

令和6年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和7年3月13日(木) 午前10時から 午前11時40分 まで

2 開催場所

JRホテルクレメント徳島(徳島市寺島本町西1丁目61番地)

3 出席者

【委員】《公益代表》稲倉委員、岡部委員、川城委員、松本委員、米澤委員
《労働者代表》島委員、鈴木委員、中川委員、三木委員、宮本委員、横井委員
《使用者代表》岩崎委員、織原委員、坂田委員、佐野委員、高畑委員、
脇田委員

【事務局】竹中労働局長、岩井総務部長、後藤雇用環境・均等室長、中村労働基準部長、
森職業安定部長、田中総務課長、中嶋監督課長、岡崎健康安全課長、笠井職業
安定課長、喜多職業対策課長、佐藤訓練課長、高島雇用環境・均等室監理官、
木谷総務課長補佐、坂田総務係長、渡辺総務指導官

4 会議次第

1. 開会
2. 徳島労働局長あいさつ
3. 会長あいさつ
4. 議題
 - (1) 労働災害防止部会報告について
 - (2) 令和7年度労働行政の運営方針について
 - (3) 質疑・意見交換
5. 閉会

○司 会

定刻となりましたので、これより令和6年度第2回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところ、御出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は総務部総務課長の田中でございます。

議事に入りますまでの間、お手元の次第に従って議事進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、審議会の成立について、報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員5名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員6名の御出席をいただいています。

公益を代表する上原委員から、御都合によりで、事前に御欠席との御連絡をいただいています。

本日の審議会は委員の3分の2以上の御出席をいただきましたので、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たし、審議会として成立していることを報告します。

また、審議会開催に当たり、傍聴人の募集を行いました。傍聴希望者はありませんでした。

次に、審議会の皆様及び事務局の紹介でございますが、本年度第2回目の開催となりますので省略させていただくところですが、前回も紹介さしあげましたが、労働者側代表委員の小合委員が辞任され新たに鈴木委員に御就任いただいております。前回御欠席でしたので、鈴木委員から、一言御挨拶を頂戴したいと思います。

○鈴木委員

皆さん、おはようございます。小合に代わりまして鈴木が着任しております。UAゼンセン徳島県支部支部長と連合徳島の副会長の任に就かせていただいております。これから皆さんのお役に立てるよう頑張ってみます。前任者同様よろしく願いいたします。

○司 会

ありがとうございます。

続いて、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしておりますレジメに審議会次第、出席者名簿、配席図、メモ用紙を入れてございます。

事前にお送りしました「令和6年度第2回徳島地方労働審議会」と表題を付けました資料には、全体資料、総務部関係資料、雇用環境・均等室関係資料、労働基準部関係資料、職業安定部関係資料を綴ってございます。

本日は、これらの資料とは別に「令和6年度第2回徳島地方労働審議会 当日配布資料」

と標題をつけました資料をお配りしています。この資料のNo.1は、職業安定部関係資料、No.2は労働災害防止部会報告書です。

そのほかに、机上配布資料としまして、改正育児・介護休業法と公正取引委員会が作成しました「労務費転嫁指針」のリーフレットを配布しております。併せて御確認をお願いします。

また、事前に委員の方からいただきました「質疑・要望事項」の回答をNo.3と4としています。

事前にお送りしました資料をお持ちでない委員様がおられましたら、事務局で予備を用意していますので、お申し付けください。

審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に審議会の委員の氏名等及び議事録を公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の氏名・現職名、審議会の議事録を4週間以内に当局ホームページに公開することとなりますので、御了解いただきますようお願いいたします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成に当たり録音をいたします。録音データにつきましては、議事録作成後、消去させていただきますので、録音につきまして御理解をお願いいたします。

本日の会議は、正午までの2時間を予定いたしていますので、円滑な議事運営に御協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、竹中徳島労働局長から挨拶を申し上げます。

○竹中労働局長

徳島労働局の竹中でございます。

委員の皆様方におかれましては、年度末の多忙のところ、当審議会に御出席をいただき、誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政の運営につきまして、格別の御理解、御協力をいただいていることにつきましても、重ねて感謝申し上げます。

私からは、お時間をいただきまして、最近の労働行政を取り巻く状況について、何点か主だったところを御説明させていただきたいと思っています。

まず、今年度、労働局、監督署、安定所一体となって進めておりますのが、最重点施策中の「最低賃金・賃金引上げに向けた支援」です。

御案内のとおり、今年度の徳島県の最低賃金は全国一の引上げ額となっており、引き続き、改正額の周知とともに、徳島県など関係機関と連携して賃金引上げの支援策の周知・広報を行っているところです。特に労働局におきましては、賃金引上げ支援策として「業務改善助成金」の活用促進に強力に取り組んでおります。おかげさまで、本年度は、最低賃金の大幅な改正もあり、当該助成金の申請件数が令和5年度年間申請数の3倍近くに増加する等、飛躍的に増えております。そこで、担当部署である雇用環境・均等室のみならず、労働局を挙げて支給審査事務に対応し、迅速な支給に取り組んでいるところです。

来年度も最低賃金の履行確保はもとより、特に中小企業・小規模事業者の皆様に対する賃金の引上げに向けた支援について、取り組んでいく所存です。

賃金引上げに関しては、非正規労働者の賃金をはじめとする労働条件が改善することも重要と考え、「同一労働同一賃金の遵守の徹底」及び「非正規労働者の処遇改善」につきましても最重点施策としているところです。同一労働同一賃金につきましても、法の履行確保を図るため事業所への対応を重点的に実施しているところでございます。

ただ、同一労働同一賃金につきましては、社会的関心が高い状況にあるものの、まだまだ事業所においては、正規労働者と比較して非正規労働者のこういった取扱いが不合理なのかについて御理解いただくのがなかなか難しい部分もございます。今後も説明会での周知や事業所への訪問指導等を通して法の履行確保に努めてまいります。

