

令和7年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

第1 開催日時

令和7年11月10日（月）午前10時00分 から 午後0時00分まで

第2 開催場所

J Rホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

第3 出席者

【委員】

《公益代表》

稲倉委員、上原委員、岡部委員、加治委員、川城委員、米澤委員

《労働者代表》

川口委員、白石委員、鈴木（圭）委員、鈴木（慎）委員、三木委員、横井委員

《使用者代表》

織原委員、小濱委員、中村委員、横尾委員、脇田委員

【事務局】 亀井労働局長、小川総務部長、福島雇用環境・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、松浦監督課長、岡田健康安全課長、渡辺賃金室長、森野職業安定課長、喜多職業対策課長、佐藤訓練課長、高島雇用環境改善・均等推進監理官、森雇用環境・均等室長補佐、村井総務課長補佐、坂田総務係長

第4 会議次第

1 開会

2 徳島労働局長あいさつ

3 各委員、事務局の紹介

4 議題

（1）会長選出

（2）会長代理及び部会委員の指名

（3）徳島県縫製業最低工賃の改正等について

（4）令和7年度労働行政の運営状況について

（5）その他（質疑、意見交換）

5 閉会

議事録

【田中総務課長】

それでは、定刻の10時となりましたので、これより令和7年度第1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、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。

私は総務課長の田中と申します。

今回は委員の改選以降、初めての審議会となりますので、会長が選出されるまでの間は、私がお手元の次第に沿って議事進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。これからは座って失礼いたします。

まず、審議会の成立について、御報告をいたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員の方6名、労働者を代表する委員の方6名、使用者を代表する委員の方5名の御出席いただいております。使用者を代表する今出委員につきましては、ご都合により事前に御欠席とのご連絡をいただいております。17名の委員の方に、御出席をいただいておりますので、本日は委員の3分の2以上の御出席となり、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御報告いたします。

また、審議会開催にあたりまして、傍聴人の募集を行いました。傍聴希望の方はございませんでした。

それでは、議事に先立ちまして徳島労働局長の亀井より、御挨拶申し上げます。

【亀井局長】

皆様おはようございます。徳島労働局長の亀井でございます。平日のお忙しいところ、この審議会に御出席を賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。

また、日頃より労働行政に格別のご理解とご協力をいただいておりますことにつきましても、重ねて御礼を申し上げます。

私からは、御挨拶を兼ねまして、労働局の下半期に重点を置いて取り組むことをご説明させていただきます。

地方労働審議会は、労働関係の法律に定められた様々な課題を調査・審議いただく場でございます。また、労働局の方針である行政運営方針に対し、年度末に新年度の方針を審議いただき、秋の第1回では、この運営方針の進捗について報告させていただきます、御意見を賜るというものでございます。

労働行政は、当事者である労働界と経済界の皆様のご理解とご協力のもとに成り立つものでございますので、こういう場を設けて、御意見をいただくということと承知しております。それでは下半期のトピックについて、御紹介させていただきます。

まず、労働局の令和7年度取組の最も重要なものとして、2つあげています。その1つが「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」についてです。徳島県最低賃金は、去る10月10日に、来年の1月1日から時間額を1,046円に改定することを決定・告示いたしました。プラス66円と、昨年度に続いて大幅な引上げ額であることから、その確実な履行確保に最善を尽くすことは勿論、事業主の皆様の支援にも全力で取り組んでいるところでございます。

最近の取り組みといたしまして、10月10日から1週間ほど「キャラバン」と称して、新しい最低賃金の額、発効日、またどのような支援策があるのか、の周知活動を公正取引委員会とともに行ったところでございます。その結果、労働団体・経済団体の皆様から会員の皆様に周知いただきました。また、ポスターやリーフレット、ラジオへの出演という形で様々な広報を行わせていただきました。最低賃金の発効日まで、引き続き、新しい額と支援策について、全力で周知を続けて行いたいと思いますので、ご理解とご協力のほど、よろしくお願いいたします。

続きまして、最低賃金以外の労働基準行政の分野について、下半期のトピックをご紹介します。毎年11月は、「過労死等防止対策推進法」に基づく過労死等防止啓発月間とされており、この啓発月間に合わせて、全国で「過重労働解消キャンペーン」という取り組みを実施しております。具体的な活動といたしまして、過重労働、長時間労働の解消に向けた様々な周知啓発の取組を、労働局、監督署、ハローワークが連携して実施しております。その取組の1つに「長時間労働が疑われる事業場」への監督指導というものがあります。毎年行っておりまして、この夏に昨年度の結果を公表したところですが、時間外・休日労働が月200時間を超えて働かせていた事業場が複数認められ、是正指導を行っております。このほか安全衛生・労働災害防止の分野では、今年度は「徳島第14次労働災害防止推進計画」の3年度目に当たっておりますが、今年は、死亡労働災害が既に9件発生しております。この状況を踏まえて、夏に関係団体に緊急に要請を行いましたところ、一旦被害の発生というのは止まっておりますが、これから年末にかけて、引き続き気を緩めることなく、働きかけを行ってまいります。労働局といたしましては、労働基準法をはじめとする関係法令等の丁寧な周知・啓発、監督指導、また労働災害の増加に歯止めをかけるべく、労働局と監督署が一体となって下半期も取り組んでまいりますので、引き続きご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。

続きまして、重点課題の2つ目が、「人材確保の支援」を掲げております。主に職業安定行政の分野となります。まず、私どもを取り巻く環境、雇用失業情勢は、結論から申しますと、それ自体は昨年度から大きな変化はございません。細かく申し上げますと、9月最新の有効求人倍率が1.19倍、昨年度平均が1.14倍でございましたけれども、今年度に入ってから1.16倍プラス α ということで1.16倍から1.19倍の間で推移して、昨年度の1.14倍を少し上回り、推移しております。今年の春にはトランプ関税がどうなるか、とい

うことが憂慮されたわけですが、マイナスの影響は、目に見えるほどの数値の影響は顕在化していない状況でございます。

労働局が毎月公表している雇用失業情勢判断のコメントを読み上げさせていただきますと、「求人が求職を上回って推移しているものの求人は緩やかに減少している。」とし、物価上昇を始めとして「足元の経済情勢などが雇用に与える影響には留意する必要がある。」この判断を長期にわたって継続しております。このことから、取り巻く環境が大きく変わらないということで、政策スタンスも大きな変化はないのですが、個々の求職者、また求人者側のニーズの多様化は、年々静かに進んでおり、時間をかけて条件を見極める、在職のまま転職を目指す等の求職者も増えている印象を持っております。労働局としては、引き続きハローワークにおいて、求人・求職のニーズに応じた的確な職業紹介につなげるべく、求職者の側には、担当者制による個別支援などきめ細やかな個別支援を行うとともに、求人者の側には、昨今の求職者のニーズの変化を踏まえた求人条件の見直しを働きかけ、求人内容の充実等を図ります。また、面接会、面接会のハードルが高ければ相談会という形で、機会をとらえて、県内企業のニーズを踏まえたイベントも行っております。人材確保については、以上でございます。

最後に、雇用環境・均等行政の分野でございます。冒頭、2つある最重点施策の1つが「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」と申し上げましたが、非正規雇用の方々にもこの賃上げの流れを波及させるために、非正規雇用労働者の方々の支援として、同一労働同一賃金の遵守徹底を掲げております。遵守していただくために、労働局の雇用環境・均等室だけでなく、需給調整事業室、また監督署を含めて、事業所の実態を把握できる機会をとらえて、同一労働同一賃金の状況を把握する必要があるれば、報告徴収・行政指導などを通じて改善を図っていくことに取り組んでいくこととしております。この同一労働同一賃金は、事業所からすると、自社の取扱いが不合理なのか、ご理解いただくのが難しい部分もございます。そういったことを踏まえて、丁寧な周知・指導に努めております。

この他の下半期の重点として、2つほどございます。6月に女性活躍の推進及びハラスメント防止対策、この2つを強化する改正法が成立し、女性活躍の推進は来年4月1日に施行が予定されていますので、下半期に政省令の詳細が見え次第、周知を図ります。

2つ目に、今年の4月、10月と改正育児休業法が段階的に施行されました。理念として、男女が共に働き、共に子育てする「共働きと共育て」、これを推進していくために、子どもの年齢に応じた柔軟な働き方の選択肢を事業主のご協力を得て、拡充していく、というものでございます。第2段階が10月に施行されたばかりですので、引き続き機会を捉えて、周知を図ってまいります。以上が、雇用環境・均等行政のトピックです。

