


令和7年度 第2回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和8年3月5日（木）
10時00分～12時00分

場所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

 厚生労働省

島根労働局



目 次

1	島根労働局長挨拶	P 2
2	島根地方労働審議会会長挨拶	P 5
3	議題（行政からの説明）	P 5
	（1）島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組みについて	
	（2）その他	
4	質疑	P 2 8

令和7年度第2回島根地方労働審議会【最終稿】

日 時：令和8年3月5日（木）10:00～12:00

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

開 会

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

では、定刻となりましたので、ただいまから令和7年度第2回島根地方労働審議会を開催いたします。

私は、雇用環境・均等室の日高と申します。これから会長に議事を進めていただくまで私が進行させていただきますので、よろしく願いいたします。以後は、では、着座にて進行させていただきます。

それでは、資料の確認をさせていただきます。資料につきましては、事前に御提供をさせていただいたものもございますが、本日机上に準備したものを御覧ください。

初めに、審議会の次第、その次、出席者名簿、席次表、会議資料一覧、島根地方労働審議会委員名簿、島根労働局の取組（令和8年度行政運営方針）（案）、各委員の皆様に事前に御提供済みのものとなります、こちらの資料は。

次に、島根県和服裁縫業最低工賃について、こちらも事前に御提供済みのものとなっております。島根労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況、参考資料として政労使会議記者発表資料、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、以上の資料をお配りしておりますので、御確認をお願いいたします。

続きまして、委員の出席状況について御報告いたします。本日、事前に出席、あるいは欠席とお返事いただいております方で、今日、急遽欠席、あるいは御都合をつけていただきまして御出席いただいた方がございますので、若干表示に変更があるかもしれませんが御了承ください。

まずは、本日の出席状況でございますが、労働者代表委員の石川委員、それから小早川委員、使用者代表委員の渡邊委員から欠席の御連絡をいただいていることから、審議会委員18名のうち15名が出席しておられます。したがって、地方労働審議会令第8条第1項に規定します3分の2以上の御出席を

いただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを報告いたします。

なお、今回、島根県のオブザーバーの御参加はございません。

また、本日の審議会の傍聴について公示をしましたところ、傍聴の希望はございませんでした。報道関係につきましては、今のところお見えになっておりませんが、この後お見えになれる可能性がございますことをあらかじめ御了承いただけますようよろしくお願いいたします。

1 島根労働局長挨拶

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、岩見から御挨拶申し上げます。

○ 岩見局長

皆様、おはようございます。島根労働局長の岩見でございます。本年度第2回島根地方労働審議会の開催に当たりまして一言御挨拶を申し上げます。

何から申し上げましょうというところなのですが、まず、これは従前からの情勢ということでございますけれども、高市新内閣が発足したと。「強い経済」を実現する総合的経済対策としての積極財政の考えの下、賃上げ環境整備を含めて様々な物価高騰の対策の取組等を示されているというところ。そして、人口減少が当県においても進んでいる、労働力確保の方策ですね、これは喫緊の課題であるというところは従前から変わらないところでございます。

そして、また情報としてですけれども、1月の有効求人倍率について、季節調整値で1.34倍、前月同水準で、全国は1.18倍でございます。当県は依然として高い水準で推移しているという状況でございます。新規求人数の原数値を全体で見ますと、対前年比で減少している状況ではございますけれども、これは事業主さんが求人内容を見直したりとか、求人を厳選する動きがあるのではないかとということで分析をしております。

一方で、新規求職者数の原数値は、物価高の影響もあり、今在職中の求職者などの増加も見られたと。直近4か月は新規求職者が前年度よりも減少しているということでございます。有効求人倍率は、対前月比で同水準でございます。

けれども、人手不足の状況は続いているという状況でございます。当局の雇用情勢判断、1月は改善の動きが弱まっている、物価上昇等の影響に十分留意する必要があるというふうに発表させていただいているところでございます。

さて、皆様御案内のとおり、三菱マヒンドラ様の件でございます。

まず、3月3日、17時から18時半まで、丸山県知事、そして上定市長をはじめ、関係各方面、国の機関、あとは東出雲町さん等の関係各方面の皆様御出席で、まず、第1回の緊急の対策会議が開かれたところでございます。

その席上では、会議の前後に丸山県知事、あと上定市長等、短時間ではございましたがお話をさせていただきまして、国の機関、特に労働局、ハローワークに対しては非常に期待をしてると、よろしく頼むというお言葉をいただいております。全力を挙げて対処していかなければいけないのは当然でございますけれども、県知事、松江市長とも認識を一にできたという状況にまずあるというところでございます。この後、労働局、ハローワークでは、離職票の速やかな発行による円滑な失業給付の支給ですとか、再就職支援に向けた職業相談、職業訓練ですね、これらに関してとにかく丁寧に対応していこうということで局内も、労働局、ハローワーク、あとは労働基準監督署、全庁挙げて認識を一にしたという状況でございます。

また、労働契約法に照らして、今般の事案に当たり、労契法に照らして適切な労務管理を実施していただくよう啓発指導等の実施の徹底、そしてまた、労働局その他監督署にございます総合労働相談コーナーにおいても、労働分野に関するルール、御相談については特に丁寧に対応していくようにということで、労働局から各窓口で指示を徹底しているところでございます。今後は、松江市さんを中心という言い方で語弊はないかと思うんですが、松江市さん中心に関係各機関が一体となって、近々にまた対策協議会を開くという状況になっております。具体的なアイテムについてはまたそこでいろいろ検討していくんですけども、今日この時点ではチームとして歩調を合わせていこうということで、松江市さんをはじめ関係構成員、歩調を合わせていこうということで今認識を一にしているところでございますので、具体的に現時点ではまだ確定でもないこともいっぱいありますので、そこは今日この時点ではご容赦をいただく部分もあるかもしれませんが、現況、マヒンドラ様関係ではそういう状況になっ

ているというところでございます。

そしてまた、労働局でも、特に今、職業安定部長ともよく話しているんですが、中東情勢について、先般テレビのニュースのエコノミストの方のコメントを借りると、秋口ぐらいから原油高の影響が出るんじゃないかというようなお話があったんですけれども、各種報道で原油高の影響というのはもう既に出始めているのではないかと。地方経済へも近々影響が出てくるのではないかとということで、職業安定部を通じてハローワークで各事業所様のそういう中東情勢が当県の経済に与える影響、各事業所様に与える影響について丁寧に拾うようにという指示を私が、そして職業安定部長から第一線のほうには発しているところでございます。

こちらにも非常な懸念材料、現行でもウクライナの戦争ですとかそういうものの影響がまだ続いている中で、また、さらにそういう要因が加わってきたということで、労働局では第一線を通じて県内の状況をもう最大限細かく注視していくという所存でございます。

さらに、最近の動きとしては、2月9日に地方版政労使会議を開催いたしました。本会議は、丸山県知事をはじめ、労使各団体、行政機関、経産局とか公取さんとかにも御出席いただきまして、賃金引上げに関する現状、課題、取組に関して意見交換をさせていただきました。

