

第49回 岡山地方労働審議会
(議事録)

令和7年3月17日(月)
岡 山 労 働 局

第49回 岡山地方労働審議会（議事録）

1 日 時

令和7年3月17日（月） 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、小浦委員、妻鹿委員、山下委員

労働者代表 小田委員、高山委員、難波委員、森委員

使用者代表 稲田委員、小山委員、中前委員、西谷委員、福島委員、脇本委員

【事務局（岡山労働局）】

森實労働局長

播磨雇用環境・均等室長、政木労働基準部長、横田職業安定部長

川添総務課長、中原労働保険徴収室長、瀧浪総務企画官

岸本監督課長、三村賃金室長、貞宗健康安全課長、藤本労災補償課長

久成職業安定課長、大崎職業対策課長、鶴海訓練室長、仲需給調整事業室長、

神宝主任職業安定監察官

江草雇用環境・均等推進監理官、箕輪雇用環境・均等室長補佐、

足立雇用環境・均等室長補佐

藤井総務係長、谷本総務指導官

4 議 題

(1) 令和7年度岡山労働局行政運営方針（案）について

(2) 岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定について

第49回 岡山地方労働審議会

議 事

(事務局：江草監理官)

委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、当審議会へ御出席いただきまして、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・均等室の江草と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ここで1点、お願い事項がございます。

会場にいらっしゃる事務局を含めた参加者の皆様方におかれましては、携帯電話それからスマートフォン等につきまして、電源をお切りになるかマナーモードにされるなど、会議進行に御配慮をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議の資格審査のほうに移ります。

地方労働審議会令第8条第1項によりますと、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以上の出席がなければ、会議を開き、議決することができないとなっております。本日は、名簿順に、公益委員のうち寺山委員が御欠席のため、出席者5名、それから労働者委員、上村委員、濱村委員が欠席のため、出席者4名となっております、計15名、御出席いただいておりますので、会議開催の要件を満たしていることを御報告申し上げます。

それでは、第49回岡山地方労働審議会を開会させていただきます。

開会に当たりまして、妻鹿会長から御挨拶をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(妻鹿会長)

皆さん、こんにちは。妻鹿でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆さんのほうから令和7年度岡山労働局行政運営方針案、それから岡山県の最低工賃の改正について御質問、御意見をいただくことになっております。

この審議会、前回までは最初に労働局長のほうから御挨拶をいただきまして、最近の雇用情勢であるとか労働行政の状況などについて、最初にお話をいただいておりますが、今回は最後に御挨拶をいただくということになっております。こういう進行になりましたのは、皆さんの実質的な審議の時間、質疑応答の時間を十分にとるということで、こういった進行になっております。

この委員の皆さんの任期、2年の任期の今回最後の審議会ということにも

なりますので、皆さんぜひ様々なお立場からの御意見をいただきまして活発な審議会になりますように、それからこの審議の結果を労働行政のほうに反映していただきまして、この審議会が実りある会となりますように、どうぞ御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

(事務局：江草監理官)

ありがとうございました。

それでは、ここからの進行は妻鹿会長にお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

(妻鹿会長)

はい。それでは、議事のほうに移らせていただきます。

議事の（１）令和７年度岡山労働局行政運営方針案について、労働局のほうから順次説明をお願いいたします。

(森實労働局長)

労働局長の森實でございます。

委員の皆様におかれましては、年度末の大変お忙しい中、この審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。また、日頃より労働行政の運営に多大なる御協力、御理解をくださいまして、ありがとうございます。

議題の１の令和７年度岡山労働局行政運営方針案について労働局から御説明いたします。

まず、私からは行政運営方針案の内容に入る前に、前回の会合以降の労働行政をめぐる動きについて少しお話しさせていただきます。

昨年１１月に閣議決定されました総合経済対策におきまして、賃上げ環境の整備、中堅・中小企業の生産性向上が掲げられまして、この流れを受けて中央では政労使会議が開催されました。また、それに続いて全国で地方版の政労使会議が開催されております。

本日配付をしております当日配付資料という一式の中の資料３、ページというと右下のページ番号１にございますとおり、去る１月３１日に岡山におきましてもおかやま政労使会議を開催いたしまして、伊原木知事、それから労使団体のトップに御出席いただきまして、意見交換を行いました。

そこで共通認識が得られたことにつきましては、その裏の２ページにございますとおり、共同宣言として取りまとめ、価格転嫁の環境整備ですとか適正な取引の促進、賃上げ、生産性向上、人材育成・確保に向けた取組の推進について、行政機関と労使団体で連携して取り組むということにしたところでございます。

先週１２日には春闘の集中回答日ということで、大手企業を中心に高水準の賃上げが順次決まってきております。労働局としましては、中小企業も含めて、賃上げできる環境づくりのため、共同宣言で取りまとめられました取

組を関係機関と連携しながら進めてまいりたいと考えております。

次に、県内における雇用情勢についてでございますが、事前にお送りしました資料1、岡山労働局のとりくみ（行政運営方針）のほうになりますけれども、そちらの2ページ、ちょっと字が薄いかもしれないですけど、ページ数を下に打っております2のところの上のグラフでございます。

直近の1月の有効求人倍率、一番右になりますけれども、こちらは岡山で1.46倍と全国の1.26倍を上回っておりまして、全国で第7位の高水準となっております。ただし、この資料にはつけておりませんが、有効求人数は前年と比べて減少傾向にございます。物価上昇や賃金の上昇などが雇用に与える影響にも留意する必要があると考えております。いずれにしましても、各産業とも人手不足感は今後も継続することが予想されまして、求人企業、求職者に対する支援を引き続き強力に行って、一件でも多くの就職が成立するように取り組んでまいりたいと考えております。

本日お示ししております来年度の行政運営方針案においては、以上のような最近の情勢も踏まえまして、総花的にはなりますが、来年度、労働局が取り組んでいくべき施策の方針を示しているところでございます。この後、担当の部長、室長から各項目について簡単に御説明させていただきますけれども、皆様方からの忌憚のない御意見を賜ればと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

（播磨雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室長の播磨でございます。

私のほうから順に具体的な取組について御説明を差し上げたいと思います。座って説明させていただきます。

お手元のほうには、資料№1、令和7年度岡山労働局のとりくみ（行政運営方針）という冊子を出していただければと思います。

こちらの3ページを御覧ください。

3ページの一番上にありますように、第1、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でございますけれども、（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援と（2）賃上げに向けた機運の醸成にありますように、こちらの部分につきましては、前年度に引き続き、賃金引上げが実施しやすい環境整備のため、円滑な価格転嫁についての事業主の皆様への御理解を得ることや、関連助成金など各種支援策を活用いただくことにつきまして積極的に周知・広報に努めてまいります。局長からも今申し上げましたけれども、政労使会議で採択されました共同宣言の内容を着実に実行してまいりたいと考えております。

また、3ページの下半分のほうになりますけれども、（3）最低賃金制度

の適切な運営につきましては、最低賃金審議会の円滑な運営を行いますとともに、最低賃金法の違反ですとか（４）にあります同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、引き続き法の履行確保、行政指導を行いますし、（５）の非正規雇用労働者の処遇改善等につきましては、引き続き事業所の支援に努めてまいります。

少し飛びまして、８ページを御覧ください。

８ページの一番上、第３、魅力ある職場づくりの項目になります。

１番のところですが、１、仕事と育児・介護の両立支援などにつきましては、来年度は課題の下にあります取組の（１）の①でございますけれども、育児・介護休業法、及び下のほうにあります⑤次世代育成支援対策推進法の関係ですが、これらの法律につきましては、今年４月、もう来月ですが、４月から、それからまた１０月からというような形で段階的に施行されるということになっておりますので、その周知また履行確保を徹底してまいりたいと考えております。

なお、育児・介護休業法の改正の中身なんですけれども、１０月から施行される育児期の柔軟な働き方を実現するための措置、これは３歳以上、小学校に入る前までのお子さんをお持ちの労働者の方に対する措置でございますが、制度導入に当たりまして、これまでの改正内容とは違い、各事業所において労働者のニーズ把握が必要となってくるなど、単純に就業規則を変えればよいと、改正すればよいというような形にはなっていないことから、既に多くのお問合せ、御相談を受けている状況でございます。

