

令和7年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

第1 開催日時

令和8年3月5日(木) 午前10時00分 から 午後0時00分まで

第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)

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、三木委員、横井委員

《使用者代表》

今出委員、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、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 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8年度労働行政の運営方針について

(3) その他(質疑・応答)

5 閉会

議 事 録

【田中総務課長】

定刻となりましたので、ただいまより、令和7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。

私は本日司会をさせていただきます、総務部総務課長の田中と申します。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、どうぞよろしくお願いいたします。ここからは着座にて失礼いたします。

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6名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員5名の御出席をいただいています。労働者を代表する鈴木慎（すずきしん）委員、また使用者を代表する織原（おりはら）委員からは、都合により事前に御欠席との連絡をいただいています。

16名の委員の方に御出席いただいていますので、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いたします。

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

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、配付をしている名簿をもって、省略させていただくところですが、前回、欠席でいらっしゃいました、使用者代表の今出（いまいで）委員から、一言、御挨拶を頂戴したいと思っております。

【今出委員】

今出と申します。よろしくお願いいたします。

【田中総務課長】

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、委員出席者名簿、労働局出席者名簿、配席図、メモ用紙を入れてございます。

「令和7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「労働災害防止部会報告書」をお配りしています。

資料の不備等ございましたら、事務局ま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、本日から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。

また、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、録音をいたしますが、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、御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、徳島労働局長の亀井より、挨拶を申し上げます。

【亀井局長】

皆様おはようございます。徳島労働局の亀井でございます。委員の皆様、今のご紹介ともかぶりませけれども、まずは年度末のご多忙のところ、この審議会に御出席いただき感謝申し上げます。また、労働行政の運営につきまして、日頃より格別のご理解ご協力をいただいていることにも、重ねて感謝申し上げます。本日もよろしくようお願いいたします。ここからは座って説明をさせていただきます。

議題の紹介をさせていただきますと、この審議会は、毎年度、年度末に第2回を開催し、新年度の労働局の方針、行政運営方針（案）について、御審議をお願いしています。

労働行政は、当事者である労働者の皆様と使用者の皆様のご理解を得ながら進めるものですので、新年度の方針についてもこうしたお時間をいただいて、説明し、御意見をちょうだいするというものでございます。

議題ですけれども、私の挨拶の後、まずは今年度、下半期の主な取組の説明と振り返りを行わせていただきます。そのうち労働災害の対策については、専門的ですから、この審議会のもとに設けております専門部会で御審議いただいておりますので、その結果を説明いただいた後、労働局の他の主な取り組みの振り返りを行うことが議題の1となります。

そのうえで、新年度の労働行政運営方針（案）について、お配りしている資料で説明、御審議をお願いする流れでございます。お手元に用意している全体資料の2「令和8年度労働行政のあらまし（案）」このタブの後に今年度の「令和7年度労働行政のあらまし」をお付けしておりますので、必要に応じてくらべながらみていただければと思います。

今年度下半期の振り返りでございますけど、お手元の「令和7年度労働行政のあらまし」の表紙をめくっていただくとポンチ絵がございます。これが今年度の労働局の重点施策でございますので、今申した下半期の振り返りのポイントを簡単にご紹介いたします。

今年度における労働局の重点施策として、重点の中でも最も力を入れるものが2つ、重点の中でも基本と位置付けるものが4つございました。

これらのうち、最重点の1である「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」などについては、事業者の皆様に対しては、支援策をお届け、周知すること。労働者のためには、最低賃金法やパートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の遵守を徹底することに取り組んでいくことが最重点の1つ目でした。

うち、支援策の周知については、業務改善助成金と労務費転嫁指針を例に申し上げます。代表的な助成金、業務改善助成金の申請件数は、昨年度464件に対し今年度は425件となりました。昨年度から微減ですけれども、件数においても中小企業に対する比率においても、多くの方にご利用いただける結果になったと思っております。

最低賃金関係の施策に関しましては、新年度も、徳島県、経済団体、働き方改革推進支援センターなど、関係機関との連携を一層強化し、業務改善助成金や、キャリアアップ助成金などの支援策について、引き続き周知に努めていくという方針をこのあと、説明をさせていただきます。

また、最重点の2には「人材確保の支援の推進」を今年度の方針であげておりました。まず外の環境から申しますと、徳島県の有効求人倍率は昨年度は年度平均で1.14倍でございました。今年度は1.17倍でプラスマイナス0.02というところ、1.14から1.17前後で推移しているので、雇用や失業については、落ち着いている年度でございました。

という中で、働きたい方、求職者の労働条件に対する期待や考え方の多様化が進みましたので、マッチングも難しさを増していると思っております。代表的な指標の件数が就職件数ですが、前年同期が7515件でしたが、7434件と81件わずかですが減少となりました。ですけれども、労働局、ハローワークとしましては、こういう環境の変化に対応するべく、日々の職業紹介や個別支援をしっかりと行うことはもちろんですが、様々なサービスの利便性を高める工夫に取り組んでまいりました。

働きたい求職者の皆様には、オンライン、デジタル、LINEを活用してアクセスのしやすさ、また発信の工夫を重ねました。雇いたい側、求人者に対しましては、求人充足に資する企業のPR、求人条件の改善アドバイス、各種イベント、見学、面接、説明、企画の実施ですとか、四国で初の企業向けLINEを始めるなど、支援の工夫を重ねてきました。

新年度からはハローワーク徳島において、人材不足が顕著な医療・介護をはじめとする6つの事業分野を対象に、「採用戦略サポート部門」と呼ぶのですが、新たな部門を発足させて、人手不足分野の伴走支援の強化をしてまいります。より詳しくは、このあとの説明でお聞きください。

議題の2つ目であります、新年度の方針案、資料2「労働行政のあらまし」でございませうけど、ここについてもポイントをご紹介します。1枚目次をめくっていただくと、ダイジェストしたポンチ絵がございます。

令和8年度における重点施策として、最も力を入れる最重点というのを3つ、基本と位置付けているのが4つの案としております。

最重点の1と2は、ご覧のとおり、今年度とかわらず引き続き、賃金と人材確保です。賃金と人材確保が最も大事であることは来年度もなんらかわることはない、と思っております。今年度の工夫のうえに引き続き力をいれていくこととし、その上で最重点の今回3つ目の柱をたてております。「職場の魅力向上に取り組む事業者の支援」と題しておりますけれども、この背景は、賃金引上げと人材確保の支援に力を入れる中で、賃金を含めて、あるいは、賃金以外の方法で、職場の魅力を高める工夫をして、社員を惹き付けておられる中小企業、小規模事業所も数多くあるということを実感しております。労働局としても、賃金と人材確保この2つは、最も大事である前提で、賃金の他にも職場の魅力を高める方法はあること、人材確保の観点からも職場の魅力を高めていただく意義があり、労働局としても、この職場魅力向上にチャレンジされる事業者をサポートしていくことを発信、重視したいと考えまして、3つ目を加えさせていただきました。

これら最重点の土台となるのが基本施策の4つです。基本施策の4つは、数はかわりませんが、一番右側に労働保険を加えております。働きたい人、働く人をささえる労働保険、労災保険と雇用保険ですけれども、その適正運用もミッションである「徳島ではたらく」を支えることに不可欠な要素と考え、追加いたしました。

また、他の3つの基本となる柱も、新年度は、多様な人材の柱でいえば、改正女性活躍推進法の施行、職場環境改善の柱でいえば改正労働安全衛生法の施行と改正労働施策総合推進法の施行によるハラスメント対策の強化を含むもので、土台としての大事さには変わりなく、新年度にも力を入れたいと考えています。

以上、長々申しましたが、新年度に向きましても労働基準監督署が中心となる労働基準行政、ハローワークが中心となる職業安定行政、雇用環境均等室が中心となる雇用環境均等行政、この3分野、それらが一体となって、徳島労働局のミッションであります「徳島ではたらく」ということを受け継ぎまして、施策を展開してまいりたいと思います。委員の皆様におかれましては、それぞれの立場から本日忌憚のない意見・議論のお願いを申し上げて、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】

