

令和7年度 第2回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

令和8年3月11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、加藤委員、神部委員、国土委員、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、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) 令和7年度行政運営の実施結果と今後の取組について

(2) 令和8年度労働行政運営方針（案）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、ただいまから令和7年度第2回香川地方労働審議会を開会いたします。

進行は、雇用環境・均等室の私、美藤のほうで務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、本日の出席状況のほうからご報告いたします。

委員18名のうち、会場でのご出席が12名、リモートでのご出席が2名、合わせて14名、それぞれ公益委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員3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。

なお、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を申し上げます。

○友住局長 香川労働局長の友住でございます。

香川地方労働審議会委員の皆様におかれましては、今日もご多忙の中本審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、平素より労働行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

本日は、マグニチュード9.0、最大震度7を記録しました東日本大震災の発生から15年となります。1万5,901人がお亡くなりになるという甚大な被害を招き、2,519人が行方不明、震災後の傷病悪化などによる災害関連死でも3,810の方が犠牲となりました。私は、ただいまお亡くなりになった方々が1万5,901人というふうに申し上げましたが、昨年、ちょうど1年前も私は山口県のほうでこの地方労働審議会を開催しておりまして、そのときの挨拶では、1万5,900の方がお亡くなりになりましたというふうにお話をしました。お亡くなりになった方が1年で1名増えたということになりますが、岩手県の小学生の女の子のご遺骨が見つかり、お亡くなりになった方が1名増え、行方不明の方が1名減ったということですが、かくも長くかかるものかという現実、愕然とするばかりでございます。お亡くなりになった方々に心よりお悔やみを申し上げたいと思います。また、いまだ約2万6,000人の方々が避難をされておられまして、一日でも早く復興が達成され、平穏な日々が戻ってくるようお祈りいたします。

また、本日は本年度の新規採用職員に審議会の見学と運営のお手伝いをさせていただい

ております。将来の労働局を担う職員に、ILOの公労使三者構成の原則を踏まえ、労働行政が委員の皆様にもどのように審議されるのか、頂戴したご意見を踏まえて、どのように政策を決定していくのかというところを見ていただき、使命感を持って職務に当たってほしいと考えておりますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

さて、香川県内の雇用情勢は、直近で令和8年1月の有効求人倍率が1.43倍と、全国で5番目に高く、人材不足が深刻化をしております。香川県における女性活躍推進の状況を見ますと、女性の就業率は50.8%と、全国平均を2.4ポイント下回っておるほか、女性活躍推進に関する指標が全国下位、また平均を下回っているものが多くなっているという現状にあります。香川県における女性の働きやすい環境の整備や、女性活躍推進に向けた取組を一層促進していくことが、人材確保の観点からも重要となっております。

さらに、令和7年の春季賃金交渉では、31年ぶりに4%台となった令和6年を上回る高水準の賃上げとなりました。人材確保に向けて多くの企業が防衛的な賃上げを余儀なくされているとも言われていますが、物価上昇を安定的に上回る賃上げを実現するためには、企業の生産性を高めるとともに、価格転嫁を進めていくことが重要となっております。

本日の審議会では、これら雇用や労働をめぐる諸課題に私ども労働局が1年間取り組んできた内容についてご報告をさせていただくとともに、次年度における行政の運営方針についてご審議をいただきます。多くの審議事項をお願いしておりますが、委員の皆様におかれましては、どうか忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。

本日は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、続きまして委員様のご紹介ですが、資料No.1の香川地方労働審議会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、ご了承ください。また、事務局のメンバーについては変更はございませんが、各課室長が陪席しておりますので、ご承知おきください。

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いたします。

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。新入社員の皆様、どうもこんにちは。

第2回目の今年度の香川地方労働審議会にお集まりくださり、ありがとうございます。

今の経産省の見積りでは、2040年に400万人程度の就業人口が減ることなんですね。非常に大きな数字で、四国の人口より多いです。しかし、技術革新によって、全体の

数としてはそれほど大きな不足ではないという見積りも出されているそうです。見積りですから、どうなるか分からないところはありますが、職種で見ると、エッセンシャルワーカーが圧倒的に足りなくなったり、あるいは地方と都心で見ると、非常に大きなアンバランスが生じるということなんですね。これからは、一層リ・スキリングであったりとかマッチングであったりとか、労働行政として、働きながら転職したり、また見直したりする方の支援というのが、より一層重要になってくるんだらうなというふうに考えております。

皆様は、香川県の雇用、労働の現場に近いところでいろいろなことを経験されておられて、その声を今日は労働行政の皆様方にお伝えする貴重な機会ですので、ぜひ忌憚のないご発言をよろしく願いいたします。

拙い進行になりますが、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、着座にて進めさせていただきます。

議事に入らせていただきます。

以後の事務局からの説明、委員からのご発言は、着席のままをお願いいたします。

それでは、議事(1)の「令和7年度行政運営の実施結果と今後の取組について」、事務局より説明をお願いいたします。また、ご質問、ご意見等は説明の後に時間を設けさせていただきますので、そのときにご発言をいただければと思います。

それでは、お願いいたします。

○中村職業安定部長 それでは、お手元の資料No.4を活用して、労働局の今年度の取組の内容と今後の取組方針についてご説明させていただきます。

私は、職業安定部長をしております中村と申します。よろしく願いいたします。

では、早速でございますが、目次のページは飛ばさせていただきます、スライドNo.4をご覧くださいければと思います。

まず、中小企業等に対する人材確保の支援としまして、ハローワークにおける求人充足サービスについてご説明いたします。

県内企業の人材確保を支援するため、ハローワークにおける求人充足サービスとして、魅力ある求人票の作成や、事業所訪問による求人票以外の事業所情報の収集、公表などに取り組んでまいりました。求人充足状況は、資料中ほどに記載のとおり、12月末現在では前年同期を下回る状況でございますが、引き続きこうした取組によって、求人・求職のミスマッチの解消に取り組んでまいります。また、今年度からハローワーク高松に人材確保

のコンサルティングを行う人材マッチングサポートチームを設置し、地域経済を支える製造、卸・小売、宿泊・飲食サービスの3分野を対象として、各事業所の課題に対応した支援にも取り組んでまいりました。

来年度におきましても、ハローワークでの様々な求人充足サービスを積極的に行うほか、人材マッチングサポートチームの取組を他のハローワークでも実施できるよう、県内のハローワークのパフォーマンス向上に取り組んでまいります。

続きまして、5ページをご覧ください。

人材確保対策コーナー等における人材確保支援についてご説明します。

雇用吸収力の高い医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野につきましては、ハローワーク高松において、求人・求職のワンストップ窓口である人材確保対策コーナーの運営や、県内のハローワークの窓口におきまして、潜在求職者の掘り起こしを行うとともに、関係団体と連携したセミナーや合同就職面接会など、イベント開催によるマッチング支援を実施してまいりました。加えまして、医療、介護、保育の3分野につきましては、公的報酬制度で運営される中、昨今人材確保のための優良職業紹介事業者等への手数料負担が課題となっておりますので、下半期におきましては集中的に事業所訪問による求人充足支援や雇用管理上の相談などの支援を実施してまいりました。

来年度におきましても、この6分野の関係団体と連携してマッチング支援を行うとともに、医療、介護、保育の3分野につきましては、全てのハローワークにおいて積極的な事業所訪問などのアウトリーチ支援の実施を展開していくこととしております。

次のページをご覧ください。

非正規雇用労働者への支援についてご説明します。

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化への支援策として、キャリアアップ助成金による支援を行っております。このキャリアアップ助成金では、昨年からの年収の壁・支援強化パッケージとして、社会保険適用時処遇改善コースや、短時間労働者労働時間延長支援コースが新設され、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするほか、正社員化コースをはじめとした様々なコースにより、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援しております。

左下の表のとおり、助成金の申請件数は、1月末現在で正社員化コースが前年度の申請件数を200件上回るほど活用が進んでいるほか、その他のコースも前年度並みの状況となっております。また、社会保険労務士等の専門家が非正規雇用労働者の処遇改善などの

働き方改革の相談支援を行う香川働き方改革推進支援センターの利用勧奨も行ってまいります。

来年度も、引き続きこれらの支援策について、事業主に対する活用勧奨を行ってまいります。

次のページをご覧ください。

リ・スキリングによる能力向上支援策として、まず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、労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組支援について説明します。

教育訓練制度につきましては、新たに教育訓練受講中の生活費等を支援するメニューとして、令和7年10月から、雇用保険被保険者に対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リ・スキリング等教育訓練支援融資が施行され、これらの適切な利用に関する周知、広報を実施してまいりました。そのほか、労働者等のキャリア形成やリ・スキリングの支援を行うキャリア形成リ・スキリング支援センターや、県内ハローワークの相談コーナーにおきまして、リ・スキリングに取り組む方へのキャリアコンサルティングや教育訓練等の情報提供などを行ってきました。