今後も、もちろん１０月に動き出しますので、そのことに対しましては丁寧に対応してまいりたいと考えております。

それから、１０ページを御覧ください。

１０ページの上のほうですが、２、女性活躍推進に向けた取組になります。

令和７年度も、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の履行確保のために、事業所に対する調査を行い、必要な行政指導を行ってまいります。

特に、取組の（１）女性の活躍推進法等の履行確保云々というところがありますけれども、こちらにありますのが男女の賃金の差異について書いてございます。この賃金の差異につきましては、職場における、いろいろな場面での男女差の結果が賃金の差異に表れていると考えられていることから、事業所への調査を行った際に、その男女差が性別を理由としたものでないかということについて確認をいたしまして、もし法違反があれば厳正に指導を行うということになります。

また、（１）女性活躍推進法に関する情報ですが、女性活躍推進法は令和７年度末、来年の３月末までの時限立法でございます。その延長や内

容の拡充などについて、先週３月１１日になりますが、改正法案が国会に提出されたところでございます。

その拡充の中身ですが、現在、女性活躍推進法では３０１人以上規模の企業に義務とされている男女間賃金格差の公表義務というものを１０１人以上の規模に拡大をすること、それからこれまでは公表内容の選択肢の一つであった女性管理職比率についても１０１人以上規模の企業に義務づけること、こういった中身が拡充の中身ということで考えられております。こちらのほうが成立した場合には周知に尽力してまいりたいと考えております。

なお、現在、岡山県の最大の課題というのは、知事もよく言っていっぱいいますけれども、若者や女性の人口流出というようなことをおっしゃってまいりまして、特に若い女性の流出が増えると少子化への影響も大きいと懸念されているところですが、女性流出の理由の一つに職場の男女間格差などによる閉塞感があるというふうなことも言われております。

当局といたしましては、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、それから育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法などを基に、問題のある企業に対しましては厳正に対処してまいりますとともに、働きやすい職場環境をつくっていただいている、その整備に御尽力いただいている事業所の皆様には、認定ですとか、あと助成金を申請していただいた場合には、そちらの審査を経るといえるのはありますけれども、その助成金の支給という形で報いたいというふうに思いますし、また好事例としても発信してまいりたいと思います。また、地方公共団体の男女共同参画担当部署とも連携してまいります。

続きまして、同じく１０ページの今度は下側になります。

３の総合的なハラスメントの防止についてです。

こちらも引き続き法に定める事業所の防止対策の徹底につきまして行政指導を中心に実施してまいりますが、取組の（２）にありますカスタマーハラスメント、それから就活生へのセクシュアルハラスメントにつきましては、こちらで３月１１日に改正法案が国会に提出されております。パワハラ、セクハラなどと同様に、事業主に対して防止対策を義務化するという内容になっております。成立した場合には周知に尽力してまいります。

次に、また少し飛んで１５ページをお開きください。

１５ページの上のほうになります。

５のフリーランス等の就業環境の整備ですけれども、これは前回の会議のときに御説明差し上げましたとおり、昨年１１月から法律が施行されております。令和７年度につきましては、この動き出しているフリーランス・事業者間取引適正化等法に基づきまして、法の履行確保、ほかの法律と同じように事業所調査を行いまして、必要に応じて行政指導等を行うということにシ

フトをしてまいります。

以上が私の説明内容になりますけれども、先ほども少し出していただきました当日配付資料を少し見ていただければと思います。

当日配付資料の右下のページでいいますと、3ページからになります。

3ページからは、育児・介護休業法の改正のポイントのご案内ということで、この資料の見方につきましては、最初にこの3ページは令和7年4月1日から施行される中身が書いてございまして、順番に見ていきますと6ページからが今度10月1日からの中身という形のリーフレットでございます。

それから、次の資料ですけれども、9ページを御覧ください。

先ほどいろいろ環境整備をしていただいている事業所については好事例等で発信をというようなお話をさせていただきましたが、9ページにあります資料No.5、雇用に関する優良認定企業一覧につきましては、局内で各種認定を担当しておりますが、増えるたびにここの中に入れていただいて、各所で配布をしている状況でございます。

ちなみに、右上のユースエールにつきましては、前回の会議からすると7社増、それから左の真ん中あたりのくるみん認定につきましては1社増、ユースエールの下のえるぼしにつきましては、2社増えているという状況でございます。

それから、資料の11ページになりますけれども、資料No.6につきましては、先ほど申し上げた3月11日に提出されている改正法案の概要というものになっておりますので、参考に御覧いただければと思います。

私からの説明は以上になります。

(横田職業安定部長)

職業安定部長の横田でございます。

続きまして、私から職業安定部における取組についてポイントを絞って御説明させていただきます。

資料戻っていただきまして、引き続きNo.1の資料を御覧ください。

まずですけれども、職業安定部におきましては、主にハローワークを通じた求職者の就職支援、また企業における人材確保支援などに取り組んでおります。そういった観点から大きく分けて2つ、今回テーマがございまして、資料の1ページに目次がございます。

上段のところになりますけれども、テーマの1つ目が、項目としましては第2の項目となります。「人手不足対策、多様な人材の活躍促進」、もう一つのテーマが、1つ飛びまして、第4の「リ・スキリング、労働移動の円滑化」でございます。

まず、第2の項目から人手不足対策について御説明させていただきます。

資料5ページを御覧ください。

生産年齢人口が減少する中、多くの職種において人材の確保は困難という状況が続いております。

具体的な取組につきましては、継続した取組となりますけれども、（１）に記載しております、ハローワークにおいて、求人に対してより多くの応募が集まるよう、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、提案を行ってまいります。その一方で、ハローワーク職員が事業所を訪問などさせていただきまして、求人票にはない有用な情報など、事業者情報の収集をきめ細かく行った上で、求職者への情報提供につなげる、そういった求人者支援の充実も図ってまいります。

続いて、下の（２）でございます。

先ほど局長からも申しましたとおり、岡山県内の１月の有効求人倍率１．４６倍と全国でも高い水準となっております、人手不足が続いております。来年度におきましても、当局が設置しております人材確保対策推進協議会を活用し、各関係団体の皆様や自治体等と連携した人材確保支援に取り組んでまいります。

また、次のポツですが、岡山県内、岡山、津山、倉敷、３つのハローワークに人材確保対策コーナーという専門の窓口を設置しております。こちらにおきましても、引き続き人手不足分野の重点的なマッチング支援を行ってまいります。

次に、５ページの下段でございます。（４）でございます。

（４）の雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応でございます。

まず、雇用仲介事業者のビジネスモデルですけれども、その事業者に対して、まず求職者が登録をし、求人者がその求職者を採用した際に、その成功報酬が発生するという形が一般的な仕組みとなっております。そのうち、近年、募集情報等提供事業者につきましては、お祝い金のために成功報酬が高額になっているといった相談件数が増えているところでございます。こちらの対応につきまして事前質問をいただいております。後ほどもう少し詳しく御説明させていただきたいと思います。

続きまして、資料６ページを御覧ください。

項目、多様な人材の活躍促進でございます。

６ページ上段、まず高齢者の就労支援でございますけれども、現状ハローワークには就労に高い意欲を持った高齢の方々が非常に多く来所をされております。我々といたしましても、より多くのマッチングにつながるよう専門の窓口を設けるなどして支援を行ってまいります、取組としましては今年度の変更はございませんので、説明は省略させていただきます。

続いて、６ページ下段の（２）障害者の就労支援でございます。

障害者の法定雇用率、昨年4月に2.5%へと引き上げられてございます。一方で来年、令和8年7月には再度2.7%への引上げが予定されているという状況でございます。障害者の就労支援に関しましても、新しい取組といったものはございませんが、引き続き企業における障害者の計画的な雇入れの支援、こちらを行っていくとともに、②のほうになりますけれども、様々な障害特性のある方々がいらっしゃいますので、ハローワーク、またハローワークのみならず、それぞれの障害に関して専門の関係機関等と連携し、就職の準備段階から就職、その後の定着支援まで引き続き丁寧な支援を行ってまいります。

