

令和6年度第3回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和7年3月14日（金）9時30分から12時

開催場所：高知会館2階白鳳

●高知地方労働審議会委員出席者（17名）

（公益代表6名）緒方委員、江西委員、川竹委員、坂本委員、長澤委員、肥前委員
（労働者代表6名）池澤委員、市川委員、井上委員、飛田委員、永野委員、山崎委員
（使用者代表5名）沖田委員、梶原委員、西野委員、山岡委員、松木委員

●高知労働局出席者

菊池労働局長

藤原総務部長

安田雇用環境・均等室長

三上労働基準部長

吉川職業安定部長

津野総務課長、武市労働保険徴収室長、吉本監督課長、門脇健康安全課長、

黒川労災補償課長、前田賃金室長、森職業安定課長、葛目職業対策課長、

吉井訓練課長、杉本雇用環境改善・均等推進監理官、清岡雇用環境・均等室長補佐、

比江森雇用環境・均等室長補佐、八木主任監察監督官、横山職業安定課長補佐、

川村訓練課長補佐、橘職業紹介係長、森田雇用環境・均等係

●会議次第

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 議事

（1）高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）

（2）労働局と地方自治体との雇用対策協定について

（3）一体的実施事業に係る報告について

（4）令和7年度高知労働局行政の運営方針について

（5）その他

4 閉会

●議事

【開会】

(事務局)

定刻前ではありますが、皆様お揃いになりましたので、ただいまから令和6年度第3回高知地方労働審議会を開会いたします。私は、本審議会の事務局を担当しております高知労働局雇用環境・均等室の杉本と申します。よろしくお願いいたします。

審議会の開催に先立ちまして、事務局よりご報告させていただきます。本日は、使用者代表の西山委員から欠席される旨のご連絡を事前にいただいております。したがって、現在のところ、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計17名の委員にご出席いただいております。これは、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

本会議の議事録は全面公開となりますのでご了承願います。

続きまして、本日の資料についてご説明させていただきます。まず、委員の皆様は事前にお配りいたしました令和6年度第3回高知地方労働審議会会議次第・出席者名簿・配席表及び資料No.1からNo.5、そして「参考資料」になります。資料が不足している方はいらっしゃいませんか。

それでは、高知地方労働審議会運営規程第4条に基づき、以後の議事進行は会長にお願いしたいと思います。

緒方会長、よろしくお願いいたします。

(緒方会長)

はい。それでは、ただいまから令和6年度第3回高知地方労働審議会を開催いたします。

本日は年度末のお忙しい中、皆様お集まりくださいまして誠にありがとうございます。

報道等によりますと、春闘では満額回答が相次いでいる一方で、米価高騰等、物価は上げ止まらずどんどん上がっているという状況で、なかなか先が見えないような状況になるかと思います。そういう意味でも、高知県の労働行政に対する期待と、その期待に応えて果たさなければならない責務というものが、ますます重要になってきていると思います。混沌とした情勢の中、高知県の労働行政をどのようにしていけば良いか、県経済や県民の暮らしをどうすれば良くしていくことができるか、皆さんと考えていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、最初に菊池労働局長から挨拶をお願いします。

【高知労働局長あいさつ】

(菊池高知労働局長)

今、ご紹介いただきました高知労働局長の菊池でございます。令和6年度第3回高知地方労働審議会の開催に当たりまして、一言挨拶申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より高知労働局の行政運営につきまして多大なるご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙の中、本審議会にご参集いただきまして誠にありがとうございます。

さて、今、会長からお話でしたが、高知県におきましては人口減少、高齢化といったものが急速に進行している状況がありまして、人口に占める 65 歳以上の高齢者の割合が約 4 割ということになっております。また、若年層の県外への転出超過ということも続いておりまして、そういった傾向に歯止めをかけるためにも、若者や女性に選ばれる高知の実現ということが重要課題となっていると思います。こうした中で、高知県の雇用失業情勢でございますが、令和 7 年 1 月の有効求人倍率は 1.13 倍と 50 か月連続で 1 倍台を保っており、各企業におかれては人手不足の状況が続いているということで、人手不足は、財あるいはサービスの供給への制約要因ということになりますので、経済成長に向けてのボトルネックになっていると思われます。

これらの問題の解決を図るために、令和 7 年 2 月 20 日に、高知県内の労使団体の長、金融機関の長、また行政側として濱田高知県知事、公正取引委員会、四国経済産業局の皆様にご参集いただき、高知県地方版政労使会議を開催いたしました。その政労使会議では、「賃金の引上げ」や「共働き・共育て」を含んだ「働き方改革」を進めることにより、若者を含めた所得の向上や、働き方についての長時間労働に依存する構造から労働時間の短縮などを通じて多様な働き方ができる高知県を作っていく、そういったことで「成長と分配の好循環」を生み出すために取り組んでいく旨、合意をいただいたところでございます。労働局の今後の業務運営におきましても、関係機関との連携の重要性が拡大しているというところでございます。

本日は、大きく 4 つ議事がございます。まず 1 点目が、会議次第にもございますが、高知県繊維産業最低工賃の改定決定について報告をさせていただきます。2 点目としまして、「労働局と地方公共団体との雇用対策協定について」では、事業計画の内容と、それに基づく施策の実施状況についてご報告をさせていただきます。3 点目としまして、「一体的実施事業に係る報告」では、県と労働局で一体的に行っている事業である「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク高知若者相談コーナー」、「ハローワークジョブセンターほんまち」での業務、高知市との一体的実施事業である「高知市福祉事務所就労支援窓口」の実施状況について報告させていただきます。4 点目としまして、「令和 7 年度高知労働局 行政の運営方針について」ということで、来年度の各種の施策について説明をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

結びといたしまして、本日、委員の皆様方には、忌憚のないご意見をいただきまして、いただいたご意見を基に私どもの今後の行政を展開してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はよろしくお願いいたします。

【議事】

(緒方会長)

ありがとうございました。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

議事(1) 高知県繊維産業最低工賃の改正決定について、事務局より報告をお願いします。委員の皆様は資料1をご覧ください。

(三上労働基準部長)

労働基準部長の三上です。

改正決定の経過を報告します。令和6年12月5日、前回開催の本審議会において、高知労働局長が改正決定に係る調査審議を諮問しました。同月13日、最低工賃専門部会が設置・開催され、専門部会の委員により審議されました。審議の結果、資料1-1記載の3(1)最低工賃の表中の色塗り部分のとおり、「野球ユニフォーム上衣」及び「野球ユニフォーム下衣」の作業工程「糸くず取り」について、上衣が「1枚につき12円」、下衣が「1枚につき14円」への引上げを全会一致で議決し、同日結審となりました。引上げ幅はいずれも3円でした。結審当日、部会長が審議結果を労働局長あて答申しました。以上申し上げました経過は、資料1-2の専門部会報告に記載のとおりです。その後、所定の手続を経て、令和7年2月27日から効力が発生しました。現在、適用する委託者等について周知しています。

以上です。

(緒方会長)

ただいま、高知県繊維産業最低工賃の改正決定についてご報告がありましたが、ご質問、ご意見があればご発言をお願いします。いかがでしょうか。

はい、どうぞお願いします。

(肥前委員)

今の2つを3円ずつ上げた主な理由がございましたら、教えてください。

(三上労働基準部長)

部会において、各種統計資料や実際の委託金額等の情勢を踏まえ、各委員に審議していただきました。当然、受託者側の事情もございますし、委託者側の事情もあり、その辺りの状況を勘案して、今回は実勢価格に合わせて最低工賃を引き上げるべき、ということで委員間の意見がまとまりました。具体的には、現在の表中の最低工賃額と実勢額に少し隔たりがあるということで、表中の金額を実勢に合わせるというような方向で改正したらどうかという意見になりましたので、そういった観点から引上げがなされました。

(肥前委員)

ありがとうございます。

他でなくこの野球ユニフォーム上衣下衣が上がったというのは、今まではちょっと低かったのですか。

(三上労働基準部長)

そうですね。実勢価格は経済情勢や委託者・受託者間の相互関係で決まってくるので、実勢価格のほうが最低工賃より高かった、最低工賃の改正が実勢価格に追いついていなかったという事情でございます。

(肥前委員)

分かりました。ありがとうございました。

(緒方会長)

他にご意見ご質問等ございませんでしょうか。

私のほうからもよろしいでしょうか。12円とか13円とか14円とかと書いてあって、これが全国レベルでどれくらいのレベルなのか、全国と比べて、例えば平均値と比べてどんな感じになっているのかというのがもし分かれば、教えていただきたいと思うのですが。

(三上労働基準部長)

現状では把握はしておりません。比較等はしておりません。

(緒方会長)

そうすると、個別の業者さん同士のある種の交渉事で価格が決定していくということで、相場観みたいなものとさっきおっしゃっていましたが、その相場観みたいなものというのはどこから出てくるのでしょうか。

(三上労働基準部長)

実際の価格交渉の内容は分かりません。こちらの表中の金額というのは法に基づく最低工賃ですので、それを踏まえ、委託者側が受託者側に金額を提案し、交渉の結果お互いが納得する金額が決まる、そういった事情があるのかもしれない。

(緒方会長)

市川委員、お願いします。

(市川委員)

結論を言いますと、他県の状況は分かりません。県内の同種の業種の取引水準をみて判断したということです。

(緒方会長)

分かりました。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、これでこの議題は終了としまして、次の議題に移りたいと思います。

次に議事(2)労働局と地方自治体との雇用対策協定につきましては、毎年度、事業計画等の内容や事業計画に基づく施策の実施状況等についてご報告をいただくこととなっておりますので、事務局より報告をお願いします。委員の皆様は資料2をご覧ください。

(吉川職業安定部長)

職業安定部、吉川でございます。

日頃より、職業安定行政の業務運営にご理解ご協力を賜り感謝申し上げます。職業安定部から、労働局と地方自治体との雇用対策協定についてご説明いたします。

資料はNo.2と記載された横向きの資料です。まず表紙をめくっていただきますと雇用対策協定の概要の資料をお付けしております。雇用対策協定は、全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策の業務を一体的に行っている国、具体的には労働局とハローワークになりますが、そちらと地域の実情に応じて福祉政策や就労支援などを行っている地方自治体が、それぞれの強みを活かして役割を果たしていくとともに、連携して雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するため締結しているものです。令和6年4月1日時点で、国は全国で298の地方自治体と雇用対策協定をそれぞれ結んでおりまして、高知労働局では高知県と高知市、四万十市の3つの団体と協定を締結しております。