来年度も、引き続き労働者の学び直しやキャリアコンサルティングの相談支援を実施してまいりたいと考えてございます。

続いて、次のページをご覧ください。

求職者支援制度の活用促進と公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援について説明します。

求職者支援訓練の実施状況は、12月末現在で30コース開講され、282人が受講しております。また、今年度から訓練修了生の早期再就職支援のため、訓練修了生歓迎求人の開拓に積極的に取り組んでおります。一方、求人・求職ともにニーズのあるIT分野の訓練を拡大していく必要がありますが、県内には実施できる機関が少ないことから、訓練実施機関の開拓が課題となっています。このため、訓練委託費の上乗せ措置の周知などにより、訓練実施機関の開拓に取り組むとともに、受講者確保のため、求職者向けのデジタル分野の訓練修了生の雇用をまとめたリーフレットの提供や、訓練コースのオンライン説明会の開催にも取り組んでまいりました。

来年度も、引き続き職業訓練制度の周知のほか、受講者確保のため、ハローワーク利用の入り口である求職申込みの段階で職業訓練という選択肢を能動的に案内するほか、訓練

受講者と求人事業所のマッチング機会の提供による就職支援にも取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。

人材開発助成金による人材育成の推進についてご説明します。

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は、積極的な事業所訪問等によりまして活用を勧奨しており、1月末時点の計画届受理件数は283件となり、既に令和6年度の受理件数を大幅に上回っているところでございます。

来年度におきましても、当該助成金の活用による事業所内における人材育成支援に取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。

労働移動の円滑化として、地域の雇用課題に対応する地方公共団体等の取組支援と、移住を伴う地域を越えた再就職等の支援について説明いたします。

地域課題に対応した地方公共団体等との取組として、首長と労働局長による雇用対策協定を締結してございまして、1月末時点では香川県をはじめ複数の市町と締結し、若者の県内就職や障害者雇用の促進などに取り組んでいます。また、過疎化が進む小豆地域では、令和7年10月から島ワークプロジェクトとして、小豆地域の関係団体とハローワーク土庄が連携し、移住者への就労生活支援を含む、地域と協働した雇用支援事業を進めております。

来年度も、雇用対策協定が未締結の自治体との協定締結や、島ワークプロジェクトをはじめ、移住希望者への就職支援など、地域の課題に対応した取組を実施してまいります。

次のページをご覧ください。

多様な人材の活躍促進として、まず高齢者の就労環境の整備についてご説明いたします。

県内事業所における65歳までの雇用確保措置の実施状況につきましては100%となる中、さらに70歳までの就業機会の確保に向けた制度の周知や、独立行政法人と連携した支援を行ってまいりました。また、年金制度等を踏まえた就業生活の再設計や就職相談を行う生涯現役支援窓口におきましては、再就職を目指す高齢者の支援を行ってまいりました。

来年度も、高齢者のニーズを踏まえた就職支援や、年齢に関わりなく活躍できる環境整備に取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。

障害者の就労促進についてご説明いたします。

令和7年6月時点の県内の障害者雇用率につきましては、右下のグラフに反映できておらず、恐縮でございますが、前年より0.07ポイント上昇しまして、2.38%となっております。7年連続で前年を上回る状況で、全国順位も昨年の46位から41位まで上昇いたしました。また、さらなる障害者雇用の促進のため、県内の雇用率未達成企業に対しまして、先進企業による障害者雇用のノウハウなどを紹介するシンポジウムを開催し、理解促進にも努めてまいりました。さらに、障害者雇用に関する優良な企業を認定する「もにす」認定制度につきましては、認定企業の積極的な広報などにより、認定事業所の増加にも努めてまいりました。

来年度は、7月から法定雇用率が2.5%から2.7%へ引き上がるため、新たに雇用が必要となる事業主のリスト化による優先的な指導、支援に、関係団体と連携して取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。

外国人労働者の就職支援についてご説明します。

県内の外国人労働者が過去最高となる状況であります。外国人労働者の適正な雇用管理や就職支援にも取り組んでまいりました。留学生につきましては、大学等と連携した留学生の県内への就職促進のため、留学早期から就職準備に向けたガイダンスや、企業説明会等の支援を実施しております。また、事業所訪問による外国人雇用管理の助言、援助や、適正な雇用管理を推進するため、外国人労働者雇用労務責任者講習の受講勧奨も行っております。

来年度も、引き続き外国人を雇用する事業主への適切な雇用管理の助言、指導や、外国人労働者の就職支援にも取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。

就職氷河期世代を含む中高年齢層、それから若年無業者、さらに多様な課題を抱える新規学卒者等への支援について、まとめてご説明いたします。

ハローワークと地域若者サポートステーション等が連携しまして、コミュニケーション能力など、共通の課題がある就職氷河期世代を含むミドルシニアの不安定就労者の方や、様々な課題を抱える若年無業者、また未就職のまま卒業する新規学卒者等に対しまして、担当者制による就職から職場定着までの一貫した伴走型の支援や、専門員によるコミュニケーション能力の向上支援などを行ってまいりました。また、県内中小企業におきまして

は、若年層の人材確保に厳しい状況が続く中、学生の就職活動の早期化、長期化に対応するため、関係機関と合同で開催する就職面接会「かがわーくフェア」を3月に開催しまして、未内定学生のほか、キャリア支援を目的に就職活動を目前に控える学生等も対象に含めまして、県内企業の魅力発信と学生の職業意識を高める取組も行ってまいりました。

来年度も、引き続き個々に抱える課題に対応した就職支援を行うとともに、新卒者等の県内就職の促進と、職業意識形成支援や、就職活動で困難な課題を抱える学生に対する就職後の職場定着支援なども、総合的な支援を行ってまいりたいと考えております。

○澤渡雇用環境・均等室長 続きまして、雇用環境・均等室長の澤渡よりご説明いたします。

15ページをご覧ください。

女性活躍推進に向けた取組の推進状況でございます。

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おりますので、情報公表を確実に実施するよう、事業主に対しまして報告徴収や電話督促を行ってまいりました。この結果、下表①のとおり、対象企業111社は100%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111社のうち109社、95.5%の企業に更新をいただいている状況でございます。公表率、更新率とも100%となりますよう、次年度も履行確保を引き続き行いますとともに、求職者などが活用できます女性の活躍推進企業データベース、こちらのサイトを利用した情報公表についても、併せて利用勧奨をしてまいります。

均等法及び女性活躍推進法に基づきます報告徴収の中で、募集・採用、配置・昇進・昇格、管理職登用など、雇用管理の全ステージで事実上の男女格差が生じている事業主に対しまして、男女差の解消に取り組みますよう、ポジティブアクションの助言を行ってきたところでございます。女性活躍推進法に基づく行動計画を立てる際には、事業主がまずは実態把握をしていただく必要がございます。各企業でどこに差が生じているのか、男女差が生じているのかをまず実態把握していただくこととなります。その上で、計画を策定していただいているわけですが、制度に差がなくても、アンコンシャスバイアス等により差が生じているという場合もございますので、厚生労働本省におきまして、アンコンシャスバイアス解消のための事業を行いますほか、報告徴収におきまして、各事業主に対しまして助言を行っているところでございます。事実上の格差の解消に向けまして、計画に盛

り込んだ目標の達成を引き続き促してまいりたいと思っております。

301人以上の男女間賃金差異の情報公表が義務化されたのは、令和4年7月8日でございますが、賃金構造基本統計調査では、香川の男性を100とした場合、女性は令和4年は73.2、令和5年が76.2、令和6年が75.4。令和6年度は75.4で全国35位で、下から13番目と、数値は年々縮小傾向にはございますが、全国順位は低い状況でございます。女性を積極的に採用いたしますと、女性の平均勤続年数と賃金下がってまいりまして、結果として差が拡大するということはお案内のとおりでございます。短期的には改善が見えにくくございますので、長期的に差が縮小されているか、見る必要があると考えているところでございます。いずれにしましても、男女間の賃金差が縮小されますよう、女性活躍推進への取組を事業主に働きかけてまいります。

昨年6月に改正されました女性活躍推進法等を周知しますため、下表②のとおり、本年2月16日、サンメッセにおきまして改正法説明会を開催しましたところ、約100社110人の参加を得ることができました。このほか、地方公共団体や関係団体が主催する会議におきまして、周知を行ってきたところでございます。香川におきましては、冒頭局長の方からも申し上げましたが、女性の就業率が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。有効求人倍率が全国の上位に位置している香川県では、人材確保が非常に困難となっておりますので、女性活躍推進に取り組むことが肝要であると考えているところでございます。女性活躍推進に取り組むことは、男性の働き方の見直しにつながるものでございます。先日、3月8日の国際女性デーに際し、高市総理大臣も、「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり、女性がいかなるライフステージにあっても、希望に応じて働くことができる環境をつくり、女性のさらなる活躍の場を広げていくことで、日本は力強く成長するはずです」とコメントされたところでございます。今年度は、香川におけます女性活躍推進の機運醸成のために、認定制度でありますえるぼしの取得奨励を行ってまいりましたほか、えるぼしを取得され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実施してまいりました。えるぼし認定の全体の認定状況につきましては下表の④、今年度の認定状況については下表の⑤のとおり、5社となっているところでございます。次年度におきましても、積極的に取得奨励を引き続き行ってまいります。

