

令和7年度第2回大分地方労働審議会

議 事 録

令和8年3月16日(月)10:00～12:00

大分第2ソフィアプラザビル2階 ソフィアホール

大 分 労 働 局

令和7年度第2回大分地方労働審議会

1 日時 令和8年3月16日(月)10:00～12:00

2 場所 ソフィアホール

(大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル2階)

3 出席委員(五十音順。敬称略)

公益代表:衛藤委員、松本委員、本谷委員、森脇委員、渡邊委員

労働者代表:二宮委員、藤本委員

使用者代表:浦辺委員、大塚委員、竹田委員、藤野委員、吉岡委員、渡辺委員

4 事務局(大分労働局)

秋山労働局長、竹下総務部長、樋口雇用環境・均等室長、池辺労働基準部長、
崎浜職業安定部長、糸永雇用環境改善・均等推進監理官

5 議事

「令和8年度大分労働局行政運営方針(案)」について

6 議事録

(1)開会

＜糸永監理官＞

ただいまより令和7年度第2回大分地方労働審議会を開会いたします。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、大分労働局雇用環境・均等室監理官の糸永です。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それではまず、事務局から三点説明させていただきます。

まず、資料についてですが、令和7年度第2回大分地方労働審議会議事次第。中に委員名簿、座席表、地方労働審議会令、大分地方労働審議会運営規程等をまとめたものです。次はカラー版になりますけれども、「令和8年度大分の労働行政(案)」。

本日の説明は主にこちらを使用いたします。

「令和8年度大分労働局行政運営方針(案)」、「令和7年度大分労働局行政運営方針の実施状況」、資料の一番後についております一枚ものになりますが「労働災害発生状況の推移」、こちらが本日の資料でございます。不足はありませんでしょうか？

なお、本日机上に緑色の紙をお配りしております。旅費にかかるものですので、お手数ですが、審議会終了までにご記入いただき、終了後はそのまま机上に残してお帰りください。

2点目は、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。本日、ご欠席の委員は、公益代表の杉本委員、労働者代表の上村委員、白石委員、高倉委員と中委員の5名です。したがって、委員総数18名のうち13名のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条の規定による開催要件を満たしていることをご報告いたします。

次は、新たに任命され、前回ご欠席だった委員を紹介させていただきます。使用者代表の浦辺委員です。

<浦辺委員>

浦辺です。よろしくお願いいたします。

(2)局長あいさつ

<糸永監理官>

続きまして、「次第2 大分労働局長あいさつ」。大分労働局長の秋山から皆様にご挨拶申し上げます。

<秋山局長>

おはようございます。労働局長の秋山でございます。

本日は渡辺会長をはじめ、委員の皆様方には、年度末のお忙しい時期に本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。あわせて、日頃より労働行政の推進につきまして、ご理解・ご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして感謝申し上げます。

まず、現在の大分県の雇用情勢について申し上げますと、直近の有効求人倍率は1月で1.14倍と求人が求職を上回って推移しております。

しかしながら、引き続き物価上昇等が雇用に与える影響について注視が必要な状況となっております。幅広い業種において人手不足が深刻化しており、ハローワーク窓口における求職者や求人者の状況に応じたきめ細かな支援を進めているところでございます。令和8年度においては、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、ハローワークにおける最重要事項としてアウトリーチによる求人充足支援を実施していきます。このような取組を含みまして、大分労働局では多面的な政策を展開しておりますが、本日の審議会に当たりまして、私からは政策的な視点といたしまして、3点ほど申し上げさせていただきます。

まず一点目ですが、最低賃金と賃金の引上げに向けた支援でございます。

大分県の最低賃金については、最低賃金審議会でご審議いただいたところであり、時間額が 954 円から 81 円引き上げ 1,035 円となり、令和 8 年 1 月 1 日に発効となっております。また全国の加重平均は 1,121 円となりました。令和 7 年度を振り返りますと、政府の賃金引き上げと経済の循環を目指す政策と相俟って、最低賃金の動向がこれまで以上に、世間の注目を集めることとなったものであり、当局にあっては定められた最低賃金額の履行確保に努めてまいります。

今年の1月 30 日には、賃上げに向けた取組をテーマに政労使会議を開催し、佐藤大分県知事を始め、構成団体の代表の皆様方にご出席をいただきまして、意見交換を行いました。会議の終わりには大分県経済の好循環の実現のため、生産性向上と労務費を含めた適切な価格転嫁に取り組み、企業の力を高め、持続的な賃上げを目指すとした共同メッセージを採択いたしました。中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことは重要でありますので、大分労働局においては、業務改善助成金などの厚生労働省の所管する政策以外も含めた、政府全体の取組の周知に努め、賃上げの流れが波及するよう、取組を進めてまいります。

二点目といたしましては、政府の主要施策である人への投資についてでございます。事業主に対しましては、人材開発支援助成金の活用を促進することで、県内企業の人材育成、生産性向上などの取組を進めていくとともに、労働者等に対しましては、教育訓練給付制度や、教育訓練休暇給付金等を活用したリスクリングによる能力向上の支援を図ってまいります。

三点目といたしましては、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組でございます。少子高齢化が進行する中で、経済社会の活力を維持向上させるためには、女性や高齢者等の多様な人材の労働参加を引き続き進めていくことが重要であると考えております。また、安全で健康に働くことができる職場関係に向けて、令和 8 年度におきましても、時間外労働の上限規制が適用された医師、建設業、自動車運転業務等の事

業場に対しては、重点的に労働時間相談や各種説明会における周知、働き方改革推進支援センターの利用勧奨と助成金などの各種支援策の周知を行います。

特に、中小企業につきましては、長時間労働抑制に向けた自主的な取組につながるよう引き続き丁寧な監督指導や訪問による支援を行ってまいります。労働災害につきましても、少しでも労働災害を減らし、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、4年目となる第14次労働災害防止計画の重点事項でございます。労働安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される関係づくり、労働者の作業行動に起因します労働災害防止対策、高齢の労働者の労働災害防止対策及び労働者の健康確保対策を推進してまいります。

労働局といたしましては、地域や国民からの期待に応えていくため、総合労働行政機関として十分に発揮できるよう努めてまいりたいと考えているところでございます。本日は、審議会委員の皆様におかれましては、令和8年度大分労働局行政運営方針(案)についてご審議いただき、真摯なご意見を頂戴できればと考えております。

以上、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

<糸永監理官>

ここで、本日説明等を行う労働局幹部を紹介させていただきます。【挨拶は省略】

総務部長の竹下。

雇用環境・均等室長の樋口。

労働基準部長の池辺。

職業安定部長の崎浜。

以上でございます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、これより議事に入りますので、ここからの進行につきましては、渡邊会長にお願いしたいと思います。渡邊会長、よろしくお願いいたします。

(3)議事「令和8年度大分労働局行政運営方針(案)」について

<渡邊会長>

皆様、おはようございます。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。お忙しい中、また年度末の大変な中にお集まりいただきまして、本当にどうもありがとうございます。労働局の皆様も、いろいろなご準備ですとか、ご調整、これからのご説明と本当にありがとうございます。

今、局長からのお話にもありましたように、本当に取り巻く環境が変化をされていて、厳しい中で新たな転換期を迎えていることも事実です。そうした中で大分の産業構造ですとか、事業構造、あるいはその労働者の方々のいろいろな思いというものを実現できるように、働く意欲を持った方々が本当に活躍ができるような場づくり、それをぜひとも実現していただければと思っております。