最後になりますけれども、下半期も労働局、監督署またハローワークが一体となりまして、労働行政を展開してまいりたいと考えております。今、申しあげた取組の詳細をこれからご説明いたしますので、委員の皆様におかれましては、どうぞ忌憚のないご意見をいただきますようお願い申しあげて、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【田中総務課長】

続きまして各委員・事務局の紹介に移らせていただきます。今回は委員改選後の初めての審議会となります。本来ですと委員の皆様にご挨拶いただくところですが、時間の都合上、私から本日の審議会出席予定委員名簿の順に沿って、ご紹介をさせていただきます。

公益委員の方からご紹介させていただきます。稲倉委員でございます。上原委員でございます。岡部委員でございます。加治委員でございます。川城委員でございます。米澤委員でございます。

続きまして、労働者代表の方をご紹介させていただきます。川口委員でございます。白石委員でございます。鈴木圭吾委員でございます。鈴木慎委員でございます。三木委員でございます。横井委員でございます。

続きまして、使用者代表委員の方をご紹介させていただきます。今出委員でございますけれども、本日所要でご欠席となっております。織原委員でございます。小濱委員でございます。中村委員でございます。横尾委員でございます。脇田委員でございます。

続きまして、事務局をご紹介させていただきます。先ほど、ご挨拶を申し上げました徳島労働局長の亀井でございます。総務部長の小川でございます。雇用環境・均等室長の福島でございます。労働基準部長の中村でございます。職業安定部長の森でございます。

続きまして、お手元の資料の確認に移らせていただきます。最初にお手元にお配りしておりますレジュメ資料には、審議会次第、委員名簿、労働局出席者名簿、配席図、メモ用紙を入れてございます。事前に郵送させていただきました令和7年度第1回徳島地方労働審議会とつけた資料には、全体資料のほかに、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部及び職業安定部関係の資料を綴ってございます。

それから本日はその綴りの資料の正誤表、横長のものを一枚お配りしております。それに加えて当日配付資料といたしまして、クリップ止めをしている資料をお配りしております。大きく分けて赤インデックスの資料1番から5番までがございます。資料1番は徳島地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿の案、資料2番は徳島県縫製業最低工賃の改正等に係る資料、資料3番は徳島県最低賃金・各種賃上げ支援策周知キャラバンに係る資料、資料4番は職業安定部関係資料、資料5番は事前に委員の方からいただきました質疑要望事項への回答をお配りしております。資料の不備等ございましたら事務局の方にお申しつけください。

それではこれから議題に入りますけれども、その前に一点、ご連絡事項がございます。審議会の運営要領、運営規定に審議会委員の氏名、および議事録を公開することが決められております。本日の審議会の各委員の氏名、現職名、審議会の議事録を本日から4週間以内に当局HPに公開しますので、ご了解をいただければと思います。それから議事録を速やかに作成するため本日の審議会におきましては録音いたしますが、議事録を作成後、

消去させていただきますのでご理解をお願いいたします。本日の会議は12時までの2時間を予定しておりますので、円滑な議事運営にご協力をいただきますようお願いいたします。それでは議題に移らせていただきます。議題4（1）、会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第1項により公益を代表する委員が選挙するとなっております。会長候補をご推薦いただき、皆様にお諮りをしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【各委員】

異議なし。

【田中総務課長】

ありがとうございます。それでは会長のご推薦をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

【三木委員】

昨年度に引き続き上原先生にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【田中総務課長】

ありがとうございます。ほかにご推薦はありませんでしょうか。ないようですので、ただいま、上原委員のご推薦がございました。上原委員に会長にご就任いただくということでよろしいでしょうか。

【各委員】

異議なし。

【田中総務課長】

ありがとうございました。それでは会長にご推薦いただきました上原委員からご挨拶をいただきまして、以降の議事進行をお願いしたいと思います。

【上原会長】

ただいま会長に選出されました上原です。

徳島地方地域をとりまく状況は少子高齢化を伴う、生産年齢の減少などの構造的な問題に加えて、現在物価上昇により生活が圧迫されるなど、深刻な問題に直面しております。これに対して中小企業における人材確保対策、あるいは物価上昇を上回る賃金上昇の確保、あるいはその労働市場の流動性を確保し生産能力を向上させるなど、効果的な政策を実施することが必要であると考えられます。このために公労使が議論を尽くし、一丸と

なってこのような課題に取り組んで行くことが求められております。本日、限られた時間ではありますが、出席されている皆様の忌憚のないご審議をお願いいたしまして、ご挨拶に代えさせていただきます。どうかよろしくお願いいたします。

それでは時間も限られておりますので、早速議題に移りたいと思います。

議題（２）、会長代理及び部会委員の指名に入ります。地方労働審議会令第５条第３項では、会長に事故がある時は、公益を代表する委員の中から会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する、となっております。このように規定されておりますので、会長代理として岡部委員にご依頼したいと思います、いかがでしょうか。

【各委員】

異議なし。

【上原会長】

ありがとうございます。それでは岡部会長代理をお願いいたします。次に部会委員の指名を行います。部会の委員は地方労働審議会令第６条第２項により会長が指名することとなっております。委員の皆様にお配りされている資料から労働災害防止部会委員名簿（案）が示されています。この名簿に記載されている６名の方をお願いしたいと思います、よろしいでしょうか。

【各委員】

異議なし。

【上原会長】

ありがとうございます。それでは労働災害防止部会の委員は事務局案のとおり指名させていただきますので、事務局の（案）を削除していただくようお願いいたします。なお、本日出席されていない委員には後日事務局から連絡をお願いいたします。続きまして、議題（３）、徳島県縫製業最低工賃の改正等について審議を始めたいと思います。事務局から説明をお願いいたします。

【中村労働基準部長】

徳島労働局労働基準部長の中村と申します。よろしくお願いいたします。議題に関しまして、着座にて説明させていただきます。

お手元の資料、当日配付資料２番「徳島県縫製業最低工賃の改正等に係る資料」を用意させていただいておりますので、それをご準備してお聞きいただければと思っております。

最低工賃の新設・改正・廃止に関しましては労働局長が地方労働審議会に諮問することにより、調査審議を求め、審議会意見の答申を受けて改正等の決定をするものとされてございます。本省が示す最低工賃新設・改正計画に基づき、計画的に行われてきたものでございますが、令和7年度から令和10年度の3か年においては、お手元に配付の資料の通しページで1ページ目、資料No.1「第15次最低工賃新設・改正計画の実施について」に基づき、実施するものとなっております。

資料3ページの最低工賃新設・改正計画において全国各県の改正計画が示されておりますが、このうち徳島の欄をご覧くださいますと令和7年度、本年度に廃止を含めた見直しを行う計画となっております。現在、徳島県で設定されている最低工賃は資料4ページ資料No.2にある平成19年5月16日発効の徳島県縫製業最低工賃のみとなっております。また資料10ページNo.3を見ていただきますと、最低工賃の推移を表にしたものですが、平成19年5月16日発効のものに係る改正後、平成20年から令和4年度までの審議会において、いずれも諮問の見送りということでご理解をいただいていたところでございます。

先ほども申し上げたとおり、今年度は第15次最低工賃新設・改正計画における見直しの年度となっておりますので、事前に実施した最低工賃に関する実施調査の結果を踏まえた労働局としての考え方について、ご説明させていただきたいと思っております。

資料11ページNo.4をご覧ください。こちらは、本年の10月に最低工賃適用委託者を対象に調査を行った調査結果でございます。このうち項目5をご覧くださいますと、調査対象となった委託者は4者でございますが、そのうち1者は「事業廃止」との回答があったことから、実質的な回答があったのは3者でございます。また、このうち最低工賃の適用のある委託者は2者ございまして、その家内労働者は19名でございました。項目6に最低工賃の適用のある委託者数、家内労働者数の推移を示しているところですが、前回の令和4年度の調査と比較しますと委託者は1者、家内労働者は16名のそれぞれ減少となっております。

徳島県の縫製業最低工賃の適用を受ける家内労働者は長期的にみて減少傾向にございまして、平成20年度以降においては、資料2ページ、本省通知の記の3において廃止を検討する目安とされている100人、これを大きく下回っている状況にございます。