それでは、議題に入りたいと思います。会長の上原委員に、この後の議事進行をお願いしたいと思います。

【上原会長】

はい、それでは、簡単にあいさつをさせていただきたいと思います。本日、この会議も第二回と言うことになりまして、この間、ご承知の通り選挙があり、トランプ政権によるベネズエラに続いてイランへの軍事作戦が実行されるなど、国際情勢の大きな変化がござ

いました。このような政治状況、経済状況の変化、我が国への影響というものが不透明なものがございますが、これまで進められてきた働き方改革への取り組みが停滞することがないように臨みたいと思います。

本日は、非常にお忙しい中、各委員の皆様にお集まりいただいておりますが、局長の方からポイントについての説明がございましたとおり、各テーマについて、忌憚のないご意見をお寄せいただきますようお願いいたします。簡単ではございますが、ご挨拶に換えさせていただきます。

それでは、時間もございませんので、早速議事に入りたいと思いますが、限られた時間の中で多くのご意見をいただきますよう円滑な議事の進行に努めて参りたいと思いますので、各位の皆様のご協力をお願いいたします。

それではまず1つ目の議題であります。労働災害防止部会報告につきまして、審議を始めたいと思います。それでは、部会長の米澤委員、よろしくお願いをいたします。

【米澤委員】

部会長を仰せつかっております、米澤でございます。本日は、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元でホチキス止めになっております徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告書をご覧くださいませでしょうか。当部会は、令和8年2月25日、徳島労働局における本年度の労働災害防止に係る取組状況及び令和8年度の労働安全衛生施策の取組方針等について、慎重に調査審議をした結果、令和7年度を取組状況は概ね評価でき、令和8年度の労働安全施策の取組方針は事務局案とおりとするという結論に至りました。

1枚めくっていただきまして、それぞれ議事要旨にありますとおり、令和7年労働災害発生状況及び徳島第14次労働災害防止推進計画の推進状況について、委員から下記のとおりのお主な意見というものが出されておりますので、ご覧いただければと思います。また令和8年度、次のページですが、安全衛生施策の行政運営方針案についても、委員から活発な意見が出されましたので、またご覧いただければと思います。以上をご報告いたします。

【上原会長】

ありがとうございます。それでは、ただ今の労働災害防止部会の報告につきまして、何かご意見等ございますでしょうか。

ないようでしたら時間の関係もございませんので、何かあるようでしたらまた後ほど、ご意見・ご質問していただきまして、次の議題に移りたいと思います。

議題2、令和8年度行政運営方針について審議を進めていきたいと思っております。まず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。それでは事務局、ご説明を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。本日はよろしくお願いいたします。

本日は、全体資料の4と2を使って、今年度の徳島労働局の業務運営について、最重点施策を中心に進捗状況をご報告した上で、来年度の行政運営方針案についてご説明します。

資料4をご覧ください。今年度の業務の進捗状況についてご報告します。

表紙にありますとおり、原則として令和7年12月末現在で取りまとめております。一部集計が間に合わず、それより前の数値や、逆にそれよりも後の取組についての記載があるものがありますが、その場合は時点や日付を表記しています。

これは、第1回の審議会資料の更新したものであり、更新した箇所には、基本的にアンダーラインを付しています。

では4ページの最重点施策の「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」の「(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。賃上げを進めるためには、生産性の向上、労務費の適切な価格転嫁が不可欠です。生産性の向上については、労働局として、監督署、安定所を含め、企業と接するあらゆる機会を通じて、「賃上げ支援助成金パッケージ」のパンフレット配布やセミナーの開催、昨年12月に開設した事業所向けの労働局公式LINEでの周知等を通じて、支援策の活用促進を図りました。また、価格転嫁については、「労務費転嫁指針の認知度向上」のため、公正取引委員会と連携して、労使団体への要請やラジオ番組出演等、積極的な周知広報を行いました。

令和7年1月末時点での業務改善助成金の申請件数は、大幅な最低賃金引上げを行った令和6年度の464件に次ぐ425件であり、各都道府県所在の中小企業数に応じた申請件数の割合で見ると全国でトップクラスで、多くの企業に利用していただけたのではないかと考えています。また、公正取引委員会が実施した労務費転嫁指針の認知度特別調査において、徳島県は令和6年度の40.8%から令和7年度には52.1%と11.3ポイント向上し、まだまだ認知度は低いものの、四国内で最も高い伸び率となりました。

続いて5ページに移ります。「(2) 最低賃金制度の適切な運営」です。最低賃金に関しては、周知用リーフレットやポスターを公的機関、民間企業、教育機関、公共交通機関、各金融機関、大型商業施設等に送付して掲載依頼を行い、周知を図りました。このうち、市町村等の自治体の広報誌やホームページによる掲載率は、目標値であった90%を上回る100%となりました。現在、労働基準監督署において、規模、業種等から最低賃金引上げによる影響が大きいことが予想される事業場に対して、最低賃金履行確保の重点監督を実施し、改定された最低賃金の履行確保とともに賃上げ支援策の周知を併せて行っています。

次に「(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてです。非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていくため、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「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が確認された場合は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んでいます。1月末までに報告徴収を144件実施し、助言指導を行ったものの是正率は97.4%です。

おめくりいただいて6ページ、「(4) 非正規雇用労働者の処遇改善」になります。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ります。今期も、年金事務所が開催する説明会の機会や、事業主向けセミナーなどの機会を通じて、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。「年収の壁」への対応策である、キャリアアップ助成金の「社会保険適用処遇改善コース」及び「短時間労働者労働時間延長支援コース」の両コースを合計した申請件数は、昨年同期と同水準の95件となっています。

続いて7ページ、最重点施策の2「人材確保の支援の推進」、「(1) ハローワークのマッチング機能の強化等」ということで、令和7年12月末時点の就職件数は7,434件、求人充足数は6,980件、雇用保険受給者の早期再就職割合は10月末時点で32.1%といずれも前年同期をやや下回っております。それぞれの指標の年度目標の達成に向けて各ハローワークではPDCAサイクルに基づいて進捗管理と分析、改善を行うことで求人・求職のマッチングに取り組んでいます。各ハローワーク担当者に対しては、四半期ごとに会議を通じて、特に看護、介護、保育、建設、警備、運輸の人材不足6分野に向けた求人充足支援とマッチング強化を指示しました。さらに、労働局としては、各ハローワークへのヒアリングや訪問を通じて現場課題を把握し、助言を行っています。広報面では、7月のハローワーク徳島、12月のハローワーク三好、1月のハローワーク阿南で公式LINEを開設し、SNSでの各ハローワークのイベント開催情報やサービスメニューの情報発信を強化しています。

8ページにうつります。「(2) 人手不足対策」として、ハローワーク徳島の「人材確保対策コーナー」を中心に、各ハローワークでセミナーや面接会等を実施し、12月末までにセミナー18回、面接会49回、職場見学会8回開催しました。広報面では、労働局のホームページやハローワークインターネットサービスの求人者マイページを通じた情報発信に加え、昨年12月には人材確保に役立つ情報発信を目的として、四国初の事業所向けの労働局公式LINEを開設し、面接会、セミナーなどの開催情報や求人者向けのお役立ち情報周知のためSNSでの発信を強化しています。

9ページにまいります。「(3) 雇用仲介事業者への対応」でございます。雇用仲介事業において、事業の適正な運営や違約金の明示など法・制度の適切な実施となるよう、計

画的に指導監督を行っており、12月末時点で41件、指導監督を実施しています。医療・介護・保育分野における雇用仲介事業による金銭トラブルなどの相談先として、労働局に特別相談窓口を設置し、相談を契機とした指導監督が実施できる体制を整えています。