共同宣言は令和5年に発していたんですけれども、時勢に合致するように内容をアップデートして、新たな共同宣言を採択したというところでございます。

特に使用者様の団体からは、やはり支援策について、情勢に応じた支援策を検討していただき、周知に万全を期してほしいというお声を頂戴しております。これにつきましては、国の出先機関としての立場として必ず本省に上申しますと、厚労本省、あとは経産局さんからは経産本省、上申しますということでお話をさせていただいているところでございます。

長くなりましたが、本日は、今申し上げた各種情勢の取組以外のものも含めて、令和8年度の島根労働局行政運営方針案を中心に御議論賜りますれば幸甚でございます。忌憚のない御意見頂戴できればと思っております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

2 島根地方労働審議会会長挨拶

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、宮本会長に御挨拶をお願いするとともに、以降の進行についてよろしくお願ひいたします。

○ 宮本会長

失礼いたします。先ほど局長のほうから情勢についてのお話がありましたが、労働者に関しまして、やはり需給バランスを踏まえて、今、働き方についての関心が非常に高まっているかなというふうに承知しております。また、島根の雇用情勢につきましてもお話がありましたが、高い水準で推移しているというところで、やはり依然人手不足というところも続いているところかなと思います。

こうした中、最低賃金に関しまして非常に、今、論点整理が進んで、議論も進んでいるところなんですけれども、企業行動としましては、リストラということもかなり進むという中で、従業員のリスクリングですね、そうしたところで、能力向上支援の取組などで労働行政、大変役割が非常に大きなものになっているものと考えております。

本日は、関連いたしまして、島根労働局の取組、令和8年度の行政運営方針、これらを中心に審議をお願いすることになっております。各委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場に応じて積極的に忌憚のない御意見いただけるとありがたく存じます。御協力のほど何とぞよろしくお願ひいたします。

簡単ではございますが、私から挨拶とさせていただきます。

3 議 題

○ 宮本会長 それでは、早速ですが議事に入りたいと思います。

事前に皆様のお手元に資料が届いていると思いますので、事務局のほうからは、それを踏まえまして手短かに御説明のほうをお願いできたらと存じます。

(1) 島根労働局の取組（令和8年度行政運営方針）（案）について

○ 宮本会長

まず初めに、議題1です。島根労働局の取組（令和8年度行政運営方針）

(案)、こちらの審議を行います。

それでは、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○ 松井総務部長

皆様、おはようございます。総務部長の松井と申します。

平素から労働行政の推進に格別の御理解、御協力賜っておりますことをこの場をお借りして御礼申し上げます。

私からは、配付資料のうち、令和8年度島根労働局重点施策（案）に基づき説明をさせていただきたいと思っております。それでは、着座にて説明申し上げます。

皆様のお手元に島根労働局の取組というものがあるかと思えます。こちら、お手元に置きながら聞いていただければなと思っております。資料の各ページ番号につきましては、表紙の次のページから一番下の中央部分にページ番号の記載がございます。

それでは、まず、1ページ目から御覧ください。

IV、令和8年度の重点施策として5つのメニュー、こちらを設定しておるところでございます。

第1といたしまして、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、第2としてリスクリングによる能力向上支援、第3として人手不足対策、第4として多様な人材の活躍促進と職場環境の改善に向けた取組、そして第5として労働保険制度の適正な運営と、以上の5つとなります。

これらの各メニューにつきまして、順に御説明を申し上げたいと思えます。

飛びまして、4ページ目を御覧いただけますでしょうか。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についてでございます。

まず、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者への支援に向けた取組といたしまして、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に取り組んでまいります。具体的には、賃上げ支援助成金パッケージといたしまして、業務改善助成金をはじめとする各種助成金等につきまして、個々の企業が自らのニーズに沿った形で利用できるように情報の提供を行うとともに、働き方改革推進支援センターや監督署からも情報提供に努めることとしております。

最低賃金制度の適切な運営としまして、引き続き島根地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるほか、最新の最低賃金額に関する周知方法のみならず、最低賃金の履行確保に問題があるとされる業種等につきましては、重点的な監督指導の実施により最低賃金の遵守徹底を図ることとしております。

また、同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、個別企業ごとの状況の把握であるとか待遇改善に向けた支援策の周知により、企業の自主的な取組を促すこと等により、この徹底を図ってまいります。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援といたしまして、キャリアアップ助成金において正社員化コース、賃金規定等改定コース、年収130万円の壁の対応としまして新設されました短時間労働者労働時間延長支援コース等の周知であるとか、活用勧奨等を行うとともに、ワンストップ相談窓口でございます島根働き方改革推進支援センターを通じまして、きめ細やかな企業支援を実施してまいりたいと思っております。

次に、5ページ目を御覧ください。

第2、リスクリングによる能力向上支援についてでございます。まず、地域の人材ニーズ情報の把握といたしまして、島根県との共催による地域職業能力開発促進協議会、こちらを通じまして、関係機関等から県内各地域における人材ニーズ情報を把握いたしまして、これを踏まえた職業訓練コースの設定であるとか訓練カリキュラムの改善、こちらを進めてまいります。

また、職業訓練制度の周知・広報とキャリア形成支援といたしまして、求職者等への職業訓練制度の積極的な周知・広報、こちらを行うとともに訓練受講生に対するきめ細やかな個別支援、こちらを実施するほか、労働者の主体的キャリア形成等を支援するため、各ハローワークにキャリア形成・リスクリング相談コーナーを設置いたしまして、キャリアコンサルタントによる相談支援、こちらを実施いたします。

人材開発支援助成金による人材育成の推進といたしまして、企業内での人材育成を支援するために、活用勧奨、速やかな支給決定を行うこととしております。

第3、人手不足対策について申し上げます。

ハローワークにおけるマッチング機能の強化といたしまして、ハローワーク

における求人充足支援の一層の充実でありますとか、求職者への付加価値の高い就職支援に取り組んでまいります。また、人手不足分野への支援強化といたしまして、ハローワーク松江に設置しております人材確保対策コーナー等を通じ、人材不足分野におけるマッチング支援を実施するとともに、各ハローワークにおきましても、医療・介護・保育分野の求人充足支援を強化してまいります。さらに、労働局と地方公共団体による雇用対策協定につきまして、昨年12月に雲南市と、今年2月に川本町と新たに雇用対策協定を締結いたしまして、現在、島根労働局と雇用対策協定を締結している自治体は県及び7市2町となりますので、引き続き、自治体との連携による実効的な取組を実施してまいります。

次に7ページ目でございます。第4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組でございます。

まず、女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等につきましましては、性別による差別的な扱いによるものでないか確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行実施を図るとともに、改正女性活躍推進法に基づき情報公開義務が拡大したことから、さらに周知を進めまして、女性の活躍推進企業データベース、こちらの積極的な活用勧奨等により履行確保を図ります。加えて、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい「えるぼしプラス」をはじめとする認定の取得促進を図ります。

また、総合的なハラスメントの防止対策の推進につきまして、ハラスメント防止対策を講じていない事業主に対して、法に沿った対策を講じるよう是正指導等を行います。また、今年10月からカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置が義務づけられることから、改正法の円滑な施行に向けまして、ポータルサイト等を活用して企業の取組を促します。

仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進でございます。

昨年から施行されました改正育児・介護休業法につきまして、周知に取り組むとともに、事業主等に対する是正指導等を実施いたします。さらに、くるみん等、認定制度について広く周知するとともに、認定取得に向けた働きかけを

行ってまいります。

10ページ目でございます。フリーランス等の就業環境の整備につきまして、いわゆるフリーランス法につきまして、引き続き周知啓発を行うとともに、フリーランスが労働保険の特別加入の対象となりましたことを踏まえまして、説明等に努めてまいりたいと思っております。

安全で健康に働くことができる職場づくりといたしまして、長時間労働の抑制に向けた監督指導、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に向けた支援などに取り組むほか、基本的な労働条件に関する労働基準関係法令の遵守徹底等により、引き続き労働条件の確保・改善、対策を進めてまいります。

また、11ページ目でございますが、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備といたしまして、具体的には改正労働安全衛生法の周知をはじめ、島根労働局第14次労働災害防止計画に基づき、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策でありますとか、高年齢労働者の労働災害防止対策、業種別の労働災害防止対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援などの取組により労働者の健康確保を図るほか、労災保険給付の迅速・適正な処理につきましても引き続き行ってまいります。

14ページ目でございます。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といたしましては、65歳を超える定年引上げ等の意識啓発、機運醸成に取り組めます。

障害者の就労支援といたしましては、法定雇用率の引上げ等を踏まえ、ハローワークと地域の関係機関の連携により、企業への雇入れ支援の一層の強化でありますとか、求職者の多様な障害特性に応じた就労支援に取り組んでまいります。

15ページ目でございます。外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助の実施については、ハローワークの訪問等による事業主への助言・援助、社会保険労務士である外国人雇用管理アドバイザーの企業への派遣などを行います。

16ページ目でございます。第5、労働保険制度の適正な運営についてでございます。

御承知のとおり、労働保険制度は労働行政における各種施策を推進するための財政基盤として非常に重要な制度でございます。今後も労働保険制度の安定的運営を実施していくため、関係機関と連携の下、労働保険手続を行っていない事業者の把握であるとか、加入に対する指導、労働保険料における収納未済歳入額の縮減のほか被保険者の利便性の向上の観点から電子申請の利用促進をさらに進めてまいります。

以上、駆け足になってしまいましたが、令和8年度島根労働局の重点施策に関する概要説明になります。よろしくお願いいたします。

○ 宮本会長

御説明ありがとうございました。

それでは、ただいまから質疑に入りたいと思います。

本日、たくさんの委員の方に御参加いただいております。皆様に御発言いただければと存じます。よろしくお願いいたします。

まず、使用者代表の委員の方、労働者代表委員の方等におかれましては、現状等も踏まえまして御発言いただければと思います。それでは、労働者代表委員、使用者代表委員から御質問お願いいたします。いかがでしょうか。

お願いいたします。

○ 橋本委員

島根県経営者協会の橋本でございます。よろしくお願いいたします。

使用者側としての質問です。人手不足がこのところいろいろな業種において深刻な問題となってきており、この問題を少しずつでも改善をしていく必要があります。

そこで労働局として非常に大きな役割を果たすことが期待されます。先ほど労働局長よりお話があった有効求人倍率について、現状1.3～1.4倍というところで推移しているわけですが、一方で企業として求人ニーズがあって、もう一方でたくさんの方々の求職ニーズがある。そこで単純にいけばもっと高い確率でマッチングが行われて、就職率が上がっていくという結果があるところなんですけど、そこにはミスマッチがあります。当然なんですけども、求職者の方々が働きたいと思われる職種と企業側としての求人とミスマッチがある。そこを取り持つのがハローワークさんの大事な仕事だと思います。

新年度の取組方針の中にリスキリングや人手不足対策という項目がありますが、具体的にハローワークの窓口で、例えば、事務職を希望される方について、応募が一番多いのですが、もう事務職というのはこれだけの求人しかなくてなかなか難しいですよというお話があったり、こういう勉強をしたらこういう求人ニーズに対応できますよというご紹介だったりとか、そういったことを一つの積み重ねて、求人ニーズや求職ニーズを満たしていくという、そういった取組についてのお考えをお聞かせください。

○ 永沢職業安定部長

職業安定部長の永沢でございます。御質問いただきありがとうございます。

今、御質問いただいたとおり、県内、全国的にという話でもありますけれども、人手不足の状況で、やはり求人ニーズと求職者のニーズというのがちょっと隔たりがあるというのはもちろん事実上ありまして、やはり事務職が人気という一方で、それ以外の、例えば介護分野であるとか、そういったところで人手不足が特に多いとか、建設業、製造業、あらゆる会社さんから人が採用したいんだけど、なかなか採用できないというようなお声をいただいております。

ハローワークのほうでは、まず、お話に出ていたとおり、もちろん求職者の御希望というのはきちんとお伺いをした上で、例えば希望される賃金であるとか今後の働き方、そういった今後のキャリア全体のところも含めて御相談をさせていただいて、その上で求職者の方に合った求人というのを紹介するんですけども、その中で、やっぱり県内で、例えばちょっと介護で人が不足しているとか、そういうところであれば、もう少しそういう仕事の内容を知っていただくとか、あとはハローワークのほうで事業所訪問を積極的にさせていただいておりますけれども、その中で各事業所の魅力であるとか、そういったところを収集させていただいて、例えば動画であったりとか、PRシートみたいなものをつくってLINEで配信してみただけとか、ハローワークの所内で流して見ていただくとか、そういったところで他分野の魅力というのもお伝えをしながら会社の状況を割と近く見ていただく、動画で見ていただいたり、あとは、見学会に行っていたりとか、そういったこともやっておりますので、そういうところで求職者の方の視野を広げていただくようなことを実施しており

ます。今、公的な需給調整機関であるということがハローワークという組織でもありますので、そこは求職者のニーズも大事にしつつ、求人者の人材確保のニーズにもきちんと応えていくということで、まずは会社の魅力を分かっているところから積極的に実施をしているところです。

来年度以降についても、やはり特に人手不足の分野について積極的に事業所訪問をして、その会社に合った求人充足の支援というのを積極的に提案していくということを引き続き実施していくというのが厚生労働省の全体の方針でもありますし、島根労働局内でもそこに取り組んでいきたいというふうに考えております。

○ 橋本委員

ありがとうございます。

もう一つだけ。求職者の方について、一人一人担当制になってるんですね。

○ 永沢職業安定部長

一応、担当者制で実施をしております、その人によってというところになります。全ての人担当制というわけではなくて、すぐに就職を希望されているとか、その緊急度というか、そういうところに合わせて、人によって担当者制であったり、そうでなかったりというところで実施をしております。

○ 橋本委員

ありがとうございます。

○ 宮本会長

そのほかいかがでしょうか。

労働者代表委員、いかがでしょうか。

黒目委員、お願いします。

○ 黒目委員

黒目でございます。

2点ほどお願いします。まず一つは、人手不足の関連です。

現在、人手不足が続く中で、県内就職を希望する若い世代が徐々に県外へ流出している状況があります。これを踏まえると、学生の段階から企業の仕事を理解できる機会をより充実させる必要があると考えています。企業側には、実習などを通じて「どのような仕事をしている会社なのか」を学生が具

