

## 令和7年度 第1回 香川地方労働審議会議事録

### 1. 日 時

令和7年11月19日(水) 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、神部委員、國土委員、和田委員

労働者代表 大熊委員、小阪委員、中村委員、西尾委員、吉田委員

使用者代表 白石委員、棚次委員、真鍋委員、三谷委員、安井委員

#### (2) 事務局

友住労働局長、

澤出総務部長、澤渡雇用環境・均等室長、西原労働基準部長、中村職業安定部長、

新田総務調整官、山下総務課長、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、小山健康安全課長、中村労災補償課長、

川井職業安定課長、北川職業対策課長、由佐訓練課長、内海需給調整事業室長ほか

### 4. 議 事

#### (1) 会長選任

#### (2) 令和7年度行政運営の状況と今後の取組について

#### (3) 香川地方労働審議会家内労働部会の設置について

午後3時00分 開会

○美藤監理官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第1回香川地方労働審議会を始めさせていただきますと思います。

進行のほうは、私、雇用環境・均等室の美藤のほうで務めさせていただきますので、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

さて、本日は10月1日付の委員の改正以降、初めての開催でございますので、会長及び会長代理が選出されるまで事務局において議事のほうを進行させていただきますと思います。

会場でのご出席ですけれども、今回3名ほど欠席でございます、15名が出席、リモートでのご出席も1名ございます。

それぞれ、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が5名となっております。

委員のご紹介は、また後程させていただきますが、まずは地方労働審議会令第8条第1項に定めてい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。

なお、当審議会は公開となっておりますが、今回の傍聴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、香川労働局長友住からご挨拶申し上げます。

○友住局長 皆様、お忙しいところ、本日はお集まりをいただきましてありがとうございます。

香川地方労働審議会委員の皆様方には、日頃から労働行政の運営にご理解、ご協力をいただき、また数々の有益なご意見を賜りまして、重ねて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

地方労働審議会は、公労使の3者構成の各委員の皆様には労働局における法令の施行状況及び業務運営に関する重要事項のご審議をいただきまして、意見をいただく場となっております。

香川県の雇用情勢ですが、依然として求人が求職を上回って推移をしております、有効求人倍率は全国でも上位にあり、人材不足の状況が続いているということになっております。

また、本年度の最低賃金は過去最高の引上げとなり、初めて1,000円を超えましたが、

企業における人材確保のためにも賃金引上げは引き続き大きな課題となっております。

労働基準監督署、ハローワークなどの出先機関を含めまして、労働局におきましては、総合労働行政機関として全力を挙げてこの2つの課題を中心に取組を行っておるところでございます。

本日の審議会におきましては、3月にご審議をいただきました令和7年度の行政運営方針に基づく労働局の業務運営につきまして上半期のご報告をさせていただきます。

資料につきまして、先ほどご案内がありましたが、以前から資料が大部となっておりますが、十分な審議時間を確保できるよう、全国の例も参考にして、運営方針の項目に沿って重点化、かつ簡略化を図る工夫を行っております。委員の皆様には、限られた時間ではございますが、当局の取組につきまして忌憚のないご意見をいただきたいと思いますと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○美藤監理官 それでは続きまして、委員のご紹介のほうをさせていただきたいと思えます。

委員の皆様におかれましては、本年10月1日から2年間を任期として、継続して就任していただいた委員の方、また今回新たに就任いただきました方がいらっしゃいます。

それでは、委員の皆様を事務局よりご紹介させていただきますので、お手元にお配りしております資料No.1の委員名簿及び座席表のほうをご覧くださいと思います。

それでは、委員名簿の順に公益代表委員からご紹介いたします。

青木委員です。

○青木委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続いて、岡本委員です。

○岡本委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 次の加藤委員につきましては、本日ご欠席となっております。

続いて、神部委員です。

○神部委員 こんにちは。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続いて、國土委員です。

○國土委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続きまして、和田委員です。

○和田委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 引き続き、労働者代表委員をご紹介いたします。

大熊委員です。

○大熊委員 大熊です。どうぞよろしくお願いします。

○美藤監理官 続いて、小阪委員です。

○小阪委員 小阪といいます。よろしくお願いします。

○美藤監理官 続いて、中村委員です。

○中村委員 中村です。よろしくお願いします。

○美藤監理官 続いて、西尾委員です。

○西尾委員 西尾です。よろしくお願いします。

○美藤監理官 廣瀬委員が本日ご欠席となっております、吉田委員です。

○吉田委員 吉田です。よろしくお願いします。

○美藤監理官 それでは引き続き、使用者代表委員をご紹介します。

白石委員です。

○白石委員 白石です。よろしくお願いします。

○美藤監理官 棚次委員です。

○棚次委員 棚次です。よろしくお願いします。

○美藤監理官 続いて、谷山委員のほうはご欠席されております。

真鍋委員です。

○真鍋委員 真鍋です。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続いて、三谷委員です。

○三谷委員 三谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 続いて、リモートでご参加の安井委員です。

○安井委員 安井と申します。どうぞよろしくお願いします。

○美藤監理官 よろしくよろしくお願いいたします。

委員のご紹介は以上となります。

次に、事務局側のご紹介のほうをさせていただきたいと思います。

香川労働局長の友住です。

○友住局長 友住でございます。

○美藤監理官 続きまして、総務部長の澤出です。

○澤出総務部長 澤出と申します。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 雇用環境・均等室長の澤渡です。

○澤渡雇用環境・均等室長 澤渡でございます。よろしくお願いいたします。

○美藤監理官 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 職業安定部長の中村です。

○中村職業安定部長 中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○美藤監理官 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、議事のほうを進行させていただきます。

まず、議事(1)の会長の選任でございます。

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

お願いいたします。

○岡本委員 公益を代表する者から選ぶとされていますので、公益を代表する委員の私から推薦させていただけるかと思います。青木委員にお願いしてはいかがでしょうか。

○美藤監理官 ありがとうございます。

青木委員にとのご推薦をいただきましたが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○美藤監理官 ありがとうございます。

ご異議ありませんでしたので、青木委員が本審議会の会長に選出されました。

青木委員につきましては、会長席へのご移動のほうをお願いいたします。

ありがとうございます。

それでは、青木会長にご挨拶をいただきますとともに、運営規程第4条により、以後の議事の進行を青木会長にお願いいたします。

それでは、青木会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○青木会長 皆さん、どうもこんにちは。会長に選出されました青木でございます。

私は、大学で地方創生という中で、地元就職ということを強く今求められており、地元の企業さんと学生とのいろんなマッチングに関わらせていただいております。

どのように地元就職を勧めればいいのかって悩ましいところなんですけど、まずはいいい企業さんがたくさんあるのに、B to Bであったり、高度に専門的な領域であるために知

られていなかったり、生徒に評価されていない部分もあるので、情報を提供しています。ただし、本質的なこととしては、考え方の変化がないとなかなか地元就職とか地方創生というのは進まないなと思ってます。都会に出て大きな企業で大きな予算の仕事をするのが価値が高いんだという、そういう考え方をもう少し相対化して、顔の見える関係であったりとか、自分の感覚が伴う範囲で仕事をするということの大事さというものも教育の一環として伝えていきたいなというふうに思ってます。

そのためにも、働きやすいとか、その人のよさを引き出されるような組織が地方にたくさんなければいけないと思うんですね。この地域においても、あっちの会社のほうが働きやすいぞとか、何か雰囲気がいいとか楽しいよとか、何かそういういい競争がどんどん広がればいいなというふうに思っております。そういう競争をつくっていく上でも、労働行政というのは非常に大きな役割を期待されていると思います。