また本日は労働者代表、使用者代表、公益代表、そして労働局ということで、四者の方々の、これまでのご知見ですとかご経験に基づいて、皆様方どうぞ、今日も積極的で、建設的なご意見を賜われればと思います。そして本当にたくさんの支援策・施策などをつくっていただいておりますので、必要な方々に必要な施策が行き渡りますように、どうぞお手配のほどお願いを申し上げます。

働く人たちが、まず安全で健康で、そして幸せな働く環境が作っていかれること、それが大分の経済の発展へと繋がっていくことを望みまして、今日はどうぞよろしくお願い申し上げます。では、着座にて失礼いたします。

それではこれから皆様のご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思います。テキパキとさせていただきますので、どうぞご協力の程よろしくお願い申し上げます。それではまず議題に沿って進めさせていただきます。その前に議事録につきまして、大分県地方労働審議会運営規定の第六条第1項によりまして議事録を作成し、会長及び会長の指名した委員お二人が確認をするものと規定をされておりますので、労働者代表の二宮委員、それから使用者代表の藤野委員に本日ご指名を申し上げます。

それでは本日の議事はお手元の次第の 3 にありますとおり、令和 8 年度大分労働局行政運営方針(案)についてです。事務局より一括してご説明をしていただきますので、その後委員の皆様から内容についてのご意見・ご質問をいただきたいと思います。質疑につきましては、ご説明の後にお受けしたいと思います。それではご説明をお願い申し上げます。

<竹下総務部長>

総務部長の竹下でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日は議題であります「令和8年度大分の労働行政」につきまして、お諮りしたいと思っております。この資料は、別添資料の「令和8年度行政運営方針」を要約してまとめたものとなっており、今回は、この資料に沿って、次年度における大分局の行政運営方針について説明させていただきます。

説明の時間が約 40 分になりますので、着座にて説明をさせていただければと思います。では、失礼いたします。

最初に、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の説明です。資料の1頁をご覧ください。左から1番目の「賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援」についてです。運営方針では9頁になります。

最初に、「賃上げ支援助成金パッケージの周知」と「働き方改革推進支援センター等との連携」についてです。賃上げについては、特に中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に向けた施策の推進が重要であることから、令和8年度予算案において、賃上げに資する各種助成金を『賃上げ支援助成金パッケージ』として取りまとめています。このパッケージは令和7年度に引き続いてのものです。各助成金について内容の拡充が図られております。業務改善助成金や非正規雇用労働者の処遇改善支援としてのキャリアアップ助成金など、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を適切に活用できるよう、働き方改革推進支援センターの活用も含めて周知を図っていきます。また、関係省庁等の支援策についても、併せて周知を行うこととしております。

次に「地方版政労使会議の開催」についてです。中小企業等における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備等に向けて、地域の政労使の代表者等による会議を開催し、機運の醸成に努めていき、来年度も引き続き実施する予定としています。

次に、資料の左から2番目の「最低賃金制度の適切な運営」についてです。運営方針では10頁になります。最低賃金につきましては、最低賃金審議会委員の皆様にご審議いただき、本年度の最低賃金につきましては、時間額 1,035 円、1月1日発効となりました。来年度においても、引上げの影響を受ける事業者が相当数あると考えられますので、引き続き最低賃金の履行確保に万全を期していきます。また、大分地方最低賃金審議会の公労使の三者構成や、法定三要素のデータに基づく改定という枠組みを守ることはもちろん、丁寧かつ円滑な審議会運営を事務局として行っています。あわせて、賃金引上げに向けた支援として、業務改善助成金の周知や、監督署による各種支援、情報提供を図っていきます。

次に、資料の左から3番目の「同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてです。運営方針では 11 頁になります。同一労働同一賃金は、パートタイム・有期雇用労働法により令和3年4月1日から全企業に義務付けられています。その後、同一労働同一賃金の遵守が賃上げ施策の一つに組み込まれたことを受け、令和5年からは監督署が定期監督の際に把握した事業場の短時間労働者等の待遇等の情報に基づき、雇用環境・均等室が報告徴収を実施することで、非正規雇用労働者の手当や休暇などについて待遇改善に結びついているものと考えています。また、同一労働同一賃金の施行5年後の見直しについては、法施行後の裁判例等を踏まえた「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正が本年4月下旬に公布、10月1日に施行・適用が予定されています。今後、改正内容の着実な施行・適用に向けた周知を行うこととしています。

以上が、資料1頁の説明となります。

次に、「人手不足対策」についての説明です。資料の2頁をご覧ください。資料の左側の「医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等」についてです。

最初に、「アウトリーチ支援による求人充足支援の強化」についてです。運営方針では13 頁になります。労働力人口が減少する中、人材不足は構造的な課題となっており、ハローワークにおいても、求人充足に重点を置いた業務運営が重要とされています。医療・福祉分野は特に人手不足感が強く、公的価格で運営されていることから、多くの事業者が民間職業紹介事業者への手数料に負担を感じており、無料職業紹介機関であるハローワークの機能強化が求められています。令和8年度においては、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、医療・介護・保育の3分野の事業所に対する求人充足支援を強化することとし、全てのハローワークにおいて最重点事項として取り組みます。全てのハローワークによる事業所訪問、ハローワーク全体での求人充足に向けた支援等によるアウトリーチによる求人充足支援の強化や、ナースセンター等の関係機関、医療・福祉関係団体との連携による人材確保促進等に取り組みます。

次に、「雇用仲介事業者への対応」についてです。運営方針では14 頁の上になります。人手不足の中、人材確保のための民間の雇用仲介事業者を利用する機会も増加するとともに、利用にあたりトラブル事案が報告されています。このため、労働局に設置した「医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口」において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めていきます。

次に、「関係団体との連携」についてです。運営方針では14 頁の下になります。医療・介護・保育分野における求人充足の強化や雇用仲介事業者への対応にあたり、関係団体等との連携強化に努め、適切に取り組んでいきます。特に、関係団体に配布しております「苦情相談受付シート」によりトラブル事例について把握し、所要の指導監督等を実施するなど適切に対応していきます。

次に、「その他の支援」についてです。運営方針では15 頁になります。記載のとおり、医療・介護・保育分野におけるマッチング支援を強化するため、ハローワーク大分の人材

サービスコーナー等において、潜在求職者の積極的な掘り起こし、重点的なマッチングを実施、医療・福祉人材確保推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金や雇用管理改善のコンサルティング、県や介護労働安定センター等が取り組んでいる雇用管理改善施策等について、周知を実施していきます。

次に、資料の右側「その他の分野における人手不足対策等」についてです。

最初に、「その他の人材不足分野におけるマッチング支援」と「雇用管理改善の取組による人材確保支援」についてです。運営方針では 16 頁の上になります。医療・福祉分野以外の建設・運輸・警備分野においても人手不足の状況が続いていることから、潜在的求職者の掘り起こしや求人条件緩和指導による重点的なマッチング支援、助成金を活用した取組等を通じて、引き続き積極的に支援を行っていきます。

次に、「いわゆるスポットワークの雇用仲介事業者への対応」についてです。運営方針では 16 頁の下になります。相談窓口に寄せられた情報を基に、関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導していきます。

以上が、資料2頁の説明となります。

次に、「リ・スキリング、労働移動の円滑化」についての説明です。資料の3頁をご覧ください。この資料の左側の「リ・スキリングによる能力向上支援」についてになります。

最初に、「教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進」についてです。運営方針では 17 頁の上になります。厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付金について、令和6年 10 月から給付率が引き上げられております。労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、制度の拡充について積極的な周知を実施します。また、電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図っていきます。また、令和7年 10 月から新設された「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」について、引き続き周知を図っていきます。