なお、女性活躍推進法の改正によりまして、本年4月1日から、101人以上の企業に対しまして、男女の賃金の差異と女性管理職比率、この2項目がマストで公表が義務づけら

れますほか、働きがいや働きやすさに関する情報公表が増加するなどの改正がございます。

次年度は、引き続き各種説明会など、事業主と接触する機会に周知を図ってまいりますとともに、報告徴収など、個別事業主と接する中で、事業主の対応状況を確認し、履行確保を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、16ページをご覧ください。

マザーズハローワークにおけます就職支援の実施状況についてでございます。

子育てをしながら就職を希望する女性などを対象といたしましたマザーズコーナー、こちらにおきまして、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、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を行ってきたほか、地方公共団体と連携いたしまして、アウトリーチ型の支援を実施してまいりました。さらに、仕事と子育てが両立しやすい求人積極的に開拓してまいりました。その結果、12月末現在の就職件数は552件で、仕事と子育てが両立しやすい求人開拓数は12月末現在4,415件、前年度比15.6%増となっているところでございます。

続きまして、17ページをご覧ください。

総合的なハラスメント防止対策の実施状況でございます。

現行法で防止対策が義務づけられておりますパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談件数は、下表①をご覧ください。パワハラが567件と最も多い状況でございまして、昨年度と比較して、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して、指導状況につきましては下表②のとおりでございます。労使間に紛争が生じている場合につきましては、労使の話し合いを促し、迅速に紛争を解決するための紛争解決援助制度を無料で実施しておりまして、実施状況は下表③のとおりとなっております。

次に、令和7年6月11日に公布されました労働施策総合推進法等の改正により義務化されますカスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントについてでございますが、大学などにおけます労働法制講義の場やインターンシップの場など、学生さんと接触する場や、外部取材を含めた説明会などで、これらについて周知を行ってきましたほか、12月のハラスメント撲滅月間では、18ページの④、⑤のポスターを利用いた

しまして、集中的な広報を行ってまいりました。

次年度は、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、令和8年10月1日施行のハラスメント防止対策の強化につきまして、説明会等の場で広く周知を行ってまいりまして、施行後は履行確保を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、19ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援の実施状況でございます。

1月末時点では、育児休業法に基づきました報告徴収を81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うよう助言を行ったほか、法の履行の確保を併せて行ってまいりました。また、改正法につきましても周知を行いました。さらに、各種説明会や報告徴収の場におきまして、令和7年、昨年10月に全面改正施行されました育児・介護休業法や、両立支援等助成金の周知を行いまして、認定の取得勧奨も行ってきたところでございます。両立支援に取り組む中小企業事業主に対し、両立支援等助成金の支給を通じ支援をしているところでございますが、1月末現在の申請件数は、20ページの表③のとおり、令和6年度に比べ増加傾向になっているところでございます。また、表④、⑤をご覧くださいとおり、1月末現在で昨年度の倍以上となりますくるみん13社、プラチナくるみん4社、プラチナくるみんプラス1社を新たに認定いたしまして、県内のくるみん認定企業の合計は67社、プラチナくるみんは14社となっているところでございます。今年度は、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まいりました。写真がそのときの様子でございます。企業の取組内容等を発信することで、認定制度の周知と、ほかの企業への浸透を狙って実施したところでございます。今後も引き続き積極的な周知を実施してまいりまして、認定の取得勧奨に努めてまいりたいと思っております。

くるみん認定につきましては、認定後、基準に適合しなくなったと認めるとき、法令違反をしたときなど、該当する事由が生じた場合につきましては、事業主に連絡をいただくことにより、取消しを行っております。プラチナくるみんにつきましては、両立支援の広場というところで実施状況を公表していただくこととなっておりますので、こちらの情報で確認をして、基準に適合しているかの確認を行っているところでございます。

昨年4月から、出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金が創設されているところでございます。育児休業等給付につきましては、給付金の種類が多様化している中、事業主の皆さんの手続の簡素化のために、香川局独自のリーフレットを作成しまして、ホームページの公開や、窓口で周知を行ってまいりました。今後も、引き続き事業主や労働者の

方に対しまして、適切な周知を行ってまいりたいと考えております。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の届出状況は、下表⑧のとおりでございますが、ほぼ100%に近い状況でございますが、次年度も引き続き法の履行確保を行ってまいります。

続きまして、21ページをご覧くださいと思います。

多様な働き方に向けた環境整備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集中的な広報を行うことによりまして、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度、時間単位年次有給休暇制度の導入促進、こういったものについて情報提供を実施したところでございます。また、香川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とポスターを、下の画像④のとおり作成したところでございます。香川県におけます年次有給休暇取得率は、全国平均66.9%よりも低い55.9%、全国44位と低い状況でございますので、次年度も引き続き広報を行ってまいりたいと思います。

○西原労働基準部長 続きまして、基準部西原より説明いたします。

22ページをご覧ください。

9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取組としまして、労働基準監督署に寄せられる情報から、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ますが、結果につきましては、下の①の表のとおり、令和7年度は1月末現在におきまして191件の監督を実施し、このうち90件で違法な時間外労働が認められまして、またそのうち1か月当たり80時間を超える時間外休日労働が48件認められている状況でございます。

以上のことから、来年度においても引き続き長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するといった各種情報から、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、監督指導を実施する予定としております。

また、中小企業、小規模事業者等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ました労働時間相談支援班による訪問支援を実施してございまして、この①の下表に1行ありますけれども、令和7年1月末現在で、昨年度128件を上回る151件の訪問支援を行っております。引き続き、局において同様の訪問支援を計画しております。

23ページをご覧ください。

労働条件の確保・改善対策としまして、下の①の表のとおり、令和7年度1月末現在におきましては、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性関連に問題があると考えられる767件に対しまして、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の訴えに基づく申告監督を161件実施しております。また、賃金未払いの事案、また死亡災害など、重大な労働災害を発生させた事案につきまして、労働監督署において司法捜査を行いまして、高松地方検察庁に書類送検を行っております。また、特定分野における労働条件確保の推進としまして、外国人労働者につきまして労働基準関係法令違反が認められた件につきましては、出入国在留管理局、または外国人技能実習機構に通報を行っており、また自動車運転関係におきまして重大な違反が疑えるものにつきましては、四国運輸局に通報を行っているところでございます。

続きまして、24ページをご覧ください。

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、まず令和7年の労働災害の発生状況につきましては、下の②の一覧がありますけれども、新型コロナを除きますと、令和8年1月末の速報値ではございますけれども、休業4日以上死傷者数につきましては、下の全産業1,193人で、そのうち括弧で書いてある死亡者数につきましては11人となっております。令和6年同時期と比較すると、休業4日以上死傷者数では2名、死亡者数で1名増加となっております。また、死亡者数の中には熱中症の死亡も2件含まれているところでございます。局では、引き続き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いて、周知啓発を行ってまいります。

25ページになりますけれども、近年、転倒などの行動災害や高齢労働者による労働災害が増加していることを踏まえまして、労働安全衛生法が改正されまして、高齢労働者の特性に配慮した措置を講じるよう努力義務化されまして、本年4月1日より施行されることとなっております。引き続き、改正安衛法や労働災害防止対策につきまして、周知、指導を行ってまいります。

また、12月1日から1月15日の期間におきまして、年末年始ゼロ災香川推進運動を展開しておりますけれども、そのときの写真として、右下②にありますとおり、12月10日、香川労働局長と香川県知事の合同で、建設工事現場の安全衛生パトロールを実施しました。

続きまして、26ページをご覧ください。

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や活性化を図るために、①の写真でもありますとおり、香川産業保健総合支援センターと連携しまして、10月2日

に香川健康づくり推進セミナーを開催したところでございます。また、治療と仕事の両立支援を推進するために、右下②の写真のとおり、12月10日には関係機関等を参集して、香川県地域両立支援推進チーム連絡会及び職業安定部が実施しております、長期療養者就職支援担当者連絡協議会を合同で開催して、治療と仕事の両立支援に係る情報共有、意見交換も実施したところでございます。

27ページをご覧ください。

こちらにつきましては、化学物質対策及び石綿対策につきましても記載させていただいておりますけれども、こちらにつきましても各種説明会、監督指導、個別指導において、引き続き周知、指導を実施してまいります。

28ページをご覧ください。

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事案をはじめとする複雑困難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まいります。

下の①、表に数字も載せておりますけれども、過労死事案と脳・心臓疾患及び精神障害の状況につきましては、令和4、5、6と請求件数のほうにつきましては見てみますと、やはり毎年増加傾向にあるといったところでございます。また、過労死事案の請求件数の多い業種につきましては、②の表でございますけれども、令和4年度から令和7年度12月現在につきましては、脳・心臓疾患事案につきましては運輸、郵便業が5件で最も多くなっており、次点が建設業となっております。また、精神障害については、医療、福祉が13件で最も多く、次点が卸売業、小売業の9件となっているところでございます。

引き続き、相談者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おります。

続きまして、29ページ、こちらからフリーランス等の就業環境の整備の項目になりますけれども、フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年11月から施行されて以降、事業場への個別調査を行いまして、法違反に対しては指導を行っております。下の②の表にその指導状況につきましてはの指導件数のほうを記載しております。

