れとしては、廃止していこうという流れが一つあるんですけど、しかしいろいろな個別な事情があるでしょうから、そのところをよく酌み取った上での指導が必要ではないかというご意見でした。

もう一つ、下請問題ですね。日本の労働問題は下請問題と言われるように、非常に深く重なっているわけですけど、部署としては公正取引委員会の所管と重なるといいますか、連携をして進めるところになろうかと思います。労働局としてどのようなことができるのかと。なかなかここは非常に難しい根深い、でもすごく大事な問題だとは思いますが。いかがでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。

配偶者手当の見直しの部分でございます。こちらにつきましては、配偶者手当の見直しにつきましては、労使で丁寧に協議をしていただいて進めていただく必要がございますので、丁寧な協議を進めていただくよう、各事業主のほうに引き続きお願いをしまいたいと思います。こちらにつきましては、特に指導とかっていうようなできることはございませんが、労使でじっくり話し合ってくださいということは非常にステップとして大事なことでございますので、引き続き働きかけを行ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○西原労働基準部長 90ページですかね、適切な価格転嫁、また下請たたきの確認につきましても、こちらについても重要なことですので、こちらの周知、また徹底はしていきたいと思います。また、この表にもありますが、資料にもありますように、下請のたたきにつきましては、確認シートというのを機会を通じていろいろチェックしてもらって、存在というのは重点的に調べて、ありましたら、そこについては指導していきたいと思っておりますので、また来年も重点的に取り組んでいきたいと考えております。

○青木会長 そのほか、ご意見、ご質問ございますでしょうか。

なければ、1つだけ私からよろしいでしょうか。

今年度、障害者雇用の率が少しよくなったわけなんですけど、どのような取組が効果的だったのかということについて情報共有をいただけませんかでしょうか。

○大森職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まずは、現場のほうで支援と指導を一体となって取り組んでいったということが大きいのかなと思います。なかなか法定雇用率を達成するための指導だけでは難しく、マッチングが重要だということで、例えば所の指導官等が会社にお伺いして今の現状を確認したときに、どういう仕事だったら切り出せるかというような支援と指導をセットでやっていくというところが非常に大事なのかなというところが1点ございます。

それ以外には、先ほど少し申し上げたように、これまでできていなかったところ、例えば県庁との連携でありますとか、あと法定雇用率が引き上がったことに伴って、この法律の記入方法の説明会を行ったと申し上げましたけれども、そうした報告書の単なる書き方だけではなくて、法律上の義務のところについても周知していき企業に意識してもらうところも重要だったかと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

皆様のほうからよろしいでしょうか。

じゃあ、西尾委員、お願いします。

○西尾委員 すいません。西尾ですけれども、以前、意見交換をさせていただく中で1回お伝えしたことがあるんですけども、外国人の関係でいきますと、雇用管理アドバイザーを事業主の方のところに派遣してみたいなことで記載がされてますけれども、例えば課題としてはこういう割合が「高い」とか、結果というんですかね、以前事業主の方にも言われたことがあって、雇用するに当たっての、言い方が悪いかもしれないですけども、気にかける点であるとか、そういうことがいろんな事業所に蓄積されている場合は、それ

を開示していただくと少し心構えができたりとかいうことにつながるから、ぜひこういうところに気づけたほうがいいですよみたいなところ、こんなところに配慮したほうがいいですよみたいなのが、アドバイザーの方が行って提案されてるのであれば、少しそういうことも共有していただくといいのかなというふうに思ってます。

○青木会長 ありがとうございます。

外国人雇用のアドバイスといったときの状況について、何か共有していただくことございますでしょうか。

○大森職業安定部長 ご質問いただき、ありがとうございます。

確かに外国人雇用管理アドバイザーの方の助言というのは、その方だけではなくて広く周知していくというところの取組も重要なと考えておりまして、例えば外国人雇用管理アドバイザーの方単独で行くってということだけではなくて、うちの職員が同行して、一緒になって相談支援していくようなこともあるので、その際に出た話題等を職員が聞き取り、持ち帰って、また自分の業務に生かしていくというようなことは今もやっておりますので、そうしたことも含めて、先ほど委員がおっしゃったような、ほかでもつまずきそうなところとか、こういうところが重要なんだっていうところは、広く事例を集めていって、集めた事例はきちんと所で還元して支援、業務のところに生かしていくように、我々としても今後引き続き取り組んでいきたいというふうに考えております。