体的に知ることができる場を、ぜひ積極的に提供していただきたいと思っています。

なぜそのように申し上げるかという、高校や大学を卒業して就職しても、3～4割の方が離職している現状があるからです。多くの場合、「思い描いていた仕事」と「実際の仕事」とのギャップが大きいことが理由の一つと考えられます。だからこそ、学生の段階で実際の仕事に触れる機会を広げていただきたいという思いがあります。

もう一つは、ここにもありましたが障害者の就職支援のところでは、制度自体は整ってきているものの、実習の段階で受け入れを断られるケースがあると聞いています。企業側に「事務職」という固定的なイメージがある場合もありますが、本人は生産ラインなど別の職種を希望していることもあつます。受け入れ側の選択肢が狭いと、せっかくの機会が活かされません。実習制度の中で、より幅広い職種を経験できるよう、裾野を広げていきたいと考えています。それから、もう一つですが、人手不足が続く中で、企業としては今いる従業員を長く雇用し続ける傾向が強まっています。その結果、従業員の平均年齢は毎年上昇していきます。こうした状況の中で、この4月から高齢労働者の安全対策が努力義務化されます。60歳を超えると、以前は問題なくできていた作業でも、ちょっとしたつまずきが労災につながるケースが増えてきます。努力義務とはいえ、企業内でしっかりと周知し、重大な災害が起きないように、点検や指導を徹底していただきたいと思います。以上です。

○ 永沢職業安定部長

職業安定部長の永沢です。御質問いただきありがとうございます。

まず、人手不足の関係ですけれども、やはり学生段階で仕事を、具体的にどんな仕事をするのか知ってもらうということで、そういうところの重要性というのは労働局のほうでもそのような考えを持っております。

今、いずれの自治体さんも、人口減少でどんどん人も少なくなっていく上で、さらに県外に流出してしまうというところの大きな懸念を持っておられて、仕事の内容もそうですし、あとは島根県内で働いてもらうというところの魅力をやっぱり早い段階から知っておいてもらう必要があるというのは各自治体さ

んで強く認識をされているところです。

島根労働局のほうで幾つかの自治体と雇用対策協定を結んでおりますけれども、その中で、ある自治体さんでは、小学生だったと思いますが、本当に小さい段階でその地域のお仕事の内容を知ってもらうといった、お仕事フェスタみたいなこともやっておられたりして、そこにハローワークも一緒に連携して、出かけて行ってイベントをやったりですとか、あとは、松江市さんだと、本年度、多分2回目ぐらいになると思うんですけれども、各会社さんに集まっていたいて、中学2年生だったと思いますが、中学生を集めて各会社でどんな仕事をしてるみたいなことをいろいろブースを設けて紹介したりとか、実際に体験みたいなこともしていただいたりとか、そういうことをやっております。

労働局のほうも、こういう雇用対策協定という枠組みがありますので、そういうところを生かして一緒に関わりながら、仕事の内容を早い段階で知ってもらう、さらには、島根県内の企業はこんなにもいいところがあるんだとか、そういうところを小さいうちから知っておいてもらう、その結果、県内で就職をしてもらうというところにつなげていけたらいいかなというふうに考えております。

あとは、障害者の関係なんですけれども、こちらの実習を、実習制度の中で経験を積んでいただいて、そこから定着、安定的に定着していただくということが大事だと考えております。障害者の就職支援につきましては、ハローワークと関係団体と連携をしながら、一人一人のケースに合わせて支援をしていくということをやっております。その中で、すぐに直接会社さんのほうに雇われるというパターンもあれば、途中で実習型のような形でお仕事を少し短い時間とかで経験をさせていただきながら、その先にその会社で就職してもらうとか、そういうような職業訓練の制度もございますので、そこがすごく安定的な定着をしていただくためにはすごく効果が高いので、そういうのを結構積極的に使って障害者の就職というのを進めておりますので、今後もそういう、今回の意見も踏まえまして、そういう実習をしながらというところで重きを置いて進めていきたいと考えております。

○ 河野労働基準部長

労働基準部長の河野でございます。

先ほど御質問いただきました高年齢労働者の労働災害防止対策について、私のほうからお答えさせていただきます。

この高年齢労働者の労働災害防止対策ですけれども、こちらは当局の最重点としておりますところでございます。また、この4月から事業者の努力義務になるというところもございますので、当然のことながら、法令ですとか指針の周知を中心に、必要な指導、周知は実施していくこととしております。具体的には、例えば高年齢労働者に多く発生する転倒災害、行動災害の防止の周知啓発、あと、また、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組の実施ですとか助成制度の活用に関する周知、指導、また外国人労働者の労働災害防止対策等も含めて、いろいろと周知は引き続き行っていきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

金築委員、お願いします。

○ 金築委員

W i l l さんいんの金築です。よろしくお願いいたします。

ちょっと1点、ハラスメント増に関する部分で聞いていただけるといいなというところなんですけれども、このところいろいろな経営者さんから御相談というか、お話を聞かせていただく中に、やはり職場のハラスメントに関する問題っていうのがすごく増えているなというふうに思っています。

経営者さんも、ハラスメントというものを職場内で周知して対応していないといけないってというところで、そこはすごく真摯に取り組まれていると思っております。

ただ、一方で、どうしても働く側の方が守られるという制度になっていってると思いますので、様々なことが働く側に寄り添っていることによって、働く側からの、何と申しますか、主張というか、そういったところがすごく強くなってきているのかなと。例えば、確かにこういったことはいけないですよ、でも、そもそも義務の上に権利って成り立つと思うので、お話聞いていると、でも、そこはもう服務規程に反していますよねと。

要は、そういったことを受けるので私はやりたくありませんみたいなところ

になっていくと、そもそもお仕事というものが放棄されている状態になってますよね。

なので、そこはちゃんと分けて考えていかれる必要があるのではないですかという中で、でも、こうやって守られる、いろいろな制度ができていて、自分たちが声を上げる、声を上げるといふか、こういった場合ってどうしたらいいんだらうかという不安を抱えながら日々に向き合っている経営者さんがすごく多いなというふうに感じています。

労働者さん側の相談窓口というのは、例えば、すぐ、いや、もう相談に行きますみたいな、基準局とか監督署に相談行きますみたいなになるんですけども、経営者さんたちは自分たちはどこにこういったときに話をしたらいいのかと、相談したらいいのかと。分からないです、弁護士さんとかそういったところに相談するのか分からないですけれども、何かそういったことを抱えてる経営者さんたちが多くて、何も言えないままに、何か本来だったらここはもっとちゃんと整備して、これは会社のルールですよ、制度ですよ、でも、ハラスメントはいけませんよねという、何か切り分けしながら進めていけばいいんじゃないかなと思うんですけども、そこが何かしづらくなっている。世の中の情報もあふれているので、ネットとかで調べればいろんなことが出てきて、ああ、これはもうよくないのではないかみたいに働く側も思っていて、どんどんどんどんエスカレートしていく結果、労働者側はすごく守られていく、経営者側はだんだん疲弊していくという状況がすごく今みられているように感じています。

