

令和 7 年度 第 1 回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和 7 年 11 月 20 日（木）10:00～12:00

場所：セントコア山口（山口市湯田温泉 3-2-7）

山 口 労 働 局

令和7年度第1回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和7年11月20日（木）10:00～12:00

場 所 セントコア山口（山口市湯田温泉3-2-7）

【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、令和7年度重点事項等実施状況と参考資料のファイルを、それぞれアクロバットリーダーで表示していますので、それぞれのタブを開いていただき、資料の御確認をお願いいたします。

以上でございますが、資料を開くことができない等の不備がございましたら、お申し出いただきますようお願い申し上げます。

【監理官】

定刻となりましたので、ただ今から令和7年度第1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 監理官の原田でございます。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6名、使用者代表委員6名中4名、合計15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、レジュメ等の資料集に添えております出席者名簿、配席表により御紹介に代えさせていただきますが、新たに委員に御就任いただき、本審議会に初めて御出席される委員3名の方を御紹介申し上げます。

労働者代表委員の金丸幸代委員でございます。

使用者代表委員の久保力委員でございます。

使用者代表委員の山口美香委員でございます。

なお、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、鈴木労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

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つきましてこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、山口県内の雇用情勢ですが、直近令和7年9月の有効求人倍率は1.33倍となっており、「持ち直しの動きが続く中、求人が求職を上回って推移している」と37か月連続で基調判断を維持しております。

このような状況の下、人手不足感の高まりとともに物価高を背景に、「春季賃上げ要求・妥結状況」における山口県の賃上げ率は5.19%と前年度に引き続いて高水準となっております。

近隣県への労働力流出を防止し、賃上げの流れを県全体のものとするためにも、全労働者の約8割が働く中小企業・小規模事業者の持続的な賃上げを着実に波及させていく必要があります。

その中でも、山口県地域別最低賃金につきましては、公労使委員による山口地方最低賃金審議会での真摯な御議論・御審議の結果、前年比64円引上げの『時間額1,043円』とする答申となり、去る10月16日から発効しております。

これまで賃金の引上げ及び生産性向上に取り組む中小企業事業主等を支援する「業務改善助成金」の周知・活用促進に注力してきたところでございますが、今後は、最低賃金の履行確保に向けた監督指導等に注力してまいります。

また、企業の人手不足や人材確保にかかる問題や課題につきましては、「県内企業人材確保促進月間」や「地域活性化雇用創造プロジェクト」などに取り組むとともに、自治体等と連携した各種の雇用対策事業も実施しております。

さらに、当局が最重点施策の1つとして掲げております女性活躍推進の取組につきましては、本年7月に「女性活躍実践セミナー」を開催し、基調講演や県内企業の先進的な取組事例を紹介する中で、女性が働きがいを持てる職場づくりへの理解を深め、一層の女性活躍を進めていくためのヒントを得ていただく機会としたところでございます。

今後も県内の情勢を注視し、これら取組のほか、過重労働解消のための監督指導、時間外労働の上限規制が適用された事業者に対する支援、リ・スキリングに向けた能力開発向上支援、仕事と育児・介護の両立支援、職場におけるハラスメント防止対策などにも、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、こうした山口労働局における上半期の取組状況と、この取組の中で明らかとなった課題や今後の対応について御説明し、御審議をいただくこととしております。

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、よろしくお願い申し上げます。

また、頂戴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ので、本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【監理官】

これから議事に入らせていただきますが、会長が選出されるまでの間、引き続き事務局で進行させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは最初の議事であります「山口地方労働審議会会長の選出及び会長挨拶」でございます。

まず、会長及び会長代理の選出の根拠となります地方労働審議会令につきまして、事務局から説明させていただきます。

レジュメの５ページから７ページにあります「地方労働審議会令」を御覧ください。

第５条で「会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」となっております。また、会長代理につきましては、第５条第３項で「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する」となっております。

以上のとおり、会長につきましては、地方労働審議会令第５条により公益委員の中から選挙していただくことになっております。

公益委員の皆さまの中で、どなたか御推薦いただける方はいらっしゃいませんか。

【上田委員】

それでは、前期、会長職を遂げられた鍋山委員に引き続きお願いできればと思ひまして御推薦させていただきます。

【監理官】

ただ今、鍋山委員を「会長に」との推薦がありました。会長は鍋山委員に御就任いただくことで異議はございませんでしょうか。

【各委員】

異議なし

【監理官】

皆様から異議なしということで御賛同いただきました。

鍋山委員、よろしいでしょうか。

【鍋山委員】

はい。

【監理官】

それでは、鍋山委員に本審議会の会長をお願いいたしますので、会長席へ席をお移りください。

会長が選出されましたので、鍋山会長に御挨拶をいただき、これからの議事の進行をお願いしたいと思います。会長よろしく申し上げます。

【鍋山会長】

会長職を謹んでお受けいたします。よろしくお願いいたします。

毎回申し上げておりますけれども、労働環境が非常に速いスピードで激しく変わっている中で、色々な支援策等で全体的に賃上げ基調もありますが、新入社員の賃金上昇の一方で、今、働いている人たちの賃金が上がらないというような逆転現象が起きているという一面もあります。また、どんどん価格転換をして労働環境を自力でよくしている組織がある一方で、色々と上手く回らないといったような二極化が起きている気がしております。

そういう中で、この地方労働審議会での皆様方の御意見というのは非常に労働政策にとって重要ですので、是非ともこの2時間という短い時間ですが、御忌憚のない意見交換をしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

では、早速、議事を進めさせていただきたいと思います。

次の議事となります会長代理の指名ですが、地方労働審議会令第5条第3項について先ほど事務局から説明がありましたとおり「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうち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」と規定されております。

そこで、会長代理については、丹佳子委員に引き続きお願いしたいと思います。皆様いかがでしょうか。

【各委員】

異議なし

【鍋山会長】

御承認いただきありがとうございます。丹佳子委員、よろしいでしょうか。

【丹委員】

はい。

【鍋山会長】

それでは、議事３（１）「令和７年度上半期労働行政の実施状況」について、松村総務部長から一括して説明をお願いします。

【総務部長】

総務部長の松村です。

それでは私の方から、議事の（３）「令和７年度上半期の労働行政の実施状況」につきまして、説明いたします。

恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

資料につきましては、タブレット端末から「令和７年度重点施策実施状況」を開きいただければと存じます。

まず、資料２ページと３ページの目次を御覧ください。冒頭、資料はございませんが、山口労働局の行政運営の基本方針について、口頭で説明させていただきます。釈迦に説法ではございますが、山口県では、少子高齢化や若者の県外流出等により生産年齢人口が減少する中、「求人が求職を高水準で上回って推移している」状況が３年以上継続しており、企業の人材不足が深刻化しています。

人材の確保に向けて、会社説明会や面接会等のマッチングの機会を提供する等、企業の求人充足のための施策に重点的に取り組むことはもちろんですが、人材を確保し地域経済の持続的な成長に繋げるためにも、生産性を高め物価上昇を安定的に上回る賃上げを実現することは不可欠です。また、多様な人材、特に女性が働きやすい環境の整備や女性活躍推進の取組を一層促進することも重要です。

このため、２ページのとおり、「賃金引上げ支援」、「人手不足対策」、「女性活躍推進」を最重点施策３本柱とし、３ページのとおり、「リ・スキリング」、「多様な人材活躍促進」、「職場環境改善」を重点施策として、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各種施策を推進しているところです。

本日は、これら施策のうち、黄色マーカーを付した施策をピックアップして、上期の実績等について紹介いたします。

なお、各資料の下側に掲載しております各施策のリーフレット等に関しましては、「参考資料」としてタブレット端末のデスクトップに用意しておりますので、適宜、御参照いただければと存じます。

それでは、４ページを御覧ください。第１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」についてです。

生産性向上や正規・非正規雇用労働者の格差是正、より高い処遇への労働移動を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援するため、「業務改善助成金」をはじめとする各種助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージにまとめ、積極的な周知・活用の促進に取り組んでまいりました。