また、昨年11月1日から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」、いわゆる「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行となりました。フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、本法の周知及び履行確保に努めているところです。

さらに、本年4月から改正育児・介護休業法が施行されることとなっており、今回の改正では、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拡充や介護離職を防止するための措置などが盛り込まれ、4月1日と10月1日に段階的に施行されます。

こうしたフリーランス新法と改正育児・介護休業法の実務ポイントについて周知を図るために、昨年12月、本年1月に県内各地での説明会を開催いたしました。引き続き、来年度におきましても、こうした周知・広報を実施し、法の履行確保を目指してまいります。

次に、雇用失業情勢についてですが、徳島県内の有効求人倍率は、昨年3月に1.2倍台を下回って以降、11か月連続で1.1倍台となっており、直近1月の有効求人倍率は1.12倍となっています。

これは県内の有効求人数が緩やかに減少傾向にある一方、有効求職者数が増加傾向にあるため、在職者、自己都合離職者を中心に「より条件の良い求人」を求めて転職を目指す動きが続いており、有効求職者数の高止まり傾向が続いています。

賃上げに対する期待、休日・勤務時間の希望、働き方についての考え方が多様化し、急激に変化している中、労働局・ハローワークとしましては、求職者については、求人・求職のニーズに応じた的確な職業紹介、担当者制による個別支援などきめ細やかな支援を図るとともに、人手不足感が高まる企業への支援については、賃金面を含め、求職者ニーズに応じた求人条件の見直しを促し、内容の充実を図るなど、求人と求職のマッチングに取り組んでいるところでございます。

特に、人材確保の支援につきましては、人口減少による労働供給制約がより一層深刻さを増しており、この課題に重点的に取り組んでいく必要があるものと認識しています。そこで、さきほど申し上げたマッチング支援に加えまして、ハローワークサービスのオンライン化・デジタル化を推進するとともに、SNSを活用した広報にも取り組むなど、ハローワークの利便性並びにサービスの向上を図っているところでございます。また、求人者に対しては、

事業所訪問等により事業所情報の把握に努め、求人充足に資するよう企業を PR するほか、求人者支援セミナー等の実施、労働市場や求職者目線の情報提供など事業所支援を拡充し、求人確保と求人充足に繋げていく取組を進めてまいります。

最後に労働基準行政の関係になりますが、建設業、自動車運転者、医師等への時間外労働の上限規制が本年度より適用となり、働き方改革関連法も全てが施行となりました。

引き続き、安全で健康に働くことができる職場環境の改善のために、まずは、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導を確実に実施することとしています。

また、長時間労働の抑制のための前提となる、労働時間の適正把握ガイドラインによる措置の徹底を引き続き周知するほか、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ることとして、特に中小企業等に対しては、監督指導のみならず企業が置かれた状況等その事情を踏まえた丁寧な対応に努めていきます。

なお、上限規制を着実、かつ確実に実施していくためにも、引き続き国土交通省や徳島県と連携しつつ、それぞれの業種の事業者だけでなく、建設業や自動車運転者に関しては発注者や荷主など取引関係者に対しても取組への協力に関する周知・啓発を図ってまいります。

労働災害防止の関連で申し上げますと、働き方改革とも狙いの重なるところでありますが、安全で健康に働くことのできる職場づくりも重要となっております。そのような職場づくりの取組を取りまとめたものが、令和5年度から令和9年度までの5か年を計画期間とする「徳島第14次労働災害防止推進計画」です。

この計画では、県内で働く労働者の安全と健康を確保するために取り組む8つの重点事項を定めるとともに、労働災害発生状況の他、県内の実情を踏まえた各種目標を設定しており、本年度は、関係者の皆様にも御協力いただきながら、計画の周知も含め、各種取組の推進に努めてきたところです。

計画に基づく労働災害防止対策のさらなる推進に向けて、来年度以降も引き続き御協力をお願いいたします。

また、このような状況の中、残念ながら、労働災害が発生したり、脳・心臓疾患、精神障害、石綿健康被害などの職業性疾病を発病されたりして、労災請求が行われた場合には、個々の事案を的確に把握し、計画的かつ効率的な調査を実施し、それぞれの認定基準に基づいた公正な認定及び迅速な支給に努めているところであります。

今後も労働局、監督署、安定所一体となりまして様々な施策を展開してまいりたいと考えております。

以上、駆け足でいろいろと申し上げてきましたが、来年度におきましても、徳島労働局では労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政が一体となって、只今述べてきたような各種施策を展開し、「徳島ではたらく」を支えていくべく令和7年度の行政運営方針案を策定したところでございます。後ほどその概要について事務局から説明させていただきます。

すので、委員それぞれのお立場から忌憚のない御意見をいただきたいと考えているところでございます。活発な御議論をお願いしまして、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申し上げます。

○司 会

本日は上原会長が御欠席となっておりますので、地方労働審議会令第5条に従いまして、会長代理の岡部委員にこの後の議事進行をお願いしたいと思います。

それでは、岡部委員から御挨拶をいただき、その後の議事進行を岡部委員をお願いいたします。岡部委員、よろしく申し上げます。

○岡部会長代理

皆様、おはようございます。本日は、上原会長が御欠席ということなので、規定により私が議事進行を務めさせていただきます。

本日は、年度末の大変お忙しい中、お集まりいただいたことにお礼を申し上げます。

昨年、第一回目の審議会が開催されましたが、その後、社会情勢が大きく変化していることを実感しているところでございます。

この審議会は、年二回開催され、貴重な御意見をいただくことができる場であると考えています。

本日は、限られた時間の中で多くの御意見をいただけますよう、微力ではございますが、円滑な議事の進行に努めてきたいと思っておりますので、御協力をお願いします。

一つ目の議題であります「労働災害防止部会報告について」審議を始めます。

それでは部会長の米澤委員、よろしく申し上げます。

○米澤委員

皆様、おはようございます。

それでは報告させていただきます。本日配布されました資料の後ろから3枚目の資料を御覧ください。

令和7年2月20日に、徳島労働局における今年度の労働災害防止に係る取組状況、及び令和7年度の労働安全衛生施策の取組方針等について、慎重に調査・審議した結果、報告書にあるとおりの結論に達しましたので御報告いたします。