私が思ったのは、要は、経営者さんたちもこういったときにどういうふうにしたらいいかという何か相談する場というのがもう少し明確にあって、例えばこういったところに、労働局の中とかでも相談する場があって、こういう対応をしていかれたらいいんじゃないですかみたいな場所が一つあると、何かよりどころとしてできるんじゃないかなというふうに感じたので、発言をさせていただきました。以上です。

○ 越沼雇用環境・均等室長

貴重な御意見ありがとうございます。雇用環境・均等室長の越沼でございます。

おっしゃるとおり、ハラスメント、当然のことながら許してはならないという風潮が浸透してきてはいるんですけども、一方、そういう今まで被害を受ける側だった側が逆に要求が大きくなっているという課題があるかと存じます。

具体的にどういう対策をしたらいいか、やはりその会社内でハラスメントというのはどういうものなのかというのを一度話し合ってください。

会社側の方、人事担当者側の方、労働者の方で認識を少しずつ合わせていくということが大切だと思うんですが、それに対して御相談を受ける者としては労働局であるとか、あるいは厚生労働省のほうでハラスメント対策の伴走支援というのを委託事業で去年の秋ぐらいから始めております。来年度もあるというふうに聞いておりますので、そういった事業を活用していただきたいと考えております。労働局でもそういう支援がありますよということに重きを置いて周知啓発させていただきたいと考えております。

○ 金築委員

労働者さんは何となくそういったよりどころがある、でも、経営者さんはそこが分かりづらいというところだと思うので、経営者さんたちにも相談できるんですよみたいな、そういう周知が図られるといいかなと思いますので、よろしくをお願いします。

○ 越沼雇用環境・均等室長

承知いたしました。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

大菅委員、お願いいたします。

○ 大菅委員

大菅と申します。

人手不足というところはもう耳にたこが痛いぐらい聞いたと思われそうですが、人がいないというところになると、やっぱり特に製造業とかもですけども、個人への負担がかなり多くなってきております。

だから、今までできていたこと、定時でできていたことができないから残業が増えていくとか、そういうふうな方向に向かっていくと思いますし、特に個

人の負担が増えることによって、また、ふだんやらないこととか近道行為を起こしたりすることも多くなるような気がするので、やはりここは労働災害を防止するために、労働局としては啓蒙活動というのを取り組むのもいいんですけども、そこら辺が本当にできているかというところを危惧してるところでありますので、この後も労働災害防止計画の進捗等の報告がありますけれども、改めてこの場でも、私のほうから長時間労働イコール労働災害につながるのではないかというところを危惧しております。以上です。

○ 河野労働基準部長

御質問ありがとうございます。当然、労働時間が増えることによって労働災害が増えるということはあってはならないというところがございますので、引き続き監督指導等を踏まえて、そういった指導等は適切に、積極的に実施していきたいと考えております。

○ 内久保健康安全課長

健康安全課長の内久保でございます。

長時間労働という視点ではないんですけども、高年齢労働者の労働災害が増えている、就労人口が増えて、それから加齢による体力の低下によってという理屈なんですけれども、この2月に全国の会議がございまして、もう一つ違った視点を厚生労働本省が話をしておりまして、今の雇用が進んでいない、新しい若手の職員が入ってこないがために高齢化をした労働者の方が、特に体を使う作業ですね、そのまま60歳、65歳ということで、40代、50代から同じことをやっていることによって発生している労働災害も中には認められるというふうな説明がございまして、高齢者の災害防止に関する努力義務ということで、第1四半期を中心に、説明会なんかも中心に計画をしておりますけれども、労働基準監督署で行います個別の指導においては、単に高齢化の体力不足ということではなくて、今お話ししたような視点も含めて個別の確認をさせていただいて、必要があれば指導していきたいと考えております。以上でございます。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

そうしましたら、公益代表委員も含めて、ほかにございましたらよろしくお

願いたします。よろしいでしょうか。

谷口委員、願いたします。

○ 谷口委員

労働行政に関するふだんの御指導、御支援、本当にどうもありがとうございます。御説明いただいた内容、すごくしっかりとした内容で、これそのものを何か申し上げることはないと思いつながら聞いてはおりました。

ちょっと話がそれるんですけども、弊社は2030年に安来のほうに工場を構える計画をしております、地元の企業様の声を耳にする場を設けております。

その場に出てきているのは、やっぱり地元の経済にプラスの効果をもたらす、あるいは県外に流出する層が県内にとどまってくれる、そういう機会の提供というプラスもある一方で、人の確保がより難しくなる、そういう声を率直にいただいております、我々としてもできることを積み上げていく必要があるなというふうに改めて思っております。

中長期的には、どこかでお話ししたかもしれませんが、近隣の小学校を対象にした出前授業であったり、これも出雲市だけになるんですが、出雲市立の科学館を利用させていただきまして、中学校3年生の理科の授業の一コマとして、そういう科学の授業を提供するというような場で、いろんな会社があるということも、いろんな働き方があるということを理解する場を提供しております。

残念ながら、小学校、中学校のこのインプットだけですと、大人になったときにあまり残ってないなというのが、私もそうなんですけれども反省でもございまして、今、高校に何とかそういう場を持たないかなというのを探しております。ここも工業高校、商業高校だけではなくて、進学がほとんどの普通科の高校にも入って、一旦進学とかの事情で県外に出ても、その先戻ってくるという、そういう種まきが目的なんです、今度26年の3月に、もう20年以上前から休眠してる山陰地区の小集団活動というものを幹事会を結成して、もう一度復活させようと今動いているんですけども、そういう小集団の活動って、QCの七つ道具をつくって、原因を特定して行って対策につなげるという活動と、高校のときに、最近出てきた探究という授業と結構親和性があるので、そ

ういう探究の授業の一コマとしてこういう小集団活動をしながら、いろんな働き方がある、特定の会社というよりもいろんな働き方があることを知ってもらえるような種まきしようとしています。

ただ、ちょっと弱いのが、短期的な取組で、もう既にそういう取組ができずに県外に流出してしまってる層にどう戻ってきてもらうかっていう取組がなかなかいい対策見つからずに、ちょっと悩んでるところなんですけども、先ほども御説明ございましたように、7市2町ですか、労働対策協定っていうのも結ばれながら、連携強化するような取組もされておりますので、具体的な提案内容はまだ持ち合わせてはいないんですけれども、そういう既に県外に出ている層に対してどういう呼びかけをしていくのがいいのか、どんな策があるのか、一緒に考えさせていただけますと本当にありがたいです。

あと、2点目、コメントは特にいただかなくてもいいんですけれども、労働災害、なかなか全体で見たときの比率というのが減少傾向にはっていないという御説明もあったんですけれども、弊社で取り組んでいる危険体感訓練という取組がございまして、今度26年の4月から新しい建設棟が出雲市でスタートしますので、そこを使って地元企業の皆さんに提供するような場を設けようと思っております、そういう労働災害の、あるいは、ハインリッヒのより底辺に属する赤チン災害の削減につながるだけではなくて、そういういろんな教育をすることでその会社に残ってもらうような、そういう取組もできたらなというふうにも思っておりますので、そういうことをしていったら、少しでも島根県にとってのプラスというのを御提供申し上げればというふうにも思っておりますので、引き続き御協力いただければと思っております。ありがとうございます。