3ページ以降に高知県、高知市、四万十市の順で雇用対策協定の概要を記載しております。協定を締結している地方自治体とは、毎年、運営協議会を開催いたしまして、地域の課題に連携して取り組んでいくための事業計画を策定するとともに、事業計画で定めた取組内容について運営協議会の場で確認し、さらなる改善を進めていくことによって、国と地方自治体が一丸となって地域の課題に対応しております。

それでは、まず3ページの高知県の概要です。高知県とは大きく3つの柱で取組を実施しており、1つ目の柱は、働き方改革の推進、生産性の向上です。こちらでは、具体的に職場環境の整備として、県の「ワークライフバランス推進企業認証制度」、国の「くるみん・えるぼし認定制度」の取得促進の取組や、賃上げの促進に向けた支援として、業務改善助成金や人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金などの各種助成金の周知や活用促進などの取組を行っております。

2つ目の柱である各産業分野の人材の育成・確保・定着のところでは、主に職業訓練を

活用した人材育成、再就職支援や、新規学卒者の県内企業への就職促進、職場定着支援、また、県が運営している「ジョブカフェこうち」と、国が運営している「ハローワーク高知若者相談コーナー」が一体的に実施しているフリーター等の若者に対するキャリアコンサルティング、就職支援などに取り組んでおります。

3つ目の柱の多様な人材の活躍促進のところでは、「高知家の女性しごと応援室」と、国の「ハローワークジョブセンターほんまち」が一体的に実施している女性求職者に対するキャリアコンサルティングや就職支援、また就職氷河期世代やひきこもりなどの若年無業者の方に対する自立に向けたサポート支援や、高齢者、障害者等に対する就労支援などの取組を行っております。

続きまして、次ページの高知市との協定の概要です。高知市とも大きく3つの柱に基づき取組を行っております。1つ目の柱である働きたい全ての人の選択肢の拡大と就労支援のところでは、主に就職氷河期世代、若年者、子育て中などの女性の方、高齢者、障害者の方などに対する就労支援や、介護離職の防止、介護職場の魅力発信に関する取組などを行っております。

2つ目の柱である労働環境の整備、働き方改革の推進のところでは、主に所定外労働時間の削減や休暇の取りやすい職場環境の整備に向けた取組や、高知市が誘致している企業を対象とした就職面接会の開催、県外から高知市へ移住を希望されている方に対する相談支援などに取り組んでおります。

3つ目の柱である高知市と労働局・ハローワークとの一体的な事業の実施のところでは、生活保護受給者、児童扶養手当受給者など生活困難者に対する就労自立支援の実施に取り組んでおります。

続きまして、次ページの四万十市との協定の概要です。四万十市とは大きく2つの柱に基づき取組を進めているところです。1つ目の柱である世代や状況に応じた就労支援と多様な人材の活躍促進のところでは、フリーター等の若年者や高齢者、障害者等の方に対する就労促進や、小・中・高校生を対象とした職場職業体験学習を実施し、職業への理解を深め将来の進路選択のきっかけとするような取組を行っております。また、外国人労働者に対する日本語の習得と生活していくための学習支援などにも取り組んでおります。

2つ目の柱である雇用の創出と人材確保のところでは、四万十市が企業誘致活動を行い誘致した企業で雇用創出に取り組む事業主に対する助成金の周知や、就職面接会の実施などを行っております。また、移住・定住の促進として、東京や大阪で開催されている移住相談会への参加、移住希望者に対するお試し移住の実施などに取り組んでおります。それから、人材確保対策として、建設や介護といった特に人材が不足している分野に対するセミナーや面接会、職場見学会の実施などにも取り組んでおります。

今後とも地方自治体との連携を密にし、国と地方自治体それぞれの強みを活かした雇用対策を行うことにより、地域の抱える課題の解決に取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ただいま「労働局と地方自治体との雇用対策協定」について事務局から説明がありました。ご意見、ご質問をいただきたいと思いますので、ご発言をお願いします。いかがでしょうか。

どうぞお願いします。

(江西委員)

3 ページの 2 の各産業分野の人材の育成・確保・定着というところの中頃に「ユースエール認定制度」の認証の取組促進とありますが、これは具体的にどういったものなのか教えていただけたらと思います。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

「ユースエール認定制度」といいますのは、若者の雇用や定着支援、雇用管理に積極的に取り組んでおられる中小企業を厚生労働大臣が認定するという制度で、そういった認定を取得していただくことによって、その会社は若者の雇用に積極的で働きやすい職場であるということを世の中に PR することができるというものになっております。今、県内では 11 社認定を受けている企業があり、そういった認証制度を取得していただけるよう今後も企業に働きかけをしていくこととしております。

(江西委員)

それについての周知について、「くるみん」や「えるぼし」については現在されているようですが、そういった取組はこれからされるのでしょうか。県民の皆さんに認知していただくといえますか、こういう企業がそのようなものに対して積極的に取り組んでいるという PR といえますか広報活動とかいうのもこれからされるということでしょうか。

(吉川職業安定部長)

これまでも周知広報や取得への取組は、「くるみん」や「えるぼし」と「ユースエール」について併せて進めさせていただいておりますので、これをさらに広げていくということから引き続き進めてまいりたいと考えております。

(江西委員)

ありがとうございます。

「くるみん」、「えるぼし」に関しては存じ上げておりましたけれども、この「ユースエ

ール」というもの、例えば何かアイコンであるとか一目見ればその企業がそういうのを取っていらっしやるとかいうものを見たことがございませんでしたので、自分だけかもしれませんが、そういうものが広く周知されて、すてきな企業があるということが分かれば、若者が県外に転出せずに、県内で就職する一つの目安になるのではないかと思ったので質問させていただきました。

ありがとうございました。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。

どうぞ肥前委員。

(肥前委員)

雇用対策協定を結んでいる市町村は、そこまで数が全体からの割合とすると多くないというふうに見受けました。結ばない市町村があるのはなぜなのか。基本的に全て結んでほしいという何か意図があるのか、必要であれば結べば良いという制度、協定なのかというところ。あと、結ばなかったとしても特にデメリットはないのか、結ばなくても何らかの連携というのはすでに行っていると思いますので、この結ぶ、結ばないという判断について、どのように各市町村はなさっているのか、結果的にそんなに多くは結んでないのはなぜなのか。県内で言えば、結んだ高知市、四万十市は、何か「見える化」されたということ以上の成果が現れているのか、といった辺りについて教えていただければと存じます。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

この雇用対策協定自体もともと地方分権との絡みがあり、どちらかというと地方自治体のほうから協定を締結して一体的に実施していきたいということを受けさせていただいて、そこに対して国が一緒にやっていくという、どちらかというと地方自治体側が主導となっております。各地方自治体で、こういう取組に積極的なところもあれば、そこまででもないところもあり、我々としては協定を結ぶといろいろなことができるというご紹介は日頃からさせていただいており、これを増やしていけばいいというふうには国として考えているところです。高知県や高知市、四万十市は、やはり地域の抱えている課題、人口減少や若者の流出など、特にそういったことに強い危機感をもっておられるというところがありますので、積極的に協定を結んで取組を進めていきたいということで、以前から取組をさせていただいているところです。

また、「見える化」のほうについては、次の議事でもご報告させていただきますが、例えば県と協定を締結して行っている取組として、国の「ハローワーク」と県の「ジョブカフェ

ェこうち」との連携による若年者の就職支援や、就職氷河期世代の方の就職支援などの取組について結構力を入れて進めております。氷河期世代向けの支援としては、令和２年度から今年度まで集中的に取組をするということになっておりますが、その中で正社員として就職をした件数などについて一定の目標を立てて取組を進めており、それがこの５年間で目標を達成できるようなところまで来ておりますので、このような協定を結ぶことによって、そういった取組がさらに加速をして成果にも現れているというふうに考えております。

(肥前委員)

ありがとうございます。

協定を結ぶとやはり運営協議会ができるというところで、取り組み方がかなり変わる印象でしょうか。それとも、協定を結んでいなくても何らかの連携、情報交換等は常々行っているのです、そこまで大きくは変わらないのでしょうか。

(吉川職業安定部長)

協定を結ぶことによって、運営協議会等を立ち上げ、毎年こういった事業をしましょうという計画を立ててPDCAで進めていくことができるようになっておりますが、協定を結んでいない地方自治体と何もしてないというわけではなく、日頃から我々も就労支援等でいろいろ連携はさせていただいておりますので、計画的にやっているかどうかというのはあるのですが、日頃からのそういった付き合いを踏まえて、地域の課題があればそれに対して我々ができることをさせていただいている、そういうつながりは各市町村とやっているところです。

(緒方会長)

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。川竹委員、お願いします。

(川竹委員)

川竹です。続けて質問させていただきます。

国と市町村のそれぞれの強みを活かして、協定を結ぶといろいろなことができるようになるという中で、少し具体的なイメージ、国と市町村そのそれぞれの強みがどのように活かされているのかということをお伺いできればと思います。若年者の市町村外や県外への流出という問題の中で、先ほど四万十市の雇用対策協定の内容の「Ⅰ 世代や状況に応じた就労支援と多様な人材の活躍促進」の中で、小中高生対象の職場体験について紹介していただいたかと思うのですが、この小中高生に対して、県内でできるということだけには限らないとしても、どのような仕事というのがあるのか、そういう体験をしていく事業と

というのは、定住促進に向けてもそうですけれども、将来の労働ということに関してとても大切な取組だと思って伺わせていただきました。それについて国と市町村がどのように関わって役割をされ、この協定によってできたこと、協定がないとし難かったこと等があれば、教えていただけたらと思います。よろしくお願いします。

(吉川職業安定部長)

ご意見ありがとうございます。

この職場体験等の小中高校生を対象とした取組ですが、四万十市では市立学校等の公立学校を所管されておりますので、小中高校生に対する職業意識の醸成や、仕事を知ってもらうということについていろいろ取組をされておられて、我々国のほうとしては、仕事を知っていただいた上で、職業意識、キャリア形成等に対する意識を高め、働くということは大変なことなのということや、労働法のこと等についての講話、「職業講話」と呼んでおりますが、そういったものをさせていただいて、それで県内への就職を希望したいという生徒さんがいらっしゃったらハローワークを通して紹介をさせていただく、そのような形でつながるようにしているところです。協定がもしなかったとすれば、恐らく、四万十市は四万十市でこのような職場体験をやって、我々は我々で別で学校とアプローチして職業講話等を行うという形になり、要はそれぞれがばらばらでお互いが何をやっているのか知らないままその取組をしてしまって、相乗効果が現れ難いというようなことが考えられるかと思いますので、この協定を通して、それぞれがこういう取組をしているので何か連携できることはないかということをお話し合っ、その上で取組を進めていけるということは、この協定の大きな強みかと考えております。

(川竹委員)

ありがとうございます。良い取組だと思いました。

(緒方会長)