次に、「(4)雇用保険受給者の早期再就職支援等」ということで、先ほど(2(1))で触れましたが、雇用保険受給者の早期再就職割合は、10月末時点で32.1%で、令和7年度目標36.1%の達成に向けて、受給者への各種サービス案内や職業相談・紹介の利用促進に取り組んでいます。新規求職申込時の初回講習で、職業相談担当者から再就職手当の受給額試算表を活用して実際の支給額の目安を説明することで早期再就職に向けた意欲喚起を行っています。ハローワーク徳島では早期再就職の担当者制支援に加え、所内の大型ディスプレイを使用して再就職手当活用のメリットを中心とした制度説明を行い、待合の求職者に向けて視覚的に訴える取組をしています。

10ページに移ります。ここからは、「基本となる施策」となります。このうち、「(2)人材開発支援助成金による人材育成の推進」についてご報告します。「人材開発支援助成金」の周知を図るため、「雇用関係助成金活用セミナー&個別相談会」として、昨今、企業の関心が高い「キャリアアップ助成金」とともに説明等を行っています。また、労働局の「事業所向けの労働局公式LINE」上でもセミナーの開催を掲載するなど、周知の幅も広がっています。訓練計画申請件数は756件で、受講人数は4787人となっています。

では12ページになります。「5 多様な人材の活躍推進」として、まず高齢者の関係です。令和7年度の特徴として、生涯現役支援窓口における支援対象者、就職件数が前年度に比べ「70歳以上」の割合が約10ポイント増加、特に70歳以上の高年齢求職者の応募可能求人が僅少となっていることが挙げられますが、求職者等へのきめ細かな対応により、就職率は93.7%と、目標を上回り堅調に推移しています。また、令和7年6月1日現在の70歳までの就業確保措置導入企業の割合は、独立行政法人との連携や企業向けセミナーの実施、好事例企業を紹介したニュース番組の放映などの意識啓発・機運醸成に取り組むことで、473社、前年比3.3ポイント増の38.9%となりました。

続いて13ページ、障害者の関係です。お手元の資料では記載を省いていますが、令和7年12月末時点の新規求職申込件数は、1,021件と前年同期比で7.3%減少しています。申込件数が減少する中で、就職件数はご覧のとおり616件で前年同期比で3.3%減少となっています。雇用者数は過去最高を更新しましたが、令和8年7月の法定雇用率引上げを見据え、事業所向けセミナーや就職面接会を通じて障害者雇用の促進の取組を実施しています。

続いて14ページにまいります。就職氷河期を含む中高年層の関係です。就職氷河期を含む中高年世代の就職件数は令和7年12月末時点の742件となり、進捗率は82.4%で前年度実績(658件)を上回っています。また、「特定求職者雇用開発助成金」は、令和7

年12月末時点で67件支給しており、企業側の中高年代の求職者の雇用促進を後押ししています。

15ページにまいります。若者・新規学卒者の関係です。新卒者等への担当者制支援を受けた方の正社員就職率は令和7年12月末時点で64.7%、フリーター等への担当者制支援では64.2%でいずれも目標を上回っています。また、令和8年3月卒業予定者の就職内定率は令和7年12月末時点で、高校生が86.3%、大学生等が68.9%と、いずれも高い水準となっています。

16ページにまいります。「(2)女性活躍推進に向けた取組促進等」ということで、昨年6月に成立した改正女性活躍推進法については、今年の4月に施行されることから、省令等の詳細が決まる下半期を待って、説明会を開催することとしていました。2月にオンラインによる説明会を2回開催し、対象となる企業への周知を図りました。目標では4回としていますが、上半期に開催した改正育児介護休業法と併せて4回実施しました。

次に19ページをご覧ください。安全衛生の関係です。令和7年の労働災害は、1年の死亡者数が速報値で10人となり、前年同期比で1人増となりました。「徳島第14次労働災害防止推進計画」の目標は、死亡災害を令和9年に6人以下にすることであり、2年連続の目標未達成となりました。死亡労働災害撲滅のため、指導・周知を強力に進めてまいります。

最後のページにまいります。「7 地域と連携した雇用政策の展開」です。今年度につきましても、「徳島雇用政策協議会」を徳島県との共催で12月19日に開催しました。議題は、昨年の「賃金引上げ」に加えて、職場の魅力は賃金の他にもあるということで、「いきいき働ける職場づくり」といたしました。会議には、知事が地方自治体を代表して出席したほか、労働者を代表して連合徳島、中小・小規模企業を代表して徳島県経営者協会などの経済団体の会長等が出席し、徳島県内において、こうしたテーマを実現していくために必要な取組について、意見交換を行いました。まとめとして、徳島県では、一昨年の最低賃金の大幅な引上げへの対応なども契機に、行政・労働界・経済界の連携が他県より深化しており、その強みを活かして、県内の中小・小規模企業に対し、「賃金引上げ」や「職場の魅力の向上」に役立つ支援を丁寧に届けていくことを確認しました。本審議会委員の皆様の中には、同会議でも貴重なご意見くださった方もいらっしゃいます。重ねて御礼申し上げます。

以上が、今年度の取組のご報告となります。

続いて、資料2「令和8年度労働行政のあらまし」の案についてご説明します。冒頭、亀井がご紹介したこのあらましですが、資料3の令和8年度行政運営方針(案)の概要となります。この「行政運営方針」について改めてご説明しますと、厚生労働本省が策定する労働行政に関する、国全体としての方針を踏まえ、各労働局において、管内事情に即した重点課題を盛り込んで策定する方針のことを言います。表紙をめくった次のページの図

は、令和8年度、徳島労働局として、今年度に引き続き“地域とともに「徳島ではたらく」を支える”ミッションのために取り組んでいこうと考えている、最重点施策3項目と基本となる施策4項目を示したものです。最重点施策を1項目追加し、基本となる施策は、今年度掲げた2項目を1項目に統合し、1項目を追加しています。その趣旨等については、該当項目において説明します。

では、最重点施策の1点目、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の支援」、「(1) 中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」になります。徳島労働局が最重点施策として取り組んでいる「賃金の引上げに向けた支援」には中小企業・小規模事業者の生産性向上や労務費の適切な価格転嫁に向けた支援が必要不可欠です。具体的には「業務改善や人材育成に資する設備投資支援」と、「労務費の適切な価格転嫁の促進支援」について、今年度同様、次年度におきましても重点的に進めてまいります。「業務改善や人材育成に資する設備投資支援」に関しては、業務改善助成金を含む国、県が設けている賃上げ支援策を一まとめにした賃上げ支援助成金パッケージのリーフレット等を作成し周知に活用することで、各企業が求める支援策にアクセス可能な情報を提供することとし、具体的なアドバイスを求める場合には「徳島働き方改革推進支援センター」や「よろず支援拠点」の活用を案内することとしています。「労務費の適切な価格転嫁の促進支援」に関しては、令和8年1月1日から施行された下請法、改め中小受託取引適正化法及び労務費転嫁指針について、公正取引委員会と連携してあらゆる機会を通じて周知を図ることにより、企業規模の大小を問わず、認知度を高め、中小企業・小規模事業者が労務費上昇分を適切に価格転嫁することが当たり前となるような環境を目指して取り組んでまいりたいと考えています。いずれにせよ、労働局としては、関係する国の出先機関や徳島県をはじめとする自治体等の関係機関と連携し、地域が一体となった環境整備に取り組んでまいります。

「(2) 最低賃金制度の適切な運営」でございます。経済動向や、継続的な賃上げによる中小企業・小規模事業者への影響を含む地域の実情、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地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。また、改正された最低賃金額については、賃金引上げ環境整備に係る支援策と併せて、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」です。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていくことや、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援していくことが必要です。このため、令和8年度も引き続き、監督署によ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や職業安定部による指導監督を行います。

「（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業の支援」でございます。非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換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、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として、令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。また、「徳島働き方改革推進支援センター」による非正規雇用労働者の処遇改善等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。

