

第46回 岡山地方労働審議会

(議事録)

令和5年11月16日(木)

岡山労働局

第46回 岡山地方労働審議会（議事録）

1 日 時

令和5年11月16日（木）

13:30～15:30

2 場 所

岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎 2階共用ABC会議室

3 出席者

【委員】

公益代表 一原委員、岡山委員、寺山委員、土岐委員、妻鹿委員、
山下委員

労働者代表 須田委員、高山委員、濱村委員、森委員

使用者代表 稲田委員、小山委員、島本委員、中前委員、西谷委員
脇本委員

【事務局（岡山労働局）】

成毛労働局長

吉村総務部長、狭間雇用環境・均等室長、工藤労働基準部長

横田職業安定部長

赤木総務課長、中原労働保険徴収室長、藤本総務企画官

岸本健康安全課長、三村賃金室長

梶谷職業安定課長、鶴海訓練課長、仲需給調整事業室長

赤枝主任職業安定監察官

杉原雇用環境改善・均等推進監理官、宮本雇用環境・均等室長補佐

小林雇用環境・均等室長補佐

宮田総務係長、大上総務指導官

4 議 題

(1) 令和5年度岡山労働局の取組について

(2) その他

第46回岡山地方労働審議会 (議事録)

(事務局：杉原監理官)

第46回岡山地方労働審議会を開催させていただきます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

審議会の開会までの進行役を務めさせていただきます、岡山労働局雇用環境・均等室の杉原です。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、事前に辞令を交付させていただきましたが、本年10月1日から新たに2年間の任期で委員に就任していただいています。

委員の皆様方の御紹介をさせていただきます。

初めに、公益代表の皆様を御紹介させていただきます。

一原亜貴子委員、岡山一郎委員、寺山倫代委員、土岐将仁委員、妻鹿安希子委員、山下美紀委員。

労働者代表委員の皆様でございます。

須田めぐみ委員、高山伸男委員、濱村雅人委員、森信之委員。

使用者代表委員の皆様でございます。

稲田秀知委員、小山恵子委員、島本貴洋委員、中前貴子委員、西谷治朗委員、脇本靖委員。

なお、本日、労働者代表、難波浩一委員と岡田慎二委員におかれましては、所用のため欠席をされていますので、念のため申し添えます。

さて、地方労働審議会令第8条第1項によりますと、労働審議会は委員の3分の2以上、または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができないことになっています。本日は労働者代表4名、使用者代表6名、公益代表6名、計16名の御出席をいただいていますので、本会議の要件を満たしていることを御報告申し上げます。

次に、岡山労働局の幹部を紹介いたします。

成毛労働局長、吉村総務部長、狭間雇用環境・均等室長、工藤労働基準部

長、横田職業安定部長。

そのほかの労働局幹部につきましては、お手元の出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきます。

それでは、本審議会の開催に先立ち、事務局の岡山労働局を代表して、成毛局長から御挨拶申し上げます。

(成毛労働局長)

本日は、お忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。

また、日頃より私ども労働行政に多大な御理解と御協力をいただいておりますことを重ねて御礼申し上げます。

さて、6月に閣議決定されました「経済財政運営と改革の基本方針2023」いわゆる骨太方針においては、新しい資本主義の加速として「構造的賃上げの実現と人への投資の強化」を掲げており「三位一体の労働市場改革」、「多様な働き方の推進」、「賃上げ・最低賃金」などへの取組が盛り込まれているところです。これらを岡山県内でいかにしてソフトランディングに社会実装していくかという観点から、岡山労働局といたしましては、この半年間、各種取組を行ってきたところです。

まず、賃上げについてです。

今年の春闘の賃上げは約30年ぶりの高い伸びというところになったところですが、この賃上げの流れを非正規労働者にもつなげていくよう、同一労働同一賃金の取組を強化してきたところです。

また、最低賃金につきましても、岡山県最低賃金を40円引上げの932円に改定するとともに、中小・小規模事業場において賃金を引き上げやすい環境整備の支援として、業務改善助成金などの利用勧奨を実施してきたところです。

一方、岡山県内の雇用情勢ですが、特に「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「宿泊業・飲食サービス業」といった業種では人手不足感が高まっています。また、「建設業」及び「運輸業・郵便業」といった業種からは、時間外労働の上限規制がいよいよ来年4月から適用されることへの対応として、人材確保を意識した求人が提出されています。

このように人材がますます重要となる中で、企業における人材育成・活性化のための人材開発助成金、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リ

スキリング支援コース」の活用に関しても利用勧奨を積極的に行っているところと
ころです。

さらに、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が年収の壁を
意識することなく働くことができるよう、キャリアアップ助成金に「社会保
険適用時処遇改善コース」を10月より新たに設け、事業主に対して重点的
に周知を開始したところとす。さらに、物流の2024年問題に関しまして
は、中国運輸局との合同で荷主に対する要請を行ってきたところとす。

一方、岡山県内における令和5年労働災害発生状況につきましては、前年
に比べて、死亡災害、死傷災害ともに上回るペースで推移しています。特に
転倒災害につきましては、高齢者を中心に増え続けており、このため第14
次労働災害防止計画を策定し、この中で重点事項として取組を進めて強化し
ているところとす。

そのほかにも幾つかございますが、いずれにいたしましても行政運営方針
に基づく取組につきましては、これより各部長から説明させていただきます
が、皆様方から忌憚のない御意見をいただきまして、今後の行政運営に活か
して参りたいと考えています。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局：杉原監理官)

それでは、これから御審議いただくわけですが、新しい任期となりました
ので、初めに会長の選出をお願いしたいと思います。

地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員の中か
ら選出いただくこととなっております。選出について、どのような方法でさ
せていただきましょうか。

(岡山委員)

これまで会長を務められた妻鹿委員がおられますので、そのまま引き続き
お願いできたらと思いますが。

(事務局：杉原監理官)

ありがとうございます。公益代表の委員から妻鹿委員を会長にという推薦
がありましたが、委員の皆様方、いかがでしょうか。

(事務局：杉原監理官)

妻鹿委員、御承諾いただけますか。

(妻鹿会長)

はい、お引受けさせていただきます。

(事務局：杉原監理官)

ありがとうございます。それでは、会長が選出されましたので、これからの議事進行につきましては、妻鹿会長にお願いしたいと思います。妻鹿会長、よろしくお願いいたします。

(妻鹿会長)

ただいま今期の会長に選任されました妻鹿でございます。どうぞよろしくお願いいたします。前期からの引き続きとなりますが、この審議会の円滑な運営に努めさせていただきますので、皆様、御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、ただいま局長からも労働行政の状況であるとか岡山県内の状況であるとか御説明がありました。このところニュースでも賃上げとか、そういうニュースを日々聞いているわけですが、先日政府がデフレ完全脱却のための総合経済対策を決定したというニュースが出ていたのですが、その中でも、対策の中でも地方・中堅、中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現するということが掲げられていました。

昨日もニュースで政労使会議が開かれて、来年度の賃上げということについても、そこで話が出たというようなニュースもありました。こういう状況の中で、地方の労働行政を担っている労働局の果たす役割というのは非常に大きいものがあると思います。

本日は令和5年度の岡山労働局の取組状況について御説明いただき、皆様からの様々な御質問や御意見を今後の労働行政に反映させていただきたいと思いますので、どうぞ皆様よろしくお願いいたします。

それでは、議事を進行させていただきます。

それでは引き続き、会長代理の選出をさせていただきます。会長代理は審議会令第5条第3項に、公益を代表する者のうちから会長が指名することとなっておりますので、私から御指名をさせていただくことといたします。

会長代理は岡山委員にお願いしたいと思います。岡山委員、御承諾いただけますでしょうか。

(岡山委員)

