

令和 7 年度第 3 回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和 8 年 3 月 16 日（月）

開催場所：高知共済会館 3 階 大ホール「桜」

●高知地方労働審議会委員出席者

（公益代表 5 名）緒方委員、江西委員、川竹委員、坂本委員、肥前委員

（労働者代表 6 名）市川委員、川村委員、倉持委員、白木委員、飛田委員、永野委員

（使用者代表 5 名）沖田委員、井戸委員、西野委員、西山委員、松木委員

●高知労働局出席者

菊池労働局長

伊藤総務部長

森雇用環境・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、西田職業安定課長、込山職業対策課長、

都築訓練課長、秋山需給調整事業室長、中澤職業安定課長補佐、

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、

山本雇用環境・均等室長補佐、森田雇用環境・均等室指導係

●会議次第

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 議事

（1）高知県衛生用紙製造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）ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について

（5）令和 8 年度高知労働局行政の運営方針（案）について

（6）その他

4 閉会

●議事

【開会】

(事務局)

それでは、定刻前ではありますが、皆様がおそろいになりましたので、ただいまから令和7年度第3回高知地方労働審議会を開催いたします。

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。本日は公益代表の長澤委員、使用者代表の梶原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5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計16名の委員にご出席を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。本議会は議事録の全面公開となりますので、ご了承願います。

なお、昨年10月から新たに委員となりました川村委員と白木委員が今回初めて審議会出席となりますので、一言ご挨拶をいただきたいと思います。

では、川村委員お願いいたします。

(川村委員)

皆様、おはようございます。すいません、業務の都合で今日まで欠席となっておりますので、申し訳ありませんでした。私は連合高知のほうから女性の代表をということでお声掛けをいただきました川村と申します。名簿のほうには四国電力総連高知県連絡会事務局長と書いてありますが、実は去年の7月に一組合員から専従となったばかりで、まだまだ勉強中の身ですので、いろいろ分からないことばかりの中ではありますが、こういった審議会のほうに参加のお声掛けいただいたのはとても大切な機会だと捉えておりますので、任期は2年となりますが、いろいろと勉強しながら参加をさせていただけたらと思っておりますので、何とぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございました。

白木委員、お願いいたします。

(白木委員)

こんにちは。とさでん交通労働組合の白木と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

(事務局)

ありがとうございます。

では続きまして、本日の資料についてご説明をさせていただきます。まず、委員の皆様
に事前にお配りしました令和7年度第3回高知地方労働審議会会議次第、出席者名簿、配
席表のレジュメ及び資料ナンバー1からナンバー6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。大丈夫でしょうか。

それでは、高知地方労働審議会運営規定第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。緒方です。

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

2月の衆議院議員総選挙で巨大与党が良くも悪くも誕生して、政治の安定ということが
期待できて、そちらが経済への良い影響があるかなあと思っておりましたところ、今度は
アメリカ、イスラエルによるイラン攻撃で石油価格が高騰してということで、なかなか先
の见えない状況というのでしょうかね。雇用や労働あるいは経済をめぐる情勢というのが
世界的に見て非常に不透明な状況になっているかと思います。翻って地域経済ですね。高
知県をはじめ、地方のほうはどうかというと、やはり続く物価高騰ですね。これに企業の
業績も、あるいは賃金その他も全然追い付いていかないという状況で、ますます厳しさが
増しているのかなというのが私の所感であります。そういった状況に対しまして、やっぱ
り地域経済と密接な関係がある地方の労働行政ですね。これに対する期待というものが一
段と高まっているのかなと思っております。

本日は地方行政に対する忌憚のないご意見を皆様から頂戴して、それを活発に議論して
いただいて、これからの労働行政に役立つように、そういう審議会としていきたいと考
えておりますので、皆様どうぞご協力をお願いいたします。

ということで、それでは、最初に菊池労働局長から挨拶をお願いいたします。

【高知労働局長あいさつ】

(菊池労働局長)

高知労働局長の菊池でございます。

委員の皆様方におかれましては日頃から労働局の行政運営につきまして、ご理解、ご協
力、ご指導賜りまして、厚く御礼を申し上げます。本日、年度末、お忙しいところ、ご出
席いただきましてありがとうございます。

さて、高知県の令和8年1月末の雇用失業情勢につきましては、有効求人倍率が1.11
倍、34か月、2年10か月間連続で1倍を超えるという人手不足の状況が続いているという
ところでございますが、各企業様におかれましては収益が上がらないということで求人が
出せないというようなところ、また求人を出しても欲しい人が集まらないということで、

ハローワーク以外の民間職業紹介所の方とか、派遣、それから外国人の方を求められる方ですとか、また採用を諦めてしまって、現在の人数で事業を行えるようにセルフレジとか、そういった導入とかをして、業務の効率化によって対応をされていると、そういう企業様もいらっしゃるという状況が続いているというところでございます。ただ、賃上げにつきまして、全国の状況を見ますと、今月の9日に公表されました1月の毎月勤労統計につきまして、名目賃金から物価変動の影響を除きました実質賃金は前年度比1.4%増ということで、賃上げペースが高止まる一方でして、実質賃金、物価が安定したということで若干プラスになったということですが、先ほど会長からのお話がありましてとおり、中東のほうでいろいろ問題が起きているということで先行きが全然見通せないという状況になっているところでございます。こういった状況におきまして、労働局といたしまして各企業の皆様も賃上げを行いやすい環境整備としての設備投資の助成金とか、人への投資を支援する助成金、また人材確保をしていただくためのリスクリングによる能力向上支援、また人手不足の対策としまして医療・介護・保育分野等における人手不足対策を重点的に実施する予定としています。また、女性活躍の推進、ハラスメント対策、仕事と求人の充足の、特に女性活躍の推進のワークライフバランスの促進などを推進してまいりたいというふうに思っています。本日は最低工賃、自治体との雇用対策、一体的実施事業について報告をさせていただいた後で、令和8年度における高知労働局の行政運営方針について説明をさせていただきます。

皆々様ですね。忌憚のないご意見をいただきまして、来年度の行政運営を図ってまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

【議 事】

(緒方会長)

ありがとうございました。

それでは早速、次第に従いまして議事に入りたいと思います。本日は議事が六つ用意されていますが、まず議事(1)ですね。高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定についてということで、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)

高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について報告します。令和7年12月5日に高知労働局長から本地方労働審議会に改正決定が諮問され、専門部会を設置、同月19日に、専門部会において審議されました。審議の結果、3点の改正事項について全会一致での議決で結審しました。

3点の改正事項について申し上げます。いずれも取引の実勢に合わせた改正です。1点目は金額改正です。資料の表中の左の欄、品目のティッシュペーパーの詰め合わせについて、4パックが50銭引き上げの2円50銭。その下6パックが20銭引き上げの2円60銭。そ

の1個飛ばして12パックが40銭引き上げの3円80銭。その下、16パックが20銭引き上げの4円。その下、20パックが15銭引き上げの4円50銭とそれぞれ引き上げ、10パックは改正がありませんでした。

次に改正前に品目の設定がありました京花紙につきましては、改正事項が2点あります。まず、京花紙は資料の表中の品目から除外されました。理由は「以前から作業の委託が無くなり、今後の再開も困難」との委員からの意見を踏まえたものです。次に、その京花紙が表中の品目から除外されたことに伴い、項番1、適用する家内労働者にその文言が記載されていました京花紙に係る折りの業務が削除されました。現在は包装の業務に従事するという文言のみ記載されていますが、その前には折りの業務という文言が記載されていました。この折りの業務を削除しました。

以上の議事の内容につきましては、資料1-2の専門部会報告のとおりです。また、結審した12月19日に労働局長宛て答申いただき、所定の手続を経て、本年令和8年3月1日から効力が発生しました。現在、適用する委託者等につきまして周知を行っているところです。

以上です。

(緒方会長)

はい。ただいま高知衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について報告がありました。ご質問ご意見があればお寄せください。よろしくお願いします。何かありますでしょうか。

(肥前委員)

よろしい。

(緒方会長)

はい。ぜひお願いします。

(肥前委員)

ありがとうございます。今回、10パックを除いて金額が高まりましたけれども、これは何か物価等を考えて、高めたほうが良いと見込まれる時期にこの委員会が開催されて、大体高めるという方針で何か行われるものなののでしょうか。どのような要因でこの金額、幾ら高めようというのが決まるのかをちょっと教えていただければと思います。

(三上労働基準部長)

実際に審議の場で私、事務局としていたのですが、実際に改正前の最低工賃とそのやっぱり実勢価格という、取引における実勢価格というのがあって、その要するにズレですかね。ズレを、最低工賃をその実勢価格まで引き上げたほうがいいのかどうかという方針