ありがとうございました。

では長澤委員、お願いします。

(長澤委員)

長澤です。よろしくお願いいたします。

私、県立大学の教員の立場として、今お話にもありました若者の定着ということでご質問させていただきたいのですが、3ページ2番の丸の2つ目「高校生や大学生等の県内就職の推進」ということで、最初の部長の話にもありましたけれども、若者が高知県に定着していくための支援を、大学としても求められているところであります。今、県の長期計画に基づいて各学部のほうでは三十数%という県内就職率のK P I を目標値に立てている

のですが、ここ数年の動向としては、非常に実現できないというか、県内出身者であってもやはり基本給の高い関西、あるいは四国の他県のほうに流れているというような実態があります。例えば福利厚生やワークライフバランスのような、働きやすさをPRするといったことは非常に重要だと思うのですが、なかなか基本給が上がらない状況で、県外流出が、大学としても学生の個人の意向を止められないというところもありますので、そういったところに労働局としてはどういうことをされているのか、どういう工夫をされているのかということを1点お伺いしたいです。

もう1点は、同じページの3番目「多様な人材の活躍促進」というところで、上から3つ目の丸ですけれども、ここには令和6年度と比較すると、就職氷河期だけではなくてその世代を含む中高年層への相談、就職、定着までの切れ目のない支援というふうに書かれていますが、これは就職氷河期の世代が高齢化して中高年になってきていることからこのような書きぶりになっているのか、あるいはその世代以上に中高年層というところが、なかなか就労につながらないといったような課題があるのか、その辺りを教えていただければと思います。よろしくお願いします。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

まず、1点目の若者の定着のところですが、やはりどうしても賃金の格差といいますか、都会と地方では賃金の差が出てしまって、高い賃金を求めて若者が県外に出てしまうということは、なかなか我々だけでも難しい問題ではあるのですが、当然ながら私どもも、まずは企業に対して、世の中の賃金相場というのはこれくらいに今なっているんですよ、というご案内はさせていただいて、企業が決めている賃金がもし相場よりも離れている、いわゆる下がっているというようなことがあれば、それを上げていただけるよう働きかけをさせていただいているところです。また、賃金以外でも、その企業の「働きやすさ」といいますか職場環境の改善を促して、福利厚生や労働者の処遇改善、そういったところをもっと充実をさせていただいて、賃金では確かに都会と比べると見劣りをするんだけど、ワークライフバランスが推進をされていて休みが取りやすいとか、残業がないとか、育児休暇を取りやすいとか、そういったものを充実させていって企業の魅力を高めていく、そういった取組のほうも進めさせていただいているところです。

それから2点目の就職氷河期世代の支援のところですが、これまで就職氷河期世代の方については、令和2年度から政府として集中的に取組を行っているところですが、やはり就職氷河期世代の方々も高齢化しているというのは確かにございますので、そういった面からも、就職氷河期世代を含めた中高年の方々に幅広く支援をしていく、政府として中高年層まで拡大をして年齢層も上げて支援をしていくということで、令和7年度から変更をしているところです。以上です。

(緒方会長)

はい。よろしいですか。

(長澤委員)

ありがとうございました。

後者のほうについて、すみません、先ほど伺えれば良かったのですが、下線部の「こうち中高年世代活躍応援協議会（仮称）」の内容、まだ計画かもしれませんが、今の状況を教えていただいてもよろしいでしょうか。

(吉川職業安定部長)

はい。ありがとうございます。

この「こうち中高年世代活躍応援協議会（仮称）」ですが、今、7年度の運営に向けて準備をしているところですが、基本的には、現在取組を進めている就職氷河期世代のプラットフォーム会議というものがございまして、国と地方自治体、労使団体の皆様、社会福祉協議会の方々等、いろいろな関係機関の皆様と協議会を構成して取組を進めているところで、基本的な形としてはそれを継承していくような、今の就職氷河期世代のプラットフォーム会議を継承して、名称は少し変わりますが、就職氷河期世代を含めた中高年の層への支援を進めていく協議会に変えていくという形で、今準備を進めているところです。

(長澤委員)

ありがとうございました。

そういったプラットフォームが継続的になされることは大変良いことだと思いますが、一方で、やはり就職氷河期の世代は一度も正社員ならず、正社員になれる機会や訓練を受けずに中高年なられた方も多くおられると思いますので、正社員になった上で解雇されたというような方などの高齢者と、就職氷河期の世代の課題は少し異なる面もあるのかなというのがありますので、その世代やニーズに合ったサポートについて、この協議会の中で協議していただければと思います。よろしくお願いします。

(緒方会長)

ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

ただいまのご意見、ご要望につきましては、労働局として対応できることについてはよくご検討していただいて、今後の事業運営に反映していただければと思います。また、最後の長澤委員のご発言については、今年度の行政運営方針のところで、もう少し補足説明していただければと思います。この協定に関わるのではなく、県内行政全般に関わることで、どのようなことがあるか、みたいなことを少し補足してご説明いただければと思

います。

では、よろしいでしょうか。

次に議事（３）一体的実施事業に係る報告につきましては、毎年度、実施状況及び成果等についてご報告をいただくこととなっておりますので、事務局よりご報告をお願いします。委員の皆様は資料３をご覧ください。

（吉川職業安定部長）

それでは、続きまして職業安定部から一体的実施事業についてご説明いたします。資料はNo. 3です。

この一体的実施事業は、先ほどの雇用対策協定のところと若干重複しますが、国が行う職業紹介と地方自治体が行う就労支援や福祉政策などの業務を、市役所など同一の建物で一体的に実施するものです。事業内容につきましては、地方自治体からの提案に基づき、国と地方自治体が協議して決定しており、地方自治体の主導によって国と一体となった様々な取組ができるようになっています。

高知労働局では、高知県と高知市との間でそれぞれ一体的実施事業を行っています。資料１ページから４ページまでが県と行っている一体的実施事業に関する資料で、５ページと６ページが高知市と取り組んでいる一体的実施事業、参考として７ページ、８ページには県と一体的実施事業を行っている施設、市内に２か所ありますが、そちらのご案内のリーフレットをお付けしています。

それでは、まず高知県との一体的実施事業から説明します。資料１ページをご覧ください。高知県とは、県内就職の促進や多様な人材の活躍促進を目的として、「ハローワークジョブセンターほんまち」と県が運営する「ジョブカフェこうち」に併設する「ハローワーク高知若者相談コーナー」の２か所で、新規学卒者、既卒者等を含むフリーター、就職氷河期世代や女性の求職者の方など幅広い層を対象として就職支援を一体的に行っています。

１ページの「２ 一体的に実施する業務」として、「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク高知若者相談コーナー」の業務内容を記載しています。県が実施する業務としては、ジョブカフェこうちにおいて主に若年者の方を対象としたキャリアコンサルティングや職場体験講習、様々なセミナーや企業への出張相談などを行っています。労働局が実施する業務としては、ハローワーク高知若者相談コーナーにおいて、主に若年求職者に対する職業相談や職業紹介、求人情報の提供を行うほか、ジョブカフェこうちが実施する業務の周知広報なども行っています。また、ジョブカフェこうちとハローワーク高知若者相談コーナーは双方に利用者を誘導しており、年に数回ですが、大型ショッピングモールなどで共同の出張相談会を開催して利用者の取り込みを図るなど、一体的に運営しています。

次に、３ページに移りますが、「ハローワークジョブセンターほんまち」での業務内容を記載しています。県が実施する業務として、「高知家の女性しごと応援室」が女性求職者に対して職業相談や公認心理士によるセミナー、子育てと仕事の両立に関する相談などを行

っています。労働局で行っている業務としては、若年者層を含む求職者全般に対する職業相談、職業紹介や、求人情報の提供などを行っています。

4 ページには、令和 6 年度と 7 年度の高知県との一体的実施事業の運営計画と実施状況を一覧で記載しています。左側の表は、令和 6 年度の目標と令和 6 年 11 月末時点の実績、3 月末までの実績見込を記載しています。右側の表は令和 7 年度の計画案を記載しています。6 年度と 7 年度で変更となる点としては、現在、ジョブカフェこうちで「職場体験講習」を実施していますが、こちらについて求職者のニーズなども踏まえ今年度をもって終了し、もう一つの「ジョブチャレンジ」に一本化することによって、企業と求職者のミスマッチの防止や早期の再就職をより一層推進してまいりたいと考えています。また、ジョブチャレンジの目標については、これまでは受講者数と就職率としていましたが、就職後の職場定着の向上を重視するという観点から、就職後 3 か月時点の定着率に変更しています。令和 7 年度においても、高知県とより連携を深め、一体的実施事業の利用者の増加につながるよう周知広報を積極的に行い、県内就職の促進に取り組んでまいりたいと考えています。

続いて 5 ページの高知市との一体的実施事業についてご説明します。高知市とは、住民の福祉の増進と雇用の促進を目的として、高知市役所の中に「高知市福祉事務所就労支援窓口」を設置しています。高知市と連携し、主に生活保護受給者や児童扶養手当受給者など就職困難者の方に対して、ハローワークの専門職員による職業相談や職業紹介、就職後の職場定着支援を一体的に行っています。

6 ページに令和 7 年 1 月末現在の令和 6 年度事業実績を記載しています。就労支援対象者の目標数として、今年度 300 名を予定しており、それに対する実績は現在 234 名、就職者数の目標数 205 名に対し実績は 171 名となっています。また、この事業に関しては、就職率について国のほうから目標設定されており、68.3%以上となっていますが、実績は令和 7 年 1 月末時点で 73.1%と目標を上回って推移しているところです。目標を上回っていますが、この数字に満足せず、引き続き高知市と連携し、生活保護受給者等の就労自立支援に取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ただいま、一体的実施事業に係る報告について事務局から説明、報告がありました。

ご意見、ご質問をいただきたいと思いますので、どなたからでも結構ですのでよろしくお願いします。

何かございませんでしょうか。

肥前委員、お願いします。

(肥前委員)

高知市も高知県も、一体的実施事業をやっているこれらの自治体は雇用対策協定も結んでいますけれども、この協定の中に一体的実施事業が含まれている、位置付けられているというふうに捉えればよろしいですか。それとも、結構独立したものなののでしょうか。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

この一体的実施事業は、雇用対策協定の中に含まれるというふうにご理解いただければと思います。基本的には、協定で取り組む中で、より一体的に連携して取り組んだほうが効果が上がるようなものについて、一体的実施事業という形で進めさせていただいているところです。

(肥前委員)

分かりました。ありがとうございます。

(緒方会長)

