

令和6年度 第2回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和7年3月11日（火）15:00～17:00

場所：防長苑（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和6年度第2回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和7年3月11日（火）15:00~17:00

場 所 防長苑（山口市熊野町4-29）

【監理官】

開会の前に、本日の資料の確認をさせていただきます。

本日は、会議開催関連資料と審議用資料をタブレット端末で御用意しております。

会議開催関連資料として、【レジュメや出席者名簿、配席表等】をセットにしたファイルを、審議用資料として、資料1【山口県最低賃金】、資料2【令和6年度重点事項等実施状況】、資料3【令和7年度山口労働局の重点施策】、資料4【参考（山口県内就職促進のためのアンケート）】のファイルを、それぞれデスクトップに張り付けていますので、そのデスクトップのファイルを開いて資料を御覧ください。

資料の過不足はございませんでしょうか。

なお、資料4は、事前にメール送付させていただいた資料に含まれておらず、本日、新たに追加させていただいております。また、資料3【令和7年度山口労働局の重点施策】の2枚目、ちょうど目次のページになりますが、山口労働局の行政運営方針（基本方針）につきましても、内容に大きな変更はございませんが、表現を含め修正させていただいております。

定刻となりましたので、ただ今から令和6年度第2回山口地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には、御多用のところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます山口労働局雇用環境・均等室の高津でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局から委員の出欠状況を御報告いたします。

本日は、公益代表委員6名中5名、労働者代表委員6名中5名、使用者代表委員6名中6名、合計16名の御出席をいただいております。

よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数「委員の3分の2以上、又は各代表委員の3分の1以上」に達しており、審議会が有効に成立しておりますことを、御報告申し上げます。

また、本日、御出席いただいております委員の皆様につきましては、会議開催資料ファイルの出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますが、前回の審議会以降に新たに委員に御就任いただいた委員1名の方を御紹介申し上げます。

労働者代表委員の湯野貴子委員でございます。

本日、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、併せて御報告いたしま

す。

それでは、開会に当たりまして、友住労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

山口地方労働審議会委員の皆様におかれましては、業務御多忙の中、本審議会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、平素より、労働行政の推進に御理解、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

本日は、マグニチュード 9.0、最大震度 7 を記録した東日本大震災の発生から 14 年目となります。1 万 5,900 人がお亡くなりになるという甚大な被害を招き、2,520 人が行方不明、震災後の傷病悪化などによる「災害関連死」でも 3,808 の方が犠牲となりました。お亡くなりになった方々に心よりお悔やみを申し上げます。また、いまだ 2 万 7,615 人の方々が避難されており、一日でも早く復興が達成され、平穏な日々が戻ってくるようお祈りいたします。

さて、県内の雇用情勢は、直近令和 7 年 1 月の有効求人倍率が 1.40 倍、就業地別では 1.65 倍で、令和 5 年 6 月以降、全国で 2 番目に高い状態が継続しており、人材不足の傾向が深刻化しています。総務省労働力調査では、全国の就労者数は 7 年 1 月で 6,827 万人と 10 年前の平成 27 年 1 月に比べ 450 万人増加しており、特に女性が 382 万人増加していますが、山口県では 1 万 4 千人減少しており、女性の労働力率は全国で 2 番目に低い状態となっています。

また、昨年は 33 年ぶりの高い賃上げとなり、山口県の賃上げ率は全国平均を上回りましたが、実質賃金は 3 年連続でマイナスとなり、物価上昇を上回ることができませんでした。

人材の確保に向け、多くの企業が「防衛的賃上げ」を余儀なくされているとも言われていますが、物価上昇を安定的に上回る賃上げを実現するためには、企業の生産性を高めるとともに、価格転嫁を進めていくことが重要となっております。

また、山口県における、女性の働きやすい環境の整備や、女性活躍推進に向けた取組を一層促進していくことが、人材確保の観点からも必要となっております。

人材確保に向けては、企業の求人充足のための施策に重点的に取り組むとともに、自治体や関係団体等との連携、人材不足分野への支援等に取り組むことが必要です。

山口労働局では、賃上げと生産性の向上に取り組む中小企業を支援する「業務改善助成金」を中心に中小企業の賃上げを支援しており、令和 6 年度は過去最高の支給実績を確保する見込みです。

さらに、県内の 23 の中小企業の賃上げ事例を収集し、山口版「賃金引上げ取組事例集」を作成し公表したところであり、企業の賃上げに向けた取組や環境整備に取り組む際の参考となるよう広く周知してまいりたいと考えております。

女性活躍推進に関しては、女性の勤続年数が長く管理職の割合が高いなど、取組が優良である企業を認定する「えるぼし認定」につきまして、企業の魅力発信や人材確保・定着にも役立つものであることから、より一層の取得促進に取り組んでまいります。

前回、令和6年度第1回のこの審議会におきまして、県内の大学生を対象としたアンケートについてお話しさせていただきましたが、県内大学生を対象としたアンケートを昨年10月に実施し、その結果をもとに昨年12月に学生との意見交換会を実施しました。

アンケートでは、山口県の企業をよく知らないという回答が多くあり、ユーザー、くるみんやえるぼしなどの優良企業の認定制度の認知度も低いという課題がみられました。意見交換会では、山口県での就職では業種・職種が限られているということに関する意見として、「情報系の仕事がないので友達が他県の企業に就職してしまった」という学生さんもいました。

今後、この結果を有効に活用していきたいと考えており、県内企業には人材確保に向けた参考としていただき、大学生には県内企業の情報を届けるとともに、県内就職を考える契機として発信することなど検討してまいりたいと考えております。

これら賃上げ、人材確保、女性の活躍推進のほかにも、県内の情勢を注視しつつ、過重労働解消、同一労働同一賃金の徹底、リ・スキリングに向けた能力向上支援、仕事と育児・介護の両立支援などにも、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって取り組んでまいります。

本日の審議会では、多くの審議事項をお願いしておりますが、委員の皆様におかれましては、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。また、頂戴いたしました御意見につきましては、今後の行政運営に的確に反映させてまいりたいと考えております。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

【監理官】

それでは、これからの進行につきましては、鍋山会長にお願いしたいと存じます。鍋山会長、よろしく願いいたします。

【鍋山会長】

皆さん、こんにちは。年度末の忙しいところお集りいただきまして、ありがとうございます。今の御挨拶にもありましたけれども、働くということは、人間にとっては経済的自立というところで、暮らし、生活の基盤になるところであるにもかかわらず、今、働いても若手にとっては税金が重くのしかかっているというところの不満、不安も渦巻き、御高齢になってからは、年金の中で暮らすよりは生活保護を

もらったほうが実は楽なのではないかというような、そういうような話も聞かれるようになっております。しかし、労働というのは地域にとっても個人にとっても、もちろん国や組織にとっても本当に大事なところですので、何とか良い具合に賃金と税金と、そして自分が得るサービス、利益を回していけるようにしていかなければいけません。本審議会における、皆さま方の積極的な御議論をお願いしたいと思います。

それでは、審議会の次第にもありますように、議事（１）から参りたいと思います。

山口県最低工賃についてということで、事務局に御説明をいただきまして、皆さん方の御意見を賜りたいと思います。

令和7年2月5日付けで山口労働局長から山口地方労働審議会会長あてに山口県学校服製造業最低工賃に係る廃止決定の諮問がなされました。

それでは、山口県学校服製造業最低工賃に係る廃止決定の諮問に至るまでの経過について、事務局から説明をお願いします。

【労働基準部長】

それでは、事務局から御説明いたします。

ファイル名「令和6年度 第2回山口地方労働審議会 最低工賃関係資料」を御確認ください。

資料No4は、第14次最低工賃改正計画に基づき行った令和6年度山口県学校服製造業に係る家内労働実態調査結果をまとめたものです。

当該調査結果の概要は資料No4、4ページ上部に記載しておりますとおり、委託者数は1委託者、適用家内労働者は41人であり、平成27年以降適用家内労働者数が100人を下回っています。これは資料No5にも記載しております。委託者の最低工賃の推移を前回調査時の令和4年と比較すると2品目3工程が増額している状況です。これは資料No7参照してください。資料No8にありますが、委託者から「工賃額を決定する際は、最低工賃額のみを基礎に検討して自社独自に決定するというものではなく、類似業務に従事する雇用労働者の賃金、納入価格や利益、家内労働者の希望を重視している。」との意見がございました。