この審議会は、労働局の方々に直接意見を言える貴重な機会でありますので、活発なご意見を本日もいただければと思います。拙い進行になりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、着座にて議事を進行させていただきます。

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

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長　ありがとうございます。

それでは、会長代理は加藤委員にお願いをいたします。

続いて、議事に入りますが、以後の事務局からの説明、委員のご発言は着席のままお願いいたします。

それでは、議事(2)令和7年度行政運営の状況と今後の取組について、事務局より説明をお願いします。

なお、ご質問、ご意見等は、説明の後に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。

○澤出総務部長　それでは、総務部長の澤出と申します。

私からは、お手元の資料No.4「2025（令和7）年度労働行政のとりくみ」と、資料No.5

「令和7年度行政運営の状況と今後の取組」の概略につきましてご説明をさせていただきます。

まずは、資料No.4をご覧ください。

この資料は、昨年度3月に開催されました令和6年度第2回香川地方労働審議会におきまして、委員の皆様にご審議、ご承認いただきました香川労働局の令和7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資料として作成したものとなります。

そのまま資料No.4の1ページをご覧ください。

香川労働局としまして、令和7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、現下の状況を踏まえ、最重点で取り組む事項として2つの項目を掲げております。

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」となります。この2つの最重点課題を掲げた上で、行政運営方針で示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おります。

そのまま資料No.4のインデックス、1ページの一つ前にございますが、インデックスをご覧ください。

まず、1つ目の最重点課題である「企業の人材確保に向けた支援」が第2にございます。

この項目に関連する支援項目として10項目、1つ目として「中小企業等に対する人材確保に向けた支援」、2つ目として「非正規雇用労働者への支援」、3点目として「リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入」、4点目として「成長分野等への労働移動の円滑化」、5点目として「多様な人材の活躍促進」、6点目として「女性活躍推進に向けた取組促進等」、7点目として「総合的なハラスメントの防止対策の推進」、8点目として「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」、9点目として「安全で健康に働くことができる環境づくり」、10点目として「フリーランス等の就業環境の整備」と整理をしております。

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、こちらは第3にございますが4項目、1点目として「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点目として「最低賃金制度の適切な運営」、3点目として「同一労働同一賃金の遵守の徹底」、4点目として

「賃上げの原資確保に向けた取組」と整理をしております。

香川労働局では、このような形で整理した項目ごとに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、今年度上半期の状況をご報告させていただくとともに、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ご説明をさせていただきます。ご説明に当たりましては、資料№.5で上半期の状況等を整理しておりますので、こちらの資料を使ってご説明をさせていただきます。

それでは、早速ですが説明を始めさせていただきますので、お手元の資料№.5をご準備ください。

○中村職業安定部長 それでは、資料№.5に沿いまして説明をさせていただければと思います。

職業安定部長の中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今総務部長のほうから説明させていただきました各項目につきまして、その各論の部分についてご説明申し上げます。

まず、スライドの4をご覧ください。

ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてでございます。

今年度もハローワークにおきましては、求人者に対する魅力ある求人票の作成支援、事業所情報のきめ細かな収集など、求人充足に向けたサービスに取り組んできたところでございます。

また、今年度におきましては、新たにハローワーク高松におきまして製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業の3分野を対象としたきめ細かな人材確保コンサルティングなどの充足支援を行う人材マッチングサポートチームを新たに設置し、支援に取り組んでいるところでございます。

この人材マッチングサポートチームの今年度の目標でございますが、求人充足率17%を掲げさせていただいております。右下③のグラフのとおり、9月末現在で17.1%という実績に到達してございます。下半期もさらなる向上に努めて取り組んでまいりたいと考えてございます。

続いて、スライド5をご覧ください。

人材確保支援についてでございます。

雇用吸収力の高い6分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク高松の人材



確保対策コーナーや各ハローワークにおきまして積極的な潜在求職者の掘り起こしや求人充足サービスを取り組んできたところでございます。

また、各分野の関係団体及び地方公共団体との連携強化を図るため、協議会を開催いたしまして、ネットワークの構築と連携した人材確保に資する取組も実施してきたところでございます。

そういった取組を通じまして、左下①のグラフのとおり、新規支援対象者数、それから就職件数のほうは着実に伸ばしてきているところでございます。

続きまして、スライド6をご覧ください。

非正規雇用労働者の処遇改善等を行う企業への支援についてでございます。

キャリアアップ助成金を中心に事業主を通じた支援に取り組んでいるところでございまして、事業主と接触するあらゆる機会を通じまして、新設されました年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを支援するコースなど、各コースの周知、それから活用勧奨に取り組んでいるところでございます。その結果、左下の①の表のとおり、利用実績は着実に伸ばしているところでございます。

また、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談やコンサルティングなど、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けたきめ細かな支援にも取り組んでいるところでございます。

続いて、スライド7をご覧ください。

教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直し支援とキャリア形成やリスクリングの取組支援についてでございます。

本年10月に施行されました雇用保険被保険者向けの訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や雇用保険被保険者以外の方に対する訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度などについて、制度概要等の周知・広報に取り組んでいるところでございます。

教育訓練給付制度につきましては、一定の需要を確認してございまして、引き続き活用促進に取り組んでいくところでございます。

また、キャリア形成・リスクリング支援センターによる企業や学校に対する支援とともに、県内ハローワークでの相談コーナーにおきまして、リスクリングに取り組む方へのキャリアコンサルティングにも取り組んでいるところでございます。

スライド8をご覧ください。

求職者支援制度と公的職業訓練によるデジタル人材の育成についてでございます。

公的職業訓練の訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチングの向上について積極的に取り組んできたところでございます。

特に、今年度におきましては、訓練受講者の早期就職を促進するために、訓練修了生歓迎求人の開拓について新たに取り組む、支援を強化しているところでございます。

また、関係機関と連携しまして、訓練実施機関へのデジタル分野のコース設定の拡大に向けた周知・広報や求職者に対する訓練実施機関によるデジタル分野のコース説明会のオンライン開催にも取り組んでいるところでございます。

続いて、スライド9をご覧ください。

人材開発支援助成金による人材育成の推進でございます。

こちらは、企業内での人材育成を支援する人材開発助成金につきまして、労働局、ハローワークにおきまして活用勧奨に取り組んできたところでございます。

また、社会保険労務士会と連携をした周知・広報によりまして、右下②のグラフのとおり、対前年同期比で127件増の大幅増の活用をいただいているという状況でございまして、引き続き活用促進による人材育成の推進にも取り組んでまいりたいと考えてございます。

続いて、スライド10をご覧ください。

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と地方への移住に伴う再就職の支援についてでございます。

地方公共団体の首長と労働局長における雇用対策協定の締結につきましては、令和6年度末現在で香川県と、それから4つの市との締結を既に行っているところでございます。また、今年度におきましては、10月31日付で小豆地域との雇用対策協定を新たに締結することになりまして、若者の流出や移住に伴う再就職支援など地域課題に対応した取組にも今後取り組んでいきたいと考えてございます。

続いて、スライド11をご覧ください。

高齢者の就職促進と職場環境の整備についてでございます。

高齢化社会への対応のため、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業所訪問時やハローワークでの各企業の指導や周知に取り組んでいるところでございます。

また、県内4か所のハローワークに設置する生涯現役支援窓口におきまして、高年齢求職者のニーズを踏まえたマッチング支援にも取り組んでいるところでございます。その結果、右下②のグラフのとおり、着実に実績を上げてきているところでございます。