その中で1点、資料の中段、また右上に認定マークを載せております。先ほど播磨室長の説明の中にも認定制度のお話ございましたけれども、こちら、もにす認定制度というものでございます。こちらにつきまして、今年度よりその認定企業をさらに増やすべく、制度の認知度向上に力を入れているところでございます。

障害者雇用を促進していくに当たりましては、地域における障害者雇用のロールモデルとなる企業を認定し、その取組を他市においても参考とできるようにすることも重要な取組の一つだと考えております。令和2年度に創設された制度でございまして、ただまだ岡山県内は認定が7社という状況でございますので、来年度も取得促進に取り組んでまいります。

では、資料をおめくりいただきまして、7ページを御覧ください。

7ページの中から（4）について御説明いたします。

こちらは今年度までからの変更がございます。就職氷河期世代の方々に対する支援につきましては、令和2年度からその集中的取組がスタートをいたしました。その取組、今年度が最終年度となっておりまして、次年度以降につきましては、政府の方針として、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労活躍に向けた支援を継続・充実することとされております。この方針を受けまして、ハローワークにおきましては、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置の上、専門担当者による支援を総合的に行ってまいります。

次に、資料飛びます。15ページを御覧ください。

第4のリ・スキリング、労働移動の円滑化でございます。15ページの下段でございます。

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされておきまして、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しを広めていくため、労使のニーズに応じた取組を進めていくこと、こちらが課題となっております。

取組でございますが、（1）の労働者の個々人の学び・学び直しの支援で

ございます。

個人への給付となります教育訓練給付制度について記載をしております。教育訓練給付につきましては、昨年１０月にその給付率の引上げがなされたところでございますので、より活用がなされるよう周知・広報を実施してまいります。

また、次のポツについてになりますけれども、こちらは新しい事項となりますが、先般の雇用保険法の改正により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に支給する教育訓練休暇給付金、また雇用保険被保険者以外の方に対する訓練費用と生活費に係る新たな融資制度、これらが本年１０月に創設されますので、こちらについても周知を図ってまいります。

資料、次のページになります１６ページの上段でございます。

こちらの（５）について御説明いたします。

こちらは継続した取組となりますけれども、政府のデジタル田園都市国家構想において、デジタル人材の育成確保が掲げられております。このため、岡山県内におきましても、デジタル分野の重点化の観点から訓練コースの拡充を図ってまいります。あわせて、ハローワークにおきまして、デジタル分野における訓練の受講勧奨を行うとともに、訓練開始前から終了後までの個別伴走型就職支援により、デジタル分野における再就職の実現に取り組んでまいります。

続いて、（６）でございます。

企業における人材育成の推進につきましても、引き続き支援をしてまいります。人への投資パッケージの一つでございます人材開発支援助成金の人への投資促進コース、事業展開等リ・スキリング支援コース、この２つのコースにつきまして、令和４年度の制度創設以来、積極的な活用勧奨を行ってまいりました。岡山県内での活用も着実に進んでいると考えておりますけれども、両コースとも残り２年という時限措置となりますので、来年度におきましても、引き続き積極的な活用勧奨、そして迅速な支給処理を行ってまいります。

１６ページの下段に入ります。

成長分野等への労働移動の円滑化でございます。

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が課題となっております。

取組につきましてですけれども、（１）で、現在、厚生労働省では労働市場情報の見える化を促進しております。職業情報の提供サイトである「j o b t a g」、また職場情報の総合サイトである「しょくばらば」の活用促進、周知に引き続き取り組んでまいります。

また、（３）ですけれども、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としまして、ハローワーク職員の業務遂行能力の向上を図っております。特にキャリアコンサルタント資格の取得促進、こちらには今年度から力を入れておりまして、職員の能力向上により、より質の高い相談支援サービスを提供してまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

（政本労働基準部長）

労働基準部長の政本でございます。

最後に、私のほうから基準行政に係る主要事項について説明いたします。

資料は戻っていただきまして、１１ページの４、安全で健康に働くことができる環境づくりについてでございます。

（１）の長時間労働の抑制につきましては、従前から大きく変わった点は特にございませんが、引き続き長時間労働の抑制に向けた監督指導を実施してまいります。

中でも、③の長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、監督指導時に長時間労働等の法違反が大企業や親会社等からの短納期発注などによる、しわ寄せが原因であるといったような場合には、引き続き公正取引委員会等へ通報し、しかるべき官庁から指導してまいります。

これに加えまして、下請事業者に対する監督指導時に賃金引上げの意向について確認しており、その際、賃上げの意向がない下請事業者については、その理由についても確認し、その理由が下請代金の減額などの下請たたきが存在している場合につきましても、あわせて公正取引委員会や中企庁、国交省等に対して通報することとなっておりますため、引き続き賃上げに向けた取組を図ってまいります。

また、④の時間外労働の上限規制適用業種への対応についてでございます。

令和６年度から建設業、自動車運転者、医師については、時間外労働の上限規制が適用となっておりますけれども、現時点でこれらの業種において時間外労働に係る大きな問題というのは生じていないものと認識しております。ただ、今回の上限規制は年間の時間外労働時間数が対象となっておりますので、４月以降に年間の労働時間を超えた場合についての法違反等が顕在化してくる可能性がありますので、その点につきましては適切に監督指導を実施してまいりたいと考えております。

次に、１１ページの下段の（２）労働条件の確保・改善対策についてでございます。

こちらのほうも大きな変更点は特にございませんけれども、次のページへ行っていただきまして、１２ページの⑤特定労働分野における労働条件の確

保のうちアの外国人労働者につきまして、外国人労働者は今後も増加することが見込まれておりますので、引き続き外国人技能実習機構と連携して適切な監督指導の実施を図ってまいります。次のイの自動車運転者につきましては、物流の２０２４年問題につきまして、先ほど説明したとおり、現時点では特に大きな問題は生じていないといったところですが、４月以降に問題が顕在化してくる可能性がありますので、運輸支局と連携して適切な監督指導を実施してまいります。

続きまして、１２ページの下（３）第１４次防を踏まえた、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ございます。

令和６年の死亡災害は、下の左の図ですけれども、１３名と前年から減少していますが、右側の休業４日以上之死傷病災害につきましては、この表では推計値で２，３２２人と減少しているんですが、最新の推計値によりますと２，３７８人と微増している状況でございます。

主な災害内容といたしましては、第３次産業における転倒、腰痛などの行動災害の件数が依然として多い状況でございまして、その要因としては労働者の高齢化があり、この点が今後の課題となっているところでございます。

安全衛生管理に対する取組につきましても、大きな変更点等はございませんけれども、次の１３ページに行ってくださいまして、②の労働者の作業行動に起因する労働災害の防止対策の推進について、こちらのほうは小売業ですとか介護施設などにおきまして、先ほど説明しましたとおり、高齢化を背景とした転倒や腰痛災害が増加しておりますので、引き続き業界団体と連携して災害発生減少に取り組んでまいります。

また、今年度好評でございました、社会福祉介護施設におけるノーリフトケアの説明会、ノーリフトとは介護者を機械で移動させるようなものですが、こちらの普及促進にも力を入れてまいりたいと考えております。

さらに、下の③の高年齢労働者対策といたしましては、「エイジフレンドリーガイドライン」や補助金等について、引き続き周知を図ってまいりたいと考えております。

安全対策につきまして、今回の令和７年度行政運営方針には記載されておりますけれども、今後、法改正等が見込まれている点について何点か説明したいと思います。

近年、夏の暑さを背景にしました屋外作業を中心に、熱中症による重篤な労働災害が多発しているといったところから、これは１４ページの７番のウに熱中症対策とありますとおり、来年度も「熱中症ＳＴＯＰ！熱中症クールワークキャンペーン」を展開していきます。こちらのほうは引き続き周知を図ってまいるところでございますけれども、この熱中症対策について近く省令改正が予定されております。今年の６月の予定ですが、熱中症対策

は早期発見・早期対処が必要でございますので、この報告体制の整備や対処手順の作成などが義務化される見込みでございます。改正点につきましては、熱中症セミナーですとか、熱中症リスクの高い製造業、建設業などを中心に監督指導を実施することで、幅広く周知を図ってまいりたいと考えております。