○青木会長 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、次の議題に進めさせていただきます。

議題の(2)でございます。令和6年度家内労働部会の審議結果の報告について、事務局より説明をお願いいたします。

○西原労働基準部長 労働基準部、西原でございます。

それでは、私のほうから令和6年度家内労働部会の審議結果について説明をさせていただきます。

資料につきましては、資料No.5、令和6年度家内労働部会の審議結果について（報告）をご覧ください。

香川県につきましては、家内労働最低工賃としまして、香川県の手袋・ソックスカバー製造業の最低工賃が設定されているところでございます。この手袋・ソックスカバー製造業最低工賃の今後の在り方について審議いただくために、家内労働部会としまして、平成

31年3月に第1回目の会議が審議会の家内労働部会として開催されたところでございます。その後、令和5年度、昨年度につきましては、この製造業の最低工賃が適用される家内労働者の現状を把握するため、実態調査の内容などにつきまして審議をいただいたところでございますけれども、今年度、6年度につきましては実施調査の結果を踏まえて審議を行っていただいたところでございます。

審議結果につきまして、この資料の2段目からの記載の内容になりますけれども、今年度行われた実態調査の結果としまして、最低工賃が適用される業務を委託している委託者につきましては7業者で、適用される家内労働者数につきましては44人ということで、ちょっと減ってはきてるんですけれども、そういう状況になりましたので、当家内労働部会としましては、今後の傾向を把握する必要があると考えておりまして、3年後、また審議することになりますが、この状況を踏まえまして、改めて検討することとしまして、香川労働局からにつきましては、この状況を含めまして、当該最低工賃改正につきましては諮問見送りという方針を提案しまして、家内労働部会としてもその提案を了承していただいたところでございます。

本日つけている資料No.3の香川地方労働審議会運営規程におきましても、この第10条におきまして部会長が委員である部会が労働部会のほうで議決したときにつきましては、その部会の決定をもって審議会の議決とするとされているところでございます。そういうこともありまして、家内労働部会の議決をもちまして諮問見送りというのが本市の議決とさせていただきます。

以上、家内労働部会の審議結果についての説明でございました。

○青木会長　ありがとうございました。

人数が少し減っているんですが、より慎重に検討していこうということで審議見送りということになりました。

続きまして、議題(3)の令和7年度労働行政運営方針(案)についてご説明をお願いいたします。

○矢野総務部長　続きまして、議題(3)令和7年度の香川労働局の行政運営方針につきましてご説明させていただきます。

改めての説明で恐縮ですが、労働行政運営方針ですが、厚生労働省の労働行政として来年度どのような業務を実施すると考えているか、広く国民にお示ししたのになります。

労働行政分野に関する支援につきましては、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が、一方で雇用労働情勢は地域性があり、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。

本日ご説明させていただくのは、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、県民の皆様に対して令和7年度はどのように業務を実施することを考えているかにつきましてお示しするために整理したものになります。

お手元の資料では、資料No.6、2025（令和7）年度労働行政のとりくみ（案）と資料No.7、2025（令和7）年度労働行政運営方針（案）が関係する資料となります。

なお、資料No.7でございますが、こちらのほうが詳細版、資料No.6のほうが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やQRコードなども掲載したPR資料となります。

時間との関係もありますので、大変恐縮ですが、資料No.6を中心にご説明いたしますが、本日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いたします。

前置きが長くなりましたが、内容の説明に入らせていただきます。

まず、資料No.6の表紙をおめくりいただき、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て、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います。これは、令和6年度版のPR資料でも同様の課題があると整理していたものになります。その対応の一つとして、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、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勧奨に取り組んでいくこととしております。また、賃上げに向けた各種支援策の周知にも取り組んでいきたいと思っております。