代表的な支援策である業務改善助成金につきましては、事業場内の最低賃金の引上げと併せて生産性を高めるための設備投資等を行った中小企業等に、その設備投資等に係る費用の一部を助成するもので、資料下の②に掲載のとおり、10月15日時点の申請件数が395件と、過去最高となった前年度を大きく上回る申請を受け付けております。

今後は、昨年度に作成した「賃金引上げ取組事例集」に新たな事例を追加する等の改訂を行うとともに、これを活用して、企業における取組の好事例を広く周知してまいります。

5ページを御覧下さい。第1の「2 最低賃金制度の適切な運営」についてです。

山口県の最低賃金は、10月16日から昨年度より64円引き上げられ、1,043円に改正されましたが、改正後の最低賃金額の周知を徹底することが重要と考えています。

このため、地方公共団体や各種団体、大学・専門学校等1,380か所に対し、最低賃金周知用のリーフレットを送付するとともに、広報誌等への掲載依頼を実施しました。また、外国人技能実習生は、最低賃金近傍での就労が多いと考えられることから、外国人技能実習監理団体及び実施者に対しても周知を行ったところです。

さらに、最低賃金発効前の集中的な取組として、資料右下の③に写真を掲載しておりますが、10月15日には、山口市内の商業施設において、チラシとポケットティッシュ等を配布する周知活動を実施しました。

8ページを御覧下さい。第2の「1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実」についてです。

ハローワークでは、求人者マイページを活用したオンラインによる求人受理を促進する一方、求人者支援員が事業所を訪問し、求人条件の見直しや魅力ある求人票の作成支援といった求人充足支援サービスを強化しています。

この結果、資料下の②にあるとおり、求人者支援員が支援を行った求人は、一般の求人に比べて充足率が約2倍程度高いという結果となっており、今後も求人者に対する能動的な働きかけを促進してまいります。

そのほか、右下の③のとおり、4月に開催した企業合同説明会では、学生72人、一般33人の参加があったところであり、この11月も「求人充足強化月間」と定め、セミナーや会社説明会、面接会等を各地域で実施しているところです。

9ページを御覧ください。「2 人材確保対策コーナー等における人材確保支援」についてです。

人材不足が深刻化する医療、介護・保育、建設、警備、運輸の分野につきましては、ハローワーク山口、下関、宇部に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、全てのハローワークで関係機関と連携し、重点的に人材確保に取り組んでいます。資料下②のとおり、9月末時点の当該分野への就職件数 2,901 件となっており、前年同期と比べ 104 件増加しています。

また、資料右下の③にありますように、今年度においても、警備業界と下松のハローワーク、監督署が共同で説明会を開催する等、関係機関と連携したマッチングイベントを開催しています。下期においても、看護技術演習やバスの乗車体験等の体験型ブースを備えたイベントの開催や、全ハローワークでの求人者向けセミナーの開催等によって、潜在求職者の掘り起こし、求人票の質向上、就業環境の改善を後押ししてまいります。

10 ページを御覧下さい。第 3 の「1 女性活躍推進に向けた取組」についてです。

今年の通常国会において、女性活躍推進法の期限延長や情報公表の強化などを内容とする改正法が成立し、主な規定は、令和 8 年 4 月 1 日に施行される予定となっています。

このため、関係機関・団体を通じて改正法の周知を実施したほか、新たな取組として、資料下②にあるとおり、女性活躍に取り組む意義や県内企業の取組事例、改正法の概要等の情報提供を行うための「女性活躍実践セミナー」を 7 月に開催しました。100 人を超える方に参加いただくとともに、参加者アンケートでは、提出者全員から「参考になった」との評価をいただいたところです。

今後は、改正法の政省令が公布されたタイミングで、改正法の説明会を開催し、施行に向けた準備がスムーズに進むよう企業の取組を促してまいります。

14 ページを御覧下さい。第 4 の 1 の「(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進」についてです。

企業における「人への投資」を後押しするため、人材開発支援助成金のうち、デジタル人材の育成などに活用できる「事業展開等リ・スキリング支援コース」及び「人への投資促進コース」の活用勧奨に取り組んでいるところです。ハローワークごとに目標を設定し、個別に企業訪問を行うなど活用勧奨を強化しており、資料左下①のとおり、助成金の計画届受理件数は、令和 5 年度以降、大きく増加し、今年度も前年同期を上回るペースとなっております。

今後は、事業主向けセミナーを開催し、助成金の活用事例を交えた説明を行い、更なる活用促進を図ってまいります。

18 ページを御覧ください。

第 4 の 2 の「(4) 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」についてです。

労働局の実施する施策が、県内各地域の課題に対応した雇用対策となるよう、県

や市と雇用対策協定を締結しているところです。これまでに雇用対策協定を締結した自治体は、山口県、下関市、山口市、周南市の1県3市でしたが、資料下②にあるとおり、7月には新たに岩国市とも協定を締結し、中小企業の人材確保対策を中心とした雇用対策に取り組むこととしています。上期では、就職面接会や再就職準備セミナーを開催するとともに、資料下③にあるとおり5月の「県内企業人材確保促進月間」には、県と共同で、企業や経済団体への要請等を実施したところです。

今後も、県市町と連携して、多様な人材確保や人手不足分野の人材確保に向けた各種イベントを実施することとしています。

20 ページを御覧ください。第5の1「(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職場環境の整備等」についてです。

少子高齢化の進展を踏まえ、4月から完全義務化された65歳までの雇用確保措置と努力義務となっている70歳までの就業確保措置について、事業所訪問等を通じて周知、啓発に取り組んでいます。

また、県内6か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」に加え、今年度から新たにハローワーク下松にも支援窓口を開設し、職業生活の再設計支援とチームによる就労支援を行っているところです。資料下②のとおり、生涯現役支援窓口における支援対象者数や就職者数は前年同期と比較して増えているところであり、引き続き、きめ細かな支援を継続しつつ高年齢者向けの就職面接会等によるマッチングを促進してまいります。

21 ページを御覧ください。第5の1「(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」についてです。

障害者雇用率については、今年4月の除外率引下げ及び令和8年7月の法定雇用率引上げを見据え、事業所訪問やセミナー等による企業への周知を強化するとともに、法定雇用率未達成企業を中心にチームによる支援を実施しているところです。

資料左下①のとおり、令和6年度の障害者の就職件数は1,397件と過去最多となったところ、今年度も、9月末時点で前年同期と同水準で推移しています。

今後は、特に「障害者の雇入れがゼロの企業」や、「精神・発達障害者や就労準備性が整っていない障害者」への支援を、関係機関と連携して進めてまいります。

24 ページを御覧ください。第5の「2 総合的なハラスメントの防止」についてです。

ハラスメント防止については、企業の理解が着実に進み、防止対策に取り組んでいる企業割合が9割弱となる一方で、社会的認知が広がったことにより、資料下の①にあるとおり、ハラスメントに関する労働相談件数は高止まりとなっている状況です。

引き続き、厳正な是正・指導に取り組むほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」中に集中的な周知啓発に取り組んでまいります。

また、今年の通常国会において、カスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシュアルハラスメント対策の措置義務化などを内容とする改正労働施策総合推進法が成立し、施行日を令和8年10月1日とする案で議論が進められているところです。改正法の政省令が公布されたタイミングで、改正法説明会を開催し、施行に向けた準備がスムーズに進むよう企業の取組を促してまいります。

25 ページを御覧ください。第5の「3仕事と育児・介護の両立支援」についてです。

令和6年度の厚生労働省の調査によりますと、男性の育児休業取得率が40.5%と前年度の30.1%から約10ポイント増加しているところです。

こうした中、改正育児・介護休業法により、4月から労働者数が301人から1,000人の企業も育児休業等取得状況の公表が義務化されたことから、新たに対象となった全社にフォローアップを行い、資料下の②のとおり、9月現在における公表率は100%となったところです。