はい、分かりました。

(妻鹿会長)

それでは、会長代理は岡山委員に務めていただくということでお願いいたします。

それでは、議事に移らせていただきます。

議事（１）令和５年度岡山労働局の取組について事務局から御説明いただき、その後、質疑応答を行いたいと思います。

まず、令和５年度岡山労働局の取組状況等について、総務部長、労働基準部長、職業安定部長、それから雇用環境・均等室長から、それぞれの取組について説明をお願いしたいと思います。

それではまず、吉村総務部長、御説明をお願いします。

(吉村総務部長)

総務部長吉村でございます。

日頃から労働行政の推進につきましては、委員の皆様方、大変御協力いただきまして、この場を借りて感謝申し上げたいと思います。ありがとうございます。

先ほど成毛局長から最近の労働行政の動きについて説明がありましたけれども、私から補足的に追加説明させていただきます。

先月、１０月２０日に秋の臨時国会が始まり、２３日に岸田首相の総理所信表明演説があったところです。この中で労働行政関係の施策としては、従前からの政府の最重要課題である「物価上昇を乗り越える構造的な賃上げ」はもとより「三位一体の労働市場改革」、また「年収の壁・支援強化パッケージ」についても言及があったところです。このうち、私からは「三位一体の労働市場改革」と「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要について説明を申し上げます。

まず、１点目の「三位一体の労働市場改革」です。

こちらは去る５月１６日に総理大臣官邸にて開催された「新しい資本主義実現会議」において、「個人が、雇用形態、年齢、性別、障害の有無、これらを問わず、生涯を通じて自らの働き方を選択できるような社会の実現」を基本的な考え方とするものです。

具体的には、「リスキニングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態

に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」の3本柱で「三位一体の労働市場改革」より「構造的賃上げの実現」を目指すというものです。これにつきましては、指針として取りまとめられるとともに、6月16日に骨太の方針として閣議決定され、今年度の補正予算案、また新年度予算案にも反映されているところです。

続いて、2点目の「年収の壁・支援強化パッケージ」についてです。

これは9月27日に内閣官房に設置しております全世代型社会保障構築本部におきまして、「年収の壁」への当面の対応としまして決定されたところです。このうち厚生労働省としましては、「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定したところです。

本パッケージを策定した前提でございますが、地域別最低賃金の全国加重平均1千円を超えたという一方で、2040年に向けて生産年齢人口が急減することが予想され、社会全体での労働力確保が大きな課題となっております。このため、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりを目指すものです。

現在、配偶者に扶養され、社会保険料の負担のない層、いわゆる第3号被保険者のうち約4割の方が就労している状況です。その中には、「年収が106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するために保険料負担を避け、就業してしまう方」、あるいは「年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう方」が存在しています。

岡山労働局といたしましては、「106万円の壁」の対応として、パート・アルバイトで働く方の厚生年金や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援を行うこととしております。

今年の10月から「キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」」が新設されました。

具体的には、(1)手当等支給メニューで、事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」、これは事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合に、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としないというものです。そ

ういったものの支給により労働者の収入を増加させる場合に、1年目と2年目については賃金の15%以上を労働者に追加支給した場合に1人当たり中小企業で20万円、大企業で15万円を支給するというものです。また、3年目ですけれど、賃金の18%以上を増額させた場合に1人当たり中小企業で10万円、大企業で7万5千円を支給するというものです。

なお、このキャリアアップ助成金を利用する場合には、キャリアアップ計画書の提出が必要となっています。

岡山労働局としましては、県内企業での本助成金の活用、また配偶者手当の見直しの取組を促進するために、関係団体の皆様に先般、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報の協力依頼をしたところです。

また、これら施策につきましては、監督署またハローワークを含め、労働局全体で一体的・総合的に取り組んでまいります。

また、その他の岡山労働局の取組でございますが、各部室長より説明をさせていただきます。

私からの説明は以上です。

(妻鹿会長)

それでは続きまして、お願いできますでしょうか。

(工藤労働基準部長)

労働基準部長の工藤でございます。

皆様方におかれましては、日頃から労働災害防止、それから岡山県最低賃金、産業別の特定最賃の決定等々、労働基準行政の推進に御協力を賜りまして、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。

私からはパワーポイントの資料を用いて説明をさせていただきます。

資料No.2の「令和5年度の岡山労働局のとりくみ」の中で第1に掲げております、先ほど成毛局長からお話がありました最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進というところが一丁目一番地という形で今年度の岡山労働局の行政運営方針にも掲げているところです。

まず、資料No.1の3ページの1番、生産性向上等に取り組む企業への支援という形で幾つか記載をしていますが、この中をかいつまんで説明しますと、まず一番上の項目になりますが、「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」という形で書き出しをしています。

本年3月15日から5月31日までを強化期間として、この期間に労働局の幹部により経済団体、業界団体等へ非正規労働者の賃金引上げについて要請を行ったところです。

また、これに連動して、労働局のホームページにおいて賃金の引上げについての特設サイトをアップして、賃金引上げの取組事例とか、企業や利用できる助成金についての御案内を掲載しました。

また、オンラインでのセミナーも開催をさせていただきました。

さらに、業務改善助成金の関係ですがその下2つ、「県内税務署主催の」というところの書き出しがありますが、昨年度までは中小企業診断士会などをはじめ、社労士会とか我々のネットワークをフルに活用して、業務改善助成金の活用について案内をしたところですが、今年度は県内の税務署主催のインボイス制度説明会、これはちょうどインボイスの政府の導入が10月にありましたので、これをうまく活用させていただく形で業務改善助成金の活用について周知を行っています。

会社を訪問させていただきますと、もちろん社労士の顧問先になっているところもありますが、圧倒的に税務処理の関係を処理する税理士が非常にキーポイントになるだろうというところを我々は考えて、業務改善助成金のその活用の幅が最低賃金付近の方を上げていくというところにスポットが当たっていましたので、そこを強化する形でこの説明会を活用させていただきました。

その結果業務改善助成金の申請件数が9月末現在、昨年同期に60件だったものが176件、約4倍の申請状況となっています。これが大まかに最低賃金、賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援の取組事項です。

それから上から5番目のハローワーク求人、ここも職業安定部と連携をして、業務改善助成金の要件に合致する約640の事業場を連携して抽出し、そこに利用勧奨を郵送したところです。

以上が1番についての御説明です。

次に3ページ、右側の2番目の最低賃金制度の適切な運営です。

地域経済、産業活動、労働者の実態、実情を踏まえ、岡山県地方最低賃金審議会の運営と金額改定を行いました。

具体的には、既に皆さんに御案内のとおり、本年10月1日より932円で岡山県最低賃金が発行されています。

具体的な審議の状況でございますが、7月4日に第504回の岡山県最低賃金審議会が開催され、7月31日から具体的な金額について専門部会を開催して、8月7日まで約4回にわたり審議を真摯かつ丁寧に公労使の審議をいただいたところです。

その結果、岡山県においては約6年ぶりの全会一致という形で40円の賃金上げという形で結審をいただき、労働局長に対する答申をいただいたところです。

今週の13日にも第505回の最低賃金審議会を開催して、特定最低賃金の審議結果まで審議会に報告をさせていただきました。この地域別の岡山県最低賃金につきましては、周知・広報の取組強化とか監督指導による履行確保、監督指導による履行確保は10月の改正ですので、年が明けてから具体的にどのぐらいの定着になっているのかというところを確認しつつ、これから進めていく形になります。

広報の実績ですが、答申日に報道機関の取材を受けています。具体的にはテレビ局3社、NHK岡山放送局、OHK、KSB、山陽新聞社に取材を受けまして、掲載をしていただいてアピールをさせていただきました。