次に、「地域職業能力開発促進協議会の活性化」についてです。運営方針では 17 頁の下になります。地域の職業能力開発の促進を協議する場として労働局、大分県、事業主団体、労働者団体、学識経験者、職業訓練機関などを構成員として設置された大分県地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、ニーズに適した公的職業訓練のコース設定、教育訓練給付金の指定講座の拡大を図り、必要な訓練機会の確保に繋げていきます。また、協議会の下に設置されているワーキンググループにおいて、訓練効果の検証や訓練カリキュラムの改善等を行い、効果的な人材育成を進めていきます。

次に、「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等の拡充」についてです。運営方針では 18 頁の上になります。労働者の主体的なキャリア形成、リ・スキリングを促進するキャリア形成・リスキリング事業により、大分県内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、ハローワーク大分に「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行っていきます。また、本事業が効果的に実施されるよう、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進していきます。

次に、「求職者支援制度の活用促進」についてです。運営方針では 18 頁の下になります。雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、労働局とハローワークにおいて、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進していきます。

次に、「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」についてです。運営方針では 19 頁の上になります。ハローワークにおいて、求職者が適職に就くために、デジタル分野の職業訓練を受けることが必要であると判断した場合、公的職業訓練への積極的な誘

導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を行っていきます。また、中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業について、引き続き周知を行っていきます。

次に、「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施」についてです。運営方針では 19 頁の下になります。非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練が令和8年度から本格実施が図られることから、労働局においては、県や高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携し、事業の周知に取り組むとともに、ハローワークにおいては、支援を希望する方について共有があった場合には、オンラインを含めた職業相談等の就職支援のスキームに確実に繋げていきます。

次に、「人材開発支援助成金による人材育成の推進」についてです。運営方針では 20 頁の上になります。企業における人材育成を推進していくため、労働局、ハローワークにおいて、人材開発支援助成金の「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用勧奨に取り組めます。

次に、「全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施」についてです。運営方針では 20 頁の下になります。厚生労働省において、令和8年度から新たにリ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進を目的として、全国的な周知広報キャンペーンを実施するため、労働局においても、関係機関や各地域の労使と連携して、各地域の先進的な取組の紹介やその情報発信に取り組むなど、リ・スキリングの機運醸成に繋げていきます。

次に、資料の右側「成長分野等への労働移動の円滑化」についてです。

最初に『「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進』と「ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等」についてです。運営方針では 21 頁になります。人材の有効活用という観点や、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、成長分野への円滑な労働移動を可能とするために、職業情報提供サイトの「job tag」や職場情報総合サイトの「しよくばらぼ」に加え、これらを始めとした労働関係情報をワンストップでアクセスできるプラットフォームである

「みんなの労働ナビ」を積極的に周知していきます。また、ハローワークにおける機能強化を図るためオンラインによる職業相談・職業紹介業務を実施するとともに、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定の適切な運営を引き続き進めていきます。また、キャリアコンサルタントによるキャリアアップや転職に向けた相談を充実するとともに、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等による周知広報に取り組んでいきます。

次に、「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」についてです。運営方針では 22 頁の上になります。国と地方公共団体が締結する「雇用対策協定」による連携に加え、地方公共団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施することにより雇用対策を進め、住民サービスの強化を図っていきます。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化事業への応募勧奨や実施地域に対して適切な支援を実施していきます。

次に、「都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援」についてです。運営方針では 22 頁の下になります。都市部から地方への就職を希望する方に対し、求人情報や生活関連情報の提供を行うなど求職者個々のニーズに応じた支援を実施するとともに、関係団体と共催にて開催しているUIJターン就職フェアについて求職者に広く周知することで、マッチング機会の増大を図っていきます。

次に、「賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援」についてです。運営方針では 23 頁の上になります。雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の雇用拡大を図る事業主に対して助成する「早期再就職支援等助成金」の「中途採用拡大コース」や、事業縮小等により離職を余技なくされた方を早期に雇い入れた事業主に対して助成する「雇入れ支援コース」について、制度内容の周知を行い、活用促進に取り組めます。

以上が、資料3頁の説明となります。

次に、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の1枚目の資料についての説明です。4頁をご覧ください。

資料の左側「多様な人材の活躍促進」についてです。最初に「高齢者の活躍促進」についてです。運営方針では24頁になります。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となっていることを踏まえ、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援を実施します。また、65歳以上の高齢者の再就職のために、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などでのマッチング支援に取り組むとともに、地域の高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターなどによる就業機会の確保の取組を推進していきます。

次に、「障害者の就労支援」についてです。運営方針では25頁になります。改正障害者雇用促進法により、令和8年7月から法定雇用率が2.7%へ引き上げられることから、法定雇用率未達成企業や新たに障害者の雇用義務が生じる企業への支援に取り組んでいきます。具体的には、ハローワークのマッチング機能強化による雇入れ等の支援、多様な障害特性に対応した就労支援、雇用を促進するためのテレワークの支援、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援などを行っていきます。

次に、「外国人求職者の就職支援等」についてです。運営方針では26頁になります。この資料には記載しておりませんが、令和7年10月末時点の大分県内の外国人雇用の状況は、労働者数、雇用事業所ともに過去最高となったところです。外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保することが何よりも重要ですので、ハローワークの外国人相談コーナーでの就職支援、ハローワーク等における多言語相談体制の整備、外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助など、適切に行っていきます。

次に、「就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援」についてです。運営方針では27頁の上になります。就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者に対する就職支援の強化を図るため、ハローワーク大分に専門窓口を設置して、キャリアコンサル

ティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施していきます。

次に、「若年者の就労支援」についてです。運営方針では 27 頁の下から 29 頁までになります。15 歳から 49 歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対しては、「おおいた地域若者サポートステーション」において地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施していきます。また、多様な課題を抱え、就職活動に特別な支援を必要とする学生が依然として存在し、個々の状況に応じたきめ細かな支援が求められていることから、このような学生に対しては、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携し総合的な支援を実施していきます。さらに、若年者の情報取得手段が SNS 中心に移行する中で、ハローワークの施策や支援内容が十分に届いていないことが課題であると認識しています。このため、若年者の行動特性に即した発信内容と継続的な情報提供体制に力を入れていきます。

次に、資料の真ん中にあります「女性活躍推進に向けた取組促進等」についてです。運営方針では 31 頁になります。令和8年4月1日から、女性活躍の推進のための情報公表制度を強化する改正女性活躍推進法が施行されます。情報公表については、女性活躍に取り組む企業が労働市場、または資本投資の面で選ばれる企業になるように見える化を行うということも趣旨であるため、その履行確保にしっかりと取り組むこととしています。えるぼし認定については「認定取得を目指したい」という企業からの相談が年々増加しています。えるぼし認定企業数は、令和8年2月末現在で9社となっています。そのうち、令和7年度に3企業が認定されました。

次に、「マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施」についてです。運営方針では 32 頁になります。ハローワークの専門窓口であるマザーズコーナーにおいて、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援や、仕事と子育ての両立がしやすい求人を確保していきます。また、SNS 等を活用した情報発信の

強化や、自宅でも求職活動ができるようオンラインサービスの推進等を実施していきます。

次に、資料の右側の「総合的なハラスメント防止対策の推進」についてです。運営方針では 33 頁になります。労働局及び監督署に寄せられる職場のハラスメントに係る労働相談は年々増加しています。そのうち、パワーハラスメントに関連する労働相談についても、棒グラフのとおり、年々増加しています。企業のハラスメント防止措置の徹底を図るため、引き続き、雇用環境・均等室において、労働施策総合推進法に基づく報告請求を実施することで事業主が講じるべき措置の履行確保を図っていきます。また、カスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシュアルハラスメント対策の措置義務化を定めた改正法が本年 10 月 1 日に施行されます。特にカスハラ対策については、小売業、飲食業、旅客運送業等の事業者又は事業者団体を中心に関心が高いことから、各業界の要請に応えられるよう説明会等の開催により広く周知を行うこととしています。