の下、じゃあこれは、この項目については引き上げるべきかどうかと。いや、現状のまま据え置こうとかというような。ちょっとその労働者側と使用者側の委員がいろいろやり取りして、最終的にこの項目については最低工賃を実勢価格に引き上げようとか。やっぱりこれは、ちょっとあまり取引の実勢上まだ引き上げるのは早いねということで据え置きとか、そういう一項目ごとのやり取りがされました。当然その上げる背景にはやはりその委託の状況、物価の情勢ですとか、最低賃金の引上げ等に合わせた要素が勘案されているものと思われます。

以上です。

(肥前委員)

ありがとうございます。実勢価格というのが一つやっぱり鍵となるというのは理解しました。ありがとうございました。

(緒方会長)

はい。他にいかがでしょうか。ご意見ご質問等ございませんでしょうか。

では、ご意見等これ以上ないようですので、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等に基づく施策の実施状況等について報告をいただくこととなっていますので、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)

高知労働局の吉川でございます。

それでは、職業安定部から議事の(2) 労働局と地方自治体の雇用対策協定についてご報告いたします。資料ナンバー2となります。

まず表紙をめくっていただいて1ページ目になります。まず雇用対策協定とはということになりますが、こちらは全国ネットワークで職業紹介や雇用保険、雇用対策を一体的に行っている国と、地域の実情に応じて福祉や就労支援など行っている地方自治体がそれぞれの強みをいかして役割を果たすとともに、連携をして雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために締結しているものとなります。あと令和7年3月31日時点の数字でございますけれども、国では全国317の自治体と雇用対策協定を締結しておりまして、高知労働局では高知県、高知市、四万十市とそれぞれ協定を締結しております。

次の資料3ページ以降に、高知県、高知市、四万十市の順でその雇用対策協定におけます令和7年度事業計画の概要をお付けしております。あとこの協定を締結している地方自治体とは毎年、運営協議会というものを開催しておりまして、地域の課題に連携して取り組んでその事業計画というものを策定するとともに、この事業計画で定めた取組内容につきましては、その運営協議会の場で確認をいたしまして、改善点についてはその後具体的

に進めていくということにより、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。

まず3ページの高知県との事業計画の概要についてご説明いたします。高知県とは大きく三つの柱に沿って取組を進めております。

一つ目の働き方改革の推進と生産性の向上のところでありますが、職場環境の整備といたしまして、有期雇用労働者の正社員転換、同一労働同一賃金の実現に向けた支援でありますとか、県のワークライフバランス推進企業認証制度や、国のくるみん、えるぼし認定制度の取得推進を行っております。また、賃上げ環境の整備といたしまして、デジタル技術の活用や設備の導入などにより生産性向上に取り組む企業に対します、業務改善助成金や人材開発支援助成金などの各種助成金制度の周知と活用促進を行っております。

二つ目の柱であります各産業分野の人材の育成・確保・定着でございますけれども、職業訓練を活用した人材育成や就職支援のほか、新規学卒者に対しますハローワークによる就職支援や、県の奨学金返還支援制度を活用した県内企業への就職促進徹底や職場定着支援に取り組んでおります。また、県が運営しておりますジョブカフェこうちと国が運営しておりますハローワーク高知若者相談コーナーが一体的に実施す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や就職支援に取り組んでおります。

三つ目の柱であります多様な人材の活躍促進のところでありますが、こちらでは県の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す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、働くことを希望する全ての女性の活躍支援に取り組んでおります。他に就職氷河期世代を含む中高年層の正社員就職に向けた支援でありますとか、高齢者、障害者等に対する就労支援、外国人労働者の雇用管理改善支援などに取り組んでおります。

次の資料4ページでございます。今度は高知市との雇用対策協定に基づく事業計画の概要でございます。高知市とも三つの柱に沿って事業計画に取り組んでおります。

1点目、一つ目の柱、「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ございますが、就職氷河期世代を含む中高年層や若年者、子育て中などの女性、高齢者、障害者等に対するハローワークなどによる就労支援のほか、介護離職防止の取組や介護職場の魅力発信などに取り組んでおります。

二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、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でありますとか、高知市の誘致企業を対象とした就職面接会の開催、また、県外から高知市に移住を希望される方に対する相談支援などに取り組んでおります。

三つ目の柱である市と労働局・ハローワークの一体的な事業の実施のところでは、生活保護受給者や児童扶養手当受給者などの方に対する就労自立支援に取り組んでおります。

次の資料の5ページに移りますが、こちらは四万十市との雇用対策協定に基づく事業計画の概要になります。四万十市とは大きく二つの柱に沿って取組を進めております。

1 点目の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すが、フリーターなども含む若年者や高齢者、障害者などの就労促進のほか、介護人材の育成のための初任者研修や入門的研修の実施、外国人労働者に対する日本語の習得と生活するための学習支援などに取り組んでおります。

二つ目の柱である雇用の創出と人材確保のところでは、企業誘致活動や誘致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のほか、移住や定住の促進でありますとか、建設・介護分野などの人材確保に向けたセミナー、面接会や職場見学会の実施などに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い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。

職業安定部からの説明は以上となります。

(緒方会長)

はい。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。ご意見ご質問いただきたいと思いますので、ご発言をお願いします。

はい。白木委員、お願いします。

(白木委員)

すみません。勉強不足で申し訳ないのですが、高知県は、県のほか高知市と四万十市の二つしかないですけども、これ何か理由があるのかということと併せて、現状、他の市町村も進めようとしている状況なのか、もし進捗的なところが分かれば教えていただきたいと思います。

(吉川職業安定部長)

はい。ご質問ありがとうございます。

そうですね。高知県では今のところ、三つの自治体と締結をしているところでございますが、私どもとしてはできるだけ多くの市町村と対策協定を締結して、取組を進めてまいりたいとは考えておるのですが、市町村側も、小さな市町村になりますと、人員の問題でありますとか、体制の問題がちょっと難しいとかいう形でなかなか締結まで至っていないところでございます。今後ともそういう対策協定を締結して進めていきたいという市町村がありましたら、積極的にこちらとしても取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

(緒方会長)

よろしいですか。

(白木委員)

はい。

(緒方会長)

他にご質問ご意見等ございますでしょうか。

井戸委員、お願いします。

(井戸委員)

当社も外国人の方に働いてもらっているのですが、外国人の方への日本語教育のところでは、どういう方向が正しいのかというところを模索しながらやっているんですが、ちょっと外国人の日本語教育の話も少し出たと思うんですが、どういったことをされているのかというのを教えていただければ有り難いのですが。

(吉川職業安定部長)

はい。ご質問ありがとうございます。

日本語の教育のほうは四万十市でされていらっしゃるのですが、月に何回かその外国人労働者の方にお集まりいただいて、そこで日本語の勉強をします。それと併せて、生活習慣とかそういうものも併せて知っていただくと。例えば、日常生活のごみの出し方とかいうものもちょっと知っていただいたりとか、語学だけではなくて、その生活を円滑にしていくため、地域の方々と円滑に生活をしていくためのそういうものを知っていただくという趣旨でされていると聞いております。

(井戸委員)

ありがとうございます。当社は高知市にございますので、ぜひ高知市のほうともやっていただけたら有り難いと思います。

(吉川職業安定部長)

また高知市に伝えておきたいと思います。

(緒方会長)

はい。他いかがでしょうか。

はい。お願いします。

(松木委員)

すみません。2 番の移住、U・I ターン就職促進のところですが、面接会のもう少

し拡充をしていくというところかなあと思うのですが、現在、企業さんのほうとしては人手不足感が非常に強くて、開催してほしいという意見が多いかなあと思うのですが、求職者の状況だったり学生さんのほうだったり、そちらのほうの反応とかニーズといいますか、そういったものはどうなんでしょうか。

(吉川職業安定部長)

はい。ご質問ありがとうございます。

U・I ターン就職のほうは、基本的には高知県の UI ターンサポートセンターとかですね。そちらを中心に取り組んでいるところでございまして、周知広報のほうは積極的に進めてはおりますけれども、学生さんの反応も、高知に戻って働いてみたいとおっしゃる学生さんはいらっしゃいますけれども、それが大勢いるのかとなると、なかなかちょっと難しいところがありますので、私どもとしても引き続き高知県と連携して、高知県の魅力であったり、高知県の企業を県外の学生に知っていただいて、一人でも多くの学生さんが高知に戻って、働いてみたいと言ってもらえるような取組を引き続き進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

(松木委員)

先日も3月にイベントをされていて、結構その時期、飽和状態ぐらいイベントがあるというのを私たちも聞いていますので、何かハローワークさんとして効果的な、そもそも高知県に帰ってきたいというような人を増やすというのを県と協力しながら取り組んでいただけたらなあと思います。失礼します。

(緒方会長)