実は全国的に見ても、答申日に報道機関のぶら下がりの取材を受けたのは恐らく我々労働局の中では岡山のみだと思います。今年の春闘については30年ぶりの妥結金額が高い状況が続いたわけですけれども、注目度が非常に高い中で、マスコミの皆さんにも御協力をいただき、答申日にすぐにニュース報道を打っていただけたのは、我々としては非常にありがたかったと考えています。

また、岡山県あるいは県内の全市町村、全商工団体、事業組合等457か所に対して、ポスター、リーフレットを随時配布するなどして取組を行っています。

10月の第1週には、取組強化という形で岡山駅の東西連絡通路のデジタルサイネージに大きくこの最低賃金の周知用の広告を出し、また今年度の取組として、11月5日にファジアーノ岡山、J2のファジアーノ岡山とコラボレーションさせていただいて、CMを作成しました。スタジアムに来てい

ただいた約8千人の方にハーフタイムの30秒という短い時間ですが、周知を行って、非常に多人数に対して1回の広告で見ていただけるというのは、なかなか効果があったと考えています。制作しましたCMは、岡山駅一番街の地下通路にも活用するような形で、年内いっぱい最賃の周知・広報に努めてまいり所存です。

以上が最低賃金制度の適切な運営というところです。

次に右下の岡山県働き方広報キャラクターの「ももにんにん」が記載されている3番です。

3番、監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底です。

今年度は監督署が実施する定期監督、我々は定期的に事業場を訪問する形で調査をしておりますが、その定期監督において把握した情報に基づき、パート・有期労働者や派遣労働者の同一労働同一賃金に関して問題が疑われるような企業に対する法の趣旨説明とか不合理な待遇の是正指導を雇用環境・均等室において行っているところです。

実際の件数ですが、実施件数は9月末まででパート・有期労働者に関する報告徴収が65件、派遣労働者に対する指導監督が43件となっています。

このほか、働き方改革推進支援センターの専門家による個別訪問、コンサルティングを行うなど連携しつつ、同一労働同一賃金の実現に向けて周知・啓発を行っているところでます。

私からは簡単ではございますが、3ページの第1の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等の説明を終わります。

(横田職業安定部長)

職業安定部長の横田でございます。

改めまして、委員の各皆様におかれましては、県内の職業安定行政の推進に御理解、御協力をいただいておりますことを御礼申し上げます。

私からは、同じ資料で4ページから11ページにかけて労働局職業安定部の取組状況を御説明いたします。

では、項目ごとにポイントを絞りつつ、一部補足も加えながら御説明いたします。

4ページ目、第2の柱の個人の主体的なキャリア形成の促進です。

まず、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等ですが、先週9日に地域

職業能力開発促進協議会を開催いたしました。協議会では、公的職業訓練の実施状況等についての報告や地域のニーズ等について議論を行ったほか、今年度設置をしたワーキンググループにおいて、デジタル分野訓練の効果検証を行っています。その報告書の内容についても御報告をさせていただきました。この協議会につきましては、年明けに第2回の開催を予定しており、今回の第1回の議論を踏まえ、次年度、令和6年度の訓練実施計画を策定する予定としています。

次に、キャリア形成・学び直し支援センターです。

従前のセンターを拡充しまして、今年度より設置をしております。一部の平日夜間や、土日も開設しており、在職中の方とか、あと平日昼間にハローワークにお越しになるのが難しい方の訓練前キャリアコンサルティングでの活用を促進しています。

続きまして、デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援ですが、デジタル分野における公的職業訓練の受講を推奨し受講につなげるとともに、訓練開始前から終了までの個別・伴走型支援を実施しています。このデジタル分野の訓練の実施状況は記載のとおりとなっています。

続きまして、雇用維持・在籍型出向等の取組の支援ですが、まず雇用調整助成金については、昨年度末をもちましてコロナ特例が終了しています。また、ここに記載があります産業雇用安定助成金も、従業員の雇用の維持を目的とした雇用維持コースが10月末をもって廃止となっており、現在労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、復帰後の賃上げを目指す、スキルアップ支援コースに重点を置き、産業雇用安定センターと連携した取組を行っているところです。

最後に、企業における人材育成の支援です。

昨年度来、政府の重要施策であります、人への投資関連です。労働局では、人材開発支援助成金のこちらの2つのコースにつきまして、上半期、積極的な周知・広報を行い、この間、本日御出席の委員の方々にも御協力をいただいたところです。今年度の9月末時点の実績は記載のとおりですが、今後も積極的な活用勧奨を進め、企業における人材育成の促進を支援してまいります。

次は第3の柱、安心して挑戦できる労働市場の創造です。

円滑な労働移動に資する情報等の整備ですけれども、厚生労働省におきまして、「jobtag」、「しょくばらぼ」において、それぞれ職業の情報、企業の情報を見える化し、それによって円滑な労働移動の実現に向けて取り組んでいます。

一方、ハローワークにおいては、コロナ禍においてなかなかできていなかった企業訪問を実施しています。求人票以上の情報を入手して、その情報を企業情報コーナーとして求職者に情報提供の上、ニーズや状況を踏まえた再就職支援を行っています。

続きまして、都市部から地方への移住に係る再就職等の支援ですが、こちらは東京及び大阪にございます地方就職支援コーナーとの連携により、岡山県内に移住して再就職を希望する求職者に対して、希望就業地の企業情報とか求人情報、就職面接会の開催情報などを提供して、再就職に向けた支援を実施しています。

次の地域との連携ですが、こちらは2つ記載をしています。

1つ目が、国と地方自治体が一体となって相互的に雇用対策に取り組む雇用対策協定です。現在、県と7つの市及び1つの町と協定を締結しています。和気町とは今年度に入って協定を締結しました。この協定に基づき、各自治体と地域の実情に応じた雇用対策を実施しています。

2つ目が、共同運営施設などでハローワークが行う無料職業紹介と市町村が行う福祉就労相談等をワンストップで実施する一体的実施事業です。岡山県内では、5つの自治体と8つの拠点を活用して実施をしているところです。

最後は就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進です。支給要件に賃上げを伴う各種助成金について、ハローワークでの周知、また他機関への広報依頼により利用促進を図っているところです。

続きまして、ハローワークのオンライン・デジタル化の推進です。

現在、ハローワークのオンラインシステムでございますハローワークインターネットサービスからログイン可能な求人者マイページ及び求職者マイページの利用率引上げを推進しています。求人者マイページについては、現在8割以上という利用率となっており、一方で求職者については、現在3割を超えたところです。引き続き、下半期においてもハローワークを御利用いた

だく方の利便性向上を進めるため、このマイページの利用促進に取り組んでまいります。

続きまして、人材確保対策コーナーでの支援です。

岡山県内の令和5年9月の有効求人倍率は、1.58倍と全国でも高い水準となっております。岡山県内においては、こちらに記載の岡山所、倉敷中央所、津山所に人材確保対策コーナーをそれぞれ設置し、各種支援を実施しているところです。

資料には、出張相談やセミナー、就職面接会等の開催状況を記載しています。また、今年度は業界団体との連携を強化しており、倉敷中央所では、新たに運輸、警備分野の関係機関と連携し、具体的にはトラック協会、警備業協会に対して企業説明会、面接会開催の協力を依頼しています。その上で先般9月には運輸業の会社説明会、面接会を開催したところです。

次に、資料7ページを御覧ください。

左側にハローワークにおける就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じた担当者制支援の実施、また右側には求職者支援制度による再就職支援について記載をしています。

また、次の地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就職支援ですが、生活保護受給者等就労自立促進事業において、自治体等との連携の下、就労支援に取り組んでいます。具体的には、福祉事務所等への巡回相談や、地方公共団体庁舎内への常設窓口の設置等により、きめ細かな就労支援を実施しています。