昨年度の第1回地方労働審議会において、事務局から「次回の実態調査の結果、厚生労働省が示す廃止の基準である実際の受託者数が100人未満であれば、実際に約10年の長期間もの間、廃止期の基準を満たす状況が続くことになる。100人未満の状況が常態化しているということであれば、将来も増加する見通しはなく、実効性が失われているという判断をして、次回は廃止の検討を行いたい。」との説明をしました。

したがって、10年も適用家内労働者が減少を続けていることから将来も適用家内

労働者が増加する見通しはなく、かつ工賃額は市場原理に基づき決定されている状況にあることが確認されました。

以上のことから、適用家内労働者数の推移等を総合的に勘案した結果、山口県学校服製造業最低工賃は、実効性を失ったものであり、廃止することが妥当と結論付けました。

そして、令和7年2月5日、山口労働局長から山口地方労働審議会会長に対し、山口県学校服製造業最低工賃に係る廃止決定の諮問がなされ、同日付けで家内労働法第11条第1項の規定に基づく当該最低工賃の廃止に係る関係家内労働者及び関係委託者の意見聴取の公示を行いました。

公示期間は令和7年2月5日から令和7年2月20日までとしておりましたが、関係者から意見の提出がなかったことを御報告いたします。

以上です。

【鍋山会長】

ただ今、事務局から山口県学校服製造業最低工賃に係る廃止決定の諮問に至るまでの経過について説明がありました。この件に関しては皆様方も御記憶にあるとおり、丁寧に時間をかけて検討してきた結果、今日の議題に上がっているということです。これについて御質問、御意見がありましたらお出してください。

【長山委員】

本当に丁寧に審議していただいた結果だとは思いますが、労働者と使用者の方に来ていただき、現状の状況等をヒアリングした内容と、労働者人数が増える見込みがない現状を鑑みると仕方はないかと思っております。しかし、最低工賃の審議会自体がほとんど少なくなっている中、労働者がいるならば審議してもいいのではないかと思います。審議基準がありますので、その基準に基づいてやっていくことは仕方がないと思っております。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。労働者側の長山委員の御意見は、基準があるのでやむなし、だけれど基準があるからといって簡単に切り捨てるわけではなくて、配慮しつつ、基準があってそこに照らし合わせて十分期間を取って吟味したのでやむなしということでありました。

そのほかよろしいでしょうか。

【中元委員】

中元です。よろしくお願ひします。先ほど長山委員からしっかり言っていたので、私も同感です。前回の和服ですかね、こういったものを含めて、その前に今回の制服も一度論議をして、その時の時代時代に合わせてしっかりここ数年論議をしてきた結果、今回の結論になったということで認識をしております。

そういった意味では、今後もそういった手順を踏みながら、今後増えていく可能性がないものについては、ひとつ基準というのが定められている以上、そういった基準、物差しに応じて、この審議会で判断するのが平等だと考えておりますが、くれぐれも廃止することによって、労働者の賃金が全然上がらないとか生活ができないとか、そういったことにならないように御注意をいただきながら、対応を検討していただければと思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。非常に重要な御指摘だったと思います。

では、そのほか御意見がないでしょうか。審議を今していただきましたけれども、全会一致で廃止ということによろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

本審への答申文（案）を事務局で作成していますでしょうか。事務局から各委員へ答申文（案）をお配りください。

（答申文（案）配付）

【鍋山会長】

お手元に答申文（案）が届きましたら、是非、御確認をお願いします。

事務局は答申文（案）の読み上げをお願いします。

【労働基準部長】

事務局です。答申文（案）を読み上げます。

山口地労審発第5号 令和7年3月11日

山口労働局長 友住弘一郎 殿

山口地方労働審議会 会長 鍋山祥子

山口県学校服製造業最低工賃の廃止決定について（答申）

本審議会は、令和7年2月5日付け山口労発基 0205 第1号をもって諮問のあった標記について、慎重に審議を重ねたところ、別紙のとおり結論に達したので答申する。

別紙

次の山口県学校服製造業最低工賃（令和6年山口労働局最低工賃公示第1号）を令和7年5月16日限り廃止すること。

記

1 適用する家内労働者

山口県の区域内で学校服製造業に係る業務に従事する家内労働者

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

別表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

別表は以下のとおりとさせていただきます。

【鍋山会長】

ただ今、事務局から答申文（案）の読み上げをしていただきましたが、答申文（案）の内容でよろしいでしょうか。

（異議なし）

【鍋山会長】

それでは、労働局長に答申することにします。

山口県学校服製造業最低工賃の廃止決定について（答申）

本審議会は、令和7年2月5日付け山口労発基 0205 第1号をもって諮問のあった標記について、慎重に審議を重ねたところ、別紙のとおり結論に達したので答申する。

（労働局長に答申文を手交）

【労働局長】

事務局といたしまして一言御礼の御挨拶をさせていただきます。

ただいま、山口労働局長あてに答申文をいただいたところでございます。

この地方労働審議会の場合において、慎重な御審議をいただき、そして全会一致をもって答申いただき、委員の皆様方には感謝申し上げます。また、審議の中で色々な御意見を賜りましたこと事務局としてしっかり受け止めてまいりたいと思います。

事務局といたしましては、廃止の発効日となる令和7年5月17日に向けて所要の手続きを進めてまいりたいと考えております。

本日は、誠にありがとうございました。

以上、簡単ではございますが、御挨拶とさせていただきます。

【鍋山会長】

事務局から何かございますでしょうか。

【労働基準部長】

本日付けを持ちまして山口地方労働審議会会長から山口労働局長に答申がありましたので、本審議会終了後、直ちに家内労働法第9条第2項に基づき、山口県学校服製造業最低工賃の廃止決定に係る山口地方労働審議会の意見に関する異議申出の公示を行います。

公示期間は、公示日が本日となりますので、公示日の翌日から起算して15日経過の日となる令和7年3月26日までとなります。

異議申出があれば、その後の審議会で御審議いただくこととなります。

【鍋山会長】

以上で、議事（1）山口県の最低工賃関係についての審議を終了させていただきます。続きまして、議事（2）及び（3）につきまして、吉高総務部長から一括して説明をお願いします。

【総務部長】

総務部長の吉高でございます。

それでは私の方から、議事の（2）「令和6年度 労働行政の実施状況」及び（3）「令和7年度 山口労働局の重点施策」につきまして、御説明をさせていただきます。恐縮ですが、着座にて御説明させていただきます。

まず、議事の（2）につきまして、タブレット端末のデスクトップから、資料2「令和6年度重点事項等実施状況」をお開きいただければと存じます。

こちらの資料につきましては、昨年度までの資料を大幅に圧縮して、内容などを見直した「前回の会議資料」をベースに、その後の取組実績を踏まえてリバイスを加えたものでありまして、私からは、黄色マーカーを付した施策をピックアップして、御紹介させていただければと存じます。

それでは早速、5ページを御覧ください。

第1の「（2）最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

本県の最低賃金は、10月1日から979円に改正されまして、特定最低賃金につきましても4業種すべてが12月15日に改正されました。

最低賃金につきましては、前回会議でも触れさせていただきましたが、これまでに、県内各市町のホームページや広報誌への掲載、使用者団体等へのリーフレット

の送付、街頭やイベント会場での周知活動等に積極的に取り組んでおります。

また、管内の各労働基準監督署におきまして、2月を中心に、最低賃金の履行確保に係る監督指導を集中的に実施したほか、右下の②のサムネイルのとおり、県内の中小企業等の賃金引上げを図るため、生産性の向上に関する取組をまとめた事例集を2月末に作成しました。