他にも、10月には「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置」が必要となることから、関係機関主催の会合や研修会において、改正法の周知を行ったほか、新たな取組として、労働保険年度更新申告書に改正法リーフレットを同封するなど、県内事業主に対して積極的に周知を図りました。

今後も改正育児・介護休業法について、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。

26 ページを御覧ください。第5の4の「(1)長時間労働の抑制」についてです。

長時間労働に関する相談や過労死等の労災請求があった事案など、時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場に対しては、引き続き最優先で全数監督指導を行っているところです。

また、「過労死等防止対策推進法」において、11月が「過労死等防止啓発月間」と定められていることから、過重労働に係る集中的な監督指導を実施するほか、本日午後、KDDI維新ホールにて、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催することとしています。

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業、自動車運転者、医師等については、荷主や施主といった関係者、ひいては国民全体の理解を得ることが課題であり、引き続き周知啓発を図ってまいります。

特に、昨年度は「物流2024年問題」への対応を中心に取組を実施してまいりましたが、今年度は建設業への対応に力点を置くこととしています。具体的には、資料下③にもある労働局が主催する「建設業関係労働時間削減推進協議会」に、公共工事発注者に加え、前年度に引き続き民間工事発注者の主要団体にも御参加いただき、働き方改革への理解促進を要請したことに加え、ベストプラクティス企業として建設事業者を取り上げ、当該企業の取組内容をホームページや報道機関を通じて広く

県内の建設事業者に紹介することとしています。

また、今年度も労働時間等説明会を全署で実施しているほか、サポートオフィス山口、医療勤務環境改善センターとも連携して自動車運転者、医師等に対しても支援を継続しており、下期も継続して取り組んでまいります。

27 ページを御覧ください。第5の4の「(2) 労働条件の確保・改善対策」についてです。

基本的労働条件の確保と定着のため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場など、重大悪質な事案につきましては、司法処分も含め厳正に対処しているところです。

その実績は資料下の①から④となりますが、下期も引き続き、申告監督や労働者からの相談・情報に基づく監督を優先して実施してまいります。

28 ページを御覧ください。第5の4の「(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

今年は、第14次労働災害防止計画の3年目となります。第14次計画では、令和5年からの5年間で死傷者数を5%以上減少させるという目標を掲げており、労働災害の減少に向け、あらゆる機会を捉えて災害防止の啓発や指導を行い、労働災害防止の取組を進めているところです。

特に、転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害が、全体の3分の1以上を占めていることから、県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「小売業・介護施設 SAFE 協議会」を開催し、情報や好事例を共有・周知することで、同業他社への波及効果を図ったところです。

また、今年度は、熱中症対策を最重点課題として、労働局及び各監督署において、熱中症予防対策にかかる説明会を実施するとともに、資料右下③にもあるとおり、ブリヂストン防府工場において熱中症予防を主眼とした労働局長パトロールを実施することで、熱中症予防対策の啓発活動を行いました。

30 ページを御覧ください。第5の4の「(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。

過労死等の労災請求事案については、その調査が多岐にわたること、また、石綿関連疾患については、石綿ばく露開始から長い潜伏期間を経て発症するという特徴があり、調査を行う時点で既に事業場が廃止されている等の事情があり、労災認定までに時間を要するといった課題があります。

どちらも組織的な対応を徹底し、認定基準の適切な運用に基づく、迅速、的確な労災認定を行っています。

私からの説明は以上です。駆け足となってしまう大変恐縮ですが、委員の皆様におかれましては、忌憚のないご意見・ご助言をいただければ幸いです。どうぞ宜しくお願いいたします。

【鍋山会長】

御説明ありがとうございました。

今の御説明につきまして、皆様方から御質問、お気づき、御意見等いただければと思います。御意見などがある方は手を挙げていただければと思います。いかがでしょうか。では、小林委員。

【小林委員】

それでは、私から質問させていただければと思います。

第1の2 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の2 最低賃金制度の適切な運営に関しまして質問させていただきます。

最低賃金額について周知を図ってくださっているということですが、最低賃金が定められたとしても、それを下回る額で現に支払われてしまうということは防ぎようがないところで、ある意味、必然かと思います。

それを一方的に悪と断罪することができないということもまた実情だと思ひまして、監督、指導という面だけではなく、それを踏まえた労働政策というものを決定していくためにも、最低賃金を下回る額が支払われている現状を把握することが非常に大事かと考えております。

つきましては、労働局で調査をしておられるかとは思いますが、当事者から話を持ってきてもらうことが一番分かりやすいところかと思ひます。「最低賃金は周知されて分かりました」と、しかしながら、自分が「その額を支払われていないぞ」となったときの対応を、どのような対応をすればいいのかということが全く分からないという人も恐らく多いかと思ひます。この点についての周知と言ひますか、相談に行くとなればどこに相談に行くのか、そのような様々な情報の周知について、どのようになっているかをお伺いできればと思ひます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。通報に関する告知等がなされているのか否かというところの状況把握について、事務局のからお答えがあればお願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部の佐保でございます。よろしくお願いいたします。小林委員におかれましては最賃審の会長としていろいろと御尽力いただきましてありがとうございます。

最低賃金を事業場にまず守っていただく、この点は、今、小林委員が言われたように、監督、指導という手法を使っております、私どもの経験則上、情報を入手することもありますので、そういった事業場に対して年間約 600 件、監督をさせて

いただいて、チェックを行わせていただいて、もし守られていないのであれば是正指導を行わせていただいているという状況です。

ただ、基本的には周知、広報に力を入れているということで、今、総務部長から御説明させていただいたように、あらゆる方法で周知、広報に取り組んでいるというのが実情でございます。

また、「自分は最低賃金を守られていない」と思っておられる労働者側の方もいらっしゃるのではないかと考えていると思います。実情で言いますと、今、私ども労働局が行っている基礎調査、いわゆる中小零細企業でどのような賃金の状況かといった統計調査を行っているのですが、今年の最低賃金審議会に出させていただいた資料では、最低賃金未満で働いている方の割合は1%台ということでございました。

また、賃金構造統計調査において、中小零細だけでなく大企業を含めた従業員の方で実際に最低賃金が守られていない割合は、これはまだ令和5年の値しかありませんが、山口県の場合、1%台という状況をまずお伝えしたいと思います。

その中で、そういった方々が最低賃金以下で働いておられるということに関しては、労働局で相談を受け付けていますので、そのようなお話をお聞きした場合は、確認を行わせていただいているという状況でございます。

監督署自体、労働者の方たちへ気軽にお電話をしてくださいということは、例えば総合労働相談窓口においてあらゆる相談を受け付けますという周知を行わせていただいております。また、今、大学や外国人技能実習生がいる団体に出向きまして積極的に周知しているところです。特に、大学生には、直接、労働基準法や最低賃金を説明させていただいているところでございます。まだまだ周知が足りないのではないかと考えているかと思しますので、労働者に対して「労働局に気軽に相談してください」というような周知を今後も続けていきたいに思っております。

以上です。

【小林委員】

ありがとうございます。

未満率というところで数字を出していただいているかと思えます。そして、労働局が様々な経験を踏まえまして適切な調査をしていただいているというのを疑っているところではないのですが、そこがまさに現状と合致しているのか、それともそこで何かずれがあるのかの確認ということも踏まえまして、労働者側からも一定の通報と言いますか、相談ができるという形が望ましいのではないかと考えます。例えば最低賃金のポスターに、最低賃金についてはここに相談をしてくださいというような、拝見をしたところでは、「最低賃金について詳しくはこちら」と、労働局に聞いてくださいというような文言になっておりまして、例えば「何かあればここ

に相談してください」という表現になるだけでも多少変わってくるかと思いますが、そのような通報なり、相談に向けた周知というのも少し考えていただければ幸いです。

以上です。

【鍋山会長】

では、御検討をよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

そのほか御意見、御質問ありますでしょうか。では、よろしくお願いいたします。長山委員。

【長山委員】

長山でございます。

私も同じ最低賃金のことになりますが、今、最低賃金は、時間給ではいくらになりますよと明らかに示されて周知されているかと思いますが、時間給で働く方ではなく、月で働く方は、労働組合としても月幾らですよということで、時間給に割り直して最低賃金を割れているところは指導していこうとしているのですが、労働局としても中小零細において月幾らというところで「明らかに最低賃金を割れているじゃないか」とあるとか、企業側としても気づきというところの周知をどのようにされているのかというところをお願いしたいと思います。