はい。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうかね。

ただいまのご意見、ご要望につきましては労働局として対応できることについて、よくよくご検討いただいて、今後の事業運営に反映していただければと思います。

それでは、次に議事(3) 一体的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報告をいただくこととなっていますので、事務局より報告をお願いします。委員の皆様は資料3をご覧ください。

(吉川職業安定部長)

それでは、職業安定部から引き続きご報告いたします。

資料、議事の(3) 一体的実施事業に係る報告についてでございます。まず一体的実施事業につきまして簡単にご説明いたしますと、国が行っております職業紹介と地方自治体が行う就労支援などの業務を、市役所などの同一の建物で一体的に実施をするということに

なります。この事業の内容につきましては、地方自治体からの提案に基づきまして国と地方自治体が協議をして適用しておりまして、地方自治体の主導により国と一体となった様々な取組が可能となっております。先ほど議事の(2)でご説明いたしました、雇用対策協定の事業計画の中にその一体的実施事業の内容も盛り込むこととしております。

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おります。資料の1ページから3ページまでが高知県との一体的実施事業についてになりまして、それから資料の4ページと5ページが高知市との一体的実施事業についての記載となります。そして最後、資料の6ページと7ページでございます。こちらは参考資料といたしまして高知県との一体的実施事業を行っている施設のご案内のリーフレットを添付しております。

それでは、まず高知県との一体的実施事業についてご説明いたします。資料の1ページでございます。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まして、ハローワークジョブセンターほんまち、それから県が運営するジョブカフェこうちに併設しておりますハローワーク高知若者相談コーナーの2か所におきまして、新規学卒者や既卒者などを含むフリーター、就職氷河期世代の方などを対象として就職支援を一体的に行っております。

二つ目、2番のところに、一体的に実施する業務のところに具体的に記載しておりますが、高知県が実施する業務といたしまして、ジョブカフェこうちにおいて主に若年者層を対象としたキャリアコンサルティングや、それから自身に合った仕事や職場を見付けられるよう、職場トレーニングを行う、いわゆるジョブチャレンジの実施、それから各種セミナーや出張相談を行っております。また、労働局が実施する業務といたしまして、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している業務の周知広報などを行っております。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、相互に利用者を誘導しておりまして、また連携をして大型ショッピングモールなどで出張相談会を開催して、利用者の取り込みを行っているなど、一体的に運営しております。

続いて、資料2ページになります。(2)のハローワークジョブセンターほんまちの業務内容でございます。県が実施する業務としまして高知家の女性しごと応援室が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おります。また、労働局が実施する業務といたしまして、若年者層を含めた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おります。

次の、資料の次の3ページでございますが、高知県との一体的実施事業の事業目標と実績を記載しております。今年度の実績につきましては11月末時点となっておりますが、ジョブカフェこうち、ハローワーク高知若者相談コーナーにつきましては、おおむね目標を達成する見込みとなっております。ハローワークジョブセンターほんまちにつきましては、高知家の女性しごと応援室の実績は目標を達成する見込みでございますが、ハローワーク側のほうは求職者数の減少などの影響もございまして、就職率の目標を下回る見込みとな

っております。ハローワークジョブセンターほんまちは町なかにあるということと、それから、平日の週2回は夜7時まで、また月2回は土曜日開庁を行っている利点をいかしまして、引き続き利用者の増加に向けた周知広報の実施や求職者一人ひとりのニーズに応じたきめ細かな就職支援に取り組んでまいります。令和8年度におきましても高知県との連携を深め、若者の県内就職の促進や、女性等の多様な人材の活躍促進に取り組んでまいります。

続きまして、次の4ページでございます。高知市との一体的実施事業についてご説明いたします。高知市とは、住民の福祉の増進と雇用の促進を目的としまして高知市役所内に高知市福祉事務所就労支援窓口を設置し、主に生活保護受給者や児童扶養手当受給者の方で就職支援の必要な方に対しまして、ハローワークの専門職員による職業相談、職業紹介や就職後の職場定着支援を一体的に行っております。

次の5ページでございますが、令和7年度の事業実績、こちらは令和8年1月末現在の実績でございますが記載をしております。就労支援対象者目標数、今年度300名に対しまして実績は187名。就職者の目標数209名に対しまして実績は137名となっております。また、こちらの事業では就職率が事業目標として設定をされておまして、目標が69.6%以上のところ、実績は73.2%となっており、現時点では目標を上回っているところでございます。しかしながら、この数値目標の結果に満足せず、引き続き高知市と連携をし、生活保護受給者などの方々への就労自立支援に取り組んでまいります。

職業安定部からの説明は以上となります。

(緒方会長)

はい。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、ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

沖田委員お願いします。

(沖田委員)

要望なんですけれど、ハローワークジョブセンターほんまち、場所的にも非常にいい場所にあるんですけど、駐車場がないというのが一番大きなネックではないかと思います。駐車場が空いているにもかかわらず、この建物を管理しているところが駐車させないという何か強硬な姿勢で車が置けないというところがあるので、うまく調整して2台3台くらいは相談に来た方が車を置けるというところをぜひ交渉していただきたいなというふうに思います。いつも駐車場が満杯で置けないというのだったら別ですけど、いつ見ても空いているにもかかわらず、駐車場に置けないというのはどうなのかなと思いますので、同じ国の建物の中ですからうまく調整して、2台3台分くらいは確保していただくという。高知のような車社会の中では車が置けないというのは非常に大きなネックだと思いますの

で、ぜひそこはご検討いただき、特に土曜日とか祝日とか休みの日くらいは職員がおらないので置かせてもらってもいいのじゃないかなという気もしておりますので、ぜひご検討いただけたらと思います。

以上です。

(吉川職業安定部長)

ご要望ありがとうございます。

以前から私もも再三要望はしています。施設を管理しているところがなかなか首を縦に振ってくれないので、我々も苦慮しているところなんですけれど、確かに本当に利便性を考えますと、あと何列も車を駐車できるスペース、せつかくありますので、有効活用のためにも引き続き協議してまいりたいと思います。ありがとうございました。

(緒方会長)

はい。他いかがでしょうか。よろしいでしょうかね。

はい。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、お返事もありましたし、さらにご検討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。

続きまして、議事(4) ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について、事務局より説明をお願いします。

(吉川職業安定部長)

はい。それでは、引き続き職業安定部からご報告させていただきます。議事の(4)につきましては、前回12月の審議会におきまして委員の方から事実確認と今後の対策についてご報告をまとめるとの意見をいただいておりますので、日が空いてしましまして大変恐縮でございますが、ご報告をさせていただきます。

資料4の、まず、表紙をめくっていただけますと報道発表の資料お見せしております。こちらはハローワーク墨田の職業紹介業務における不適切事案の発生を受けまして、厚生労働省が昨年の12月上旬に全国のハローワークを対象として調査を行いまして、その結果について12月25日に報道発表を行ったものでございます。この調査に至った経緯につきましては、既に報道等がなされているとおりでございますけれども、東京労働局のハローワーク墨田の職員が架空の求職者の登録を行った上で、自ら当該求職者のかたって採用面接を受けまして、就職件数を計上するなど不適切な行為を行っていたものでございます。不適切を行った職員は、全国十数か所で行っている課題解決型支援モデル事業といいまして、求職者や求人企業に対して職員でチーム支援を行う事業というのをやっているのですけれども、その実施部門に所属をしております、その部門では職員一人当たりの就職件数を月12件というのを目標に定めていたところでございますけれども、不適切な行為を行

った職員は職員一人当たりの就職件数として月 30 件を目標と掲げていまして、目標の達成が危ぶまれたために今回のような不適切な行為に及んでしまったというものでございます。なお、ハローワーク墨田の幹部及び職業紹介業務従事をしている全職員に対しまして、東京労働局が事情聴取を行いましたけれども、架空の求職登録や就職件数の計上など不適切な行為について自ら実行、又は見聞きしたことはないと確認をしております。また、各都道府県労働局において、管内のハローワーク全国 544 所ございますが、そちらに対して架空の求職者になりすますなどの不適切な行為の有無や職員個人単位での数値目標の設定状況などに関する調査を行いました。職員が架空の求職者になりすますなどの不適切な行為は認められませんでした。