続きまして、30ページですけれども、事業場内最低賃金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まして、事業場内最低賃金の引上げを図るには、生産性向上が不可欠であり、賃上げプラス設備投資を行う中小事業場が対象となる業

務改善助成金をはじめとした賃上げ支援助成金パッケージについて周知し、その支給を通じ、事業主へ支援を行いました。1月には、賃金引上げに向けた取組を全国統一のメインテーマとし、賃金全体平均の向上を目指した女性活躍推進を香川独自のサブテーマとして、知事出席の下、地方版の政労使会議である香川働き方改革推進会議を開催しました。会議の様子は①、下の表の写真のとおりでございます。

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。また、下の③の表のとおり、業務改善助成金の令和7年度の申請件数につきましては、419件となっております、昨年と比べて増加しているところでございます。

31ページをご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営としまして、香川県の最低賃金の改正につきましては、審議を経まして、8月20日に66円引き上げて1,036円に改正すべきとの答申を踏まえ、改正を決定し、10月18日に発効されたところでございます。特定最低賃金の改正につきましては、4業種のうち機械、船舶、電気につきましては、審議を経て10月29日までに答申が得られ、機械につきましては時間額1,158円、12月15日から発効で、電気につきましては時間額1,090円、船舶につきましては時間額1,159円で、12月28日から発効したところでございます。

なお、冷食につきましては改正諮問がなかったところもありまして、現在県の最低賃金の金額となっているところでございます。

周知広報につきましては、県または市町のホームページに掲載していただいたり、また特定最低賃金についても同様に各県と市町のホームページに掲載され、広報紙等にもまた掲載予定でございます。

来年度も、最低賃金の改正に向けた香川地方最低賃金審議会の円滑な運営及び改正された香川県最低賃金の周知、履行確保に取り組んでまいります。

32ページをご覧ください。

同一労働同一賃金の遵守の徹底としまして、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、労働基準監督官との連携により入手した情報を活用し、報告徴収を実施しております。1月末までの時点で、128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命じるよう助言しました。助言を行う際には、男女の賃金の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、働き方改革推進支援センタ

一の利用を勧奨し、同一労働同一賃金の取組を自主的に進めるように促しております。また、労働基準監督署のほうでも、無料のコンサルティングの利用を希望したいと申出のあった企業に対しましては、香川働き方推進支援センターに情報提供を行って、事業主への支援を行っているところでございます。

新しい取組としましては、各局で行われる説明会等の機会を利用して、同一労働同一賃金に係る説明を実施し、これらの取組について事業主へ働きかけを強化しているところでございます。

次年度も、引き続き報告徴収を通じ、同一労働同一賃金の遵守を行うとともに、非正規労働者の処遇改善のため、キャリアアップ助成金について周知を行ってまいります。

最後、33ページですけれども、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、賃金の引上げに意向を持たない下請事業場を把握した際に、賃金の引上げの阻害要因としてこの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年度は、1月末現在で125件に対して確認シートを配布しております。

次年度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4についての説明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、事務局からの説明について、委員の皆様方からの質問、ご意見を自由にいただきたいと思っております。会場の委員の皆様は、挙手をしてから発言をお願いします。リモートでのご参加の委員におかれましては、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。

それでは、じゃあ、私がまず口火を切りたいと思いますが、賃金のところで、30ページ、賃金の引上げに向けた支援ということで、③主な助成金の申請件数がございまして、かなり伸びているものもあります。少し助成によって違いもございしますが、そのあたりの背景について教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。利用する企業側のいろいろな事情ということもあるかと思うんですけど、何かお考えのことがあればお願いします。

○澤渡雇用環境・均等室長 ありがとうございます。業務改善助成金の伸びにつきましては、これまでに既に利用されている事業場、事業主様だけではなくて、さらに新たな事業

場の皆様にもご利用をしていただくことによって、この申請件数が増えているものと考えているところでございます。助成金の仕組みそのものとしては、昨年度と今年度と特に大きく変わったことはございませんので、周知が行き渡っていくことによって、より賃上げプラス設備投資に多くの事業主の皆様が取り組んでいただいて、この助成金を活用していただいているものと考えております。

働き方改革推進支援助成金につきましては、労働生産性を上げるための取組、設備投資等々、プラス設備投資をしていただくということなんですけれども、こちらにつきましても、50件ということで昨年度よりも減っているものではございますが、特に何か原因があるというようなところは、今のところ思い当たるところはございません。昨年と同じように、周知活動のほうは幅広く実施しているところでございます。

○友住局長 ちょっと補足をさせていただきます。

まず、この業務改善助成金なんですけれども、従来の支給対象は、事業場内最低賃金が地域別最低賃金から50円以内の事業所でした。ところが、令和7年度は50円を超える引上げ額となっていたことから要件が変わり、香川県では引上げ額が66円と大きく引き上がっていますので、事業場内最低賃金が66円以内の事業場が対象となり、対象となる事業場の間口がちょっと広がっております。それと、最低賃金の引上げ額も大きいので、これを機会に生産性を向上して、助成金をもらいたいという事業場も増えてきたのではないかと思います。

働き方改革推進支援助成金のほうは、名前のとおり「働き方改革」を目的としていて、労働時間短縮等を目指すものとなっておりますが、働き方改革推進法が施行され数年たっていますので、多くの企業が既に対応ができてきているという面があります。この助成金というのは、賃上げというのはいわゆる加算要件で、賃上げをメインとした助成金ではなくて、働き方改革を目的とする助成金であり、既に対応済みの企業も多いので、ちょっと需要が減っているのかなというところでございます。

キャリアアップ助成金というのは、その名のとおり、非正規労働者の労働条件の向上というふうなものが中心となっておりますが、賃上げをしたり、昨今の人材不足の状況下で非正規の方を正社員化するようなものに対して支給されますので、そういう意味でも需要が増えているのかなというのが私の所感でございます。

以上です。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、委員の皆様……。

大熊委員、お願いします。

○大熊委員 何点かご質問をさせてもらいたいと思います。

言葉の意味が少し分からないのもあるんで、お願いします。

まず、5ページとか16ページに、医療、介護、保育でまだまだ人が足りないということや、子育て支援中の方に対してアウトリーチ型の支援をするとなってますけども、イメージがしにくいので、具体的にどのようなものがアウトリーチ型の支援なのかというのを、すみません、教えていただきたいと思います。

それから、6ページですね。

①で、キャリアアップの助成金申請件数ですけど、これは例えば1社が正社員化コースとか、ほかの賞与・退職金制度導入コースとかありますが、1社でもそれぞれのコースの申請があればカウントをされるのか、会社数との関係がどうなのかなと思いましたので、教えてもらいたいと思います。

それでもう一つ、7ページのリ・スキリングの関係ですね。

人数とか業種等は出ていますけれども、例えば年齢層であるとか男女であるとか、そこから辺がどういうふうになっているのかと思います。イメージは中堅どころの年齢で、男性が多いのかなというふうにも思っていますけれども、今現状がどうかということです。

それから、12ページですね。

障がい者雇用の関係、就労促進ですけども、例えば個別事業所に対して、おたくの会社だったら、こういう業務をしてもらったらどうですかとか、こういう制度の補助金とか等が使えますよとかという個別指導までされているのかをお教えいただきたいと思います。

あと、もう一つは18ページのカスハラのパスター。私も一番右の「STOPカスハラ」というのをホームセンターのトイレとか、どこかの売店とかでポスターを見かけるので、じゃんじゃん刷ってじゃんじゃん貼ったらいいのではないかというふうに思いました。

それから、26ページ、治療と仕事の両立の関係ですね。これもやはり小規模事業所、会社になったら、なかなかそこまで対応ができるのかどうなのかということもあるんで、小さい会社に対して、どのようにフォローができるのか、場合によったら一旦離職して、治療をしながら次のリ・スキリングなり、再就職に持っていくのか、当然ケース・バイ・ケースだとは思いますが、そのところ、小規模事業所に対してのアプローチがどう

いうようにできているのかと思いました。

それから、33ページですね。

これは前回もお聞きしたかも分かりますけど、買ったとき等に係る確認シートの配付状況で、配付しないことには始まらんでしょうけども、配付して、それをよりきちっとチェックしてもらって、活用してもらおうということが大事なんだろうと思うんで、それは回収まではしないで、渡したら渡し切りでということだったのか、前回もお聞きしたかも分かりますですけども、もう一度そこをお聞かせ願いたいと思います。

以上です。

○青木会長 1点のご意見と、ご意見はポスターをもっと積極的にということ、あと6件のご質問をいただきました。アウトリーチと5ページ、16ページで言っていることの具体的な内容、2つ目はキャリアアップ助成金のカウントの仕方、3つ目はリ・スキリングのところで、教育訓練受講者の訓練内容ですとか、区分はあるんですけど、男女ですとか年齢はどうですかという、どんな人が受けていますかというイメージを知りたいということだと思います。4つ目は障害者のところで、事業所に対してどのように個別指導をしているのか、ここはやはり重要なところだと思うんですね。その、もう少し具体的に突っ込んだことを教えてほしいということです。そして、5つ目は治療と仕事の両立という一つの重要なテーマですけど、大企業はなかなかそういうことは、やっているところも多いんですけど、中小企業は難しいところもあります。そのあたりのアプローチの仕方をどう考えていますかという。そして、最後に確認シートのところですね。配った後のフォローといえますか、そのあたりはどのようにやっていますかという、この6つのご質問をいただきました。いかがでしょうか。