10ページを御覧下さい。

第2の1の「(4) 企業における人材育成の推進」についてでございます。

企業が労働者のリ・スキリングに取り組んだ際の経費等を助成する「人材開発支援助成金」につきましては、前回会議でも御紹介させていただいたとおり、建設業におけるDXの推進、運輸業における2024年問題への対応など、具体的な活用事例にフォーカスしたリーフレットを作成して、事業所や業界関係者への活用勧奨に取り組みました。

また、資料下の③に掲載した実績のとおり、リ・スキリングの必要性・重要性に対する幅広い企業の理解の推進を図るため、各種セミナーの場を活用して、実際の活用事例の紹介などを行いました。

11ページを御覧ください。

2の「(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」についてでございます。

生産年齢人口の減少等により人材不足が深刻化する中、山口労働局では、地方公共団体と雇用対策協定を締結して、地域の雇用対策に一体的に取り組んでおります。

資料下の②にニュース画像を掲載しておりますが、昨年12月には、山口市との協定に基づく取組の一環として、中高生に地元の企業や職業の魅力を体感してもらう市主催のイベントである「やまぐち未来のしごとフェスタ」に労働局も出展させていただき、参加者に、厚生労働省の職業情報提供サイトである「job-tag」を活用した、自分に合った仕事探しを体験していただきました。

続きまして12ページに関してですが、こちらの内容につきましては、別途準備した資料4を用いて職業安定部長から御説明させていただきますので、タブレット端末のデスクトップから資料4「山口県内就職促進のためのアンケート」を御覧いただければと存じます。

【職業安定部長】

冒頭に、局長挨拶の中でも触れましたが、今年度、若者の県内就職の促進に向けて、県内5つの国公立大学の学生を対象に「学生が魅力的に感じる企業」や「県内就職への不安」などを調査するためのアンケートを実施しました。資料4はそれを取りまとめたものです。

結果を簡単に説明いたします。2ページを御覧ください。実施したアンケートで

は 231 名の学生に回答をいただきました。山口県出身者は 84 人 36.4%、山口県でのみ就職を希望している方は 37 人、山口県を含め他県でも就職を希望している方は 52 人、合わせて 89 人となりました。アンケートでは県内・県外で就職を希望している理由をお聞きして、これを元に学生がどういうふうを考えているのか 12 月に意見交換会を行いました。

4 ページを御覧ください。山口県で就職・起業を希望している理由は、上位から「親や友人がいる」「学生生活を通して住み良い場所と感じた」「山口県に貢献したい」「生活費が安い」とあります。

次に 6 ページを御覧ください。山口県外で就職・起業を希望している理由は、上位から「県内より生活に便利なものが多い」「娯楽が多い」「通勤が便利」とあります。

次に 5 ページを御覧ください。山口県での就職・起業で不安なことの理由は、上位から「娯楽が少ない」「山口県の企業をよく知らない」「賃金が安い」「企業数が少ない」とあります。

「山口県の企業を学生の方に知ってもらうにはどのようなことをしたらいいと思いますか。」と意見を伺ったところ、

- ・ 合同説明会の時に初めて山口県の企業を知ったが、山口県に就職したいとかそういう情報が欲しいと思ったときに山口県の企業を地域別にまとめた資料があると知名度が上がると思う。
- ・ 元々県外で就職したいというのが第一にある学生が多いと思うので、大学の授業で「出前授業」のような形で、自然と自分の耳に入ってくるような状況を作るのが良い。
- ・ 山口県は中小企業が多くて、中小企業でもしっかりお金をもらえて、福利厚生も良くてっていうのを知らない部分が多いので、大学内でそういう中小企業や大きな企業を紹介していくしかないと思う。

等といった声があがりました。

また、「皆さんにとって魅力的な企業とはどんな企業でしょうか」と意見を伺ったところ、「給与の良い企業」という意見もちろんありましたが、

- ・ 都会にある企業が一番良い。住みやすいし、他にも仕事終わりにいろいろできる。
- ・ 実家から通える企業。
- ・ 家族ができた時に生活しやすい、休みが取りやすいといった福利厚生がしっかりしている企業、立地条件、周りに買い物できる場所がある企業。
- ・ 給与もあるが、人間関係がしっかり構築できる制度とか、しっかりした人が多い企業。

等といった声があがりました。

また、今回資料配布はありませんが、「収入」と「所得」についても学生に説明し、税金や社会保険料、食費、住居費などの基礎支出を差し引いた「自由に使えるお金」では山口県と東京都を比較した結果、山口県の方が多いことを公的統計を元に説明したところ、「知らなかった」「給与の額面しか見ていなかった」といった声が学生からあがりました。

簡単に説明いたしましたでしたが、詳細は、後日プレスリリースを行うのでそこで公表する予定です。今後は今回作成した資料を県内企業に対する人材確保に向けた支援の際に活用するとともに、大学生に向けても県内就職を考える契機として発信するとともに、県内企業の情報が伝わるよう取り組んでいきたいと考えています。

【総務部長】

それでは私からの御説明に戻らせていただきまして、資料2の21ページを御覧ください。

第3の4の「(1)長時間労働の抑制」についてでございます。

令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されている自動車運転者につきましては、令和6年3月に採択した「やまぐち物流2024年問題の解決に向けた共同宣言」を踏まえまして、これまでに163件にのぼる荷主要請を実施しております。

また、資料右下の③に掲載のとおり、「物流2024年問題」に係る荷主の具体的な取組状況や課題等を把握するためのアンケート調査を実施したところでありまして、その結果を本年3月3日に公表させていただいております。

26ページを御覧ください。

5の「(3)年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直しのための支援等の実施」についてでございます。

資料左下の【①】のグラフを御覧ください。

「山口県の年次有給休暇の取得率」につきましては、前回会議の中で、令和5年調査分の落込みに関する御質問がありましたが、その後公表された令和6年調査分につきましては、山口県の取得率は69.2%で、全国平均を上回っております。

また、今年度は、資料の右下の③のとおり、山口県が実施する「家族でやま学の日」や、「とも×いく」といった取組と連携したオリジナルポスター・リーフレットを作成して、使用者団体や労働者団体、地方公共団体等に配付しておりまして、引き続き、令和7年までに70%以上とする政府目標の達成に向けて、働き方改革推進助成金の活用推進と併せて、効果的な広報に取り組んでまいります。

議事の(2)については以上でございます。続きまして、議事の(3)「令和7年度山口労働局の重点施策」について御説明させていただきます。

タブレット端末のデスクトップから、資料3「令和7年度山口労働局の重点施策」をお開きいただければと存じます。

まず、表紙の次のページの「目次」を御覧下さい。

これまでも重点施策につきましては、山口局内の管内事情を踏まえて作成してきたところですが、令和7年度につきましては、特に県内で重要度の高い、第1の「賃金引上げ等の支援」、第2の「人手不足対策」、それから第3の「女性活躍推進」の3つを新たに「最重点施策」に位置付けまして、地域の総合労働行政機関としての役割を果たしていきたいと考えております。

できる限りポイントを絞って御説明させていただきますが、データ等につきましては現時点で未確定な箇所もありますので、あらかじめ御承知置きいただければと思います。

1ページを御覧ください。

『第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の支援等』の「1 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」についてでございます。

賃金の引上げにつきましては、中小企業等が賃上げしやすい環境の整備に向けて、引き続き「業務改善助成金」の周知・活用の推進に取り組んでまいります。

また、先程の議事の中でも御説明したとおり、今年度、山口版「賃金引上げ取組事例集」を作成しましたので、賃上げ支援助成金の活用と併せてその周知を図ってまいります。

続いて2ページを御覧ください

「2 最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

山口県の最低賃金につきましては、地域の経済動向や実情、そして、これまでの山口地方最低賃金審議会における審議状況を踏まえつつ、審議会で充実した審議が尽くせるよう円滑な運営に取り組んでまいります。

また、「最低賃金周知キャンペーン」などの広報活動を通じて、改正された最低賃金額を広く周知するとともに、最低賃金に近い賃金額で働く労働者が多いと考えられる業種等に対して、重点的に監督指導を実施いたします。