個人単位での数値目標の設定状況については、その資料の 3 ページに記載をしております。全体の約 9 割のハローワークで個人単位での数値目標を定めておりまして、5 割弱のハローワークで数値目標を人事評価の対象としていることが判明いたしました。一方で数値目標の多くは常時支援する求職者数や事業所訪問件数などの活動実績に関する目標、アウトプット目標になりますけれども、こちらを設定しているということ。それから、目標管理に当たりましては上司と職員との間での面談を通じた進捗管理を行い、過度に高い目標設定となっているような場合は目標を見直すなどの取組を行っているハローワークもございました。目標管理に当たりましては単なる数値目標の達成ではなく、組織の業務改善につなげることが目的であるということを全職員に改めて理解させるとともに、上司の助言、指導の下での適切な個人目標を設定することが大変重要でございます。取り分け、個人単位での数値目標の設定や進捗管理に当たりましては、目標の達成困難度を十分に確認した上で上司による面談などを通じて必要に応じて目標を見直すことや、また、目標に対する実績を評価する場合であっても結果だけではなく、その結果に至る過程も評価するなど一層きめ細かな職員管理が必要と考えております。この度の不適切な事案を踏まえまして、労働局及び各ハローワークでは、職員一人ひとりが国民全体の奉仕者としての公共の利益のために勤務する立場であることを改めて自覚をするとともに、服務規律と公務員倫理の遵守を徹底し、適切な目標管理に基づき業務を実施、遂行することにより今後同様の事案が起こることのないよう再発防止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)

はい。ありがとうございました。

ただいま、ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について事務局から説明がありました。ご意見ご質問ございましたらお寄せいただきたいと思いますがいかがでしょうか。

はい、川竹委員お願いします。

(川竹委員)

すみません、直接この不適切事案に関する質問ではないのですが、この内容で出てきます課題解決型支援モデル事業について、この数値目標設定されたという事案なのだと思いますが、この課題解決型支援モデル事業の注を見ると、求職者へのきめ細かな支援だけではなくて、人手不足に悩む事業者への丁寧なコンサルティングというものがありまして、これなかなか興味深い内容だと思うのですが、この不適切事案が出てきた関係もありますが、このモデル事業というのは事業化されるご予定があるのか、今後どのような形になっているのか、分かる範囲で教えていただけたらと思います。

(緒方会長)

はい、事務局。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

こちらの課題解決型支援モデル事業でございますが、昨今の人手不足を背景としました人材確保対策をしっかりと取り組んでいくということで、令和6年度からモデル実施ということで実施をしております。令和6年度にまず六つの労働局と六つのハローワーク。それから、令和7年度に12か所のハローワーク、合わせて18か所で取り組んでおります。6年度と7年度についてはモデル実施としておりますが、8年度からは恒久的な事業といたしまして取組を進めていくこととしております。令和8年度は全国で33の労働局で取組をすることになっております。残りの47都道府県に労働局がございますので、残りの14局につきましては、再来年度、令和9年度から実施をすることになりますので、それをもちまして全国47の労働局でこの課題解決型支援の事業を行っていくこととしております。

以上でございます。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

他にございますでしょうか。

(市川委員)

すみません。

(緒方会長)

市川委員お願いします。

(市川委員)

すみません、この職員の人事評価ですが、人事評価をして適材適所というのは、私は理解できますけれども、例えばこのノルマ達成のときにおいて給与面で差をつけるというところがあるのかどうかということの一つをお聞きしたいと思います。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

人事評価につきましては、これ国家公務員全体の話にはなるのですが、業績の優劣によっていわゆる期末手当ですね。民間企業でいういわゆるボーナスに当たるものですが、そちらのほうの支給率に差がついたりとか、あるいはもう一つ能力評価というのを我々やっているのですが、その能力評価の結果によっては毎年昇給する割合、それがちょっと変わってきたりとか、そういう形で人事評価を行っているという形になっております。

はい。以上でございます。

(市川委員)

私もかつては公務員だったので分かってはいたのですが、2 ページにある今後の対応のところで、丸ポツの一つ目の丸のところで、組織の業務改善につなげることが目的というふうになっていて。そうなのですね、そうだと思います。このことが前提ならば、ちょっと給与面で優劣がつくというのはちょっと馴染まないのじゃないかなというふうに思っていますので、どこまで変えられるか、実施して念頭に置いていただけたらなと思いますが。

(緒方会長)

はい。ということですのでよろしくお願いいたします。

何かありますか。

(吉川職業安定部長)

はい、ご意見いただきましてありがとうございます。

もちろん、人事評価に当たりましては、数値の達成をしているかどうかだけでその評価を定めるというものじゃなくて、プロセスであったりとか、そういったものを総合的に勘案して評価をするということになっておりますので、そういった結果に表れない部分も含めて適正に評価していくべきだと思いますので、そういうふうな形で取り組んでまいりたいと思います。

(緒方会長)

もし局長、何かあれば、今のことについて。

(菊池労働局長)

ありがとうございます。

今回は、個人の業績を評価すると、当然、具体的な数値が達成できたのか、そこはまず第一の指標、客観的な指標がやっぱり必要だというふうには考えます。そこは、上司がその本人とよく話をして、数字を設定してやってもらうというふうに個人的には思っているところでございます。そういった適正に設定した目標であれば、仮に頑張って達成できなかったとしても、それによってすぐに評価がかなり下がるというわけではなくて、先ほど話もありましたが、ここに至るまでの業務のいろんな遂行を見た上で、適正に評価するということにしておりますので、決して設定した目標が達成できなかったからといって、すぐ評価されるというような扱いはしておりません。私どもの労働局におきましても適正な目標設定と、適正な評価をしてまいりたいというふうに思っています。

以上です。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

ちょっと議事が大分押していますけれども、ここで少し休憩を取らせていただきたいと思います。予定では10分ほどだったのですが、大分押していますので5分間だけ、あの時計で10時55分になりましたら議事を再開いたしますので、お戻りくださいますようお願いいたします。それでは、休憩します。

(休憩)

(緒方会長)

それでは議事を再開いたします。

議事(5)令和8年度高知労働局行政の運営方針(案)について、事務局より説明をお願いします。委員の皆様は資料5、6をご覧ください。

(伊藤総務部長)

総務部の伊藤でございます。

日頃より労働行政の推進に関しましてご理解ご協力を賜り、誠に感謝申し上げます。総務部徴収室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正徴収を行っております。資料につきましてはこちらのカラー刷りの資料No.5の18ページをご覧くださいと思います。

労働保険徴収についての取組につきまして、行政運営方針自体には記載はございませんが、労働保険制度の適正な運営を踏まえた主な取組といたしまして、こちらの資料に記載

でございます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、労働保険料の適正徴収、この3点を重点施策として位置付けており、各取組を続けるところでございます。

まず一つ目の電子申請の利用促進についてでございます。労働保険手続の利便性向上のため、電子申請の周知と利用勧奨を継続して行っております。具体的には各種説明会や窓口での案内を強化するとともに、電子申請体験コーナーを設置いたしまして年度更新時には前年度に紙で申告してきた事業場へ集中的に周知を行うなど、利用率向上に効果のある取組を重点的に実施しております。その結果、主要手続における電子申請の利用率は令和7年12月時点で22.3%となっているところでございます。前年度実績を上回る水準で推移しております。今後も事業主の手続負担の軽減と事務処理の効率化・迅速化につながるよう利用促進に取り組んでまいりたいと思います。

2点目でございます。2点目が労働保険の未手続事業一掃対策についてでございます。厚生労働本省では令和6年度から3年間、全国労働保険事務組合連合会と業務委託をして、労働保険未手続事業一掃業務を実施しておりまして、当局におきましても高知支部と連携して取組を進めております。具体的には厚生労働省本省、労働局、監督署、安定所、関係業務機関と連携して未手続事業を把握し、加入勧奨を実施しております。また、労働保険制度の周知広報にも努め、事業主様の理解促進と自主的な成立を後押ししております。令和7年度年間成立件数、目標を332件と定めさせていただきまして、12月末時点で成立件数は181件、進捗率は54.5%となっております。引き続き着実な取組を進めるとともに、今後の実施状況を踏まえた分析を行いまして、翌年度の効果的な対策につなげてまいりたいと思っております。

3点目が労働保険料の適正徴収についてでございます。労働保険料の適正徴収は年度更新の円滑な運営、口座振替納付の利用勧奨、滞納整理の徹底を通じて制度の安定的な運営を支える重要な取組でございます。今年度、令和7年度の収納率は12月末時点で74.00%となっており、前年度同期の73.65%をやや上回っております。今後も適正申告、適正納付の確保に努めるとともに、未納保険料につきましては効率的かつ効果的な滞納整理を進めまして、引き続き前年度以上の収納を目指してまいります。

また、資料として付けておりますが、労働保険事務組合への委託状況につきまして、令和6年度末時点で現在の適用事業場2万1,546事業場のうち約38.1%に当たる8,219事業場が事務委託を行っているところでございます。

今後も小規模事業主の手続負担軽減につながるよう、事務組合制度の周知にも努めてまいりたいと思います。

以上が徴収室における主な取組となっております。電子申請の利用促進、未手続事業の一掃対策、適正徴収、いずれも労働保険制度の信頼性と持続性を支える重要な取組と考えております。今後も制度の適正な運営に向けまして関係者のご理解とご協力をいただきながら、引き続き取り組んでまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(森雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の森と申します。