続きまして、第4の柱、多様な人材の活躍促進です。資料8ページを御覧ください。

この中で職業安定部の取組は、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となっております。

岡山駅前のセントラルビルにありますマザーズハローワーク、そして津山、倉敷中央の各ハローワークマザーズコーナーを中心に、担当者制による個々のニーズに応じた就職支援を実施しています。また、来所が困難な求職者には、オンラインによる相談や電話相談を実施しているほか、潜在的な求職者を取り込むため、自治体が設置している女性支援窓口への出張職業相談等を実施しています。

次に、資料9ページです。

まず、新規学卒者等への就職支援ですが、引き続き新規学卒者については、高い就職率を維持しています。岡山労働局では新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を実施しています。

その他、主に来年3月に大学等を卒業する学生等を対象に岡山就活フェスを8月に開催するとともに、来週22日には高校卒業予定者も対象に含めた就活フェスの開催を予定しています。さらに、若者関連ですと、若者の採用に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援するユースエール認定制度においては、現在県内35社が認定を受けています。こちらは全国的には8番目の水準となっており、また今年度に入っても新たに7社の認定を行っています。こちらで今年度で見ますと全国で6番目という水準となっています。

続きまして、就職氷河期世代の活躍支援です。

就職氷河期世代の方に対する支援については、令和4年度までの3年間の集中取組期間第1ステージを経て、今年度から第2ステージとして引き続き効果的、効率的な支援に取り組んでいます。具体的には、専門窓口を設置しています岡山、倉敷中央の両所において、相談、紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援、チーム支援を実施しています。

8月末までの就職実績は、岡山所、倉敷中央所を合わせて、1,023件となっており、こちらは前年度とほぼ同水準の実績となっています。

資料10ページです。また就職氷河期世代支援関連で、地域若者サポートステーションとの連携や、都道府県プラットフォームを活用した、岡山県をはじめとした関係機関との連携について記載をしています。

続きまして、高齢者の就労・社会参加の促進です。

高年齢者雇用安定法の改正により、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となっています。内容は、従来からの定年引上げ、継続雇用制度の導入などの雇用による措置に加えて、業務委託や有償ボランティアなど雇用によらない措置を含めた多様な選択肢を認める内容となっていますが、事業主に対して、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して相談・助言・指導を行っているところです。

続いて、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援で

す。

県内5つのハローワークに専門窓口を設置し、支援を行っています。これまでの就労経験や今後の就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援、また求人開拓も行っており、今年度上半期の実績は前年同期を上回っている状況です。

続きまして、障害者の就労支援です。

まず、障害者の就労支援については、障害のある方、御本人への支援と雇入れを行う企業に対する支援と2つがあります。どちらも関係機関が連携を密にして行うチーム支援が重要となってきます。企業向けの支援では、特に障害のある方をまだ雇用できていない雇用ゼロ企業に対する支援を強化しています。

また、障害者就職面接会を県内の岡山、津山、倉敷、3地域において、いずれも先月実施をしたところ です。

引き続き、障害者の就労支援の関係の認定制度です。

障害者雇用に積極的に取り組む優良な中小事業主を認定する「もにす認定制度」において、岡山県内では昨年度までに3社の認定を行っているところ です。

以上の取組等を通じまして、障害のある方の就労支援を進めてまいります。

次に、外国人に対する支援です。

外国人求職者等に対する就職支援ですが、まず新卒応援ハローワークに設置しています留学生コーナーにおいて、予約制相談やセミナー実施による就職活動の支援を実施しているほか、専門的な技術や知識を有する求職者に対して積極的に求人情報を提供し、雇用の促進を図っています。

また、岡山、倉敷中央、総社出張所の各ハローワークに外国人対応窓口を設置するとともに、通訳を配置して対応しています。なお、昨年度来、ウクライナからの避難民の方々についてハローワークでの支援を継続して行っており、今年度に入って以降も相談が寄せられている状況です。

私からは以上です。

(狭間雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の狭間と申します。

日頃より女性活躍推進、それから同一労働同一賃金、仕事と家庭の両立支援等、皆様方には御協力いただいておりますことを厚く御礼申し上げます。

私からは、概略の要点を絞って御説明させていただきます。

まず、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保です。

一般事業主行動計画の届出義務がある企業は、労働者101人以上の企業ですが、届出の勧奨を毎月行っており、826件の企業から届出をいただいています。また、女性が活躍している企業に対して認定を行います「えるぼし認定」については、9月末で22社となっています。昨年より3社増えていますが、11月に2社増えていきますので、現在では5社増加しています。

次に、男女ともに育児休業しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援についてです。

今年度は法の履行確保を中心に実施しています。企業訪問及び集団指導で111件を指導、助言件数は274件となっています。次世代育成対策推進法については、女性活躍推進法と同じく、労働局への行動計画の届出義務がある101人以上の企業に対して届出勧奨を行い、ほぼ100%の届出をいただいています。

今年度は「プラチナくるみん」の認定を1社行っており、8社となっています。「プラチナくるみん」の認定においては、マスコミでも大きく報道していただきました。「くるみん」、「プラチナくるみん」の取組事例については、労働局のホームページにて随時掲載をしています。

それから、不妊治療との両立支援でございますが、国の支援として、不妊治療に取り組む企業に、「くるみんプラス認定制度」というものが昨年からはスタートしています。労働局では次世代法に基づく行動計画に不妊治療との両立についての目標を定めることについても勧奨しておりますが、これから行動計画を策定する企業35社に対しても個別に取得の勧奨を行っているところです。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、企業の支援についてですが、ポータルサイトに同一労働同一賃金に取り組む企業の好事例を掲載し、多くの企業に参考としていただけますよう、あらゆる機会を通じて広報を行っているところです。

また、労働局及び労働局が委託しています「働き方改革支援センター」に

より、法の周知と相談、それから個別支援を行っています。「働き方改革推進支援センター」では、9月末で相談件数は324件となっており、セミナーを20回の開催し、パート・有期労働法、同一労働同一賃金についての説明会なども行っています。個別にコンサルティングも390件行っています。

企業から個別の御相談があれば、支援センターの専門家が直接お伺いして、企業へ支援を行っています。

それから、柔軟な働き方がしやすい職場整備についてですが、多様な働き方の一つのメニューとして、厚生労働省ではテレワーク、それから副業・兼業、フリーランスのガイドラインを示しています。各種説明会での資料の配付やホームページでの掲載などにより広報しているところです。

また、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、ホームページの働き方・休み方ポータルサイト、多様な働き方の実現応援サイトにて事例を紹介しているところです。

続きまして、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援です。

働き方改革関連法の一つである労働法の時間外労働の上限規制の完全施行が来年4月に控えており、物流業界における2024年問題への取組として、労働局では昨年の12月から発着事業主に対する荷待ち時間の縮減を要請してきたところです。今年度は施行まで1年余りとなった時期を捉えて、特に岡山県は中四国地方の物流の拠点となっていること、また国土交通省の試算では2024年問題で中国地方の物流の約20%の運送能力が不足することが懸念されたことから、6月9日に中国運輸局岡山運輸支局と合同で発着事業主となります県内の経営者団体に対して要請を行っています。県内の報道機関にも大きく取り上げていただきました。

また、これと併行しまして、規制の適用を受ける自動車運転者が所属する事業場に対し、関係機関と連携しながら県下の監督署において労働時間に関する説明会を6月から合計19回行っています。また、現在適用猶予となっております建設業、医療機関に対しても、関係団体、関係機関と連携しながら同様の取組を行っています。

最後に、総合的なハラスメント対策になりますが、いわゆるセクハラ、マ

タハラ、パワハラにつきましては、各種法律に基づき企業があらかじめ防止対策を行う必要があります。また起こった場合には適切に対応する必要があります。行政指導は今年度106件行っています。それから、ポータルサイトを紹介しての周知も行っているところです。毎年12月が「職場のハラスメント撲滅月間」になりますので、12月を中心に周知・啓発を行ってまいります。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