また、これは先の話になるかと思いますが、現在50人以上の事業場に義務づけられておりますストレスチェック制度の対象事業場拡大ですとか、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づいた高年齢者に特に配慮した職場環境の改善について努力義務化される見込みですので、こちらの法改正につきましても、成立した場合には円滑な施行に向けて十分な周知に取り組んでまいります。

最後に、14ページの下の項目ですけれども、労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。

左側の下の方が、岡山局の令和5年の労災請求状況となっております。

こちらは黒線のグラフが精神疾患の請求件数の推移となりますが、令和5年は56件と今までになく非常に大幅に伸びておりまして、過去最高値となっておりますけれども、令和6年は2月末時点の数字で48件と昨年度と同程度の請求件数となっているところでございます。精神事案につきましては、今後も増加する可能性がございますので、業務の効率化を図ることで迅速・適正な労災認定を目指してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

それぞれ順次、御説明をいただいたところでございます。

それでは、議事の(2)令和7年度岡山労働局行政運営方針案についての質疑応答に入らせていただきます。

ただいま労働局のほうから令和7年度岡山労働局行政運営方針案について説明がありましたが、委員の皆様の御意見を伺いたいと思います。

まず初めに、皆様からの事前質問をいただいておりますので、これに対する回答をお願いいたします。

(播磨雇用環境・均等室長)

それでは、担当ごとに御回答を差し上げたいと思います。

机上配付資料とありまして、第49回地方労働審議会資料等に関する事前質問一覧というものがお付けしてあるかと思います。こちらの順に沿いまして御説明したいと思います。

1番、2番につきましては、私、雇用環境・均等室長の播磨よりお話しします。

まず1つ目ですけれども、脇本委員のほうからいただきました、最低賃金

それから賃上げに関する御質問でございます。

そのまま読ませていただきますが、「1月の県内政労使会議では、中小企業が賃上げ原資を確保できる職場づくりが必要だとの認識で共同宣言をまとめたところ。ついては、今回資料にある最低賃金・賃金の引上げに向けた支援に関連し、次の点について伺いたいと思います。

ア、賃金支援助成金パッケージの企業への情報提供に関して、令和7年度の提供方法や充実する点についてお聞きしたいと考えます。」

まず、こちらのほうから回答させていただきます。

賃金支援助成金パッケージの情報提供に関しましては、これまでも御協力いただいているところではございますけれども、働き方改革会議のメンバーの皆様、これは岡山県であったり、経済団体の皆様、金融機関の皆様、それから国の機関等、それからあと会議のメンバーではありませんが、市町村などへの情報提供と周知依頼、それから私ども岡山労働局ホームページですとか、あとX、旧ツイッターですけれども、そちらのほうを活用させていただいたりですとか、各種説明会等を活用しての周知、監督署、安定所等の事業所へ接触する際、定期指導ですとか、そういったものも含みますけれども、そういったときに周知を行うなど、あらゆる機会を周知機会と捉えて取り組むこととしております。

令和7年度に充実させたいと考えていることについてですけれども、例年、働き方改革会議につきましては、第4四半期に開催してきておりました。これを令和7年度におきましては、夏頃に開催させていただきまして、この会議開催の折に業務改善助成金などの県内事例を紹介する資料などを提供させていただきまして、9月中にピークを迎える助成金申請の一助になるようにしたいと考えております。

なお、政労使会議の共同宣言を受けまして、早速なんですけれども、7月には商工会連合会さんのほうから経営指導員の研修時に説明のお時間をいただいておりますという状況でございます。皆様方からも、もしよい周知機会があればお知らせいただければと、御協力をお願いしたいというふうに考えております。

それから、イのほうになります。

読ませていただきます。

「令和6年度の最低賃金引上げで影響を受けたと見られる県内労働者数と405件の業務改善助成金で対象となった事業所の所内最低労働者数とを比べたとき、令和6年度の助成金利用率を感覚的にどう見ているか伺いたいと思います。また、もし最低賃金が1,500円という事態となった場合、影響を受ける労働者数はどの程度と見ているかも併せて伺いたいと思います。」

正直申し上げまして、なかなか答えづらい中身ではあるんですけども、一応いろいろ調べてみまして、昨年これは最低賃金の審議会資料にも出ているんですけども、労働者数100人未満という区切りの中ではありますが、中小・小規模事業場を対象に実施した岡山県最低賃金基礎調査結果というものがございます。こちらのほうは令和6年6月分の給与ということで調査を行っているわけなんですけど、この調査結果によりますと、令和6年度の最低賃金引上げ額である50円プラスした場合に、これ、982円になるわけですけども、この影響率は22.8%でございまして、労働者数というと6万6,300人となります。6万6,300人で22.8%になっております。

次に、令和6年度に申請のありました405件という業務改善助成金の申請数ですけども、そのうち取下げですとか不交付ですとかあったものを除いた319件について確認をいたしましたところ、助成対象労働者数は2,093人でした。令和6年度の最低賃金改定で影響を受けた労働者数、先ほどの6万6,300人と今回の助成対象となる労働者数を比べると、単純計算をいたしますと約3.2%という数字になります。

ただし、今申し上げた2,093人という数字ですが、助成金の対象となる賃金引上げ対象者数ということで、具体的に申し上げますと、30円以上引き上げた方たちが2,093人ということになりまして、実際には事業場内最賃を引き上げることによって10円ですとか20円ですとか、そういった引上げ幅の方もいらっしゃいます。ここでは助成金上のデータで見ているものですから細かくはカウントはしていないんですけども、助成金の申請をいただいた事業所においては、実際にはもっと多くの方が賃上げの対象になっているというふうなことが分かっております。

また、賃上げの関係の他省庁、経産省ですとかが取り組んでいる補助金というものもございまして、こちらのほうも使っていらっしゃる事業所さんが一定数いらっしゃいます。そうしますと、この3.2%だけでどういうふうにお答えを、多い少ないというのは、なかなか回答がづらいんですけども、ちなみに令和5年度も調べてみたんですけど、大体同じぐらいでございました。

なお、実は助成金を申請していただいた事業所では、これも令和5年度と令和6年度の申請分を見ますと、ほぼ同じぐらいだったんですけども、申請事業所さん、企業ではなくて申請いただいた事業所さんで見ると、その事業所で勤務する労働者の4割の方が30円以上の引上げ対象になっているというふうな数字が出ておりまして、助成金を何とか申請していただくと結構な割合で引上げの力になっているのかなということは考えております。

それからまた、最低賃金額が1,500円という事態になった場合というような御質問ですが、実際には今後の物価上昇ですとか賃上げの状況ですとか経済情勢の変動によって不確定ではあるんですけども、先ほど御説明しました調査結果を用いて、仮に今年度の時点で岡山県最低賃金が1,500円になったというケースを考えますと、影響率は69.8%、約7割の、労働者数にして20万3,000人という方たちが一応影響を受けるというふうな数字は出ているということになっております。

よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

ただいまの点について、何か。今の回答でよろしいですか。補足して御意見、御質問等ありましたらお願いいたします。

(脇本委員)

1点、いいですか。

(妻鹿会長)

はい。

(脇本委員)

中央会の脇本です。

いろいろお手数をおかけして、すみません。感覚的に申し上げたんですけど……。

(播磨雇用環境・均等室長)

いえいえ。

(脇本委員)

いろいろ詳しく調べていただきまして、ありがとうございます。

書きたかった意図が、いろいろ支援制度で賃金をアップさせたくないわけじゃなくて、なかなかその賃金を上げるだけの環境ができてないという部分もあったりするので、その辺の環境づくりが大切だという部分、それをしようとする、例えば支援制度の内容を充実するなり利用者を広げるなりというようなことが必要になって、例えば業務改善助成金だけで行くわけではなくて、先ほども申し上げました経産省の補助事業のほう、うちのほうで関係する部分でも近年は賃金のアップ率を要件にしたり、ごくごく最近は最低賃金付近で働いている従業員が何%、何十%、30だったかな、何かいるような場合には補助率を上げるとかいうような、その内容を充実させたり、それから範囲を広げたり、いろいろな手法で従前よりもそこを手厚くしていこう、何か考えていこうということをしていかないと、うまいこといかないんだろうという部分があって、御努力いただいているところです。