日頃は当室の業務の運営に多大なるご協力を賜りまして誠にありがとうございます。それではご説明させていただきます。

私のほうからは資料 No. 6 の行政運営方針の簡略版の資料 No. 5、「労働行政のあらまし」によりご説明させていただきます。ページにつきましては3ページから5ページのピンクの見出しの部分について順次ご説明させていただきます。まずは3ページをご覧ください。

1 (1) のパートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び企業への支援ですけれども、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、労働基準監督署とともに連携を図りながら事業所調査、報告徴収を実施しておりますけれども、令和7年度は12月までに121件の実施件数というふうになっております。本年度に行政指導となった主な内容としましては、通勤手当、慶弔休暇で正規と非正規の間に差異が見受けられたりしております。正社員には制度がありますけれども非正規にはないといったもののほか、正規、パートいずれにも適用される制度はありますけれども、例えば通勤手当では距離に応じて差異を設けていたりとか、あるいは慶弔休暇では正社員は有給、パート、有期の非正規の方は無給と、そういった例がありました。同一労働同一賃金につきましては法の施行後5年が経過したということで、現在ガイドラインの見直しが行われております。具体的には家族手当や住宅手当、退職手当などについて、判例を基にガイドラインが今後示される予定となっております。施行は令和8年10月1日の予定となっておりますけれども、新たに指針が示された際には速やかに周知等行ってまいります。

続きまして次に(2)無期転換ルールの円滑な運用ですけれども、契約締結時や更新時に更新の上限の有無、無期転換申込権が発生する契約更新時には無期転換後の労働条件を明示することについて、令和6年4月1日より改正、追加がなされておりますけれども、これらにつきまして引き続き本省リーフレット等を活用しながら報告徴収などを通じて周知してまいりたいと考えております。

続きまして2の職場環境改善に向けた取組になりますけれども、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の企業の自主的な取組を支援するために、当室のほうに「働き方・休み方改善コンサルタント」が2名配置されておりますけれども、企業から相談があれば企業に対して相談に対するアドバイス等を行っているところでございます。

続きまして次の(2)になりますけれども、フリーランスの就業環境整備についてですけれども、フリーランス法につきましては昨年11月より施行されております。当室への相談はそれほど多くありませんけれども、これまでの相談ではハラスメント相談窓口のこと、具体的にはハラスメントを受けた場合どこに相談すればいいとか、あるいは契約を予告なく解除されたらどうすればいいかなどの相談があります。具体的にいずれも今回、実際

起こったということではなくて、もし起こった場合はどこに相談すればいいかという相談でしたので、当室を案内しているといったところでございます。今後も公正取引委員会とも連携を図りながら、契約において比較的弱い立場でありますフリーランスの方が安心して働ける環境整備に向けて周知啓発を努めてまいります。

続きまして、(3)の中小企業・小規模事業者に対する支援ですけれども、「働き方改革推進支援センター」では社会保険労務士の資格を持った専門家によりまして、企業の働き方改革への様々な取組支援を行っているところでございます。今年度につきましてはテレビとか、あるいはラジオ放送での案内も実施しておりますけれども、引き続きセンター事業の周知啓発に取り組んでまいります。

続きまして、次に4ページの3 女性活躍推進に向けた取組促進等ですけれども、女性活躍推進法は平成27年に制定されまして、もともと10年間の時限立法でありましたが、時限立法で令和8年3月31日に期限が到来するというふうなことになっておりましたけれども、法改正によりまして10年間延長されることになりました。延長となった理由としましては2点ほどありまして、1点目は我が国の男女間の賃金差異の状況について、長期的には縮小傾向にはありますけれども、国際的に見れば依然として差異が大きいこと、二つ目が男女間の賃金差異の大きな要因とされております管理職に占める女性の割合が依然として低い水準にとどまっていると。このような大きく二つの課題が残されているといった現状を踏まえてこの延長になったと聞いております。

では、令和8年4月1日からの施行の主な改正内容になりますが、これまで301人以上の事業主に男女間の賃金差異の情報公表が義務付けされておりましたが、令和8年4月1日からは101人以上の事業主にも男女間の賃金差異の情報公表が義務ということになり、対象が拡大されるということになっております。また、女性の管理職比率につきましても、これまでどの規模の企業においても公表義務がなかったわけですが、改正によりまして101人以上の事業主は情報公表が義務ということになります。なお、現在、常時雇用する労働者が301人以上の事業主が義務となっているわけですが、その男女間の現在の賃金差異の情報公表につきましては、令和8年2月末現在57社ありますが、57社全てで情報公表がなされております。報告徴収の実施件数は12月末で31件の実施となっております。

続きまして、「えるぼし」の関係ですが、これまで「えるぼし」の認定制度に新たな認定、「えるぼしプラス」という制度が追加されます。詳細な要件説明については本日は省略させていただきますが、これまでの「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定要件のほかに、月経とかあるいは更年期障害など女性の健康特性への配慮に関する研修でありますとか、あるいは時差出勤制度、あるいは休暇制度とか、そういったものを設けて実施しているといったことがプラスの認定要件となります。なお、「えるぼし」の認定につきましては本年度新たに8社、「プラチナえるぼし」については本年度新たに1社が認定となっております、トータル「えるぼし」が25社、「プラチナえるぼし」が2社となっております。令和

8年4月1日施行の改正女性活躍推進法につきましては、本年度先月の2月20日に101人以上規模の企業66社から参加をいただきまして、説明会を開催しております。101人以上規模への企業への周知用チラシの送付でありますとか、あるいは報告徴収よりも周知を行っていますが、次年度におきましても県下で説明会を開催する等によりまして、周知を図っていく予定です。

続きまして、次の4 総合的なハラスメントの防止についてですけれども、現時点ではちょっと未集計ですけれども、ハラスメントに係る当室の相談というのは減っていないという肌感覚印象です。事業所への訪問調査や報告請求の実施件数は29件となっております。続いて(2)、(3)の関係ですけれども、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策あるいはカスタマーハラスメント対策といったことが令和8年10月1日から事業主に義務化されるようになります。これら二つのハラスメント対策の義務化につきましても、先ほどの改正女活法の説明と併せて説明会を開催しまして周知を図っていくこととしております。なお、カスハラ対策につきましては、現在、高知県とも連携しまして連名により事業主への周知、啓発用チラシの作成に取り組んでいるといったところでございます。作成でき次第、企業や団体等に配荷依頼等、行っていくこととしております。

次に5 ページ、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方改革の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進ですけれども、本年4月から改正育児・介護休業法が施行されまして、300人超えの企業は育児休業等の取得状況につきまして公表することが義務になっております。まだ、事業年度が、今年度から施行ですので、まだ事業年度が到来していない事業所がありますけれども、そこはまだ未公表になっておりますけれども、300人超えの企業につきましては、事業年度終了後3か月以内に速やかに公表するよう指導等を進めているといった状況です。また、高知県の「共働き・共育て」の推進、こうち共同宣言に基づきまして、共働き・共育てを推進すべく育介法の周知を図ってまいります。次世代育成の優良企業の認定、くるみんになりますけれども、くるみん認定につきましては、本年度は12月末で新たに5社が認定されておまして、32社で認定となっております。今後、不妊治療への取組でのプラス認定とか、上位となりますプラチナ認定も取れるように周知、支援を行ってまいります。なお、19ページにはくるみん、えるぼし等の厚生労働大臣認定企業の一覧を載せておりますので、またご覧いただけたらと思います。

最後、6番の項目ですけれども、個別労働紛争の解決制度の推進ですが、個別労働紛争の相談件数につきましては、12月末現在1,172件と、対前年比12.5%増、助言・指導の申出件数については21件で前年同期比27件から22.2%の減、あっせん申請は11件で前年同期比8件からの37.5%増加となっております。ちなみに参考までに、個別労働紛争の相談内容で多い順に見てみましたら、一番多いのが自己都合退職、これが271件、中身としましては、自己都合扱いで辞めさせられたりとか、全体としては少なくなりますけれども、退職申出をしても辞めさせてもらえないとか、こういった自己都合によるものが271件で一番多いと。2番目に、その他の労働条件ということで、主なものでいきますと、勤務時

間や休日、福利厚生などの条件に関することでの相談で 165 件と。いじめ、嫌がらせに関する相談で 165 件。4 番目が普通解雇の関係で 136 件と。こういった順となっております。引き続き相談内容に応じて適切な対応を行ってまいります。

私からは以上になります。

(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 7 年度の実施状況及び令和 8 年度の実施方針を説明します。

まず 6 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) については、各種情報等により長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施するとともに、シンポジウムの開催やベストプラクティス企業との意見交換などを通じ、啓発活動を行いました。令和 8 年度も引き続きこうした監督指導、各種周知、啓発活動等を推進してまいります。