○中村職業安定部長 それでは、ご回答させていただければと思います。

まず、アウトリーチとはというところですが、簡単に申し上げますと、これまでのハローワークのサービスというのは、イメージとして、ハローワークに来ていただいてサービスを提供するというのが多く行っていたところなんですけれども、ここで言っているものは、全てハローワークから職員が出向いて、事業所であったりとか、またはマザーズコーナーのほうに関しましては、公共のスペースなどで行われているイベント会場で相談窓口を設置するというような形で、職員が出向くサービスの提供のことをアウトリーチ型の支援というふうにさせていただいているところがございます。

それから、キャリアアップ助成金の申請件数のカウントの仕方なんですけれども、こち

らはまさに一つの企業が複数のコースを受給することは可能でして、ですので、この中には企業が重複するということが起こり得ます。

それから、教育訓練給付のデータの関係でございますが、こちらは、すみません、今手元にこれ以上のものを持っていないので、感覚的なところにはなるんですけども、やはり分野によって受けられる属性というのは変わっていきまして、例えばこの右側の種類ごとのグラフに照らしますと、輸送とか機械運転のフォークリフトの免許の資格ですとか、こういう方ですと、やはり男性が多く、また中高年の方も多というのがトレンドとなつてございまして、他方、次の26%を占める医療・福祉の関係でございますと、やはり女性が多かったりですとか、というのがございます。あと、事務的なところとかにつきましても、若干女性のほうが多めかなという印象がございまして、年齢層につきましても、やはり若干若年層は少なめかなという印象はあろうかと思えます。

それから、障害者の関係でございますが、障害者の個別の企業の支援につきましては、委員が先ほどおっしゃっていただいたとおり、まさにその内容でございまして、障害者雇用をまだ1人もされていない企業におかれましては、その企業の業務に照らして、どういった形をすれば事業所内で障害者が対応できる仕事の切り出しができるかというのを、障害者の特性に応じて様々なケースを関係機関と一緒にご説明させていただいて、その暁に、例えば環境整備が必要で、事業所内の設備を変えなければいけないというような場合には、こういう助成金が使えますよというようなご提案もさせていただいているというのが一般的な支援となります。

○青木会長 ありがとうございます。

まだまだご質問があるかもしれませんが、時間の関係がありまして……。

○西原労働基準部長 両立支援が、あと2つほど、すみません。

○青木会長 失礼しました。まだお答えされていないものがありました。

○西原労働基準部長 すみません。先ほどの両立支援、小規模事業場へのアプローチが難しいというところございまして、こちらで開いている両立支援推進チームの連絡会につきましても、事業場というよりも団体のほうの代表者に来ていただいて、いろいろとやり方はまた、そういうのを協議していただいて、そういったのを各団体の会員様、小規模なところも含めていろいろ周知するよという話はしているんですけど、おっしゃっていたような個別のアプローチというのは、実はまだちゃんとはできていないところございまして、そういったところが大変だというのはおっしゃるとおり、承知はしているところ

ではございますけれども、じゃあ、そういうのをどういうふうアプローチしていくかというの、今後の課題としているところでございます。すみません、そちらについては、まだきちんとはできていませんけれども、今後の課題として取り組んでいきたいと考えております。

あと、確認シートの関係ですけれども、一応こちらは渡し切りかどうかという話で、確認のほうはどうかというところですが、一応渡し切りでチェックをおのおのでしていただいて、そのチェック結果によって、問題があるのであれば監督署へまたご連絡いただくというような体制を取っておるということございまして、うちで回収して、大丈夫かどうかまでのチェックまではできていないという状況でございます。

すみません、以上でございます。

○青木会長 よろしいでしょうか。

それでは、時間の関係がありまして、またこの資料4についてのご質問は最後にお受けできますので、資料5の説明のほうに移らせていただきたいと思います。

それでは、議事(2)の「2026(令和8)年度労働行政のとりくみ(案)について」の説明をお願いいたします。

○澤出総務部長 総務部長の澤出と申します。

私からは、議事の(2)につきまして、資料No.5、「2026(令和8)年度労働行政のとりくみ」についてをご説明申し上げます。

資料のページ番号は右下にそれぞれ記載されておりますので、ご確認いただければと思います。

では、1ページをご覧ください。

第1としまして、「香川労働局における行政運営にあたって」としまして、現在の香川県内の雇用情勢等の状況をまとめており、そこから令和8年度において何に重点を置いて行政を進めるのかをまとめております。

まず、雇用情勢等についてです。

近年、我が国の生産年齢人口は減少しておりますが、2025年の労働力人口は7,004万人ということで、10年前から約380万人増加しております。この増加した380万人の9割以上が女性ということになっております。

それで、香川県の状況を見ますと、労働力人口も減少しつつありまして、令和7年の香川県の有効求人倍率は1.46倍で、全国4位となっております、県内企業の人手不足は深

刻化しております。

もう少し県内の雇用情勢をご説明いたしますと、令和7年の香川県における求人数は、求職者数を約7,000人上回っておりまして、職種別の求人倍率を見ますと、事務的職業は1倍を下回っておりますが、その他の多くの職業では2倍を大きく上回っておりまして、人材が不足している分野に対する人材確保の支援が重要となっております。

次に、2ページをご覧ください。

香川県における女性活躍推進の状況です。

今、2ページをご覧くださいと申し上げましたが、一旦10ページをご覧ください。

10ページの一番下の表になります。

こちらに、女性活躍に関する指標を幾つか掲載させていただいておりますが、女性の就業率が50.8%ということで、全国平均を2.4ポイント下回っているほか、その他の指標につきましても、全国下位、または平均を下回っているものが散見されております。

2ページにお戻りいただきまして、仮に、これは仮の試算ということになりますけれども、女性の就業率を全国平均まで引き上げた場合は、女性の就業者が約1万人増える計算となりまして、企業の人材不足の緩和につながる可能性がございます。

そのまま2ページの中段をご覧くださいと申しますと、香川県の労働災害の発生状況等をまとめております。

県内の労働災害は、近年では令和4年に最小となっておりますが、令和5年以降増加傾向がございます。また、依然として過労死等の労災請求事案が発生しておりまして、長時間労働が疑われる事業場におきまして、労働時間関係法令違反が生じている状況が見られます。そのため、労働条件の確保、改善、長時間労働の解消、働き方改革の推進、労働災害の防止、労働保険制度の適正な運用等によりまして、安全に安心して働くことができる職場づくりに取り組む必要がございます。

次に、3ページをご覧ください。

香川県の最低賃金の状況等です。

令和7年度の香川県最低賃金は、過去最高の66円引上げとなりまして、時間額1,036円となり、初めて1,000円を超えております。多くの企業では、人材確保のための賃上げに取り組んでいただいている状況にあり、特に賃上げに取り組む中小企業等に対しましては、業務改善助成金の活用をはじめとして、支援を実施することが重要となっております。働く人々の生活を支えるためには、物価上昇を上回る賃上げが必要であり、そのため

には幅広い支援策を広く周知するなどするとともに、中小企業等が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資する価格転嫁対策の徹底、取引適正化の推進にも取り組む必要がございます。こうした状況を踏まえまして、香川労働局では、令和8年度は令和7年度から引き続き「企業の人材確保に向けた支援」と、「賃金の引上げに向けた支援」、この2点を最重点で取り組むとともに、新たに「女性活躍推進に向けた取組等」と、「安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくり」、この2点を最重点項目に加えまして、香川で働く魅力を高め、発信してまいりたいと考えております。

今、2ページの最重点項目のところをご覧いただいているかと思いますが、この上から2つ目の女性活躍のところですが、今3ページの2つ目は「女性活躍促進に向けた取組」と記載しておりますけれども、一旦10ページをご覧ください。

10ページの中央部の緑色の枠に記載されているところをご覧いただきますと、「女性の活躍推進に向けた取組等」と記載されております。これは10ページのほうが正しい表記となりますので、3ページにお戻りいただきまして、最重点項目の2つ目、こちらは10ページの表記に合わせる形で修正をさせていただきたいと思っております。誠に申し訳ございません。

それでは、説明を続けさせていただきます。

表紙をご覧ください。

令和8年度のスローガンですが、右肩にございますが、令和7年度から引き続き、「働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く 未来のために」というスローガンを使用したいと考えております。

次に、表紙をおめくりいただきまして、目次、インデックスをご覧ください。

先ほどご説明いたしました最重点項目の1つ目、「企業の人材確保に向けた支援」につきましては「第2」に、「女性の活躍推進に向けた取組等」につきましては「第3」に、「安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくりに向けた取組」につきましては「第4」に、「賃金の引上げに向けた支援」につきましては「第5」に、それぞれ記載しております。本日は時間の関係から、第2以降につきましては、令和8年度の新たな取組や重点的な取組を中心に概略をご説明させていただきます。