3ページにまいります。最重点施策の2点目「人材確保の支援の推進」、「（１）ハローワークのマッチング機能の強化等」になります。生産年齢人口の減少が続く中、有効求人倍率は長期にわたり1倍を超えており、多くの職種で人材確保が難しい状況が続いています。特に中小企業では人手不足感が一段と深刻化しており、人材確保に向けた支援を強化することが重要となっています。こうした状況を踏まえ、求人者と求職者のマッチングを促進するため、求人条件の緩和の提案や、魅力的な求人票づくりに向けたアドバイス、事業所訪問による情報収集といった、きめ細かな求人者支援を進めます。また、求人者支援サービスのオンライン化やデジタル化を推進し、より使いやすい環境を整えます。併せて、SNSを活用して労働局の施策や人材確保に有効な各種セミナー、面接会等のイベント情報を効果的に発信し、求職者に向けて企業の魅力を広く伝える機会を周知することで、求人充足支援を実施していきます。求職者に対しては、サービスの利便性向上に取り組むとともに、就職活動に課題を抱える方には担当者制による個別支援を行い、状況に応じた課題解決型のサポートを提供します。これらの取組を通じ、企業と求職者双方のマッチングの質を高め、地域の雇用確保に取り組んでいきます。

「（２）医療・福祉など人材不足分野における重点的な人材確保支援」ということで、地域の生活基盤を支える一方で人材不足が続く医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野については、自治体や関係団体と連携したセミナー・企業説明会・面接会などの人材確保支援策を実施します。あわせて、各分野の仕事の魅力発信や潜在求職者の掘り起こし、求人条件の見直し支援を行い、重点的なマッチング支援を進めます。

人材不足が続く6分野の中でも、特に、公的価格で運営され、急な欠員補充の必要性が高い医療・介護・保育分野については、県内すべてのハローワークで事業所への積極的な訪問によるアウトリーチ支援や関係団体との連携を強化し、より丁寧なマッチング支援に取り組みます。この取組については、後ろの職業安定部関係資料の19に資料をお付けしました。

あらまし4ページへ移ります。その一環として、令和8年4月からは、ハローワーク徳島に「採用戦略サポート部門」を新設し、人材不足分野の人材確保支援を強力に推進してまいります。同部門では、これまでの取組を深化した、従来以上に手厚い伴走型支援を実施していく予定です。今月中に新設部門の広報媒体を作成し、多くの方々に利用していただけるよう周知、広報に取り組んでまいります。こちらについても、後ろの職業安定部関係資料の18に資料をお付けしました。

では、「(3) 雇用仲介事業者への対応」です。雇用仲介事業における「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、職業紹介事業においては、お祝い金・転職勧奨の禁止が事業の許可条件に追加され、募集情報等提供事業においては、労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供が原則禁止となっています。

さらに、利用者である求人者・求職者にとって、よりよい雇用仲介事業者を比較し選択できる環境とするため、「さらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業においては、「人材サービス総合サイト」での就職実績や離職状況、職種別手数料率実績の公開が、募集情報等提供事業においては、利用料金・違約金規約の明示がそれぞれ義務となっています。これらのルールが適切に履行されるよう取り組むとともに、労働局に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努め、いわゆる「スポットワーク」の仲介業への対応を含めて、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、法違反が認められた場合には、適切に指導します。

続いて最重点施策の3つ目「職場の魅力向上に取り組む事業者の支援」ということで、こちらが最重点施策として追加した項目となります。先ほど、今年度の業務の進捗状況の最後に、「地方版政労使会議」（注：徳島雇用政策協議会）についてご報告しましたが、賃金引上げに加え、賃金の他にも職場の魅力を高める方法があり、人材確保のためにも意義があることでもあり、職場の魅力向上に取り組む事業者をサポートし、「徳島ではたらく」方々にとっての働きやすい職場づくりを発信、支援してまいりたいと考え、項目を追加しました。

「(1) 多様な働き方の実現支援」でございます。少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応し、多様な人材がその能力を生かして働けるように、「多様な働き方」を選ぶことができる環境を整備するなど職場の魅力を高めていくことが、人材確保の観点からも、重要です。労働時間、休日、年次有給休暇などの設定を、労働者の健康や生活に配慮した多様な働き方に対応したものへ改善しようとする中小企業・小規模事業者に対し、「徳島働き方改革推進支援センター」が行うきめ細かな支援に連携して、様々な支援に取り組みます。ページをめくっていただいで、具体的には、生産性の向上により働き方・休み方の改善に取り組む事業者を支援する働き方改革推進支援助成金について、各コースの周知、活用勧奨を行うとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や働き方・休み方改善コンサルタントを通じて、支援策や好事例の紹介、助言・指導等を行います。

また、ゴールデンウィーク等の年次有給休暇を取得しやすい時季に合わせ、年休の取得促進に向けた広報を行います。

「(2) 仕事と育児・介護の両立支援」でございます。男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、令和7年度に施行された、始業時刻等の変更やテレワーク等の「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使の皆様十分に理解していただけるよう、引き続き周知に取り組むと

ともに、雇用環境・均等室による計画的な報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。また、仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に取り組む事業主を支援する両立支援等助成金について、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備等を支援する「出生時両立支援コース」をはじめとする各コースの周知、活用勧奨等を行います。

「(3) 人材育成の推進支援」です。人材育成の推進支援企業の取組に対しては、企業における訓練経費等の助成を行う「人材開発支援助成金」について、中高年齢者のための訓練の助成や、最重点施策の1でも少しふれた「設備投資」助成の新設、教育訓練休暇に対する助成メニューの見直しが行われており、これにより企業内での人材育成を支援します。あわせて、令和8年度までの期間限定助成である同助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の県内企業への積極的な活用勧奨を引き続き行うほか、全てのコースにおいてデジタル分野の訓練の活用促進にも取り組みます。

また、労働者の主体的な学び・学び直しを支援するため、令和6年10月から、厚生労働大臣が指定する教育訓練を終了した場合にその費用の一部を支給する「教育訓練給付金」の給付率の引上げが行われていることについても、引き続き周知を図ります。

では6ページになります。基本となる施策「1 能力向上と円滑な労働移動の支援」でございます。この項目は、令和7年度の基本となる施策として掲げた能力向上支援と労働移動の円滑化を統合した項目です。

「(1) 公的職業訓練とデジタル推進人材の育成支援」です。公的職業訓練については、徳島県と共催する「地域職業能力開発促進協議会」において、地域の訓練ニーズを把握し、そのニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行い、必要な訓練機会をしっかりと確保して、受講者の学び・学び直しを支援していきます。特にデジタル分野の職業訓練については、訓練コースの設定促進に努めるとともに、ハローワークにおける適切な受講勧奨により、デジタル分野の訓練受講につなげ、訓練開始前から終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、受講者の再就職の実現を図ります。

「(2) 労働市場情報の見える化の促進」です。円滑な労働移動を実現するため「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要であり、「職業情報提供サイト」である「job tag」の積極的な周知とjob tagを活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めます。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及び「職場情報総合サイト」である「しょくばらば」の利活用等の周知を行います。さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスでき、必要な情報を探することができるポータルサイトである「みんなの労働ナビ」が今後開設される予定であり、このサイトが企業や労働者等により多く活用されるよう、積極的な周知・広報を行います。

「(3) 地域雇用の課題に対応する取組の支援と広域就職等の支援」です。地域の雇用課題にしっかり対応するため、労働局と市町村が「雇用対策協定」の締結を進めるなどにより、地域の実情に合わせた雇用対策を一体となって進めていきます。また、市町村が独

自の強みを生かして実施する「地域雇用活性化推進事業」については、応募可能地域への働きかけなど、必要な支援を行います。さらに、東京圏・大阪圏を中心に、徳島県内での就職を希望される方に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用して、求人紹介や生活情報の提供をまとめて行い、一人一人のニーズに合った支援につなげていきます。

「2 多様な人材の活躍推進」ということで、「(1) 多様な人材の活躍推進」①高齢者の関係です。70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、独立行政法人との連携のもと、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。次のページをめくっていただきまして、また、ハローワークにおける65歳以上の求職者が増加傾向で推移する中、生涯現役支援窓口において、その取組を一層推進していきます。