続いて、スライド12をご覧ください。

障害者の就労促進についてでございます。

令和8年7月の法定雇用率のさらなる引上げを踏まえまして、障害者雇用に係る企業等への指導・支援に取り組んでいるところでございます。

労働局職員や先進企業の担当者の協力により、法定雇用率未達成企業等に対する障害者雇用の進め方やノウハウを紹介するワークショップの開催ですとか、障害者雇用における優良な中小企業を認定するもにす認定につきまして情報発信をすることで、障害者雇用のロールモデルとしての地域への認知を促進することなどにも取り組んでございます。

そういった取組も踏まえまして、令和6年度の実雇用率は2.31%と着実にその実績を伸ばしてきてるところでございますが、全国平均が2.41%となっておりまして、まだ低い状況でございますので、引き続き雇用率引上げにより、新たに雇用が必要となる事業主など、優先支援対象企業への指導・支援を重点的に実施してまいりたいと考えてございます。

スライド13をご覧ください。

外国人求職者への就職支援についてでございます。

県内の外国人労働者数は年々増加している状況でございますので、引き続き留学生コーナー、それから外国人雇用サービスコーナー、そして各ハローワークにおきまして、言語的に配慮を行った就職支援、職業相談の実施に取り組んでいるところでございます。

また、雇用される企業におきましては、外国人労働者雇用労務責任者講習が今年度からオンラインで毎月受講可能となっておりますので、その受講勧奨により外国人労働者の適正な雇用管理の推進に取り組んでいるところでございます。

スライド14をご覧ください。

就職氷河期世代を含む中高年層、それから若年無業者、さらに新規学卒者への支援についてでございます。

就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者等へのキャリアコンサルティングや職業訓練のアドバイスなど、安定した雇用の実現に向けた支援を実施してございます。

また、地域若者サポートステーションと連携をして、様々な課題を抱える若年無業者などへの職業的自立に向けた各種プログラムなど支援メニューも実施してございます。

さらに、新規学卒者につきましては、内定率が高水準で推移している状況ではございますが、未就職のまま卒業する学生・生徒も一定数存在してございますので、担当者制によ

るきめ細かな支援なども実施してございます。また、来年3月には「かがわーくフェア」と題しまして大学生の県内企業の理解促進や未内定学生への就職支援を行うイベントを関係機関と協働で開催することとしてございまして、一人でも多くの県内就職の実現に取り組んでまいりたいと思います。

○澤渡雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の澤渡でございます。

引き続き、説明をさせていただきます。

スライド15をご覧ください。

女性活躍推進に向けた取組促進についてでございます。

女性活躍推進法では、労働者数が301人以上の企業に対しまして、男女の賃金の差異の公表を義務づけているところでございます。上半期におきましても情報公表を確実に実施するように事業主に対して行政指導であります報告徴収や電話督促を行ってまいりました。その結果、左表の①のとおり、対象企業112社のうち110社、98.2%の公表率となっているところでございます。

情報公表は、おおむね年に1回更新することが必要となっております。公表している110社のうち104社、94.5%の企業に更新をしていただいている状況でございます。公表率、更新率共に100%となりますよう、下半期も引き続き履行確保を行ってまいりますとともに、情報公表につきましては求職者などが活用できるよう、女性の活躍推進企業データベース、こちらの利用も併せて事業主の皆様には奨励をしてみたいと思っております。

また、労働者数101人以上の企業は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が必要となっておりますが、その状況につきましては①の表の下表のとおりでございます。こちらにつきましても、届出率が100%となりますよう、引き続き履行確保を行ってまいります。

女性活躍推進法の履行確保状況につきましては、今ご案内したような状況でございますが、女性活躍推進の県内の状況を見てまいりますと、香川県は女性就業率が50.8%で全国35位、管理職に占める女性の割合は11.3%で全国33位と全国平均を下回っている状況でございます。女性活躍推進の機運醸成を図るために、認定制度でありますえるぼしの取得奨励を行うほか、えるぼしを取得していただいた企業に対しましては、認定通知書交付式や労働局長との対談を行っているところでございます。

えるぼし認定は、1段階目から3段階目までございまして、これまでの認定状況につきましては左表③のとおりでございます。

今年度の認定状況につきましては、下表の④のとおり、4社となっているところでございます。下半期におきましても積極的に取得勧奨を行ってまいりたいと思っております。

なお、女性活躍推進法が本年6月に改正されました。101人以上の企業に対しましては、男女の賃金の差異と女性管理職比率、こちらの2項目が必須で公表が必要になってくるほか、情報公表項目が増加するなどの改正がございます。情報公表の強化に係る施行日は、令和8年4月1日となっておりますので、下半期は改正法説明会などを行いまして、周知を行い、施行に向けた万全の準備を行ってまいりたいと思っております。

引き続きまして、スライド16をご覧くださいと思います。

子育て中の女性に対する就職支援の状況でございます。

子育て中の女性を対象といたしましたマザーズコーナー、ハローワーク高松と丸亀に設置をしておりますが、こちらで地域の子育て支援拠点や関係機関と連携いたしまして、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を行いますとともに、地方自治体と連携したアウトリーチ型の支援を実施しているところでございます。また、仕事と子育てとの両立しやすい求人を積極的に開拓してまいりました。この結果、右下のグラフのとおり、9月末現在の就職件数は353件、仕事と子育ての両立しやすい求人開拓数は9月末現在で2,870件となっているところでございます。

続きまして、スライド17をご覧ください。

総合的なハラスメント防止対策の推進状況でございます。

法律で防止対策が義務づけられておりますパワハラ、セクハラ、妊娠・出産等ハラスメントの相談件数につきましては、左表①のとおりでございます。

上半期においてもパワハラが385件と最も多い状況でございまして、昨年度と比較いたしまして今年度も同じような水準で推移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、あるいは十分に予防処置を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雇用環境・均等室で行っているところでございます。上半期における指導状況につきましては、中央の表②のとおりでございます。

指針に基づくハラスメント防止措置を漏れなく実施していただくために、ページがまたがっていて申し訳ございませんが、スライド18の真ん中のリーフレット⑤の周知物を使いまして、事業主の皆様法律を遵守していただくよう、履行確保を行っているところでございます。

スライド17に戻ります。

労使間の紛争、つまり民事上のトラブルが労使間で発生している場合、労使の話し合いを促し、迅速に紛争を解決するために、紛争解決援助制度などを無料で実施しているところでございます。上半期におきます実施状況につきましては、右表③のとおりとなっております。

このほか、令和7年6月に公布されました労働施策総合推進法等の改正によりまして、カスタマーハラスメントや就活セクシュアルハラスメントが義務づけられたところでございます。施行日につきましては、現在検討中でございますが、ハラスメント対策の強化につきまして、大学などの労働法制の講義の場やインターンシップの場など学生と接します機会や外部の主催を含めました説明の場、説明会などで事業主に周知を上半期行ってまいりました。下半期におきましては、引き続きハラスメント防止措置の履行確保を行いますとともに、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行っていく予定としております。

続きまして、スライド19をご覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援の状況でございます。

上半期には育児・介護休業法に基づく報告徴収を57件実施いたしまして、労働者が利用しやすい規定整備を行っていただくよう、事業主の方に助言をするなど法律の履行確保を行ってまいりました。それとともに、改正法につきましても併せて周知を行いました。

さらに、当局主催の改正育児・介護休業法等、オンライン説明会を6回開催いたしまして、改正法の説明に加えまして、両立支援等助成金の説明や次世代育成支援対策推進法に基づきます認定企業の事例発表を行うことで、助成金の周知や認定取得の勧奨を行ってまいりました。

両立支援に取り組む中小企業事業主に対しましては、両立支援等助成金を支給しておりまして、こちらの支給を通じましてその取組を支援しているところでございます。上半期の申請件数の状況につきましては、スライド20の表の③のとおりでございます。