はい、他にいかがでしょうか。

よろしいですかね。

ただいまのご意見、ご要望につきましては、労働局としてご対応をお願いしたいと思います。

それでは、続きまして議事（４）令和７年度高知労働局行政の運営方針（案）につきまして、事務局より説明をお願いします。委員の皆様は資料４及び５をご覧ください。

(藤原総務部長)

総務部長の藤原です。日頃より労働局の業務運営に関しましてご理解ご協力を賜り、感謝申し上げます。

それでは、資料№５「令和７年度高知労働局行政運営方針」について、資料№４「令和７年度労働行政のあらまし」を使って説明させていただきます。

まず、表紙裏面をご覧ください。ここに掲げてあるのは労働局が情報を提供するツールです。本年度新たに「X」を開設しており、あらゆるメディアを活用して、積極的に広報に努めているところです。

令和７年度「行政運営方針」は、４本の柱で構成されています。まず１点目が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援、２点目としてリ・スキリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化、３点目として人手不足対策、４点目として多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組となっています。

このうち、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」につい

て説明いたしますので、あらましの1ページをご覧ください。支援に当たりましては、公正取引委員会、経済産業局、高知県、各種団体とも連携し、取引環境の整備、企業の生産性の向上による賃金の引上げや労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化、人への投資などの「働き方改革」を支援してまいります。具体的な労働局の支援としては、「賃上げ」支援助成金パッケージ」による生産性向上、設備・人への投資等への支援、正規・非正規の格差是正への支援、より高い処遇への労働移動等への支援を、新たに賃上げ加算等を含めた助成金制度の活用で行っていくこととしています。また、「取引環境の整備」については、公正取引委員会、経済産業局等とも連携して周知に努めていくこととしています。さらに、「年収の壁」を意識せずに働ける環境を作るために、「年収の壁・支援強化パッケージ」によって昨年度に引き続き対応していくこととしております。個別企業の「何から取り組む？」には、働き方改革推進支援センターの専門家による相談・コンサルタントにより支援してまいります。高知県版政労使会議におきましては、賃上げによる成長と分配の好循環の実現のために、各企業、労働者の取組に加え、行政から取引の適正化や生産性向上等について支援させていただくことについて、国、県、労使団体が連携して取り組み、高知県内の賃上げ気運の醸成を図ることとして合意したところです。

他の柱につきましては、行政分野別に説明をさせていただきますので、よろしくお願いします。

引き続き私から総務部所管部分について説明します。17ページをご覧ください。総務部では、各種施策を推進する財政基盤となる労働保険料の適用徴収を行っております。行政運営方針には記載はありませんが、労働保険料の適用徴収に対する方針に大きな変更はなく、令和3年の行政改革推進会議の取りまとめ、令和4年の規制改革実施計画を踏まえ、前年度に引き続き、電子申請の利用促進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済の縮減を、労働保険制度の重点施策として位置づけようと考えております。1点目の電子申請の利用促進についてですが、電子申請の利用促進は、企業の労働保険料納付の利便性の向上や業務の合理化・効率化を図るためにも重要なものであり、当局における令和6年度の電子申請件数は右上の表のとおり、令和6年12月末現在で2,962件、手続き件数の19.6%となっており、堅調に増加しているところです。引き続き、電子申請利用勧奨通知による啓発や、体験コーナーを設けて事業場からの相談に応じるなど取り組んで参ります。2点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてです。厚生労働本省では、「労働保険未手続事業一掃業務」について、令和6年度から3年間、全国労働保険事務組合連合会に委託しており、当局においては高知支部と協力して実施しているところです。委託先である連合会と当局が協議会を設け、「高知労働局労働保険適用促進計画」により、年度ごとに重点業種を選定して実施しています。推進状況につきましては、資料中段の表のとおり、例年目標件数を達成しております。今年度も年度末に向け、目標を上回るよう推進してまいります。3点目は労働保険料の適正徴収になります。労働保険料の適正徴収に関する取組は記載のとおりとなります。当局の収納率につきましては、資料下段の表のとおり、近

年は、全国平均を上回る年度もあります。目標としましては、「収納率前年度以上」を目標に取り組んでいくこととしております。

私からは以上となります。

(安田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の安田です。よろしくお願いします。日頃は雇用環境・均等室の業務運営につきましてご理解ご協力を賜り、感謝申し上げます。

私のほうからは、あらましの2ページから説明させていただきます。

まず1点目が非正規雇用労働者への支援になります。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、雇用環境・均等室は報告徴収、事業所調査を実施して、履行確保を図ってまいります。特に令和6年度はこの部分について重点的に実施をしていることから、12月末現在で160件の実績となっております。これに伴って行政指導した件数が318件ということで、通勤手当の関係や慶弔休暇、また労働条件通知書にパート・有期法の必須項目が書かれてない部分について行政指導をさせていただいたところです。なお、前回の審議会で、同一労働・同一賃金の判断について一度整理をしてほしいというご意見もいただきまして、これについては厚生労働本省の担当者のほうにも意見の申出をさせていただきました。その結果ということではないですが、今までの判例等について取りまとめた判断事例集というものを作って、今後ホームページに掲載させていただく予定となっているようです。加えて、不合理な待遇の事例を複数載せた周知用のリーフレットを作成予定ということなので、今後できましたらこの部分についても周知を図ってまいりたいと思っております。また、法律のほうも令和7年4月で施行後5年を迎えるということになりますので、同法の附則に見直し規定というのが記載されておりまして、それらに基づく議論を東京で開始するというような話を聞いております。

次に2点目になります。職場環境改善に向けた取組ということで、残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇を取得しやすい環境整備等に向けての周知・啓発や、働き方・休み方改善コンサルタント、雇用環境・均等室に2名配置されておりますが、その者が事業所訪問を実施し、ヒアリングの結果を踏まえたアドバイスなどを継続して行います。令和6年度は、時間外規制が入ってきたということで、建設業を重点的に回ったところですが、7年度は別途計画を練り直して、これを引き続きやっていきたいというふうに思っております。あわせて高知働き方改革推進支援センターのほうも利用勧奨をしていきたいと思っております。

また、フリーランスの方の就業環境整備につきましては、周知とともに、訪問調査による履行確保を令和7年度行ってまいりたいと思います。令和6年度から、公正取引委員会とも共同して説明会やいろいろな問題事があったときの対応を調整して行っておりますので、これを令和7年度も継続して行ってまいりたいと思っております。

次に、3ページの「3 女性活躍推進に向けた取組促進等」になります。常時雇用する

労働者が 301 人以上の事業主に新たに義務付けをされている男女の賃金差異の情報公表につきましては、令和 7 年 1 月末現在 100%にはなっているのですが、なかなか分析の結果まで公表している事業所が少ない状況です。そのため、参考資料というのが後ろのほうに付いていると思いますが、その 3 ページのリーフレットにある主に中小企業向けの男女間の賃金差異の要因を分析できる簡単なツールである「男女間賃金差異分析ツール」について、来年度活用を促すよう周知に努めてまいりたいと思っております。これによって、企業のほうでもどこに原因があるのかということをご理解いただいて、女性の活躍推進を図っていききたいと思っております。また、女性活躍の優良企業を認定する「えるぼし認定」につきましては、おかげさまで現在 16 社認定ということになっております。認定に向けての相談も最近多くなっておりますので、今度は逆に、認定を取られた事業所を学生や求職者のほうに知っていただくような周知活動、例えば労働局では学生への労働法の講義などを招かれてさせていただく機会がありますので、そういう機会や、求人票への表示、面接会の際のバナー掲示などを行って、両方に知っていただくような取組をして、さらに広めていききたいと思っております。

次に、「4 総合的なハラスメントの防止」についてです。現時点では未集計ですが、ハラスメントに係る当室への相談は減っていない状況です。実際、パワハラ等ということで調査を行った訪問調査の実施は 30 件となっております。また、新たなハラスメントとして就活ハラスメント、カスタマーハラスメントの法制化について、協議・審議が現在始まっており、閣議決定が行われたというような話も聞いておりますが、そういった法制化に向けた動きがっております。カスタマーハラスメント対策につきましては、こちらも前回の審議会でもお話があったところですので、令和 7 年度は高知県と連携してカスタマーハラスメントの周知に取り組むこととしております。計画の案では、事業所向けのカハラ対策セミナー、事業所はカスタマーハラスメントに対する企業のマニュアル等を作成する必要があるため、その作成を支援する者を養成するようなセミナーを行うようなことなどの計画を現段階ではしております。また、12 月のハラスメント撲滅月間に合わせて何かできたらいいかなということで、現在考えているところです。

次に、4 ページの「5 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」になります。今年 4 月 1 日から、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するため、改正育児・介護休業法が 4 月 1 日、今年の 10 月 1 日付けで段階的に施行となります。現時点で当室には、どんなふうに規定を改定したらいいのかとか、ここはどうだろうか等、かなり細かいことも含めて相談があつて対応をしている状況です。これらの両立支援制度が的確に運用されるように、引き続き周知、履行確保のため相談対応、訪問調査等を行ってまいります。また新たに 4 月 1 日から、301 人以上の企業において、育児休業等の取得状況の公表義務が発生します。今まで 1,001 人以上でしたので、高知県でいくと対象が 10 あるかないかというところでしたが、これが 301 人以上になると、それでも六十数件ということでまだまだではありますが、公表義務

がかかるようになります。現在、対象となる企業について、個別に公表義務が発生する旨のお知らせを行っております。

次世代育成の優良企業の認定である「くるみん」認定につきましては、1月に2企業の認定を新たに行っております。今後は、不妊治療への取組によるプラス認定や、より上位となるプラチナ認定等も増えるよう各企業への周知・支援を行ってまいります。

ここで、あらましの18ページをご覧いただきたいと思います。18ページに「くるみん」「えるぼし」、また先ほどお話が出た「ユースエール」、「もにす」認定についての事業所の一覧を出させていただいております。先ほど少し「ユースエール」の話もありましたが、「ユースエール」の認定基準の中に、若者の定着率というのがありまして、中小企業では若者があまり入らないため、たまたま1人辞めてしまうとそこで数字がぐっと上がって基準を満たさなくなるといった話を事業者さんから聞くこともあり、そういう意味でハードルが高いというようなことも認定が少ない要因と聞いております。

次に、4ページに戻って「個別労働紛争の解決制度の推進」についてとなります。個別労働紛争につきましては、1月末現在で、民事上の個別労働紛争相談件数が1,168件と大体昨年と比べて10%の増、助言・指導の申出件数が30件で昨年の14件からほぼ倍くらい、あっせん申請が10件で少し増加ということになっております。いくつか例を挙げさせていただきますと、賞与が理由なく減ぜられたので労働局から話をしてもらえないとか、契約更新がされなかったとか、そういったご相談が多い状況となっております。これらについても、相談内容に応じた的確に対応を行ってまいりたいと思っております。