(2) 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) については、時間外労働の上限規制の全面適用から約 2 年経過し、この間、制度の円滑な施行、定着に向けた周知広報活動等を展開しました。しかし依然として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にあるため、令和 8 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など、きめ細やかな対応等に取り組んでいきたいと思っております。

併せて、(4) について労働基準関係の法令の遵守徹底、賃金引上げに向けた環境整備に取り組めます。なお、本文に記載はありませんが、現在働き方改革関連法が施行後 5 年経過したため関係法令の見直しが中央の労働政策審議会で進められています。労働局としても法改正の動向等に関して注視します。

次に 7 ページから 8 ページ。2 の「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) について第 14 次労働災害防止計画は令和 5 年 4 月に開始され、令和 8 年度は 4 年目後半戦となります。これまでの取組を検証した上で目標達成に向けてさら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 7 年の労働災害発生状況については、12 月末の速報値として 7 ページ下段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 4 人増加し 5 人、休業災害は前年同期と比較して 73 人増加し 879 人でした。

(2) については、本文記載の内容は令和 8 年 4 月を中心に段階的に施行されます。改正法の内容は多岐にわたり、さらに影響を受ける事業主や業界等も幅広いことから、改正法の内容が関係者に確実に行き渡るよう様々な機会を捉えた周知啓発に努めてまいります。労使団体の皆様方におかれましても、機会を捉えた関係者への周知広報をよろしくお願い

します。

(3) については記載のとおりでございます。

7 ページ一番下の棒グラフについては、事故の型別、男女別の令和 3 年から 7 年までの分析をまとめたものです。分析を通じ個々の対策を推進してまいります。

次の 8 ページ、記載の (4) から (12) までは先ほど触れた 14 次計画の重点事項①から⑨までの具体的内容です。読み上げは時間の都合上割愛させていただきます。

資料の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乖離する状況が見られます。なお、令和 7 年は乖離状況が若干改善しましたが、一過性とならないよう引き続き課題に取り組んでまいります。

引き続き 9 ページ上段、「3 最低賃金制度の適切な運営」に関してです。令和 8 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てまいります。

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 7 年度の重点監督は本年 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。

最後、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適切な確な労災認定、請求人等への懇切丁寧な対応に努めてまいります。

併せて (2) についても、県内の労働者が安心して働けるよう各種事案の処理・解決に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。

(吉川職業安定部長)

続きまして職業安定部からご説明いたします。時間に限りがございますのでポイントを絞って説明をさせていただきます。資料は 10 ページからになります。

まず一つ目の成長分野等への労働移動の円滑化でございます。近年、高知県では有効求人倍率が 1 倍を超えて推移をしております。県内においても人口減少に伴う労働供給世代より人手不足の問題が深刻化する中、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ー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ございます。

このため、(1) から (3) に記載しておりますとおり求職者や求人者に対してのきめ細かな支援に引き続き取り組むとともに、ハローワークの窓口におきます対面によるサービス

の提供と併せまして、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の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き利用を促進するため、SNS など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、職業や仕事のスキル、賃金に関する情報や企業の職場情報などの労働市場情報の見える化をしまして、求職者や学生、企業の方に活用していただくことも大変重要でございます。

(4) に記載しておりますとおり、厚生労働省が運営しております誰でも無料で利用ができる職業情報提供サービス「job tag」や、職場環境の改善や仕事の子育ての両立などに積極的な企業の情報を提供している職場情報総合サイト「しょくばらば」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り、マッチング機能の強化を図ってまいります。

また、こちらの資料には記載をしていないのですが、政府ではこうした職業情報提供サイトやリスキリング、学び直しに関連するサイトを一元化したポータルサイトとしまして、「みんなの労働ナビ」というサイトを3月13日に開設をしております。従来はそれぞれのサイトが別々にございまして、それぞれアクセスする必要があって、どのサイトにどの情報があるのかいうのも大変分かりづらいものでございましたけれども、このポータルサイトの開設により、誰もが簡単に働くことに関する様々な情報を入手できるようになりまして、利便性の向上も期待できますので、労働局としましても周知広報と活用促進に取り組んでまいります。

続いて11ページでございます。二つ目の人手不足対策ですが、医療、福祉、建設業などの雇用吸収力の高い分野の支援として、ハローワーク高知に設置をしている人材確保コーナーを中心とした取組を積極的に進めてまいります。また、高知県の主要産業であります農林漁業や宿泊業などの分野についても、幅広くマッチング支援に取り組んでまいります。

また(2)のところでございますが、従来の人材確保支援の取組を拡充しまして、令和8年度から医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトとして、特に人手不足が深刻化をしている医療、介護、保育の3分野に対する人材確保支援を全ハローワークの最重点事項として取り組んでまいります。具体的には、事業所訪問を通じたアウトリーチによる積極的な求人充足支援のほか、ナースセンター・福祉人材センターなどの公的な職業紹介機関との連携の強化でありますとか、医療など3分野の関係団体との連携強化に取り組むことによりハローワークが医療福祉分野を人材確保の面から支えてまいります。

続いて、3番のリ・スキリングによる能力向上支援のところですが、社会のデジタル化の進展やDX、あるいは生成AIの普及など労働者を取り巻く環境の変化や、また、定年後も働く方が増えており、職業人生が長期化、多様化しております。そのような中で、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し、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、スキル向上に取り組む企業の支援が必要でございます。このため、国の委託事業で実施をしておりますキャリア形成／リ・スキリング推進事業、こちらを令和8年度も引き続き実施をしまして、高知市内に設置をしているキャリア形成／リ・スキリング支援センターや各ハローワークにおきまして、キャリアコンサルタントによる労働者講習や企業に対する相談支援を行ってまいります。また、企業の生産性の向上を支援するため、人材開発支援助成金の周知広報と活用勧奨についても引き続き積極的に取り組んでまいります。

続いて12ページに移りまして(3)のところですが、職業訓練の推進に関しましては、高知県やポリテクセンター高知など関係機関とも連携しまして、高知県地域職業能力開発促進協議会における協議も踏まえまして、医療・介護やデジタル分野など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、訓練内容の拡充などに取り組んでまいります。また、労働者個々人の学び、学び直しを支援するため、教育訓練給付金制度の積極的な周知と活用勧奨に取り組んでまいります。

(4)のところですが、求職者への職業訓練の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分野など雇用保険が適用となる安定した雇用にたどり着くよう、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の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引き続き取り組んでまいります。

(5)ですが、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7年7月に新設したキャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長支援コース」でありますとか、あるいは非正規雇用労働者の正社員の転換に取り組む企業を支援する、同じくキャリアアップ助成金の「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。

続いて13ページに移りまして、4の多様な人材の活用促進と職場環境改善に向けた取組でございます。

(1)の障害者の就労促進ですが、令和7年6月1日現在の雇用率、高知県内の企業は平均で2.60%、前年よりも増加をしており、全国平均が横ばいとなる中で、高知県の障害者雇用は確実に進んでおります。一方で法定雇用率につきましては今年の7月に現行の2.5%から2.7%に引上げが予定されておきまして、今後、雇用率が未達成となる企業が増加することも見込まれます。また、これまで障害者を一人も雇用していない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業も依然として多く存在しておりますので、障害者雇用のさら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、関係機関と連携をしたチーム支援に取り組んでまいります。

(2)の外国人に対する就職支援等でございますが、高知県内の外国人労働者は令和7年10月末現在で5,916人、外国人労働者を雇用している事業所は1,332か所といずれも過去最高となりました。外国人労働者のうち約半数が技能実習生でありまして、近年は特定

技能の在留資格の外国人労働者の増加も見られるところです。また、産業別では高知県では農業に従事する外国人労働者が最も多くなっております。2027 年度に施行が予定されております育成就労制度や、また特定技能制度における対象分野の追加などによりまして、今後、高知県を含め全国的に外国人労働者のさらなる増加が見込まれ、外国人労働者の適正な雇用管理が重要となってまいります。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の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の出入国在留管理局とも連携しまして、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。

続いて 14 ページの (3) の高齢者の就労促進でございます。高知県では 70 歳までの就業確保措置を導入している企業は、令和 7 年 6 月 1 日現在で 34.8%であります。全国平均と同率となっております。今後も高齢人口が増加していくことを踏まえ、年齢に関わりなく就労を希望する方が生き生きと働ける社会の実現に向けて関係機関とも連携の上、企業に対する意識啓発や定年の見直しなど高年齢者の就業確保措置の導入に、課題解決に積極的に取り組んでまいります。

続いて (4) の新規学卒者等への就職支援でございます。高知県では進学や就職を機に若者が県外へ転出することにより、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おります。このため高知県や高知市とも連携し、県内企業が参加する合同企業説明会や就職面接会の開催などにより、新規学卒者により多くの県内企業を知っていただき、県内就職を希望する生徒、学生の就職支援に取り組んでまいります。また、県内の事業主に対して若者の採用に積極的で、雇用管理も優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度というのがございますけれども、こちらの取得を働きかけることにより、若者の県内企業への就職促進につながるよう取り組んでまいります。