このほか、子育てサポート企業といたしまして、くるみん認定を行っております。表の⑤のとおりでございまして、上半期ではくるみんを8社、プラチナくるみんを3社新たに認定しております。この結果、県内のくるみん認定企業の合計は、表④のとおり、合計で64社、プラチナくるみんにつきましては13社といった状況となっております。

本年度からは認定通知書交付式に加えまして、労働局長との公開対談を行っております。

す。ご覧いただいているスライド20の⑧の写真がそのときの模様になっております。企業  
の取組内容などを発信することで、認定制度そのものの周知とともに、認定の取得勸奨に  
努めているところでございます。それと、県内の他の企業への浸透も狙っているところで  
ございます。下半期も引き続き積極的な周知を実施いたしまして、認定の取得勸奨に努め  
てまいりたいと思っております。

本年4月からは、出生後休業支援給付金、それと育児時短就業給付金が創設、施行され  
ているところでございます。

育児休業給付につきましては、給付金の種類が多様化しておりますので、事業主の皆様  
の手續の簡素化を図るために、スライド20のリーフレットの⑥を使いまして、ホームペー  
ジで公開したり、窓口で手交したりすることによりまして事業主の皆様に簡素化を図って  
いただいているところでございます。

今後も引き続き事業主の方、労働者に対しまして適切な周知を行ってまいりたいと思っ  
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、右下の表  
⑦のとおりでございます。

上半期につきましては、行動計画が終了する企業に対しまして文書で案内を行いまし  
て、速やかに次の計画を立てていただくよう促しを行いました。また、未届け企業に対し  
ましては、電話により督促を実施しているところでございます。下半期も引き続き行って  
まいりたいと思っております。

21のスライドをご覧いただきたいと思います。

多様な働き方に向けた環境整備の状況でございます。

年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的に広報を行ってまいりました。また、香川局  
独自の取組といたしまして、香川における年次有給休暇の取得促進のためのリーフレット  
とポスターを、④の右下にあります、そちらのポスターのほうを作成いたしました。下  
半期も引き続き広報を行ってまいりたいと思っております。

○西原労働基準部長 引き続き、基準部、西原より説明いたします。

スライド22をご覧ください。

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としまして、長時間労働  
の抑制に向けた取組としましては、労働基準監督署に寄せられる情報、電話、投書、ネッ  
トの書き込み等から長時間労働が疑われる事業場等に対しまして重点的な監督指導を実施

しており、左下の表①のとおり、監督を実施した181事業場のうち約半分91事業場で違法な時間外労働が確認され、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55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。

この昨年度の結果を受けまして、引き続き長時間、過重労働防止のため監督指導を強化することとし、資料8にもリーフレットをつけてますけれども、今年11月、過労死等防止啓発月間に併せまして過重労働解消キャンペーンを実施して、労使団体への要請、また長時間労働の削減に向けて、積極的に取組を効果的に行われてる企業につきまして、ベストプラクティス企業として局長が職場訪問を行うこととしております。

また、中小企業、小規模事業場に対する支援としまして、各労働基準監督署の労働基準監督官で構成された労働時間・相談支援班による訪問支援を実施しておりまして、令和7年度、上期につきましては、下の②の表のとおり76件訪問支援を行っております。

スライド23をご覧ください。

労働条件の確保・改善対策としまして、法定労働条件の確保等として、令和7年度上期におきまして各種情報等に基づいて基本的な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381事業場に対して定期監督を実施するとともに、労働者からの労働基準法違反等の訴えに基づく申告監督を92件実施しております。

7年度上期では、②の表のとおり、賃金不払いを発生させた2件の事案及び死亡災害など重大な労働災害が発生した4件の事案につきまして、基準監督署において司法捜査を行って、高松地方検察庁に書類送検を行っております。

また、丸2、労働分野における労働条件確保の対策の推進としまして、外国人労働者につきましては、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時においても、特に労働搾取目的の人身取引が疑われる状況がないかの確認を行っております。

なお、令和7年度、上期に技能実習生及び特定技能外国人に関する労働基準関係法令違反が認められた8つの事業場につきまして、出入国在留管理局、または外国人技能実習機構に通報を行っておりまして、上期においては外国人技能実習生に関する労働災害を発生させた1つの事業場に対しまして労働安全衛生法違反の疑いが認められたことから、法人及び会社責任者を書類送検しているところでございます。

スライド24をご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備としまして、令和5年度から令和9年度までを第14次労働災害防止計画としておりますけれども、この資料下段のとおり、こ



の8つの重点事項、これを定めて取組を進めているところでございます。

上半期におきましては、これらの内容についての周知を行ってきておりまして、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組む必要性や意義等につきまして、事業場を訪問する際、また安全大会等の場において周知啓発を図ったところでございます。

スライド25をご覧ください。

労働災害発生件数についての業種別の資料につきましては、資料8にも添付しているところではございますけれども、内容としましては、近年、転倒などの行動災害、また高年齢労働者による労働災害が増加しているところでございます。そのため、労働災害が増加傾向にある小売業、また介護施設につきましては、それぞれ協議会を設置しており、下半期には協議会を開催して、安全衛生に対する機運の醸成を図ることとしております。

スライド26をご覧ください。

各労働基準監督署において9月に行われた全国労働衛生週間の説明会を開催し、メンタルヘルス対策や過重労働対策、また産業保健活動の推進などの周知啓発を図るとともに、同月は職場の健康診断実施強化月間でもあったことから、衛生週間と併せて、その取組である医療保険者との連携等を行ったところです。

スライド27をご覧ください。

化学物質対策及び石綿対策について、各種説明会、監督指導・個別指導等において周知・指導を行ってるところですが、下半期においても引き続き周知・指導を実施していく予定でございます。

スライド28をご覧ください。

労災保険給付の迅速・適正な処理としまして、労災保険給付の請求につきましては、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期しているところでございます。特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案につきましては、労災認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進しております。

過労死事案、いわゆる脳・心臓疾患及び精神障害の状況につきましては、下の①の表を見ますと、令和7年度は9月末のまだ半年分の件数ではございますけれども、脳・心臓疾患事案の請求件数、また精神障害の請求件数共に過去3年間では増加傾向になっているところでございます。

労災保険の窓口業務につきましては、引き続き相談者等に対する丁寧な説明や請求に対

する処理状況の連絡等の実施を徹底してまいります。

スライド29をご覧ください。

フリーランス等への事業環境の整備として、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等としまして、フリーランス・事業者間取引適正化等法が去年6年11月から施行されて以降、事業場への個別の調査を行って、法違反があったところに対しては指導を行っております。上半期における実施状況については、下の表②のとおりでございます。

スライド30をご覧ください。

賃金上げに向けた支援としまして、事業場内の最低賃金の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、事業場内の最低賃金の上げを図るためには、業務の見直し、効率化、システム化等、生産性の向上が不可欠でございまして、賃上げのプラス設備を行う中小事業主が対象となる業務改善助成金をはじめとしました賃上げ支援助成金パッケージについて周知をして、その支給を通じて事業主へ支援を行ったところでございます。あわせて、事業主を支援する香川働き方改革推進支援センターを周知して、利用勧奨を行いました。

下の表の③、業務改善助成金、9月末現在の申請件数につきましては286件でございまして、昨年同期に比べ増加しているところでございます。

スライド31をご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営としまして、最低賃金の改正につきましては、香川地方最低賃金審議会の審議を経て10月18日から発効されます。金額については、66円引き上げて1,036円になっております。

改正された最低賃金及び、また先ほどのとちよっと絡む業務改善助成金等の活用等につきましては、この下段の資料①から③のリーフレット、ポスターを県や各種団体へ送付して周知を依頼しているところでございます。今後も局、署所が一体となりまして、最低賃金の周知、履行確保を図ってまいります。