なお、先ほど議事の(1)で令和7年度の下期の取組状況をご説明しておりますが、その中でも「今後の取組」ということで、令和8年度の取組も少し記載させていただいております。令和7年度から引き続きの取組も多くなっておりますので、説明が重複する部分は

ございますが、ご承知おきいただければと思います。

それでは、第2以降につきまして、令和8年度の取組の概要をまとめてご説明させていただきます。

まず、4ページから、最重点項目の1点目、「企業の人材確保に向けた支援」についてまとめております。

5ページをご覧ください。

人手不足対策についてです。

少子・高齢化が進む中で、医療・介護サービスの提供や子育て支援は重要課題となっております。医療・福祉分野における深刻な人手不足の状況の打開は急務となっております。そのため、①にございますとおり、令和8年度におきましては、医療、介護、保育分野の事業所に対しまして、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ちまして、全てのハローワークにおいて、先ほどご説明がありましたように、アウトリーチによる求人充足支援に取り組んでまいります。さらに、少し下でございますが、令和7年度よりハローワーク高松に設置している課題解決チームにおきましては、引き続き事業所ごとの課題に寄り添ったきめ細かな人材確保コンサルティングを実施してまいります。

次に、6ページをご覧ください。

リ・スキリング、労働移動の円滑化についてです。

我が国の生産年齢人口が減少していく中で、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要となっております。そうした中で、6ページから7ページの、例えば6ページの①にございます教育訓練給付制度ですとか、7ページの④にございます公的職業訓練につきまして、引き続き広く周知を実施いたしまして、これらの制度を通じ、リ・スキリングの取組を進めてまいります。また、6ページの①にございますが、昨年10月に創設されました教育訓練休暇給付金やリ・スキリング等教育訓練支援融資につきましても、引き続き周知を図ってまいります。あわせて、7ページの⑥にございます人材開発支援助成金の活用を促し、企業内の人材育成を支援してまいります。

次に、8ページをご覧ください。

多様な人材の活躍促進です。

生産年齢人口が減少し、人手不足の状況から、女性、高齢者、障害者、外国人など、様々な属性の方々の労働参加が重要となっております。このため、個々の状況、ニーズを踏まえまして、引き続き適切かつきめ細かな支援を実施してまいります。この中で、特に

障害者の就労につきましては、法定雇用率が8年7月に2.7%へ引上げが行われる予定であるため、企業への周知啓発を行い、障害者の計画的な雇入れを推進してまいります。

次に、10ページをご覧ください。

10ページから、最重点項目の2点目、「女性活躍推進に向けた取組等」についてまとめております。

11ページをご覧ください。

女性が働きやすい、働きがいがあると感じられる職場環境の整備など、女性活躍推進に向けた取組を一層進めていくことが重要となっております。女性活躍推進法が改正されまして、令和8年4月1日より、労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異、それから女性管理職比率の情報公表が義務づけられたことから、その改正内容等につきまして十分に周知に取り組むとともに、確実な履行確保を図ってまいります。さらに、11ページ中段にございますとおり、女性の健康課題への取組を推進するため、えるぼし等の認定制度や両立支援等助成金の活用を促してまいります。

12ページをご覧いただきまして、12ページの上段にございますとおり、令和8年度におきましては、えるぼし認定等の認定企業に香川労働局長が訪問することにより、現場で活躍されている女性労働者の方などに直接ご意見を伺いまして、好事例として収集し、情報を発信していく予定としております。

そのまま12ページ②の子育て中の女性等に対する就職支援につきましては、引き続きハローワークの専門窓口におきまして、一人一人のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施してまいります。

13ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援等についてです。

①をご覧いただきますと、男女ともに仕事と育児、介護を両立できるよう、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務づけなどを内容とします改正育児・介護休業法が施行されたことから、引き続き改正内容の周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図ってまいります。また、②にございますとおり、両立支援等助成金の活用を推進するなどして、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ってまいります。

1枚おめくりいただきまして、14ページの⑤、次世代法につきましては、引き続き改正内容の周知に取り組みまして、着実な履行確保を図るとともに、令和7年4月から、くるみん等の認定基準が引き上げられたことから、引き続きこちらの改正内容についても周知

を図り、認定の取得勸奨に努めてまいります。

14ページの下段でございますとおり、先ほどえるぼし認定企業のところでご説明申し上げましたけれども、そのえるぼし認定等の認定企業と同様に、くるみん認定等の認定企業に香川労働局長が訪問し、直接労働者の方にご意見を伺い、好事例として収集し、情報を発信することとしております。

次に、16ページをご覧ください。

16ページから、最重点項目の3点目、「安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくりに向けた取組」についてまとめています。

16ページの(1)が長時間労働の抑制についてです。

引き続き、時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施してまいります。

17ページの③でございますとおり、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用されました建設業、自動車運転者、医師の労働時間の短縮につきましては、引き続き産業界の商慣行の見直しや、県民の皆様に向けまして様々な場面において、働く人の長時間労働を招かないよう、「3つのしない配慮」を行うことを呼びかけてまいります。

次に、18ページ下段の(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。

次のページの19ページの第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進もご覧いただければと思います。

令和5年度を初年度とします第14次労働災害防止計画に基づきまして、引き続き災害防止対策に取り組んでまいります。また、令和7年5月に公布されました改正労働安全衛生法等は、19ページのアにございます高齢労働者の労働災害の防止の推進、それから19ページのウの個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、1ページおめぐりいただきまして、20ページのオの(ア)、写真のすぐ下のところです、メンタルヘルス対策、それから21ページのカの(ア)化学物質による健康障害防止対策の推進などを主な内容としておりまして、令和8年4月を中心に段階的に施行されることから、円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組んでまいります。

そのまま21ページのカ、写真が5枚ございますが、そのすぐ下のところです。治療と就業の両立支援につきましては、労働施策総合推進法の改正によりまして、事業主の努力義

務となっておりますので、周知啓発や事業主等に対する指導、援助等について取り組んでまいります。

そのまま21ページの一番下の（ウ）熱中症予防対策につきましては、労働安全衛生規則の改正によりまして、熱中症のおそれがある労働者を早期に発見し、状況に応じ迅速、適切に対処するための取組が事業者に義務づけられたことから、引き続きこの改正内容の周知及び履行確保を図ってまいります。

次に、23ページをご覧ください。

総合的なハラスメント防止対策の推進です。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しまして、厳正な指導を実施することなどによりまして、引き続き法の履行確保を図ってまいります。また、労働施策総合推進法等の改正によりまして、事業主に対し、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月より義務づけられたことを踏まえまして、改正内容について十分な周知に取り組むとともに、施行後は着実な履行確保を図ってまいります。

24ページをご覧ください。

労働保険適用徴収業務の適正な運営についてです。

労災保険と雇用保険の総称である労働保険は、労働者の重要なセーフティーネットとなることから、令和8年度は未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の縮減、電子申請の利用促進、この3点を重点として制度の適正な運営に努めてまいります。

25ページをご覧ください。

ここから、最重点項目の4点目、「賃金引上げに向けた支援」についてまとめています。

(1)にございますとおり、賃金引上げに向けた支援として、中小企業等が賃上げしやすい環境整備のため、引き続き賃上げ支援助成金パッケージについての周知や、個々の企業のニーズに沿った情報提供等を行ってまいります。

1枚おめくりいただきまして、26ページ上段でございしますが、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、円滑な価格転嫁への支援等についても引き続き取り組んでまいります。

26ページの(2)の最低賃金制度の適切な運営につきましては、経済動向、地域の実情、

これまでの最低賃金審議会での審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう、審議会の円滑な運営を図ってまいります。また、最低賃金額の改定等につきましては、広く周知徹底を図ってまいります。

以上、駆け足でのご説明となり誠に恐縮ですが、2026年度労働行政の取組の概要のご説明となります。委員の皆様方には、ご審議をお願いできればと思います。

私からの説明は以上です。

○青木会長 ご説明ありがとうございました。

それでは、今の資料No.5の説明に加えて、その前のNo.4についてもまとめてご意見やご質問を承りたいと思います。会場の皆様、また遠隔の皆様、積極的にご発言をお願いいたします。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。10ページのところで、女性活躍推進に向けて、いろいろ女性の就業に関わる指数が少し低い部分があるというご説明があって、それから2ページのところにも、20代後半と50代以降のところでも全国よりも低いということだったんですけども、これに関しては、ここに書いてある結婚・出産を迎える時期ですとか、みたいなことが影響しているというような文章もございますが、このあたりは香川が全国よりも低いということに関してはどのように、何というんでしょう、受け止めていらっしゃると思いますか、解釈していらっしゃるのでしょうか。

○青木会長 いかがでしょうか。この年齢層において低いということをどう受け止めて、それをまたどのように施策のほうに反映しているのかというところがもしあれば、教えていただければと思います。