次に3ページを御覧ください。

『第2 人手不足対策』の「1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございます。

構造的な課題である人手不足に対応していく上で、ハローワークにおける求人充足サービスは非常に重要ですので、今年度に引き続き、11月を「求人充足強化月間」に設定して、マッチング促進イベントの開催をはじめとする様々な事業主支援に重点的に取り組んでまいります。

続いて「2 人材確保対策コーナー等における人材確保支援」でございます。

医療・介護、建設、運輸などの人手不足分野につきまして、ハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に重点的なマッチング支援を行うほか、

関係団体や地方公共団体で構成される「人材確保対策推進協議会」において情報の共有・連携の強化を図るとともに、業界セミナー、体験会等の各種支援の充実化に取り組んでまいります。

次に4ページを御覧ください。

『第3 女性活躍推進に向けた取組促進等』の「1 女性活躍推進に向けた取組」についてでございます。

山口県の女性の労働力率は全国で2番目に低く、女性が働きやすい・働きがいがあると感じられる職場環境の整備など、女性活躍推進に向けた取組をより一層促進していくことが、人材確保の観点からも重要となっています。

このため、男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられている労働者数301人以上の事業主を中心に、「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」の履行確保を図るとともに、情報公表を契機として、女性活躍推進の取組を着実に推進してまいります。

また、県内企業の魅力向上や人材の確保・定着などに向けまして、「えるぼし認定」の一層の取得促進を図り、誰もが働きやすい職場環境の整備に努めてまいります。

6ページを御覧ください。

『第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化』の「1 リスキリングによる能力向上支援」の「(2) 求職者支援制度の活用促進」についてでございます。

失業給付を受給できない方などが受講する「求職者支援訓練」と、失業保険を受給している方などが受講する「公共職業訓練」を総称した「ハロートレーニング」という言葉の認知度につきまして、昨年11月の周知イベントでアンケート調査を実施したところ、20%程度と大変低かったため、更なる周知に向けまして、周知用のポスターデザインを一般公募させていただきました。

資料の右側に、応募総数74件の中から選定した作品を掲載させていただきましたが、今後は、このポスターを活用して、求職者が希望する仕事につくために必要な職業スキルや知識などを習得することができる「ハロートレーニング」の認知度の向上と利活用のさらなる推進に取り組んでまいります。

次に8ページを御覧ください。

「第5 多様な人材活躍促進と職場環境に向けた取組」の「1 多様な人材の活躍の推進」の「(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための環境整備等」についてでございます。

近年増加している高年齢の求職者につきまして、過去の就労経験や現在の生活環境などを踏まえて、一人ひとりのニーズに寄り添った多様な就労機会を提供するため、現在、県内6箇所ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置しておりますが、令和7年度からは、新たにハローワーク下松を加えて、伴走型支援に取り組ん

でまいります。

続いて9ページを御覧ください。

「(2) ハローワークと関係機関が連携した障害者の就労支援」についてでございます。

障害者の雇用状況につきましては、グラフのとおり、直近の県内の雇用者数が過去最高を更新する一方で、法改正による雇用率の段階的な引上げなどを背景に、雇用義務を達成出来ない企業の増加も見込まれますので、ハローワークと就労支援機関等が連携体制を構築し、雇用の準備段階から職場定着までの企業向けチーム支援に取り組んでまいります。

続いて11ページを御覧ください

「3 仕事と育児・介護の両立支援」についてでございます。

男女ともに、仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が図られた改正育児・介護休業法等につきまして、令和7年4月1日からの段階的に施行に向けて広く周知を行うとともに、着実な履行確保に取り組んでまいります。

あわせて、育休者の業務を代わりに行う従業員に手当を支給するなど、育児休業期間中の業務体制を整備する企業を支援する「両立支援等助成金」の活用を推進してまいります。

続いて13ページを御覧ください

「4 安全で健康に働くことができる環境づくり」の「(1) 長時間労働の抑制」についてでございます。

長時間労働に関する情報は依然として寄せられており、これによる過労死等に係る労災請求事案も発生していますので、引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導を行うとともに、11月の「過労死等防止啓発月間」における過重労働解消キャンペーンの展開、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催などの取組を通じて、過労死等防止への理解促進を図ってまいります。

また、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された建設事業、自動車運転の業務、それから医師につきましては、その特殊性や業界の慣行等から長時間労働が発生している側面がありますので、県民全体の理解を得られよう、引き続き、業界や関係団体、関係省庁、地方自治体等とも協力して、法制度等の周知・啓発やそれぞれの事業等に対する支援に取り組んでまいります。

続いて14ページを御覧ください

「(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。

労働災害の発生状況につきまして、令和6年の「死傷者数」は前年を上回る見込みですが、「死亡者数」はこれまで過去最少だった平成20年の9名を下回り、8名

となる見込みです。

令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画のこれまでの進捗状況を踏まえ、引き続き、重点事項に応じた災害防止対策に取り組んでまいります。

私からの説明は以上です。

駆け足となってしまい大変恐縮ですが、委員の皆様におかれましては、忌憚のない意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの御説明につきまして、委員から御意見、御質問があればお出しいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。御説明いただいた箇所以外のところでも構いません。

【藏藤委員】

商工会連合会の藏藤です。説明の中で賃金引上げ取組事例集、我々も商工会として中小企業事業者を支援していく上で、こういった補助金が活用できるのかというところでいろいろ検討しているところなのですが、こういった事例集ができたということで、今後の支援の非常に有力な資料になるかなと思っています。

取組事例集の内容を見てみると、我々の課題でもあるのですが、その事例となっている中で、事業者さんですね、我々の商工会の地域の中の事業者さんがあまり入っていなかった、私が探した中では1件程度しかなかったというのもありまして、そういう意味ではその事例で単に挙げていなかったのか、それともなかなか助成を受ける事業者として小規模な事業者というのはなかなか難しかったのかということもありまして、こうやって事例集を作成していただいた上で、事業者のセレクトというか、どういう形で基準としてされたかということをお伺いしたいと思います。

【会長】

では、事務局、お答えをお願いいたします。

【労働基準部長】

事務局から回答させていただきます。

賃金引上げ取組事例集について御覧いただきましてありがとうございます。選定の基準でございますが、業種別に1、2社程度考えました。先ほど藏藤委員が小規模の会社がないのではないかという話がありましたが、10名弱程度の会社も実際にあります。それ以上の基準はありません。例えば、業務改善助成金を活用していただいた会社であったりとか、管内の労働基準監督署に聞いて、いい会社があれば教えてほしいと、それ以上の基準はありません。ですから、商工会連合会様を外した

とかそういうわけではなくて、もしも良い会社さんがあれば、ぜひとも教えていただきたいと思います。

【藏藤委員】

別に外しているとか、そういう意識ではないですけど、事例としてやはり小規模事業者さんが活用していく上で何か参考になるようなものということで、一応そういう目で見えていくと、なかなか参考になるものが果たしてどれだけあるかなというのは、ちょっと思ったというのが正直なところです。

我々今後支援していく上で、どういう事例があるかというのを考える上では、こういった事例集があるとないのは全然違うので、これは第1版と書いてありますので、またいい事例が出てくれば、今後とも版を重ねていただいて、よりいろんな業種、いろんな規模において、いろんな事例が出てくることを期待したいと思いますし、また我々としても支援の中で積極的に活用していきたいと思います。

【労働基準部長】

説明させていただきます。今回は23社を事例集に入れさせていただきましたが、個人的にはもっと拾いたい、30、40社くらいは入れたいということで、時間さえあれば40、50社くらい取り入れたかったのですが、それは今、藏藤委員がおっしゃったように、第2版、第3版、第4版くらいまでは作ることができればと思っていますので、引き続き収集したいと思っています。例えば、今回業務改善助成金だけを記載しましたが、どういったものを設備投資で使ったかということや業務改善助成金で、社名以外で何を購入したのか箇条書きで書いていますので、それを参考いただければと思います。ですから、あくまで今回掲載したのは業務改善助成金の一例を書いていますので、それは後ろのページに掲載していますので、御覧いただければと思います。