なお、④特定最低賃金につきましても、これはまだ古いやつではございますけど、金額についても今年度もう答申が終わり、年度内に発効する予定でございまして、またそれについては正式にご周知をしたいと思いますので、

スライド32をご覧ください。

同一労働同一賃金の遵守の徹底、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・均等室におきましては、労働基準監督署との連携により、入手した情報を

活用して、上半期に84事業場に対して報告徴収を実施しまして、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ました。

その際、男女賃金差異の公表義務が拡大された改正女性活躍推進法の周知を図るとともに、各種助成金の活用とか、また働き方改革推進支援センターの利用を勧奨して、同一労働同一賃金の取組を自主的に進めるように促しているところでございます。

新しい取組としましては、本年9月から労働局関係の説明会におきまして同一労働同一賃金に係る説明を実施して、事業主への取組の働きかけを強化しているところでございます。下半期も引き続き報告徴収を通じて同一労働同一賃金の遵守を行うとともに、キャリアアップ助成金等について周知を行ってまいります。

スライド33をご覧ください。

賃上げ原資確保に向けた取組としまして、監督指導や労働時間等説明会において、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に係るリーフレットを配布して周知を行っております。また、監督指導においても賃金の引上げの意向を持たない下請事業場を把握した際には、賃金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ております。

令和7年度上期には、下の表③のとおり、73事業場に対して確認シートを配布しております。下期も引き続き、賃金引上げの原資確保に向けた取組を行うこととしております。

資料の5の行政運営の状況と今後の取組の説明につきましては以上でございます。

○青木会長 ありがとうございます。

それでは、事務局から説明をいただきましたが、それに対して委員の皆様からご質問、ご意見をいただきたいと思います。

発言の際には、会場の皆様は挙手をお願いします。リモート参加の安井委員は、挙手ボタンを押してお知らせいただければと思います。

いかがでしょうか。

はい。大熊委員、お願いします。

○大熊委員 大熊です。

資料No.5の4ページの重点といいますか、3分野の求人の充足率があって、今年度は速報値ですけれども17.1ということですね。一方で資料の8の②のIT分野の訓練コース、これは訓練コース受講生ですけれども、ここが非常に、IT分野では訓練に応募する方が一定数多いけれども、就職の3分野は非常に低いという、この差は何なんかなというふう

に、分析をどのようにされとんか少しお聞きしたいと思います。

一般的に職場環境であるとか賃金、労働条件の問題等があるのかも分かんけれども、ここら辺をどういうふうに見られとんかなということ。もう一つが11ページの、これも表の②のところで、一昨年に比べて、これも9月現在ですので、昨年が思いのほか65歳以上の就職支援状況というのが一昨年落ち込んで、これは会社自体が65歳以上の方を雇いようからこの支援件数が減ったとんか、定着してきたからかということをお聞きしたいというふうに思います。

最後にもう一つだけ、15ページの上の表の丸2のところで、女性の就業率が香川は全国35位だということであります。これ女性の就業率、これ何か目標があったり、女性は働くほうが良いということで就業率を出しとんか、女性に占める管理職の割合という順位づけだと分かるんですけども、就業率を出しとる意味が少し分かんので教えていただければ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つ質問をいただきました。

I T分野に人がこう集まっているのに対して、この3分野っていうのはなかなか厳しい状況にあるようですが、その辺を労働局としてどのように考えているのかということ。

2点目は、65歳以上の支援件数が若干落ちたことをどのように分析しているのか。落ちたということ、ある程度行き渡った結果なのかどうかというあたりですね。

あと3つ目は、女性のことで、就業率が香川県は低い、管理職率も低いんですけど、就業率というものをそもそも問題とするということの意味をどのようにお考えかということとだったかと思います。

いかがでしょうか。

○友住局長 局長の友住です。

私から概括的にご説明をした上で、補足を職業安定部長のほうからしていただきたいと思います。

まず、委員ご指摘の人材マッチングサポートコーナーの3つの職種ですね、製造業、卸売・小売、宿泊・飲食サービス業の3分野は、17%で低いというふうなお話だったと思います。

まず、人材マッチングサポートチームがどういうものかということをご説明をし

たいんですけれども、これは昨年度から全国の特定のハローワークで導入された制度となります。昨年、課題解決チームというのが置かれたのは、全国五百数十所あるハローワークの中で6つ、本年度からさらに12のハローワークで導入されたうちの 하나가ハローワーク高松のチームということになります。

そのチームというのは、課題解決型といって、どういう業種に人が足りないかを把握して、人を充足させるためにはどういうことをするのがいいのかということをもとに課題として捉えて、それを解決するための提案等を事業場にするチームということです。

今ここに上がっています、製造、卸売・小売、宿泊・飲食サービス業ですけども、例えば、建設とか、医療・介護、保育、それから運輸などは、5ページにあるとおり、もともと人材確保対策コーナーで手厚い援助を行っていたわけです。新しく加わった3つの業種は、今までそういった集中的かつ重点的な対策の対象ではなく、通常の業種と同じような取組をしていたわけです。

冒頭、私は香川県の有効求人倍率が全国でも上位というふうにお話をしましたが、今、例えば9月の数値で言うと1.44ぐらいあるんです。要は、求職者の数に対して求人の数が1.44倍あるという状況なので、求職者より求人が多いという状態は、全体ではそう言えるんですが、業種ごとに見るといろいろばらつきがございます。事務だと0.6くらいしかなく、1人に対して1つの仕事もない状態です。これが、例えば、建設になりますと5～6倍あります。製造業とか卸売・小売、宿泊・飲食サービスというの、全て2倍を大きく超えるぐらい人が足りないという業種なんです。そういった意味で、もともと非常に人を確保するのが難しい業種なので、もともと充足率がすごく低いという状況にあります。

この17%、すごく低いように見えますが、募集の数に対して17%を埋めるというのは、かなり高いハードルではあるんですね。よく上半期ここまで来たなと思ったぐらいですが、これまでの充足率に比べて、ちょっと高いハードルを設けて17%を埋めようとしているものですので、そういう意味では、過去に比べればかなり高い充足率を確保できつつあると言えると思います。

デジタル分野などと違うのではというふうなお話だったと思うんですが、先ほども言いましたように、業種ごとに充足率や、それから求人倍率がそもそも違うという状況にあるので、業種をまたがって比較するというのはなかなか難しいのが実態だということをご理解いただければというところです。

それから、女性の就業率のお話がございました。高齢者のお話もあったかと思います

が、今現在日本の労働力人口の状況がどうなってるかといいますと、皆さんご承知のとおり、人口自体は減ってるわけですね、日本でいいますと。10年間で15歳以上人口を比較しますと、15歳以上人口というのは就労可能な人口という意味ですが、それを比較しますと10年前から114万人減少しているんです。

ただ、働く人、労働力の人口というのは、この10年間で400万人ぐらい増えているんです。増えている数のうち95%くらいが女性なんですね。男性も若干増えているんですけども、高齢者とか障害者の活躍を推進して男性はほぼ横ばいですが、女性は400万人ぐらい増えてるということで、女性の就業率を上げるというのが人を確保するためにも重要だということが言われまして、女性活躍推進に注目が集まるようになってきたというのが現在のところなんですね。

それで、全国の女性活躍推進に関する●主要指標●がいろいろありまして、それを見ますと、香川県は申し上げたように女性の就業率が50.8%で、全国より2.4%低いという状況になります。