次に、「②障害者の就労促進」でございます。令和8年7月から、法定雇用率が、民間企業の場合は2.5%から2.7%となるなど、更なる引上げ等が行われる予定であり、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められることから、現在一定の割合を除外できることとされている業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。特に、「障害者雇用ゼロ企業」や障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。

「③就職氷河期を含む中高年層へ向けた就労支援」です。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ハローワーク徳島に設置しており、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着等についての専門担当者によるチーム制により就職から職場定着までの一貫した支援を行います。

「④新規学卒者の支援」です。新規学卒者の就職環境が好調な状況が続くなかで、特に就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施します。また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を行います。

次のページにまいります。「(2) 女性活躍推進に向けた取組促進」です。女性活躍推進法の改正により、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容等

について労使の皆様十分に理解していただけるよう周知に取り組むとともに、雇用環境・均等室による計画的な報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法と併せて着実な履行確保を図ります。

基本施策3点目の「職場環境改善に向けた取組」、「(1)安全で健康に働くことができる環境整備」、「①長時間労働の抑制」でございます。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関わ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、自動車運転者など令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された業種等における労働時間の短縮のため、関係省庁や関係団体とも連携し、引き続き、事業者に対する各種説明会を開催するとともに、発注者や県民の皆さまへの情報発信に取り組めます。

「②労働条件の確保・改善対策」です。労働条件の確保・改善対策として、事業場における基本的労働条件の枠組及び労務管理体制の確立・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7年の監督指導や司法処分の実施状況については、後ろの労働基準部資料の4にまとめていますので、後程ご確認ください。

「③労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。昨年5月に労働安全衛生法等の改正があり、本年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっております。高年齢者の労働災害防止対策の推進、個人事業者等の安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、治療と就業の両立支援の推進など、改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知を徹底してまいります。次のページに移ります。また、引き続き、「徳島第14次労働災害防止推進計画」に基づき、労働災害防止対策を進めます。

特に、今年度第1回の審議会においていただいたご意見を踏まえ、徳島労働局独自の取組として、アの「高年齢労働者の労働災害・労働者の作業行動起因の労働災害の防止対策の推進」において、高年齢労働者が自らの健康づくりに努めることができるよう、関係機関と協力し、高年齢労働者に向けた情報発信等に取り組むことを、盛り込んでいます。

次のページにまいります。「(2)総合的なハラスメントの防止対策の推進」ということで、①②がございしますが、職場におけるハラスメント防止対策の推進するため、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、職場におけるあらゆるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して、指導を行う、ポータルサイト「あかるい職場応援団」を紹介する等により、引き続き関係法（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等）の履行確保を図ります。また、令和7年6月に成立した改正労働施策総合推進法等により、事業主に、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

置が令和8年10月1日から義務付けられることから、その改正内容等について労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、施行後は着実な履行確保を図ります。

併せて、徳島労働局と各監督署の総合労働相談コーナーを通じて、労使双方のご相談に対応し、簡易・迅速な紛争の解決をサポートします。

4番目「労働保険制度の適正運用」ということで、基本的な施策の新規の項目となります。労災保険と雇用保険の総称である労働保険に関する業務は、賃上げ支援のような目を引くような業務ではありませんが、労働者のセーフティネットとして、引き続き労働局が適正・着実に運営すべきものであると考え、来年度に向けた新規項目として設定しました。

「(1)労働保険の適用促進等」ということで、まず、労働保険の適用促進等として、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等を図るため、労働者を雇い入れ、労働保険の適用があるにも関わらず、手続きをとらない事業場に対する加入勧奨や保険料の適正な納付勧奨等に取り組んでまいります。また、窓口相談等の機会を通じ、電子申請の利便性・方法を事業主に説明するなど、オンライン利用の積極的な周知勧奨に努めます。

続いて労災保険の関係です。労災保険給付については、労働災害に遭われた方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、迅速な事務処理に努めるとともに、認定基準等に基づく適正な認定に万全を期します。令和7年度の労災補償の処理状況については、労働基準部資料の10にまとめていますので、後程ご確認ください。

「(3)雇用保険制度」の関係です。雇用保険については、雇用失業情勢の変化や働き方の多様化を踏まえ、離職者が安心して再就職活動に取り組めるよう、雇用のセーフティネットとしての役割を着実に果たすことが重要であると考えております。このため、雇用保険受給資格者一人ひとりの状況を的確に把握し、早期再就職の実現に向け、適正な失業認定の実施と適切な給付に努めてまいります。

では最後です。「5 地域と連携した雇用政策の展開」でございます。中小企業・小規模事業者における、賃金引上げに向けた環境整備や働き方改革をはじめとする職場の魅力向上など、地域の政労使の代表者の協力を得て取り組むべき課題について、徳島県と「徳島雇用政策協議会」を共催し、構成員の取組を共有する、重点的に取り組むべき課題の認識を共有するなどにより、関係者とともに取り組む機運の醸成を図ります。

長くなりましたが、以上ご説明となります。

【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、委員の皆様方からご質問・ご意見のご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

【中村委員】

丁寧なご説明をありがとうございました。

人材確保の支援につきまして、重点的にされるということで、マッチングの強化であるとかそういったことが書かれているのですが、やはり今1番問題になっているのが民間のサービスのほうに求人、求職者も流れているところだと思っています。求人募集額が実際、民間のサービスだとハローワークより1、2割高いというようなデータもあります。ですので、求職者も民間のほうに流れてしまい、そうすると必然的に求人者の方も手数料を払ってでも、そちらを使うというような現象があったり、あとスピード感もやはり民間の方が早いですよね。求人掲載から就職まで、1ヵ月を超える状況が7割ぐらいであるといったようなハローワークだと長期化してしまうようなデータがあるかと思っています。民間ではなくて、ハローワークを求人も求職側も利用する、そのために取り組みをされているかと思うのですが、その辺を強化していただいても、なかなか抜本的に解決されないかなと思うのですが、その辺のお考えをお聞かせいただけたらと思います。

【上原会長】

今のご質問に対する答えいかがでしょうか。

【森職業安定部長】

はい、ありがとうございます。職業安定部の森と申します。

今関連の質問をいただきましたので、先程の総務部長の説明の際に、「後ほど、資料をご確認ください」とご説明差し上げたところをこの際一緒に確認いただきたいと思えます。職業安定部資料の19と18と言うものがあります。まず19をご説明させていただきますと、こちら医療、介護、保育分野に限定させたものにはなるのですが、全ハローワークで、アウトリーチ型支援といたしまして、所長が自ら1所あたり年間25回という件数目標を立てて、事業所訪問をさせていただきます。その心は、トップである所長自ら事業所へ足を運び、職場の魅力・課題というものを把握していく、こういったことを細かにやっていくものでございます。これは、私の例になりますが、私も事業所の方に直接お話を伺う機会があり、民間の職業紹介事業者が、どのようなことをしているか聞いています。そういった機会に、ありがたいことに事業所の担当の方から言っていただくのは、ハローワークでは一つ一つの事業所について、細やかに確認してくれる、その職場の情報を集めようとしてくれる、けれども民間職業事業者ではこれはかなり難しい、というものです。そういうところをしてくださる事業者さんもあるそうなのですが、そこまではしないという事業者さんが多くて、そういった部分にハローワークの強みを感じるとお

っしゃっていただいていますので、そういった取組について、より重点的に進めていきたいと思っております。

そこで、資料の 18 をご覧いただければと思います。この 4 月からハローワーク徳島において、常勤職員の増員をさせていただき、新たに「採用戦略サポート部門」という新設部門を作ります。こちらの部門では、事業所訪問を積極的に、専門的に行っていく部門にしようと考えており、これまで以上に手厚く、個々の企業情報をしっかりと収集したい、これまでの取組をより進化して取り組んで、まいりたいと思います。そこで得たデータ情報を資料 18 の「職業相談部門」と書かれた場所の下に、「しごと結びサポートコーナー」という記載があるのですけれども、事業所訪問で得た企業情報については、ハローワーク徳島の職業相談部門に設置する仕事サポートコーナーの職員から求職者のほうへの確に情報をお伝えし、こちらもより丁寧な、より深化したマッチングを進めていくといったことをハローワーク徳島において、この 4 月からやっていくこととしています。