○ 永沢職業安定部長

御質問いただきありがとうございます。

こちらも人材確保ということで、地域の中での人材確保ということで、なかなか県外流出をした、してしまった層にどう働きかけるのかというところにある課題があるかと思えます。

もちろん先ほどのお話をしました雇用対策協定の中でも、各自治体さんは、流出については本当に一番危惧をしているところがございますので、それに対してどう取り組んでいくかということは労働局も一緒に考えているところです。

やはり行政側の取組だけではなくて、地元の企業さんがそういう今お話しただいたように、いろいろな取組をされることで相乗効果で効果が出てくるものだと思いますので、ぜひ今後とも行政側と各企業側の連携をして取り組んでいきたいと考えております。雇用対策協定のほうでも、今後の今年度ないし、または翌年度どういうふうな内容で取り組んでいくかみたいなことは、逐一労働局と自治体と相談をしながら決めておりますので、今日いただいたお話も踏まえて、いろいろと自治体と相談をしながら進めていきたいと思っておりますので、また引き続きよろしく願いいたします。

○ 谷口委員

どうもありがとうございます。

○ 河野労働基準部長

2点目の災害防止の関係でございますけれども、そういった取組をなされるということで、また好事例として、そういったものを行政としても勉強させていただいて、周知啓発活動をまた横展開できるような取組をしていきたいと思っております。

○ 谷口委員

ありがとうございます。

○ 宮本会長

谷口委員、ありがとうございました。

先ほど、谷口委員のほうから働き方を教えてもらうというお話があったんですけれども、私のほうからちょっと紹介をさせていただければと思います。

先日、保育、介護、福祉の人材確保に関する委員会がございまして、そちらのほうに出席をしております。その中で、毎年、御承知のように人材不足が非常に顕著な分野ということで、イベントをくにびきメッセで行ったり、いろいろやっているという中で、いろいろ課題がある中で今後どうしようかというところで、仕事を知ってもらう、どういう働き方があるかを知ってもらうということが課題になっておりまして、看護協会の看護師さんも含めてなんですけれども、これまで高校生を対象にしていたけれど、高校生では遅いということで、小・中に今後ターゲットを絞って、できるだけ小さいときから参加してもらって紹介できるような形にしていこうということと、もう一つが、子供、児童生

徒さんだけではなくて、家族、保護者の方の意見というのがやはり職業選択とか働く場所に非常に影響がある、大きいので、保護者も一緒に家族も含めて何か知ってもらう機会をつくろうかということで、いろいろ話が出ております。そうしたところも少し紹介をさせていただければと思います。ありがとうございます。ありがとうございました。

そうしましたら、御意見がございませんようでしたら、先ほど御説明がありました島根労働局の取組（令和8年度行政運営方針）（案）ですけれども、本審議で了承されたこととしてもよろしいでしょうか。

委員の皆様、よろしいでしょうか。

（異議なし）

○ 宮本会長

ありがとうございます。それでは、了承されたということで進めてまいりたいと思います。

（2）島根県和服裁縫業最低工賃について

○ 宮本会長

それでは、議題の2に移らせていただきます。島根県和服裁縫業最低工賃につきまして審議を行います。

まず、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○ 河野労働基準部長

私のほうから説明をさせていただきます。

まず、島根県の和服裁縫業最低工賃についてでございますけれども、まず、資料のインデックスがついています1を御覧いただきたいんですけれども、現在、島根労働局では3件の最低工賃が決定されているところでございます。

インデックス2の資料で表がついてございますけれども、全国的にこういうものがございます。令和7年度は、第15次最低工賃新設・改正3か年計画の初年度に当たっております、対象は島根県の和服裁縫業最低工賃が改正予定年度となっております。

今年度は、委託者、家内労働者数については、資料1に戻っていただきたいんですけども、その中の2番目のところに委託者が22事業所、家内労働者は47人となっているところでございます。後ほど要件判断のところでも説明いたしますけれども、委託者、家内労働者ともに減少の傾向となっております。

次に、その下の3番目になりますが、家内労働者実態調査について説明をいたします。実態調査の詳細につきましては、インデックスの3に報告書つけてございますけれども、詳細はまた別途御覧いただければとは思いますが、この調査結果の中を簡単に御説明いたしますと、令和7年10月に実態について調査したものでございまして、委託者22事業所に対して通信調査により実施したものでございます。

今回、この22事業所のうち16事業所からの回答ございまして、この結果は資料1の4番目にあります最低工賃改正諮問の要件についてというところに当てはめまして、考察したものが5番目の判断の要件ということでまとめさせていただいております。

この判断の要件について見ていきますと、まず、(1)として、工賃の改正の経過年数については、前回の改正が平成16年となっております。要件に沿っておりますけれども、(2)の適用家内労働者数、こちらが要件が300人以上という要件がございますけれども、実態調査の結果から47人と大きく下回っている状況で、要件からはかなり外れているというところでございます。

次に、(3)の他地域との関連性につきましてでございますけれども、県内の委託者の下で働く家内労働者の全ての方たちは、県内在住者の方々でございます。他県の家内労働者はおりませんということで、ほかの地域との関連性は弱いと判断されまして、こちらの要件からも外れるということになります。

続いて、(4)の主要産業か否かということでございますけれども、和服裁縫の事業を繊維工業として考察いたしますと、島根県内の繊維工業の事業所数、労働者数とも減少の傾向となっております。繊維工業は当県の主要産業とは言えないという状況でございます。

続きまして、(5)の工賃が低廉な業種の判断につきまして、家内労働者の時間当たりの平均工賃額が最低賃金の約6割というところでありまして、また、令和4年前回調査時と平均の工賃を比較すると減少となっているなど、和服裁

縫業は工賃が低廉な業種であるということが言えます。

以上の要件に沿う部分、沿わない部分ということがあることを踏まえまして、当県における業界の経済情勢ですとか、家内労働を取り巻く状況、情勢と合わせ、総合的に判断をいたしますと、本件最低工賃を改正する状況ではないと考えまして、改正に係る諮問は見送りまして、今後の推移を見守ることが妥当として、労働局としては、今回も和服裁縫業最低工賃の諮問を見送ることとしたいと考えております。

○ 宮本会長

ありがとうございました。そうしましたら、先ほどの御説明につきまして、御質問等ございましたらよろしく願いいたします。

そうしましたら、特に御質問等ございませんようですので、先ほどの御説明につきまして、これでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 宮本会長

ありがとうございます。

それでは、島根県和服裁縫業最低工賃につきまして、諮問しないということを確認いたしました。ありがとうございました。

(3) 島根県労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について（報告）

○ 宮本会長

引き続きまして、議題3、島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況（報告）につきまして、事務局のほうからお願いいたします。