もし2.4%引き上げて、要は全国平均に女性の就業率を引き上げれば、数字上は今香川県で不足している求人というのが全部埋まるぐらいのインパクトがあるんですね。香川県の女性の就業可能人口というのは四十数万人いますので、2.4%引き上げると約1万人ぐらい数字上は働く人が増えるということになるんですけども、冒頭申し上げました有効求人倍率が1.44で全国数番目に高いという数字の内訳では、求人と求職の差が約7,000人ぐらいあるんですね。だから、全国平均に女性の就業率を引き上げると、その7,000人を埋めて、なおかつ余るぐらいの人が働くという数字になります。

ただ、先ほど申し上げたように、業種別で見ますと、事務は十分充足してるのに、建設とか運輸とか、それからサービス業というのは足りないという実態にありますので、ただ就業率が高ければいいというわけではないんですが、そういったことをやっていくことにより、今の人材不足、全国でも有数の人材不足にある香川県の状態というのは、ちょっと緩和ができる可能性があるということで取組をしております。

管理職の問題等もありましたが、香川県がちょっと就業率が低いというのを年齢別に見ますと、どこが低いかというと、まず15歳から19歳が低いんですね。それから、25歳から29歳、それから50歳以上が低いということになっています。10代というのは、恐らく進学率が香川県は高いので労働市場に出られる方は少ないのかなと思われますが、25歳から29歳が全国よりも低いのは、恐らくは結婚、出産、育児を迎える世代なので、そこを引き

上げていく必要があり、要は仕事と家庭の両立支援が大事なのかなというふうに思われます。50歳以上が低いというのは、女性管理職の登用があまり進んでないということが背景にあるというふうに考えており、その取組を今進めているというところでございます。

あとは安定部長のほうから補足の説明をお願いします。

○中村職業安定部長 続きまして、補足的にご説明させていただきたいと思います。

労働市場の環境等につきましては、先ほど局長のほうから説明させていただいたとおりでございますし、委員もご発言の中でご認識されていたと思いますが、特にスライド8のIT分野の訓練コースのほうにつきましては、各職業訓練の定員に対する受講者としての充足率というふうな部分もございますので、分母が小ちやいというところで高く出ているというようなところもございますので、その点もご留意いただければと存じます。

補足としては以上でございます。

○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。

○中村職業安定部長 すいません。

○青木会長 補足でございますか。はい。もう一点、補足が。

○中村職業安定部長 すいません。もう一点、失念しておりました。申し訳ございません。

高齢者の就職状況の点でございますが、こちらスライド11の②のグラフにつきましては、9月末現在を並べてどのような状況となっているかというのも示させていただいてるものでございまして、ご指摘いただきました5年度から6年度に着目しますと下がっていて、一定の定着があるかというようなご関心かと思うんですけれども、実は年統計で見ますと、さほど数値的には変わっていないというのが実態としてございまして、大体就職件数ベースで700件強の就職件数で推移してございます。

ですので、令和7年度も引き続きこの数字を伸ばしていくように取り組んでいるという状況でございまして、現状におきまして、労働局としては今後高齢者の就職環境が一定定着して、今後下がりつつあるというような認識は、現状では持っていないという状況でございます。

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、岡本委員、お願いいたします。

○岡本委員 ご説明ありがとうございました。岡本です。

主に資料の8ページのところかなと思うんですけども、リスキリングによる能力向上支援の中で、特にデジタル分野の人材というところに力を入れていらっしゃると思うんですが、私自身も香川県内でいろんなデジタル、そういうスキルを向上させるための講座とかというのは、お知らせも募集もよく見るのですけれども、デジタルとか、その関連というのはここ1年で非常に変化をしていて、さっきもマッチングのところでも難しさがあるというふうなお話もありましたけれども、講座で推奨されているものと、実際にその方たちが訓練が終わって世に出たときに求められるスキルというようなことは、今すごく変化が早いので、そのあたりの対応をどうしていらっしゃるのかなというふうに、ちょっとお伺いしたいと思います。お願いいたします。

○青木会長 ありがとうございます。

I T関係の職業教育がいかに関最新のものにキャッチアップされていってるのかという、その状況について何か情報ございますでしょうか。

○中村職業安定部長 職業安定部長の中村でございます。

ご質問ありがとうございます。

I T分野の技術の進歩にどのように対応しているかというところでございますが、現状我々が支援しているメニューにおきましては、厚生労働省の認定を受けているような様々な講座を対象として、教育訓練給付制度におきまして、給付金の支援を行うというふうなことに取り組んでいるところでございまして、その認定におきましても様々な支援機関の登録等によって進められているところでございますので、先行して何かに取り組んでいるかということ、若干そこには我々は後ろのほうからついていくというような状況ではございますが、なるべく最新ののものには対応できるような制度設計には心がけているところでございます。

また、昨今のD X化に伴いまして、労働者を取り巻く環境がまさに急速に広範に広がっているところでございますので、今申し上げました教育訓練給付制度ですとか、それから先ほどNo.5の資料のほうでも触れさせていただいた人材開発助成金ですとか、またハローワークの求職者を対象に公的職業訓練などのツールも活用しまして、初歩的なというか、リテラシーレベルのデジタル技術から企業での中核的な立場に立てるような方のスキルというようなものも、様々なメニューで支援させていただいているという状況でございま



す。

○青木会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

そのほか、いかがでしょうか。

はい。白石委員、お願いいたします。

○白石委員 22ページの長時間労働の抑制のところの下表の①で、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果がございまして、181事業場で、中身を見ますと月80時間を超えるものが55、極端なのが1か月当たり200時間を超えるのが4事業場、四、五人いるという感じですかね。これが極端にひどいなという感想です。

確認ですが、ある特定の業種に偏ってそれが発生しているのか、あるいは、様々な業種で発生しているのか、そして、特にこの業種に何か対策を打てばかなり減るんじゃないかなとか、そういったところがもし把握できておられたら教えてほしいなと思います。

それから、多分労基署さんが入っていると思うんで、例えば有資格者がすごく人が少なく、その人に荷重がかかっているという原因なのかとか、そのあたりも聞かせていただけたらと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

長時間労働のもう少し具体的な中身と、それを解消するための何か見通し、あるいは原因に関していかがでしょうか。

○西原労働基準部長 すいません。4事業場等の業種までは、今すいません、手元にはないんで、本当に偏っているものなのか、実際にばけるのかというところも含めて確認して、また有資格者の有無も含めてですね。すいません。どこまで分かるかっていうのは、調査の内容を確認させていただければと思います。すいません。この場ではすぐ内容を把握できてなくて、申し訳ございません。

○青木会長 後日、また情報を提供していただければと思います。よろしくをお願いいたします。

そのほか、いかがでしょうか。

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、数字の読み方だけ少し教えてもらったらと思うんですけど、例えば30ページに業務改善助成金とか支援金とかがありますがけれども、支援金によっては単発のものであったり、継続するものとか、いろいろあるんだろうと思

うんですけれども、例えば業務改善助成金277件、今年上半期が286件、去年よりも増えていると数字上では見えるんですけれども、277件あって、それをさらに286件上乘せしたというような読み取り方なのか、277件これは単発で終わっているから、改めて同じ企業もあるけども、それも含めて286件なのか。継続するような助成金であれば裾野が広がっているように見えるんです。例えば、今年の上半期が10件だったとしても、去年を基本に10件増えたと読み取れるんですけれども、去年277件と286件、去年よりは今現在10件ぐらい増えているですよ。ただし、同じ企業が多いんですというような中身なんかどうかを少し教えていただきたいなと。