以上の説明でお答えになっているか恐縮ですけれども、こうした丁寧な取組を進めていくことによって、民間職業紹介事業者では難しいと思われるサービスを実施してまいります。現実問題として、労働市場における民間職業紹介事業者にシェアが拡大してきていることは事実だと思いますが、公的機関であるハローワークに対する期待にお応えできるよう、より我々の存在感を発揮できるように取り組んでまいりたいと考えております。

【中村委員】

ありがとうございます。新たな部署も設けていただくということなので、心強く思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

【上原会長】

その他いなかでしょうか。

【横井委員】

はい、横井のほうから質問をさせていただきます。

人材確保の観点で、今後 70 歳までとか高齢者の採用もしていくところ、その中で最初の議題の労働災害防止部会でも、高齢者の労災の防止対策も必要だ、という記載もあったと思うのですけれども、今後、例えば、産業医等に健康相談できる体制とか、そういったところの取組は、何かされていたりするのでしょうか。なぜか、といいますと、我々のいる会社の中でも、高齢になってくると体がちょっと動きにくくなったとか、そういった時に、自分から産業医に相談をしない。そういったところもあり、時々私のほうにもそういった話があると、まず産業医に相談してみたら、と言ったりするのですが、今後、高齢者も増えて労働災害も増える観点から考えると、そういった産業医とか、産業医じゃなくてもいいんですけれども、そういう健康相談みたいなのところもできるような体制を作ってお

いたほうがよいのではないかな、というところの質問でございます。よろしく願いいたします。

【上原会長】

ただいまの横井委員の質問・ご意見に対してのコメントをお願いいたします。

【中村労働基準部長】

はい、労働基準部長の中村でございます。ご質問いただきましてありがとうございます。おっしゃるとおりですね、産業医をどのように活用していくか、というところもあってですね、それについて、すばっと何かこういうことをやります、というところはないんですけれども、今回、高年齢労働者の労働災害についてはですね、ガイドラインが指針に格上げされております。指針の中に書いてあることをまずしっかり周知する、というのも大事なのですけれども、先程いただいたご意見も踏まえてですね、そういった産業医の活用を踏まえた周知を図っていくということも大事と思っております。前回の審議にもありました、特に中小企業、例えばその会社に産業医がないようなところについても、そこはしっかり取り組んでいかなければならないということもございますので、労働者への注意喚起、先ほど当局の独自の取組を実施するということをおっしゃっていただきましたけど、そういったところとか、あと産業保健センターの活用とかですね、そういうところも含めて、しっかりと周知を図ってまいりたいと考えています。

【横井委員】

中小企業の対応のところも考えていただいているということ、よろしく願いいたします。以上です。

【上原会長】

どうも、ありがとうございました。それでは、他にはいかがでしょうか。

【小濱委員】

はい、ご説明ありがとうございました。

人材不足のところ、運送業をしておりますので、ドライバー不足はとても深刻な状況であります。医療、介護、保育、建設、警備、運輸、すべてある程度資格であったりとか専門的な実務経験であったりが必要な分野であるというふうに思っております。私のところにも、時々、「運転手になりたいんですけどどうすればいいですか」といった話がきたりするのですけれども、やはり免許制度もあって、それも1つのハードルになっていると思っております。この免許を取得するにあたって、様々な経済的な必要なものがある、それに対して、支援は様々にあると思っております。ただ、そうした支援も、希望している方々

が、制度を知らなかったりします。免許制の仕事に関しては、その経済的な支援が様々なあることであつたりとか、それもハローワークからも周知していただいていると思うのですが、もっとしていただけるといいのではないかと考えております。

【上原会長】

小濱委員からのご指摘に対して、事務局からのコメントをお願いいたします。

【森職業安定部長】

ありがとうございます。

まず、運輸業の免許制ですけれども、基本的には、業を所管する官庁の支援がまずあるかと思えます。我々労働行政においても、あまり数は多くないのですけれども、職業訓練の関係において、自動車学校と協力をさせていただいて、免許取得に関する支援をさせていただいている実績があります。そういったところを今後も広く周知しなければならないと思っています。職業訓練あるいは教育訓練は、求職者の就職の支援として重要だと思っていますし、人手不足の産業へ労働力を確保していくという観点では、例えば、希望する就職先のイメージがあまりわいていない方、不安を抱えている方などを我々ハローワークの職員が、職業訓練の受講指示をすることによって、そういった産業・業界へ目を向けていただくということも大事なことだろうと考えています。

また、職業情報につきましては、先ほどの総務部長の説明でも少し触れさせていただきましたが、job tag というサイトがありまして、例えば運送業者であれば、ルート配送ドライバーとか、バスの運転手とか運送業の職業や運転手という職業の中でも多くの種類があると思いますが、そうした細かい部分も含めて、職業情報を説明させていただいている便利なサイトがあります。しかし、世の中的にはあまり知られておりませんので、幅広く同サイトの周知を図るとともに、ハローワークにおける職業相談等の際に丁寧に求職者の方にお伝えをしていくということも必要であると思っています。

そして、重複した説明となって恐縮ですが、4月からハローワーク徳島に「採用戦略サポート部門」という新部門を設置しますので、先ほど申し上げたような丁寧な支援をしていく、人手不足分と言われる業界の魅力度向上を図っていく、こうした取組をこの徳島において進めていきたいと考えておりますので、ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

【上原会長】

小濱委員、今のお答えでよろしいでしょうか。追加があれば、どうぞ。

【小濱委員】

はい、ありがとうございます。

【上原会長】

他にいかがでしょうか。

【川口委員】

川口です。説明ありがとうございました。

幅広くて何を聞こうかなって思ひまして、3つぐらい質問ができましたので、失礼ですけども、それに乗っかれたらと思います。

様々な就職支援の民間のサイト・コマーシャルで、（具体例を紹介しながら）、若い人なんかは、多分そちらに惹かれていくのが普通なんだろうなあ、と思います。ハローワーク自体を知らない人は、多分中には居るだろうと感じまして、当然県内の企業からするとハローワークにも求人を出すし、様々なそういう民間のコマーシャルしているところにも登録していて、そっちの方が就職が決まるのが早いと言うのであれば、そういう風なところで就職が決まったら、ハローワークの取り下げとか、するんですかね、よくわからないのですが、そういうところに、どこかで決まりましたか？と確認をして、中身や、どういうふうな宣伝をしているとか、ハローワークが企業先に訪問して、その賃金見直しませんか、とか仕事の中身なんでしょうか、みたいな聞くとあったじゃないですか、そういうふうなもの聞き取りをして、やるのも1つの手なのかなあ、と話を聞きながら感じたわけなんですけど、それがその雇用者も労働者も、それで雇用関係ができて働けるんだったら結果的にはいいんですけど、業者が入っている事は当然のことながら、そこはただでやっているわけではないので、そっちに流れるよりも、当然ハローワークなんかで就職が決まるほうがいいと思うので、その就職が決まった企業の聞き取りだとかをもっとしていったほうがいいのかと感じました。ホームページを見たときに、求人のホームページを見てもそんなに違いは無いような気がするんですけど、なぜかその一般の求人の企業のほうに就職が傾くというのは、テレビでの出方というか、広告の仕方がうまいのかな、と個人的には感じていました。

先週、労働災害防止部会に出た時に隣の白石委員とも話しながら帰ったのですけれども、高齢者が就職をして働きだしたときに、何も無いところでつまづく話が当日出たのですが、床がすべるとなるとすべらない靴がいいよね、とか、逆にすべらない靴だと引っかかって転ぶよねとか、どっちがいいの？というような素朴な疑問も感じながら、帰り話しながら帰ったのですけど、当然年齢が上がってくるにつれて、体の自由も当然、あまり効かなくなります。元気な方は元気なのですけど、やっぱそういう風なところで、その労災も含めて働く側も企業側も、様々な対策を考えなければならぬけれども、働く人が非常に少ない状況で高齢者も当然雇用して働いてもらわなければならないし、高齢者の方も仕事を進めていくということからすると、労働局が先頭になるのか、雇用者が先頭になるのか、わかりませんが、安全に関する様々な講習会なのか、勉強会なのか、講演会なの