なお、会議の中で各委員から出されました意見等を、令和7年度の労働安全衛生行政の推進にあたって参考とするよう要望いたしましたので申し送りたいと思っております。

以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○岡部会長代理

米澤委員、御報告、ありがとうございました。

ただいまの労働災害防止部会の報告について、何か御質問等はありませんか。

御質問がないようですので、この議題につきましては御承認いただいたということにします。

続きまして議題2、令和7年度行政運営方針について審議を進めていきたいと思います。事務局から説明をお願いします。その後、御審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしくお願いいたします。

○岩井総務部長

皆様、おはようございます。

徳島労働局で総務部長をしております岩井でございます。

それでは、令和7年度の徳島労働局行政運営方針の案につきまして、私から一括して御説明いたします。

はじめに、今年度の行政運営の進捗状況については、全体資料4に記載のとおりであり、昨年11月の第1回審議会で御説明した内容からは、計上されている数値データの更新や開催した会議やイベントの情報の追記などの変更をしております。このため、時間の関係もありますので、御説明は省略させていただきます。

なお、御関心のある事項については、この後の質疑・意見交換の場で御質問などいただければと存じます。

それでは、令和7年度の行政運営方針の案について御説明します。全体版は全体資料の3になりますが、分量の多いものとなっております。時間の関係もありますので、概要版である全体資料の2の「令和7年度（案）労働行政のあらまし」で御説明いたします。表紙裏面のポンチ絵を御覧ください。徳島労働局では、来年度の重点施策について「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」と「人材確保の支援の推進」を2本柱として掲げ、これらの施策を推進するための基本となる施策として「リ・スキリングによる能力向上支援」、「労働移動の円滑化」、「多様な人材の活躍促進」、「職場環境改善に向けた取組」を展開していくことにより、地域とともに「徳島ではたらく」を支えていくこととしております。

1ページを御覧ください。令和7年度における最重点施策の1つとして「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」を掲げております。

今年度は最重点施策のトップに「最低賃金・賃金引上げに向けた支援」を掲げておりますが、この点を重点的に取り組むという方針は来年度も継続していくこととしております。

具体的な取組内容で申し上げますと、まず、「(1) 中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」についてですが、来年度も、県内の中小企業・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が重要となります。そのため、業務改善助成金等の活用促進や徳島働き方改革推進支援センターによる支援等を行います。併せて、徳島県をはじめとする関係機関と連携し、地域が一体となった賃金引上げに向けた環境整備に取り組みます。具体

的には、「徳島県賃上げ支援事業」などの徳島県の支援策の周知や、県内の「価格転嫁」をより進めるため、お手元に配布しておりますリーフレットも活用し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、いわゆる「労務費転嫁指針」の周知などにも取り組んでまいります。

次に「(2) 最低賃金制度の適切な運営」については、経済動向や、地方公共団体ほか関係機関の賃金引上げ策の実施状況を含む地域の実情、これまでの徳島地方最低賃金議会での審議の経緯などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう事務局として地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改正された最低賃金額については、業務改善助成金等と併せて、あらゆる機会を通じて幅広く周知を図るとともに、履行確保のための監督指導等を行います。

続いて「(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底」については、来年度も引き続き各種説明会等で周知を積極的に行います。また、労働基準監督署における定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、雇用環境・均等室による報告徴収又は職業安定部による指導監督につなげるとともに、支援策の周知や企業の自主的な取組を促すこととします。

「(4) 非正規労働者の処遇改善」については、労働力不足が深刻化しつつある状況においては、働くことを希望する者が可能な限り働くことのできる環境づくりが重要であると認識しております。その中で短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、令和5年10月に新設された、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」、同年11月以降、助成額が拡充された「正社員化コース」や、「賃金規定等改定コース」等の県内企業での活用を図ることで、引き続き、非正規労働者の処遇改善や正社員化等に取り組む事業主を支援してまいります。

令和7年度における最重点施策のもう1つの柱として、「2 人材確保の支援の推進」を掲げております。

さきほど局長からも御説明差し上げましたが、県内の有効求人数が緩やかに減少傾向にある一方、在職者、自己都合離職者を中心に「より条件の良い求人」を求めて転職を目指す動きが続いており、有効求職者数は高止まり傾向が続いています。

賃上げに対する期待、休日・勤務時間の希望、103万円の壁など税や社会保険料の負担との関係による就業調整など、求職者の働き方についての考え方が多様化、急激に変化している一方、人口減少による労働供給制約は深刻さを増しており、企業の人材確保支援のため、ハローワークのマッチング機能の強化がより一層求められているものと考えております。

そこで、「(1) ハローワークのマッチング機能の強化等」ですが、従来型のハローワークの支援に加えまして、特に課題を抱える求職者に対しては、課題解決型のきめ細やかな個別就職支援を行ってまいります。

また、ハローワークが実施する就職支援や各種サービスについては、これをハローワークが実施していること、ハローワークを利用することでこれらの支援メニューが無料で受けられることを広く知っていただくことが何よりも重要ですので、SNSも活用しながら積

極的な広報に取り組むとともに、ハローワークサービスのオンライン化・デジタル化を推進するなど、行政サービスの利便性・サービスの質の向上に努めてまいります。

この点、1ページにQRコードを掲載しております「徳島労働局職業安定課の公式LINE」につきましては、「求人簡易検索機能が、スマホからアプリのように簡単に使えて大変便利である」、「セミナー等のイベント情報がまとめられて送信されてくるので、手軽に情報の概要を把握できてとても有益である」といったお褒めの声を、多くの利用者からいただいているところです。全国一律で運用しているハローワークインターネットサービスよりも、視認性等において優れているのではないかと考えておりますので、皆様におかれましては、当局職業安定課公式LINEの周知に御協力いただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。