このような考え方に基きまして、令和7年度のスローガンは令和6年度と同じものになりますが、「働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために」としまして、特

に重点的に取り組む事項も令和6年度と同様になりますが、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の2つを最重点項目と位置づけ、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いるところでございます。

なお、この整理に当たりましては、先ほどご説明いたしましたとおり、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を考慮した上で整理をしたところでございます。

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連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、2ページから17ページにかけてとなりますが、全部で10個の大項目を整理いたしました。

まず、1つ目の項目ですが、2ページから3ページにかけて記載させていただいておりますが、1番目として、中小企業等に対する人材確保の支援として整理したところでございます。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つ目の項目になりますが、同じ3ページに記載しておりますけれども、2として、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いるところでございます。

次に、3つ目の項目としまして、3ページから4ページにかけて記載しておりますが、3、リスキ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いるところでございます。

次に、4つ目の項目として、4ページから5ページに記載しておりますが、4、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いるところでございます。

次に、5つ目の項目としまして、6ページから8ページに記載しておりますが、5、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、高齢者や障害者、外国人、若者、新規学卒者など多様な人材が活躍できるように職場環境の整備などを

整理しているところでございます。

次に、6つ目の項目としまして、8ページから9ページに記載しておりますが、6、女性の活躍推進に向けた取組促進等として整理いたしました。ここでは、民間企業における女性の活躍促進のための支援などを整理しております。

なお、当該項目でございますが、令和6年度の行政運営方針では先ほどご説明した多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中に盛り込まれておりましたが、より課題を明確化するために1つの項目として特出しをしたところでございます。

次に、7つ目の項目として、同じ9ページに記載しておりますが、7、総合的なハラスメントの防止対策の推進として整理いたしました。

労働者が安心して働くためにはハラスメント防止が重要であることから、各種ハラスメント防止義務の履行確保を図ることなどについて整理しております。

なお、当該項目も、先ほど申しあげました女性活躍促進と同様に、令和6年度の行政運営方針では多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中に盛り込まれていたものですが、こちらも1つの項目として特出したところでございます。

次に、8つ目の項目としまして、同じ10ページから12ページにかけて記載しておりますが、8、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進として整理いたしました。仕事と育児・介護との両立支援や多様な働き方に向けた環境整備に係る各種支援策について整理したところでございます。

なお、当該項目も、先ほど申しあげました女性活躍促進などと同様に、令和6年度の行政運営方針では多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中に盛り込まれていたものを1つの項目として特出したところでございます。

次に、9個目の項目としまして、同じ12ページから16ページにかけて記載しておりますが、9、安全で健康に働くことができる環境づくりとして整理いたしました。長時間労働の抑制や労働条件の確保・改善対策、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備などについて整理しております。

なお、当該項目も、先ほど申しあげました女性活躍促進などと同様に、令和6年度の行政運営方針では多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中に盛り込まれていましたが、1つの項目として特出したところでございます。

最後に、10個目の項目となりますが、17ページに記載しておりますけども、10、フリーランスの就業環境の整備として整理いたしました。昨年11月に施行されましたフリーラン

ス関連法の履行確保を図ることなどについて整理しております。

なお、当該項目につきましては、令和6年度の行政運営方針の詳細版には関連法施行に向けた取組として内容が盛り込まれていましたが、令和6年度のPR版には1項目として掲載はしておりませんでした。一方で、令和7年度につきましては、関連法の確実な履行確保が重要であることから、1つの項目として盛り込み、PR版に記載したところでございます。

以上、最重点項目の1つ目、企業の人材確保に向けた支援に関するものとして、全部で10個の項目を整理したところでございます。

なお、17ページには、企業の認定制度のご紹介として、くるみん、えるぼしの認定制度及び認定マークを記載させていただいております。

次に、もう一つの最重点項目である賃金の引上げに向けた支援に関連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ページにかけて整理しておりますが、全部で4つの大項目を整理いたしました。

まず、1つ目の項目として、18ページに記載しておりますが、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いたしました。ここでは、助成金の活用に加え、地域の状況や取組事例などを提供することなどを整理したところでございます。