雇用環境・均等室からは以上となります。よろしくお願いいたします。

(三上労働基準部長)

労働基準部長の三上です。

私からは、労働基準行政の各種施策に係る令和6年度の実施状況及び令和7年度の実施方針を説明します。

まず、5ページ「1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保」に関して、です。「(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止」については、各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対して、是正・改善に向けた監督指導を実施しました。令和6年12月末現在の実施状況は、掲載の表に記載のとおりです。令和7年度も、引き続き重点的に監督指導を実施してまいります。「(2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援」については、良好な職場環境・法定労働条件の確保を図るため、監督署に編成した「労働時間相談・支援班」を活用の上、法令の周知や丁寧な相談・支援に努めます。「(3) 建設事業、自動車運転の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援」については、令和6年3月まで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていたこれらの事業は、本年度からその適用が開始され、この1年間は制度の円滑な施行に向けた周知・広報活動等を展開しました。これらの業種における長時間勤務の背景にある、短い工期の設定や、

荷下ろしの際の長い待機時間といった取引慣行の見直しを図っていくためには、取引関係者や国民全体の理解・協力がより一層必要な状況です。このため、制度の定着に向けて、令和7年度においても、取引関係者への協力要請、各種広報媒体を活用した長時間労働削減に向けた国民全体の機運の醸成、高知県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応等に取り組んでまいります。あわせて、(4)「労働条件の確保・改善対策」について、労働基準関係法令の遵守徹底、賃金引上げに向けた環境整備に取り組めます。

次に、6ページから7ページ「2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」に関して、です。「(1) 高知労働局第14次労働災害防止計画の推進」について、同計画は令和5年4月に開始され、令和7年度は3年目、中間年となります。これまでの取組を検証した上で、目標達成に向けて、更なる取組を実施していく必要があると認識しています。令和6年の労働災害発生状況については、令和7年1月末の速報値として、6ページの折れ線グラフに記載のとおりです。死亡災害は前年と比較して7人減少し1人で過去最少、休業災害は前年同期と比較して29人減少し857人でした。14次計画の重点事項として、本文記載の①～⑨の取組を挙げています。⑦の交通労働災害防止対策は、前回12月の会議で「高知労働局独自の重点事項」と説明しました。しかし、令和7年1月に交通死亡災害が既に1件発生したため、引き続きの課題として取り組んでまいります。「(2)「Safe Work KOCHI」労働災害防止の取組」については、特に熱中症に関して、県内においても、休業4日未満のものを含めると毎年40件～80件発生しており、対策の強化が課題です。本年夏に向けて厚生労働省令の改正が検討されているため、当該省令改正を踏まえ、熱中症が多発している建設業、製造業に対する指導の強化に努めます。あわせて、局長による現場パトロール、インターネットや各種広報媒体等あらゆる手段を活用して、より多くの方に安全衛生活動を呼び掛けてまいります。6ページの一番下の棒グラフは、事故の型別・男女別の令和元年から5年までの分析をまとめたものです。分析を通じて、個々の対策を推進してまいります。次の7ページ記載の(3)から(11)までは、先ほど触れた14次計画の重点事項①～⑨の具体的内容です。読み上げは、時間の都合上割愛させていただきます。資料下段の折れ線グラフは、定期健康診断における有所見率の推移を示したものです。有所見率が近年高止まりの傾向にあり、また、全国との比較でかい離する状況がみられるため、こうした課題にも取り組んでまいります。

引き続き、8ページ「3 最低賃金制度の適切な運営」に関して、です。高知県の最低賃金の改正審議に当たっては、最低賃金審議会において公労使各委員の皆様にご議論いただいております。その円滑な運営が図られています。最低賃金の年度毎の改定状況は、右側上段の表に記載のとおりです。令和7年度も、高知県の実情を踏まえた適切な最低賃金となるよう、最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。また、引き続きあらゆる機会を活用して、最低賃金の周知・広報を行い、その履行確保に努めます。あわせて、特に中小企業、小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図るため、業務改善助成金等の支援策の積極的な周知・広報、利用勧奨に取り組めます。中段の棒グラフは、最低賃

金の履行確保を重点とする監督指導結果についてです。令和6年度重点監督は令和7年1月から3月までを実施期間としており、周知広報と履行確保という両面から県内の適正化を図ってまいります。

下段は「4 労災保険給付の迅速・適正な処理」に関して、です。(1)について、棒グラフは、長時間労働等が発症要因の一つである「脳・心臓疾患」事案及び「精神障害」事案の過去3年間の推移をまとめたものです。近年、精神障害事案の請求件数が増加傾向にあり、事案の迅速・適正な処理が課題となっています。このため、関係部署と連携を図りつつ、的確な労災認定、請求人等への懇切・丁寧な対応に努めてまいります。あわせて、(2)についても、県内の労働者が安心して働けるよう労働基準行政として関係部署と連携して取り組み、行政サービスの向上を図ります。説明は以上です。

(古川職業安定部長)

職業安定部から取組についてポイントを絞ってご説明します。あらましの9ページからとなります。

まず1点目「成長分野等への労働移動の円滑化」です。近年、高知県では有効求人倍率が1倍を超えて推移しており、労働力人口の減少に伴う構造的な人手不足の問題が深刻となっている中、求人と求職のマッチングの精度を高め、雇用のミスマッチを減らしていく必要があります。地域の雇用のセーフティネットであるハローワークの役割が一層強く求められているところです。こうしたことを踏まえ、(1)～(3)のとおり、まず求職者に対する支援として、求職者のニーズに応じた専門職員の担当者制による職業相談、プッシュ型の求人情報の提供のほか、職務経歴書や履歴書の添削、面接対策など、きめ細かな支援を行ってまいります。また、求人者に対する支援として、受理した求人を確実に充足につなげるため、事業所訪問等による情報収集や、求人条件の緩和の助言等、充足に向けたフォローアップを行ってまいります。また、職業相談担当の職員と求人担当の職員が連携の上、求職者が知りたい情報を求人票に反映できるよう求人者に助言し、応募につながりやすい求人を作っていくなど、ハローワークによる能動的な支援を行ってまいります。現在、インターネットで求人を探すことが一般的になっており、民間の求人サイトではオンラインによるサービスが基本となっていることから、ハローワークにおいても対面によるサービスの提供と並行して、求人受理や職業相談・職業紹介をオンラインで行うなど、利用者の利便性向上のためオンラインサービスの提供をさらに進めてまいります。また、ハローワークの提供するサービスをより多くの方に知っていただくため、SNSやYouTube、ホームページを活用した周知広報に積極的に取り組んでまいります。

求人と求職のマッチングの精度を高め、雇用のミスマッチを減らしていくためには、世の中の職業やその職業に必要な仕事のスキル、賃金に関する情報や、企業の職場情報等の労働市場情報が見える化し、求職者や学生、企業に活用していただくことも大変重要です。

(4)に記載のとおり、厚生労働省が運営し誰でも無料で利用できるサイトが2つありま

す。1つは、500 種類以上の職業や仕事に必要なスキルなどの情報を提供する職業情報提供サイト「job tag」、もう1つは、職場環境の改善や仕事と子育ての両立などに積極的な企業、例えば「くるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業など約12万社の情報を提供する職場情報総合サイト「しょくばらば」で、これらの周知を進めるとともに、職業相談の場でも活用することによって、マッチング機能の強化を図ってまいります。

次に10ページの2つめ、人手不足対策についてです。現在、様々な業種で人手不足が深刻化しておりますが、その中でも特に人材の確保が課題となっている医療、介護、保育など6分野については、ハローワーク高知に設置する専門窓口である「人材確保コーナー」を中心として、地方自治体や業界団体と連携したセミナー・面接会等を積極的に開催し、重点的なマッチング支援に取り組んでおります。また、これら6分野に限らず、高知県の主要産業である宿泊業や農林漁業等の分野についても、幅広くマッチング支援に取り組み、人材確保対策を進めてまいります。また、企業が人材確保を進めていくためには、労働条件の改善や従業員のモチベーションの向上等により「魅力ある職場」をつくり、既存の従業員の早期の離職を防ぎ職場定着を高める必要があります。このため、助成金を活用いただくことや、6年度から新たに社会保険労務士に委託して企業の雇用管理改善に向けたコンサルティングを行っており、これを7年度も引き続き実施することで、職場定着を促進し人材確保につながるよう支援に取り組んでまいります。

続いて10ページ下段の3つめ、リ・スキリングによる能力向上支援についてです。「(1) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業」として、昨今の労働者を取り巻く環境の急速な変化や、「人生100年時代」と言われるように、定年後も働く方が増え、職業人生が長期化・多様化する中、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応していくためには、労働者自らがスキルを向上させ、キャリア形成を図るためのキャリアコンサルティングを受ける機会を提供することや、従業員のキャリア形成に取り組む企業の支援が重要です。このため、令和6年度から国の委託事業で実施している「キャリア形成／リ・スキリング推進事業」を令和7年度も引き続き実施し、高知市内に設置する「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」やハローワークにおいて、キャリアコンサルタントによる労働者個人や企業に対する相談支援を行ってまいります。また、「(2) 人材開発支援助成金による人材育成の推進」ということで、企業の生産性を高め、持続的な賃上げにつなげていくためには、人的資本への投資も重要です。企業内の従業員の人材育成を支援するとともに、それによる企業の生産性の向上に資するため、人材開発支援助成金の周知広報と活用勧奨について、引き続き積極的に取り組んでまいります。続きまして、11ページ「(3) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」です。高知県やポリティクセンター高知など関係機関と連携し、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練コースを設定するとともに、現在不足しているデジタル人材の育成を進めるため、訓練内容の拡充などに取り組んでまいります。「(4) ハロートレーニング（公的職業訓練）による能力開発及び就職支援」のところでは、求職者へのキャリアコンサルティングを通じて、職業訓練的

確な受講あっせんを行うとともに、訓練受講中からハローワークの担当者によるきめ細かな支援を行い、ものづくり分野やIT分野など雇用保険の適用となる安定した雇用に結びつくよう、支援に取り組んでまいります。また、主に雇用保険を受給できない方に対する能力向上と早期再就職を支援するため、求職者支援制度の積極的な活用と、ハローワークでの就職支援にも引き続き取り組んでまいります。続いて「(5) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」として、「年収の壁」を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするため、令和5年10月に新設したキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」や、非正規雇用労働者の正社員転換に取り組む企業を支援する「正社員化コース」について、引き続き制度の周知広報と活用促進に積極的に取り組んでまいります。