さて、県内企業においては中小企業を中心に、人材確保が難しいという声が聞かれるところであり、従来以上に、企業支援がハローワークに求められているものと強く認識しております。そこで、求人者に対しては、事業所訪問等により事業所情報の把握に努め、求人充足に資するよう企業をPRするほか、人材確保に繋がるよう、新たな観点を加えた求人者支援セミナー等の実施や、労働市場や求職者目線を踏まえた情報提供など、事業所支援を拡充し、求人確保と求人充足に繋げていく取組を進めてまいります。

資料2ページの「(2)の人手不足対策」につきましては、医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野といった、資格が必要であるなどの理由により、人材の確保が特に難しいとされる分野への支援を強化するべく、ハローワーク徳島の「人材確保対策コーナー」を中心に、自治体、各業界団体、事業所と連携し、しごとの魅力度を具体的かつ効果的に求職者へ発信し、1件でも多くの就職につなげていく等、重点的なマッチング支援を実施してまいります。

また、人材確保のためには、「魅力ある職場づくり」を企業に促すことも重要であるため、事業主の雇用管理改善等の取組をあとするため、事業主が社会保険労務士等の専門家から無料でコンサルティングを受けられる取組や助成金の等を実施し、その周知にも取り組んでまいります。

併せて、「(3)雇用仲介事業者への対応」、具体的には、就職祝い金や転職勧奨の禁止について、職業紹介事業者に対しては事業の許可条件に追加するとともに、募集情報提供事業者に対してはお祝い金を禁止する等の対応や、(4)、離職後間もない、雇用保険受給者の早期再就職支援等についても適切に各取組を進め、総合的に、人材確保の支援を推進してまいります。

ここで、雇用保険関係につきまして、一言触れさせていただきますと、令和7年4月からは、令和6年6月に成立した改正雇用保険法によって新たに創設された「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」、自己都合退職者が教育訓練を受けた場合の給付制限の解除、保育所に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間の延長手続き、高齢者雇用継続給付の支給率変更など、雇用保険制度の改正が多く予定されております。これらの改正をはじめ、雇用保険制度につきましては、引き続き利用者へ丁寧な説明を行うと

ともに、広く周知に取り組んでまいります。

3ページを御覧ください。今御説明しました最重点施策を進める上での基本となる施策として、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「労働移動の円滑化」、「多様な人材の活躍促進」、「職場環境改善に向けた取組」に取り組んでまいります。

最初に基本となる施策のうち、3ページの「3 リ・スキリングによる能力向上支援」について御説明します。

人材確保の支援の推進や生産性の向上のためには、リ・スキリングによる能力向上支援が重要です。

そこで、まず「(1) 公的職業訓練とデジタル推進人材の育成支援」により労働者の学び・学び直しを提供します。公的職業訓練については、職業能力開発促進法において定められた「地域職業能力開発促進協議会」において、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定することとされていますが、先日、今年度第2回の協議会が開催されました。次年度の徳島県訓練実施計画案を御了承いただくとともに、次年度においては徳島県におけるデジタル分野の訓練に関する現場の声などを、ワーキンググループで効果検証等を行うこととされました。協議会での御意見・御議論を踏まえ、徳島の地域の実情やニーズを踏まえた公的訓練となりますよう、着実に訓練実施計画を実施し、併せて効果検証等に取り組んでまいります。

次に、「(2) 人材開発支援助成金の活用による人材育成の推進」です。企業自らの人材育成の取組を支援する同助成金につきましては、本日お集まりの皆様をはじめとする関係機関の周知の御協力により、県内企業での活用が着実に進んでいるところでございます。この場をお借りして、御協力に感謝申し上げます。ありがとうございます。引き続き適正・迅速な助成金の審査・支給に努め、県内企業の人材育成への支援を行ってまいります。

次に基本となる施策の2番目、「4 労働移動の円滑化」でございます。厚生労働省は、労働市場情報の整備・活用促進として、(1)に掲げるとおり、労働市場情報の見える化を進めておりますが、「職業情報提供サイト job tag」と「職場情報提供サイト しょくらぼ」については、3月中に改修のリリースを予定しております。これら各サイトの更なる利活用の周知に加えて、ハローワークにおけるオンラインサービスの充実、ハローワーク職員のキャリアコンタクト資格取得の促進など、(2)の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に取り組んでまいります。併せて、「(3) 地域雇用の課題に対応する取組の支援」として、雇用対策協定締結の推進、協定に基づく地域の実情に応じた雇用対策を実施してまいります。

4ページを御覧ください。基本となる施策の3番目、「5 多様な人材の活用促進」について御説明します。「(1) 多様な人材の活躍促進」についてですが、人材の確保にあたっては、高齢者、障害者、就職氷河期世代を含む不安定就労者などの多様な人材の就業参加を促していくことも重要です。

まず、①の高齢者雇用におきましては、高齢者の働き場所を確保するための環境整備に向けて事業主への意識啓発・機運情勢を図るとともに、65歳以上の方の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク徳島、ハローワーク鳴門に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活設計や効果的なマッチング支援に取り組んでまいります。

また、②、令和8年7月からは法定雇用率の更なる引上げ等が予定される障害者雇用におきましては、人材確保との観点からは、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等への啓発指導・支援、支援対象者の掘り起こし及び早期からの支援の着手が重要であると認識しております。

特に、発達障害等を抱え、就職活動に困難性を伴う高校生、大学生への就職支援については、就職活動の早期の段階から、学校とハローワークが連携を図り、障害者手帳の取得の有無に関わらず、個々の学生の状況・特性に応じ、ハローワークの障害者担当部門における各種支援メニューを活用した支援を実施することで、就職を実現していくとともに、採用後の職場定着を図ってまいりたいと考えております。