○青木会長 ありがとうございます。

この申請件数の読み方についてお願いします。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。

こちらの表の助成金の申請件数なんですけれども、単年度ごとの申請件数になっておまして、その中で同じ企業ももちろんございます。じゃあ、同じ企業が多いのか少ないのかっていうと、きっちり数を取ったわけではありませんが、そこまで多くはないです。ですので、例えば令和6年度に申請をしているところがまた改めて令和7年度でも違う設備投資をして賃金を引き上げますということであれば、令和7年度の申請もしていただいているというところでございます。ですので、同じ企業が申請していることもあります。が、新たな申請企業が増えているという状況でございます。

○西尾委員 ありがとうございます。

ぜひとも増やしていただきたいなと思ったので。

○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、障害者雇用について、12ページだと思いますが、令和5年から6年にかけて増えまして、成果が出ているということだと思んですが、それでも他県に比べて若干低いという状況がございます。どうやって今後増やしていくのかっていう見通しのあたりですね。他県の成功事例なんかもしいろいろ耳に情報が入ってくるかと思うんですが、今後の展望、戦略について教えていただければと思います。

○中村職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

障害者雇用率の達成に向けまして、労働局内ならず、他県の情報等も収集して取り組んでいるところでございますが、労働局だけの支援では限界もございますので、独立行政法人ですとか、県庁さん、また各市などで行われております福祉施設等も連携しまして、

個々の企業での障害者雇用の進め方やノウハウについて、一件一件ではございますけれども、着実に指導支援して進めていきたいというふうに考えてございます。

○青木会長 ありがとうございます。

最近、この件についていろいろな国のお話を聞く機会がありまして、スイスでは非常に政府の支援も手厚く、賃金の支援も、雇った後も継続します。あるいは、先週、韓国に行きましたが、韓国でも障がい者を雇用する社会的企業に対して、それぞれ地方政府レベルで手厚く支援をしている例もあるようです。日本と韓国は似てる国ですが、日本よりも進んでるケースもあると感じていた次第です。

それでは、そのほか、いかがでしょうか。

ございませうでしたら、私のほうからもう一点。

カスタマーハラスメントというのは、これまでの労働局が行ってきた仕事とは少し性格が異なります。扱う法律が異なりますし、そもそも雇用関係がある中の話ではないわけですが、そういうテーマに関して労働局がどのような活動をされるのかということをお教えいただければと思います。

○澤渡雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。

カスタマーハラスメント防止対策につきましては、労働者ではなくて利用されている方、お客様が自社の労働者に対して行う行為になってまいります。

この奨励指針の中で、具体的に事業主がどういったことを防止対策として取り組まないといけないのかということについては、決まっていく予定とはなっておりますが、基本的には、その他のハラスメント対策と同じような形の対応策となる予定となっております。

ただ、労働局としては、カスタマーハラスメントを行う方というのが自社の労働者ではない利用者の方、病院の方であつたら患者の方、もしかするとデパートとかだったらお客様といった方になりますので、そういった方々がカスタマーハラスメントとなるような行為をしないように促すためにも、ご覧いただいているスライド18の右の⑥のポスターのように、こういったポスターを貼っていただいて、利用者の方に、ああ、自分はこういったことをしていないのかなということを気づいていただくということに関しても周知をしていくことによって、労働者の方がカスハラを受けないような仕組みづくりということも必要になっていると考え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。

このような形の周知と社内の対策の体制が取られているかということのチェックという

ことでしょうか。ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。

中村委員、お願いします。

○中村委員 中村です。

33ページの賃上げの原資確保に向けた取組の中で、労務費の適切な価格のための価格交渉にする指針のリーフレットを配布して、広く賃上げの原資確保に向けた取組を行っていただいているところです。

実際のところ、やはり中小企業は価格交渉がなかなかうまく進んでないという実態があって、なかなか値段が上がらない。なので、原資がないんで賃上げできないよみたいな話が多い中で、我々はJAM、産別の取組として価格交渉促進月間が3月と9月に設定されてますので、促進月間という意味合いで、広く価格転嫁をやっていかなくちゃいけないよという周知もありますので、リーフレット等も出ているので、併せて配布していただけると何かいいかなと思いましたので、発言させていただきました。

○青木会長 そのような形で、労働組合との連携といたしますか、そういうものは可能ですかということですが、いかがでしょうか。

○西原労働基準部長 質問ありがとうございます。

33ページ、価格交渉に関するリーフレット等の配布についてのお願いというところですかね。監督のときにもいろいろとこの関係のリーフレット等っていうのをいろいろ事業場さんには配布しておりまして、下請の確認、先ほどの説明で言いました、そういったところでもいろいろチェックはしているところでございます。価格交渉の関係で、いろいろ必要であれば、ご連絡いただければうちのほうとしてもリーフレットを配布することは可能ですので、ご連絡いただければと思います。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。

そのほか、いかがでしょうか。

西尾委員、お願いします。

○西尾委員 すいません。ちょっと離れてしまうんですけども、高齢者のところでいきますと、それこそ高齢者継続雇用給付金そのものがちょっと引き下げられたような気がするんですけど、率が。これからですかね。15%から10%みたいなところがあったというふうに思うんですけども、今の情勢の中では、60以降って大概賃金カットされるようなのが一般的というふうに思われていると思うんですけど、その中で、これまで給付されてた

部分が減るというのは、その人の生活、金額的に大きくないのでそれほど問題にならないのかもしれないですけども、何かそのことに対して事業者であったりとか、労働者はなかなか分からないと思うんですけども、何か不満といいますか、そういうのってあまりお聞きになられたことはないのかなあと、ちょっと離れて申し訳ないんですけども。

○中村職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まず、法改正につきましては、コロナ前あたりに厚生労働省のほうで議論をされまして、今ご指摘いただいた高年齢雇用継続給付の給付率の引下げが行われるという状況は承知してございまして、それに対する不満といいますか、当然給付を下げないでほしいというような声は承知しているところではあるんですけども、大まかに定量的にどれぐらいの件数があるとかというところまでは、すいません、ちょっと把握できていない状況ではございまして、ただいずれにしましても企業の賃金体系等も高年齢雇用継続給付制度ができた平成初期の段階から比べれば、委員おっしゃるとおり、今は60歳になる前あたりから賃金の高さというのは変わってきてございますので、厚生労働省のほうにおきましては、そういった労働環境における処遇の部分も考慮いたしまして、今後の制度設計もされるものというふうに承知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。

日本はもともと高齢者の就労率が非常に高いんですけど、それがさらにどんどん今70歳まで、努力義務ですけど働こうというようなことになってきておりまして、そういう方々へのインセンティブというんでしょうか、ちゃんと見合った報酬が支払われるようにというのは重要なことかなと思います。

そのほか、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

○西原労働基準部長 すいません。先ほど白石委員からご質問がありました長時間労働の関係で、すいません、香川の4件の内訳が先ほど分からないというお話をさせていただいたんですけど、全国でも124機構の200時間を超えるというところの統計が出ておりまして、その業種につきましてはやはり運輸交通業のほうがちよっと多かったという結果が出ております。運輸交通、接客、娯楽あたりが多いかなというところで、香川のほうの今詳細はないんですけども、全国的にはそういう傾向だということだけお伝えさ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。

大熊委員、お願いします。

○大熊委員 すいません。先ほど、白石委員と今お答えいただいた分に関連してですけども、その4件に対して指導を行ったものというようなことですけども、その内容、例えばひょっとしたら産業医のことをあまり知らなかったり、そういう面談やそのフォローを十分してなかったとか、どういう指導を行ったかみたいなのが分かれば教えていただきたいなと思います。

○西原労働基準部長 個別の内容については、今手元にないので、すいません、そこは確認ということにはなるかと思います。すいません。そこまで具体的なものが出せるかどうかも含めて確認させていただければと。