か、わかりませんが、様々な対策を考えていかなければならないと感じた次第でございます。ただ、働かなければやっていけないところと労働力を確保しなければいけないところを、まとめていく、マッチングをしていくことは労働局が先頭になって、やらなければならないのではないか、と感じた次第でございます。

【上原会長】

ただいまの川口委員のご指摘に対して、簡単にでもコメントをいただけたらと思います。

【森職業安定部長】

民間雇用仲介事業者と高齢者雇用の関係について、私から発言させていただきます。まず、川口委員からのご質問のうち、民間事業者の関係ですが、求職者サイドについて、もっと気を配るべき、分析をするべきとのご発言の趣旨だろうと伺ってございました。こちらは、本当におっしゃるとおりだと思っております。我々、ハローワークの支援メニューは、手前味噌ですが、なかなか良いことをやっているのではないかなと思っておりますけれども、そもそも、ハローワークを利用してもらえていない、来てもらえていない事実があるのだらうと思っております。CMのことなどをご紹介していただきましたけれども、民間事業者のCMは一般の方への認知度向上に大変有効だと思っておりますし、一般の方への認知度向上の重要性については、厚生労働省も理解していると思っておりますけれども、地方からも声を上げて努力していかなければいけないと思っております。

またSNSなどにおいて、ハローワークを少し貶めるというか、評判を下げるような、「ハローワークにはブラック求人しかない」といった情報を見かけます。そのような情報をご覧になる方は、若い方を中心に求職者、お仕事探しをされている方の中にもいらっしゃると思うのですが、もしこのような情報の影響によりハローワークから足が遠ざかっていることがあるのだとすれば、それは本来であれば得られたかもしれない良い支援を受ける機会の喪失だと思っておりますので、何とかしたいと思っております。いずれにしましても、求職者への発信は非常に重要と思っておりますので、できることを考えて、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

これがまず前段で、次に高齢者雇用の関係ですけれども、希望する高齢者の方にできる限り長く働いていただくということは、非常に重要であると考えております。そうした際に、労働災害の話が出ておりましたけれども、高齢の方は働く場所・働き方についてなど様々な不安を抱えているところがあるように承知をしております。繰り返しになりますが、そうした場合であっても結局支援というものは個別に丁寧に取り組むことに尽きるのだらうと思っております。この事業所はこうした配慮をしているとか、この求職者の方はこういう方なのでこういう配慮をしてほしいと思っておりますといったところを、繋げる

ような存在でハローワークはありたいと思っております、引き続き、丁寧にマッチング支援を行っていきたいと思っております。私の方からは、以上です。

【中村労働基準部長】

労働基準部です。先ほどのご意見、ありがとうございます。

高齢労働者の労働災害防止についてのご指摘をいただきました。ご案内のとおりですね、ずっと我々労働局、特に労働基準部門はですね、使用者に対する指導で労働災害を防止してきたと、そこが揺らぐものではないと思っております、先程おっしゃっていただいたとおり、作業環境の改善や作業管理、あとは健康管理をその事業主に求めていくというのは当然取り組んでいかなければならないと思っております。

その上で、前回の審議会でもあったとおりですね、それがなかなか行き届かない、行き届かせるのが難しい会社さんも当然いらっしゃる。そういったところについては、ある程度、労働局としても労働者に対して情報発信をしていきたい。労働者の方も認識をもっといただくことが大事なんです。例えば、自分の体力がどのくらいあって、どういった怪我が起こりやすい状態にあるか、それをどうやったら防げるのか、体操をすればそういったものを防止できるのか、とか、そういった知識をある程度、知っていただく必要があると思うので、そういった点についてはですね、労働局としても労働者に働きかける手法も使っていきたいと思っております。

また、労働局だけでやると砂漠に水を巻くような話なのかもしれないですけども、必要に応じて、県や関係団体とも連携をし、全員に周知する事はなかなか難しいですが、講習会等を通じて、気運の醸成がはかられたら、まずはよいと思っております。高齢労働者の労働災害防止が事業者の努力義務となったので、先ほども申し上げましたとおり、両にらみで、事業者に対しても当然働きかけるし、労働者に対しても何かできることはないか、常に考えながら取り組みたいと思っておりますので、気運の醸成に向けて、何か良い案があれば、引き続きご指導をいただけたらと思っております。ありがとうございます。

【上原会長】

川口委員よろしかったでしょうか。では、ほかにご質問はございませんでしょうか。

【横尾委員】

6ページの基本となる施策の中のカッコ3になるのですが、地域雇用の課題に対応する取組の支援と広域就職等の支援の中で、それぞれの地域の実情に応じた雇用対策を行います、とありますが、そこで私からの提案なのですが、私のところは、少子高齢化により労働力不足と過疎が進んでいる地域なのですが、そこで、空き家対策と労働行政がマッチングできないか、職場と住まいがセットになった取組ということになりますが、都会か

らのリタイヤ組や若手で地方に住みたいという方のために、住まいと仕事先がセットになった取組ができないかという提案になります。ぜひ、考えていただきたい。

地方行政にとっては、これも重大な問題になっていますので、そういう観点から1つ取り組んで検討をお願いしたいと思います。

【上原会長】

今横尾委員からのご提案についてのコメントお願いいたします。

【森職業安定部長】

委員ご指摘の空き家対策とセットで何かお仕事について考えられないかという点については、重要な点と考えています。県内の各ハローワークでは、雇用対策協定というものを結び、それに基づいて、国と自治体が連携できる仕組みが既にありますし、その枠組みに入っていないけれどもそういった連携は可能だと思っています。

1つ関連して例を紹介させていただきます。ハローワーク徳島と神山町とが雇用対策協定を結んでいるのですけれども、今年の9月に「すだちワーキングホリデー」という企画を実施させていただきました。事業の運営は委託先の神山の公社（注：一般社団法人神山つなぐ公社）が中心となって実施してくれたものになりますが、神山町役場と我々ハローワーク徳島、徳島労働局が連携、主催したイベントで、2週間ほど、主に県外の方を想定して対象者を募集しまして、農業を仕事として選択することや移住を考えるきっかけを作ってもらおうという取組です。神山町のすだち農家さんのお宅に、参加者の方が2週間ほど宿泊をしながら、すだちの収穫を手伝い、賃金を得ながら、神山での暮らしを体験するというイベントになっておりまして、そういったものをきっかけに神山町への移住が進むということにつながればと思っております。こういった取組が、牟岐町や他の地域でも広がっていくとよいなと思っております、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

【横尾委員】

ありがとうございました。

すごくよい取組だと思えました。各地方自治体もそのあたりは、取り組んでいると思いますが、温度差があると言うことで、労働行政の方からもそういうプログラムがありますよと、という周知などもあわせてお願いしたいと思っておりますのでどうぞ今後ともよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

【上原会長】

時間も迫ってまいりましたが、他にいかがでしょうか。

【脇田委員】

私も人材確保の観点から、お聞きしたいのですけれども、労働供給制約社会において、人材の確保が厳しい中、人の数は決まっていますので、今例えばAという会社から転職しても、総量としてみたときに、人材の確保にはあまり繋がらないみたいなこともあるのですけれども、となれば、徳島県は失業率が低いじゃないですか。

今は、まだ働いてない人に対するところを生み出して、働けない人に対して訴求していくということが非常に重要ななと思っております、労働局さんで働いていない人に働いてもらうみたいな、なかなか難しいと思っておりますが、そういった具体的に何か取り組んでいらっしゃるのでしょうか。