【鍋山会長】

事務局、月給で払っている場合に労働時間で割ると時給が最低賃金以下になっている場合等の把握や啓発についてお願いします。

【労働基準部長】

最低賃金の周知用のリーフレットは簡易になっていまして、裏表で1枚となっていますが、もう少し詳しいパンフレットがありまして、その中で最低賃金の計算方法、つまり月給の方の場合はこういう計算方法をしますということが記載されていると思います。今、委員の言われましたことは、自分の最低賃金が守られているのかとか、あるいは時給で見たら、ご自身、皆さんの会社において最低賃金が守られているということが分かりにくいのではないかと御指摘だと思しますので、その点については周知方法を考えていきたいと思えます。

【長山委員】

お願いします。

【鍋山会長】

よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の小宮山と申します。その辺りを補足させていただきたいと思っています。

最低賃金付近で働かれる方というのは、事業場内で最も低い賃金で働いておられる方になりますが、そうした方々の賃金を引き上げるに当たりまして業務改善助成金という助成金がございます。今年度も申請を 395 件いただいています、賃金引上げ対象者の多くの方が時間給で賃金計算して支払われているのですが、中には月給を時間給に換算して最低賃金と比較し、賃金引上げ額を決定するという事業場もいらっしゃいます。

そして、また、今、長山委員がおっしゃったように、月給を時間給計算する際に、除く賃金、入れる賃金を勘違いしておられて、時間給に換算した額が実は最低賃金割れをしていたというようなケースもございますし、実は思っている以上に高かったという逆のケースもございます。

こうした業務改善助成金を申請される事業場の多くは、最低賃金付近で働かれる方を抱えていらっしゃいますので、その都度、その都度、きちんと説明をして、正しい時間給に換算し直した額で再提出していただくよう、その辺りを指導しているということもございますので、補足として説明させていただきます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。今日は、皆さんから御意見いただく時間が多くあるかと思います。是非とも皆さん、何か引っかかるところがあればお願いします。御説明いただいたところ以外でも大丈夫です。今日の資料の中のところでも大丈夫です。では、丹委員、よろしくお願いいたします。

【丹委員】

ありがとうございます。

9 ページの人材確保対策コーナー等における人材確保支援に関係してお聞きしたいことがあります。

医療の分野も特に重点的に人材確保が必要ということで、看護学科におられますので医療分野での人手不足は本当に実感しております。そういった中で、潜在求職者の掘り起こしというのが課題でいろいろ取り組まれていると思うのですが、恐らく医療の看護などは女性が多い、資格者として女性が多いと思うのですが、資格があ

ってお仕事を持っておられない方は、ほとんど子育てをしているとかの理由があってお仕事できていないということもあろうかと思います。

そういった背景を見たときに、そういった方々の保育所等の育児支援ですね、そもそも保育園に入れないとかというようなこともあろうかと思います。

そういったところの支援がどうなっているのかということと、あと 11 ページにもマザーズハローワークということで、女性の母親に向けていろいろ相談に乗っていますということですが、男性の育児休業もそうなのですが、女性が育児をして男性が仕事をするというような考え方が根底にあって、男性育児休業という制度はあるのですが、男性自身に協力して家事をするとか、育児をするというような意識向上の取組があるのかないのか分からないのですが、そういった点も聞いてみたいと思いました。よろしくお願いします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

今、看護師さんのお話でしたけれども、潜在保育士さんも山口県は非常に多いという特徴がありますので、働いてほしいんだけど働けないというところも含めて、事務局からのお答えをお願いします。

【職業安定部長】

職業安定部長の鈴木と申します。よろしくお願いします。

まず 1 点目、保育所の支援についてということでおっしゃっていたと思うのですが、保育所は、お子さんがいて働く上で、保育所がないと困る、お子さんを見ていただかないと仕事ができないということだと思うのですが、ハローワークで保育所そのものを御案内とか、そういった形で直接的な支援をしていると言われると、その答えとしては「してない」ということにはなってしまいます。近い取組で言えば、2 点目でおっしゃっていたハローワークのマザーズコーナーですね。資料の 11 ページの左下に写真がありますが、ハローワーク下関にキッズコーナーということで、このようなコーナーをハローワークの中に設けて、お子さんがここで遊んでいるときに落ち着いて職業相談をしていただいたりしています。仕事に就いてからという話ではありませんが、職業相談のときにこのような形で支援と言いますか、サポートをしているところでございます。

それから、2 点目として男性の育休の支援についておっしゃられていたと思うのですが、男性の育休の促進について、それを直接的に労働局職業安定部で取り組んでいると言われると、それは「取り組んでいない」ということになってしまいます。

また、潜在的求職者の掘り起こしということで御意見があったと思いますが、こ

ちらについては医療、介護、それから保育分野の3分野ですね、特に公的価格で運営されている分野については、求人者は人材確保のために民間職業紹介事業者に頼らざるを得ない状況になっていまして、収入に限られる、経営に余裕がない中で高額な紹介手数料が負担になっているというようなお話があるところです。

そういった意味で、ハローワークに期待する声というのが多く寄せられているところでございます。このために、当局においても、医療とか介護とか保育のその3分野については集中的な取組期間を設定して求人充足支援に取り組んでいるところでございます。

好事例として1点紹介させていただきたいと思います。

とある医療機関が今後の病床数増加を見据えて人材確保の意向があつて、当局から事業者説明会、それから看護補助者の仕事の説明会の参加勧奨を行ったところ、即決で参加の意向を確認いたしました。

実際、その事業所の説明では、特に看護補助者にスポットを当てて説明会を実施しました。地理的に市の中心部から少し離れた場所や、就職の希望地から外れがちではありましたが、その担当者の説明によって意外とその通勤圏内であることですか、職場の医療従事者の声の後押しもあつて、説明後の個別相談会では4名の相談があつて、実際に1名が採用に至ったという事例がございます。

医療機関では、看護従事者の業務改善の一環で看護補助者の需要がすごく高まっていると聞いておりますので、資格が不要の看護補助者に初めてスポットを当てて、今回、事業所説明会を実施したということで、潜在的な求職者の参加に繋がったという事例でございます。

答えになっていないのかもしれませんが、このような形で取り組んでいるところでございます。

【鍋山会長】

分かりました。マザーズハローワークということで、マザーに限定、ネーミング的にここを女性活躍推進と言っているということもあり、分かりやすくマザーズハローワークという名づけをしているのですが、子どもを育てるのはお母さんだけではないということで、この点についても、今後、工夫をしていただければということも質問に含まれていたのではないかと思います。その点は大丈夫でしょうか。是非とも、分かりやすさと多様性で今後取り組まれていくというところを考え直していただければということだと思います。よろしくお願いいたします。

今の御説明の中で一つ私から。参考資料の4ページのところを見ていただきたいのですが、4月24日の企業合同説明会「山口県で働こう！」ということで、メイク講座というものがあります。確かに女子学生の皆さんは就活のときにスーツをどうしようかなとか、企業受けをするメイクを教えてもらえたらうれしいなという、女

の子としての思いを持っている人もいますが、少しジェンダー的なところが分かる人を見ると、何で女性だけが受けがいいメイクをしなければならないのか、誰受けのいいメイクをしなければならないのかというところで、これも労働局側、公が出すものとしては、少し、「ああ山口県だな」という感じがしたりもするので、今、メイクに気を使う男子学生はすごく多い、身だしなみという意味で。ですからここは是非「身だしなみ講座」のようなものにして、メイクも清潔感もという感じの出し方をしてもらって、ここは恐らく化粧品メーカーの人がいらっしゃるので、男子学生も来られるような、髪型であるとか、清潔感であるとか、化粧品は売れますので、男子にも。そのことはメーカーの方に関してもそれでウイン・ウインになると思いますので、メイク講座となるとどうしても女子だけかなというイメージがしてしまいますので、この辺りを御検討いただければと思います。以上です。