【会長】

ありがとうございました。どういう事例があるのかというのは重要なところですので、より多くのバリエーションの業種、規模等々を拾っていただきたいと思います。

そのほか御質問、御意見ございますでしょうか。

【田原委員】

お世話になります。今の話にもつなげていきたいのですが、賃金引上げ取組集というのはリーフレットになっているのですか。ではなくて全体的に見えるということで。

【労働基準部長】

全体です。

【田原委員】

分かりました。

若い人たちの大学生のアンケートがありますが、ここにいらっしゃる方々からすると、かなり世代間ギャップを感じていらっしゃると思うのですが、企業として私たちがやっていることは、大学生、高校生もそうなのですが、彼らは社会を知らないの、一番知ってほしいのは現場なのです。ですから、働いている方の声が欲しいのですが、実際、大学生に向けてとか高校生に向けてとか、女性とか障害者に向けていろいろと情報を発していらっしゃると思うのですが、それが本当にニーズ、対象者に合っているかというのが結構疑問で、ポスターを作りますとかリーフレットを作りますというけど、一切紙の物というのを学生は見ないわけですよ。一生懸命頑張って企業が出してきたとしても、ミスマッチングが起こっているところがあると思うので、ぜひもっと現場というか、対象者、まさにお客様の声を聞くではないですけど、求人が欲しい方の声を聞くことをつなぐという対象ですね。

ちなみに、SNSとかって使っているのですか。だから、そこに例えばLINEを使うとかするけど、登録数ってどれくらい増えていますかですよ。作っているけど活用されていない、見てられないでは意味がなくて、どうしたらもっとLINEを見てくれるのとか、SNSを活用してくれるのとか、何かもうフェイスブックは古いらしいですね。まだフェイスブックですかって言われて、今はもうフェイスブック知りませんって学生に言われて、まだLINEですかみたいな話になってくるぐらい時代が変わってきているところに、企業がついていけなくちゃいけないというところで、今、AIだったりとかDXだったりとかどんどん取り組んでいくところも、やはり企業も行政も取り組んでいらっしゃると思うのですが、そこが何かうまくかみ合っていない感じがしています。

学生の方々に届けることって、これやっちゃいけないってことではないですけど、あまり学生に傾いてしまうと、社会に入って現場ですごいギャップがあって、アルバイトみたいな感じで来られて難しいとか、実際現場であるのは何かというと、地元で就職した子は辞めるし、東京に行きたいとか。実際、東京に出た子は2、3年で戻ってきて地元で就職しているということが起きているのですね。だから、最初だったらもう2、3年外に出て、出直してきてっていうか、3年未満の子たちを採用するという中小は大企業で頑張れなかった子とか、都会に出てみたけど生活するにはお金があるだけじゃ難しいだって分かったとか、だからもうちょっと対象者

に合った情報共有というところを産官学で共有していく、もっとそういうリレーションがないと、やっていることはすばらしいことなんだけど、考えてなかったり、見ていない、知らないっていうのは、ちょっと残念だなあということを思ってまして、逆に企業としては取りに行くしかないので、自発でやっていってるわけですよ。そうなったときに何かというと、学生が学生を取ってきてくれるような形で仲間を増やすという方法をして、うちは内定者をどんどん増やしているという事例もあるので、昭和の人が入らない方がいいですって言われました。正直。次世代の人たちがどう作っていくかというところを、もっと届けられる声があるといいのかなあと思っていますので、ぜひ大学生のアンケートがあった人たちを取り込んで、山口県にもっと人を取り込んでほしいのだけどというような話ができないかなということちょっと個人的にも思いましたし、時代の流れにどれだけ乗っていかけるかっていうところとのギャップがあるので、そこをぜひ企業としてもお願いしたいですし、そのために企業に逆にできることがあれば教えていただきたいなと思います。提案というか、お願いになってしまいましたけど、ぜひよろしく願いいたします。

【会長】

はい、ありがとうございます。重要な御指摘だったと思います。情報は、こちら側が情報を上げる、届けると思いがちですけど、受け取る側が何を求めている、何が一緒にできるのかというところはぜひとも探ってほしいと思います。事務局からありますか。

【職業安定部長】

重要な御意見ありがとうございます。確かにこういうアンケートを取って、しかるべき方にきちんと届かないと意味がないと思いますので、そこはしっかりLINEとか、特に今年度、ハローワーク9所あるのですが、全てのハローワークでアカウントを開設して、体制を整えましたので、LINEだと開封率が高かったりとか、直接登録者の方に届けられたりとか、登録も比較的簡単ですし、メリットもありますので、そういったものを使って幅広く若い方が県外に出てしまっているという、人手不足にもなったりとかということを懸念されていますので、動画も当日の学生さんが発した意見をプレスリリースの時に合わせて公表することを考えております。ですので、学生の生の声ということで、実際その学生さんが発している言葉をホームページなりに載せて、それを県内の企業の人材の確保に役立てていただきたいと思います。併せて学生さんには県内就職、就職活動に当たって県内の企業には、こういった企業があるんだよということをしっかり伝えて、マッチングを図っていきたいと考えておりますので、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

【会長】

はい、ありがとうございました。では、小林委員、お願いします。

【小林委員】

小林でございます。ちょうど私が意見を申し上げたかった2点に関連する御意見が出ておりました。1点目、賃金の引上げに関する事、2点目、学生へのアンケートに関連することについて、意見を述べさせていただきたいと思っております。

まず1点目、賃金の引上げについてなのですが、まず私が申し上げるまでもありませんけれども、賃金の引上げには当然、原資が必要であります。その原資の確保をどうするかという観点において、業務改善助成金、これに関連して賃金引上げ取組事例集というところ、こちらがどの側面から原資に関わっているかという、コスト面ですよね。コストを抑えて、もちろんよりよい商品を作ることによってというのがあるかと思いますが、大きくくりで言いますとコストを抑えて、原資を確保しようとする。もちろん、こちらは非常に大事な側面かとは思いますが、

ですが、それと同じかあるいはそれ以上に大事なものが売上げにあるかと思っております。そこに関連するのは、やはり価格への転嫁ですね、研究されているところではございますけれども、最低賃金を引き上げる際にも、やはりこの部分が非常に大きな点として出てきておまして、この価格転嫁をいかに進めるかというのが、賃上げにおいて非常に重要な側面かと考えております。

ですので、行政の面からも何とかこの面にアプローチができないか、さらに言えば、最重要な点の中に価格転嫁に関する話が入ってほしかったというふうに思っている次第でございます。取組等につきまして、いろいろ教えていただければ幸いです。

2点目でございます。学生のアンケートに関しまして、こちらが見てパッと分かるころといたしまして、学生がどうやって企業を選んでいるかというところで、企業そのものではなくて、周りの環境とか、そういう点が非常に大きいというのが分かるかと思っております。

これは、私が所属した大学も含めた教育の問題でもあるのですが、自分がやりたい仕事というのをどれだけ考えられているかというところに問題があるのではないかなど。自分が高校生の頃も職業に関する話なんかも一切なかったというぐらいで、もちろん今は多少改善してきていますけれども、大学でも就職に関して様々なアプローチをしてはおりますけれども、どれだけ効果的なアプローチができているかというのは非常に疑問が残るところではあります。

そのように自分がやりたいことが要は分からないという状況で、はい、もうあなたは3年生、もう就職活動する時期なんだから考えてくださいというようなところにバタバタバタと追い込まれるのが、学生というところがあるかと思っております。ま

ずは、もちろんその改善の必要はありますけれども、その実態を踏まえた上での対策と、山口県で就職してもらいたいというのであれば、それを踏まえた上でのアプローチというのが必要になるかと思います。現状をとりあえず踏まえるのであれば、周りの環境、そういったものとの連携も含めて、やはりアプローチをしていく必要があるのではないかと考えました。

以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。今の御意見に関しまして、事務局から何かあればお願いします。

【監督課長】

山口労働局監督課長の赤尾といいます。よろしくお願いします。

私から価格転嫁の関係について説明をさせていただきたいと思います。

今、労働基準監督署では、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づく取組を行っております。具体的には、公正取引委員会、中小企業庁、国土交通省と連携をしながら行っているところです。