こうした取組については、単に配慮を要する求職者への支援にとどまらず、企業側においては人手不足の解消にも資する取組であると考えており、多様な人材の就業参加、活躍促進等については、引き続き、注力して取り組んでまいりたいと考えております。

加えて、「③ 就職氷河期世代の不安定就労者に対する支援」につきましても、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者へと対象を拡大し、ハローワーク徳島に設置する「ミドルエールコーナー」を中心に専門担当者によるチームが計画的、総合的な支援を実施してまいります。

若年人材の確保については、近年、県内企業の採用意欲が高い一方で、若年者人口の減少及び若年労働力の県外への流出が続いている状況です。このような中でも、就職活動がなかなかうまく進まない学生に対しては、新卒応援ハローワークをはじめとしたハローワークによる丁寧な就職支援を実施していくとともに、若年者の採用を望む企業に対しては、若者の採用・育成に積極的かつ雇用管理の状況などが優良な中小企業であると国が認定するユースエール認定制度を活用した重点的な企業PR等の支援を実施し、県内企業の人材確保に資する取組を着実に進めてまいりたいと考えております。

こうした取組の一環として、次年度における高校生や大学生向けの就職面接会については、参加対象者を新規学卒者に限定することなく、求人への充足に資するよう、既卒者や若年求職者等にも参加対象者の拡充を図るとともに、若手社員によるオンライン企業説明会を開催し、参加企業のPR等にも取り組むほか、就職面接会においては、企業側から学生に対しオファー、アプローチできる仕組みを設けるとともに、面接会に参加できなかった企業へのフォローとして、求人情報を会場内で併せて提供していくなど、引き続き、地元企業の人材確保支援にウエイトを置いた形での開催に取り組んでまいりたいと考えております。

資料5ページの「(2) 女性活躍推進に向けた取組促進等」について御説明します。男女

雇用機会均等法の着実な履行確保を、報告徴収等の実施により図ります。

また、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。

次に「(3) 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」についてです。

「① 仕事と育児・介護の両立支援」については、来年度も育児・介護休業法の改正に関する説明会の開催等あらゆる機会を活用して周知徹底を行うとともに、事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

「② 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進」については、テレワークが子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等につながる働き方であること、また、育児・介護休業法の改正により、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行います。あわせて、関係機関・団体と連携し、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。

次に「(4) フリーランスの就業環境の整備」について説明します。

来年度も、フリーランスやフリーランスに業務を委託する可能性のある事業主等に対し、令和6年11月1日から施行されたフリーランス法の周知啓発を行います。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランスからフリーランス法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法律の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応します。

資料6ページを御覧ください。基本となる施策の4番目、「6 職場環境改善に向けた取組」についてですが、まず、「(1) 安全で健康に働ける環境整備」について御説明します。

「① 長時間労働の抑制」については、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を、引き続き実施します。

また、建設業、自動車運転者、医師等に対する上限規制を着実かつ確実に実施していくた

めの施策として、引き続き各種説明会等を実施するほか、業種に応じた取組を実施します。

「② 労働条件の確保改善」については、基本的労働条件の枠組及び管理体制の確立・定着のための監督指導を徹底することとしておりますが、中小企業等に対しては、企業が置かれた状況などその事情を踏まえて丁寧な対応に努めてまいります。

一方、指導に従わず、法違反を繰り返すような重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。令和6年の監督指導や司法処分の実施状況については、労働基準部資料2にまとめていますので、後ほど御確認ください。

「③ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」については、令和5年度から令和9年度までを取組期間とする「徳島第14次労働災害防止推進計画」、14次防に基づく取組を進めてまいります。この計画では、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、高齢労働者の労働災害防止対策の推進等8つの重点事項を定めており、主な取組を「ア」から「キ」にまとめています。各重点事項の取組の推進の成果として、死亡災害については令和9年に年間死亡者数を6人以下にすること、近年増加傾向にある休業4日以上死傷災害については、令和4年と比較して令和9年までに死傷者数を減少に転じさせることを目指しています。

令和6年の労働災害の発生状況は、速報値で、死亡者数は前年同期から3人増加して9人、新型コロナウイルス感染症によるものを除く休業4日以上死傷者数は3人、0.4%減少して736人となっております。令和6年の労働災害発生状況の詳細については、労働基準部資料3にまとめていますので、後ほど御確認ください。

本年度の14次防に基づく取組としては、昨年度に続き労働局においてはホームページによる情報発信、各種会議、説明会等における周知啓発等、県内全体の安全と健康の確保に対する機運醸成、各労働基準監督署においては管内事業場に対する個別指導、集団指導等を実施しました。令和7年度においても、14次防に定める各重点事項の取組を推進し、労働者の安全と健康の確保を図ります。

次に、資料7ページの「④ 労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。

労災保険給付については、被災者等の早期救済を図るため、迅速な事務処理に努めておりますが、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案の労災請求については、精神障害に係る請求事案が増加している影響もあり、請求書受付後6か月経過した長期未決事案も増加傾向にあります。

このような状況ではありますが、被災者等の早期救済を図るため、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づく適正な認定に万全を期します。

特に、複雑困難事案については、調査が多岐にわたり、長期間を要することが多いため、定期的な事案検討会の開催など、確実な進行管理により、迅速・適正な事務処理に努めます。令和6年度の労災補償の処理状況については、労働基準部資料4にまとめていますので、後ほど御確認ください。

次に「職場環境改善に向けた取組」の2番目、「(2) 総合的なハラスメントの防止」につ

いて御説明します。

「① 総合的なハラスメント防止対策の推進」については、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産ハラスメント等、職場におけるあらゆるハラスメント防止措置を講じるよう企業に対する指導、周知等を行います。

また、「② カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進」のうち、カスタマーハラスメントの防止対策については、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。併せて、就職活動中の学生等に対するハラスメント防止については、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。