続きまして12ページの「4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」です。「(1) 障害者の就労促進」のところで、令和6年6月1日現在の雇用率は高知県内の企業が平均で2.53%と前年よりも増加しており、県内の障害者雇用は着実に進んでいます。一方で、雇用率が段階的に引上げとなり、令和6年4月の2.5%から令和8年7月には2.7%まで引き上げが予定されています。それによって、今後雇用率未達成となる企業が増加することが見込まれます。また、これまで障害者を1人も雇用していない企業も多く存在していることから、障害者雇用の更なる促進を図るため、障害者雇用促進法や各種制度の周知広報を進めるとともに、関係機関とも連携し、企業向け支援に取り組んでまいります。続いて「(2) 外国人に対する就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」のところです。高知県内の外国人労働者数は、令和6年10月末現在5,293人で、その半数以上が技能実習生です。全国の外国人労働者数は約230万人おりますので、全国に占める高知県の割合は0.2%であり、まだ人口としてみれば外国人労働者はそれほど多くない状況です。一方で、2027年度に施行が予定されている「育成就労制度」や、特定技能制度における自動車運送業や林業などの対象分野の追加により、今後高知県においても外国人労働者の増加が見込まれ、外国人労働者の適正な雇用管理が重要となります。このため、外国人労働者を雇用する事業主に対して適正に雇用管理を行うよう、外国人を雇用した際にハローワークへ提出が義務付けられている「外国人雇用状況届出制度」の周知徹底を図るとともに、労働基準監督署や法務省出入国在留管理局と連携し、適正な雇用管理に関する助言・指導に取り組んでまいります。続きまして、13ページ「(3) 高齢者の就労促進」です。高知県では、65歳までの雇用確保措置を導入している企業は100%に達していますが、一方で努力義務である70歳までの就業確保措置を導入している企業は全体の3割程度と未だ導入が進んでいない状況です。こうした状況を踏まえ、年齢にかかわらず就労を希望の方が生き生きと働ける社会の実現に向けて、関係機関と連携の上、企業に対する意識啓発や就業確保措置の導入の働きかけを積極的に行ってまいります。下段の「(4) 新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援」です。先ほどからも話に出ていますが、高知県では、進学や就職などを機に若者の県外への転出が続いており、人口減少や出生数の低

下につながっていることから、若者の県内就職の促進が課題となっています。このため、高知県、高知市と連携し、県内企業が参加する合同就職面接会の開催などにより、新規学卒者に県内企業をより多く知っていただき、県内就職を希望する生徒や学生の就職支援に引き続き取り組んでまいります。また、売り手市場で採用活動の早期化が進む中、就職活動の動き出しが早い学生とそうでない学生の二極化が全国的にみられることから、各大学等と連携し、就職活動に課題を抱える学生に対してハローワークにおいて重点的に支援を行い、早期に内定を得ることができるよう支援に取り組んでまいりたいと考えております。また、新規学卒者の就職後の離職率が全国的に高くなっており、若者の職場定着が課題となっています。民間企業への委託事業として若年者地域連携事業というものを国として行っており、そういったものも活用して、新卒社会人や企業向けの職場定着支援セミナーなどを実施することにより、働きやすい職場環境づくりを通じて早期離職の防止に取り組んでまいります。次に、14 ページ「(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援」です。先ほどの議事の中でも出てきましたが、就職氷河期世代に対する就労支援について、政府では令和2年度から今年度までの5年間集中的に取り組み、ハローワークの職業紹介で正社員就職に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者が全国で約52万人となるなど、一定の成果を上げたものと考えています。昨年6月に閣議決定された骨太の方針の中で、「就職氷河期世代への支援は、中高年層に向けた支援を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。」とされました。この方針を踏まえ、令和7年度から、就職氷河期世代を含む中高年層、具体的には概ね35歳から59歳までの不安定な就労状態にある方などを対象にした就労支援として、全国の主要なハローワークに未だ仮称となりますが「ミドルシニア専門窓口」を設置し、生活設計から就職後の定着支援まで、専門職員のチーム制による伴走型支援を実施することとしており、現在国会で予算案が審議されております。就職氷河期世代を含む中高年層に対して、地方自治体や関係機関等と連携し、幅広く支援を行ってまいります。その下の「(6) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援」のところですが、ハローワーク高知に子連れの方でも安心して求人を探したり相談のできる専門窓口を設置しており、予約制・担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、お子さんが小さい等の事情で来所が難しい方については、オンラインによる職業相談・職業紹介を実施するなど、子育て中の方等のニーズに応じたきめ細かな支援に取り組んでまいります。

次に、15 ページの「5 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進」です。先ほどの議事の中でも出てきましたが、雇用対策協定を締結している高知県、高知市、四万十市はもとより、その他の市町村とも連携し、地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでまいります。また、県内へのU I J ターン就職の促進を図るため、ハローワークの全国ネットワークを活かし、東京や大阪にあるハローワークと連携し、高知県への移住希望者に対する

求人情報の提供や、オンラインを活用した職業相談・職業紹介に積極的に取り組んでまいります。

私からの説明は以上です。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ただいま、令和7年度高知労働行政の運営方針案について説明がありました。委員の皆さまからご意見、ご質問をいただきたいと思いますので、ご発言をお願いします。いかがでしょうか。

はい、ではお願いします。

(飛田委員)

ご説明ありがとうございました。労働側代表の飛田と申します。よろしくお願いいたします。

冒頭、会長からご発言がありました、今の高知の置かれている様々な課題、人口減少、少子化、若者の流出等々の話があり、まさしく地域の労働行政の果たす役割への期待は大きいかと、私もまったく同感であります。その上で、今ご説明をいただいた施策はとても素晴らしい施策だと思うのですが、果たしてこの施策が本当に現場の企業等々含めて周知されているかどうかだと思うところであります。今まさしく賃上げの闘争の時期であり、労働側としても危惧しているのは、大手と中小、都市と地方、雇用形態間格差の拡大であり、これ以上の格差はあまり好ましくないという立場であります。今ご説明いただいたこの施策が、現場の経営者や労働者などに周知徹底されていれば、先ほど申し上げた格差に少しでも歯止めをかけることに繋がるかと思えます。

そうした賃上げの格差拡大に歯止めを掛ける上では、国の施策である賃上げ助成金の斡旋紹介について行政の発信が足りないかと思えます。あえて私なりに要望といいますかお願いしたいのが、先ほど労働保険の適用企業が、高知県内に17ページの資料を見ますと2万1,683事業所と書いてありますが、これを高知の労働保険が適用されている事業数ともし捉えるのであれば、賃上げ助成金の申請している企業数は、私が算すると1%に満たない現状です。

中小含めて支援をしていこうというときに、各種の賃上げ助成金が、現場の中小経営者の皆さんに届いていないということが危惧されています。まさしく今、一昨日12日の集中回答日では大手を中心に去年を上回る回答から、これから高知で中小を含めて交渉がスタートする上で、これ以上の都市と地方、大手と中小の格差拡大が進むことを危惧しております。国、政府を挙げて賃上げをしましょうという流れの中で、きちんと労働局としても中小企業向けに、各種賃上げ助成について斡旋・紹介をお願いしたとことが要望でございます。以上です。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

事務局から何かあれば、ご回答をお願いします。

(菊池高知労働局長)

ご意見ありがとうございました。確かにご指摘のとおり、せっかくいい制度を作っても、それを使っていただかなければ意味をなさないということは認識しております。現状ですと、各制度につきましては事業主団体の皆様等を通じて周知等させていただいたり、インターネット上のホームページなどで公開し、周知させていただいているところですが、それ以外で、まだ足りていないというような状況があるかもしれませんので、そこはもう少し何か別のやり方で周知ができないかというようなところを検討させていただいて、これから実行していきたいと思っております。以上です。

(緒方会長)

よろしいですか。

(飛田委員)

もうひと言すみません。

(緒方会長)

どうぞ。

(飛田委員)

せっかく雇用保険を徴収するご案内を出すので、実は様々な助成金を申請するには事業主の雇用保険番号が必要なんです。ですので、雇用保険を徴収する際のご案内に、賃上げ促進の助成金制度があるんですけど使っていますか、分からないときはここにご相談ください、というふうに横断的にご案内等含めて検討していただければと思います。よろしくお願いします。

(事務局)

毎年、労働保険の年度更新等のお知らせをするときに、各課連携を図るといったこともしておりますので、そこに組み込んでやるということも考えていきたいと思います。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。

では、他にご意見ご質問、では山崎委員からお願いします。

(山崎委員)

お疲れさまです。労働代表委員の山崎です。

ご説明等ありがとうございました。先ほど飛田委員からもご発言があったんですが、今まさに春闘時期ということなんで、賃金改善もそうなんですが、この春闘時期に合わせて、職場環境の改善というものも民間の私企業では求めながら進めていくというところがあります。その中で様々な法律が変わる中で、環境改善につながるような法改正をされているんですけども、その法改正が実質現場段階で守られているかと、守れる環境にあるのかというのが問題になっておって、各労働組合から会社に対して、法律に則して、例えば育児・介護休業なんかも法律としてはあるんだけどそれが実際に取得できる環境にあるのかということが問題になっておって、要求をしているというようなこともあるんだというふうに思っています。資料の4ページの育児・介護法の周知等、令和7年4月1日からは公表の義務化なんかも入ってきます。ただこの取ったことが、取れた、取れたというの、中身の無いものになっているんじゃないかという懸念もありまして、例えば男性が育児休業を取るときも、1日2日取っただけで、もう取ったんだよというようなカウントをされてしまうと、実質的な職場環境の改善というか、働きやすい職場づくりにつながっていないというようなことにもなりますので、この法の施行、公表の義務化が実施される中で、より中身といいますか、それが実質的に本当に育児・介護、そういったものについて休みが取りやすい環境になっているのかというのを、実態として捉えるためには、何日という期間なんかも含めて押さえていく必要があるというふうに感じていますので、これは労働組合のほうからも会社に対してはそういった求めもしていくところなんですが、ぜひ労働局のほうでもそういった分析ができるようにしてもらえたらと思います。

あわせてもう1点、労働環境の整備ということで、ハラスメントの関係、3ページですけども、各種ハラスメントの防止という部分について、これもまた春闘要求なんかで求めているようなところですよ。セクハラ、パワハラ、そういったものについて一定のルール付けなんかも進んでおるところもあるんですが、これも前の審議会の中でも発言させてもらったんですが、カスハラの関係です。近年、職場環境の改善ということで、春闘で求めることも多いんですが、先ほどのご説明の中で、カスタマーハラスメントの対策企業マニュアル、そういったものを活用しながら、対策ができていないところにはその企業ごとに合ったマニュアルといいますか、対策なんかも助言していくよというようなお話がありました。実際これも大卒の方針とか対策とかは各企業できつつあると思うんですけども、これも実態として各職場で実効性のあるものにしていくためには、その職種というかその企業ごとに対応マニュアルというのが必要なんだなというふうに感じています。例えば、具体的に今まで労働局ではこのマニュアルに則して、個別の企業にそういった対策マニュアルの作成なんかのアドバイスとか、そういったものがあるのかどうかお伺いしたいのと、