まず、監督署の監督官が監督の指導に行った時、賃金を引き上げますかということをもとに聞くことになっています。全然引き上げる予定がない、もしくは引き上げる予定があってもまだ実施していないというところにつきましても、その原因がどういうところかということについて、下請取引に関する確認シートというものを配付した上で、具体的な理由として買ったときとか、下請代金の減額、不当な給付内容の変更、やり直し、受領拒否とか、そういった問題があれば、その情報を入手した上で、適切に公正取引委員会、中小企業庁、国土交通省に通報して、そちらからしっかりとした指導をしていただくというような対応を行っています。

監督署の方では、監督指導を実施したところに対しての賃金の引上げについて確認をしております。確認シートを基に問題が認められれば関係機関に通報しているということについて報告させていただきたいと思います。

【会長】

はい、ありがとうございます。そのほかいかがですか。お願いします。

【労働基準部長】

小林委員から御質問いただきました賃金引上げ事例集のところでは価格転嫁について御指摘いただきましたけれども、この事例集においても、企業がどういう形で価格転嫁をしたか、交渉したかということも記載しておりますので、こちらを御参照

いただきたいと思います。

また、今回、原資を捻出するために、実際に新製品を作って、いわゆる売上げ向上、賃上げにつながったと、付加価値も向上につながったというところも記載しておりますので、それも併せて御覧いただければと思います。

【職業安定課長】

職業安定課長の横川と申します。先ほどの職業意識の啓発というところですけど、エフエム山口が監修する仕事の情報とか、企業の情報を集めた冊子があるのですが、それを全中学校に対して配って、早い段階でそういった職業に対する意識の啓発を図っております。

それから、先ほど資料の11ページにあるのですが、その中にやまぐち未来のしごとフェスタがあります。これは民間企業が参加して実際どういった仕事をしているかを見てもらうというものになりますが、各中学校に来てもらって、山口県の中にはどういった仕事があるのか、企業があるかというのを見てもらうようにして、早期に職業に関する意識を啓発しているというものでございます。

私からは以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。

【小林委員】

ありがとうございました。付加価値につきましては、もちろん大事な話でございます。そういったのは別におきまして、価格転嫁に関しまして、従来の下請いじめみたいな、そういうような部分だけではない、もっとさらに促進すると、こういう観点もぜひ取り入れていただければと思います。

また、学生に関しましては、君たちのやりたいものはきっとここにあるみたいな、そういうような、やりたいものをこの中から選んでくださいみたいなのではなくて、じゃあ君たちは何がやりたいんだっていうところからも、アプローチしていただきたいと思います。

【会長】

はい、ありがとうございました。そのほかいかがですか。

【岡村委員】

岡村でございます。今まで学生さんであったり、若い世代に対する就業の情報提供というのがありますが、私自身もうまもなく定年を迎えて、高齢者の就業という

ところなのですけども、資料8ページの後半部分で、70歳までの就業機会とか、ハローワークで生涯現役窓口とか、非常にいい取組だと思います。一つお聞きしたいのが、この生涯現役窓口の就職件数の推移というところで、右肩上がりで数字が出ていると思うのですが、これは企業さんも求めているし、職を求めている方と非常にマッチングがうまくいって、これだけ件数がうまくいっているのか、それとは別の何か要素があるのか、そこを教えていただきたいのですが。

【会長】

事務局、お答えをお願いいたします。

【職業安定部長】

実際の就職件数は、1月までで754件、窓口6か所合わせてです。昨年から102件、昨年同月比でみて増えているというところですよ。

山口県は高齢化率が非常に高く、全国的にも上から3番目というのもありますので、新規求職者も高齢の方が非常に多いということが一番の要因に挙げられます。

したがって、一般的に新規就職者が増えれば、比例関係で紹介の数も増えてきます、就職の数も増えますという流れになるのです。ですから、そういったことが一番大きな要因なのではないかと考えております。

【岡村委員】

私は、今、首都圏に住んでいますけども、今の会社を辞めてもしも地元に戻ってきた時に、また再就職しようという時に、こういったものがあると非常に便利と思いますので、ぜひこういった窓口だったり、情報提供、先ほどからSNSだったり、LINEであったり、そういう紙ベースでないものも、我々世代、上の方もかなり活用されている方もいらっしゃいますので、こういった情報の認知ということもぜひお願いをしたいと、私自身も思います。よろしくお願いします。

【職業安定部長】

承知しました。ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。そのほかいかがでしょうか。

【坂本委員】

中小企業団体中央会の坂本でございます。学生アンケートの結果を見させていただきましたけれども、非常に有意義なアンケートだったのかなと思っています。今

の学生が実際に何を思って県内就職するのかわからないのかというようなことが、直近データとして感覚として分かるのかなと思っています。

これを近く記者発表でしたかね、どういう形で外に出されるのかということもあるのですが、これを分析というか、これをどう生かしていくかということだと思っておりますが、具体的にこれをもって、行政とそれから民間企業と、それと大学と、何に課題があって県内就職が望まれないのか、そのためには今何をやっていて、何が足りないからそういう意見があるのか等々を、それぞれの官公が、それぞれが行っている取組と見比べながら、もっと何ができるかということを考える必要があるのではないかと改めて思った次第です。

そういったそれぞれが個別に考えるのではなくて、考えたものを持ち寄って、お互いにこれは公の役割だからここはこうすればいいのではないかと、これは企業独自にやるべきではないかと、そのためには我々を含めて何を支援したらいいのか、そういったものを具体的に詰めていくと、さらにこのアンケートが有効なものになるのではないかと考えておりますので、そういったものを含めて、このアンケートの結果をどう生かしていられるかということで、お尋ねしたいと思います。

【会長】

はい、ありがとうございます。今後の生かし方、非常に大事だと思います。

【職業安定部長】

ありがとうございます。研究はもちろん、行政、労働局だけではなくて県庁や市も含めて情報共有しながらやりたいと思います。先ほどおっしゃっていたように、民間、それから大学、そういった立場の方から見て、こちらの考えが及ばない部分というのもあるかと思っておりますので、そこをしっかりと補い合いながらではないですが、より効果的に県内就職を進めていけるように取り組んでいきたいと考えております。

いろいろ見えてくる部分はありますので、先ほど自分のやりたい仕事をどれだけ考えているかというような御意見がありましたけれども、まずそういう部分も、例えば適職診断という形で、厚生労働省で job tag というサイトがあるのですが、いろんな職業の仕事の内容、タスク、こういったスキルが必要になるのか、500 を超える職業の観点から、職業情報というものを見える化するサイトになっています。そういったサイトも活用しながら、うまくやっていけたらいいのではないかと思います。

【会長】

はい、ありがとうございました。では、徳田委員、お願いいたします。

【徳田委員】

今日は、初めてペーパーではない資料を拝見して、すごい画期的な取組だなと。私がこういう会議に出席させていただいて、こちらが初めてでした。手間とかもすごく大変だったのではないのでしょうか。この準備をなされた、その作業に取り組まれた方々、本当に敬意を表します。ありがとうございました。非常に見やすいです。

質問に入りますと、資料の3の14ページになります。(2)の労働条件の確保・改善対策の左下のところですけど、司法処分(送検)状況とあります。それを見ますと、令和2年から令和6年までのグラフが出ていて、令和6年が急に増えている。これは、送検、検察庁に送られている事件の数がここに書かれているわけですし、その上にも説明があるように、これは、法律違反の中でも特に重大、悪質な事例がここに出てくるようになっていきますから、グラフだけ見ますと、令和6年、急激に山口県内の労働環境が悪化したようにも見えてしまうのですが、なぜこうなっているのかということを知る範囲で教えていただきたいというのが私の質問の1つ目です。

もう一つは、そのすぐ右のグラフですけど、今度は技能実習生に関するグラフがあって、これは令和元年から令和5年までのものになっています。先ほどの山口県内の令和6年の送検になった事案が急に増えたことが、技能実習生の事案が増えたことに原因があるのかと見てみようと思ったのですが、令和6年の技能実習生に関するデータがないので分からないのですが、そもそも山口県内の令和6年の送検事案が増えたことと、技能実習生との間に関係があるのかどうかを教えてください。