次に、2つ目の項目として、同じ18ページに記載しておりますが、2、最低賃金制度の適切な運営として整理いたしました。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つ目の項目としまして、19ページに記載しておりますが、3、同一労働同一賃金の遵守の徹底として整理いたしました。ここでは、同一労働同一賃金の履行を確保するため、遵守徹底を図ることを整理しております。

最後に、4つ目の項目ですが、同じく19ページに記載しておりますが、4、賃上げの原資確保に向けた取組として整理いたしました。ここでは、価格転嫁の円滑化に関する協定を締結した県内関連機関とともに、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たところでございます。

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

理したところでございます。

また、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.6の説明となります。

なお、時間との関係もあり、資料No.6を使ってご説明しましたが、資料No.7でございますけれども、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になりますので、基本的には資料No.6と項目は一致しておりますが、資料No.6の第2が資料No.7では第3に、資料No.6の第3が資料No.7では第4ということで、数字がずれておりますけれども、リンクしたのになっております。

また、資料No.7ですが、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項目として盛り込んでおります。先ほどの状況説明でも申し上げましたけれども、こちらは本省から示された運営方針には項目として記載されておきませんが、香川労働局では重要なものとして盛り込んで、運営方針にも記載しているところでございます。

ただし、取組内容自体は、全国の労働局と同じものになりますので、取組内容を絞ってお示しする目的で作成しました先ほどご覧いただきました資料No.6、PR版には令和6年度と同様に盛り込まないこととしております。

最後に、資料No.7のほう分かりやすい形になっておりますが、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ついて簡単にご紹介させていただきます。

資料No.7では、黄色のマーカーをつけております。該当箇所は3か所ほどございます。

資料No.7のほうをご覧いただければと思いますけれども、ページがあちこち飛んで申し訳ありませんが、まず4ページに記載しておりますハローワーク高松における人材マッチングサポートコーナーの設置でございます。こちらは独自事項でございます。次に、22ページから23ページにかけて記載しておりますが、香川働き方改革共同宣言の関係、あと33ページに記載しておりますが、価格転嫁の円滑化に関する協定、これらの関連した取組についても、私ども香川労働局の独自事項となっているところでございます。

なお、こちらにつきましては、資料No.6でもそれぞれ簡単ではありますが、2ページと13ページに記載しているところでございます。

以上、長くなりましたが、2025（令和7）年度香川労働局行政運営方針の説明となります。委員の皆様方におかれましては、このような内容で問題ないかご審議をお願いできれば

ばと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、次年度の計画につきまして、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

私のほうから質問なんですが、採用、育成、業務改善といろんな段階でコンサルティングですとかいろんな助成金がたくさんあって、なかなか、特に中小企業、零細企業の方で見落としているようなこともあろうかと思うんですが、そういったことはワンストップで働き方推進センターですか、そこに行くとか大体こういうことをやりたいんだけどと言うと、こういう助成金がある、こういうコンサルタントがある、一通りをカバーした案内をいただけるという理解でよろしいのでしょうか。

○澤渡雇用環境・均等室長 働き方改革推進支援センターのほうで対応できるのは、かなり幅広ではございます。人材確保の面ですとか女性活躍、育児・介護両立支援といったところを総合的にサポートをできるところではあるんですが、採用というところはちょっと対応が難しくなっております。事業主の雇用管理全般に関わる部分につきましてのサポート、こんな助成金があるよと、それとその助成金について簡単な内容、詳しい部分については、担当している担当のところに取り次ぐといったところのサービスができるようになっております。

○青木会長 ありがとうございます。取り次いではいただけるんですね。

○澤渡雇用環境・均等室長 はい。

○青木会長 何かございますでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 前半の質問の際にもお話しした、厚生労働省の女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームで、3月3日に行われた第10回の会合の中で、鳥取県の知事が提出している資料が面白いと思いました。鳥取県は、都市部ではなく地方にあり、香川県と似たような状況にあると想像しますが、女性活躍の面では全国で上位に位置する県として紹介されていました。例えば都道府県別のジェンダーギャップ指数という統計では、行政分野で全国1位、経済分野でも全国1位となっているようです。また、鳥取県内企業の管理的地位の女性の割合は、令和7年に30%を目標にされていて、既に令和5年の時点で28.9%を達成しており、それも年々ずっと上昇してきて30%近くまで伸びてきているというデータも紹介されていました。地方という点で同じ状況にある香川県も参考にできる取組がたくさん実施されていると感じましたので、ぜひ来年度の行政運営方針の中で女性活