○友住局長 女性の就業率は実際に全国の平均を下回っているという現実にあるわけですね。それで、その下回っている年代がどこかというところ、20代の後半、結婚・出産を迎える時期と、50代以降、管理職登用を迎える時期で低いということになっております。例えば働くということを選択しないという人はいらっしゃると思いますし、その人たちにぜひ働いてくれということではないのですが、労働行政を推進する立場とすれば、女性が働きやすい環境をぜひつくってくださいということを企業に広く呼びかけていく必要はあるというふうに感じています。なので、この20代後半に関しては、やはり仕事と家庭が両立できるような環境整備をぜひ企業の皆様をお願いしたいということをお呼びかけていくとか、50代以降の指数が低いところに関しては、女性の管理職登用などの女性活躍推進にお取り

組みいただきたいということと呼びかけていくとともに、実際に法律上の措置が引き上がり、これまで301人以上が公表義務があったのが101人以上に拡大されるという事情もあるわけですので、その取組を行政としては求めていかざるを得ないかなと考えております。

ただ、委員がご指摘の点とは、例えばアンコンシャスバイアスの問題があったりとか、その他のことも含めてどのような原因があるのかというご指摘ではないかとは思いますが、この年齢層の女性の方々が就業を控える理由というものをつまびらかにできるようなデータというものはないです。しかしながら、就業率は低いというのは公的データからも明らかですので、我々としたら、働きやすい職場づくりの環境整備を進めていきますということを、方針として策定をさせていただければというところでございます。

○青木会長 はい。

○岡本委員 ありがとうございます。もう一点だけ。アンコンシャスバイアスがあるかどうかは全く確信はないんですけれども、今改めて見ると、逆に30代のほうは就業率が高かったりとかするので、それで結婚・出産とか、30代も関わるので、その辺は結構複雑な、いろいろ絡まり合っているのかなとか、逆にさっき伺っていると、有給休暇の取得率も非常に全国でもかなり低いみたいなの、そんなこともいろいろ複雑に絡まっているのかなと思いつつながら、そういう意味では今回重点に掲げられた4点は、どれも非常に絡み合っているのかなと、すみません、感想になりますけれども、いい環境で皆さんが働けるよう、働きかけていただければと思います。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、白石委員、お願いいたします。

○白石委員 白石ですけれども、労働災害の7年度の報告のところで、11人の方が亡くなっておられて、うち2名が熱中症を起因にしたということの報告がありまして、昨年6月から規則が改正されて、熱中症対策の規制が強化されたんですけれども、残念ながらお二人が亡くなっていると。それで、中身を見ましたら、お一人で作業をされていて、気がついたらぐったりされていたということで、これは対処のしようがなかなか難しいかなと思いつつんですけれども、労使の間で知恵を出して、もうちょっと目配り、気配りが必要かなと。これは感想です。

それからもう一つ、地域の就職の環境を改善するという意味で、ハローワークさんが高校生を対象に企業説明会をされています。今年、新聞に載って拾い上げただけなんですけ

れども、ハローワークさぬきさんと寒川高校さんとか、高松では高松商業さんとか、去年は高松中央高校といったところが新聞に取り上げられておりました。それで、これは就業意識を高めるための企業研究みたいなところもあったり、もう一つは企業のPRにもなっております、我々としては大変有効な取組と認識しております。それで、対象が就職希望者が多い学校が多いのかなと、これはハローワークさんがされているので仕方がないのかなと思うんですけど、経済団体としては、ぜひ大学進学後の就活においても香川の企業というのを、意識とか注目を高める意味でも、もう少し幅広に取り組んでいただけたらなと思います。ただ、これは県の教育委員会などが取り組むことで、そちらにはいつも提言しておりますが、我々経済団体としても協力し、傘下の企業に呼びかけたりいたしますので、労働局の皆様もぜひよろしくお願ひしたいと。意見というよりはお願ひというか、話でございます。2点です。

○青木会長 ありがとうございます。貴重なご意見をいただきましたと思います。よろしくお願ひいたします。

そのほか。

今の長時間労働のことで、併せて私もよろしいでしょうか。前回の審議会でも、181件のうち違法と認められたものが大体半数あって、100時間超え、200時間超えが結構あったというご指摘を、ちょうど今の白石委員からいただいたと記憶しておりますけれど、その後のフォローといたしますか、是正を受けた後、また再発していないかですとか、そのあたりの情報があれば教えていただければと思います。

○西原労働基準部長 すみません、基準部ですけれども。すみません、こういう長時間労働の指摘のあったところについては、是正を受けて、きちんとまた指導をして、改善の状況まで確認はしているというところでございます。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、ご意見はございませんでしょうか。

はい、国土委員、お願ひします。

○国土委員 国土でございます。ご説明ありがとうございます。人手不足対策のところ、先ほどもアウトリーチの話があったと思うんですが、5ページに医療、介護、保育分野の部分で、各ハローワークにおいてアウトリーチによる求人充足対策をしているというのは、これはハローワークの方が実際にいろいろな職場に出向いているということでしょうか。

○中村職業安定部長 お答えいたします。

まさにそのとおりでございまして、ハローワークのほうから、なかなか求人が充足していないとか、応募が低調な企業さんを中心に、求人内容の見直しですとかというようなことをご提案するために、企業のほうに訪問させていただいて行う取組のことをアウトリーチと言っております。

○国土委員 それで、ハローワークに求人をしたところが対象ということ。

○中村職業安定部長 基本的にはそのとおりになります。

○国土委員 分かりました。それで、医療・介護職についてなんですけども、1つ前の資料で、過労死のところ、精神障害のところ、医療・福祉での過労死の請求が13例、これはほかのに比べると多いような、私は初めて見たので、印象を受けたんですが、これは全国的にやはりこういう傾向なんですか。1つ前のところの、28ページのところですね。その②の右下のところになります。もし分かればと思います。

それと、過労死についてなんですけど、1つ前の資料の24ページのところの、②の香川県内の業種別の労働災害発生状況の死者のところですね。令和6年のところは、一番下の全産業括弧内が10ということで、上側の職業に入っているのは6だと思うので、4割はこれ以外の産業ということなのかなということで、教えていただければと思いました。

○青木会長 ありがとうございます。2点ご質問いただきました。いかがでしょうか。

○西原労働基準部長 まず、精神障害、13件が多いのかというご質問ですかね。

すみません、全国的には、精神障害というのがかなり全体的には増えてきておりまして、香川が特段多いというわけではないんですけども、やはり香川でもかなり増えてきて、13件というのは結構な請求件数という扱いにはなっております。

○国土委員 私の質問は、医療・福祉が多いのかということです。

○西原労働基準部長 すみません。医療・福祉が……。

○国土委員 業種として多いのかという。申し訳ありません。

○西原労働基準部長 すみません。そちらについては、全国の医療・福祉の、すみません、数として、こちらのほうでデータを持っていないんです。確認はしたいと思います。

○国土委員 ありがとうございます。

○西原労働基準部長 それと、もう一つ、24ページ②の労働災害発生状況というところで、ここの業種の中に入っていないものというのもありまして、おっしゃるとおり、残り4件につきましては別の業種のほうでの死亡災害という扱いになっているものでござい

す。

○国土委員 一つの業種ではないと思うんですけども、4割が分からないなと思ったので、質問させていただきました。

○西原労働基準部長 どういったものがあるかということですか。

○国土委員 そうですね。もし分かればいいので、特徴があればいいので。申し訳ありません。

○西原労働基準部長 すみません。これらの業種外でどういったところがあるかということですよ。令和6年度ですか。7年度。すみません、ここにある10件のうちの4割ということですか。6年度の方ですかね。

○国土委員 6年度ですね。

○西原労働基準部長 そうしますと、食料品製造業というのと、すみません、件数で言えばですね。4件のうち、1件が食料品製造業……。

○国土委員 製造業が一番上に入ってるから。

○西原労働基準部長 すみません。大分類のほうですね。清掃・屠畜の関係で1件、接客・娯楽で1件、農林で1件、あと貨物取扱いに1件、この4件がこの表からは漏れております。

○国土委員 ありがとうございます。

○西原労働基準部長 一つの業種ではないんですけども、ばらけてこの4つが10件のうちの4件という扱いになっておりました。

○青木会長 分かりました。死傷者数が多いところを表に挙げてあるということですね。

○西原労働基準部長 そうです、はい。

○青木会長 分かりました。

そのほか、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

はい、西尾委員、お願いします。

○西尾委員 外国人のところでお聞きしたいのが、資料4の13ページ、今年度の取組ということで、職業相談を実施というふうに書かれていますが、これは働いている外国人の方が相談に訪れるのだと思うんですけど、外国人の方がどのような悩みを抱えているのか、単に転職したいけれども、どうしたらできるんですかというような相談なのか、資格によっては自由に転職できなかつたりするじゃないですか。ということになりますと、ここの相談内容はどのようなもので、どういう解決をしているのか、具体的に分かったら教えてく

ださい。

○青木会長 お願いいたします。

○中村職業安定部長 お答えいたします。

職業相談の部分につきましては、この外国人雇用サービスコーナーにお越しただいて
いるのは、定住外国人の方が一般的でして、その中の相談におきましては、先ほど委員が
おっしゃられたような、悩みのなところから、また転職先など、幅広く相談はいただい
ているというのが現状だと認識しておりまして、最終的にはハローワークで行う支援です
ので、就業先を変えたいというようなご要望につきましては、外国人を雇用できる求人をご
紹介するというようなことを行わせていただいているというのが現状です。