業務改善助成金についても、もうぜひぜひそういう観点でということで、もし利用率がもうもともとたくさんいたりするんであれば内容の話でしょう

し、どっかの新聞では、それでも助成金の申請が増えたりするから、交付決定とか何かそういう手続のほうに、まだしばらく時間が今年はかかりますとかいうようなものが出ているような、ほかの県さんだっと思いますけど、そういうのも見たようなこともあったりするんですけど、もしまだまだ周知ができてないというのであれば、利用率が少ないというんだったら広げてもらうことを考えて、しかもそれを消化するための人員体制というのも、本省さんとの関係にはなるんだと思うんですけど、その辺も十分充実しながらしていくのが必要なんではないかなというイメージで質問をさせていただきましたところですよ。ぜひよろしくお願いします。

もう一つ、先ほどPRのほうのお話で、PRのほうも充実していくんだという話もありました。よろしくお願いします。

ただあと一つ、各分野の助成金で経産省とか設備投資で時間がかかるようなやつは、年度を越してもできるというような、事業の投資の完了期間は3月31日とか1月31日ではなくって、年度を越してもというやつがありますけれど、厚労省さんの分は大体1月末とか2月とか、かなりいうやつなんだと思います。それは内容だからかもしれないんですけど、逆に申請する側は、例えば1月末のときに1月にPRされても駄目なので、それより前のかなり早い段階、4月からの分であっても、例えば3月、もう今から制度内容がある程度分かっているなんていうほうがより望ましくって、今からPRができるとか、業務改善助成金はもしかしたら夏の何とかに合わせてというのがあるかしんないですけども、年度初めから利用が普通したほうが有利なやつというのは、年度初め、または年度初め前のPRとかが充実できれば、より望ましいんじゃないかなとは思ってたりしますので、その辺なんかも考えてもらえればと思います。よろしくお願いいたします。

(播磨雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

(妻鹿会長)

それでは、2つ目のテーマのところでお説明をお願いいたします。

(播磨雇用環境・均等室長)

2つ目も私のほうから御回答したいと思います。

多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくりに関しまして、岡山委員のほうからいただいております。

そのまま読ませていただきます。

「前回の会議でも申したと思いますが、今、岡山県の最大の課題は若者や女性の人口流出だと思われます。

特に若い女性の流出が増えると、少子化への影響も大きい。

データで見ると、大学を出て就職する20歳から25歳のタイミングだけでなく、25歳から30歳といったあたりの女性の転出も多い。岡山の企業に残る男女間格差などが働く女性の閉塞感を生み、転出しているケースも多いのではないかと推測されます。アンコンシャス・バイアスを取り除くことが、幾つかの自治体の政策にも急浮上してきました。女性に選ばれる岡山になるような対策を望みます。

この件に関して、局長や均等室長、賃金室長に9日にあったフォーラムにも参加していただきました。

岡山に来た留学生の地元就職を促したいと思います。優秀な学生がせっかく岡山に来て、就職で他県に多く流出していると見られます。高度人材として岡山で活躍しやすいよう、企業情報共有など何らかの施策が支援できないでしょうか」というものになります。

後半部分につきましては、後ほど横田安定部長のほうから他の質問と一緒に回答させていただければと思います。

前半部分について私のほうから。先ほど女性活躍推進のことについての来年度の取組について御説明をするときに併せて説明をさせていただいたんですけども、それにプラスして、実は山陽新聞社さんが実施されたアンケートにつきましてコメントをくださいということで私自身がインタビューを受けまして、新聞にももう掲載をされたんですけども、実はそれを受けまして、県内のある市のほうから来年度の講演に来てほしいというようなことで、もうお話が来ておりましたりですとか、そういった、どちらかというと、アンコンシャス・バイアスなどというのは今はもう男女共同参画ということで市町村のほうに主担当している分野にはなってしまうんですけども、もちろん大本は女性活躍ですとか、そういったこととつながるお話でございますので、何らかの形での連携はできるというふうに考えておりますので、また何かお話があればと思いますし、先日の会議は大変楽しく参加させていただきました。ありがとうございました。

(妻鹿会長)

今の件で何かございますでしょうか。

(岡山委員)

ありがとうございます。この話は本当に政府も気にしてきた話で、だんだん盛り上がってきたらいいなと思いますので、いろんな方法が、どんな方法があるのか、また政策的に何ができるのか、なかなか分からない部分もあるかもしれませんが、ロールモデルみたいなものを示すとか、あとリケジョの就職みたいなものも何かまたクローズアップさせていけたらいいなというふうに思いますので、またいろいろ考えていただければ、特に講演みたいなことは、取りあえず講演の啓発みたいなことは、ぜひ進めていってもら

いたいと思います。

(妻鹿会長)

よろしいでしょうか。

それでは引き続いて、事前質問の回答をお願いいたします。

(政木労働基準部長)

それでは、No. 3 と No. 4 の質問につきましては、労働基準部長の政木のほうから回答させていただきたいと思います。

まず、No. 3 の森委員からの御質問ですけれども、資料のNo. 2 の岡山労働局の取組の 9 ページの令和 6 年度岡山労働局の取組、③のところでございます。

このうち、②の法定労働条件の確保の定期監督実施で違反率が 77.1%、そして右側の特定の労働分野における労働条件確保対策推進の監督指導の違反率 98.9%、この違反率が極めて高いように感じるが、どのように受け止めているのか。また、違反内容や傾向等について示していただきたいという御質問でございました。

まず、この定期監督の違反率は 77.1%となっているんですけれども、違反の内容といたしましては、労働条件に関する労働基準法違反ですとか、安全衛生に関する安全衛生法違反、その他、最低賃金法の違反等、多岐にわたるものがございます。

このうち、違反件数が多い条文を上から簡単に言いますと、労働条件に関するものとしたしましては、労働基準法 37 条違反、例えば残業時間としてカウントされていなかったり、各種手当を時間外手当に算定していなかったりという時間外労働の割増賃金についての違反が一番多くなっているところでございます。

次に、労働時間関係の違反、これは労働基準法 32 条ですけれども、三六協定が締結されていなかったり、三六協定で協定されている以上の時間外労働があったりとか、そういった違反が 2 番目に多くなっております。

次に、年次有給休暇の違反で、労基法 39 条では年間 5 日間与えないといけないんですけれども、こちらが与えられていなかったり、あとは労働基準法 15 条、これは労働条件通知書が必要なんですけれども、それが交付されていなかったり、そういった違反があるところでございます。

安全衛生関係につきましても、簡単に申し上げますと、健康診断を行った場合、その後処理として有所見者に対しては医師の意見を聴取しないといけないんですけれども、これをしていなかったりですとか、あと化学物質管理者の選任がされていなかったり、定期健康診断がそもそも行われていなかったりとか、そういったものが上位にあります。

監督署において監督指導を行うに当たって対象事業場を選定する際に、無

作為に行うわけではなく、例えば、以前に何らかの法違反があった事業場で
すとか、あと電話、投書とかの各種情報を基にして、法違反が疑われる事業
場などに対象を絞って実施しているといったところでございますので、7
7%という数字になっているところでございます。

ちなみにですけれども、令和5年の定期監督違反率の全国平均で見ますと
約70%といったところでございますので、岡山と全国でそれほど差異はな
いものと考えております。

次に、特定分野における労働条件確保の対策に係る技能実習機関の違反率
についてですが、監督した93件のうち何らかの法違反が認められた事業場
数が92件ということで、違反率は98.9%となっており、ほぼ全ての事
業場で何らかの法違反が認められているといった内容になっております。

この違反率については、技能実習生の労働条件について、労働局と外国人
技能実習機構との相互通報制度によりまして、先に技能実習機構が立入調査
を実施した結果、何らかの労働関係法令違反の疑いがあると認められた事業
場に対して技能実習機構は労基法の指導はできませんので、労働局のほうに
通知し、それを受けて監督署から監督を実施しているといった流れでござい
ますので、そもそも法違反が非常に疑わしいところを対象に行っているた
め、このような100%に近い法違反となっているところでございます。