続きまして、資料が前後して申し訳ありませんが、12ページをご覧くださいと思います。項目7におきまして、家内労働業務量増減傾向について委託者から回答をいただいているところですが、令和4年度、令和7年度いずれの調査からも委託者からすべて業務量減少との回答をいただいております。項目8からは集計結果となりますので、ポイントとなる箇所のみ説明をさせていただきます。

まず、年齢別の家内労働者数ですが、令和4年度においては平均年齢が66歳で70歳以上が占める割合が全体の57%でしたが、令和7年度調査においては、平均年齢が69.2歳

で、70 歳以上が占める割合が全体の 63%となっておりまして、年々高齢化が進んでいることが認められます。

続きまして、資料 14 ページの（6）に業務・品目・工程別の工賃の推移を示してございます。平均工賃の推移をみますと、今年度該当家内労働者がいなかった 5 工程を除いた 6 工程のうち、前回調査よりも高くなった工程が 2 工程、低くなった工程が 2 工程、返答のなかった工程が 2 工程でございます。長期的に全体をみてみると、微増微減を繰り返してございまして、概ね横ばい状態が続いていることが認められます。

以上より、徳島県下における最低工賃が適用される委託者・家内労働者は、継続して減少傾向にあり、現在委託者は 2 者、家内労働者数は 19 名でございまして、最低工賃を廃止する目安の 100 名を平成 20 年から 17 年間、継続して大きく下回っており、工賃の改定も平成 19 年 5 月 16 日に改定されて以降、18 年あまり諮問見送りが継続してなされており、その間、改正が行われていない状況でございます。

また、家内労働の業務量についても減少しておりまして、今後家内労働委託者や労働者が増加する要素は認められない状況でございます。こういった状況を踏まえますと、労働局としては、徳島県縫製業最低工賃に関して廃止の検討を行うべき段階にあると考えている状況でございます。

一方、最低工賃廃止の諮問は、労使委員の一定の合意を得た上で行われることが望ましいと考えております。今回の最低工賃見直しにおきまして、廃止諮問あるいは改正諮問に関する委員の皆様のご意見をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【上原会長】

ありがとうございました。

ただいま事務局より徳島県縫製業最低工賃に関して、廃止も検討すべき旨の説明及び改廃にかかる委員の意見を求める提案がございましたので、委員の皆様方のご意見をいただきたいと思います。どなたかご意見はございませんか。

【脇田委員】

座ったままで、失礼します。脇田でございますけれども、事務局から、説明をいただきありがとうございました。今年改正諮問ということで、意見をさせていただきます。実態調査をされて、まさに資料 1 の記の 3 に書かれている本省通知の中身そのものでないかな、ということ。高齢化、それから人数も多分これから増えるということもあまりないだろう、と思いますので、私は廃止もしくは廃止に向けた検討を進めていくべきではないかな、と思っています。使用者側のほとんどの委員さんは、このように思っていると思いますので、よろしくお願いします。

【上原会長】

はい、ただいま脇田委員から最低工賃改正諮問については、見送るとともに、廃止の検討を行うことが、適当との意見をいただきました。ほかに意見はございませんか。

【川口委員】

川口です。

今、説明もいただきましたし、脇田委員からも発言がございました。今回、提案をいただいた徳島県の縫製業最低工賃の改正に関しては、とりあえず見送りということで仕方がないと思います。ただ、その現在委託者2の労働者数19、ということを見ますとその方たちのセーフティネットにもなっているのかな、と考えられますので、今年の廃止は、まだ早いと思うので、諮問見送りがよいと思います。以上です。

【上原会長】

はい、ありがとうございます。

ただいま川口委員からは、最低工賃改正の諮問の見送りは仕方がないものの、廃止の検討については、時期尚早とのご意見をいただきました。ただいま、使用者側委員、労働者側委員からの意見をいただきましたが、そのほかご意見ございますか。

【鈴木（圭）委員】

今回、初めての委員ということで、知識も経験も不足している上での話として、お聞きいただければ思うのですが、セーフティネットというお話がありましたが、今の私、個人におきましては、その影響はどのくらいあるのかイメージしづらい状況であって、今すぐの私個人の判断は、難しいと思いますので、今回は見送りということをお願いできればと思います。

【上原会長】

はい、そのほかにご意見はございますでしょうか。それでは、ただいま委員の皆様のご意見を伺ったところ、労使から意見をいただきまして、最低工賃改正の諮問については見送るという意見については、労使一致というご意見だったんですけども、最低工賃廃止諮問につきましては、意見が分かれて、労側からは時期尚早とのご意見もあったということでありまして、事務局説明にもございました通り、最低工賃廃止の諮問は労使の一定の合意を得た上で行われることが望ましい、ということもありまして、今回の審議においては、労使の意見が割れているという状況のもとでは、廃止の諮問を行うことは、適当ではないと考える次第です。したがって、今回の最低工賃の見直しについては、改正諮問・廃止ともに見送るということにしたいと思いますが、いかがでしょうか。特にご異議ございませんでしょうか。

【脇田委員】

廃止にむけた話し合いはどのように行うのでしょうか。廃止に向けた検討を進めていかないと、先送りだけでは進まないのではないのでしょうか。

【上原会長】

わかりました。今回は、改正諮問・廃止諮問見送りということですが、廃止諮問につきましては、「今後どういう形で廃止諮問を進めていくのか、ということも含めた検討をさらにしていく。」そういったことでよろしいのでしょうか。労側の委員の皆様、よろしいでしょうか。では今回、改正諮問・廃止諮問は見送るということですが、廃止諮問については今後、廃止に向けた検討をさらに進めていくという方向で議論を進めていくということにさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

続きまして、議題（４）、令和７年度労働行政の運営状況について審議を進めていききたいと思います。事務局から説明をお願いします。その後に、ご審議をお願いします。よろしくお願いいたします。

【小川総務部長】

総務部長の小川と申します。

全体資料の２を中心に、説明します。

各項目の説明の前に冒頭亀井からお話いたしました、前回の審議会からの流れについて、ご説明します。

全国の労働局は、厚生労働本省が策定した「地方労働行政運営方針」を踏まえ、各都道府県の管内事情に即した重点課題を盛り込んだ、各局の運営方針を策定しています。

徳島労働局におきましては、今年３月に開催した令和６年度第２回本審議会においていただいたご意見を踏まえ、徳島労働局として取り組んでいく行政運営方針を策定いたしました。

これが全体資料の４です。この行政運営方針をもとに重点施策を整理したものが全体資料３の令和７年度の「労働行政のあらまし」となります。

これからご説明する資料２は、労働行政のあらましにてまとめている重点施策の進捗状況となります。冒頭のあいさつと重複する内容がありますこと、あとは資料のとりまとめの都合上、職業安定関係は令和７年８月末時点、それ以外は９月末時点を基本としておりますこと、項目によって時点が異なることがございますので、この点につきましては、ご容赦くださいますよう、よろしくお願いいたします。

また、項目によっては、当局としても目標値を定めている場合もあり、全てではございませんが、その目標に対する進捗についても触れてまいります。

資料２の表紙をめくっていただきますと最重点施策の２項目、基本となる施策の５項目を記載しています。

最重点施策は、冒頭の御挨拶で申し上げた通りです。

次のページですが、当局が徳島県における総合労働行政機関として県民の皆様が豊かでいきいきと暮らせる社会を目指し、地域の活性化に貢献するため、「地域とともに『徳島で働く』を支える」ことをミッションとして、それに向かって基本となる施策を着実に実施し、最重点施策を推進していくという、最重点施策と基本施策の関係を図にしたものでございます。図の中の項番はあらましの項番に対応しております。

さて、それではあらましの項目順にご説明します。

4 ページと 5 ページをご覧ください。最重点施策の 1 のうち、「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。

事業場内の最低賃金を引き上げ、併せて生産性向上に資する設備投資等を行った事業主に支給する業務改善助成金につきましては、今年度から拡充されており、厚生労働省所管支援制度の他に徳島県の支援制度も含めた「賃上げ支援助成金パッケージのご案内」と題したパンフレットを 5,000 部作成し、6 月から 7 月にかけて労働保険の年度更新の手続きの際などを活用して事業主の皆様へ直接配布したほか、最低賃金改定と併せて新聞広告等の広告媒体で周知広報を行いました。