以上です。

【会長】

それに合わせて、私も質問したかったので、プラスで質問したいと思います。今の技能実習生のグラフのところ、違反率が7割を超えるという非常に高い違反率になっておりますので、これの中身を教えてもらえればと思います。

もう一つ。先ほどの重点項目のところに、外国人労働者の活用が割と少なめに書いてあった感じだったと思いますが、今後、必ず外国人の正当な雇用というのが非常にポイントになってくると思いますので、これは質問ではなくて意見なのですが、山口県は先行的に取り組んでもいいのではないかと思っているぐらいのところですので、その辺りも考えていただければと思います。

質問に対するお答えをお願いいたします。

【労働基準部長】

徳田委員の御質問について回答させていただきます。

14 ページの司法処分の状況と技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況はリンクしません。令和6年に司法処分（送検）件数が増えていますけど、これはあくまで送検したのが令和6年であって、例えば令和5年から捜査に着手して、令和6年に送検したという事例も実際に含まれています。また、短期間で送検したものもあります。これが1つ目と。

今、鍋山会長から御質問があった技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況でございますが、これはちょっと誤解されがちなのですが、あくまで技能実習生が在職する実習実施者、いわゆる受入れの企業に対する違反であって、技能実習生の違反イコールじゃないということが前提でございます。

実際に、令和5年の監督指導計画、これは令和6年の11月に発表しておりますが、主な違反事項は、多いものから割増賃金の支払い、安全基準、例えば墜落防止措置、手摺りがなかったとか、そういうものになります。3番目、健康診断の結果について、健康診断した後に医師から意見を聞くことになっています。その上位3つが、割増賃金、安全基準、健康診断実施後の意見聴取の順番に多いというところでございます。

【会長】

それは改善しそうですか。

【労働基準部長】

それは改善しております。

【徳田委員】

急に増えたわけではないということなのですかね。

【会長】

はい、分かりました。ありがとうございます。それでは、宮本委員お願いいたします。

【宮本委員】

お世話になります。宮本です。幾つか質問させていただきます。

まず、学生アンケート調査をしていただきましたが、本当にありがとうございます。貴重な結果が出てきたと思います。私どもも若い方々が県内企業を選んでいただくためには何をすればいいかというのは、まずはニーズをしっかりと知る必要があるということでございます。先ほどお尋ねに対しての回答の中で、この結果を踏まえていろいろこれから関係機関一緒になって考えていきたいというふうな話もあ

りましたし、私ども自身も結果を十分活用させていただきたいと思いますので、また詳細な分析等、結果を意見交換したいと思いますので、提供いただければと、よろしく申し上げます。

その中で、ちょっと1点ほど。認定企業のえるぼしとかユースエールとかの認知度がかなり低いですね。これかなりびっくりしました。私どもの会員企業の中でもユースエールの必要性のあまりにも知らなさぶりに、もう何かあっけに取られてというような企業さんもいらっしゃるのでは、まさに今回のマーケット調査でも結果として出てしまったと思います。

これについて、今後、来年度どのように取り組んでいきたいかというのが、1点です。

それからもう一点、来年度の最重点として挙げられる女性活躍の関係です。

賃金の格差とか管理職の少なさということが女性の方の働きがいや働き方を失わせて、山口県での就労を減らせているんじゃないか、県外に出しているんじゃないかということが強く考えられるところですけども。正直言いますと、私ども中小企業の中でも女性活躍推進部会というのを立ち上げておまして、今年度またしっかりやっという話の中で、私が言うのもあれですけど、あまりにも男性の意識が低いと。アンコンシャスバイアスという部分もあるように、無意識の偏見といいますか、そういうこともまだまだ残っている中で、これに対してどのように意識改革を組織に促していくかという取組を来年度どのように考えていらっしゃるかなど。

【会長】

はい、ありがとうございました。では、2点ですね、事務局、お答えください。

【雇用環境・均等室長】

まず、認定の件でございます。えるぼしとかくるみん、そういった認定制度ですけど、確かに認知度が非常に低いということで、私ども雇用環境・均等室では、女性活躍推進法とか男女雇用機会均等法とか、そういった法令に基づく企業指導を行っている時に、認定基準に該当しそうな企業さんがありますと、一緒になって取組を進めてみませんかということで、積極的に周知や認定を進めております。そうしたこともありまして、ここ最近、急激に認定件数が増えていきますし、今現在も相当件数が認定手続を進めているなど、多くの企業さんに認定制度に関する御理解、御協力をいただいているところでございます。

先日もそうなのですが、最近は急激に認定件数が増えてきていますので、認定企業の皆さんには半年に一度、一同にお集まりいただきまして、局長から認定通知書をお渡しする交付式というのをやっております。多くの企業さんが認定されるものですから、マスコミもかなり取材していただきまして、そういったマスコミを通じ

て認知度を上げる取組も行っているところでございます。

それから、女性活躍推進法につきましては、2016年4月の全面施行から10年の期限立法ということで、来年度末をもって失効します。労働政策審議会で昨年末から今年初めにかけて改正内容等の建議、答申がなされまして、法を10年延長することを初めとする、いろいろな改正法案が今国会に提出されるということで、来年度は女性活躍推進法の改正内容も含め説明会に力を入れてまいります。あわせまして、女性へのアンコンシャスバイアスというのが今、宮本委員からお話があったのですが、そういったことも含めて何か実行できればいいなということで、鍋山会長とも話を進めているところでして、アンコンシャスバイアスなどをテーマに女性を対象としたセミナーでも開催できないかと、色々と話を進めている段階です。まだ具体的なことはそんなには決まっていないのですが、ぜひ夏頃に労働局と山口大学が連携して、そういった取組、セミナーが開催できればいいなと検討しております。

【会長】

はい、ありがとうございます。私、専門なので、今の女性活躍のところで話をさせていただくと、やっぱり山口県、女性活躍の方向性が間違っていると思うのです。労働者側さんから怒られるかもしれないのですが、女性に逆に活躍してもらおうとして優しくしすぎる。これくらいでいいよ、産んだらみんな短時間勤務でいいよと。今、実は短時間勤務というものが、女性の活躍というものを阻害する方向に行っているんじゃないかという意見もあります。ですので、もちろん子どもが小さいうちは、お父さんもお母さんも仕事をセーブすると思います、ワークライフバランスの観点で。したとしても、それを子どもが10歳になるまで、12歳になるまで短時間勤務、それもお母さんだけが短時間勤務でいいのか、その辺りも女性の保護と女性活躍というのがマッチングしないということが、そろそろ見えてきたのではないかなと思っています。

そういう意味で、どんどん女性に期待をするような県になるべきではないかなと思っていますので、その辺りも含めて、本当にいい意味で活躍を男性にも女性にもしてもらえそうな地域にしていきたいなと思っています。私は研究者の立場で話をさせていただきました。

【職業安定部長】

先ほどユースエールの認知度が低い話ができていなかったものですから、ちょっとその点で御報告させていただきます。

ユースエールの認定企業については、しっかりPRすることで若者からの応募増が期待できますので、今やっている取組としては、会議とかイベントで周知したり、ハローワークの窓口ですとか掲示で周知したり、LINEでも発信したりしていま

す。そういったものもやりつつ、今年取り組んだ新しい試みとしては、サッカーチームのレノファ山口の7月6日にあったホームゲームにおいて、約5,000人にユースメール制度のチラシと併せて、ウェットティッシュや風船をお配りして周知活動を行いました。それというのも、特に若い方、サッカーは若い方が多く来られるので、客層を見ながら、できればピンポイントで周知ができたらいいのかなと思っております。

【会長】

はい、ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか、御意見、御質問ございますか。では、お願いいたします。