以上が、資料4頁の説明となります。

次に、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の2枚目についての説明です。資料の5頁をご覧ください。

資料の左側の「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。運営方針では 34 頁になります。昨年 4 月より段階的に施行されている改正育介法については、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の導入等、企業の労務管理に大きく影響する内容を含むため、引き続き、施行後も十分な周知と法の履行確保に取り組むこととしています。くるみん認定については、先ほど説明しましたえるぼし認定と同様に、人材確保等の観点から「認定取得を目指したい」という企業が年々増加しています。くるみん認定企業数は令和8年2月末現在で 60 社となっています。そのうち、プラチナくるみん認定企業は6社、くるみんプラス認定が1社となっています。

次に、資料の真ん中の「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてです。

最初に、「長時間労働の抑制」についてです。運営方針では 36 頁になります。働き方改革の取組において、長時間労働の是正や労働条件の確保は重要な課題です。とりわけ、中小企業や一部業種では改善が遅れており、行政としても引き続き重点的な対応が求められています。令和6年度は、対象となった 283 事業場のうち、100 事業場で違法な時間外労働を確認したため、是正指導を行いました。このうち、実際に 1 か月あたり 80 時間を超える時間外労働・休日労働が認められた事業場は 36 事業場で、全体では 12.72% の違反率でした。違反率は若干の改善が見られますが、依然として 1 割超の事業場で 1 か月 80 時間を超えて違法な時間外・休日労働を行っているケースが確認されており、引き続き取組が必要となっています。また、従来、時間外労働の上限規制が適用された医師、建設業、自動車運転業務等の事業場や、中小企業の皆様方については、労使の自主的な取組を促すとともに、働き方改革推進支援センターの利用勧奨と助成金などの各種支援策を懇切丁寧に周知していきます。とりわけ、自動車運転業務の中でも、トラック運転手については、令和8年4月に荷主に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が全面施行されるため、関係省庁と連携を図りつつ、貨物自動車の発着荷主等に対して、荷待ち時間が恒常的に長時間に及ばないように監督署が要請を行うとともに、一方で、荷待ち時間削減等に取り組む荷主等を支援するために、新たに設けられた「働き方改革推進支援助成金(取引環境改善コース(仮称))」の活用を促していきます。さらに、例年 11 月の過労死等防止啓発月間には、その重要性について国民の関心と理解を深めるため、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催しておりますが、次年度においても引き続き、過労死防止に対する国民の関心を高めるため、「過重労働解消キャンペーン」を展開し、過重労働解消に向け集中的な取組を行っていきます。

次に、「労働条件の確保・改善対策」についてです。運営方針では 37 頁になります。運営方針の上段の棒グラフは申告監督の件数を示しています。申告件数はグレーの線で示しています。ご覧のとおり、コロナ以降は減少していましたが、経済活動の回復、物価高、原材料価格の高騰などによる経営環境の悪化等により、令和3年以降は増加の一途にあります。特に、賃金不払いの件数は青色の棒グラフのとおり増加傾向にあります。

このような状況を踏まえ、令和8年度も監督指導や監督署窓口での丁寧な指導に努め、労働時間の適正な管理把握、賃金不払い残業の是正などの啓発指導に努めていきます。また、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者の労働条件の確保については、関係機関と連携しながら、労働基準法関係法令の遵守を図っていきます。また、技能実習生に対する法令違反が疑われる事業者には確実に監督指導を実施し、重大・悪質な事案等については司法処分を含め厳正に対処いたします。また承知のところと思いますが、近時の人出不足を背景に、短時間、あるいは単発の雇用契約の下で働く、いわゆる「スポットワーク」という形態があります。これにつきましては、昨年7月に公表している「スポットワーク」の労務管理リーフレットを用いて労務管理上の問題点を広く周知するとともに、監督署の窓口を中心に、ハローワークとも連携し、丁寧な相談対応に努めることとしています。さらに、労災かくしにつきましては、その防止に向けた周知・啓発を図り、発覚した場合は司法処分を含めて厳正に対処していきます。

次に、「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。運営方針では38頁と39頁になります。来年度から改正安衛法が順次施行されていきますので、あらゆる機会で改正の内容の周知を行っていきます。また、来年度は第14次労働災害防止計画の4年目となりますので、その計画に基づいて業務を推進していきます。令和7年の労働災害の発生状況については1月末速報値で死亡者数は1人減少して9人となっています。特に、製造業では平成13年以降24年ぶりの死亡者数0人となっています。また、死傷者数につきましては130人減少して1,194人となっています。

令和8年度は、高齢労働者の労働災害防止対策として、令和8年2月に公表されました「高齢者の労働災害防止のための指針」の周知に努め、災害の減少に取り組みます。そのほか、高齢労働者・外国人労働者への安全衛生教育の周知、個人事業主への保護措置の義務化、重点業種への対策も継続します。健康確保対策では、今後、50人未満の事業場へもストレスチェックが義務化されることについて、より一層の周知を図り、メンタルヘルス対策を含む産業保健活動を推進します。また、新たな化学物質管理規制の円滑な実施と、昨年法改正された熱中症予防対策も進めていきます。

次に、「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。運営方針では 40 頁の上になります。全国的な傾向と同様、大分でも、精神障害や石綿関連疾患に係る労災保険の請求件数が多い状況となっています。このような中、被災労働者の迅速な保護を図るために、各種労災請求事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進するよう取り組みます。

最後に、「フリーランス等の就業環境の整備」についてです。運営方針では 40 頁の下になります。働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法、通称、フリーランス新法が令和6年 11 月 1 日から施行されています。令和7年度は法の着実な履行確保のため、委託事業者への個別調査を実施したところです。その結果をみますと、フリーランスへのハラスメント対策に係る体制整備義務が十分でないケースが多いことが分かっています。引き続き、本法の内容について、周知や指導等を通じて更なる浸透を図ることとしています。

以上で、「令和8年度大分の労働行政」の説明を終了します。

最後になりますが、配付資料としてもう一つ「令和 7 年度行政運営方針の実施状況」というものをつけております。こちらは前回の審議会で説明しました中間時点の実施状況について、直近の状況に時点修正した内容となっております。時間の関係上、具体的な説明につきましては割愛しますが、この後の質疑応答の時には、この資料の内容も併せて審議していただきたいと思います。以上で、私からの説明を終了します。

<渡邊会長>

ご丁寧なご説明をどうもありがとうございました。ちょっとだけ休憩して、(10 時)55 分ぐらいから始めたいと思います。皆さんもご整理もあるかと思いますので、2、3分休憩をしてください。

≪休憩≫

<渡邊会長>

それでは、ここから質疑応答に移りたいと思います。

まず、事前に提出があった質問等について、事務局からご回答をお願いします。

<池辺基準部長>

労働基準部長の池辺でございます。本日一枚紙でお配りしました労働災害発生状況の推移について、説明をさせていただきたいと思います。座って回答いたします。

全国の労働災害発生状況と大分県の休業4日以上之死傷者数の推移を中長期的な形で載せてございます。これらの資料は現在発表しております労働災害発生状況と死亡災害でございまして、大分労働局発表の令和7年1月から12月の死傷災害発生状況は2月末の速報値になりますけれども、令和7年死亡者数は9名で対前年比マイナス1名となっています。休業4日以上之死傷者数は、対前年比マイナス123名、マイナス9.1%となっております。死傷者数のマイナス幅は全国トップとなっております。本日は、「どうしてこんなに災害が減ったんでしょうか。」と二宮委員から質問をいただきましたので、回答をしたいと思います。