また、各種支援策の利用促進を図るため徳島県経営者協会、公正取引委員会等関係機関と連携し説明会やセミナーを開催しました。

引き続き関係機関と緊密に連携し、施策を周知するとともに働き方改革推進支援センターにおける支援を実施してまいります。

6 ページに移ります。「最低賃金制度の適切な運営」についてです。

徳島県最低賃金は来年 1 月 1 日より時間額 1,046 円に改定決定しました。

先ほど局長から申し上げたとおり、改定後の最低賃金額の周知及び企業に対する賃金引上げ支援に対する支援に全力で取り組む必要があります。

本日配付した資料の 3、「徳島県最低賃金・各種賃上げ支援策周知キャラバン」をご覧ください。

この通り、労働局は周知キャラバンを実施し、公正取引委員会事務総局四国支所と連携して県内の労働団体、経済団体等に周知の協力を要請するとともにラジオ番組に労働局及び公正取引委員会の幹部職員が出演し広報を行うなど、あらゆる機会をとらえて周知広報を行っています。

今後とも新たな徳島県最低賃金と中小企業小規模事業者への賃上げに対する支援の周知にしっかり取り組んでまいります。

県の最低賃金のほか、特定の産業について設定されている最低賃金である特定最低賃金につきましては、一般機械が 64 円引き上げで時間額 1,134 円、電気機械が 67 円引き上げで時間額 1,105 円と決定し、徳島県最低賃金と同じ来年 1 月 1 日発効に向けて手続きを進めています。特定最低賃金につきましても、県最低賃金と同様に周知に努め履行確保を図ることとしています。

続いて、7 ページに移ります。

「同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてです。

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力的に推し進めていく必要があることから、報告徴収を実施し、正社員と非正規雇用労働者との間の、不合理な待遇差の是正に向けて是正指導を行うなど、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みました。

この「報告徴収」とは、雇用管理の実態把握を目的として企業に対し報告を求めるもの、になります。

報告徴収を実施し、助言指導を行ったものの是正率は 93.0%です。

引き続き、報告徴収等を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

続いて、8 ページになります。

「非正規労働者の処遇改善」についてです。

取組状況としては、令和 5 年 10 月の社会保険の適用拡大及び扶養の範囲内に就業時間を調整する、いわゆる「年収の壁」への対応として、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」が創設されました。このコースにつきましては、事業主や社会保険労務士等への周知を継続し、制度活用が進展している状況です。

なお、このコースは令和 8 年 3 月末で終了予定ですが、今年 7 月には後継の支援メニューとして「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されており、リーフレット送付等により事業主等への情報提供を実施しています。

人手不足への対応が急務となる中で、非正規雇用労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援することや、主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていく必要があるなか、今期、年金事務所が開催する説明会において、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、説明を行うなど周知を図りました。

また、これらのメニューに加えて、最低賃金引き上げ等に関連し、キャリアアップ助成金の「賃金規定改定コース」、「正社員コース」に関する問い合わせも増加しているため、雇用関係助成金の説明会を月 1 回開催しています。

引き続き、キャリアアップ助成金各コースいずれにつきまして、更なる活用をいただくため、事業主等からの質問・相談に丁寧に対応していくこととしています。

9 ページに移ります。

最重点施策の 2、「人材確保の支援の推進」になります。

まず「ハローワークのマッチング機能の強化等」です。

この取組状況ですが、こちらは、ハローワークが行う職業紹介業務の主要指標であり、数値目標を設定している取組となります。令和 7 年度の年間目標は、就職件数 10,614 件以上、求人充足件数 9,914 件以上、雇用保険受給者の早期再就職割合 36.1%以上としており、こ

れに対する 8 月末現在の実績は、就職件数 4,235 件、充足件数 3,970 件、雇用保険受給者の早期再就職割合は 7 月末現在の実績で 33.1% となり、企業の人手不足感が高まる中、就職件数、充足件数ともに伸び悩んだ状況となっています。

課題や今後の取組ですが、紹介件数の減少が就職・求人充足数の減少に直結しており、紹介体制・機能の強化・向上が喫緊の課題であると考えておりますところ、ハローワークの地域密着性や公共性といった強みを活かして、機能強化を図る各種取組を実施し、これらの取組を県内ハローワークにて横展開し、PDCA サイクルを機動的に運用することで、「選ばれるハローワーク」の実現を図ってまいります。

なお、ご説明させていただいた職業紹介業務の主要指標のほか「ハローワークの求人・求職のマッチングに係る業績評価の令和 6 年度分」については、本日配付した資料の 4 の中の青タブの 2 に公表資料をお配りしております。これについて説明はいたしません、こういった令和 6 年度実績評価を踏まえ、更なる業務改善に取り組んでまいります。

10 ページに移ります。

「人手不足対策」についてです。

取組状況ですが、徳島人材確保対策推進協議会を 5 月に開催し、この協議会の構成員に、四国地方整備局と、労働局内ではありますが労働基準部健康安全課を新たに加え、人材不足分野ごとの課題の共有、情報交換等を行っているほか、ハローワーク徳島の人手不足分野の専門窓口である「人材確保対策コーナー」を中心に、各ハローワークと関係機関が連携した各人材不足分野のセミナーや面接会等の就職支援等を実施しています。

今後は、昨今の人手不足の状況に対応するため、求人者支援に重点的に取り組む必要があるところ、事業所向けのオンラインサービスの活用が進んだことにより事業所とハローワークとの関係が希薄になってきている面もあるものと考えておりますので、各ハローワークが事業所訪問等を実施することにより、求人情報サイトでは把握できない事業所情報の把握に努める等、効果的な事業所支援を実施し、求人確保と求人充足のためのマッチング支援につなげてまいります。

11 ページに移ります。

「雇用仲介事業者への対応」についてです。

取組状況ですが、8 月末現在の職業紹介事業所数は 147 事業所であるところ、指導監督を 27 件実施しており、その指導監督等を通じて事業の適正な運営及び違約金制度の明示など改正省令・指針について適切な実施となされるよう指導・周知を実施しています。闇バイトに該当するような事案は、当局においてはありませんでした。

また、医療・介護・保育分野における雇用仲介事業による紹介手数料などに関するトラブルの相談先として、特別相談窓口を設置していますが、こちらについては、相談はありませんでした。

引き続き、闇バイトや雇用仲介事業によるトラブルについて、より多くの事業所を訪問し周知を行ってまいります。また、ハローワーク職員に対し雇用仲介事業の状況に関する研修

を行い、対応を強化してまいります。

12 ページに移ります。

「雇用保険受給者の早期再就職支援等」についてです。

取組状況ですが、今年度の目標 36.1%に対し、お配りした資料の7月末時点での実績の33.0%というのは誤りで、正しくは33.1%となります。雇用保険受給者に対して、来所時に職業相談・紹介の積極的な利用促進を行うとともに、早期再就職のメリット・デメリットと再就職手当の受給額試算表を活用した支給額の目安を提示することで早期再就職の意欲喚起等を行ってまいります。

課題として、近時の雇用保険制度の改正は複雑・多岐にわたっているため、これを周知していくことが重要と認識していますが、SNS等のデジタル広報手段の活用が限定的であり、より広く周知するため、LINE等のSNSを活用した情報発信を進めるとともに、窓口における雇用保険受給者の早期再就職支援に向けた支援にも丁寧に取り組んでまいります。

以上が最重点施策の2項目のご説明となります。

続いて「基本となる施策」5項目についてご説明します。

13 ページに移ります。

「リ・スキリングによる能力向上支援」として「公的職業訓練とデジタル推進人材の育成支援」と「人材開発支援助成金による人材育成の推進」を掲げています。

取組状況ですが、まず、「公的職業訓練とデジタル人材の育成支援等」については、令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づく職業訓練のデジタル分野への重点化に取り組むため、「令和7年度地域職業訓練実施計画」を策定し、年間406人規模のデジタル人材の育成を目指して取り組んでいます。一方、訓練受講者がIT業界だけでなく、多様な業種において活躍できるよう、求人の開拓、訓練受講者の就職先の確保・拡大等が必要と考えていますので、企業向けの訓練施設見学会を開催して企業の理解を促し、また、職業紹介や訓練の受講あっせんを行うハローワーク職員向けの施設見学会を実施することにより、ハローワーク職員のデジタル訓練に関する理解を深めることにも取り組んでまいります。