○大熊委員 分かりました。すいません。

○青木会長 いかがでしょうか。

岡本委員、お願いします。

○岡本委員 すいません。13ページになるかと思うんですけども、海外からの労働者の方、割と急速に増えているという状況かと思ひまして、今いろんな試みを今年度、上期ではこういった取組をされているというご紹介をいただいたんですが、今後さらに増えていかれると思うんですけども、今後何か必要とされる支援とかみたいなことって何か想定していらっしゃることはありますでしょうか。ご家族でいらっしゃるというようなケースも増えてくるのではないかと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

外国人労働者全般のお話かと思ひます。特定技能の人も増えてきておりますし、育成指導というものもありますし、様々な外国人の日本での就労、育成の環境が変わってきているんですけど、人数的にも増えてきておりますけれど、そういった中で労働局としての対応であったり、今後起き得ることの想定であったりといったことで何かコメントはございますでしょうか。

○中村職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

ご質問内容につきまして、現時点におきましてはこういった方針ですというように申し上げられることがないのが現状ではございますが、今後まさにさらなる外国人労働者の就労環境が変わっていく中で、労働行政としまして就業環境などに着目をして、必要な対策、何か課題が見受けられたものにつきましては、適切に対応していきたいと考えてございます。

○友住局長 ちょっと補足を。

○青木会長 はい。お願いします。

○友住局長 ちょっと補足をさせていただきます。

今職業安定部長が申したように、外国人労働者への支援というのは、労働行政の枠にとどまらないようなことも多いんですね。おっしゃったように、住居とか生活の支援も必要であったり、在留資格、日本の法律とか慣習になじんでいただくとか、多角的な支援が必要となります。なので、当然、雇用労働に関しましては労働局のほうで対応させていただきますが、それにとどまらず、育成就労制度が本格化するタイミングを見計らって支援機関を拡充して、そこでは労働の分野だけではなくて、生活とか、それから住居とか、それから法律上のトラブルにも対応できるような、多角的な相談対応ができるような機関を確保する方向で検討がなされていると聞いております。そういった機関とも連携しながら、労働面に関しては適正な労働条件を確保したり、雇用の確保を様々なコーナーを通じて図るという支援に取り組んでまいりたいと考えております。

○青木会長 多文化の共生がいろんなところで政治的なマターにもなって、大きな問題となっております。広い視野でカバーしていく必要があるのかなと思いますね。

そのほか、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 様々なご意見をありがとうございました。

本日お答えできなかったもの等は、後ほど情報を委員のほうに提供いただければと思います。

それでは、議事を進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 続きまして、家内労働部会の設置及び委員の指名でございます。

議事(3)の香川地方労働審議会家内労働部会の設置について、事務局から説明をお願いします。

○西原労働基準部長 基準部、西原より家内労働部会の設置について説明をいたします。

香川県における最低工賃につきましては、手袋・ソックスカバー製造業の業種において最低工賃が設定されているところでございます。この最低工賃につきましては、これまで3年周期で見直しの検討が、最初は香川県の地方労働審議会、この審議会のほうで行われ

ておりまして、3年間、方針を決め、実態調査をして見直すか否かの検討という、そういう形で3年周期で行われていたところでございますけれども、平成31年3月からは香川地方労働審議会の家内労働部会というのを設置していただいたところでございます。この部会において3か年計画に基づく改正見直しを行ってきておりまして、平成31年3月に設置して、令和3年度及び令和6年度でこの検討を行ったところでございます。そして今年度から、また令和7年度を初年度とする新たな3か年計画がスタートすることとなっております。この計画に基づきまして、令和8年度にまた実態調査を行って、最低工賃を見直すか否かの検討を行う必要がございます。

つきましては、今般の香川地方労働審議会委員の改選を踏まえまして、全委員が任期満了により自動解任となっている部分もございますので、新しく選任された委員から地方労働審議会令第6条第2項に基づきまして、公益代表委員、家内労働者代表委員、委託者代表委員として、それぞれ3名の方を会長にご指名をいただきたいと思いますと考えているところがございます。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。

労働基準部長から説明がありましたとおり、10月に委員交代になりまして、本日の議題として提出されております。

家内労働部会の委員及び臨時委員は、地方労働審議会令第6条第2項により会長が指名することとされておりますので、この場で私のほうから指名をさせていただきます。

事務局より提示されております資料No.6、家内労働部会の委員名簿（案）が配布されておりますので、ご覧ください。

委員名簿（案）のとおり、公益代表委員3名、家内労働者代表委員3名、委託者代表委員3名の合計9名、そのうち6名については本審議会委員と兼務となっております。

公益代表委員は、私青木と臨時委員の岡崎委員、和田委員、家内労働者代表委員は西尾委員、臨時委員の林委員、廣瀬委員、委託者代表委員は白石委員、棚次委員、臨時委員の村井委員、以上の9名を指名いたします。家内労働部会の委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまの家内労働部会に関することにつきまして、委員の皆様からご質問、ご意見などございましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕



○青木会長 ありがとうございます。

それでは、本日の会議全体を通しまして、ご質問、ご意見、ご要望など何かございましたら自由にご発言をお願いいたします。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 非常にスムーズに資料説明をいただきましたので、少し時間よりも早く進んでおりますが、事務局のほうから何かございますでしょうか。

○美藤監理官 冒頭でもお伝えさせていただきましたが、今回は資料のページ数を減らすなど効率化を図っているところであります。今後につきましてもさらなる効率化、合理化を検討してまいります。

また、その一つとしまして、3月にご審議、承認いただいております行政運営方針をそのPR版として作成している本日の資料No.4の労働行政のとりくみに今後一本化していく予定でございます。この点につきましても、今後ご理解、ご協力のほどよろしくお願いしたいと思っております。

事務局からは以上になります。

○青木会長 今までのような実績値のデータはもう出てこないということでしょうか。この上期のここまでの実績がどうなっているのですとか、このパンフレット1枚であるということでしょうか、資料は。

○友住局長 ありがとうございます。

これは、全国的に、今まで本文とPR版というふうに分けていたものを統合する傾向にあるのですが、PR版だけにするというわけではないんですね。統合するという形で進めているということです。ですので、必要な実績値については盛り込んで、多分このPR版よりも若干情報も多くなるように作成をして、県民の人たちに分かりやすく労働行政の取組とか進捗状況をお伝えするという意味で、できればグラフとか図をたくさん使う形にして作成してまいりたいと思います。数字等はむしろ分かりやすい指標になりますので、できる限り盛り込んでまいりたい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。

全国的に見て香川県がどういう位置にあるのかということが委員のほうに伝わればいいかなと思います。ありがとうございます。

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 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、委員の皆様から貴重なご意見をたくさんいただけたと思います。香川労働局がこれまでの意見を十分踏まえて、今後の労働行政運営に当たられますようお願いいたします。

それでは、進行を事務局でお願いいたします。

○美藤監理官 青木会長、ありがとうございました。

それでは最後に、友住局長からお礼の言葉がございます。

○友住局長 委員の皆様、本日は充実したご審議をいただきまして、誠にありがとうございます。皆様に本日頂戴いたしました数々の有意義なご意見、それからご提言を踏まえまして、これを行政運営に生かしまして、下半期の業務も推進をしております。

また、重点化、簡素化ということを強調してしまったんですが、この重点化に伴いまして、記載を一部省略しておりますような事項、例えば労働保険料の徴収、雇用保険制度の運営、個別労働紛争解決制度などの業務もあるわけですが、当然のことながら、それらにつきましても適正、的確に取り組んでおります。

必要がありましたら、いつでもどういう状況かということを示せるように私どもも準備しております。本日は、誠に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7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月上旬を予定しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

皆様、本日は本当にありがとうございました。

午後4時37分 閉会