まず、全国の状況を見ていただきたいと思いますけれども、休業4日以上之死傷災害につきましては、労働安全衛生法が施行された昭和47年から40年間は減少しておりましたけれども、全国的にリーマンショック後の平成20年代前半に上昇基調に転じました。裏面を見ていただくと、大分県内でも平成24年以降令和6年まで12年間で約20%労働災害件数が上昇しております。この上昇基調をいかにマイナス方向に転換させるかが安全衛生行政の最大の課題となっております。全国、大分ともに災害増加した要因は、主に2009年のリーマンショック後の労働者数の増加を背景にしていると考えられます。総労働者数の増加は、例えば女性労働者数が増えたり、高年齢労働者数の増加が背景となっておりますが、この増加傾向が女性労働者、高年齢労働者の労働災

害の増加とほぼ一致しておりまして、また業種別の労働災害におきまして、労働者数が横ばい又は減少している製造業や建設業では災害が減少してますし、小売、社会福祉施設等労働者数が増加傾向にある業種では災害が増加している傾向がございます。

ここでなぜ減ったかということですが、労働災害の発生件数は、増加する場合でも減少する場合であっても、一本調子ではなく波打つように増減を繰り返すのがこれまでの傾向ですので、減少が通常の波、揺らぎの範囲であるのか、あるいは他の要因があるのかはなかなか単年度だけでは判断しづらいところです。複数年の災害傾向や労働者数の変動等を参考に今後詳しく分析していく必要があると思います。

ただし、労働者数の増加傾向が全国的に続く中―全国で7千万人―で、大分では直近3年間の災害発生件数が、令和4年がプラス74人でした。さらに令和5年はプラス44人、令和6年はプラス23人と徐々に減少していったこと、また、令和7年はほぼ全産業において対前年度比でマイナスを示していることを考えますと、令和7年単年度の要因ではなくて、女性労働者や高齢労働者に多い転倒災害対策を集中的に行ってきた取組等が徐々に成果を上げている状況がうかがえると考えております。取組の一例を申し上げますと、例えば、第三次産業の労働災害防止対策としまして、令和4年から小売業、社会福祉施設でSAFE協議会―全国の労働局どこでも起ち上げていますが―そういった名称で協議会を起ち上げて新たな取組を行っております。労働者の高齢化などを背景にした労働災害増加の課題を解決するためには、転倒災害や腰痛等行動災害の増加を労働分野の問題としてだけではなくて、国民の健康に関わる問題であることを認識していただく必要があると考えています。このために、労働災害防止対策の手法を、これまでの行政指導を主体とする手法に加えまして、企業と行政が寄り添って、ともに有効な改善策を探るといった支援を行うことで、事業場に自主的な安全衛生活動の重要性を再度認識していただき、その上で災害防止活動をしていただくことをSAFE協議会の基本姿勢としております。構成メンバーは、業界でリーディングカンパニーである事業場、当該事業場の業種と関わりの強い大分県庁職員の担当者となっており、当該4名と労働局で構成をしております。協議会では、協議会運営を通じて、業種ごとの取組事例

などを取りまとめて発信することなどにより、業界全体での情報共有と災害防止の意識の共有を図っていく予定としております。

今後とも、さまざまな新たな手法等を工夫しながら取り入れながら災害防止対策を行ってまいりたいと考えております。以上でございます。

<渡邊会長>

ご説明ありがとうございます。

二宮委員はいかがでしょう、これでよろしいですか。

関連して何かご質問・ご意見はございますでしょうか。よろしいですか。ありがとうございます。

今日ご説明いただきました大きなテーマ四つに添いながら、皆様方のご意見やご質問等をお受けしたいと思うのですが、まず、1 頁目の「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」に関しまして、ご意見、ご質問等ございましたら、併せて令和 7 年度の実施状況なども少しお目を通していただきながら、ご質問、ご意見いただきましたらありがたいです。どうぞよろしくお願いいたします。

最低賃金や同一労働同一賃金の遵守の徹底の辺りで、実態と合わせながら話をいただけると幸いです。藤野委員お願いします。

<藤野委員>

意見ではないんですけど、お礼を言おうと思ひまして。同一労働同一賃金の件で、前回の第一回審議会の時に、労働局で不合理な待遇差の事例があつて是正勧告したのがありますというお話があつた時に、できたらそういう事は共有していただきたいと話しました。次の日からずっとホームページを見ていたのですが、すぐ掲載していただきましてありがとうございます。その内容を私どもの協会の情報誌に載せて会員に周知したところ、ある会員さんから「こういうのが欲しかったんです。自分のところは気をつけているつもりだけれども、実際の事例がないとなかなか判断が難しいんで、こういう情報が助かり

ます。」という言葉をいただきましたので、今日はお礼も兼ねてご報告いたしました。ありがとうございました。

<渡邊会長>

どうもありがとうございます。コメントございましたらお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

お礼ということでおっしゃっていただきまして、ありがとうございました。我々が気づかない点を客観的にご覧いただきましてアドバイスいただいた点が、結果的に企業様の方に広がっているということで大変感謝しております。ありがとうございます。引き続き、周知については積極的に取り組んでいきたいと思っていますので、ありがとうございます。

<渡邊会長>

ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。

前後しますが、全体を通じてお伺いいたします。今日ここで審議されたことを踏まえて、実際に 8 年度([大分労働局行政運営方針](#))をすぐご提示になるかと思うのですが、どういう形で皆様にお伝えしますか。

<樋口雇用環境・均等室長>

本日この場でご審議いただきまして、皆様のご意見をもとに、必要なところは、皆様のご意向を踏まえた形に修正いたしまして後日正式なものを郵送、又はお配りする予定です。

<渡邊会長>

全県的というか県民の皆様にはどういう形でお知らせしますか。

<樋口雇用環境・均等室長>

県民の皆様にはホームページで公開し、説明会であるとか、個別具体的に周知してまいる予定です。

<渡邊会長>

時間もない中で大変だと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

承知いたしました。ありがとうございます。

<渡邊会長>

まだ修正もできるということですので、お願いいたします。最低賃金の分野ですけれども、ご意見等ございませんので、これで終了させていただきます。また後の振り返りで教えてください。

それでは二つ目のところで、人手不足対策はいかがでしょう。ここはかなり喫緊の課題、あるいはこれからの中長期的な課題としても非常に重要な分野で、お気づきの点などありましたらお願いいたします。

吉岡委員、いかがでしょうか。この医療介護の分野の実態や課題など何かございましたら、コメントいただけるとありがたいのですが。

<吉岡委員>

現場の経営者側の方では、こういう人材が欲しいっていうところの部分をお伝えする形は大分できているのかなと思うんです。逆にですね、そういう分野で働く方々の求めるものが細分化されていて、実際に経営者側の方にちょっと届いていないかなっていうところのミスマッチがあります。雇用側の方は割と届いているような気はするんですよね。働く側の方は、実際には経営者の方には「もうちょっと頑張ってもらいたい、もう少し情報を私た

ちにください。」とかを現場で聞くことはあるんですけども、本当の現場の働く方々の声みたいなものが、経営者側の方に届くシステムがいるのではないかなと思った時に、多分ハローワークへ相談に行くのにも、ハラスメントが多かったりすると思うんですけど、その細かい内容が経営者の方には届いてなくて、経営者側は割と、お給料が安いから辞めちゃうのかなとか、労働時間が長いから辞めちゃうのかなっていうところはあると思うんですけど、実際にはハラスメント問題やいじめが現場では起こっていて、特に福祉の分野では多いのかなと思われるので、もしその情報が経営者の方にもう少しいただけたらすると、私たちも配慮する仕組みを考えていけると思います。