【上原会長】

お願いいたします。

【森職業安定部長】

ありがとうございます。

委員からご指摘がありました問題意識は、我々も思っております、求職者サイド、労働力の確保をどうしていくのか、ということが大変重要であると思っております。ご質問から少し離れますけれども、まずは、デジタル化、DX化、業務効率化等により例えば飲食業界のタッチパネルの注文が増えたという例がありますが、省人化が進んでいるという印象は、求人数の動向を見ても感じるところでございまして、そうした一部の職場では、着実に実際の人からそういったものに労働力が置き換わっているということはなのだろうと思っております。その上で、生産年齢人口が少子高齢化の影響により将来減っていきますので、労働力の総量をどのように確保していくのかという大変重要で難しい問題です。委員にご指摘いただいた、働けるけれども働いていないような方をどのようにして労働市場に参加させていくかというのは非常に大事な観点ですけれども、そこは本当に難しく、思いつくのは、草の根を分けるような活動になるんですけれども、周知広報ですとか、ホームページ、チラシ、SNS、いろいろなことを手を変え、品を変えてやっております。徳島の商業施設のゆめタウンやイオン、スーパーの例えばマルナカなどや駅前なども含めてですけれども、そういった人が多く集まる場所へ出向いていき、周知広報用のポケットティッシュやチラシなどを渡しながらお声がけしたりですとか、あるいは小松島市のマルシェですとか阿南市の地域イベント、そういったところに各ハローワークが出向いていて、あまり仕事探しをしていないであろう層についても、手をかけていてこうした広報等の活動をしています。どれだけ効果があるのかと問われると効果測定は難しいのですけれども、少しでも求職者確保、労働市場における労働力参加に繋がればよいと思って取り組んでいるところであります。他に良い知恵がありましたら是非ご教示ください。よろしく申し上げます。

【脇田委員】

なかなか難しいところだと思います。そういった取組も必要だと思います。あともう一点、この会とは関係ないのですが、3日の日に合同就職説明会を労働局さんの方で行ったと聞いています。この頃、学生はあまり寄ってこないという話も聞いたことがあるのですが、その状況はどのような感じだったのですか。

【森職業安定部長】

実績を手元に持ち合わせておらず恐縮ですが、今、脇田委員からご質問をいただきました合同企業説明会は、アスティ徳島において企業50社に参加をしていただいて、コンセプトとしては学生をはじめとした若い方に向けて企業が自社を説明する・PRするという会です。今回の説明会では、各企業の方も若手職員の方、採用されてまだ日が浅い、人事のご担当とかではなくて、実際に採用されてまだ若い職員の方が、「我々の会社はこんな会社ですよ」といった説明をするという内容になっており、かなり面白い取組だったのではないかと考えているところです。ですが、会場の参加者は少なかったと聞いておりました、おそらく二桁程度であったと記憶しています。

この説明会は、YouTubeで同時配信をしております、そちらの接続はおそらくもう少しあったかと思います。ただ、いずれにせよ、一昔前に比べるとこういった若年層を対象にした合同就職面接会・説明会は、かなり参加者が少なくなっていると思います。売り手市場ですので、工夫をしながら、若い方も二極化し、早く決まる方は早く決まる一方で、中々決まらず支援が必要な方もいらっしゃると思いますので、必要な方に必要な支援が届くようこれからも考えて取り組んでまいりたいと思っています。

【亀井局長】

補足をさせていただければと思います。委員の皆様ありがとうございます。非常に多岐にわたる率直な意見をいただきまして、御礼申し上げます。

タイミングを見計らって、終盤に意見を述べさせていただこうと思っておりました。直前にいただいた脇田委員の今、働いていない人への働きかけはどのようなことを取り組んでいるかの部分ですが、徳島労働局を含む厚生労働省として、働き方改革という取組が、そのものだったと言えます。平成27年位から取り組み始めて、法改内容が完全施行されたのが平成30年以降だと思いますが、長時間労働を必ずしも前提としない働きやすい職場環境を作っていくことで、これまで働くことをためらっておられた子育てをされている方や高齢の方、障害を持たれている方に働きやすい職場を作っていくことで、そういう方々の労働参加を促していく、といった大枠なものがありました。

結果、国全体ベースの統計では、労働力人数×時間の労働力自体はこの2010年から2020年にかけて逆に上がっていると、働いている人×時間自体は上がっているのです。た

だ、労働需要の伸びがそれを上回って伸びているので、人手不足感が強まる一方であると思っています。

労働局としてできる事は、今回その働き方改革を含む職場の魅力向上サポートという柱を立てさせていただきましたが、そういった働きやすい職場づくりをサポートしていくとともにハローワークができることとして、その労働時間が柔軟であるとか、週末は休めるといったライフスタイルに強みを有する企業を集めた説明会みたいなことも始めており、そうした形でできることに取り組んでいくことと思っています。

その他、委員の皆様から労使双方から意見いただきましたが、複数いただいたのは人材確保の関係と高齢の労働者の方に関する関係かと思えます。これについても手短かに申し上げますと、まず人材確保の関係では、民間会社との比較について、民間の方が優位な点が3つあると理解しています。1つ目は提示している給与の相場が高い、2つ目は出した求人への対応スピードが早い、3つ目は利用者へのプロモーションが上手である、その3つかと思っています。この3つについても、できることとできないことがあるのですが、2つ目の求人に対するクイックな対応については、職業安定部長の森から申し上げましたが、ハローワーク徳島に新たに発足させるサポート部門、専任の職員を配置し、求人を出していただいた事業所へ逆提案も含めて、今までよりも迅速な対応を開始しようと考えております。すぐにうまくいくかは、今は答えることができませんが、まずはこの新しく発足するサービス部門で迅速な対応を心がけるということに取り組んでまいります。

また利用者へのプロモーションにつきましては、今年度試行錯誤を重ねながら進めてまいりました。LINEを使ったアプローチが、若い人にとっては、ハローワークのサービスにアクセスする上でハードルも低く、使いやすい傾向があるので、こういったLINEを始めとするSNSを利用した発信と説明会に限らず、機会があればハローワークのサービスを知ってもらうために働きかけていく、出ていくといったことも取り組まなければならないと感じているところです。

最後の給与水準については、まさにできることとできないことがあって、提示する給与の水準を決めていただくのは、求人者になるので、我々が決定はできないのですが、できることとして、森からお答えしました求人条件の改善部分がそれにあたると考えています。労働市場でどういう賃金相場が形成されているかの情報を踏まえながらお伝えすることを通じて、我々にできることを取り組んでいくことが必要であると思っています。

次に高齢の労働者の方々については、内容と発信のルートがあると思っています。まず対策の内容は、改正安衛法に基づいて、こういう取組は有効であるということをもとめたガイドラインができました。ただ詳しいのは良いのですが、詳しい反面、読みづらい部分もありまして、これを周知していく努力を重ねる中で、より読みやすく使いやすいガイドラインに肉付けしていければよいと思っています。

労働基準部長の中村が申しましたが、雇っている方に働きかけ、対策をお願いするという従来の基本線に加えて、労働者の方々にもアプローチするために、私たちが直接接点を

持っていないルートを持っている県と連携して発信を強めていくことや、健康安全機構の下部機関である地域産業保健センターとも連携できないかを新年度は考えていきたいと思っています。共通でいただいた指摘への説明は以上です。

【上原会長】

はいありがとうございました。意見も出尽くしたようですし、時間の関係もごきますので、これを持ちまして令和7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。

各位の皆様には貴重なご意見をいただきましたので、事務局におかれましては、これらのご意見を十分に考慮して今後の行政運営に当たられることをお願いしたいと思います。

本日は、円滑な議事運営にご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いたします。

【田中総務課長】

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1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）をメールにて送付いたします。皆様にご確認をいただきました後に議事録を公開いたします。

2点目、令和8年度第1回の徳島地方労働審議会につきましては、令和8年11月上旬に開催したいと考えています。主に、「令和8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。日程調整等のご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。

以上で本日の審議会を終了いたします。委員の皆様におかれましては、長時間にわたりご審議いただきまして誠にありがとうございました。