躍の取組として、香川県独自の取組を実施いただきたいと感じました。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

ご意見として頂戴いたしました。何かございますか、今のご意見に対して。

○澤渡雇用環境・均等室長 3月3日に発表されたの女性活躍プロジェクトチームについては承知しているところですので、そういった他県の取組、状況につきましても参考にしながら、香川でも進められるように取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○青木会長 取り上げている項目は、各県同じと思いますけれど、その一段具体的なところで降りてみたときに、いろいろ参考になるところがあるかと思いますので、ぜひともよろしくお願いいたします。

そのほか、何かございますでしょうか。

岡本委員、お願いします。

○岡本委員 すいません。半分ぐらい感想なんですけれども、ここ半年ぐらい、私自身、成長分野とか成長産業と言われると何かなって、特に生成A I とかが本当にどんどん変わってる中で、今後の残っていく仕事とか大切な仕事とかがちょっと個人的には自信がなくなる中で、きっとリスキリングとか成長分野での労働移動の円滑化というところも、これまでどおりというよりは、きっと柔軟にいろいろその時々技術の進展とかで、ますますスピードとか柔軟さとかが求められるのかなというふうに個人としては感じております。非常に見極めが難しいところなのかなとは思いますが、すいません、半分以上感想ですが、どのようなものが今後成長分野とされていくかは大事な部分かなと思いましたので。

○青木会長 労働移動を成長分野に向けて促すというのは、一つの労働市場政策のことなんですけれど、ただ何が成長分野なのかっていうことですね。介護分野は成長分野と言われてましたが、今団塊世代が80ぐらいになりましたから、20年後はどうなるか、また変わってくると思いますし、少し先を見据えた政策が必要だということだと思うんですね。ご意見として頂戴いたしました。よろしくお願いいたします。

そのほか、何かございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 ございませぬようでしたら、そろそろ予定の時間をといたしますか、もう過ぎ

ておりますね。議事進行の問題でございまして、申し訳ございません。

それでは、特にございませんようでしたら、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います。

本日は、皆様から貴重なご意見を頂戴いたしましたので、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、進行を事務局をお願いいたします。

○美藤監理官 ありがとうございます。

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 ご審議いただき、ありがとうございます。いただきましたご意見等につきましては、次年度の行政運営にしっかりと反映をしていきたいというふうに考えております。本当にありがとうございます。

2点ほどお話しさせていただきたいと思います。

本日の議論の中で障害者雇用のお話がございました。実は、障害者雇用の認定制度でございすもにす認定制度があるのですが、この2週間の間に2社ほどもにす認定の認定証の授与式がありまして、その際、当該事業者からお話を聞いたのですけれども、もにす認定を受けるために取組をしたわけではなくて、取組の結果といいますか、取組の過程でもにすに合致するから認定を受けたというお話を聞きました。まさにこれが望ましい取組方だろうというふうに思っております。

これが1点と、あと今年度、来年度の課題であります人手不足につきましては、なかなか難しい課題ではございますが、働く環境を充実させて、香川で働きたいと思っていただける人を一人でも増やすということが大事だというふうに考えています。そのためには、労働局だけではなくて、ほかの機関、それから関係団体の皆様にご協力をいただきながら取組を進めていきたいというふうに考えております。

本日は長時間にわたり、ありがとうございます。

○美藤監理官 それでは、以上をもちまして令和6年度第2回香川地方労働審議会を終了いたします。皆様には、予定時間を超えてご審議のほうをいただき、誠にありがとうございました。

以上となりますので、お気をつけてお帰りください。

午後5時09分 閉会