続いて 15 ページに移りまして、(5) の就職氷河期世代等への支援となります。就職氷河期世代に対する支援としましては、令和 7 年度から支援対象をおおむね 35 歳から 59 歳までの中高年層に拡充し、切れ目のない支援を行うとともに、地方自治体とも連携し、個人の状況に合わせ、就業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こととなっております。このため令和 8 年度におきましても高知県や各市町村、労使団体の皆様など、関係機関とも連携をいたしまして、中高年世代活躍応援プロジェクトを実施し、ハローワークに設置している「ミドルシニア就職応援窓口」における伴走型支援を行うなど、就職氷河期世代を含む中高年層に対する幅広い支援に取り組んでまいります。

続いて (6) ですが、子育て中の方などに対する支援としまして、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、マザーズコーナーを設置しております。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、来所が難しい方についてはオンラインによる職業相談や職業紹介を実施するなど、子育て中の方な

どのニーズに応じたきめ細かな支援に引き続き取り組んでまいります。

職業安定部からの説明は以上となります。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

(森雇用環境・均等室長)

会長すみません。資料のあらましの1ページから2ページについてのちょっと説明が抜けておりましたので、簡単にすみません、ご説明させていただきます。

1 ページに最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者への支援というところになりますけれども、本年度、高知県の最低賃金につきましては令和7年12月1日から71円引き上げられ1,023円となったところでありますけれども、国としましては最低賃金の引上げ及び賃金の引上げにつきましては、最低賃金引上げの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することというふうに行っているところでございますけれども、具体的な支援策、書かれていますとおり四つの項目で書いてありますけれども、一つ目、「賃上げ」支援助成金パッケージということで生産性向上でありますとか、二つ目の項目、正規・非正規の格差是正への支援でありますとか、あるいは(3)より高い処遇への労働移動への支援ということで、これらについて賃上げ支援助成金のパッケージというところで引き続き支援してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして2ページですが、取引環境の整備につきましては「労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針」でありますとか、あるいは「取引先との共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言の推進による円滑な価格転嫁を実現するための高知共同宣言」に基づきまして、取引環境の整備に取り組むといったこととしております。

3番目の働き方改革推進支援センターにつきましては、私のほうで先にご説明させていただいておりますので、ここは省略させていただきます。

4番目の関係機関・団体との連携ですけれども、高知県働き方改革推進会議（地方版政労使会議）による取組を進めていくところですが、これらの会議において取引環境の整備でありますとか、あるいは企業の生産性向上による賃金の引上げでありますとか、あるいは労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化とか、あるいは人への投資などの働き方改革を推進するための意見交換などを行ったわけですが、これらの会議等によりましてまた引き続き来年度も進めてまいりたいと考えております。

以上です。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ただいま、令和8年度高知労働局行政運営方針（案）について説明がありました。ご意見ご質問のほうをいただきたいと思いますのでご発言をお願いします。何かございませんでしょうか。

（飛田委員）

はい。

（緒方会長）

はい、飛田委員をお願いします。

（飛田委員）

はい、ご説明ありがとうございます。労働側委員の飛田と申します。

この審議会のこの位置って改めてどういうものかなと、先ほどの時間にスマホで検索したら結構重いですね、この審議会はものすごくということで。実はご存じのとおり国、政府は賃上げこそ成長戦略というふうに、要というふうに言っておりまして、国民の所得向上を通じ消費を喚起し、経済全体の生産性向上を進めていかなきゃならない。2029年まで5年間、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム、社会通念として定着。ここに書いていますね。明確に。それを受けて様々な各自ご説明のあった地方での行政の取組があるかというふうに思うんですが、冒頭、会長から、僕、会長の挨拶すごいいつも注視していますが、会長の、物価に上昇追い付いていない、地方行政の果たす役割、非常にやっぱり重要になってくるだろう、局長からは人手不足、人材流出、こういうのがあるという高知の状況を踏まえて、来年、私、高知県の人口流出止まるとは思っていないんです、正直なところ。日本全体として少子高齢化ですから、高知県だけ増えるとは思っていません。じゃあどうするかということになると、一言で言うと、今ある企業、高知の企業が元気に良く継続して事業を営める、これしかないと思う。そうすると労働者の処遇改善。やっぱり皆さんもそうだと思いますが働く上で処遇を見ますよね、働き方。そうするとこの働き方について、じゃあどうやって高知での定着組めて、生産されて、事業継続していくという部分で、労働側委員として私は思うところは、やっぱり先ほど説明あった1ページ、2ページ目だと思っています。1ページ、2ページ目の1ページの「賃上げ」支援助成金パッケージということで、7年度、6年度の件数出ていますが、先ほどの高知県内の労働保険の適用事業数を乱暴に見ますと、2万1,546事業場、保険料徴収事業場あるんですね、の中でこういった「賃上げ」支援助成金パッケージが有効に使われるかどうかとなると、ちょっと疑問だなというところも一つ考えているのと、やっぱりどうやって処遇を上げていくかというのと、2ページ目のようにこれは取引環境の整備ということで、やっぱり中小が非常に多いというふうに思っておりまして、やっぱり取引環境の中で労務費をきちっと上げて価格交渉するというのを高知県として支援をしますと、チェックしますというぐらい

の何かそういう働きができないものか。若しくは今年の1月1日から変わった旧取適法なのですけれども、取引先とも共存共栄していくためにやっぱりそういったところについてもきちっとやっぱり支援をしていきますと、何かこういう姿勢があるともう少しちょっと賃上げのノルムが進むのではないかというのと、現場からヒアリングする、こんなところも聞き取れるというところでございます。

それとやっぱり最低賃金が、多分原油高もあるのでございますけれども、この秋また最低賃金上がります、上がってきます。上がってきますと月給制の正社員と言われる方も、多分最低、月の所定労働時間で割ると最賃を下回るというの、幾つか出てくると思います。こういうところもメスを入れていただきたい。要は言いたいことは処遇を上げるために政労使が知恵を出して何かできませんかということを、ここ審議会、ものすごい重要だと思っておりますので、1年後にこんなことができたなということが少し確認できるようなこと、自戒を込めて発言をさせていただきました。要望でございます。

以上です。

(緒方会長)

はい。事務局側、いかがでしょう。

(菊池労働局長)

ご意見ありがとうございました。

今ご指摘いただきました事業について私ども労働局も最重要事項として受け止めているところでございます。こちらが今ご覧いただいた資料2ページのほうですね。先月2月17日に高知県働き方改革推進会議というものを開催しまして、そこはいわゆる政労使ということで私どもと、高知県知事にご出席いただいて、あと高知県労使の代表の方、あと経産省の代表ですか、あと公取の職員も参加して議論させて。今ご指摘いただいたような取引環境の整備につきましても、早急に解決しなきゃいけない課題だというような十分認識をさせていただきました。私ども高知労働局だけでは対応できないような事項もご要望として上がっていたので、それは私のほうから厚生労働省にも意見を申し上げておきます。ただ、今ご指摘がありましたので、来年のこの時期、次の回の審議会もございませうけれど、そのときまでにどのような改善を図れたかということを報告させていただければと。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。

他にいかがでしょうか。

沖田委員、お願いします。

(沖田委員)

二つ要望なのですが、一つは、様々な支援助成金もありますし、いろんなことが変わっているのですが、そこをみんなに周知するときに、どこを見に行っていきたいかというのは分からないので、ぜひ厚労省、高知労働局、どこのホームページを見ればそれが全部載っているかという、一つ、先ほど吉川部長からは集約しているという話もあったのですが、どこを見ればいいかという URL をぜひつないでいただきたいなというように思います。紙だけではなかなか周知が行き届かない面もあるので、可能であればそのホームページに対して、我々団体としても、この件に関してはこのホームページを見てくださいというようにつないでいきたいと思いますので、どこに掲載されているかというのをぜひ URL をつないでいただきたいというふうに思います。