○ 河野労働基準部長

引き続き、また私のほうから御説明させていただきます。

島根労働局の第14次労働災害防止計画、以降、「14次防。」と呼ばせていただきますけれども、実施状況につきまして御報告をさせていただきます。

お配りしております14次防災計画の進捗状況の資料を御覧いただければと思います。開いていただきまして、2ページ目でございます。

14次防計画につきまして、死亡災害の撲滅を目指し、前年比5%以上減少させ、年平均4人以下とすること、死傷災害の増加に歯止めをかけ、2027年までに減少させることを目標としまして、対策ごとにアウトプット指標、アウトカム指標を定めて推進しているところでございます。

続いて、資料3ページを御覧いただきたいんですけども、労働災害の推移をグラフで示しております。近年、700人台で推移をしております。令和7年につきましては、速報値では697人、前年同期比1人減少という状況でございます。令和7年も、ほぼ昨年と同様な状況となると思われるところでございます。また、死亡災害につきましては、令和6年が1人ということで、過去最小となったところでございますけれども、令和7年は残念ながら3人の方の貴い命が失われたという状況になってございます。

続いて、資料の4ページ以降は、対策ごとのアウトプット指標とアウトカム指標の状況でございます。

アウトプット指標の署調べにつきましては、令和7年4月から12月までに各労働基準監督署の安全衛生担当職員が実施しました個別指導の際に聞き取り、またはアンケートにより集計した結果でございます。

例えば転倒災害防止など、全業種に関わるものにつきましては、全105事業場に対する集計結果でありまして、業種ごとの指標につきましては、対象事業場数の集計結果でございます。指標ごとの説明は省略させていただきますけれども、先ほどの行政直営方針の際にも説明にございました、御質問もございましたけれども、その際にも当局の最重点としているということで御説明させていただきましたけれども、高年齢労働者の労働災害の防止対策ですとか転倒災害防止対策につきましても、全く取組を行っていないという事業場もあるということでございます。

また、この4月から、先ほども申し上げましたが、努力義務となるということも含めまして、必要な周知等を行っていきたいと考えているところでございます。

以上、簡単でございますけれども、14次防災計画の進捗状況について御報告とさせていただきます。以上でございます。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

ただいまの報告について何かございましたらよろしく願いいたします。いかがでしょうか、よろしいでしょうか。

河野委員、お願いいたします。

○ 河野委員

事前に質問はしておりませんが、小川鉄工所の河野です。いつもありがとうございます。

防災については、特に私どもは注意が必要な業種になります。

これからまた暑くなる季節になりますが、去年の動きの中で、ほかの業者の皆さんとお話をしてみると、熱中症対策というのが、事例にはいろいろあるけれども、実際に自分たちがどういうふうに対応すれば防げるだろうかというのを現実的にやっぱり厳しいということをおっしゃってしまして、これが義務化になっているというところで、特に、一体、何にお金を投資すればいいかというのが正直なところでは。

補助金なども活用できたというのを皆さんも思っておられますが、熱中症予防・対策に向けてピンポイントでの補助金など、今年はどういう形になっていましたでしょうか。

○ 内久保健康安全課長

健康安全課長の内久保でございます。

厚生労働省で行っている熱中症対策にだけに限った補助金ということではございませんけれども、高年齢労働者の対策ということで、エイジフレンドリー補助金というのがございます。

その中で、昨年も熱中症のくくりを一つ設けて、補助金の制度をつくっておりました、今年度も引き続きということになっております。

それから、前段のほうの法令での義務化とかいうような、企業において何をしたらいいかというような点につきましては、去年の6月に労働安全衛生規則が改正されまして、義務化になった部分は確かにあるんですけども、実は熱中症を防止するための義務化というのはされておりません。去年義務化になった点は、重篤化防止について、そういう人を見つけた場合には連絡体制をどうしなさい、それから、見つけた場合にはどういう対処をしなさい、そのルール

を設けなさいというこの2点だけです。

省令の改正の背景は、2年間続けて全国で熱中症によって30人を超える方が亡くなりました。結果、令和6年も亡くなられて3年続けて30人を超えたという状況です。

ただ、令和7年は、令和7年6月の省令の施行によって重篤化防止ということが義務化になりましたので、速報値のようなんですけれども、たしか12人ぐらいまで亡くなられる人が減っているという状況のようです。

ただ、もともと、今、御指摘の熱中症の予防の関係の議論は、去年の省令の改正の以降するということになっていまして、今年度その議論がなされて、熱中症の対策要綱というのが令和3年に発出されておりますけれども、それを基に熱中症の予防のガイドラインというものが、通達レベルというふうに聞いておりますけれども、これが3月末ぐらいで取りまとめができそうだということで、これがそろそろ出てくると思いますので、これの周知をさせていただきながら、ただ、これは法令で決めるものではございませんので、指導、お願いレベルではありますが、より具体的に御指導させていただくというような流れになっておりますので、よろしく願いいたします。

○ 河野委員

詳しくお伝えしいただいてありがとうございます。地域によって、暑さとか環境というのは、やはり違いますので、また、そういったことも含めて、引き続きご指導、ご支援のほどよろしく願いいたします。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

先ほどの御説明についての御質問等はよろしいでしょうか。

そうしましたら、予定しておりました1から3までの議題につきましては、以上をもちまして質疑を終了というふうにさせていただきたいと思っております。

(4) その他

○ 宮本会長

そのほかの議事項目等ございますでしょうか。事務局のほうからお願いいたします。

- 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

特にございません。

- 宮本会長

ありがとうございます。

4 質 疑

- 宮本会長

そうしましたら、全会を通して各委員のほうから何かございましたら、よろしく願いいたします。

松村委員、お願いします。

- 松村委員

山陰中央新報の松村でございます。

今日のテーマとは少し離れてしまうかもしれませんが、冒頭、岩見局長のほうから中東情勢の話が出ました。紛争が長期化するかどうか分かりませんが、仮に長期化するようなことになると、いろいろと影響が出てくるのかなと思います。

我々新聞社のほうでも、この問題が長引くと、原油高が進むとなると、紙代、紙というのは製紙会社が作っておりますけれども、ボイラーをかなり燃やして乾燥させます。そこで原油を大量に使用しますので、そうすると紙代が上がる、それを新聞社は何とかしろということで、高い紙を買わなければならないとなると、うちも営利企業ですので、最終的には新聞代というのをまた上げなければいけないというような悪循環に陥りかねないんですけども、何ともなかなか言いようがないんですけど、これから先、どういった影響が出るのでしょうかねと聞くのも、聞くのは簡単なんですけれども、逆に使用者側の皆さんのほうが切実に考えていらっしゃるかもしれませんが、そういったところでお話しできることがあれば、お伺いできればというふうに思います。

- 岩見局長

今、いただきましたお話、戦争の長期化、あとは為替相場で円安がさらに進行すると、本当に物価高に拍車がよりかかっていくということで、事業者様のお立場からすると、価格転嫁というのも正直もう限度があるのではないかとい