そういったことが実際にあれば、できる範囲でこういった職種についてはこういったマニュアルを、というような細かな部分での対策の共有等が、今後できていくことが可能なのかどうか、そういったことも教えてほしいと思います。以上です。

(緒方会長)

事務局からご回答をお願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

育児休業のほうにつきましては、おっしゃるとおり、それこそ県の「共働き・子育て」の中でも「実効ある」というような話もありますので、実際事業所を訪問した際に、実情を確認しつつその点に配慮して業務を進めてまいりたいというふうに思っております。

次に、カスタマーハラスメントについて、おっしゃるとおりかなり事業の業態等いろいろな部分によって判断が変わってくるというのはこちらとしても思っておりまして、厚生労働本省も、各業種1年に1業種くらいいろいろ検討してやっとマニュアルを作っているような状況なので、非常に細かな部分というのがやりにくいというのがあって、企業のほうから相談があった際、総合的な部分でのカスタマーハラスメント対策というリーフレットを使って説明はしたりするのですが、それが直接企業で独自に作るマニュアルづくりに続くかといえ、なかなか難しいというところもあって、そのため、先ほど少し県と連携してという話をさせていただいたのは、そういう部分まで踏み込めるような形の支援ができる人を養成しようという、そういうセミナーを県のほうでも計画しているということで、こちらとしても賛同して、現在、来年度に向けて話を進めている最中です。来年度そのセミナーでどの程度効果というか、企業のほうに理解していただけてやっていただけるかというのは未知数ではありますが、前段ではそれをやっていって、法制化のほうもまた検討されておりますので、法的義務、措置が入るときには、またそれも含めて法に沿った部分での説明会を行っていききたいと思います。育児・介護休業法のほうでも、昨年説明会を郡部も含め5か所で開催し、高知会場につきましては追加で1回やるくらい企業の関心も非常に高かったので、そういう意味も含めて、カスタマーハラスメントの部分についても、説明会等を含め複合的にやっていきたいというふうに思っております。以上になります。

(緒方会長)

ありがとうございました。

今のカスハラ等ハラスメント関係で、何か使用者側のほうでご意見があれば伺いたいと思うのですが、いかがでしょうか。例えば、企業がどういう対応をしているとか、労働者側からすれば、現場では多分困っていると思うんです。それに対して、企業としてこういう方向性がある、あるいは経営する側として労働局に対応を求めたいといったことがあれば、承っておきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

(沖田委員)

ありがとうございます。

ハラスメントに関しましては、企業側もかなり認識しているところもありまして、ちゃんとしていないとすぐに訴えられるというところもあって、かなり危機感を持っていると思います。ただ、カスタマーハラスメントについては、なかなか難しいところがあって、従来の「お客様は神様です」という考え方がある以上は、なかなかここから脱却できないというところもあるだろうというふうに思っております。ここを防御するのであれば、訴えれば逆にお客様を訴えることができるというところまで踏み込まないと、現状ではなかなか難しいところ、こらえるしかないというところもあるんじゃないかと思います。例えば、不当な要求をされた場合はすぐ訴えることができますと、相手に対して損害賠償を求めることができますというところまで踏み込んだ法律を作るのであれば別ですが、なかなかそれはできないことだろうと思いますので、ここを解決するのは非常に難しいだろうと思います。それから、パワーハラスメントが、一番今企業の中の大きな悩みだと思います。これはもう皆さんご存じのとおり、今のZ世代と言われる方に厳しく指導すると、それはパワーハラスメントですよと言われる、そこで仲直りをしようと思って、ちょっと今晚飲みに行くかと言ったら、はやそれがパワーハラスメントだと言われると、もう対応がし切れないところもあるので、その辺りが難しいことかなというふうに思っております。

(緒方会長)

ありがとうございました。ということですが、どうでしょうね、この辺は。ここで困ってもしょうがないので、労働局のほうで考えていただいて、とも思いますが。

どうぞ。

(飛田委員)

多分、情報収集されている方もおられると思いますが、この4月から東京都では罰則はありませんが条例ということで、多分この点、ハラスメントは、労働者、使用者ではなくて、やはり行政なりが地域住民の方に啓発を含めて浸透させていかないと、こちらが主導権を持ってやると逆にいろんな部分が、電話が来たり、企業様も大変だと思うんですね。いろんなリスクを背負う。ただ一方で、従業員の安全安心を守る観点からは、どうしてもこの手の問題は企業としても考えなきゃいけないということで、音頭はもう行政がきちっと取って発信をしていく中で、世論形成をしていくというのが大事だと思います。すみません。勝手ながら発言させていただきました。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ということですので、よろしくお願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

啓発活動のほうを引き続きいろんな機関とも協力してやっていきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。

(緒方会長)

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

沖田委員お願いします。

(沖田委員)

何点かあるので。最初に3ページの雇用労働者301人以上の事業主に新たに義務付けられる男女の賃金の差異に係る情報公開というのがあって、ここからつながって分析するツールがありますよということなのですが、今の時代ですから、ここに情報を入れたらAIが自動的に判断して、おたくはこういう状況だからこういう取組をしたほうがいいですよというところまで、システム的に入力させるのであればそこまで指導するようなシステムを構築したほうがいいのではないかなと思います。なかなか自分でここへ入力して分析するというのも大変ですし、入力する項目もものすごく多いので、なかなか入力する側も大変だと思うので、1回入れたらそれくらいの指導みたいなものがAIか何かでできたらいいのではないかなというふうに思っています。

それから、13ページの「③高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大」というところに、シルバー人材センターとの連携というところがございます。私が今ちょうど高知市シルバー人材センターの副理事長をやっております、今一番困っておるのが、会員さんにフリーランス法が適用されるということです。それからあとインボイスが昨年10月から始まっているので、会員さんというのは個人事業主で、それもそんなにたくさん所得を得ていないわけですから、インボイスが適用できない、領収書が発行できないということで、消費税の負担がものすごく増えている、今はまだ8%の暫定措置があるからいいのですが、これが無くなったら、例えば高知市でしたら年間4億円くらいの収入があるのですが、そのまま税金を納めるとしたら4,000万円納めなければならない。4,000万円納めるのであれば、もうシルバー人材センターはもたないというような状況になっております。これをどうするかということが一番懸念となっております、もう存在に関わるような問題にまでなっているということで、先日の理事会でもどうするかという話はしたんですが、法律だからというのがあるので、なかなか結論に至らない。こういう高齢者の就労支援という意味でいえば、例えばシルバー人材センターからは消費税は免除するか、また会員さんに発注した事業については全額をインボイスの領収書がなくてもインボ

イスの対象にするとか、何とかそういう対策を採らないと、中芸シルバー人材センターが解散したというような報道もあったと思うのですが、そういう状況になりつつありますので、ここは連携するのであればそこまで連携してあげてもらいたい、シルバー人材センターをどうつないでいくかということを考えていただきたいなというふうに思っております。

それから 17 ページの「電子申請の利用促進」というところがあるのですが、国へ申請するのに、中には電子証明書が求められる申請があって、その電子証明書を取るのにお金が要る、証明してもらうためにお金が必要だ、という申請の方法があるようなのですが、国への申請でしたら、この電子証明書の費用というのは免除できるかそういうシステムが必要ないような形にしないと、国が求めている電子申請をするのに電子証明書で年間 5 万円とか 6 万円とかという証明のための手数料を払わないといけないというのもおかしいんじゃないかなと思って、この間 e-Gov のほうでやろうと思って見ていたら、中には電子証明書が要りますとかと書かれたものがあって、電子証明書を見たらお金が要りますと書いてある、それっておかしいんじゃないのと、国が求めているのに、それも民間団体の電子証明書を取らないといけない、年間 5 万円とか 6 万円とかいろいろな金額はあるんですが、それは無くすことができないのかなというふうに思っております。民間同士がやるのに電子証明書が要るというのは分かるんですが、国に対して申請するのに電子証明書が要るというのはどういうことかと疑問に思っていますので、その辺り 3 点ほど申し上げておきたいと思います。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ご回答があればお願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

それでは、1 点目の男女間賃金差異分析ツールの部分についてですが、労働局の裁量でこれに対応することができませんので、これにつきましては、そういう意見があった旨を厚生労働本省のほうに上げさせていただきたいと思います。

(吉川職業安定部長)

職業安定部です。高齢者雇用の関係で、シルバー人材センターの状況が大変厳しいということは、我々も一定程度認識はしているところです。消費税の免除であるとか、インボイスの除外については、国の税制を変えていく話でなかなか大きな話でもあるので、この部分は厚生労働本省のほうに要望として出していきたいと思っております。以上です。

(藤原総務部長)

次に、電子申請の関係についてなんですけれども、今の徴収関係の部分もそうですし、

ある一定程度のところについては電子証明書がなくてもGビズIDというものを取得していただければ電子証明に代えて利用することができるということになっておりますので、我々も今、電子申請の周知をする際に、GビズIDを使ってくださいということを周知させていただいております。それをもって利用促進につなげているというところでございます。そういったところを活用していただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(沖田委員)

GビズIDも知っているのですが、私ども経営者協会は法人格を持っていないもので、法人登録をしていないものですから、使えないというのがあって、そこが少し不満で申し上げた次第です。

(藤原総務部長)

すみません。

(緒方会長)

他にいかがでしょうか。よろしいですかね。ありがとうございました。

ただいまをもちまして、議事4についてはひとまずということにさせていただきたいと思えます。

それでは議事(5)その他に移らせていただきます。委員の皆様はこれまでの議論、議題以外のことでも結構ですが、何かご発言、会議全体でもいいですし、何かありましたら承りますが、いかがでしょうか。

どうぞ沖田委員。

(沖田委員)

すみません。行政運営方針、資料5になりますが構いませんか。この中で6ページに「ジョブ型人事指針」の周知という項目が入っています。個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入というのがあるのですが、この「ジョブ型人事指針」というものをご覧になられた方は分かると思いますが、導入事例が全部大企業、何万人という企業で、売上高が年間何兆円というような大企業の事例を載せてあるのですが、これでは高知県の中小企業はとてでもないがついていけないというのがあるので、もう少し小さい50人規模でもやっているというような事例を載せていただかないと。何か使えるのかなと見ましたけれども、最初企業名を見ただけでも諦めてしまうしかないという感じで、例えば富士通とか日立製作所とか、もう全部海外展開をしている大きな企業を基本にした指針を作っているんですが、これではなかなか周知されたとしても難しいなと思います。周知するのであれば、やはりジョブ型を入れるための、中小でも入れることができるようなツールみたいなものを