○西尾委員 転職しやすい環境にある外国人の方がメインになるということですね。あり
がとうございます。

○青木会長 そのほか、いかがでしょうか。

はい、国土委員、お願いします。

○国土委員 すみません、先ほど聞けばよかったんですが、資料No.5の17ページに「3つ
のしない配慮」というのがあるんですが、これは香川働き方改革共同宣言に基づいて、香
川で独自で行っているということでもよろしいですか。

○西原労働基準部長 これについては、香川局独自でつくって、各団体等をお願いしてい
るようなものでございます。

○国土委員 分かりました。ありがとうございます。すごくいいことだと思ったので、ぜ
ひ広く広めていただけたらと思いました。ありがとうございます。

あと、それと先ほど治療と仕事の両立支援のことが少し話題に上ったと思うんですが、
私は香川労災病院というところで働いていまして、産業医の先生方にそういった講義的な
ものをやっているんですが、1つ前の資料ですかね、その中にもあったと思うんですが、
一応事業者用のマニュアルと医療現場用のマニュアルというのがインターネットを打てば
すぐ分かると思いますので、そういったものを、もし困った場合は見られたらと思いま
す。それと、今小さい事業所で困るんじゃないかというお話が少しあったと思うんですけ
れども、現実的に日本だと99%が中小企業というものに分類されているのではないかと思
います。それで、恐らく66%ぐらいの労働者人口が、3分の2ぐらいですかね、そういっ
たところに勤めていて、10人以下のところは対象にならないというか、その事業の対象に
ならないということになっていて、恐らくその辺に勤められている方とかパートの方がや

はり困るんだと思うので、そうなってくると、ここに出てこられている方の手の届かないところなのかなと思いますので、そういった方への支援をまた考えていただけたらと思います。すみません。ありがとうございました。

○青木会長 ありがとうございます。ちなみに、そのマニュアルの作成元は、どちらの機関になりますか。

○国土委員 厚労省と、もともとは我々の本体の独立行政法人のほうでつくったものが、厚労省のほうで少し改訂されていっているというものだと思います。平成28年ぐらいからできているものだと思います。

○青木会長 ありがとうございます。

そのほか、ご質問やご意見……。

○国土委員 すみません。それで、高松にさんぽセンターという、こちらとも連絡を密にされているところがあると思いますので、そちらともご相談いただけたらと思います。

○青木会長 情報提供ありがとうございました。

そのほか、ご質問やご意見はございませんでしょうか。

それでは、私から。昨年の12月あたりに見たデータで、正社員の求人倍率が若干低下していたように思ったんですけど、人手不足は続いているという全体の状況はありながらも、何か変化が起きていたということなんでしょうか。求人の件数が減少した、正社員求人が減少したということなのか、それとも求職者が増加したということだったのか、どのように理解をされているのか教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○中村職業安定部長 お答えいたします。

正社員の有効求人倍率につきましては、令和8年1月の時点では1.24倍で、前年の1月と比べますと、確かに0.03ポイント減少しているというところがございますが、こちらの要因としましては、有効求職者数が若干増えているというところはございまして、その要因としては様々ありますので、定量的な部分の分析はできていないんですが、やはりよりよい処遇を求められて転職活動をされている方たちが一定数いるというところで、若干の増加に転じているのかなというふうに捉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。

そのほか、いかがでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○青木会長 それでは、引き続いてなんですが、その人手不足といったときに、これは雑

駁な質問になるんですが、業種で整理するのも大事なんですが、香川県でも西と東と高松市では少し違っている面もあるのかなと思っています。人が高松市のほうに動いて、なかなか人が取れないというような企業さんも、そういう声もよく聞きますけれど、その地域によって、人手不足の原因であったり、高松であれば、他社との競争でなかなか人が取れないということもあろうかと思うんですけど、より地方に行くと、そもそも人がいないのでというようなこともあると思うんですね。何かそのあたりで、様々な施策の利用の仕方の違いですとか、その労働局としての干渉の仕方の違いといったようなことがありますでしょうか。

○中村職業安定部長 地域差という点におきましては、様々な要因が絡んでおりますので。一つの例としましては、例えば高松市の隣のさぬき市ですと、やはり労働力人口というか、働く方は、近いので、どうしても高松市のほうに働きに出られるというような実態がございます。それで、そういったものに対応するために、ハローワーク高松とさぬき市にあるハローワークさぬきのほうで情報を密に連携いたしまして、さぬき市の求人者に対して、高松市内でもさぬき寄りのほうに住所がある方を積極的に紹介をしたりですとか、そういう連携等をさせていただいております、そういったことで一定程度の対応等はさせていただいているかなというふうに考えています。

○青木会長 小豆島のほうで聞いた話なんですけれど、島はまたちょっと事情がさらに違うところもあるんですけど、U I J ターン、特に I ターンですけど、を引っ張ってくるときに、やはり職場だけではなくて、地域のコミュニティーも紹介して、その地域の生活者となったときにどうなのかということのイメージを持たせるような取組を、行政や労働局や地元の事業者が一体となって進めているような活動をされておられるんですね。教育機関もそこに関わってやっているんですけど、何かより地方に行けば行くほど、そういう一体的な取組というんでしょうか、職場だけではなくて、生活者としての面も配慮した取組が必要なかなというふうに思っており、そのような質問をさせていただきました。

○友住局長 ご質問ありがとうございます。ハローワークごとの求人倍率というのも毎月公表しております、それを見ますと、高松市は当然高いんですけど、西讃地区の三豊、観音寺が高かったり、あるいは小豆島もすごく高いんですね。それで、そういった地域では、常に地元のハローワークが自治体とも深く連携をしながら雇用対策を進めていますが、まさにこれは資料5の中の7ページにありますが、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いうことで、自治体と雇用対策協定を結び、連携した取組を行

っております。いまだに有効求人倍率はそれらの地域で高いわけなんです、少しでも人を必要としている企業が人材確保できるように自治体と深く連携をした雇用対策に取り組んでおりますし、小豆地域におきましては、島ワークプロジェクトといいまして、地元の民間の団体などとも連携しつつ、移住を希望する人たちに住居とか生活のことを支援するとともに、働く場所、仕事等も併せて紹介をして、一体で支援ができるよう取組を行っているところがございます、まさにそういった取組をより進化させたり深めていったりということに取り組んでまいり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。

そのほか、ご意見やご質問はございますでしょうか。

障害者雇用のところなんですけれど、構いませんでしょうか。

これも不正確かもしれませんが、ウェブ上で見たデータで、自治体の雇用率がそれほど高くないように思えたんですけれど、民間企業だけではなくて、自治体に対してどのようにそれを推奨しているのか。あるいは下回った場合、どのような、何といたしますか、民間と同じような措置になるのでしょうか。教えていただければと思います。

○中村職業安定部長 自治体における障害者雇用につきましても、基本的には未達成であったりですとかという部分に関しましては、ハローワークと関係団体が連携をしまして、自治体さんのほうを訪問させていただいて、計画的な採用の取組を一緒に考えて支援させていただくということに取り組んでございまして、さらに改善されない場合には、最終的にはその自治体名を公表というようなところもありますので、それに至らないように労働局としても支援を行っている状況でございます。

○青木会長 ありがとうございます。やはり、公共部門は模範とならなければいけない面があると思いますので、よろしく願いいたします。

はい、大熊委員、お願いします。

○大熊委員 今言うていただいた自治体等の障がい者雇用の問題も、当然労働組合としても取組をしているのですけれども、自治体によっては障害の状態に合わせて、いわゆる正規の職員で採用する。一方で、残念ながらというか、多くは、役所でいう会計年度任用職員で採用して人数だけ合わすみたいな、率を合わすということもあって、そこはちょっともどかしいところはあると思います。それと、今日もいろいろとご説明もいただいたけれども、やはり国の労働局自身の人員体制も含めて、予算も含めてしっかりと確保していた

だいて、働く人や雇用する側の人たちへの適切な、適正なアプローチなりをしっかりと充実させていただきたいなというような希望をさせてもらいたいと思います。

○青木会長 ご意見をいただきまして、ありがとうございます。

そのほか、ご質問やご意見は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 そろそろ時間になってまいりました。

それでは、本日の審議はここまでにしたいと思います。

皆様からたくさんの貴重なご意見を出していただきました。香川労働局がこれらの意見を踏まえて、今後の行政運営に当たられますようお願いいたします。

また、議事において軽微な修正等が今後ありましたら、会長の私のほうに一任いただければと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「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、以上をもちまして審議を終了させていただき、進行を事務局にお返しいたします。

○美藤監理官 青木会長、ありがとうございます。

また、承認いただきました議事(2)につきましては、何かございましたら、会長にお諮りしまして進めさせていただきます。

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、本日は真摯なご議論をいただきまして、またご意見を賜りまして、ありがとうございます。本日頂戴いたしましたご意見を真摯に受け止め、今後の私どもの行政運営に的確に反映させ、取り組んでまいりたいと考えております。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2回香川地方労働審議会を終了させていただきます。

皆様、本日は本当にありがとうございました。

午後4時56分 閉会