御説明ありがとうございました。

それでは、今一通り御説明いただきましたので、議題の(2)質疑応答に入らせていただきます。

ただいまの令和5年度岡山労働局の取組状況の説明について、委員の皆様のお質問、御意見をお伺いしたいと思います。行政の取組として求めることがありましたら、積極的に意見を出していただきたいと思います。

初めに、今年度は事前に各委員の皆様から事前質問をいただく形になっておりますので、各委員の皆様からいただきました事前質問について労働局から説明をお願いします。

(狭間雇用環境・均等室長)

まず、私から須田委員からの質問内容の紹介と回答をさせていただきます。

須田委員からの質問内容は、仕事の両立についてです。

育児との両立の周知は広まっているけれども、介護している方が職場に相談せず一身上の都合で退職するなど、まだまだ両立が難しい状況にあると感じられており、介護との両立についての取組支援を伺いたいとの内容です。

労働局からの回答としましては、要介護者の状態によって就業が可能かどうか、またどのような働き方ができるかは、労働者の個人の状況、それから個々の企業の制度によって違いがあるので、大変難しいと認識していますが、利用できる制度を知らないために離職する方もおられることから、制度の周知が大変重要であると考えています。

リーフレットを机上に配付しておりますが、労働者にこのようなリーフレットを作成して配付しています。

完全に休む介護休業のほかに、短時間勤務の制度とか残業の免除とか、時間外労働や深夜業を制限する制度、家族の介護や世話のために利用できる介護休暇という日にちで取れる制度もあります。このような複数の制度がありますので、これは法律上利用できる制度であるということをもっと知っていただくということが重要です。

そのほかに、企業によりテレワークができる制度を設けてあったり、週4日勤務が可能であるような企業であったり、介護に係る費用の補填をしている企業もあります。介護休業は通常は93日の3回までの分割ですが、企業によっては1年間取れますとか、6回に分けて取ることもできますというような制度をつくっているところもありますし、通常は無給でも構わないのですが、有給にする企業もあります。

雇用環境・均等室では、企業に対してこのような制度の周知、支援策として両立支援等の助成金の制度もありますので、それを周知するとともに、行政指導として、育児も介護についても就業規則の中に制度を盛り込むように指導を行っています。

厚生労働省では、介護休業制度特設サイトを開設しています。

事例によっては、こういったサイトを見ていただくと共に、両立支援総合サイトもありますので、利用をお勧めしています。

さらに、無料で利用できる支援ということで、プランナーが企業に訪問して無料で会社にアドバイスをしていく制度もありますので、そういったものを利用しながら両立を進めていただくように周知・広報をしていきます。

もう一点の質問は、現在多くの職場で人員が不足している、人員不足が顕著になっていて、中小企業でも大企業でも人員不足の中で両立支援の制度が利用しにくいのではないかという質問で、支援策があれば伺いたいということだと認識しておりますが、回答といたしましては、岡山県内の現在の有効求人倍率は1.58倍となっています。企業の人手不足感が高まっている一方で、ハローワークに来所する求職者は減少傾向です。

このため、ハローワークの支援策の認知度向上を図り、求職者増に取り組むほか、求人の充足率向上を念頭に、各業界との連携した企業説明会や企業面接会を開催するなど、企業の人手不足解消に向けた取組をしてまいります。

また、先ほど申しました委託事業である「岡山働き方改革推進支援センター」でも専門家が無料で人手不足解消の対策などのコンサルティングを行っていますし、各種の助成金についてのコンサルティングも行っています。

さらには、先ほど申しましたが、仕事と家庭の両立支援プランナーの利用もお勧めしています。

こういったものを使っていただくことにより、両立しやすい環境の支援を行ってまいります。

須田委員からの御質問についての回答は以上です。

(妻鹿会長)

ありがとうございます。

ただいまの須田委員からの質問に対する回答について、さらに質問であるとか何か意見とか、もしありましたらお願いいたします。

では西谷委員、よろしくお願いします。

(西谷委員)

今、説明を受けたこのパンフレットで仕事と家庭の両立支援プランナーという方がいらっしゃるということですが、この方は労働局に勤められているのでしょうか。どういう資格でこういうプランナーを務められているのでしょうか教えてください。

(狭間雇用環境・均等室長)

プランナーはコーディネーターということで、社労士などに一定の資格を取っていただき、プランナーとして全国の事業所に対しての御相談を承るということにしています。ですから、労働局職員がというわけではありません。

(西谷委員)

ありがとうございました。

(妻鹿会長)

ほかには何かございますか。

須田委員、よろしくお願いいたします。

(須田委員)

丁寧に答えていただき、ありがとうございました。多くの制度をつくっていることがよく分かりました。

現場の実態としましては、人手はどんどん少なくなってきているので、今仕事をしている方々にやめてほしくない。何とか働き続けて、快適に仕事も家庭も両立しながら働き続けていただきたいと常々思っているところです。

今、本当に人手が足りないので、育休を取りたくてもなかなか言い出せなかったり、代わりの労働力が確保できなかったり、介護はさらに見えないので言いにくかったりという実態なので、これをしっかりPRしていただき、少しでも長くお仕事ができるようになればいいと感じました。本当にありがとうございました。よろしく申し上げます。

(妻鹿会長)

ほかには、よろしいでしょうか。

それでは、続きましての事前質問について御説明をお願いいたします。

(工藤労働基準部長)

それでは、西谷委員から御質問いただきました最低賃金制度の適切な運営に関係する部分について、労働基準部長工藤から御回答を申し上げます。

質問内容につきましては、8月7日付の最低賃金の改定答申書において、附帯決議として「政府等に対し、下請取引適正化のさらなる強化監視や、生産性向上支援の拡充、価格転嫁に向け実効性のある取組の一層の強化を強く求める」という記載があるが10月から発効している最低賃金について、この附帯決議の事項の取組状況について質問されています。また、岡山労働局として他機関との連携した取組があれば教えていただきたいということです。

まず、パートナーシップ構築宣言につきましては、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共栄共存を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを発注者側の立場から企業の代表者の名前で宣言するというものでして、2020年5月に創設されて、現在、中小企業庁と内閣府が中心的な窓口となって取組を行っているものと我々としては承知しております。

11月は厚生労働省の中小企業庁それから公正取引委員会と連携をして、大企業・親事業者による下請と中小企業者に対するしわ寄せ防止キャンペーン月間として、下請法等の法違反の疑いのある事案については、積極的に公

正取引委員会や中小企業庁への通報を行っているところです。

附帯決議の内容については、昨年から続く急激な物価上昇、これに伴って製品とかサービスへの原材料費、あるいはエネルギー価格の高騰、さらには賃金引上げによる人件費の上昇分を適切に上乗せする価格転嫁の必要性について関係労使をはじめ、地元自治体、行政機関等も十分認識しているところです。

全国的には昨年度から、名称は様々ですが、価格転嫁・賃金引上げについての共同宣言あるいは協定を道県、北海道と県レベルで各地方経済産業局が中心となって経営者団体、それから労働組合、関係団体、必要に応じて金融機関とか行政機関等を構成員として締結していることは我々も承知をしています。ちなみに、中四国地方の近県では鳥取県、香川県、徳島県において締結していると承知しています。

岡山県においては、今申し上げた関係機関を構成員とした独自の共同宣言や協定書等の締結の動きについては、まだ具体化をしていないと承知していますが、労働局としましては、県及び中国経済産業局がその実施の必要性等について主体的に判断をすることであると認識しておりますので、全国の動き、取組状況なども参考にしつつ、県及び中国経済産業局等からの打診があれば、協定書の締結、必要性等について検討をしたいと考えています。

