

令和7年度 第2回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和8年3月16日（月）13:30～15:30

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2回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和8年3月16日(月) 13:30~15:30

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ご用意しております。

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【令和7年度重点施策実施状況】、資料2【令和8年度山口労働局の重点施策】、資料3【参考資料】のファイルを、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いたします。

【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 監理官の原田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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6名、労働者代表委員6名中6名、使用者代表委員6名中3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2名の方を御紹介申し上げます。

公益代表委員の森山真彦委員でございます。

労働者代表委員の徳野啓範委員でございます。

また、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、県内の雇用情勢につきましては、直近の令和8年1月の受理地別有効求人倍率は1.31倍、就業地別では全国で4番目に高い1.53倍となっており、人手不足の深刻化が顕著となっております。

こうした人手不足感と物価高を背景に、「春季賃上げ要求・妥結状況」における山口県の賃上げ率は2年連続で5%台に達したものの、実質賃金はマイナス基調が続いております。

多くの企業においては、人材確保を優先するため「防衛的賃上げ」を余儀なくされ、中小企業・小規模事業者を中心に「賃上げ疲れ」といった新たな課題も顕在化しており、さまざまな厳しい事情が存在することも事実です。

このような状況の下、政府の「日本成長戦略会議」では、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を課題の一つと位置付け、現在、政府全体で生産性向上支援や価格転嫁対策の徹底に取り組んでいるところでございます。

山口労働局としましても、引き続き、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」の活用を勧奨するなど、個々の企業の状況やニーズに沿った支援に結び付け、賃上げしやすい環境の整備に取り組んでまいります。

さらに、県内の企業の賃上げ事例を収集した山口版「賃金引上げ事例集」につきまして、今般、新たに第2版を作成、公表したところであり、企業の賃上げに向けた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。

また、少子高齢化の進展に伴い、地域で必要とされるサービスを安定的に提供するため、特に、医療・介護・保育分野における人材確保が喫緊の課題となっていることを踏まえて、令和8年度は、全てのハローワークの最重点事項として、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を展開し、事業所への積極的なアウトリーチを通じた求人充足支援を強化することとしております。

事業所訪問を通じた雇用管理の改善支援に加え、山口県ナースセンターや山口県福祉人材センターなど関係機関とも緊密に連携し、医療・介護・保育分野の人材確保の促進に注力してまいります。

この他、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、女性の活躍促進、職場におけるハラスメント防止対策、誰もが安心して、安全に働くことができる良好な就業環境

整備など、各種施策に山口労働局、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、どうぞよろしくお願いいたします。

【監理官】

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

【鍋山会長】

皆さん、こんにちは。景気が良い、悪いという言葉では片づけられないような事態が、コロナ禍もそうですが、この国際情勢等で起こってきます。非常に働く者も、そして企業を運営する方も、経営する方も本当に先が見えないというか、何が起こるか分からない、不安の中で日々動かしていかなければいけない、動いていかなければいけないというところになっています。

あまりにも先行き不安になってくると、自分の将来にわたる夢や、広い範囲での幸福を思い描いたりする余地も少なくなってきて、自分たちや自分たちの家族や、この近くだけ幸せであればいいという、そういう狭い見通ししかできなくなる時代になってきているのではないかと感じております。

そういう中で、人々がどう働くか、何をして働くかということや、どういうサービスが今からできるのかということ、本当にそういうところが、今までの経験では見えないような事態が起きているのではないかと感じて、非常に明るい見通しというのが、誰もが見えなくなってきているというところではないかと思えます。その中でも、私たちは着実にいろいろな労働に関するものを進めていかなければいけないというところで、本日も2時間、協議をいただきますけれども、ぜひとも忌憚のない御意見を出していただければと思います。短い時間ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

では、早速、審議会の次第に沿って進めてまいります。

議事の（１）、今年度の労働行政の実施状況についてと、議事の（２）、新年度の重点施策について議論をしていただきますけれども、本日の進め方としまして、この２つを連続してまず労働局に御説明いただき、そして、全体として、皆さんで協議、議論をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

では、労働局の方の説明に入らせていただきます。よろしくお願いいたします。

【総務部長】

総務部長の松村です。

それでは私から、議事の（１）「令和７年度 労働行政の実施状況」及び（２）「令和８年度 山口労働局の重点施策」について、説明いたします。

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（１）につきまして、タブレット端末のデスクトップから、資料１「令和７年度重点事項等実施状況」をお開きください。

こちらの資料につきましては、前回の会議資料をベースに、その後の下期の取組実績を踏まえてリバイスを加えたものであり、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、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などについては、下期における取組を抽出して「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」についてです。