次に「人材開発支援助成金による人材育成の推進」ですが、人への投資の強化、労働生産性向上のために、令和5年3月以降、デジタル人材の育成や新たな事業展開、DXに資する訓練等へ高率助成を行っています。関連する人材開発支援助成金については、県内企業での活用が進んでいることを実感していますが、人手不足下における人材確保と人材育成の好循環を支援していくツールとして、引き続き県内企業への更なる活用促進を図るとともに、事業主に対して丁寧に対応してまいります。

資料14ページに移ります。

基本施策2項目目、「労働移動の円滑化」になります。

「job tag」や「しょくばらぼ」ですが、これらは、職業・職場情報の提供ツールとして展

開している WEB サイトとなります。これらのサイトの周知や活用を促しているところですが、まだまだ求職者へ十分に浸透していないと感じておりますので、特に、職業や職場情報の理解に乏しい学生や若年者等を中心に、今後も周知、活用の促進を続けてまいります。

次に、「ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等」ですが、労働移動の円滑化を進めるため、ハローワーク職員の専門性を向上させ、ハローワーク職員のキャリアコンサルティング機能を高めていく必要があると考えておりますところ、この資格の取得者を増やす、資格取得者をさらに指導者レベルへ養成していくなど、職員の専門性を更に高めていく取組を進めてまいります。

資料 15 ページに移ります。

「地域雇用の課題に対応する取組の支援」についてです。

地域活性化雇用創造プロジェクトとして実施されていた県の事業が今年 3 月に終了したところ、今年 4 月から新たに「徳島新未来雇用創造プロジェクト」が令和 9 年度までの 3 年間の事業として採択されスタートしています。この事業は、受託者である徳島県による運営によることとなりますが、労働局としても必要な協力を行い、地域雇用の活性化に貢献してまいります。

資料 16 ページに移ります。

基本施策 3 項目目、「多様な人材の活躍推進」になります。

まず、「高齢者の就労・社会参加の促進」についてです。

高齢者の就労促進については、ハローワーク徳島及びハローワーク鳴門に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者の就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に加え、65 歳以上が活躍できる求人の開拓、チームによる就労支援を実施しています。数値目標は、「生涯現役支援窓口」でのチーム支援により就職した 65 歳以上の者の就職率であり、86.9% 以上の目標に対し、8 月末現在の実績は 95.4% となっています。

引き続き、シニア歓迎求人の開拓や高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた支援を行うとともに、シニア向けセミナー等の開催を通じて、県内労働市場に対する高齢求職者の理解を促し、企業に対しては、高齢者雇用の現状、人手不足下における人材活用の有効性等について、助成金制度と併せて説明し、効果的なマッチングに繋げてまいりたいと考えています。

また、70 歳までの就業確保措置の導入については、令和 3 年 4 月に施行された努力義務の制度でもあり、県内における導入企業は前年比では増加しているものの、35.6% と限定的な状況となっています。引き続き、法制度の継続的な周知を行うとともに、地域経済における中心的存在の企業を「指導対象優先企業」に選定し、制度導入の検討にあたっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のプランナーと連携し、課題解決に向けた専門的、技術的支援を行う等、導入企業を確実に増やしてまいります。

17 ページに移ります。

「障害者の就労促進」についてです。

数値目標は、ハローワークを通じた障害者の就職件数について、前年度実績 798 件以上

としており、これに対する8月末現在の実績は376件、前年同月と比較して減少しているものの、年間目標は十分達成可能な水準で推移しています。また、令和6年6月1日現在の県内における障害者の雇用者数は2,141.5人、前年度比2.0%の増加と過去最高値を更新し、実雇用率については、全国平均を上回る2.42%と、着実な進展が見られるところです。

一方で、法定雇用率は昨年4月から民間で2.3%から2.5%、公務部門で2.6%から2.8%に引き上げられており、来年7月にも更なる引上げ等が予定される中、県内企業、公務部門における早期の対応を促し、障害者雇用を更に促進していく必要があります。

徳島労働局では、経営層を含めた事業主理解を促進するため、昨年度から民間企業向け・公的部門向けの障害者雇用セミナーを開催しており、今年度は7月にセミナーを実施しました。加えて、増加傾向にある精神障害者・発達障害者等の職場定着を図るためのサポーターを養成する講座を障害者就職面接会と併せて9月に実施しました。

現在はまだ企画段階ではありますが、障害者雇用に熱心に取り組んでいる企業の方を講師とした企業向けセミナーの開催等を検討しており、今後も障害者雇用の更なる促進を図られるよう取組を進めてまいります。

また、ハローワークにおいては、過去最高であった令和6年度の障害者の就職件数を意識して、引き続き企業と障害者のマッチングに取り組むとともに、その取組を加速化させるため、障害者担当部門と求人担当部門が連携を図り、障害者専用求人の開拓を行う等、マッチングの強化に取り組んでまいります。

18ページに移ります。

「就職氷河期世代の支援」についてです。数値目標は、「ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職氷河期世代を含む中高年層の就職件数を令和7年度900人以上」としており、8月末現在で410件となっています。

取組状況ですが、ハローワーク徳島の「中高年世代支援専門窓口」を中心に、専門担当者による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施するとともに、各種セミナーを開催し、心理面のサポートや面接対策等を実施しています。また、特定求職者雇用開発助成金により就職氷河期世代を含む中高年世代の就職を後押ししています。

今後の取組ですが、引き続き、面接対策セミナーや、企業の職場見学、採用担当者による事業所・求人PRを組み合わせたイベント等を実施することで、正規雇用へのイメージを具体化させ、就職への実現可能性を高めていくとともに、ハローワークの各種支援メニューを就職氷河期世代の求職者へ伝えるため、「とくしま中高年世代活躍応援プロジェクト」の連携スキームを活用しつつ、支援対象者のハローワークへの誘導を図って支援の中に取り込んでまいります。

19ページに移ります。

「若者・新規学卒者の支援」についてです。

数値目標は、お配りした資料では新規学卒者等に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率62.5%となっていますが、正しくは62.2%とな

ります。フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率 50.8%以上としています。実績は前者について 45.9%、後者について 49.5%となっています。

令和 7 年 3 月卒の新規学卒者の就職内定率は高校生 99.3%、大学生等 98.3%と高い水準となりました。令和 8 年 3 月卒の新規高卒予定者の本年 9 月末現在の就職内定状況については、高校生の就職内定率は前年度を下回ったものの、近年の売り手市場を反映した高い水準となっています。令和 8 年 3 月卒予定の未内定者についての切れ目のない支援を実施すべく、新卒応援ハローワーク等の就職支援等を実施しています。

今後は、若年者に対する県内企業の採用意欲が高い一方、少子化等に伴い若年人材の確保が難しくなっているという課題がありますので、県内企業の若年人材の確保・定着を図るため、新規学卒者に限定せず、35 歳以下の若年求職者まで参加対象を拡大した面接会や若年者向けの企業ガイダンス等を開催してまいります。

また、若年者に対しては、在学中からのハローワークの利用を促し、県内就職への関心を高めるとともに、新卒応援ハローワークをはじめとしたハローワークの就職支援についての学生の認知度の向上を図るため、大学への出張相談、オンライン説明会の開催等に加えて、HP や SNS を活用した効果的な情報発信を行います。

加えて、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であると国が認定した中小企業である「ユースエール認定企業」について、若年求職者への積極的な周知により認知度の向上を図るとともに、認定企業数の増加や認定企業の人材確保につながるようハローワークでの各種取組を進めてまいります。

20 ページに移ります。

「女性活躍推進に向けた取組促進等」についてです。

女性活躍推進法については、改正法が今年 6 月に成立しました。

主な改正内容としては、従業員数 101 人以上の企業は「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。この「男女賃金の差異」というのは、男性の賃金に対して女性の賃金がどれくらいの割合かということになります。

改正法については、省令等の詳細が決まる時期が下半期の見通しであることから、目標としている説明会の開催については、下半期を予定しています。

改正法の円滑な施行に向けて、改正内容については労使に十分に理解されるよう周知に取り組んでまいります。

21 ページに移ります。

仕事と育児・介護の両立支援等についてです。

改正育児介護休業法につきましては、今年の 4 月より段階的に施行されており、10 月から施行されたものもあります。

今回の改正では、男性、女性ともに仕事と育児を両立できるようにするため、子どもの年齢に応じた柔軟な働き方ができるための措置の拡充等を盛り込んでいます。

上半期には、改正育児介護休業法の説明会を2回開催しました。

説明会では、特に今年10月から施行された内容について、重点的に説明を行うとともに、企業における両立支援の取組が進むよう、利用できる助成金の説明なども併せて行い、活用の促進を図りました。