では、そのほか御質問、御意見ございますでしょうか。いかがでしょうか。では、坂本委員からお願いいたします。

【坂本委員】

中小企業団体中央会の坂本と申します。お世話になります。

最低賃金・賃金引上げの関係と人手不足の関係で、これは特に意見ということではなくて、我々、中小企業の事業者さんの声を聞いているところで、どのような声があるのかということのお伝えになるかと思います。

まず、最低賃金・賃金引上げの関係で申しますと、今年も非常に最低賃金も上がったということで、上がる前から非常に危惧されていた中小企業さんは多いのですが、上がった後でも非常に厳しいという声がございます。

冒頭で会長や長山委員もおっしゃられたのですが、最低賃金が上がるという中で、全体的に中小企業の収益構造が改善していない、日々悪化している状況で最低賃金を上げなければならないということですが、それに応じてと言いますか、他の職員、社員の方の賃金を上げれるかという、これは無理ということになる。全体的な人件費が決まっている中で最低賃金が大幅に上がると、それ以外の多くの方の社員の給与は上がってこないというようなことで、全体的な賃金引上げに最低賃金の上昇が繋がってはいないのではないかというような声が非常に多いということでございます。

ということで、最低賃金の引上げを、政策的に賃上げの手段として使われるようなことは適切ではないという話を、まず差し上げたいと思っております。賃上げのためには中小企業の収益を上げなくてはならないと、今、いろんなところで業務改善助成金を含めていろいろと引き上げないといけないのですが、それも活用しないといけないので、大幅な引上げ、賃上げをしていく中で、さらなるいろいろな支援制度をお願いしたいということでございます。

それと、人手不足の関係で、まさに中小企業は非常に深刻な人手不足で、人手不足がゆえに事業を一時、時間的な短縮をしなくてはならないとか、受注したくてもできないとか、そういう状況になっている中小企業さんも結構多いということもあります。

そうした中で、いかに人手を確保するかということ言えば、当然、従業員の就業環境の整備をしなくてはならない。そうでなければ、なかなか人も選択して、選んできてくれないということで、そこはしないといけないのですが、一方で今いる社員の人たちにもっと仕事をしてもらいたいという思いがあるのですが、その中で、社員の人も自分の素養というか、各々のスキルを上げていくためにもっと働きたいという社員、もっと給料が欲しいという社員もいる中で、時間外規制とか、あるいは休日の取得促進とかということに一方で言われて、会社としてもなかなか難しいよと、もっと働きたい、もっと給料が欲しいという社員に応えることができない状況も一方であるというような話も聞いています。

働き方改革というのは非常に大事で進めなくてはならないのですが、そのような深刻な人手不足の中で、相互がもっと柔軟な形で、もっと働いてもらえる、それによって社員のエンゲージメントが上がるという話もありますし、働き方改革推進の中でも柔軟な働き方ができないだろうかという声も深刻な人手不足の中でもあります。

そういったことで、賃上げや人手不足対策、いろんな課題があることを中小企業の経営者サイドから言えばあるので、ここの推進をお願いしたいということでございます。

以上です。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

まさに、今、国会でも話がされているところですが、働きたい人には働いてもらえた方がいいのではないかという議論がまた再燃しておりますけれども、その中で、今、人手不足、賃金のところ、上限撤廃、他にも国の動きを見てということになるかもしれないですが、その辺りの状況の把握や何か御意見等あれば、事務局、いかがですか。

【鍋山会長】

では先に中元委員。

【中元委員】

連合会の中元です。よろしくお願いします。

恐らく経営者側の意見、考え方と労働者側の立ち位置というのは、利害関係は別

にして相反するところがありながら、ここを解決していくというのが労使の協議会になっているのだと思います。

実態として、働きたくても働けない方もいらっしゃいますし、賃金を上げることによって、今の経営が苦しくなるということの中で労働時間を少なくするとか、例えばシステム化とか効率化をすることによって時間外を少なくするという、いろんな手法が出てくると思うので、先ほどは使用者側の委員の意見としてあったのだと思うのですが、労働者側とすれば、子育てとか介護とか、いろんな家庭環境のことも考えた上で、総合的に労使で話し合いをしていくというのが一番いい方法なのではないかと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

労働者自体が本当に多様化している中で全員が同じルールで働けるかという、それは若い人はいっぱい働きたいという人もいれば、働かされると困るという人も当然いる中で、今後は労使で丁寧な話し合いというのは絶対に必要になってくると思います。

ですが、それぞれ各現場で決めてねとなると、そこは格差が生じるという難しさがある中で、「さあどうしていきましょう」というのは、国もそうなのですが、自治体とかそういう小さな範囲で決めていかなければいけないことなどではないかとも思ったりします。

事務局はいかがですか。この辺りの難しさのところとか。どうでしょうか。

【労働基準部長】

内閣が新しくなって、その方針がまだ地方には届いておりませんので、今後の国会や閣議も含めての話になると思うのですが、情報も来ておりませんので、その辺りは私どもから言及することはできません。ただ、例えば働き方改革関連法は、今、5年目を迎えて、中央労働政策審議会で始まるところで、労働時間関係を決めるときに現場の状況がどうなのかと、実際に会社の人の声とか労働組合の方の声というのはどうなっているのかというのは各労働局にも調査依頼が来ていますので、今、坂本委員が言われた内容であるとか、中元委員が言われたこと、労働局から情報は上げているところですので、そういったことも含めて、また中央で決まるのではないかと考えております。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

久保委員、お願いします。

【久保委員】

久保と申します。

質問という訳ではありませんが、今日説明していただいた重点施策ですが、効果のある施策をやられていると思います。これとは別に、少子高齢化や人手不足のところでお話をお聞きしたいと思います。私の娘が、今、横浜に住んでいて、「今度、東京に引っ越す」と言っていましたので、理由を尋ねたら「東京は子育て支援がすごく充実しているから」とのことでした。

山口県をはじめとして中国地方から福岡や大阪、東京などの都会に行く人が多くなり、全体的に労働人口が下がっているとニュースで報道されていますが、「山口県に残りたいな」というような施策をもし考えられているのであれば、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

もう県の課題ですね。人口流出のところ、いろいろと私も調査研究をしておりますが。なかなかこれをやれば留まるといのは難しく、いろんな方法でやっているのですが。労働関係で何かあれば、簡潔にお願いします。

【久保委員】

現状の取組についてお聞かせ願えませんか。

【職業安定部長】

今、御意見いただいた件ですが、昨年の12月に大学生を対象にしたアンケートでは県内就職の割合というのが非常に低くて、若者が県外に出ていってしまうと。それで何故出ていってしまうのかといったことを知る目的でもアンケートを行っています。

その中で、県内で就職するに当たって不安だったのは娯楽がないという理由が一番だったのですが、2番目には県内企業を知らないという理由が多くありました。県内には魅力ある企業はたくさんありますので、くるみんとか、えるぼしとか、ユースエールとか、国の認定制度があるのですが、残業が少ないとか、男性の育休の取得率が高いとか、有給の取得率が高いとか、いろいろと優良な企業が取得する資格があるのですが、そういった資格を取得した企業をしっかりとPRする。職場ラボというサイトがあるのですが、その資格を持っている企業を載せているサイトを学生の職業相談のときに活用して、県内企業をしっかりとアピールする。それから、学生も企業情報で魅力を感じることは何ですかという問いに対して、一番は仕事の