最後に、「7 地域と連携した雇用政策の展開」について御説明します。

中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、適切な時期に地方版政労使会議である「徳島雇用政策協議会」を徳島県と合同で開催し、地域における取組について情報共有するとともに、関係者間での機運の醸成に努めます。

説明は以上となります。

○岡部会長代理

ただいま、事務局から「令和7年度行政運営方針（案）」について御説明をいただきました。これから、委員の皆様方から御質問、御意見等があれば御発言をお願いしたいと思いますが、事前に佐野委員、坂田委員から質疑要望が提出されていますので、これについて、事務局から回答をいただいた後に、委員の皆様から御発言いただく形で進めてまいりたいと思います。

それでは、初めに、佐野委員からの質疑要望に対して事務局から回答をお願いします。

○後藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の後藤でございます。よろしくお願いいたします。

本日配布資料を2枚めくっていただきたいと思います。育児・介護休業法について、佐野委員から御意見をいただいております。

「本年4月1日、10月1日と2段階に分けて育児介護休業法が改正されますが、令和3年の法改正からの産後パパ育休制度の導入を中心とした法改正、又、今回の柔軟な働き方を実現させるための措置等の改定でますます規則自体が複雑化しております。

改正の度に制度が充実され、昨年度は男性の育児休業取得率は30%を超え、男性も育児休業をするという社会が当たり前のような環境になりつつあるように思われます。

しかしながら、そのルールが細かく、複雑化しており、また法改正の間隔が短すぎる等、実務面で、企業の一担当者が制度を理解し、運用するには非常に重たい制度になっていることも事実です。

当然、育児介護休業取得には給付金の申請等複雑な手続きが発生します。

少子高齢化に伴い、今後ますます育児介護休業制度は改正を重ねていくことになると思いますが、現場目線のもっと分かりやすい制度にさせていただきたいと思います」といった御意見をいただいております。ありがとうございます。

委員御指摘のとおり、令和3年以降毎年のように改正法の施行が続いている現状があり、事業主の皆様には、就業規則のたび重なる改定等、大変な御負担をおかけしているところです。

これまでの育児・介護休業法の累次の改正により、育児休業制度は拡充し、男性の育児休業取得率も増加してきましたが、依然として、女性労働者に育児休業の利用や育児負担が偏っており、キャリア形成上の課題が生じている実態があることから、更なる男性の育児休業取得促進をはじめ男女ともに仕事と育児を両立できる環境整備に取り組むことが必要であり、今回の改正に至ったと認識しております。さらに、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充したことで、制度によって対象になるお子様の年齢も統一されず複雑化しているものと思われます。

また、介護につきましても、変化する介護の在り方に対応するための制度改正がこれまで行われてきましたが、一方で、多くの事業所が介護休業制度の規定を整備しているにもかかわらず、勤務先の両立支援制度を知らずに離職する事例が多くなっているのも事実であり、こういったことを防止するために、労働者に対する個別の周知を義務付けるなど今般の改正が行われております。

徳島労働局としましては、法律の内容をできるだけ労使にわかりやすくお伝えし、事業所の皆様の負担軽減に資することが重要であると認識しており、説明会の開催や、わかりやすい資料や雛形の作成等に努めているところです。今後も引き続き対応してまいります。

なお、今後の制度改正については、御意見がありましたことを厚生労働省にお伝えすることといたします。

○岡部会長代理

佐野委員、事前に御意見を頂戴し、ありがとうございました。ただいま、事務局から御説明をいただきましたが、御説明を聞いたうえで、御意見があればよろしく願いいたします。

○佐野委員

育児・介護休業法についていろいろな御質問をいただいています。私たち社会保険労務士は専門家ではございますが、この育児・介護休業法を読み解くのは大変でございます。この法律は給付につながりますし、人材確保にもなる大切な法律ですので、誰でも理解できるように、柔らかく改正して欲しいと思います。徳島労働局ではどうしようもないことですが、このような意見を上に伝えていただき、次回の改正では誰でも理解できるような改正をお

願いたいという主旨で要望を上げさせていただきました。よろしくお願いいたします。

○岡部会長代理

佐野委員から御意見が出されましたが、本日配布されました育児・介護休業法に関する漫画仕立てのリーフレットは、どのような方に配布されるのでしょうか。具体的な予定があればお聞きしたいと思います。

○後藤雇用環境・均等室長

ありがとうございます。

本日配布しましたリーフレットは、説明会等で事業主の方や事務担当者の方に配布していますが、今後は、関係機関や団体にもお願いして、窓口においていただき、幅広く、多くの方に配布し、周知していきたいと考えています。皆様方にも御協力をお願いいたします。

○岡部会長代理

どうもありがとうございました。

次に、坂田委員からも事前に御質問をいただいていますので、事務局から御回答をお願いします。

○中村労働基準部長

労働基準部長の中村でございます。御質問の前段について私から回答させていただきます。徳島県の賃上げ支援事業について、利用状況の御質問と、御要望をいただいています。

県の事業なので、本来、国の労働局としてお答えする立場にはありませんが、委員御指摘の事業は最低賃金引上げにも密接に関係するものであり、委員の皆様の御関心も高いものと思われますので把握している情報のみお答えいたします。

本年2月28日付けの徳島新聞の報道によりますと、申請状況については、2月20日現在で1,080件、2億614万4千円の申請を受け付けており、支援金予算額10億5千万円に対し、約20%を受け付けているところです。

また、申請期間につきましては、当初、「2月28日まで」としていた申請期間を2か月間延長し、「4月30日まで」としたということでした。

なお、このたびいただきました支給要件の緩和に関する御要望につきましては、県にも情報共有をさせていただきたいと存じます。

○後藤雇用環境・均等室長

後半の女性活躍に係る御質問につきまして、雇用環境・均等室の後藤が回答いたします。

女性の個性と能力が十分発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた女性活躍推進法は平成28年4月から時限立法として施行され、令和8年3月末にその期限を迎えることとなりますが、例えば、男