改正法の周知については、引き続き、労使の皆様には十分理解されるよう、周知に取り組んでまいります。

22 ページに移ります。

「フリーランスの就業環境の整備」についてです。

いわゆるフリーランス法につきましては、昨年11月に施行されており、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、引き続きあらゆる機会を通じて、フリーランス法の周知啓発に取り組むとともに、相談等に適切に対応してまいります。

23 ページに移ります。

基本施策の4項目目、「職場環境改善に向けた取組」になります。

このうち、「安全で健康に働くことができる環境整備」の「長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策」についてです。

昨年4月から建設業、自動車運転の業務、医師に対して時間外労働の上限規制が適用されたところであり、法令が遵守されるよう、定着を図ることが重要です。労働基準監督署が監督指導を実施するとともに、企業への制度周知・支援のため、これらの業種等の中小企業を対象とした説明会の開催や、企業のご希望に応じた訪問による個別説明などの取組を行っています。

また、「長時間労働の抑制」等の労働条件の確保・改善対策の実施につきまして、過重労働対策に係る監督実施状況はこの資料のとおりですが、これに加え、労働基準監督署が実施している監督指導全体の実施状況もご説明します。

「労働基準部関係資料」の3枚目、青いインデックスの3「令和7年監督指導業務実施状況(速報)」をご覧ください。

今年1月から6月における監督指導の実施件数は、「1 臨検監督実施状況」のとおり、定期監督等が649件、申告監督が80件、再監督が72件の、合計801件となっております。

定期監督等において何らかの法令違反が認められた事業場の割合は67.3%で、主な法違反は「2 定期監督等における法違反状況」のとおりです。年度ごとの監督指導の重点や対象選定によって違反率は変動するため、単純な比較をすることはできませんが、労働時間に関する違反率は令和5年から減少が続いています。

裏面の「3 司法処理件数」に、重大・悪質なものとして厳正に対処した事案の件数をまとめております。今年1月から6月の間に、書類送検した事案は3件です。

続いて「労働基準部関係資料」の青いインデックスの4「しごとより、いのち」とかかれたリーフレットでございます。過労死等防止対策推進法では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めており、厚生労働省は現在、「過重労働解消キャンペーン」を実施中です。

主な取組としては、長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督や、過重労働に関する全国一斉電話相談受付のほか、1枚めくっていただいて、「労働基準部関係資料」の5のとおり、今月20日に徳島大学を会場として「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催する予定です。

では、全体資料に戻って、24ページ、25ページをご説明します。

「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

令和5年度から5年間を取組期間とする「徳島第14次労働災害防止推進計画」に基づき、職場の安全と健康の確保に取り組んでいます。

本計画の目標ですが、死亡災害を令和9年に6人以下にすること、死傷災害は、令和9年までに減少に転じさせることとしています。さらなる詳細の説明は省略しますが、「労働基準部関係資料」の青いインデックスの6が計画のポイントとなりますので、後ほどご覧いただければと存じます。

さて、今年の労働災害の発生状況については、8月末時点で死亡者が前年同期比4人増の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日以上死傷者数は前年同期比11人増の495人となっています。

この8月末時点、本計画の達成比較対象年である令和4年と比較すると、死亡者は7人から2人増、休業4日以上死傷者数は471人から24人増となっています。

課題としては、8月末時点で死亡、死傷災害とも増加している状況でございまして、特に転倒、腰痛などの行動災害が増加しています。また、従来から災害が多い業種につきましても、災害が発生しており、そのほかの業種でも死亡災害が増加している状況です。

次の25ページの左側に今年度取り組んだ状況、右側に今後の取組等を記載しています。

増加している転倒、腰痛などの行動災害の増加に対する取組としては、2番目にありますとおり、「STOP! 転倒災害プロジェクト」と「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を着実に進めることとしています。

引き続き、関係機関、災害防止団体等と連携して、労働災害の減少に取り組んでまいります。

つづいて、26ページに移ります。

「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いますが、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患に係る労災請求事案、いわゆる「複雑・困難事案」の請求件数については、精神障害に係る請求及び石綿関連疾患に係る請求が近年増加傾向となっています。詳細は「労働基準部関係資料」の青いインデックスの7にございますので、後ほどご確認いただければと存じます。

こういった影響もあり、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。

長期未決事案を発生させないための取組として、労働基準監督署においては、複雑・困難

事案の請求書受付後、速やかに事案検討会を開催し、調査計画を策定の上、以降は月例の事案検討会で監督署長が調査の進捗状況の確認、期限を付した具体的な指示等を行っており、また、複雑・困難事案に該当しないものについても、請求書受付後3か月以上経過している場合は、同様の進行管理を行っています。また、労働局におきましても、長期未決事案検討会を月1回開催し、各監督署の未決事案の調査の進捗状況等を確認して、長期未決事案の迅速な決定に向けて、問題点の解消に必要な指導・支援を行っています。

27 ページに移ります。

「総合的なハラスメントの防止」についてです。

職場におけるハラスメントの相談、特にパワーハラスメントに関する相談は増加傾向にあるため、ハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底するなど、職場におけるハラスメント防止対策に取り組んでいます。

また、ハラスメント対策強化に向けた改正法が、今年6月に公布されました。

改正の内容としては、カスタマーハラスメントや求職者に対するセクシュアルハラスメントを防止する措置を講じることが義務化されることになります。

カスタマーハラスメントとは顧客や取引先、施設利用者からのハラスメントに対しても会社として防止対策を講じていただくことが必要になるということと、求職者、就職活動中の学生やインターンシップ生等に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じる必要がある、ということになります。

これにより、これまで雇用している労働者に講じていたハラスメント防止対策に加えて、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対策を講じることが必要になります。

施行日については、公布の日から起算して1年6月以内に施行、になりますので、来年度のどこかでの施行となり、今後、決まることになっております。決まり次第、円滑な施行に向けて、改正内容について労使の皆様十分に理解されるよう周知に取り組んでまいります。

最後になりますが、「地域と連携した雇用政策の展開」ということで、昨年度は徳島県と共催で「徳島雇用政策協議会」を開催しており、今年度につきましても賃金引上げに向けた機運の醸成を図るため、同会議を政労使会議として開催することとしています。

私からの説明は以上です。

【上原会長】

ありがとうございました。

事務局の説明事項につきまして委員の皆様方からご質問ご意見等があればご発言をお願いしたいと思いますが、事前に鈴木慎委員から質疑要望がされていますので、これについて事務局から回答をいただいた後に、委員の皆様からご発言をいただく形で進めてまいりたいと思います。

それでは、鈴木慎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。

【福島雇用・環境均等室長】

お尋ねの分野ですが、公共団体独自のカスタマーハラスメント対策について、ですけれども、こちらの新聞報道で把握している限りとなりますが、松茂町において条例の検討、それから鳴門市、吉野川市、三好市の3つの市において、指針やマニュアルの検討をされているというところです。また徳島市と海陽町につきましては、すでにある不当要求対策により対応されているとのこと。徳島労働局といたしましては、先の通常国会で成立公布されました改正労働施策総合推進法、こちら時期未定ということですが、来年度のどこかになる予定とされております。これらに基づきまして民間事業主、公共団体に対してカスハラ対策義務ということになりますので、今後本省から省令告示などにより詳細が示されましたら、ハラスメントのない職場に向けましてカスハラ対策の周知啓発に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

【森職業安定部長】

続きまして、障害者雇用関係のご質問いただいておりますので、職業安定部から回答をさせていただきます。回答はお手元の資料にもありますとおり、「障害者の雇用の促進等に関する法律」というものがございまして、この法律に基づき、計算方法が決まっております。数字を当てはめました結果、現在の障害者雇用率 0.2 ポイント上がった、というご説明になります。具体的な条文は、障害者雇用の促進等に関する法律の第 43 条第 2 項に、「労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合」を基準として設定するものとし、「少なくとも 5 年毎に当該割合の推移を勘案して政令で定める。」と、このようにされております。厚生労働本省の障害者雇用分科会という審議会で御審議をいただき、政令が改正されまして、その結果、法定雇用率は 2.7% という数字なり、0.2 ポイント上がったとそういった理由になっております。以上でございます。