山口県の最低賃金は、令和７年１０月１６日から１,０４３円に改定され、山口県特定最低賃金についても４業種のうち２業種が１２月１５日に改定されました。

最低賃金の周知につきましては、県内各市町のホームページや広報誌への掲載依頼、地方公共団体や使用者団体などへのリーフレットの送付、商業施設やイベント会場における周知活動などを実施しました。

また、２月を中心に各労働基準監督署において、最低賃金の履行確保に係る監督指導を集中的に実施しました。

来年度においても、経済動向や地域の実情、これまでの最低賃金審議会の審議状況などを踏まえ、審議会の円滑な運営に取り組んでまいります。

なお、前回の会議において、特に月給の方へのわかりやすい計算方法と、違反が疑われる場合の相談先の周知について御意見をいただきました。

これについては、参考資料の２～３ページにも添付しましたが、周知用リーフレットに、書き込み式の時給換算額の計算方法と、問い合わせ先が労働局と各労働基準監督署であることを二次元コードとともに表示していることを御紹介させていただきます。

８ページを御覧ください。

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。

令和７年１１月を「求人充足強化月間」と定め、労働局やハローワーク主催のセミナーや会社説明会を開催しました。資料右下③にあるとおり、下松市と宇部市で開催した企業合同説明会では、７０人の参加がありました。

２１ページを御覧ください。

第5の1「多様な人材の活躍促進」の(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。

1月に主に法定雇用率未達成企業を対象とした「事業主支援ワークショップ」を障害者職業センターと共催で開催するとともに、各ハローワークにおいても事業主セミナーを開催し、障害者雇用の促進を図りました。

本年7月から法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上がることを踏まえ、来年度も引き続き、未達成企業への支援を強化し、就労支援機関等と連携したチーム支援や各種セミナーで雇用の質の向上を図ってまいります。

22ページを御覧ください。

(3)「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。

令和6年4月にハローワークプラザ下関に新設した留学生コーナーにおいて、大学などへの職員派遣により5回のセミナーを実施し、88人の参加がありました。

また、外国人の適正な雇用管理の確保を図るため、資料左下①にあるとおり、昨年度を超える事業所訪問に取り組みました。

来年度も、引き続きハローワークプラザ下関を中心として外国人留学生の県内就職を支援するとともに、他のハローワークでも大学などへの出張相談を行い、県内全体で留学生の相談機会を広げ、県内企業への就職につながる支援体制を充実してまいります。

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。

本年4月から施行される改正女性活躍推進法の周知と併せ、10月の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の防止措置義務化の施行に向けた、改正労働施策総合推進法等の説明会を実施し、アーカイブ配信を含め250人を超える参加がありました。

事業主などに改正内容が十分理解されるよう、来年度も引き続き積極的な周知を行うとともに、施行後は、各種指針などに基づき、着実な履行確保に取り組んでまいります。

なお、前回の会議において、「カスタマーハラスメントの予防には、録音・録画が効果的」との御意見をいただきました。

このことについて、先日2月26日に公布されたカスタマーハラスメント指針において、「顧客等とのやり取りを録音・録画すること。また、顧客等の個人情報適切に取り扱うこと。」が規定されていることをご紹介します。

26ページを御覧ください。

第5の4「安全で健康に働くことのできる環境づくり」の(1)「長時間労働の抑制」についてです。

11月を過労死等防止啓発月間と定め、期間中にシンポジウムを開催し、132人の参加がありました。

また、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用されている建設業について、資料右下③にあるとおり、労働局長が働き方改革に向けて積極的に取り組むベストプラクティス企業を訪問し、意見交換を行いました。この企業の取組状況について広く周知し、他の事業者への波及を図りました。

長時間労働に関する情報は依然として寄せられており、労災請求事案も発生していることから、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、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業、自動車運転者、医師などの業務については、施主や荷主といった取引関係者にとどまらず、県民全体の理解を得ることが重要であるため、引き続き、業界や関係団体、関係省庁、地方自治体などとも協力し、企業や県民の更なる理解を促してまいります。

議事の(1)「令和7年度重点事項等実施状況」については以上となります。

続きまして、議事の(2)「令和8年度山口労働局の重点施策」について説明いたします。

タブレット端末のデスクトップから、資料2「令和8年度山口労働局の重点施策」をお開きください。

ただいま議事(1)の中で説明した項目については割愛し、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、実績データなどの一部につい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願います。

それでは、画面上部に表示されているPDFのページ数の2ページを御覧ください。資料の下に表示しているページ数は表紙と目次が除かれており、ずれているので、PDFのページ数で進行いたします。