女間の賃金差異が依然として大きい状況にあるなど課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められています。国は、具体策として、この法律の期限を10年間延長した上で、男女間賃金差異の情報公表の拡大、女性管理職比率の情報公表の義務化、「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化、職場における女性の健康支援の推進、えるぼし認定制度の見直しの5項目を掲げているところです。

さらに、職場におけるハラスメント防止対策の強化として、現在、雇用管理上の措置義務が規定されている4つのハラスメントに加えて、カスタマーハラスメント対策と就活等セクシュアルハラスメント対策について、事業主の雇用管理上の措置義務とする方向が示されている状況です。

こうした法改正の動きを踏まえ、女性活躍推進につきましても引き続き対策を講じてまいりたいと存じます。

○岡部会長代理

事務局の方、ありがとうございます。事前に御質問をいただきました坂田委員、よろしいでしょうか。

○坂田委員

御回答、ありがとうございました。

最近、徳島の企業の廃業・倒産が増えてきております。物価高と人件費の高騰が響いてきているとからと思います。引き続き御支援をお願いします。

女性活躍につきましては、毎年発表される世界のジェンダーギャップ指数では、日本は先進国の中で最下位ということです。その中であって、徳島は女性社長の比率が日本一、女性の管理者比率もトップレベルだという状況でございますので、このような状況を継続していただき、日本の女性活躍を徳島が引っ張っていくような気持ちで頑張っていただきたいと思います。以上です。

○岡部会長代理

ありがとうございました。

私から追加で質問させていただきます。

昨年11月の審議会の中で、徳島県の最低賃金が980円に引き上げられて、企業にはその対応が求められていると議論いたしました。本日の資料5の賃上げ支援事業について申請期限を2月28日までと2か月延長したという御回答をいただきました。延長することを周知されていると思いますが、その中で、どのような意見があったのか、延長したことでどれだけ申請が増えたとかの状況を分かる範囲内で教えていただきたいと思います。

○中村労働基準部長

2か月延長したことでどのような声が上がってきているのか、具体的には把握しておりま

せん。ただ、徳島県との連携は大変重要だと認識しており、県の事業ではありますが、私たちもしっかりと周知していますし、今後も周知を続けていきたいと思っています。その中で、企業からの意見については把握し、県にも伝えていきたいと思っています。

○岡部会長代理

ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

事前にいただいた御質問に対する回答をいただきましたので、これからは先ほどの事務局の説明事項につきまして委員の皆様方から御質問、御意見等があれば御発言をお願いしたいと思います。御質問で資料をお使いになる場合には、何番の資料なのか併せて御発言いただきたいと思います。

○三木委員

業務改善助成金についてお尋ねします。昨年度の3倍の申請があったと説明がありました。申請の締切が12月27日から1月31日まで延長になり、それも含めて私たちも周知してきたのですが、私たちのところに相談された方から、助成金の相談窓口で電話したけれど申請は来年度の事業で申請してほしいと言われたと聞きました。なぜそのような状況になったのか教えていただきたいと思います。

○後藤雇用環境・均等室長

業務改善助成金の締切日は12月27日でしたが、徳島県だけでなく全国でも申請が増えたので、締切日が1月31日に延長されました。締切日が延長されたことについては周知をしてきました。

○竹中労働局長

加えてご説明させていただきます。助成金の支給には年度ごとの管理があります。年度末までに購入して、その実績を報告していただく必要があります、それができなければ来年度の申請にさせていただくこともできませんということを申請者の方に説明してきたのですが、うまく伝えきれなくて誤解されたのであれば申し訳なかったと思います。

○岡部会長代理

事務局から御答をいただきなした。三木委員、よろしいですか。

それでは、次の御意見・御質問を賜りたいと思います。

○高畑委員

育児・介護休業法について分かりやすい資料をいただきました。今、企業で問題になっていることは、小学校1年の壁です。社員100人の会社で、女性が78人います。1歳児、2歳児の子供さんがいる場合は、土日にやっている保育所や夜8時までやっている保育所があるので対応できますが、子供さんが小学校に上がった時、終業時刻以降や土日に仕事があ

る日の対応についての相談がたくさんあります。

ひと月のうち、何日か土日を休むことにしようか、土日出勤の場合に手当をつけようか、非正規社員にしようかなどを検討していますが、未婚の社員との待遇に差が生じてきます。この問題が一番の課題になってきています。

土日に営業している企業はたくさんあります。そのような企業で働く女性のフォローをすることが女性活躍になると思います。

労働局で何か御支援されていることがあれば教えていただきたいと思います。

○竹中労働局長

就学以降の子どもさんの預かり場所、居場所に関する問題かと思います。労働行政の中で対応は難しいところですが、いただいた御意見につきましては、他省庁に伝えてほしい旨を厚生労働省に上げたいと思いますので、御理解をいただきたいと思います。

○高畑委員

ありがとうございました。あと、カスタマーハラスメントについては、これまでお客さんだからしょうがないとして、スタッフが泣きながら対応してきましたが、社員を守るというカスタマーハラスメント対策が社会的に認識されるようになったということは意味があることです。規則を作って対応していきたのですが、実際に対応が必要となった場合に、この問題をどこに持っていけばいいのか、いただいた資料では読み取れなかったので教えていただきたいと思います。

○後藤雇用環境・均等室長

ありがとうございます。

厳しいハラスメントの場合には、刑事事件に発展する場合もあるかもしれませんが、そのような場合には関係機関に相談されるべきだと思います。労働行政では、事業主が労働者を守るための環境を整えていただくことをお願いしています。迷惑行為の対応をした労働者をフォローする体制を構築していただくことをお願いしたいと思います。

○高畑委員

社内でハラスメントの対応部署を作って対応するということですね。ありがとうございました。

○岡部会長代理

ありがとうございました。

運営方針の15ページに、カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、と記載されていますが、このマニュアルは公表されているのですか。