一方で、西谷委員から質問いただいた岡山労働局独自で何かやるのかというところですが、中小企業庁が中小企業、小規模事業者のために平成26年から設置している「岡山県よろず支援拠点」があり、毎年3月と9月を価格交渉促進月間、11月を下請取引適正化推進月間としておりますので、これと連動する形で実効性のある価格転嫁を実現するためのセミナーの開催等による連携を模索しています。

以上が西谷委員からいただいた質問に対する労働局からの回答でございます。

(妻鹿会長)

ただいまの回答につきまして、追加で質問であるとか意見などありましたらお伺いしたいと思います。何かございますか。

西谷委員、どうぞ。

(西谷委員)

質問に対する丁寧な回答をありがとうございました。今、下請取引の適正化ということで原材料費とかエネルギーコストと並んで労務費がどの程度反映されているかということですが、中小企業庁の調査では労務費は原材料費等に比べて1割程度低い水準であるとのことで、労務費は後に回されているなという感じです。

これは各企業間の取引ですから指導というわけにはいかないのですが、特に中小企業にとっては、最賃の改定原資、それから来春の賃上げ原資、そういったものを確保する上では、ぜひともそういった労務費の改定について、サプライチェーンの上にある企業に対して進めていければよいと思っています。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

(妻鹿会長)

岡山委員、お願いいたします。

(岡山委員)

今の関係ですが、附帯決議の監視強化する主体は労働局ではないのでしょうか。

(工藤労働基準部長)

冒頭申し上げたとおり、11月をキャンペーン月間として各関係省庁と連携をする形で、労働局の調査で下請関係の取引で法律に抵触するような疑いのあるものについては関係省庁に通報しますので労働局も主体の一つではありますが、価格転嫁とか公正な取引のルールについては、先ほど申し上げた公正取引委員会ですとか中小企業庁がメインでの担当になるところです。

(岡山委員)

そうなると、結局どうなっているのか、よく分からないという感じがするのですが、実際にその価格転嫁の具合とか実態がわかるものはないのでしょうか。

(工藤労働基準部長)

統計的な数字につきましては、我々としては残念ながら持ち合わせていません。

(岡山委員)

そうなると、せっかく監視強化とうたったものの、どのようになっているのかなかなか響いてこないような感じがするのですが。

(工藤労働基準部長)

昨日も「よろず拠点」の方と意見交換をさせていただく機会がありましたが、この30年間、コストカットできた流れがあるので、親事業主や大企業に対して価格転嫁のやり方を知らないところもあります。

製造業、建設業、運輸業では価格転嫁が思うように進まず先が見えない分、二の足を踏むところもあるようですので、岡山労働局としてはそのマインドを変えるためにも「よろず拠点」とのセミナーの共同開催等を行い、独自に地道に我々としてできることを取り組んでいく形にしたいと考えています。

(岡山委員)

聞いていると労働局だけでできることは限られているような感じで、それを政府として、国全体として強力に進めるようなことってできないのかという感じはします。

(工藤労働基準部長)

ありがとうございます。いただいた御意見につきましては、厚生労働省、本省あるいは政府全体で共有したいと考えております。

以上です。

(妻鹿会長)

協本委員、どうぞ。

(協本委員)

価格転嫁は気になるので私もよく見るのですが、先ほど西谷委員の話で出てきましたが、3月とか9月の強化月間後にその主体となっている中企庁と公取委が、価格転嫁がどの程度できているかを国全体で分析しているのを見たことがあります。

例えば原料の価格転嫁ができているのがどのくらい、それからエネルギーがどのくらいできている、それから労務費がどのくらいできているという分析が発表されています。その中で労務費は、あまりできてない。

私も今日午前中、うちの役員会で聞いたのですが、労務費は価格転嫁があまりできてないという状況を企業の皆さんもおっしゃっています。

価格転嫁の監視については、公取委がメインで中小企業庁さんがサポートみたいな感じで進めていると思います。

1 1月2日に発表になった経済対策の中にも「労務費の価格転嫁の指針をつくる」というようなことが出ていました。

労務費をよい形で転嫁していけたらいいと思ってはいますが、もともとは自由契約であるので、どこまで踏み込めるかちょっと心配しながら見ているところです。

(妻鹿会長)

岡山委員のほうから何かありますか。よろしいですか。

(岡山委員)

もう来年のことを政府も言っていますし、連合も来年また大幅な賃上げを言っている中で、ちゃんとできるのかという不安を覚えてしまいました。

もう少し強力に推進する体制はないものかなという感じはします。

(妻鹿会長)

濱村委員、どうぞ。

(濱村委員)

私が担当している中小企業が昨年度、今年度と賃上げができなかったということですが、その原因は今議論になっている価格転嫁がうまくいかなかったことです。現状、賃上げもできませんでしたが、価格転嫁もうまいこといってない。その結果として、業績が非常に悪くなってきているというような状況で、私が担当するところでは3つの会社で合理化が起っています。

これは30人以下の中小企業ですが、1社は倒産をしました。

あと2社は従業員を減らす、要は人件費カットというような形で逃げているような、事業を継続するために雇用を合理化するというようなところが散見されてきています。

これはコロナ前にはほとんどなかったことですので、その辺は相当心配をしています。

岡山の中でも私が担当しているところで、あと5社ぐらい、そういった中小のところがあります。社長とかに聞くと、価格転嫁は経験がありません。

「大手にそういうような申し出をしてカットされたらどうするのか、丸々商品が入られなくなったらどうするのか、おまえ、責任取ってくれるのか。」というようなことを言われたのですが、「社長、一回頭を下げて、膝

を付け合わせて話したらどうですか。」とお話をしましたが、なかなか重い腰が動かない。これが実態だと思いますので、この実態を後押ししてくれるような施策が必要であろうと思います。

我々も膝を付き合わせて中小の社長さんとお話をさせていただいて解決策を考えるとということではありますが、大きな壁が前にあるということは分かっ
ておいていただきたいと思います。意見です。

(妻鹿会長)

ほかに御意見とかありますでしょうか、この質問に対して。
よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、続きましての事前質問のほうにつきまして御回答のほうをお願い
したいと思います。

(狭間雇用環境・均等室長)

次は、脇本委員からの質問で、まず業務改善助成金についてです。賃上げ
の流れの中での支援策として9月までの利用件数は増加していると思うが、今
回の改正で一定の者については、賃上計画書が不要となり、10月になって
から申請をするような企業が増えたのではないかと、10月に入ってから申請状
況はどうかという質問です。

業務改善助成金は、賃金の引上げや設備の購入前に交付申請をいただく必
要がありましたが、改正により事業規模が50人未満の事業場においては、
令和5年4月1日から令和5年12月31日までの期間に賃上げをした場合
でも交付申請が可能となっています。

10月に入ってから申請件数は45件で、うち事後申請は39件で86.
7%です。

今年度の申請件数は昨日までで262件となっており、昨年の申請件数を
かなり超えた件数となっています。

また、業務改善助成金は特定最賃の際にも同様の制度改正が期待されるか
という質問ですが、今の制度では特定業務の最低賃金では対象となっていま
せん。企業内最低賃金が助成金の対象となる業種もありますので、厚生労働
省への要望等を考えようと思います。

次の質問として年取の壁への対応としてのキャリアアップ助成金について

のものですが、企業や従業員の理解がないと利用は進まないのではないかと、労働局としてどのような対応をするのかというものです。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報は非常に重要なものとなっています。