まずは、『山口労働局の行政運営に関する基本方針』についてです。

少子高齢化や若者の県外流出に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題を抱えている山口県にあって、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、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指すという基本方針の下で、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まいります。

3ページを御覧ください。

『第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援』の1の(1)「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。

個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を活用できるよう、生産性向上に資する助成金や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い労働移動等に資する助成金を「賃上げ支援助成金パッケージ」として周知し、労働市場全体の賃上げを支援してまいります。

また、令和6年度に引き続き、今般、山口版「賃金引上げ取組事例集」の第2版を作成したところであり、より多くの事業者の皆さまに参考としていただけるよう、広く周知してまいります。

そのほか、厚生労働省が実施する支援策だけでなく、経済産業局や地方公共団体等による支援策についても、幅広く情報提供を行ってまいります。

5ページを御覧ください。

『第2 人手不足対策』の1の(1)「医療・介護・保育分野におけるアウトリーチ支援による求人充足支援の強化」についてです。

令和8年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、全ハローワークの最重点事項に位置付け、事業所訪問による求人内容の点検や条件見直しの提案に加え、雇用管理面の助言も行い、充足まで伴走支援してまいります。

また、求人充足支援にあたっては、ハローワーク内での部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンターなどの関係機関や地域の関係団体とも連携し、人材確保を促進してまいります。

(2)「雇用仲介事業者への対応」についてです。

求人事業所に対し、職業紹介事業者などの利用時のトラブル防止の注意喚起を行うとともに、労働局に設置した「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」に寄せられた情報を元に必要な対応を行います。あわせて、人材サービス総合サイトにおける職種毎の平均手数料率の公開など、見える化の取組が適切に履行されるよう対応してまいります。

(3)「その他の人材不足分野におけるマッチング支援」についてです。

建設・運輸・警備など他の人材不足分野においても、人材確保対策推進協議会の場を活用し、地方自治体や関係団体と連携したセミナー、説明会、面接会などの充実を図ります。

また、ハローワークの人材確保対策コーナーを中心に潜在求職者へのアプローチや求人条件緩和の助言などを行い、求人充足を後押ししてまいります。

6ページを御覧ください。

『第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化』の1の(2)「ハロートレーニングの活用促進」についてです。

求職者の早期就職と職業能力向上のため、希望職種と求人動向を踏まえたハロートレーニングの受講勧奨を強化するとともに、求人部門と連携した就職支援により修了後のマッチングを強化してまいります。

また、訓練施設見学会や説明会を開催するとともに、本年1月にアカウントを開
設したXやYouTube、LINE、ホームページなどで積極的に情報発信してまいります。
7ページを御覧ください。

2の(1)「「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える
化の促進」についてです。

「職業」の情報を提供する「job tag」や「職場」の情報を提供する「しょくばら
ぼ」を活用した求職者、求人者支援を行うとともに、労働市場のインフラとして効
果的に機能するよう周知を図ってまいります。

さらに、複数の省庁がそれぞれ運用している働くことに関する情報サイトを一元
化したポータルサイト「みんなの労働ナビ」が今月に開設予定であるため、ハロー
ワークの窓口などでの案内を強化してまいります。

8ページを御覧ください。

『第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組』の1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職場環境の
整備等」についてです。

70歳までの就業機会確保に向けた周知・啓発を図るとともに、ハローワークの生
涯現役支援窓口において、高齢者が自身の経験や能力を活かした再就職ができるよ
う、伴走型支援を行ってまいります。

10ページを御覧ください。

(5)「新規学卒者を含む若者の県内就職の促進」についてです。

山口新卒応援ハローワークなどにおいて担当者制による個別支援を行うとともに、
大学などとの連携を一層深め、就職活動に際して多様な困難を抱える方の確実な把
握に努めてまいります。

さらに、地元企業の魅力を発信する動画配信、就職フェアの開催、公式LINEでの
情報発信、ユースエール認定制度の周知を通じ、県内企業への就職実現につなげて
まいります。

同じく10ページです。

2の(1)「男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向け
た取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等」についてです。

本年4月から施行される改正女性活躍推進法により、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義務付けられる
ことから、改正内容について労使に十分理解され、適切に対応していただけるよう、
周知に取り組んでまいります。

また、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事
業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、女性の健康支援に取り
組む優良な企業に対する認定制度として、本年4月から新設される認定マーク、

「えるぼしプラス」などの周知と取得勸奨を行ってまいります。

16 ページを御覧ください。

5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。山口県内における令和7年の労働災害の発生状況については、死傷者数・死亡者数ともに前年を上回る見込みとなっています。