<渡邊会長>

ご意見ありがとうございます。いかがでしょうか。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご質問ありがとうございます。

ハラスメント対策につきましては、労働局と労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設けております。労働者からハラスメントに関する問い合わせや相談がございました場合は、もちろん本人の同意を得まして、事業所の方には体制整備がなされてるか、相談しやすい環境にあるかを必ず連絡させていただいております。労働者からの声として、もちろん相談せずにそのまま悩んでいらっしゃる方もいると思いますし、企業のハラスメント対策の整備をどう進めたらいいかということもございます。ハラスメント対策につきましては実績報告にもございますけれども、回覧板に付す形で県下の全世帯に回覧しております。労働者の細かい悩みを拾えるような形で、今回、草の根的に周知を行っております。ハラスメントについては以上です。

<横浜職業安定部長>

職業安定部長の横浜でございます。ありがとうございます。

まさに委員がおっしゃった雇用者たちが何を求めている、例えば早期離職とかの際には何が原因なのかというのは、例えば雇用環境の管理改善は非常に定着、採用に関して必要で重要な部分だと思っています。県内ハローワークでは、事業所の皆様や求職者の皆様と対面で相談し、支援をさせていただいているところに、まさにハローワークの強みがあると感じているところでございます。

特に令和８年度は、事業主様に対するアウトリーチで訪問させていただいて、雇用環境改善、充足支援を説明させていただく、どうして雇用されている方々が離職される状況が生まれるのか、定着されない状況が生まれるのかというのもお伝えできるのかなと考えているところでございます。もう一点ですね、我々いつも関係団体様と協議会をさせていただいております。その協議会の中でも、一体どのような形で離職されるのか、定着するにはどうすればいいのかを各種情報提供させていただいているところでございますし、意見交換をさせていただいているところでございます。関係機関様とも情報共有しながら、今後も県内の福祉人材に関する充足支援、定着支援を実施させていただければと思っているところでございますので、引き続きよろしくお願いいたします。

<渡邊会長>

ご説明ありがとうございます。

人手不足に関して、今日新しくご参加いただいた浦辺委員に建設業界の実態、大変な点などについて説明いただけるとありがたいのですが。

<浦辺委員>

全業種的に人手不足の中で特に労働条件があまりよろしくない我々業界は、人手不足で人が手配できずに工事を受注できないということはよく聞きます。全体の人口が減る中で、外国人の労働者も含めて何とか充足ができるようにやっていただければと思います。

(「令和8年度大分労働局行政運営方針(案)」は、) 方針という表記になっていますが、非常に内容については多岐にわたり、さらに詳細に記載されています。運営方針と本体のギャップが、運営要領であればこれでいいんだと思うんですが、全部が方針だというのが引っかかったのが一点。

それともう一点、最近、AIが非常にもてはやされて、仕事の仕方を変えるという方向がありますが、それについて来年度の運営方針の中にAIを意識した働き方の流動化に対してどう対応していくか、AIに関する教育を展開するとかがあってもいいのかなと思いました。

<渡邊会長>

率直なご意見をどうもありがとうございます。

最初の局長の話の中でも方針や方向性の話はありませんでしたが、改めまして、ご提示をいただければということと、あとAIについて何か特記すべきことがあるかどうかをお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご意見ありがとうございます。

確かに方針というにはかなり細かく色々記載ございますけれど、大きな方針として日本全体、これから国をどう作っていくかを中央で決めて、それをやはり地方に落とし込んでいって、この場では実際に大分の地場に合うように、施策を具体的に皆様からご検討いただくという意味を持っています。大きい、いろんな方針はございますけれども、具体的なものを、現実的に現場を動かしていく我々として、具体的な施策につきましてご討議いただくことがございますので、こういった形でかなり具体的なものでご提示をさせていただいています。

AIにつきましては、企業が生産性を上げるのにAIなどいろんな機器・ソフトを入れやすよといった場合の支援策として各種助成金がございます。生産性向上のためのもので

すが、そういった形で支援を行っています。教育に関しましても、人材開発の助成金をもってDX人材を育成するなど企業様向けの助成金で支援メニューを揃えているところがございます。AIにつきましては、これからどのように活用していくか、企業の中でも検討が必要でしょうし、我々も助成金等をもって支援していくというような形になります。あとは、職業訓練という形になろうかと思います。私からは以上です。

< 横浜職業安定部長 >

職業安定部長の横浜でございます。

まさにAI部分はリスクリングの部分も多くあるかと思います。教育に関してはまさにそうだと思います。デジタル推進人材の育成というような形で、人材開発支援助成金という助成金がございます。こちらの利用を我々としても推進していくというところと、あとはどれだけAIをこれから活用するかという、AIで職場をどのように変えていくのか、具体的なニーズがどこにあるのかを我々も注視していきながら、今後の労働移動ということもあるかと思うので、そちらのテーマは注視しながら考えていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

< 渡邊会長 >

ありがとうございました。浦辺委員いかかでしょうか。

< 浦辺委員 >

注視しているというスタンスをどこかで書く、表に現れた方がいいのではないかと思います。AIについては言いました。方針については、要領の方が表すのではないかと思います。もしくは、2 番の総合労働行政機関としての施策の推進のところに、関係機関との連携の下に総合的に諸課題への対応を一丸となって進めていくとか、方針に見えるような書きぶりをするような工夫したらいかがでしょうかと思っています。

<渡邊会長>

よろしくお願いします。多分ご提示の仕方だと思います。ただ、この限られた時間での説明だったので難しいところもあったかと思います。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご意見ありがとうございます。

かなり以前の行政運営方針には、かなり長い文章で哲学的な方向性、現実落实到しめる哲学のような形で書いていたのですが、会の運営上、皆様にご負担をおかけするかというような意味合いで、現状こういった形に修正をしてきているという経緯はございます。いただいたご意見を検討してまいりたいと思いますので、ありがとうございます。

<秋山局長>

今回は行政運営方針と簡略化版となっていますが、実は行政運営方針につきまして、本省で決められているもっと膨大なものがあって、要領となるとさらにその施策ごとに膨大な分量になります。それらをまとめた形で、今回この行政運営方針という形にさせていただいた上で、大分労働局として重点的にやるものを「大分の労働行政」としてまとめさせていただきましたので、ご理解いただければと思いますので、よろしくお願いします。

<渡邊会長>

どうもありがとうございます。

人手不足対策のところ、他にはいかがでしょうか。

スポットワークなども流行ってきているというか、時流に乗って実行されていると思いますので、対応策も必要になってくると思いますが、どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。

それでは続きまして、リ・スキリング、労働移動の円滑化という分野において、何かご質問、ご意見はございますでしょうか。

<本谷委員>

資料の 20 頁の下にある「全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施」は、全世代型の新しいプログラムではなくて、リ・スキリングをより皆さんに知っていただくことを来年度から厚労省が新たに始めますという理解でよろしいでしょうか。

<横浜職業安定部長>

職業安定部長の横浜でございます。ありがとうございます。

まさにおっしゃるとおりでございます。厚生労働本省の方が実施すると我々も聞いておりまして、厚生労働省の地方組織として、同じように県内に関してリ・スキリングが大事だという国民運動という形で、新たなプログラムというより、広めていく、機運を醸成していく趣旨だと我々も想定しているところでございます。