ちなみに、法違反の多かった条文といたしましては、健康診断の医師の意
見聴取が多くなっているところでございまして、あとは割増賃金ですとか賃
金の支払い、年次有給休暇5日間を与えていなかったりとか、そういったと
ころの法違反が多くなっているところでございます。

同じく下のほう、イの自動車運転者、こちらのほうにつきましても、違反
率が96.3%と非常に多くなっているんですけれども、このほとんどがト
ラック運転者によるものでございます。長距離運転者の場合はどうしても長
時間労働ということになりまして、労働時間に関する法違反が多いというこ
とで、こちらも高い数字になっているところでございます。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

森委員のほうから御意見、御質問等ありましたら。

(森委員)

ありがとうございました。私が一番注目しているのは、この②の法定労働
条件の確保等で1,685件の監査を行ったと。昨年は2,000件を超え
てたんですね。この1,680何件が全てやられた上で違反が発覚してい
るのか。それとも、できる範疇で、もっともつとあるんだけど、この1,6
00件にとどまっているのか。そういうふうになると本当に氷山の一角で、ど
この企業でも同じようなものがこういうふうに見受けられるような

状況にあるのであれば、やはり早急に対応しなければならないのではないかと、そういうように思っています。

外国人労働者のほうも、昨年は142件やられているというふうな報告がされていますが、そこから下がってきている。対象が減っているのであれば、そういうような中で効果が出ているんだなというふうに受け止めさせていただきましたので、そういうふうに効果が現れているのかどうか。そして、悪化しているのであれば、そこにより強力な対策が必要なんではないか。その辺のめり張りをつけた取組につなげていただけたらなというふうに思いますので、よろしく願いしたいと思います。

(政木労働基準部長)

ありがとうございました。定期監督につきまして件数が減少しているという御意見でございますけれども、これは事情がございまして、適用猶予業種について5年間一応終わったというところで、これまでは監督指導のうち支援事業というのがありまして、これは法違反を指摘する監督指導ではなくて働き方改革関連法の周知活動でございまして、これが令和5年度が済んだということから、なくなったということで、がくんと減っているところでございます。実際に何らかの法違反の疑いがある事業場等に対しての監督指導の件数につきましては、従前どおりでございます。

御意見を頂戴いたしました外国人と、あとは自動車運転業につきましても、今後非常に懸念される点がございまして、引き続き監督指導は適切にやっていきたいというふうに思っております。

(妻鹿会長)

よろしいでしょうか。

それでは続きまして、4番目の労働災害防止の点について御説明をお願いいたします。

(政木労働基準部長)

はい。続きまして、No.4の西谷委員からの御質問でございます。

人手不足の中で高年齢者、高年齢の就業者が大きな戦力であると。発生件数のうち、60歳以上の割合はどのくらいいるのでしょうか。そして、岡山労働局が取り組んできた具体的な防止策について説明してくださいというところでございますけれども、こちらのページの添付されております資料があるかと思うんですけれども、高年齢労働者に配慮した安全な職場を目指しましょう、行動災害防止にもつながりますという、こちらの資料を用いて説明させていただきたいと思います。

60歳以上の死傷災害につきましては、この上側のグラフですけれども、平成15年に発生した割合は17%でありましたけれども、令和5年につきましては28%ということで、20年間で11ポイント増加しているという

ところでございます。

そのうち、事故の型別につきましては、左下にあります転倒災害ということで、こちらは60歳以上の割合が42%ということで、4割を超えているといったところでございます。また、右下の動作の反動、これは腰痛とかですね。腰痛等につきましても年々増加しておりまして、その割合は令和5年で24%となっているところでございます。

以上が発生状況でございますけれども、高年齢労働者の労働災害防止対策といたしまして、これは先ほども説明したんですけれども、「エイジフレンドリーガイドライン」について各署が実施する監督指導や局署で実施します講習会ですとか会議において周知を実施していきまして、高年齢労働者が働きやすい職場環境となるように取り組んでおります。

また、転倒災害防止を目的といたしまして、転倒災害の発生割合が高い第3次産業、特に小売と社会福祉施設、これらの事業場の担当者等で構成しますプラスセーフ協議会というのがあるんですけれども、こちらのほうで好事例の収集ですとか、その内容について構成員へ水平展開することで、こちらでも引き続き転倒災害防止に取り組んでまいります。

また、今後の法改正といたしまして、こちらのほうも少し触れましたけれども、「エイジフレンドリーガイドライン」の中の職場環境改善、例えば階段に手すりをつけるとか床の段差を解消するとか、また滑りにくい床にするとか作業台の高さを調整するとかのハード面に加えまして、ゆとりある作業スピードですとか無理のない作業姿勢をするとかのソフト面、そういった高齢者に配慮した作業環境にすることが努力義務化されるといった動きになっているところでございますので、改正された場合には、こちらのほうも幅広く周知を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

ただいまの御説明について、西谷委員のほうから何かございますでしょうか。

(西谷委員)

ありがとうございます。目に見えて60歳以上のシニアの災害というか、増えていることは分かりまして、その内容というものが転倒であったり腰痛であったりイメージができました。それと、この「フレンドリーガイドライン」、外的な取組についても分かりましたので、こういった取組について、いろいろな媒体があると思うんですけども、ホームページとかでどんどん周知をしていただければ、経営者もそうですし、担当の部署の担当者も参考になると思いますので、よろしくお願いします。

(妻鹿会長)

私のほうからも少し質問させていただきたいんですけども、先ほど見ました、この図でいきますと、平成25年以降は高齢者にかかわらず、全体の労働災害としての届出件数が増えているのかなという感じがするんですが、それはどのあたりに起因しているというふうに考えられるんでしょうか。

(政木労働基準部長)

ありがとうございます。おっしゃるとおり、平成25年からずっと下がっていたんですけども、一転して増加に転じているのは、やはり第3次産業における転倒、腰痛が原因でございます。高齢労働者の方がどんどん労働力人口としてカウントされるようになるにつれ災害件数が増加し、全体を押し上げてきているといったところでございます。

(妻鹿会長)

そうしますと、労働局のほうでも、そういった分野について重点的に何か指導とか啓発活動とかというようなことを今されているんでしょうか。

(政木労働基準部長)

やはり大きく増加している原因を捉まえて監督指導等をしていかないといけませんので、特に社会福祉施設ですとか、あとは小売ですね。スーパーなどは、あまり安全衛生に関しての知識がなかったりしますし、監督署も製造業に比べて指導が薄かったところもありますので、この増加に転じたところを捉えまして、そちらのほうにも安全指導を行ったり、協議会などを通じて安全衛生についての意識を高めていき、災害発生の減少を考えているところでございます。

(妻鹿会長)

分かりました。ありがとうございます。

ほかはよろしいですか。

(妻鹿会長)

それでは、5番目のところ、事前質問に対する御回答をお願いいたします。

(横田職業安定部長)

職業安定部長の横田でございます。

では、資料、質問のNo.5につきまして、私から回答させていただきます。

まず、No.5でございます。

西谷委員から御質問をいただいております。資料のほう、まずNo.1の5ページを再度御覧いただければと思います。

先ほど御説明いたしました雇用仲介事業者につきまして、仲介事業をめぐ

るトラブル、事例等につきまして、労働局が取る対応の必要性についてという御質問をいただいております。

まず、先ほどの説明の繰り返しとなり恐縮ですがけれども、雇用仲介事業者、そのうち募集情報等提供事業者を利用した際の相談事例として、お祝い金のために成功報酬が高額になっているといった相談件数が増えているところでございます。

ここでもう一つ資料を御覧いただきたいのですが、この事前質問一覧というほうの最後の3枚目に資料を1枚おつけしております。全国の労働局に寄せられた相談事例をこちらに添付で資料をつけておりますので、具体例で御説明したいと思います。