○後藤雇用環境・均等室長

はい、マニュアルは厚生労働省のホームページに掲載されていますので、御覧いただければと思います。

○岡部会長代理

それでは、厚生労働省のホームページを参考にさせていただきます。
ほかに、御意見・御質問をいただきたいと思います。

○中川委員

先ほどの高畑委員の御意見に関連したことになりますが、私は自治体関連の職場、社会福祉関係や保育関係、学童などで働く人たちが加入している労働組合の委員長をしています。

確かに土曜日、日曜日に働いている人たちはたくさんいます。住民サービスのため雇用を確保して対応したいのですが、人口減少などの問題からなかなか難しい状況です。

また、介護問題についても、介護休業を取得するなどの説明がありました。介護休業のことは労働局に、介護保険サービスのことは地域包括支援センターに相談するよという資料をいただきましたが、地域包括支援センターに相談されましても、ヘルパーとして働く人が少なくて、サポートできるサービスができないというのが実情です。制度は変わった、周知はしたといっても、現場ではサービスを受けられないという実情にあること、地方に行けばヘルパーとして働く人がいないから在宅介護ができないという現状にまできているということに関係省庁に、財政的な問題や制度の問題なども含めて言っていただきたいと思っています。

○竹中労働局長

介護職場などで人手不足であることについては、処遇を改善しなければ人が集まらないという話はよくお聞きします。ハローワークでは、人手不足分野の就職促進に努めていますが、委員からいただきました御意見につきましても、処遇改善のご要望を含めて厚生労働省に伝えたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○岡部会長代理

ほかに御意見はございませんか。

○米澤委員

全体として、事業主の負担を減らしてほしいと考えています。ハラスメントの義務化や育児・介護休業法の改正などで、事業主の負担が増加しています。

この度、マイナーポータルで離職票が取れるようになりましたが、雇用保険法の改正に伴う出生時育児休業給付金の申請もマイナーポータルでできるようになれば事業主の負担を少なくなります。賃上げに専念できるような、事業主の経営環境も整えるべきではないかと思っています。

改正育児・休業法と改正雇用保険法に社会保険料も抱き合わせにしたリーフレットの作成をお願いしたいと考えています。

学童の問題につきましては、次の政策審議会の時に、学童は徳島県で予算を計上していただくよう声を上げていただければと思います。

私の意見につきまして御回答は必要ありませんので、よろしく願いいたします。

○岡部会長代理

回答不要ということでしたが、前段の御意見につきまして事務局からお願いします。

○竹中労働局長

周知が必要な類似の件について、まとめて周知するよう御意見をいただきました。今後、どのような周知方法があるのか検討していきたいと思います。

ありがとうございました。

○岡部会長代理

米澤委員、よろしいでしょうか。

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

○脇田委員

雇用保険の件で意見を申し上げます。

公務員は雇用保険から除外されています。公務員は身分が安定しているとか、雇用保険よりも独自給付のほうが給付が多いとかの理由があるからだと思います。

徳島県の職員は雇用保険法をよく知らないのでは、雇用継続給付金を徳島県に申請したら受けられるのではないかとしたりもします。雇用保険よりも独自給付のほうが給付が少ない場合には、不足分を独自給付で受けられるという制度があります。

公務員も雇用保険に入ったほうがいいのではないかとという意見があったことを記録に残してほしいと思います。

○岡部会長代理

御要望ということで意見がありました。

○宮本委員

連合徳島で副会長をして、中小部会に属している宮本です。

徳島県内の企業は99%が中小企業であって、徳島県内で働く人は9割が中小企業で働いています。今は春闘の時期で、昨日は大手企業の一斉回答日でした。中小企業の春闘は、大手企業の回答があってからスタートします。中小企業で働く人の賃金を向上させるために、労務費転嫁の指針の周知を徹底していただくことをお願いしたいと思います。

以上です。

○岡部会長代理

ありがとうございます。事務局から何かありませんか。

○中村労働基準部長

御指摘、ありがとうございます。

このリーフレットは、先日届いたばかりです。

1月20日の徳島県雇用政策協議会の中でも話題になりましたが、徳島県では「労務費転嫁指針」の周知が進んでいない状況にあります。この指針の認知度が、全国で50パーセントであるところ、徳島県では40.8%と、四国の中でみても周知が進んでいない状況です。こうした状況を受け、公正取引委員会四国支所から、このパンフレットを作成したので周知してほしいと要請がありましたので、本日急遽配布させていただきました。

最低賃金審議会の中でも、労務費の価格転嫁は助成金と並ぶくらい、重要であるとの御指摘が多い事項となっています。私たちも同じ認識でございますので、今後、広く周知の努めていきたいと考えています。

○宮本委員

ありがとうございます。

徳島県内で中小企業を経営されている事業主の皆様は本当に苦勞して、働いている人の賃金を上げていただいていますので、周知をよろしく願いいたします。

○岡部会長代理

ほかに御意見はございませんか。

それでは、御意見も出尽くしたようですし、これをもちまして「令和6年度第2回徳島地方労働審議会」を終了させていただきます。

本日は、円滑な議事運営に御協力いただきましてありがとうございました。

それでは、マイクを事務局にお返ししますので、事務局の方からお願いします。

○司 会

最後に、事務局から2点について連絡をさせていただきます。

まず第一点目ですが、審議会の冒頭に議事録の公開について説明いたしましたが、議事録を公開する前に出席いただきました委員の皆様には議事録（案）を郵送いたします。皆様に御確認をいただきました後に議事録を公開いたします。

二点目ですが、令和7年度第1回の徳島地方労働審議会につきましては、令和7年11月上旬に開催したいと考えています。主に、「令和7年度労働行政の運営状況」について御審議をお願いする予定としています。日程調整の御連絡を改めて事務局からさせていただきますので、引き続き御協力をお願いします。

本日は誠にありがとうございました。