<本谷委員>

ありがとうございます。ぜひお願いできればと思っています。

大学において、小さな例になりますが、大学院にリ・スキリングという意味合いで通う社会人の方がおられるんですが、仕事の都合もあって最後まで修了できずに辞める方もいて、大変残念に思います。その方も「大学院で勉強してもな…」という判断であればいいのですが、できたら続けたいという感じで辞める方もおられるので、みんながこういうような制度があるとか、あるいは働きながらも学ぶことは、本当にどんな世代の方もある気持ちだと思います、そういうことが働きながらもできるということが、どの世代の方にもご理解いただけるようになれば良いと思っていますので、ぜひお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ぜひ リ・スキリングを含めてご対応をお願いできればと思います。

それでは最後の四つ目のテーマですが、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」で、多様な人材の高齢者、障害者、外国人、女性活躍、ハラスメント対応等々、職場改善の様々な施策の提示をいただきました。

松本委員お願いします。

<松本委員>

この表の「総合的なハラスメント防止対策の推進」の労働相談の状況に関する質問です。これを見ると、ここ最近急激とまでは言わないのかもしれませんが、パワーハラスメントの相談が確実に増えている表になっていると思います。「令和 7 年度大分労働局行政運営方針の実施状況」の 4 頁で見ても、全国のパワーハラスメント関連の相談が増えているのは、県内に限らず、全国的な傾向なんだろうと思っているところです。私は弁護士をしていますが、そこまで増えているような実感はあまりなくて、むしろ、今求人がすごく多いですけど、以前のように失業や職を探すのが大変だった時期の方がみんな職場に不満があってもなかなか辞められないで泣き寝入りするとか我慢しているような深刻な相談がむしろ多かった印象もあったぐらいです。統計上は間違いなく増えているので、改めて、どのような相談内容が多いのか、あるいは相談者の対象、層として例えば若者が多いのか、全般に多いのかや、可能な範囲で傾向や内容を教えていただければと思っています。これに関連して、パワーハラスメントの相談が増えている中で、労働局としてはリーフレットの周知や説明会の実施をされている、それ自体は必要な施策だとは思いますが、実は弁護士会でもパワーハラスメントの対策を取ろうという時に、問題意識がある人はリーフレットを読むだろうし説明会にも来る、どちらかというとあまり問題意識が低い人の方がそういうものを見ない、参加しないところで、パワハラの問題の対象に向けてきちんと施策を取るって結構難しいという議論を時々します。どの施策も 100%うまくいくことはあり得ないので、一個一個できることやっていくしかないとは思いますが、労働局として施策において意識してるところや狙いを含めてご説明いただけると幸いです。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご質問ありがとうございます。

増えている実感が松本先生にはないということでしたが、労働施策総合推進法、パワハラが規定されたのが令和2年です。それ以降、パワハラの3要素6類型が整理されて、該当される分についてはパワーハラスメント、それより前はいじめ・嫌がらせでくくってたものを明確な定義ができたので、相談内容に応じて振り分けている現状がございすけれども、令和2年からパワーハラスメントがこれだけあるという数字にはなっております。相談内容としては、「これはパワハラに当たるんでしょうか。」とか、労働者・企業ともに相談があるところで、年齢層は幅広いです。労働相談の内容を毎日チェックしておりますけれども、やはりパワハラが多いなという肌感覚は持っています。正規・非正規問わずです。それを企業様に伝える段階も個人によって違います。ただ、我々も周知を図っておりますので、企業様の意識も敏感になっているところは見受けられます。いろんな広報を打って説明会を打って、チラシも住民自治において50万世帯全部に回覧板を使った回覧で周知しました。確かに我々が広報を打っても、ご覧いただくきっかけがない方についてはなかなかご覧いただけないということがございます。あらかじめ周知啓発するのはなかなか難しいですが、必要である場面が当事者になった時でございますので、相談が顕在化してきた時にはきめ細かに対応していく、企業指導もしていく、一つ一つを着実に、相談のみならず紛争状態になった時の紛争解決援助制度、調停、あっせんの制度で、解決を図っているところでございます。特にハラスメント関係は、多様な人材の活躍促進という観点から、どんな労働者の状態、求職者の状態があっても、冒頭渡邊会長からお話がありましたが、いろんな状況にある人が本当に自身の能力と適性に応じて気持ちよく安心安全で働いていけることが労働生産性向上につながるものでして、色々な活躍促進を進めても、ハラスメントがあると、例えばこの社長のために骨を折って働くという意欲が上がらないといい知恵も出てこない、労働生産性も上がらないということになります。来年度、厚生労働省でワークエンゲージメントに関するハンドブックが出たら、ホームページにアップをしたいと思っております。厚生労働省のホームページ

もご覧いただければと思います。生産性の観点からも周知を図っておりまして、「明るい職場応援団」というホームページがあります。企業内でパワハラに関する研修や啓発動画等の研修に使えるような動画もアップされているので、周知を図ってまいりたいと思っております。

<松本委員>

ありがとうございました。

労働局の取組、関心、問題意識がよくわかって、とても参考になりました。最初見た時に本当にいじめ・パワハラの実数が今増え続けているのか、法律の関係もあって、相談者の意識の高まりや相談窓口の周知徹底が進んで、より顕在化して相談の件数が出ていっているのか、若干後者の感覚もありつつ、反面、最近は残業規制もあってかなり集中して時間中に業務を行わなきゃいけない、IT、リ・スキリングだとか職場の要求水準も高まっていて、高ストレス下で働かされてる人も少なくないので、どういう原因がこの表に表れているのかに関心もあって質問させていただきました。よくわかりました。

<渡邊会長>

ありがとうございました。

若者への就労支援ということで、若者たちの大分への定着というか、できれば残ってもらい大分に貢献してもらえることが本当にありがたい姿だなと思いつつ、出ていく若者たちはまた戻ってこれるようなシステムや仕組みも作っていただけるとありがたいと思いつつ、私たち教育機関も努力をしたいと思います。

それでは、以上で四つのテーマが終わりましたが、全体を通じて、お気づきの点やご要望ございましたらお願いをしたいのですが、いかがでしょうか。

二宮委員、お願いします。

<二宮委員>

13 頁の人手不足対策の中の 1 項目目に、「医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等」と書いてありますが、医療・福祉、保育は、喫緊の課題というのは書いていますが、その他の分野における人手不足対策等の中には、建設・運輸・警備分野なども強化するとあり、偏っているかなとちょっと思っていて、これ以外の項目が今回書いてないのかなと思った次第です。去年を見ると、人手不足対策の一番目はハローワーク求人充足サービスの充実ということで書いていたので、全体的に含めてここでカバーできたのかと思っていますが、そこが今気になった点です。以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ご回答お願いいたします。

<崎浜職業安定部長>

ありがとうございます。おっしゃるとおりで、人手不足と言ったら様々な業種で今人手不足であるということは、有効求人倍率を見ても承知してるところでございます。厚生労働省全体として人手不足対策という時に、この六分野を、昨年度からも引き続き挙げさせていただいております。医療、介護、保育、運輸、建設、警備はハローワーク大分で人材サービスコーナーという特殊な窓口を設けさせていただいて、支援させていただいているところでございます。なので、今言った人手不足分野とその他の人手不足分野という意味合いでは、この六分野を中心的に支援は今でも引き続きやっているところでございます。なお、その中で来年度に関しましては、医療・介護・保育、こちらは先ほど申し上げたとおり、報酬も公定価格になっているところでございまして、収益がなかなか上げられないと。その収益を上げられない中で、民間職業紹介事業所等様に対してお支払いされる仲介料、手数料の負担が非常に大きくなってきているというお話を受けておりますので、まず特出しとしては、やはり来年度はこの医療・介護・保育の分野に関しましては重点的な支援を、事業所訪問等を通じたマッチングの強化を行っていくというのを令和 8 年のハローワークの大きな重点支援業務とさせていただいているところでございます。