労働局のホームページへの掲載をはじめ、労働局主催セミナー、シンポジウム、説明会等、各種会合や企業訪問を含め、資料を配付や説明を行い周知しています。

また、中小、小規模事業主への周知として中国税理士会岡山県連合会へも会員への周知を依頼しています。

さらに岡山働き方改革支援センターにおいても相談時、セミナー開催時、訪問コンサル等での周知も行います。

あらゆる機会を利用して活用いただくよう周知・広報に努めます。

最後に、少子化対策は大変重要で、国だけでなく県や市町村と一緒に進めていく必要があり、育児しやすい環境づくりについて県や市と協力して実施している事業がありますか、というような質問です。

育児しやすい環境づくり等、労働局が進めている事業におきましては、市町村と協力して実施しているものも少なからずあります。

具体的には、県内の市町村において、母子手帳を配付する際は産前・産後休業や母性健康管理、それから育児休業などの各種制度について知ってもらえるように、はがき大のリーフレットを作成して母子手帳に挟んで交付していただいています。

また、次世代育成対策推進法による子育てサポート企業といたしまして、「くるみん認定」がございますが、この「くるみん認定」と岡山県が実施する認定制度、「アドバンス企業認定」を連携させることで、県の認定制度から国の認定制度につながっていくような一層の連携を進めているところです。

さらに、労働局と雇用対策協定を締結している自治体が現在、岡山県のほか7市1町ありますが、連携して事業を行っています。

少子化対策につながるものとするれば、今年度の事業計画においてワーク・ライフ・バランスや男性の育児休業の取得促進を掲げている自治体もありますので、共に取り組んでいるというような状況です。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

ただいまの回答につきまして、追加で御質問、御意見などございますか。

脇本委員、お願いします。

(脇本委員)

御回答ありがとうございます。それと、日頃からいろいろ御支援をいただいておりますことを感謝申し上げます。

賃上げをしようということは大切だし、労働者時間を減らすことも大切ですが、その裏には生産性を上げるとか働きやすい環境をつくるなど、いろいろなものがあるので、それを進めていく中で支援制度だとか働き方への周知などが必要になってきます。

去年の時点では業務改善助成金の利用があまり増加していない状況で心配していたのですが、それは大臣から最賃の引上げは業務改善助成金で支援するとの話があったからでもあります。今回はかなり増加している状況で安心しました。

利用しやすくするイメージで、計画書の提出期日を伸ばす等の制度改正を行って、利用率が上がったということですので、そのような内容の改善は、ぜひ行ってもらいたいと思います。

今回の質問の大もとは、労働者への対策が急がれる中で、現場で十分な準備ができないまま施行されている状況が起こっているのではないかと思ったからです。

例えば、今回の業務改善助成金も改正が発表になったのが8月末で、地方ではもう最賃が発表されかけている時期で、全体で最賃の引上げの基準を出していたので、もっと早く発表して、現場で準備する時間があったのもよかったのではないかと思います。

年収の壁の方も10月からの実施ですが、発表が10月20日で、現場はかなり混乱されたのではないかと思います。

また、在籍型出向のスキルアップは利用が少ないと思うので、現場の感覚で改善するというような意見を出して本省と協議等をしてもらうことが必要ではないかと思い、個別の話を聞かせてもらいました。

ぜひ、本省とのパイプを強くしていただきたいと思います。

それから少子化については、岡山県としても来年には対策を打ち出したいとの思いがあるようで、育児しながら就労ができる環境に変えていくことを目指し、企業へアンケートを取ったようです。

企業にとっても大切な労働力がいなくなるのはつらいですし、人口が減少すること自体は、経済の衰退につながります。

何か対策が必要ですが、労働分野以外にも家庭や保育等の問題もあり、国、県、市町村が協力して対応していただきたいという趣旨です。

質問ではなく、意見として伝えさせてもらいました。

(妻鹿会長)

ほかに御質問、御意見などありますでしょうか。今の回答につきまして、よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、続きましての事前質問について御説明をお願いいたします。

(横田職業安定部長)

続きまして、妻鹿会長から職業訓練等の定員充足の状況について質問をいただいておりますので、私から回答させていただきます。

質問としましては、令和5年度のデジタル分野公的職業訓練実施状況や求職者支援訓練実施状況の定員と受講者数を見ると、定員充足率があまり高いとは言えないのではないかと、これは毎年同様の状況なのかというご意見です。また、定員充足率が低い理由について分析があるのであれば、その理由は何か。求職者のニーズに合った訓練の内容や実施の方法について検討いただきたいという御意見、質問をいただいております。

回答ですが、まず近年の職業訓練の定員充足率は、公的職業訓練全体は約75%、うち求職者支援訓練は50%から60%という水準で推移をしています。求職者支援訓練の定員充足率が低い原因ですが、もともとありました公共職業訓練は、雇用保険被保険者、雇用保険受給資格者の方を対象とした訓練ですがリーマン・ショック後に雇用保険に加入されていない、受給がない方の訓練をしなければならないとなったときに、この求職者支援訓練ができたという経緯がございます。そのため、被保険者または受給資格者でないという点が受講の要件となりますので、受講できる方が限定されているとい

うことが原因として考えられます。

また、訓練の受講率、先ほど全体75%と申しましたが、そのときの雇用情勢に左右されると思っています。コロナ禍以前より有効求人倍率が高い傾向となっており、求人の多い状況下では就職を優先する求職者が多くなると考えています。また、令和5年度においても、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことも影響し、同様に訓練受講より就職を重視する求職者の割合が増加傾向にあるのではないかと、こうしたことが訓練受講希望者の減少、定員充足率の低下に影響を与えていると考えています。

なお、ニーズを踏まえた訓練内容の策定等については、地域職業能力開発促進協議会にて学識経験者、事業主団体、労働者団体、訓練・教育機関、また職業紹介事業者等を構成員として、まさに地域における人材ニーズ等を適切に反映した訓練コースの設定ということを行っています。こちらの協議会において、ニーズを反映した年間の訓練実施計画を策定することとしています。

以上です。

(妻鹿会長)

この件について何か質問等、御意見などありますでしょうか。

私から、その質問を上げさせていただいたのは、必ずしも定員充足率が高いとは言えない理由が、制度上受けられる人が限られているということと、求人が多いとすぐに就職というような方向に行くということだとすればよいのですが、訓練内容がニーズに合致していないとか訓練が受けにくいようなカリキュラムになっている等であれば、何か改善の余地があるのではないかと問い質をさせていただきました。

ほかに特に御意見などなければ、次の質問についての御説明をお願いします。

(工藤労働基準部長)

妻鹿委員より労働災害について介護分野での業種別対策についてはいかがですかという質問をいただきました。

御指摘の問題につきましては、社会福祉施設における労働災害が増加傾向であり、中でも転倒など行動災害、行動をする際に起きる災害は、全国的に見ても、また岡山県内でも同様の傾向で増加しています。非常に高止まりし

ており、我々としても憂慮をする状況です。

従前より労働基準監督署——県下6署ございますけれども——が行う安全衛生に特化した個別の指導、先ほど御説明した定期的に我々監督官が会社に訪問させていただく定期監督等々におきまして、介護分野を重点的な対象として取り組んできたところです。しかしながら、労働災害の増加になかなか歯止めがかからないため、解決の糸口を具体化して見いだすべく、昨年厚労省の出先機関である我々全国47都道府県労働局において、「+ S a f e協議会」というものを立ち上げ、各地域で具体的な取組対策を行っています。

岡山労働局では、昨年度立ち上げた協議会を今年度から協議会の構成メンバーを大幅に増加させています。特に介護分野、社会福祉施設に係る部分では、県内ほぼ全ての介護事業者に情報が行き渡る体制を実現しています。これは全国的に見ても一歩進んだ取組となっており、具体的には理学療法士とか、地元の転倒防止ということで物理的な立場として靴メーカーにもお声かけをして、このメンバーに入ってもらい、どうしたら転倒を減らせるのか対策をしているところです。