うふうに私は思っております。

これから、こうなるのではないかというのは、当然私も言えないんですけども、まず、夏場の最低賃金、東京のほうでやっている目安を示す中賃ですね、中央最低賃金審議会の議論がどのようになっていくか、それを受けて目安が示されるわけですが、各労働局事務局でやっています地方最低賃金会で審議にどのような、例年よりも、厳しさを増す、論点的にも厳しい論点が出てくるのではないかなというふうに私は見ております。最低賃金にどういう影響を及ぼすのかというのが、中東情勢のニュースを見ている中では、真っ先に頭に浮かんできた内容かなと思っております。

あとは、冒頭、ハローワークにも、影響としてどういうお声が事業様なりからあるか、最大限漏らさず把握をするようにという指示をしたというお話をいたしましたけども、県内の労働市場の影響ですね。例えば、求人、人手不足と言いながら、求人がそんなに増えてないのはなぜかという部分では、やはり、物価高、インフレでもあまりいい型のインフレではない、コストアップ型のインフレというのが影響しているのではないかと一つの要因として見立てているところでございますが、さらにそれに拍車がかかった場合に、労働市場にどういう影響が出るのか、求人がそんなに伸びてこないというそういう影響も懸念しているところでございます。雑駁ですけども、今、私が思うところはそういうこととなります。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

ほかに各委員のほうからよろしいでしょうか。

河野委員。

○ 河野委員

少し余談な話かもしれませんが、今の岩見局長のお言葉で、求人が伸びづらいというのは、賃金が急激的に上がっていくところの懸念と、あとは、私どもも、人を雇っても、技術職の仕事ですので、人手不足というよりは、技術者不足というのが切実です。

今ここで議論されているのは65歳以下の方の話なんですけど、私どもは70歳から80歳もばんばん働いてもらわないと、後進を育てることがしづらい

業種で、それでもこの技術を必要としてくださる業者がおられて、なおかつ、私はこれからもこの技術をつなげていかないといけないと確信をしております。なぜかという、島根県もものづくりというのは財源の要の一部だと思っておりますので、島根県江津のほうも、市制70年ですが、やはり、地元の人そういうものづくりの力というのが地域を支えているということで、意識は高まっておりますが最近はものづくりに対してみんなちょっと心配が増えておりまして、西のほう、石見地方も本当に緑も豊かですし、住んで都。ただ、流通がどうしても悪いので、事業者としては、やはり仕事がしづらいほうのことばかりがこれから不安材料になってきておりまして、その辺りでも、ものづくりというものに焦点をしっかりと当てていただいて、求人、求職というところでは、ぜひ西部のほうでも、そういう技術を持った方の受入れをどんどんしていただければと思っておりますので、こちらのほうにも力を貸していただいて、いろんな政策をしていただければと思っております。日頃のご支援にも感謝申し上げます。引き続きよろしく願いいたします。

○ 岩見局長

今お話しいただきました、ものづくりとかになりますと、やはり相当なスキルがある方じゃないとなかなか対応できないのだろうというふうには拝察しております。

やはり、求人を出すに当たって、そういう観点から、誰でもいいわけではなくて、かなり求人を出すに当たっても精査を、どういう人がいいのか、どういう基準、これぐらいの基準を満たしておいてもらわないと困るなとか、いろいろ会社さんによって精査されているだろうと思っております。そういうところを踏まえて、今委員がおっしゃった部分についても、労働局ではできるところは対応していきたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

それでは、最後に、事務局におかれましては、島根地方労働審議会運営規程第6条によりまして、審議内容を取りまとめて議事録を作成をお願いいたします。

閉 会

○ 宮本会長

それでは、以上をもちまして本日の議事を終了とさせていただきます。

皆様の御協力により活発な意見交換ができましたこと、感謝申し上げます。
ありがとうございました。

労働局におかれましては、様々な御意見が出されましたので、それぞれ貴重な御意見など今後の島根県の行政運営にぜひ生かしていただければと存じます。
よろしく願いいたします。

では、進行を事務局のほうへお返しいたします。よろしく願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

宮本会長様、議事の進行、大変ありがとうございました。

それでは、閉会に当たり、岩見労働局長から一言御挨拶をさせていただきます。

○ 岩見局長

本日は、長時間にわたり真摯な御議論ありがとうございました。

島根労働局の取組、令和8年度行政運営方針（案）、御了承いただいたことをまず御礼申し上げます。

今後とも、労使の方、双方にとって良好な職場環境を確保していただけるように、労働行政として取り組んでまいりたいと思っております。よろしく願い申し上げます。

先ほど複数人の委員の方から、人手不足の関係の話が出ました。労働局として、私が非常に強くこだわっているところは、着任時でしたかね、労使双方の団体の方から言われたのは、島根県内にたくさんいい会社があるんだと、そういうことを周知したいし、労働局としてもそこを頼むよという話をされまして、すごく印象に残りました。何ができるかのかと考えたところ、まず、労働行政としては、各所管法令は違うんですけれども、それぞれの法令に基づいて、例えば女性活躍でしたら、えるぼしの認定ですとか、次世代法でしたらくるみんですとか、あと、職業安定行政関係だとユースエール等々の認定がございます。その認定の際、各事業者の方と意見交換の場を持たせていただいております。時間的、量的な制約はあるんですけれども、各企業さんの工夫されている点ができるだけ細かく取材をさせていただいて、ホームページに事例集としてアッ

プしております。

要は、何が言いたいかと申しますと、労働局としては、そういう情報の発信を積極的にしていくところを非常に強く私はこだわっておりますし、部長、幹部にも、そこは強く求めているところでございます。今後もそういう情報発信の部分に力入れていきたいというのが一つでございます。

この話も何回か、もしかしたらこの場などで個別にさせていただいたかもしれないんですけども、我々が思っている以上に若い方は、この会社はどういう認証、認定をもらっているんだろうとか、インターンシップの雰囲気、そこで相当この会社に入ろうかどうしようか決めているというのを、直に若い従業員の方から複数、直接聞きました。ですので、皆様方の御努力を紹介するというようなことで一助になればということで、先ほども言ったように非常に強くこだわっているというのがまず一つでございます。

あとは、これはちょっと休みの日にスマホをぼうっと斜め読みしたので、内容は細かく覚えていない部分があるんですけども、はっとした記事がありました。人手不足の関係で、経済関係の記事を中心に書かれているフリーランスのライターの方の記事だったんですけども、若い人の県外流出というのは、日本全国、東京とか大阪とか、そういう特別なところを除いて共通の課題というのは、読者の人もみんな分かっているだろうけどもという前段があって、ある程度強い意思を持って都会に出て、こういうことをやりたいと思ってる若い子を引き止める方向ではなくて、あえて温かく送り出してあげるといふ、そういうマインドも地元の大人としては必要なのではないかとということでした。

それをすることで、温かく送り出してもらったという、恩というんですかね、それを感じた子が後々地元に戻るとか、戻らないにしても地元のためにいろいろやってくれるのではないかと、そういう循環していくという、そういう考え方のアプローチというのも必要なのではないかとというのが書いてありまして、非常にはっとしたということでした。

これは、そういう心持ちというのは一つあるよねというのをすごく強く思った次第でございます。

取り留めのない話になりましたけれども、閉会に当たって、御挨拶とさせていただきます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、以上をもちまして、令和7年度第2回地方労働審議会を閉会いたします。委員の皆様、本日は大変ありがとうございました。