もちろん、先ほども申し上げさせていただいたとおり、有効求人倍率は1倍をまだ超えている状態でございます。他にも製造業の業者様や数々の業種で人手不足があると承知しておりますので、もちろんこちらの事業主様についての支援もハローワークは重視してやっていくところでございます。ただ、最重点として打ち出すとなった時には、来年度に関しましては、特に医療・介護・保育こちらを重点的にやっていくというところでございますので、何とぞよろしくお願いいたします。

<渡邊会長>

ありがとうございました。大塚委員、お願いいたします。

<大塚委員>

二つありまして、一つは「見える化」で、例えばなんですけど、色々な助成金を設けていただいて支援等していただいています。本当にありがとうございます。例えば、その助成金を使った業種や規模とかを、分析じゃないんですけども、対外的に「見える化」をしていただくと、我々としては見えてくるものがあるのかなという部分も感じておりますので、ぜひいろんな支援策を、規模、業種、地域を分析していただいて外に出していただくと大変ありがたいかなと思います。

もう一つが、今世の中DX化がどんどん進んでいると思っているんですけども、その中でこの労働行政におけるDX化、運営方針の中にも、例えば署内のDXがどう進んでいるのか、進もうとしているのかの記載がなかったので、今行政でも役所の窓口に行かなくても申請手続きはできるというのがどんどん進んでいるかと思うんです。例えば、ハローワークに行かなくても、窓口に行かなくても、というようなところが進んでいけばいい部分があれば、ぜひどんどんやっていただきたいと思うんですけども、労働行政におけるDX化の進み具合、あるいは、これからの方針をお聞かせいただければと思います。以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ご回答お願いいたします。

<横浜職業安定部長>

職業安定部長の横浜でございます。

労働行政全体のということもございますけれども、まずは私からお話しできるところで、助成金の「見える化」でございます。職業安定部がかなり多くの助成金を持っているところでございますので、何が分析可能なのか、先ほどいただいた産業分類ごとなのか、そこら辺も色々検討させていただき、これからは皆様に助成金を使いやすく、周知しやすいような体制を構築させていただくためにも、そちらの方は検討させていただきながら、進めさせていただければと思っているところでございます。

もう一点はDX化というところでございますね。最近は助成金の電子申請とか雇用保険の業務の電子申請というところは、ハローワークで進めさせていただいているところでございますし、ハローワークの最初の求職申込みや求人受理は、DX化というかオンライン化は進めさせていただいているところでございます。特に、オンラインの求人提出につきましては、もう90%くらいが確か、そのような事業者様がいらっしゃいます。求職者様のオンラインの手続きは、できているところとできてないところがありまして、求職申込みや相談はまず是对面でご支援させていただくことも非常に重要でございます。特に適格紹介という形で、例えば、ずっと定着するような求職者様をご紹介するのには、対面というのにも必要な措置ではあるんですけども、とは言っても、特に在職中の方の相談に関しましては、オンラインができるようにハローワークの方も進めさせていただいたりしているところもございますので、今後はこちらの方も重点的に職業安定行政としては進めていきたいと思っているところでございます。引き続きよろしくお願い申し上げます。

<渡邊会長>

他にはご回答はありますか。

<池辺労働基準部長>

基準行政につきましては、例えば監督署で労働災害の発生がありましたら、死傷病報告書を提出いただくんですけども、これはもう電子申請でできるようになっております。また、病院の医療費などにつきましては、オンラインレセプト化が進んでおりまして、登録いただきますと、例えば指定病院からその怪我をしたその治療代についての点数がそのまま労働局の方へ来まして、ある程度についてはAIで診療費の査定ができるような制度も今進んでおります。例えば労働保険料についても電子申請化が進んでおりまして、監督署の窓口等でもそういったものを進めていただきたいということで、企業の方々にもお願いしているところでございます。基準は以上でございます。

<竹下総務部長>

職員の事務処理に関してAIを活用できないかという話も今のご質問の中に含まれていと思いますが、機密性の高い情報を取り扱っていますので、便利だからそのまま使ってしまうと機密情報の漏えい等の問題があるので、慎重に活用しているという段階です。ただ、最近、本省からも、こういった使い方であれば使えますという形で示してくれていますので、今後の展開になると思っています。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

<大塚委員>

ありがとうございました。「見える化」については、ぜひご検討していただければと思いますので、よろしくお願いします。DXについては、今お聞きするいろいろな部分で進んでいると思っていますので、場合によっては、この運営方針に別ページをとって、「こんな部分で進んでいて、こういうふうにやっていきます。引き続きやっていきます。」のよう

に、DXの方針を一枚二枚入れていただくと、より我々分かりやすくなると思いました。また、そこもぜひご検討いただければと思います。

<渡邊会長>

ありがとうございます。非常にご熱心なご審議ありがとうございました。本日もいろいろな分野での新たな取組ということでご提示いただきましたが、各分野において、まず周知の部分、それから実際に施策を実施する部分、そこには情報共有などの問題もあったかと思います。情報共有のあり方という話題も出てきたかと思います。そして成果を出していく部分というところで今「見える化」というお話もありましたが、連動した中での取組をまた一層お願いできればということと、それから、より少ない労力で最大限の効果が出るような形で新しいDX、AIを含めたご活用や会の運営も含めて効率的にできることがあれば、していってくださいということも出たかと思いますし、今回のご提示の中でそもそも方針の部分を確認に出してくださいというご意見もあったかと思います。また、各分野では労働相談、リ・スキリング、AI・DXの活用の部分、人手不足の部分、情報の共有の部分、色々なご意見も出てまいりました。ぜひともご参考にしていただければと思います。労働局におかれましては本日出されましたご意見、あるいはご要望等を踏まえまして、令和8年度の行政運営方針をご策定いただくよう検討をお願い申し上げます。最後に事務局から何かございますでしょうか。

<秋山局長>

本日はご審議をいただきまして、ありがとうございました。様々なご意見をいただきまして、いただいたご意見を参考にさせていただいて、局内で検討させていただければと思います。そして、私ども労働局の弱いところというのはやはり情報発信だと感じております。今日もその情報発信についての様々なご意見をいただきました。引き続き、どういった形で情報発信をすれば国民の皆さんが分かりやすいものができるのか、いただいた

ご意見も参考にして、局内でも工夫して取り組んでいければと思います。本日はどうもありがとうございました。

<渡邊会長>

ありがとうございました。情報発信で先日も申し上げたのですが、Instagramに御局のご様子ですとか労働局はこうなんだよということが、最近特に入ってくるようになりまして、多分若者にも伝わってるんじゃないかなと思います。本当にどうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、本日の審議を終了させていただきたいと思います。つたない司会で大変申し訳ございませんでしたが、今日は時間通りに終わりましたので御容赦いただければということと、本当に皆様方どうもありがとうございました。以上をもちまして終了させていただきます。事務局にお返しを申し上げます。

5 閉会

<糸永監理官>

渡邊会長、議事の進行ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、審議会の円滑な進行にご協力を賜り、また、長時間にわたり、熱心にご審議をいただき、お礼申し上げます。本日の事務局からの説明及び委員の皆様からのご意見につきましては、議事録(案)として、出来次第、確認委員のお二人―二宮委員、藤野委員―に送付させていただきます。確認等が終わりましたら、後日、当局ホームページに掲載されますことをご承知おき願います。また、最初に申し上げましたが、机上配付しておりました緑色の紙につきましては、ご記入の上、机上に置いたままでご退室ください。

それでは、以上をもちまして、令和7年度第2回大分地方労働審議会を閉会させていただきます。本日は、ありがとうございました。

※議事録中の()内は事務局において追記したものです。