それから、あと先ほど飛田委員からもあったように、支援助成金のパッケージというのは業務改善助成金、昨年より、まだこれからあるのですが、188 で減っているという、これは大きな課題だと思います。やはりコロナ禍に周知をやりますと言いますが、単なる周知といっても書類配って周知しても、なかなか行き渡らないだろうと思いますので、ぜひ支援センター、助成金センターの方たちが実際に現場に足を運んで、必要としている企業の皆さんにその内容がきちんと伝わるように、ちょっと大変だと思うのですが、ちょっと足を運んでいただきたいなと。よくこういうのを見ると、伴走型支援を行いますということをかなり言っているのですが、伴走型支援というのはやっぱり事業所に出向いて行って、一緒にどうしようかというのが伴走型支援であって、支援センターの窓口で申請があるのを待っているのは伴走型支援にならないと思いますので、ぜひちょっと大変かもしれませんが、そういうところまで少し力を入れていただきたいと思います。その上で先ほどの URL を送っていただいたら、この件に関してはここに相談をすれば、ここから伴走支援にお伺いしますみたいな形で周知できたらなというふうに思っております。それから、もう一件は働き方改革推進会議でも出たのですが、高知県の場合は恐らく半分近くが公的事業によって賄われている企業が多いというところからいうと、その公的事業の委託する金額が上がってこない、なかなか半分の方は間に合わないというところだと思います。例えば、今年の人事院勧告でしたら、3.7%くらいの賃金が引き上げというのが人事院勧告で出されて、それに従っておられると思うのですが、だったら、そういう公的機関である、先ほど言われた力を入れないといけないという、医療とか福祉とか、保育士とかいうところが本当に3.7%以上の賃上げの恩恵を受けているのかどうかというのが、非常にどうなのかなという感じがしております。人事院勧告で3.7%上げるのであれば、それに関する政府機関とかそういう公的事業で賄っているところも、3.7%の賃上げをするということにさせていただかないといけないのじゃないのかなという気がしておりますので、そこはぜひ国全体で検討していただきたいと思います。特に今回、私が担当しているところもあって、公務員の賃金を3.7%上げますと言いながら、委託しているところは

人役を減してしまっているというところなのですね。賃金も全然上げていないという、これどういうことなのと、逆じゃないのという気がして、市民のためにやっている事業のところの金額を引いて、公務員が賃金を上げるというのは、完全に逆をやっているのじゃないかなという気がして、それだったらやっぱり市民のために動いているところに対して、同じように賃上げをしてあげる、もっと手厚くしてくれるというところも考えていただかないと、そこを犠牲にして公務員の賃金上がるというのはどうなのかなという気がしております、そういうところも含めて全体的にもう少しバランスを取っていただきたいなというように思っています。当然、労働局に言う話じゃないかもしれませんが、そういうことが実際に現場で起こっているということも認識した上でやっていただきたいなというように思っております。

以上でございます。

(緒方会長)

ありがとうございました。

何か回答があればお願いします。

(森雇用環境・均等室長)

ご意見ありがとうございます。私のほうからちょっとご説明できるような点が2点ですね。

まず最初の助成金のほうは、どこに見に行ったらいいかということの点につきましては、本年度は産業労働懇談会のほうでも、実は別の会のほうでもご意見いただきまして、これまでの高知労働局のホームページでいいますと、助成金の名称があって、その助成金はどうなものに使えるかということについて、当然、助成金の名前を知らない方がどれを使えるということが全然分からないということになっていましたが、その本年度の産業労働懇談会のご意見もいただきまして、状況別、例えば人を雇用維持する場合の助成金はこのようなものがありますとか、あるいは人を新たに雇用した場合はこのような助成金とかいうような状況別にわかるように、ホームページは変更しております。また、他にも、当然これだけで終わりとは思っていませんので、何か我々のほうでも、どういったところがあれば、その周知と行き着くかというようなところは、引き続き考えていただければならないと思っております。

それともう一点、業務改善助成金の件数のことにつきましては、業務改善助成金といいますのが、事業場内の最低賃金を引き上げた場合に助成するといったことの助成金ですけれども、これが数字上は令和6年度211件から本年度188件ということにちょっと減っておりますけれども、ここでは制度の改正が、内容の改正があって、本年度は、今までだったら1事業場当たり600万円といったところの助成制度であったものが、本年度からは1企業当たり600万円までの助成というふうに少し変更されております。ですから、ただ企

業数だけで見ますと、申請企業数だけで見ますと、申請件数は減っていますが、申請した企業数は増えています。ということからしますと、確かにこれで満足いく数字ではないのですが、もっと件数的にはまた引き続き周知等は必要というふうには考えているところでございます。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

他、何か。もういいですか、これぐらいで。

(菊池労働局長)

いまの関係は、労働局のホームページを見たら、他の省庁の助成金もこういうのがあって、これを見ればいいって、そういう形で取りあえず管理するという形で使えるというイメージでよろしいでしょうか。

(沖田委員)

どこを見ればいいという URL を送っても、労働局のホームページって労働局たくさんの情報があるので、それを見て自分で探せというのもちょっとどうなのかなと思いますから、労働局のホームページのこのページを見てくださいというようにつなげていきたいのですよね。今やったら労働局のホームページを確認してくださいって言っても、見たけどどこを見たらいいのかというのも分からないかもしれない。例えば、業務改善助成金というキーワードで見るのだったら、それが直接そのページに行って業務改善助成金とはどういうものですよというように見られる、そのページに直接行けるような URL を教えていただきたいということでございます。

(菊池労働局長)

ありがとうございます。分かりました。じゃあ今おっしゃっていただいたような形で、労働局、厚労省でやっているもの以外にも、他の経産省さんとかもいろいろな経営支援とかやっていますので、そちらにもつながるような形でできるようにちょっと検討してみたいと思います。また、助成金については今、室長からの説明がありましたが、直ちに、ただ事業場の数が全然少ないという現実が出ておりますので、ご指摘いただいて、努力を今後も図ってまいりたいと思います。

あと最後の介護職員の方の報酬とかという関係性、確かにそちらも重要な問題だと思います。報酬が高くないと、なかなか働きたいという方も当然出てこない。そこはただ、労働局だけではなかなか対応できないので、私も問題意識を持って、これからそういったものを確認していくということで、よろしいでしょうか。よろしくお願いします。

(緒方会長)

よろしいでしょうかね。

他にいかがでしょうか。

川村委員、お願いします。

(川村委員)

すみません、お時間のないところ、すみません。せっかく女性の代表ということで来ていただいたので、一つだけ意見というか、自分の経験の中からのお話なのですが、3 ページの職場環境改善に向けた取組の(1)働き方改革の着実な定着というところで、働き方、お休みの取り方とか、年次有給休暇というところで、もう一つ事業計画の中にも、やっぱり女性の活躍ですとか、若い人たちの定着、高知のほうに残ってほしいというようなところもつながってくるのではないかなと思うのですが、私は独り親でして、もう子供も中学校と高校に上がりましたので、ほぼほぼ手もかからないのですが、小さい頃から育ててきて、一番自分が会社の制度で良かったと思う点は、時間休暇が取れることです。有給休暇はもちろんあって、1 日お休みができて、午前休暇、午後休暇というのもあるのですが、時間休暇があることで、どうしても保育園に子供を通わせていると、3 時ぐらいのお昼寝が終わった後、熱が出て、すみません、お母さん迎えに来てくださいと言われる電話をもらうことがすごく多かったです。でもやはりそのときの上司によっては、早退させてくれないということもありましたし、すごく文句を言われながら帰ることもありましたし、夕方ですけれど、午後休暇というのをを使って休みを取ることもあったのですが、途中から時間休暇が取れるようになって、ものすごく休暇の申請がしやすくなりました。3 時 20 分からの、5 時 20 分までの業務なので、1 時間早く 4 時 20 分とか、2 時間早く 3 時 20 分から休みが取れるようになったことで、すごく自分が働きやすくなりました。うちの四国電力なのですが、男性の育児休暇の取得というのも、去年の段階で 30%、25 年度の夏の時点で 50%くらいできています。ということは、女性に限らず男性もものすごく育児に対して関わりが大きくなっているというのが目に見えて数字でも分かると思うのですが、やはりそういうふうに休みも取りやすくなることで、子供も育てやすくなるということは、その企業に長く勤めたいというふうな気持ちにもつながるのではないかなと思うので、できれば時間休暇の取得ができるような取組を進めるというか提案をするというのも一つ入れていただくことで、若年の若い子たちのやっぱり生活もしやすくなるし、仕事もしやすくなるということにつながると思うので、一つの意見として、すみません、お話しさせていただきました。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す。

何かあればお願いします。

(森雇用環境・均等室長)

ご意見ありがとうございます。我々のほうも残業時間の削減とか、あるいは休日の確保とか、年次有休休暇についても、その取得、1日単位だけじゃなくて、時間単位というようなところの提案なんかもさせてもらっておりますので、引き続きそういったところの周知に努めていきたいと考えております。ありがとうございました。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ちょっともう大分時間が押していますので、そろそろおしまいにしたいと思います。

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検討していただき、今後の行政運営に反映していただければと思います。本日、部局長からも返事がありましたように、ここでの議論がどれだけ実質化するか、その実績がどうかということを来年度以降も引き続き審議会としては検討していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

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)

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の上、私のほか労働者側を代表して市川委員に、使用者側を代表して沖田委員に確認を受けるようにしてください。

これで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。