【上原会長】

ありがとうございました。質疑いただいた鈴木委員、よろしいでしょうか。追加の質問があればお願いいたします。

【鈴木(慎)委員】

回答ありがとうございます。私の質問としては、魅力ある職場環境作りに取り組んだ結果、このような結果になった、というものが出てくればよい、と思いました。いろいろ努力をされて、障害者雇用が拡大し、より良い環境作りに努めていることが前面に出てくるといいなと思ったのですが、計算上と言うことであれば、例えば分母が減ればそれで率が

上がるということが起きると思います。各事業者の方の努力があって、というのが聞けたらよかったというのが障害者雇用の件でございます。

もう1つのカスハラについては、県全体で労働力を確保しようという努力があって、「雇用確保につながるアピール」ができればより良い、ということを頭の隅に入れながら、カスハラ防止条例が県条例として作成されればよいな、という思いで質問をさせていただいたものでございます。

答えが出るものではないので、そういう方向が見出せればよいと思っています。私からは以上です。

【上原会長】

ありがとうございました。

それでは、先ほどの事務局の説明事項につきまして委員の皆様からご質問ご意見等があればご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【中村委員】

中村です。お世話になります。多くの事業が実施されていることが、よく分かるご説明ありがとうございます。その中で全体資料2の8ページでキャリアアップ助成金のところですけども、そこで雇用関係の助成金の説明会を月1回開催という記載があります。私自身も、説明会を実際に頻繁に開催いただいている、ということを改めて知った次第です。どこまで事業所の方がそれを理解しているのか、知っているのか、というのが素直な疑問でして、よく言われるのがそういった助成金があることを知らないとか、申請が複雑であるという声はよく聞きまして、まずは知っていただくことが大事だと思います。このように頻度も多く実施もされていますので、広報のあり方や周知のあり方がどのようになっているのか、ぜひもっと発信をしていただけたらと思います。

他県の状況ですけども、神奈川県とか全国でもメールマガジンを発信している労働局も多くあると聞いております。登録をすることでメールマガジンが来る仕組みだと思しますので、これが1つの例としまして、広報のあり方について、周知の機会をできるだけ多くの事業所に発信をしていただけたらなと思います。次のページの「ハローワークのマッチング機能の強化」で、ご説明がありましたとおり、徳島のハローワークも公式 LINE やインスタを9月から始められているかと思えます。また大型ディスプレイで事業所紹介をしていると聞いておりますので、「いろんな試みをしていただいているんだな」と思います。

こちらは、ハローワーク阿南で作成している「リソースブック」というものですが、インデックスの貼り付けにより非常にわかりやすい形で、各助成金だけではなく、目立つ求人の作り方なども掲載しているものであり、説明会に行ったときに担当がもらってきたと聞いています。おそらく各ハローワークが色々な試みをされていると思いますので、ぜひ

とも人材確保の支援は、人手不足の中、大変苦勞しておりますので、強力に支援をしていただけたらと思います。

民間人材紹介・人材派遣、いろんな会社があり、営業もすごいです。電話やメールも含めて、たくさんあるのですが、やはり公的機関がされるというだけで、安心感が非常にあります。例えば、徳島県のスポットワーク「徳島マッチボックス」についても、県がしていることに安心感があって、多くの人がそこに登録をして、そして現場でも助かっている状況であります。公的な安心感が、本当に何よりだと思いますので、その点も含めて強力な支援をこれからさらによりよくお願いしたいと思うところです。以上です。

【上原会長】

ご意見いただきましたが、特に事務局からコメントあればお願いします。

【森職業安定部長】

はい、ありがとうございます。

当行政への応援をいただいたものと感じております。本当にありがたいと思いました。

委員から色々ご紹介いただきましたとおり、労働局・県内のハローワークでは、様々な試みを各々で行っているところでございます。本省が作成している制度は、多様なニーズに応えようという思いから、ややもすれば複雑になることもあり、労務管理のコストがあがってしまっているなという印象は、我々現場の行政機関としても受けているところでございます。そうした中、せっかく用意された支援制度が、事業主の皆様あるいは労働者の皆様に難しい、分からないと思われるのは、心苦しいところです。できましたら我々ハローワーク・労働局が、複雑さを噛み砕いて、皆様にご理解いただけるように努力していくことが必要であると思っております。先ほど、応援をいただいた内容を含め、県内の他のハローワークでも展開しつつ、これからもハローワーク・労働局で支援に取り組んでまいりたいと考えております。ありがとうございます。

【上原会長】

その他ご質問ご意見あればどうぞお願いします。

【米澤委員】

今回の資料は、現状と課題をまとめていただき、本当に分かりやすかったと思います。他機関とも連携しながら、色々な制度を進めて良かったと思っています。

質問ですけれど、先ほど説明のあった資料 10 ページの人材確保の支援推進の人手不足対策のところ、今後の取組として、「企業に対して各ハローワークが事業所訪問等の実施により、求人情報サイトの把握できない事業所情報の把握に努める」とございますが、事業所に出向いて、ニーズを把握すると思うのですが、今後、どの程度の規模、どのよう

な事業所を選択、どのように事業所の希望把握を行うのか、といった仕組みを教えていただければと思います。

【森職業安定部長】

回答させていただきます。ありがとうございます。

事業所訪問の問題意識としては、先ほど総務部長からも説明をさせていただきましたとおり、求人をオンラインで手続きすることが多くなった関係で、求人事業主がハローワークに来所する機会が少し減っているところがあります。そうしますとハローワークと求人事業主は、顔を合わせてのハローワークの場で、魅力ある求人作成のアドバイスをさせていただける機会が減り、求人者との関係が希薄になってきている点が現状の課題認識でございます。その中で、ご質問いただきました事業所訪問の選定基準と頻度ということですが、どの程度の規模、どのような事業所であれば必ず選定するといった厳格な運用は考えておりませんが、例えば、説明会などにお越しいただく、あるいはその調整をさせていただく機会、また事業所から支援の求めがあった時はその過程で、選定基準にあてはめて事業所訪問を実施していくと考えているところでございます。正直申し上げまして、明確な回答がしがたいのですが、少なくとも問題意識はありますので、現状よりは多くの事業所訪問を実施し、支援を行ってまいりたいと考えてございます。

【米澤委員】

期待しております。

要望ですが、各県の実情に合わせた形で行政を運営していくということでお話いただきました。

徳島県の課題として高齢化、労働力人口の減少が先に見えているところですが、特に中小零細企業の多い中では、高齢者の労働力に頼らざるを得ないことが現状だと思います。そうした時に、労務管理のコストという話が出ましたけれども、コストだけではなく、時間も人手も少ないというのが中小零細企業で、社長自らが働いている中、基準法・育児介護休業法・同一賃金・最低賃金が変わり、大変な思いをされている経営者もいらっしゃる。その経営者に高齢者の方も雇われている現状なので、これ以上、経営者に負担を求めることは、厳しい現状があると、私は思っています。

そこで、高齢の働く方々に、自分の体力や能力、身体的なものを認識してもらう機会を周知する必要があるのではないかなと思います。60・65・70歳等のどこかの時点で、その高齢労働者向けに、例えば体力テストであるとか、昔から働き慣れている方に対して、高所からの飛び降りやヘルメットをかぶらずに仕事をするなどについて、再度確認をしてもらうために労働者向けに何か発信を進めていただけたらと思っています。

ストレスチェックの義務化について、どうするのだろうと思うのですが、そこは多分自分自身の健康診断だと思いますので、そこら辺と抱き合わせでできるかどうかは分かりま

せんが、事業所に義務化というよりは、自分自身を知ろうというような啓発活動もしていただけたらな、と思っているところです。これは要望ですので、よろしくお願いいたします。