今年度、特に労働災害全体もコロナの感染症を除いても高い状況、増加の傾向が顕著ですので、御指摘いただきました介護労働分野の労働災害、社会福祉施設の労働災害の対策が重要であると考えており、少しでも減少に転じるように重点的に取り組めます。

以上です。

(妻鹿会長)

ただいまの回答について、追加の質問、御意見などありますでしょうか。よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

恐らく労働災害全体が多いというところでは、やはり介護分野の転倒事故ですね。色々な労働災害の割合がかなり高くなっているところかと思えますので、引き続きこの分野について重点的な施策を行っていただき、取組を行っていただきたいと思えます。

それでは、続きましての事前質問について御説明をお願いいたします。

(横田職業安定部長)

では、外国人に対する支援につきまして森委員のほうから御質問をいただ

いておりましたので、私から回答させていただきます。

外国人労働者の人数等について、コロナ以前と比べて戻ってきているのか、統計など数字があるのかどうか、併せて技能実習生の状況など、人数についてもどうなのかというお尋ねをいただいています。

回答ですが、岡山労働局におきまして毎年取りまとめ公表しています外国人雇用状況のデータから申しますと、岡山県内の外国人労働者は近年、毎年2千人から3千人の増加をしております。また、コロナ禍前後の数値ですが、令和元年では約1万9千5百人、コロナ禍においてもその後微増を続けており、令和4年では約2万1千5百人と、その3年間で約2千人増えています。

一方、技能実習生は令和2年には約9千6百人でしたが、その後少し減少して、令和3年に約8千5百人、令和4年に約8千人となっています。

令和5年の数字につきましては、現在集計中ですが、昨年10月に入国制限の緩和もありました。ハローワークでも外国人雇用事業所への訪問指導の際に徐々に技能実習生の受入れが戻ってきている様子を確認しているところ です。

以上です。

(妻鹿会長)

御質問もしくは御意見がございましたら、森委員、お願いいたします。

(森委員)

森でございます。

回答ありがとうございます。私がこの人数を聞いたのは、多言語対応とか様々な取組がされています。

この取組の評価をする上で、外国人労働者のベースがどこに位置をしながら今の取組がきちっと効果を出しているのかどうか検証するためにも、このようなことが必要ではないかということでお聞きをしました。

岡山もあまり誇れないような、外国人に対しての報道もされましたし、外国人の人権もしっかりと岡山で守っていくためには、今の取組のフォロー、検証を継続してやっていただきながら人権が守れる岡山県にしていきたいと思しますので、よろしく申し上げます。

(妻鹿会長)

ただいまの事前質問について、ほかに御質問や御意見ありますでしょうか。

岡山委員。

(岡山委員)

教えてほしいのは、特定技能制度ができて、移行とか県全体で外国人の技能実習、特定技能の実態とといいますか、どうなっているかということですが、分かりますでしょうか。

(横田職業安定部長)

先ほどと同じ統計の中身になりますが、在留資格特定技能についても統計を取っております。数を御紹介しますと、令和2年で104人、その後増え続けており、令和3年で435人、令和4年で1,126人と数が年々増えてきている状況です。技能実習から流れてきているかという点については、断言はできませんが、やはり一定の人数は流れているのではないかと考えています。

(岡山委員)

さっきの減った分が結局、特定技能に流れているということになりませんか。

(横田職業安定部長)

数字だけ見ますとその可能性もございますが、分析ができておりませんので、断言はできないと思っています。

(岡山委員)

特定技能、これは岡山県にずっといる人ですよ。

(横田職業安定部長)

そうです。岡山県内の数になります。

(岡山委員)

だから、合わせると、そんなに減っているわけではない感じですね。

(横田職業安定部長)

そうですね。技能実習と特定技能を合わせると、そこまで減ってはいないと思っています。

(岡山委員)

特定技能になると移動の自由が出てくる方もいますが、他県に移っている

という現状把握はありますか。

(横田職業安定部長)

そのようなデータはありませんが、確かに御懸念、御指摘のとおり、特定技能が増えてきますと近郊の賃金の高い都市部への流出といったことがあると思っています。また、今、技能実習のほうは制度見直しを行っているところでございますので、我々労働局、ハローワークとしましては、この統計に基づく労働者数などデータの推移について、ハローワークの窓口での様子等も見ながら注視したいと考えています。

(岡山委員)

業務の担当に聞く機会があり、外国人の取り扱いになっていて、ベトナム人のあっせんをされている団体の方が、組織的に外国人を連れていかれ警察とも相談しているような話を聞いたと言うのですが、その辺の監督というか、管理というか、把握は労働局の仕事ですか。

そういう話になるとどこの仕事になるのですか。

(横田職業安定部長)

技能実習生の話ですと外国人技能実習機構が別途ございます。そちらで技能実習生を受け入れる事業所に対しては指導監督を行っておりますので、数字や実情も把握していると思われま。

(岡山委員)

それはどこの管轄ですか。省庁でいうと。

(横田職業安定部長)

法務省と厚労省の共管の団体になります。

(岡山委員)

じゃあ、こちらとも関係はあるということですか。

(横田職業安定部長)

厚労省としては関係がありますが、労働局としてはなかなか難しいところがあります。

(岡山委員)

逃走しているような話がたくさんありますが、その所管も労働局ではないのですか。

(横田職業安定部長)

そちらも外国人技能実習機構となります。

(岡山委員)

分かりました。

(妻鹿会長)

今のお話の関係で、何か御質問、御意見、ほかにございますか。

よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

ただいまのところで事前質問に対する回答のほうは終わりましたが、何かこの場で質問、御意見をぜひという方がいらっしゃいますか。

岡山委員、お願いします。

(岡山委員)

取組についての説明があり、支援していますという説明があっても、それが実際どのように効果を上げているかが分かりにくいので、できれば課題が何かとか、この取組で足りているけど、これに対しては足りていないとか、そういうことが分かるように言っていただけると非常にありがたいと思います。

岡山労働局だけではできないことはあるかもしれませんが、直面している課題等が浮き彫りになるような報告の仕方をしていただきたいと思います。

よろしくお願いします。

(妻鹿会長)

ほかになにか御意見などありますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、これで質疑応答を終わらせていただきたいと思います。

続いて、事務局から何かありますでしょうか。

(事務局：杉原監理官)

特に補足等ございません。

(妻鹿会長)

それでは、以上で質疑応答を締め切らせていただきます。

以上で本日の議事事項は全て御審議いただきました。

ここで審議は終了とさせていただきます。

事務局のほうから連絡事項がありましたら、お願いいたします。

(事務局：杉原監理官)

御審議、誠にありがとうございました。次回の第47回審議会の開催日程ですが、令和6年3月13日水曜日、午後からを予定しておりますので、委員の皆様方におかれましては、日程の確保等、よろしく願いを申し上げます。

それでは、閉会に当たり、成毛労働局長から一言お礼を申し上げます。

(成毛労働局長)

皆さん、今日はありがとうございました。本日は貴重な御意見それから御質問等々をいただきまして、私どもいただきました御意見、御質問につきましては、また改めて真摯に検討してまいりたいと思います。

また、本日御質問なり御意見できなかつたことで後日またそういうところがございましたら、いつでも御連絡いただければと思います。私どもはそんなに敷居が高くありませんので、いつでも言っていただければと思います。

いずれにいたしましても、今日いただきました御意見、御質問、ある意味では私ども労働行政に対する期待として、よい感じで私ども考えております。引き続き岡山県内で働く方々、そして事業者の方も含めまして、よい社会になっていくように努めてまいります。

引き続き、どうぞ御理解と御支援をいただければと思います。本日はどうもありがとうございました。

(事務局：杉原監理官)

これもちまして第46回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。