なお、こちらは厚生労働省の審議会の資料となっております。

まず、資料上段の連番1というものでございます。

相談内容について読み上げたいと思います。

「薬局を経営しているが、お祝い金目当ての薬剤師の転職者が増え、人材確保のみならず、その採用コストに苦しんでいる」という御相談でございます。

また、もう一つ御紹介いたします。資料5の下段になります。連番7というところの事例になりますけれども、こちら相談内容の1つ目について読み上げます。

「某事業者は自社の募集サイトを通じた就職決定者に対し、お祝い金を支払っていると。また、募集者が採用後に当サイトに支払う手数料にお祝い金を上乗せしており、手数料が高額過ぎる」といった御相談でございました。

このような全国的な相談事例を受けまして、厚生労働省におきましては指針を改正いたしました。改正内容は主に2点ございますけれども、1点目が募集情報等提供事業者から労働者への金銭等の提供を原則禁止すること。もう一点ですけれども、こちらは職業紹介事業者も含めての取組になりますけれども、利用料金や違約金に関する定めを求人者に誤解が生じないように分かりやすく明示することといった規制の強化を来月4月から行うこととしております。

岡山労働局におきましても、雇用仲介事業者に対する指導監督の実施によりまして、改正指針の確実な履行の確保に取り組んでまいりたいと考えております。また、その事業者を利用される求人者に対しましても、あらゆる機会を捉えて、この指針の内容について周知・啓発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。

(妻鹿会長)

ただいまの時点で御意見等ございますでしょうか。

(西谷委員)

ありがとうございました。私が不勉強で申し訳なくて、なじみがない話だったんで、これだけ事例がピックアップされるんだということで実際びっくりしているんですけども、こういう事例があるんだということを何かの機会でもた周知していただければと思っております。ありがとうございました。

(妻鹿会長)

それでは引き続き、回答のほうをお願いいたします。

(横田職業安定部長)

では続きまして、質問の6番目でございます。

妻鹿会長から外国人の留学生の就職支援についてということで御質問をいただいております。質問は2つございます。読み上げさせていただきます。

1つ目が「就職のスケジュールやルール、ビジネスで使う日本語やマナーについて学ぶことができる機会という点について、労働局はどういったツール等を提供しているのか。」質問2つ目が「就職に当たっての選考プロセスや必要な資格などを明確に示してほしいという点について、労働局において取り組まれていることがあれば教えてください。」という御質問でございます。

まず、回答の1つ目になりますけれども、全体としまして留学生の方々への就職支援につきましては、我々おかやま新卒応援ハローワークにございます留学生コーナーにおいて支援を行っております。

このコーナーにおきましては、大学等と連携をいたしまして、日本で就職を希望する留学生の方に対して、就職活動のスケジュールに出遅れることがないように、また日本独特の就職活動への戸惑いや不安を払拭できるように、日本での就職活動の仕組みですとか就活スケジュール、ルール、マナー等について、新卒応援ハローワーク内でのセミナーの開催や個別相談の実施、こちらを通じまして入学後の早い時期から情報提供等を行っているところでございます。

また、今申しましたセミナー、個別相談だけではなくて、実際県内の大学等へ直接職員が出向きまして、留学生向けの就職活動ガイダンスというものも行っております。その際には、プレゼンテーションソフトを活用しまして、言葉による説明だけではなくて、画像などで見て分かるように丁寧に説明をさせていただいているところでございます。

あわせて、日本語能力が不十分な留学生の方々も当然いらっしゃいますけれども、先ほどのセミナー、個別相談やガイダンス時におきまして、ビジネスで使う日本語についての指導を行うとともに、岡山県内で開催されている日本語教室についての情報提供も行っております。このように日本語能力の向上に努めるように促してるところでございます。

質問2番目に対する回答でございますけれども、こちらは企業ですとか求人ごとに専攻プロセス、また必要とされる資格が異なるというところでございますけれども、留学生の方の希望を聞き取りまして、また尊重しながら、インターンシップから始まる選考プロセスや必要な資格等の情報収集を行いまして、就職実現に向けた助言や情報提供を行っております。

また、一般的に就職に有利となります日本語能力試験ですとか運転免許証、TOEIC等については、その必要性和受験方法を早い段階から繰り返し周知するよう努めております。こうした取組によりまして、就職活動の準備段階から内定後の就職前の期間に至るまで、選考プロセスに応じた伴走型の支援を行っているところでございます。

また、すみません、併せての回答となりますけれども、岡山委員からも質問No.2の後段のところのとおり御質問をいただいておりますここで併せて回答させていただきたいと思っております。

岡山にきた留学生の地元就職の促進について、優秀な学生を他県に流出させることなく、岡山で活躍しやすいよう企業情報共有など何らかの施策で支援できないかという御質問でございます。

留学生向けの支援でございますけれども、こちらは市や県とも連携した取組を行っております。その中でも、岡山市との取組になりますけれども、留学生と岡山市内企業との交流会を開催いたしまして、留学生を採用したい企業との交流、マッチングの機会を提供しております。また、留学生コーナーでは、常時、岡山県内の企業情報を提供させていただいておりますので、引き続きこのような取組により留学生の県内就職を促進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

(妻鹿会長)

ありがとうございます。

今、質問したような内容については、労働局において様々な取組を行っておられるということがよく分かりました。今年出ている岡山市外国人市民会議という提言書がこの1月に出ているんですが、その大きな柱、3つあるんですが、その3つ目が留学生への就職支援ということで、就職活動のルールとか学ぶ機会を設けてほしいとか、そういった内容が出ていまして、恐らくやっつけいらっしゃることは結構いろんなことをされているんだというのが今分かりました。それがもしかしたらこの留学生の皆さんには情報として必ずしも伝わっていないのかもしれないというふうに思いました。

ですので、大学であるとか各種学校などとの連携であるとか、留学生の方が就職を考えるに当たって利用される各種機関などとも、岡山市、市町村なんかとも連携をしながら、労働局がこれだけいろんな取組をしているんだと

ということが分かるような発信をしていただきたいなというふうにぜひ思います。

今年の岡山市への提言の中には、ほかにも専門的な相談についての情報提供というのも提言の中にありまして、専門的な相談、労働問題にかかわらず、様々な外国人の方に関わるような専門的な相談窓口があるんですが、そういった窓口の周知ということで2つほど出ているんですが、各国・地域の人が見ているSNSで外国人コミュニティーのメンバーから情報を発信してもらうようなことが考えられないかとか、あとは入国管理局の岡山出張所と連携し、在留カード更新の際に様々な情報提供ができるとよいというようなことも提言の中に上っています。

特に後半の在留カード更新の際に情報提供をするというようなことは比較的労働局として取り組みやすい点なのかなと思いますので、相談窓口とか就労に関することなどのそういった機会での情報提供などもぜひしていただけると、もうされているのかもしれないですが、していただけるといいなと思いますので、加えさせていただきます。

(横田職業安定部長)

ありがとうございます。そうした留学生コーナーなんですけども、御指摘のとおり、実はここでそういった支援をやっているということがなかなか知られてないんじゃないかという問題意識が我々もございます。今、厚生労働省全体としまして、留学生コーナーを各地に増やしまして留学生の支援に力を入れているところでございますので、そういった周知・広報、我々がやっている支援について、しっかりPR等をしていきたいと思います。ありがとうございます。

(妻鹿会長)

よろしくお願いいたします。

それでは、7番目のところ、御説明をお願いいたします。

(横田職業安定部長)

はい。では、最後になります。質問7番でございます。

福島委員から御質問をいただいております。

労働人口減少下においてUターン等を含む県内就職の促進、それに関する施策についての議論ということで御質問をいただいております。

こちらですけれども、県内就職促進に係る議論ということで意図されている部分とちょっとずれるかもしれませんが、政府の地方創生に係る動きについて、まず御紹介させていただきたいと思います。

政府におきまして、昨年の12月に会議を開催しております。新しい地方経済・生活環境創生本部という会議を開催しております。具体的には、人口規模が縮小しても経済成長をし、社会を機能させる適応策を講じていくこ

と、また若者、女性にも選ばれる地方をつくるといったことが議論をなされております。

その上で、その会議の場におきまして、地方創生 2.0「基本的な考え方」というのが作成をされております。この「基本的な考え方」の下に、今年の夏をめどに今後 10 年間で集中的に取り組む基本構想を取りまとめる予定とされておりまして、こちらには地域における雇用といった内容も盛り込まれていくと考えております。我々労働行政、労働局といたしましても、今後の具体的な政策について着実に実施していく必要があると考えております。