内容、それから休暇、それから賃金、これら労働条件に関することで、その次に高い投票率であったのが休暇を取得しやすいとか、残業が少ないとか、仕事と育児の両立ができるとか、ワーク・ライフ・バランスにかかる項目でした。学生が興味を持っている、就職するのだったら働く職場環境が良好といいますか、もちろん労働条件がいいのが一番に来ているのですが、その次に高いのはそういった環境に関する項目でした。そこに着目して、労働局でも働き方改革推進支援助成金とかありますので、残業を減らしたり、休暇を取得しやすい環境を整備した企業に対する助成金があるのですが、そういった助成金の活用を促したり、実際、5月の人材確保促進月間では企業を訪問して勧奨しています。それから、仕事と育児を両立する制度や環境を整備した企業に対する両立支援等助成金も国の助成金のメニューの中にありますので、学生が働く上で重視しているような項目を支援できるように企業にも活用を促すなど取り組んでいるところでございます。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

働きやすさはベースなのですが、また仕事内容ですとか、県内の学生が留まるだけではなくて、帰ってきたい人がいかに仕事を見つけやすいか、いろんな要素があると思います。地域もそうですけど企業も一緒になって考えているところだと思います。ますますこの点は重要になりますので、取り組んでいかなければいけないところかなと思います。ありがとうございました。

徳田委員、お願いします。

【徳田委員】

参考資料の 66 ページになりますが、ここにカスタマーハラスメント対策の義務化にかかる記載があります。これを拝見しますと、カスタマーハラスメントの対策として事業主に色々と義務が課されるというので、その事業主が講じる具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定となっています。そこに相談体制の整備・周知や発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置とあって、もちろんこれは会社であるとか、事業主でできることはあると思います。その下に書いてある求職者に対してセクハラをするのはもちろん事業主なので、事業主に義務を課すことは効果があると思いますが、カスタマーハラスメントはどちらかというと事業主が被害者的にもなるので、もちろん労働者に義務を課せと言えないから、事業主に義務を課すということは仕方ないことかなと思います。しかしながら、このカスタマーハラスメントを予防するのに一番効果的な手法は、私がここで、今、出す例として適切かどうかは分からないのですが、取り調べの録音、録画が始まって、無理な取り調べがかなり無くなりましたという話があって、カスタマーハラスメントの

対策としても、常に録画されているという状況をつくることができれば、かなり予防になるのではないかと思います。ただ、そこにはどうしてもプライバシーの問題とかもあるのですが、ここで言われている事業主が講ずべき具体的な措置の中に、いわゆるお客様という人が入ってくる場所に全部録画を、カメラをつけるということを入れることは可能なのでしょうか。

【鍋山会長】

それは、結局、お金の面の支援であるとか、そういうようなところも含めて何か可能性はあるのでしょうか。助成金などがありますか。

【雇用環境・均等室長】

このカスタマーハラスメントの関係ですが、数日前に労働政策審議会において、来年10月1日の施行案として話を進めていくというのが決まったばかりでして、まだ具体的な内容や指針などが全く私共に示されていないような状況です。例えば、新聞報道によりますと、警察への通報も含めて適切な対応をとるであるとか、そういったことを指針に盛り込むというような情報は新聞紙面では目にするのですが、まだパブリックコメントの対応も行われていませんし、私共も正直言ってどのような対応になるのか、それに対して事業主への例えば助成金、支援というのが具体的にどこまで進められるのかということは分からない段階ですので、はっきりしましたら早急に周知・広報したいとは思っています。

【徳田委員】

ありがとうございました。

まさに今から具体化するということなので、可能かどうかは分かりませんが、是非こういう場で、「カメラで録画をするのはどうか」という案が出たということだけはお願いします。悪いことをする人は、カメラがあることで自分の顔が最初からばれるわけなので、やらなくなるのではないかとと思うので、よろしくお願いします。

【雇用環境・均等室長】

御意見ありがとうございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

事業主への義務というだけではなくて、そちらを支援するような、そのような方向性も含めて考えていただければと思います。

そのほか、いかがでしょうか。山口委員、お願いします。

【山口委員】

もう一度、マザーズハローワークについてお聞きしたいのですが、今、ハローワークの4か所にマザーズコーナーがあって、子どもを連れている人を支援しているという話なのですが、この4か所以外では基本的に子供を連れて行ってはいけないのではないかという印象を受けてしまうのですが、その辺りについていかがでしょうか。

【鍋山会長】

通常のハローワークに子どもを連れて行きやすいような工夫をしていないのかという質問でよろしいですか。

【山口委員】

私が就職活動をしたのがもう数十年も前なので、参考にはならないのかもしれませんが、ハローワークに行くときに子どもを連れて行くと怒られるという事態があったわけです。「子どもがいるのに働けないんじゃないか」ということで。そのようなことは、いまだに私たちの世代には印象として残っているところがありますので、ハローワークでは子どもを連れて行っても支援をしてもらえるところ、相談ができる場所だということをもっと広く伝えた方がいいのではないかと考えております。

【職業安定部長】

貴重な御意見ありがとうございます。

マザーズコーナーは、確かに県内4か所しかないのですが、決して、他のハローワークへ子どもを連れて相談に来てはいけないということではございません。

ですので、昔にはそのようなことがあったとおっしゃっていたのですが、現在、そのような対応するようなことはございませんので安心して来所していただければと考えております。

【山口委員】

ありがとうございます。安心いたしました。子どもを連れて行っても就職活動ができるということを広く周知していただければと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

それでは、ほかにいかがですか。では、問田委員、お願いいたします。

【問田委員】

問田です。よろしくお願いします。

私からは多様な人材活躍の促進のところ、23 ページの就職氷河期世代を含む中高年層というところですが、まずはこういった対策をしていただいていることに感謝を申し上げたいと思います。

私どもの事業場でも年齢構成、いろいろ時代背景がありまして、ふたこぶラクダということで、こういった就職氷河期世代の活躍がこれから、今、女性活躍も言われていますが、もっと進んでいく必要があるではないかと認識しております。

その中で、丸の2つ目のところの5年間の計画でのKPI、勉強不足で変数とか母数はどのくらいでということで、その難易度とか達成度をしっかり見ているのか、100%を超えているので、見て取れるのですが、計画が順調にいつている中でもっとできるのかどうかも少し気になるところです。

これまでの上期の取組の中で、私ども労働界も、県の労働者福祉協議会、また、私、周南ですから周南の労福協で6月まで会長を務めさせていただきました。その視点のフォロー、サポートということで労働界をしっかり支援していこうという中で、上期の取組をもう少し説明というか詳細なことを教えていただきたいと思います。

就職セミナー、説明会、相談会、どれぐらいの方が来られているのか、あと、一番下のポツにハローワークとサポステの連携強化、意見交換会ではどういったことを相手の人が挙がられているのか、話せるような内容であればお聞きしたいと思いますので、よろしくお願いします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

少し具体的に御回答があればお願いいたします。

【職業安定部長】

ありがとうございます。

上期の取組の中で、8月から12月にかけて就職セミナー、企業説明会、個別面談会の実施ということで、11月上旬の時点で6か所を終了してございます。参加者は、総数6か所全部合わせてですけれども81人、個別相談の参加者が39人と、既にこの時点で昨年の実績を上回っているところでございます。

ちなみに昨年度の実績は、参加者総数が69人、個別相談参加者数が32人となっております。

個別の実績については、大体、参加者は6か所とも 15 人から 20 人ぐらい。就職支援セミナーについては、こちらは少ないところは1人というところもありますけれども、大体、15 人ぐらいですね。

企業説明会は、こちらと同じく、少ないところは1人というところもありますけれども15人ぐらい。あと個別説明会についても大体、10人前後の参加者があったところがございます。

あと、意見交換会ですが、こちらを紹介させていただきますと、今年の7月にハローワークと地域若者サポートステーション、通常、サポステと言っていますけれども、相互理解と情報共有を目的として、東部と西部それぞれで2回ずつ意見交換会を実施しました。

協議は、事前にハローワーク、それからサポステから提出された要望とか質問がありますので、それを中心に進められて相互の現場の課題ですとか、あと支援の方向性について具体的な意見交換を行ったというものになっております。