【上原会長】

ちなみに今の米澤委員の指摘された点は具体的にどこまでできているのか、そのあたりの点についてご説明いただけるとありがたいのですが。

【中村労働基準部長】

はい、労働基準部でございます。ご指摘いただきまして、ありがとうございます。要望として受けとらせていただきました。我々もご指摘の点は重要と考えております。例えば、高齢者でよくみられるのが、行動災害なのですが、滑った、転んだの怪我、それは、規制をかけて我々一方的に指導するだけでは、減らしていくのがちょっと難しい状況になってきております。「エイジフレンドリーガイドライン」にも書いてあるのですが、働く高齢者の方々、一人一人が自分の体力を認識した上で働くことができるかとか、あるいはその上でその基礎体力を向上させて仕事に臨むか、というところも含めて対策を講じる必要があるのかなと思ってますので、例えば、ハローワークの高年齢労働者を集めたセミナーに労働基準部として参加させていただいて、「エイジフレンドリーガイドライン」の説明をしたり、そういった取組をしておりますし、今まで労働基準行政は事業者に対する一方的な指導というところをメインでやってきたのですけれども、それだけでは回らなくなってきているのもご指摘のとおりでございますので、今後も機会をとらえて、働く方への働きかけということにも力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。ありがとうございました。

【上原会長】

ありがとうございます。他のご意見、ご質問等がございましたらお願いします。

【脇田委員】

高齢者雇用の関係で1点質問、意見としてお聞きいただけたらと思います。

高齢者雇用、局の重点施策にも入っていると思いますが、人手不足の中で、高齢者雇用は進めていかなければならない、ならざるを得ないところです。労災のメリットシステムについて、保険料のメリットシステムは見直さないと事業主にとって不公平だと思います。医学的に体力も落ちていくし、多分治験的に明らかであろうと思うので、その脆弱性の部分を事業主に負わせることは、ちょっと。

一方で、安全衛生の公金でやったらいいのではないか、という意見もあるかと思うのですが、先に部長がおっしゃったように転倒、滑ったり転んだりということも多いかと思う

ので、メリット制というのは、そのところで、不公平感というところもあると思います。私、事業主の方としてはやはり見直していく必要があるのかなと思っています。意見です。以上です。

【上原会長】

事務局から今の脇田委員に対しての意見にコメントをお願いいたします。

【中村労働基準部長】

ご指摘いただき、ありがとうございます。これは、高齢者を雇えば雇うほど、災害率が増えてしまうからということですよ。おっしゃるとおりのご指摘かと思います。これは、ただちに労働局でどうにかなる問題ではないのです。そういったご意見があったということを本省にお伝えさせていただきたいと思っています。

【上原会長】

ありがとうございます。そのほかご質問、ご意見はいかがでしょうか。

【加治委員】

徳島新聞の加治と申します。今日初めて参加させていただいて、いろいろ取り組まれていることが分かり、勉強になりました。それで1点お伺いしたいと思っていたのが、中央のほうで労働時間の規制を緩和するというような話をされていて、総理大臣が、いろいろ働いて働いてという発言が物議を醸しましたけれども、具体的に心身の健康の維持と本人の選択を前提として、緩和を検討していくとしたことがありまして、今までのこの過労死防止月間ですけれども、その際の考え方はですね、四の五のいわずに厳格に労働時間を超えると過労死のリスクが高まるんだというような考え方だったのかなと思ったのですが、そのあたり、その認識でよいのか、ということと、今後そのあたりの理念というか、取組が何か変わる可能性があるのか、という見通しとそれと角が立たない範囲で良いのですが、とまどいのようなものがあれば、お聞かせいただけたらと思います。

【中村労働基準部長】

ありがとうございます。今現在の過労死と労働時間の考え方はまさに委員がおっしゃったとおり、と思っておりますし、我々も同じ認識であると思っております。報道された指示についてですが、我々も報道以外で特段把握しているものはないです。具体的に何か労働局においてきているものはありません。今後、第2回の本審議会で何かお話しできることがあれば、その際に皆様へ共有させていただければと思っております。

労働局として、どう考えるのかというと、なかなか難しいところではあるのですが、過労死等を防止していくためには、当然、労働時間等の削減あるいは、労働者の健康管理、

そういったことが重要になってくると思いますので、労働局としては、現行法に基づいてしっかりと対応していく、ということになるかと考えております。

【上原会長】

ありがとうございました。それでは、その他はないでしょうか。

【稲倉委員】

稲倉です。1点教えていただきたいことがあります。求人情報サイトに関連することなんですけれども、この会議でも、あるいは他の会議の場でも徳島県全体の求人、求職というのが非常に重要な数値だと考えています。お聞きしたいのは、ハローワークの求人求職というのが徳島県全体の求人求職の大体何%くらいカバーされているというふうに考えたら良いでしょうか？

【森職業安定部長】

ありがとうございます。ご質問は、我々ハローワーク以外にも含めた数字を把握しているかという理解でよろしいでしょうか。

【稲倉委員】

はい、徳島県全体の数値を知りたい時に、ハローワークでの求人が減っているのか、徳島県での求人が減っているのかというのが、どんどん乖離していっているとハローワークの数字が意味のないものになるので、今現在、肌感覚として、何%くらいカバーしているかというのがお聞きしたい点です。

【森職業安定部長】

ありがとうございます。その求人・求職という数字で言いますと、公式的な数値を持ち合わせていない、というのがご回答になるかと思います。

本日の資料でも入っておりますが（注：当日配付資料4「1.職業安定業務統計速報（令和7年9月分）について」）、毎月公表させていただいている職業安定業務統計と県内の雇用失業情勢につきましては、ハローワークの数字をとりまとめたものとなっております。このほか、例えば、国の統計で雇用動向調査といったものもありまして、ハローワーク以外にも含めた数字というのは、そういったものの調査で労働者の数といった数字は持ち合わせていると思いますけれども、民間も含めた求人数などの数字につきましては、申し訳ありませんが、把握していないものと思っております。

【稲倉委員】

ありがとうございます。

【上原会長】

時間もそろそろ参っているようですので、特にご意見、ご質問されたい方はおられますでしょうか。よろしいですかね。それでは、時間がまいりましたので、これを持ちまして、令和7年度第1回徳島地方労働審議会を終了させていただきます。

【亀井局長】

最後によろしいでしょうか。

委員の皆様、改めまして、ありがとうございます。いただいたご意見については、各部長がお答えいたしましたので、私もそれに重ならないように一言だけ、補足をさせていただきます。

まず、最初に中村委員から、ご指摘いただきました支援策の周知につきましては、私どもも引き続き工夫をしてまいりたいと思います。伝統的に助成金というアプローチは、職業安定部が数多く手がけてきた経緯もあって、PRの手法にも経験を持ち、手慣れておりますが、近年、労働基準や雇用環境・均等の分野の賃金引上げに関する業務改善助成金や育児介護休業関係の助成金も充実して、それぞれがPRの手法を競っている感があります。全体として、何か工夫できることがあるのか、これからも考えていきたいと思えます。また人材確保については、今の雇用失業情勢においては、来年度も徳島労働局にとって、重要課題になり続けるだろうと思っております。

米澤委員から、ご指摘いただきました「労働力の高齢化による事業主にかかっている負荷や状況を踏まえて、対応を求めてほしい」と言うことについて、この場で即答することは難しいですが、労働力の高齢化率の高さについては、当方も認識しております。労働災害も、職場の危険な機械操作や薬品の取扱いの安全を遵守するといった外的危険要因を回避するやり方では、運動能力が落ちて転倒するといった行動起因災害の解消はできないので、労働法制に基づいた事業主を通じた職場でのアプローチに加えて、一人一人の労働者にどのように周知啓発して意識を持っていただくか、という課題認識を持つ必要があると考えていますということだけ、この場で申し上げたいと思います。

脇田委員、加治委員からいただいた、メリットシステムでありますとか、上限規制の検討につきましては、まさに今、国レベルでこれから議論が始まるというところですので、我々としても、その推移を見守らせていただきたいと思っております。

以上でございます。

【上原会長】

それでは、時間となっております。今回で様々なご意見等をいただきましたので、それらを踏まえまして、今後の労働行政の運営に当たられるようお願いをしたいと思います。それでは、事務局のほうへお渡しいたします。

【田中総務課長】

ありがとうございました。

では最後に事務局から2点、ご連絡をさせていただきます。

まず1点目でございますけども、審議会の冒頭に議事録の公開についてご説明させていただきましたが、議事録の公開をする前に本日までご出席いただきました委員の皆様には議事録の案を送付させていただきます。皆様にご確認いただきました後に議事録を公開とさせていただきます。

次に第2回目の審議会でございますが、後日事務局から日程調整のご案内をさせていただくことにしておりますので、ご協力いただければと思います。主に令和8年度の行政運営方針について、御審議を予定しているところでございます。

以上もちまして、本日の審議会を終了とさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、長時間にわたるご審議にご協力いただきまして誠にありがとうございました。