その上でですけれども、労働局の現在の取組について少し申しますと、県内の求人・求職のマッチングを促進するため、県、県教育委員会、労働組合、経済団体、労働局を構成員とする、おかやま新卒者等人材確保推進本部によります、新規学卒者、若年者を対象とした就活フェアを開催しております。こちらで県内の人材確保に、まず努めております。

あと、もう一点ですけれども、岡山、津山、倉敷の 3 か所になりますけれども、高校生のためのジョブフェアというものを開催しております。こちらは県教育委員会との共催で毎年開催しているものになりますけれども、地元企業が直接参加高校生に企業説明を行うもので、高校生に地元企業の魅力を知ってもらおうという取組でございます。

以上でございます。

(妻鹿会長)

ただいまの御説明について御意見等ございましたらお願いいたします。

(福島委員)

御説明ありがとうございました。多分、誰が主体的にやるかという点で、恐らく労働局さんというよりは自治体さんのほうがメインなのかなということをお聞きして感じた次第ですけれども、引き続き連携をよく取っていただきながら進めていただければと思います。先ほども人口流出の話が出ましたが、採用に苦労なさっている会社さん、多分たくさんいると思いますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

(妻鹿会長)

ありがとうございました。

これで一通り事前質問に対しては回答をいただきまして、また御意見も皆様からいただきましたが、ほかに何か御質問、御意見等ございませんでしょうか。もしございましたらこの機会にと思いますが、何か。

(稲田委員)

よろしいですか。

(妻鹿会長)

はい、どうぞ。稲田委員のほうから、よろしくお願いいたします。

(稲田委員)

申し訳ございません。事前に質問すべきことだったんですけども、出しておりません。御質問させていただきたかったのが、これは就職困難な状況の中で、企業としましては人材不足が顕著になっております。そんな中で、ここにもありますけども、今の御説明で新卒者は当然のことながら、就職氷河期に当たられた方が実際苦労されている方も当然いらっしゃいますし、我々企業としましては、高齢者、65歳からそれ以上の方まで幅広く雇用として採用を考えております。

したがいまして、ここの資料1の6ページの②にありますけども、生涯現役支援窓口といった非常にいい取組をなさるような記載がありますので、これは県内5か所というように書かれておるんですが、できましたら有効求人倍率を超えてるようなハローワークに対してはお手を伸ばしてあげる、もう広げてあげると。そういったことをぜひお考えいただければ、ありがたいかなといったところを考えております。

本当に場合によっては、小さい規模の会社さんにおかれましては、実際65歳の方々が主力になって、まだまだ働いておられるような実態もあるように聞いておりますので、ぜひこういう窓口を広げて進めていただければありがたいと思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

以上です。

(妻鹿会長)

はい。

(横田職業安定部長)

御指摘ありがとうございます。県内に8か所ハローワークがある中で5か所ということで、3か所が未設置となっております。予算上の制約もあるというところはあるんですけども、今ハローワークで高齢者の方が非常に増えてきております。また、就職意欲の高い方がいらっしゃって就職もどんどんなさっているという中で、この生涯現役支援窓口ですけれども、非常にいい取組とおっしゃっていただきましたので、何とか増やせるように、そこは努力していきたいと思っております。ありがとうございます。

(稲田委員)

よろしくお願いいたします。

(妻鹿会長)

ほかに何か御質問、御意見等ありませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、ここで（２）の質疑応答を終わらせていただきまして、次の議事に移らせていただきます。

続きまして、議事の（３）岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定につきまして、労働基準部長のほうから御説明をお願いいたします。

（政木労働基準部長）

それでは、最後の議事である岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正に至るまでの経過及び審議状況について御報告させていただきます。

委員の皆様には開催の都度、報告をさせていただいておりますので、簡潔に説明させていただきたいと思います。

まず、経過ですけれども、当日配付資料の資料No.10をご覧ください。通し番号36ページになります。こちらに改定の経過がございますけれども、まず昨年8月30日に地方労働審議会会長宛てに諮問をさせていただきました。その後、11月28日に第1回専門部会を開催し、基本的な考え方が表明されまして、その後12月12日に第2回専門部会を開催いたしまして、具体的な金額審議が行われたところでございます。その結果、全会一致により議決され、同日、労働局長宛てに答申をいただいたところでございます。

専門部会の主な審議のポイントでございますけれども、次の37ページを御覧ください。

枠が4つあるんですけれども、2つ目の枠の規格別の最低工賃改定額についてになります。

家内労働者の最低工賃につきましては、県最低賃金との均衡を保つようにというふうにされておりますので、前回の最低工賃の改正が令和3年度だったため、その間の最低賃金の引上げ率13.92%を目安に金額審議をしていただいた結果、平均引上げ率として14.8%ということで全会一致しているところでございます。

具体的には、次の38ページにありますとおり、各工程ごとの上昇率は一番右側にあるとおりです。こちらが平均して14.8%上昇したといったところでございます。

以上が主な審議状況となります。

答申後の経過といたしましては、今月の3月3日が指定発効となっております。こちらのほうは無事発効したところでございます。

以上、簡単ではございますけれども、専門部会での審議状況及び発効までの経過について御報告させていただきました。

（妻鹿会長）

ただいま報告のありました岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定について、委員の皆様から御質問、御意見、御感想などございますでし

ようか、何か。

はい、どうぞ。協本委員からお願いいたします。

(協本委員)

説明の補足をさせてもらえればと。39ページのほうで答申の文言がありますけれど、一番最初の質問にもありましたけれど、それぞれの企業が賃上げできる環境づくりが大切だという観点を持ってまして、この答申の最後のほうに工賃引上げ原資の確保につながる取組とか、それに対する支援という部分を要望するような格好でお願いいたしましたので、御了知いただければと思っております。

以上です。

(妻鹿会長)

答申の「また」以降の「政府等に対し」の部分ということですね。補足して御説明をいただきました。

ほかに何か御質問、御意見等、よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、ただいまの報告を確認いたします。

最低工賃専門部会の委員の任に当たられた委員の皆さん、御苦労さまでした。

労働局におかれましては、令和7年度岡山労働局行政運営方針及び岡山県最低工賃の改正につきまして、本日出されました御意見を参考に令和7年度における様々な施策を引き続き積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

続きまして、その他の事項に移りたいと思いますが、事務局から何かございますでしょうか。

(事務局：江草監理官)

特に補足事項はございません。

(妻鹿会長)

以上をもちまして本日の付議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。

事務局から連絡事項等ありましたらお願いいたします。

(事務局：江草監理官)

長時間、御審議いただきまして、ありがとうございました。

皆様方の委員としての任期につきましては、本年9月末までとなっております。今回が皆様の任期中の最後の定例開催ということになっております。本審議会に御協力を賜りまして、誠にありがとうございました。

次回になりますけれども、第50回岡山地方労働審議会の開催につきましては、本年11月中旬頃で調整をさせていただくということで予定をしてお

ります。新年度になりましたら、開催につきまして御相談させていただくこともあるかと思いますので、その際には御協力のほど、よろしくお願いいたします。

最後に、閉会に当たりまして、森實労働局長から一言お礼を申し上げます。

(森實労働局長)

本日は多くの御意見を賜りまして、ありがとうございました。本日は行政運営方針について御議論いただきましたけれども、「賃上げ」、それから「人手不足」、「人口の流出」といった大きなテーマについて、いろいろ御意見をいただきました。私どもといたしましては、そうした社会の変化を敏感に捉まえて、それぞれの施策について強力に来年度も進めていきたいと思っております。

また、国際情勢もいろいろと変化しているようなところもございますので、そうした国際情勢の変化がどういった形で日本の経済に影響を与えるか。また、自然災害等も最近多く発生しております。そういったことが万が一起きたときに、行政として素早く対応できるように、そういったことも意識しながら来年度行政を進めていきたいと思っておりますので、委員の皆様方におかれましては、引き続きの御協力、御指導のほど、よろしくお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

(事務局：江草監理官)

これをもちまして第49回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。