参考までに出了た要望とか質問を紹介いたしますと、サポステからハローワークへの要望については、ハローワークとサポステ間の個人情報の共有についてということで、それぞれで違う様式の同意書を利用者に提出していただいているという事情もあって、その2度手間を1つにまとめようというものでした。また、事例検討会を実施してほしいといったような要望もございました。

そのほかに、ハローワークから「サポステ利用者の職業訓練の受講についてどうですか」といったような質問が出ており、連携して就職に結びつけるということが大事ですので、しっかり就職に結びつけられるように、お互いの業務が流れるように連携を図っているところでございます。

【問田委員】

ありがとうございました。

我々も近隣の労働組合に集まって行事をするときに来ていただいて、企業とかを知っていただこうと思ってお声がけしたのですが、どうしても大勢の中に入り切れなくて難しいとか、溶け込むまでに時間のかかる方も多くいらっしゃるようですので、この辺りの話は意見交換会で共有されているのかなと思って質問をさせていただきました。ありがとうございました。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。上田委員からお願いいたします。

【上田委員】

上田です。

質問、意見というよりはお願いといった感じなのですが、ちょうど今、多様な人材活躍という話が出ましたので。説明にはなかったのですが、22 ページになります。

(3) にあります外国人留学生への就職支援及び外国人雇用管理アドバイザーを活用した企業支援についてです。

私が働いております学部は半年から1年スパンで留学生、交換留学生が数多く山口に来ております。そのほか、将来的に一度戻ってもまた日本に来て働きたいという学生はある一定数います。

ただ、なかなかこの辺りの支援というのが、うちの学部、そしてうち大学のキャリアセンターでも足りていないというのが実情です。

このページには、今年6月に山口県外国人材確保定着強化協議会が発足されたとありますし、また日本の学生であれば都会志向の学生が多いのですが、交換留学生で来た学生は留学してきたこの土地、この山口というのを非常に好きでよく理解しているから、「もうここに定着したい」という学生の意見も聞いております。ですので、今後、お願いなのですが、この分野の支援と連携等をお願いしたいです。

とにかく外国人への支援というと技能実習であるとか、民間企業の支援というようなことが結構聞かれるのですが、大学にもそのような希望している人材と言いますか、学生がおりますので、是非、ここと連携していただけたらありがたいと思っております。

以上です。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

大学との連携は非常に重要だと思います。マッチングとして、何かあれば。

【職業安定部長】

御意見ありがとうございます。

留学生コーナーというものがハローワークにありまして、それが昨年4月1日に下関に設置されたところでございます。

こちらは、主に専門相談員がいて留学生の状況を踏まえた職業相談、職業紹介を行うほかに、大学と連携して出張相談ですね、大学に出向いて相談に乗り、若しくはいろんなアドバイスをして、セミナーという方法で行っております。

セミナーの内容ですけれども、外国と日本では文化が違いますので日本の就職活動の特徴とか、時期が早くて非常に長いとか、その辺りは日本独特なのですが、それから、最近は変わってきたと思うのですが、年功序列とか、そういった色合いというのはまだ残っていますので、その辺りの企業文化の違いですとか、それから日

本語能力が低いと、どうしても留学生が就職するときにネックになってくる部分があったりするので、その辺りもしっかり日本語能力というのは必要だよということで、N1とかN2とか、そういう資格があるのですが、そういったレベルに達するように、必要性についてしっかり話をしたり、それから在留資格の変更、もし留学生がアルバイトをするというところであれば、その辺りの変更なども必要になってきたりしますので、そういうことをお話しております。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

大学としても留学生の皆さん、非常に教育という面では頑張っておられますので、セミナーで教えてもらうということも一つだと思いますが、大学側としっかり連携した窓口があれば、もっとスムーズに、ストレートにマッチングなどができるのではないかと思います。是非、今、下関でというお話でしたが、大学はいろいろありますので、繋がっていただけるといいのではないかと思います。よろしくお願いします。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。入谷委員。

【入谷委員】

障害者雇用について、質問をさせていただきます。

まず、県内企業の法定雇用数の合計人数が何人なのか。また山口県全体、県内地域別でもいいのですが、就業可能な対象年齢の障害者の人数、それからまた身体、精神、発達障害などの分類別の人数把握がなされているのか。そのうち実際に就業している人数や比率のようなものをお手持ちであれば教えていただきたいです。また、その人数の民間と自治体の比率、できれば分類別がいいのですが、そのような数値を把握されているのか。数値をもしお持ちであれば教えていただきたいなと思います。

もう一つは、障害のレベルによって就業可能な業務領域があると思うのですが、その分類などを把握していたり、そのような数値が公表をされているのかどうか、その点について教えていただきたいと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

21 ページのところでありますけれども、実際に雇用されている比率とか、人数だけのところは見えるのですが、全体としての把握はいかがですかという御質問でした。把握されているのであればお願いします。

【職業安定部長】

ありがとうございます。

雇用障害者数ということでよろしければ把握はしているところです。

【鍋山会長】

雇用されていると言いますか、もともと県内に障害者手帳を持っている方がどれくらいいらっしゃるかと、等級別の人数でどれくらい把握されているかと、障害をお持ちの方の中での就職希望者はどれくらいいるかと、その辺りの全体の母数を。

【職業安定部長】

障害をお持ちの方の数。

【鍋山会長】

はい、そうです。聞きたいのはそういうことですよね。入谷委員。

【入谷委員】

そうです。

【職業安定部長】

障害のある方は、障害者手帳を発行されてお持ちだと思うのですが、労働局でその障害者手帳を管理しておりませんので、県内の障害者数という数字そのものは分かりません。

【鍋山会長】

その中で、マッチングなどの施策を取っておられますけど、どこから雇用者と繋がるのか、例えば学校、支援校とつながっているとか、どのようにして障害を持っている皆さんを把握されているのかという点はどうでしょうか。

大体、皆さん、個別や特性があるので、そういうところでマッチングは難しいと思いますけど。

【職業安定部長】

今、確認をいたしまして、山口県の障害者手帳の所持者数はわかりました。これは2020年時点となりますが、身体障害者手帳が約5万人規模、それから知的障害の方が約8,600人規模、それから精神障害者保健福祉手帳が約8,200人規模というこ

とで、合計で約6万6,800人規模となっております。

それで、お仕事を探すのを障害者の方に対して労働局から、どのような支援をしていくかということによろしいでしょうか。

【入谷委員】

障害者で働きたいという方を支援する方法も一つだと思うのですが、受入れ側の企業として、一律の一定数値をある意味、適用されてしまうわけです。

今、自治体と民間の比率という話を申し上げましたけれども、比較的受け入れやすい身体障害者の方を自治体等に採用されてしまって、民間で採用することが難しい場合が現実の問題としてあります。

企業の実態からすれば、地方の中小企業では、通常の社員を採用するのも非常に苦勞している時代に、実際に採用して協力して一人前になるまで育ててという中で、「プラス人数規模等で何人引き受けてください。」、「駄目だったら、1人もいなかったら公表しますよ。」というようなことを言われるようになると、非常に、なかなか、「そうですか」というようなところもあります。一律ではなくて、障害者の方でも適用できる職業、業務はあると思うのですが、数値目標だけを出されても非常に困るという実情があるので、そういう意味で、山口県は、それを労働局が担っているのかどうかは分かりませんが、こういうことを考える上では、実際に就業可能な障害者の方がどれぐらいいて、それがどれぐらい民間企業で受け入れられるのか。その数値を人数規模で何人と言うのではなくて、その事業領域で判断するなど、もう少し綿密な考え方にしてもいいのではないかという一つの御提案でもあるのです。別に雇用したくないわけでもないですし、できるならば一緒に働ける環境を整えていければいいのですが、難しい業種だったりする場合というのは、金銭的支援も一つの在り方だと思いますので、お金を出すことに対して、それだけでは駄目というような言い方をされるのは民間としては困るなということもあるので、そこはお考えいただきたいという提言をしておきます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