【湯野委員】

女性委員会の幹事をしています湯野と申します。私からは、資料3のところの育休のところ、11ページですけれども、こちら実際、私の職場にも育休を取られた男性がいるのですけれども、実際、企業としましては、取得率に注目しているといえますか、男性が長い期間取られる方というのは、実態としては少ないかと。ぜひ男性の方も育児に参加できるような環境の方の整備に、実効性あるものに努めていただきたいというのが私からの意見です。

あと育児・介護休業法の改正も進んでいると思うのですが、その中でかなり取りやすい環境は、国民性もあり、大義名分があるので休暇を取りやすい形にはなっているのですが、実際のところ、そうなりますと年休の取得率というのは、自然に低下してくると思います。最近、こういった育児とか病休とかそういった形で取れる分、有休が取りにくくなるといえますか、実際、休暇ばかり増えて有休の取得率を実際どういった形で上げていくのかというところをお聞きしたいので、よろしくお願いいたします。

【会長】

回答の方をお願いします。

【雇用環境・均等室長】

育児・介護休業法ですが、改正ということでこの4月から順次施行されていくというところがございます。改正内容につきまして、まだまだしっかりと周知・広報していくことが、やはり育児休業の取得にもつながっていくと思いますし、来年度予算では、育児休業を支援するための両立支援等助成金というのも大幅な予算の拡充がなされていますので、両立支援等助成金と併せ引き続き改正法の周知・広報に取り組んでいきたいと思っております。

それから、年休取得の取組というのは、取りやすい時期を踏まえまして、ポスターなどで関係機関に根強く、根気よく、周知・広報を続けていくしか今のところ取組はないのですけれど、その取組にしても何か新しいものはできないかと、資料2の方でも紹介させていただいておりますが、山口県は取得率が低いということもありまして、オリジナルのポスターを山口県と連携して作成して周知するなどしております。引き続き年休取得につきましても、新たな周知広報策を考えて取得促進を進めていきたいと考えております。

【会長】

ありがとうございます。ほかにありますか。坂本委員、お願いします。

【坂本委員】

先ほど鍋山会長がおっしゃられた外国人の人材活用の話で少しお尋ねをしてみたいと思います。人材不足が深刻な中で、県内の若者あるいは県内の産業人材だけではなかなか確保する見込みがないということでもありますので、そうした中で外国人労働者、外国人材の活用というのが、非常に現場では、今、切実な問題になっていまして、外国人の活用と、いかに外国人の方に県内を選んでいただくかということが、非常に大きな課題であります。

そうした中で、御承知のとおり、外国人の実習生制度が、9年度には育成就労制度に変わります。その中で、今、制度に向けての共通認識とか省令改正とか進んでいるということなのですが、国では、厚生労働省、法務省、外務省等と一緒にいろいろな取組を進めていると思っておりますが、山口県においての国、山口労働局としての外国人の活用についての施策というか取組というか、その辺りがなかなか見えてこない部分があるのではないかと思っています。

山口県の当初予算でも、外国人の活用に係る話が出ておりますし、大きなテーマだろうと思いますので、人材確保という面ではもう少し労働局で取組を何らかの形でしていただければ、もっと具体的にできるのかなとも思っているところではございます。

意見としてはこういうことでございます。そういうことで、その外国人の活用について、取組について、少しお願いできたらなと思っております。

以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。今は委員からのお願いとして大丈夫ですか。何か御回答、今こういう動きがあるよというものがあれば、事務局、どうですか。ありますか。

【職業安定部長】

県内の外国人労働者の数というのが非常に増えております。それについては、私ももちろん把握しておりますので、外国人の方も人材を活用しないと人手不足というのですかね。特に山口県は就業区別の有効求人倍率で見ても、全国で2番目に高い状況がありますね。令和5年6月から20か月連続で続いていますので、それだけ人が応募してこないという状況でございます。多様な人材ですね、そういう意味で外国人の方もそうなのですけれども、障害者の方とか女性もそうですし、あと就職氷河期世代の方とかですね、いろいろな方に労働参加していただいて、この人手不足をうまく解消できるように取り組んでいかなければならないと思っていますところでは。

外国人の技能実習制度というのを運営しているところではあって、それが今度育成就労制度に変わるのでありますが、そういった制度の目的というのが、この改正で今までは技能実習というのは技能を取得して母国に役立ててもらって、国際貢献という名目でやっていたものになるので、技能を取得したら母国に帰るとというのが前提というものだったのですが、あと外国人の権利の保護とか、暴力的な事件とかもあつたりとかで、そういった課題も指摘されていたところでございます。

ですので、そういった課題を解消して、技能実習制度を発展的に解消して、今度、人材育成と人材確保というのを目的とする育成就労制度というのを創設することになって、それが法律の公布が昨年ありましたので、3年以内に施行するというところで、27年4月ぐらいから始まるというものになると思われまふ。外国の方を今度、特定技能制度というのに連続性を持たせるというようにも聞いておりますので、外国人の方が就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度というのを構築するものになろうかと思ひますので、こういった制度を活用しながら、人手不足ですかね、やはり山口県は特に求人倍率が高いですので、取り組んでいく必要があるのかなと考えております。

【会長】

ありがとうございました。そのほかよろしいでしょうか。

【入谷委員】

ここでも話をさせていただいたことがあるかと思ひのですが、ホテルの方ではなくて、グループの運輸業の方で、U・I・Jターンの就職フェアに、この冬も、地方企業として参加してみました。その報告によると、弊社のブースに来ていただけたものは片手に至らなかったですし、全体的に参加者が少なくて、コストに見合うものはなかったというのが現実だったということです。

それは集め方が悪いのか、戻ってくる山口県への就職の魅力がないのか、それはさまざまな理由があると思うのですが、冒頭にあった学生の山口県に対する就職の思いとか、ほかの地方から見た首都圏とか大都市圏から見た山口県企業に対する思いとか、そういうところがやはり実際やっていることがミスマッチにもなっているんだらうなど。以前だったら、多分、そういうところに、あまり今ほど情報が取れないときというのは、そういうところに行って企業を探したりとかというのが当たり前だったと思うのですが、今となれば、ネットでも何でも探せるようになってきますし、転職エージェントさんもすごく頑張っているから、情報自体はそっちの方が圧倒的にある。

逆に行政としては、そういうところに労力と資金を投入するのではなくて、行政ならではの何かやり方ってあるんじゃないかなというのを改めて今回実感したところなので、民間でできるところは民間に託す。ここは山口県ですけれども、同じ地方の都道府県、同じ悩みを抱える地方ってたくさんあると思います。地方の県と連携しながら、例えば広域でやるとかというようにすれば、もう少し集客ができたりとか、そういうこともあり得るんじゃないかなというのを思いましたので、今回実感したことを御報告しておきます。

【会長】

はい、ありがとうございます。先ほどの学生の調査に関しても、就職フェア等の情報に対しても、今はいろいろ乱立して、いろんなところがそれぞれでやっているという現状があります。最初の方でも情報のミスマッチ等のお話もありましたけれども、若者や高齢者など雇用でも、いろいろな人たちが、どういうところから情報を取ってきていて、それがどういうふうに変まっているのかというのをぜひキャッチアップして、効率的な方法を考えていく必要があるのかなと思っております。

ですので、今日皆さん方からいろいろな非常に貴重な御意見をいただきました。御意見をいただいてすぐ変わるというのは、なかなか難しいかもしれませんが、そういう切実な人手不足等の思いがある中で、私たちも人員が減っていく中で、効率的に進めていくというのは、気をつけてやっていかなければと思っています。そのためにこういう会がありますし、ぜひ今後とも産学公連携等、意見を聞きながら連携してやっていければと思っていますのでよろしく願いいたします。

今日、皆さん方から貴重な多岐にわたる御意見がございました。ぜひこれを労働行政に生かしていただいて、よりよい山口県に、みんなが住みたくなる、働きたくなるような山口県にしていきたいなと思っております。

では、本日の審議をこれで終了させていただきますので、事務局に進行をお返しいたします。

【監理官】

最後に、各委員の皆様から、その他何か御要望がありますでしょうか。

長時間にわたり、審議に御協力いただきありがとうございました。

以上をもちまして、令和6年度第2回山口地方労働審議会を閉会します。