きちんとしていただかないと。私は前の企業でもこういうものを取り扱ったことありますが、とんでもないお金がかかるんです。このように人事政策を変えるに当たって、いろんな調査から始まって2年3年の時間を要して、数億という費用が必要だったということを思い出しまして、なかなか一般の企業ではできないところがあるので、一般企業でも何か考え方というか、こうすれば簡単にできますよ、というような指針を作っていただかないと、ここにどんと書かれても使い勝手が悪いなという気がしておりますので、ぜひその辺りもご検討いただいて、一般の小さな企業でもジョブ型に移行できるような考え方、方策みたいなのをもう少し示していただいたらというように思います。ここは要望ですので、よろしくお願いします。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。何かリプライがございますか。いいですか、承っておくということで。

他にはいかがでしょう。

肥前委員お願いします。

(肥前委員)

行政運営方針についてですが、こういう方針というのは毎年そう大きくころころ変わるものではないと思いますけれども、令和7年度が令和6年度と特に違う点とか、令和6年度と同じでもいいんですけれども取り分け重点を置くところとかございましたら教えてください。

(緒方会長)

これは多分回答可能だと思うので、どこが重点かということですが、ご回答お願いできればと思います。

(菊池高知労働局長)

ありがとうございます。

特にこれが重要という点でございますが、ここはやはり賃上げ環境の整備というのが現時点でのとても重要な事項であるというふうに考えております。2月に、先ほど申しましたが、政労使会議等を開催させていただいて、高知県の賃上げについて皆さんの意思を確認させていただいたところです。7年度はこれからでございますが、各企業様の今後の賃上げ、また7年度の地域別の最低賃金の改定もこれから控えておりますので、そこでも高知県で可能な範囲で良い改定をし、その結果、高知県経済の活性化につながって、将来的な人口流出の抑制ですとか、そういったものにつながるというような形にできればと思っています。以上になります。

(肥前委員)

ありがとうございました。

(緒方会長)

ありがとうございました。他はいいでしょうか。

(沖田委員)

すみません。もう一点。

(緒方会長)

はい、それでは。

(沖田委員)

どうでもいい話ではあるんですが、この「リ・スキリング」という呼び方に、リとスの間にポツを付けているところと、そのままスキリングと流れているところとがあるんですが、こちらはどちらが正しいんですかね。いろんな使い方があって、例えば資料の 10 ページですが、「労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業」と書いてあるんですけど、右側の「事業展開等スキリング支援コース」にはリとスの間にポツがないというのがあるんですが、うちでもどちらが正しいのということが話題になっておって、ポツを付けるか付けないのかどちらかに統一してよという話があるんですが、どうなのでしょう。

(緒方会長)

いかがでしょうか。

(吉川職業安定部長)

ありがとうございます。職業安定部です。

そうですね、数年前には付いていなかったのですが、ここ最近の政府の公式な資料だとポツが付いていますので、恐らくポツを付けたほうが正しいのではないかと思います、その辺り、労働行政のあらましとか運営方針にポツが付いていたりいなかったり、そういうところは私どものケアレスミスもありますので、今後はポツを付けてまいりたいと思います。ありがとうございます。

(緒方会長)

分かりました。ありがとうございます。

はい、梶原委員。

(梶原委員)

はい。何でもいいのでということで、何かしら思っていることをお話しさせていただきたいと思います。

私、70 がもう近いんですけれども、私の友人とかは薬剤師であったり保育所に勤めていたりして、再雇用で働いている人が非常に多いです。会社で役職に就いていて再雇用する、そうするとスキルもあるし経験もあるから仕事の内容というのはできるんですけれども、それに見合う給料というか待遇が落ちるがために、もういいやと、そういうふうを考える人が多いのではないかなと思うんです。健康であれば70・75 くらいまでは今働けると思うんですが、再雇用に対して、その人の持っているスキルが必要であるために、特に保育関係とか子供に関することの仕事に関してはみんな辞めても来てくださいねというふうに頼まれて来ている状況であったり、薬剤師さんもそうですけれども、それに関して再雇用だからということで賃金の下がるような、労働意欲を下げるようなことにならないような仕組みで、それは雇い入れる側の、私たちは企業側ですが、そういうことがあるんだろうと思うんですが、そこが何かしら決められているとなるともうちょっと働こうかというふうになるんじゃないかなと。せっかくいいものを持って、仕事を辞めてしまうという、ただ単に働きに見合う給料じゃないということが問題であれば、そこはちょっと考えていかないといけないんじゃないかなというふうに思います。

あと、若い女性に高知県に残ってもらう、それに県も市も一番力を入れていると思うんですけれども、高校生、大学生、そういうところに就職の、企業体験であるとかセミナーなどを開催されると思うんですが、それについてもう少し何か、こうだから高知で働きたいという、その旗を振る何か足りないと思うんです。高知がやっていることは他の徳島もやっているし、香川もやっているし、他の所も同じようなことをやっているんですが、高知だから残ってこういう企業で働くといい、みたいなことを公的にももっと強化して行っていくべきじゃないかなというふうに思うことと、あと、大学を卒業したり、専門学校を卒業したり、高校を卒業したりして就職しない人たちが結構いらっしゃいます。コンビニでバイトをしてつないで、正規に勤めることをしない、そういう人たちがどんどん増えていっているような感じがするんですけれども、学生という身分を卒業して就職をされていない、バイトが就職と言えるのかどうか分からないですが、そういう人たちに対してもっと何かどこか目に触れる場所で、こういう面接があるよ、こういう仕事があるよ、こういうふうなものがあるよというものは、どうやってその人たちに目に触れるようなことになるんだろうなというふうなことを考えたりもします。すみません、いろいろと。

(緒方会長)

ありがとうございました。

実は前回の本会議で梶原委員からご質問がありましたので、それも併せて、時間も押し迫っていますので、局長のほうからお答えいただければと思います。

(菊池高知労働局長)

はい、分かりました。

では、まず、ただいま３点ご指摘をいただいたところで、一旦定年退職後、再雇用になると賃金さがるといふところですが、実際雇った方がどのような給料を払うかというのは、やはり企業様のご判断だと思いますが、ただ、そうは言っても私どものほうからの説明としては、同一労働・同一賃金という原則がございますので、同じ仕事をしている人は同じ賃金でということには指導させていただいているところですが、世の中の実態を見ると、一旦現役を退いて再就職した方の給料が下がっているというような状況は実際あるかと思えます。ただ、昨今のマスコミ報道を見ますと、そういった取扱いをやめているという企業様のほうが出てきているということも見ますので、今後、今の人手不足の状況を考えれば、各企業様のほうがそういった対応に追随していくのかなというふうには個人的には思っています。行政としては、まだ具体的に今ご指摘いただいた問題について何かするということは今のところ来ておりませんが、今後の状況に応じて検討されるのではないかというふうには思います。

次に、若い女性にセミナー等でもう少し何か訴えられないかという、高知に残りたいというふうには何か売りがないか、ということもございますが、現在、高知県と一緒にやっている「共働き・子育て」ということの中で、高知で結婚すれば旦那さんも一緒に仕事を休んで子育てができますよといったPRなどの対応等をしているところでございます。その他高知県にいかにか若い方に残っていただくかということは、高知県の社会全体の課題でもあるかと思えますので、私どもとしてもそれに向けて個別の状況等を踏まえて検討してまいりたいと思えます。

また、大学、高校を出て就職していない方に対する仕事についてのお知らせですが、あらましの１ページの裏にQRコード等を付けておりますが、インターネットやX等で情報発信をしたり、説明会等を行うときには必ずマスコミのほうに記者発表をして記事への掲載や取材等をお願いしたりして、実際に報道もしていただいておりますので、そういった形でお知らせして、仕事をしていない方にも働こうという意欲を持っていただくような取組を今はしているところです。

前回梶原委員からご質問をいただいた関係で、フリーランスの制度ができましたというご案内の中で、美容師さんのほうについてはどうなのかというようなご質問をいただいたところです。私のほうで保健所、インターネット等で調べたところ、美容師さんのほうですと、実際にサロンを開業される方は事業主として働いている、その美容室等で働いている方は従業員として働く方は労働者だと思うのですが、それ以外に、フリーランスとして、一つのサロンを複数のフリーの美容師さんで一緒に間借りして活動したり、また実際

に営業中の美容室の一部の空いている席を借りて、そこで自分で美容師として働く、売上げは自分でもらって場所の借料を店に払うといった働き方、また、店と専属の業務委託契約をしてその店で働くといったやり方などがあるというようなことでした。フリーランス法の適用につきましては、事業主と業務委託契約を結んでいることが条件になっておりまして、ヘアカット等の施術という役務の提供に係る契約を結んでいる場合に対象となるということになっております。今申し上げましたいろんな働き方がありますが、実際、お店とどういうふうに契約しているかというのを契約書でそれぞれ確認することが必要かと思いますが、単に場所を借りてその借料だけ払っているという場合ですと、業務委託契約にはならないことが多いのではないかなというふうには思います。業務委託契約ということになりますと、フリーランス法が適用となり、契約した報酬を理由なく減額してはいけなとか、働いていただく中で育児休業に配慮するとか、もちろんハラスメント対策をしなければならないとか、そういったことをお店のほうに守っていただくことになります。また、施術中の事故でお客様とのトラブル対応などもあるかと思いますが、そこも実際にお店で労働者として働くか、フリーで個人として働くかによって対応が変わってくるかと思いますが、結論としまして、お店との契約内容を確認していただいて、実際は労働者であるのに事業主としての義務を免れようとして、いわゆる偽装フリーランスとなっているようなことがあれば、私どもとしても問題であると思いますが、これまでのところ労働局のほうに、フリーランスの関係で美容師さんの働き方に関するトラブルについての相談は来てないというところでございます。何か具体的な問題がありましたら、労働局の雇用環境・均等室のほうにご相談いただければと思います。以上でございます。

(梶原委員)

ありがとうございました。

(緒方会長)

はい。ということで時間も押しておりますが、もうよろしいですかね。

たくさんのご意見ご要望をいただきましたが、労働局として対応できることについてはよくご検討いただいて、今後の行政運営に反映していただければと思います。

以上で本日予定されていた審議は全て終了しましたが、事務局から何かありますでしょうか。

(事務局)

事務局からは特にございません。

(緒方会長)

はい。それでは本日の会議については事務局のほうで議事録を作成していただいた上、

私のほか、労働者側を代表して池澤委員に、それから使用者側を代表して沖田委員に確認を受けるようにということでお願いしたいと思います。

それでは本日の会議を閉会といたします。長時間のご審議ありがとうございました。