【職業安定部長】

実情として、国から求められている人数をうまく採用に結びつけることができないということはあるとは思いますが、その辺りは個別の企業、お困りの企業はたくさんあると思いますので、いろいろとハローワークでも支援策を準備してございます。

是非、御利用いただけたらと思いますけれども、簡単に紹介します。例えば企業

に対しては、障害者向けの就職面接会を開いたりとか、障害者雇用に対する理解を図るためのセミナーを開催したりしています。それから障害者御本人の方に対しても支援が必要ですので、これは企業に対する支援ではないのですが、事業所の見学や職場実習、実際の職場に行って会社の雰囲気や作業の内容を見て、障害をお持ちの方は個々に障害の特性というのがありますので、障害の特性を踏まえた上でこの仕事がこの障害者の方にマッチしているのか、従事したとして長く続けることができるのか、そういったことに配慮して業務内容ですとか、企業を訪問しての求人の開拓とか、個別にハローワークで取り組んでいるところでございます。

いろいろと御苦労はあると思いますので、非常にお気持ちは分かるところでございますので、そういった気持ちに添えていけるようにサービスも充実させるよう、今後も努めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【鍋山会長】

ダイバーシティになると、女性活躍もそうなのですが、雇ってもらった方がいいですよとか、雇ってくださいとセミナーで理解を促すという時期はもう過ぎていて、この体制のこの業務であればこのグループの方々はマッチできるだろうし、少し具体的なマッチングのところまで、支援策としては入ってもらわないと、個別の企業が非常に困るのではないかという感じがします。支援策があるのはとてもありがたいことなのですが、支援の方法をさらに踏み込んでもらえると良いかと思います。

それに関連して、今まで労働組合や労働者側では、障害者の方のニーズとか、代弁というのは、あまり今はないのでしょうか。障害者の方々の組合の皆さんのニーズを探るということはあるですか。

【中元委員】

個別の単組レベルで、やっているところとやっていないところがあると思います。例えば電力でいうと職場点検活動を行ってしまして、例えばフローリングだったり階段だったり、設備環境について、これは障害者に限らないのですが、例えば妊娠さんだったり色々な方がいらっしゃるの、その意見を吸い上げて会社と協議して環境を整えるということを行っています。

【鍋山会長】

外国人の方もそうですけど、障害者の方もみんなで働いていくというスローガンも美しいのですが、企業にとってもそれがプラスにならないといけないし、働く方にもプラスにならなければいけないところで、協議と言いますか、皆さんの連携で取り組んでいかなければならないものだと思います。

【中元委員】

先ほどの入谷委員の発言につきましては、是非、地方労働審議会で意見が上がっているということを本省にも伝えていただいて、国の制度に対する意見を届けていただきたいと思います。私たちも連合本部を通じて協議していきますけど、山口県でこんな意見が上がっているということを伝えていけばいいのではないかと思います。

【職業安定部長】

貴重な御意見ですし、本音で話をさせていただいていることが一番大事かと思います。機会を捉えて本省にも伝え、変えられるところは変えていけるようになればと思います。

【中元委員】

これは、山口労働局に対する苦情ではないと思っています。

【鍋山会長】

よろしくお願いします。

では、お時間が迫ってきました。最後に一つの質問になるかと思います。どうしてもこれだけは言っておきたいということがある方がいらっしゃいましたら、是非。坂本委員、お願いします。

【坂本委員】

先ほど外国人のお話が出ましたので、確認だけさせていただきたいと思います。

資料の 22 ページになりますけれども、先ほどのお話の中で山口県外国人材確保定着強化協議会が設立しましたとありました。県が設置しまして、私ども中央会が事業を受託している協議会になりますが、私はその副会長をしております。そういったこともありまして、外国人材については中央会が関わっているわけですが、ここに書いてありますように、今までは技能実習制度ということでしたが、令和 9 年度からは育成就労制度になるということで、大変深刻な人材不足の中で、深刻な労働者の不足がある業種においては、その育成就労制度を使って外国人の方を労働者として雇用していくということでもあります。

今までは技能実習制度ということで法務省の所管だったのではないかと、あるいは外務省の所管だったかと思うのですが、育成就労制度はもちろん法務省も関連すると思いますけれども、厚労省として外国人の労働者に係る施策を県レベルで、例えば労働局レベルでどの程度関わっておられるのか、労働者という位置づけですから、その辺りは今までと変わっていくのか。労働局はどのように今から関わられていく

のかということが不透明でございまして、何か関わっていくことがあれば教えていただければと思います。

【職業安定部長】

御意見ありがとうございます。

外国人材の活用ということで、先日も日経で記事になっていました。外国人材が増える、運営に欠かせない人材として政府の受入れ拡大方針に賛成が9割超という内容の記事でしたけれども、この育成就労制度の関係につきましては、施行に向けた準備というところで、これから本格的に県レベルで進めていくところでございます。

それで、令和9年4月に施行を予定しているということは決まったということでは聞いています。ですので、施行まで1年半ぐらいあるということになるのですが、この施行に向けては令和7年9月30日に関係省令が出まして、そこで育成就労計画認定基準などについて定められたところでございます。

現在は、有識者会議において受入れ対策費ですとか、受入れ日数を定める分野別運用方針も検討されていると聞いておりまして、本年12月頃に閣議決定を目指しているところと聞いています。

12月に分野別運営方針が決まりましたら、先日の省令と併せて育成就労制度のほぼ全容が明らかになってくるものと思っています。

施行に当たっては、今の外国人技能実習機構という組織を改組として設立する外国人育成就労機構というのができますので、そこをはじめとしてハローワーク、それから監督署とも連携をしながら、まずは最初に周知、広報を行うことになると思っているところでございますけれども、タイミングを逸することなくそこは取り組んでいきたいと考えているところです。

【鍋山会長】

そうすると、具体的に県として何か言語の実習をするとか、定着に向けての支援をするとか、県レベルで何かやることはまだ決まっていないんでしょうか。

【労働局長】

大まかな話としては、今、職業安部長が説明したとおりですが、実際に支援と言いますか、制度を統括、管轄するのが、新しく技能実習機構から変わる育成就労機構になると思います。その育成就労機構において具体的な対策を講じていくということで、労働局や県は、その支援の部分を担当していくという方向で、議論が進められていると私どもも聞いております。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

坂本委員、今の事務局の御意見ですが、何か地域レベルでの支援をということはありますか。

【坂本委員】

そうですね。支援もしかりですが、労働者という位置付けになると予算の絡みが出てくるのかなと思ってお尋ねしたのですが、まだ、来年にならないとわからないということだと思います。

【鍋山会長】

今後、非常に関心が皆さん高いところですので、是非ともよろしく願います。

【中元委員】

広島にしかないから。

【労働局長】

そうですね。中国地方ですと、現在の技能実習機構の地方事務所は広島だけになりますので、全国で13か所しかありません。そこで対応していくということで、労働の部分では労働局というよりも、厚生労働省が支援と言いますか、連携協力していくということになってくると思いますが、先ほど御説明したように具体的なことはこれからはっきり決まっていくという状況でございます。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

時間いっぱい、皆さん、非常に活発な御意見いただきましてありがとうございます。皆様方から非常に貴重な御意見をいただきましたので、下半期の労働行政運営に反映させていただければと思います。

【労働基準部長】

1点だけ補足させていただきます。先ほど、最低賃金割れの周知に関連した御意見がありましたが、パンフレットの中にすべて、月給者の最低賃金の計算方法が記載されておりました。

御意見の主旨といたしましては、周知が不十分ではないかとの御指摘だと思いますので、最賃審会長の小林委員とも相談しながら、進めてまいりたいと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

それでは、事務局に進行をお返ししたいと思います。

【監理官】

鍋山会長ありがとうございました。

最後になりますが、各委員の皆様から、そのほか何か御要望がありますでしょうか。

次回の第2回審議会の開催ですが、来年度の山口労働局行政運営方針を主な議題といたしまして、3月上旬または中旬に開催する予定としております。委員の皆様には、後日、御都合をお伺いさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

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7年度第1回山口地方労働審議会を閉会します。