労働災害の発生状況を詳細に分析するとともに、令和5年を初年度とする第14次労働災害防止計画の進捗状況を踏まえ、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向けて、引き続き、あらゆる機会を捉えた周知・啓発および指導を実施し、労働災害防止の取組を一層推進してまいります。

20 ページを御覧ください。

『第5 働く人々のためのセーフティネット』についてです。

雇用保険、労災保険から成る労働保険制度の公平かつ安定的な運営を確保するため、適用関係では、未手続事業の解消に向けた取組や電子申請の利用促進を行うとともに、滞納整理などの徴収業務に積極的に取り組みます。

また、セーフティネットとしての役割を果たすため、適正な失業認定や労災認定に万全を期すとともに、迅速な事務処理を推進いたします。

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、忌憚のない御意見・御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。

【鍋山委員】

ありがとうございました。

それでは、どちらからでも構いませんので、御質問、御意見があればお出しただきたいと思います。御発言いただくときには、どの箇所についての御質問かというところを、教えていただければ助かります。では、よろしく願いいたします。参加者の皆さんから御発言いただく時間があると思います。いかがでしょうか。

はい、では、小林委員、お願いいたします。

【小林委員】

それでは、公益代表委員の小林が、人手不足問題につきまして質問をさせていただければと思います。

この問題には、この問題もと言った方がよいでしょうか、多角的な視点、アプローチ、こういったものが大事な問題になるのではないかと考えております。すなわち、今回、御紹介いただきましたものは、主な特定の分野の職種に入りやすくする、こういう面でのアプローチだったと思います。

しかし、私が言うまでもありませんけれども、少なくなっているパイの奪い合い

になってしまっただけは、効果もあまり期待できないということになってしまいますので、それとはまた別に人材を発掘するという側面も非常に大事かと思えます。

この人材発掘というものの中でも、もちろん様々に分野があるとは思いますが。例えば、県内の人材を増やすという点では、若者が外に出ていかないようにといったような政策も、人手不足の話になってしまいますけれども、それ以外にも高齢者の活用、埋もれている人材を発掘する、こういう側面もあります。また、特に近年では、仕事に必要な人材を増やすという、具体的にはDX化ですね、そういった面での人材発掘というものも必要になってくるかとは思いますが。

これはもちろん単発で様々なことをやっていっていいかと思えますけれども、多角的な、例えば人材発掘のところで、発掘した人にリ・スキリングで、DXに関する知識を持ってもらって就職しやすくするとか、そういうような相互の関連性を念頭に、多角的な視点というものについてどのようにお考えか、また実際に行っているところがありましたら、お聞きできればと思えます。

また、別の視点から見ますと、労働時間の長時間労働の抑制、こういう点は、逆に人手不足を加速させるものではあります。そちらのその他の視点というものの一つとして、そういうものがあると。こういうこともまた付け加えさせていただければと思えます。

【鍋山委員】

今の御質問でしたが、多角的に人材不足というのを考えていかなければいけないというところで、それをどのように御判断でしょうか。多くの施策も打ち出されていると思えますけれども、その辺りの関連も含めていかがでしょうかという御質問でしたが、どうでしょうか。

【職業安定部長】

御意見いただきありがとうございます。

人手不足への対応として、人材確保の取組を推進しています。主な対象分野として、医療、介護・保育、建設、警備、運輸などを重視していますが、近時はこれに限らず、製造業を含め幅広い業種で人手不足に関する相談が各ハローワークから寄せられています。具体的な取組として、面接会・求人説明会を実施しています。これは、ハローワークに求人申込を行っている事業所が、ハローワーク内の会場において、求職者に対し事業者情報の提供や面談を行うものであり、マッチングの促進を図る取組です。また、職場見学会を実施しています。これは、求人申込を行っている事業所の仕事内容や職場環境に対する理解を深め、求職者の関心を高めることを目的として、ハローワーク職員が同行し、求職者とともに事業所を訪問するものです。職場の雰囲気や状況を把握できることから、職場定着や離職防止にも資する取組で

す。

福祉分野については、山口県福祉人材センターと連携をし、原則として毎月1回、全てのハローワークにおいて相談会を実施しています。具体的には、ハローワークに求人申込を行っている介護事業者が、ハローワーク内で求職者と面談を行い、マッチングにつなげています。あわせて、分野に特化した相談会等も実施しています。さらに、医療分野については、ナースセンターのコーディネーターにハローワークへ来所いただき、求職者に対して医療関係事業所の情報提供を行うなど、マッチング支援に取り組んでいます。

【小林委員】

ありがとうございます。個々の施策では、対応してくださっていると思いますが、多角的な視点で見ただけならばと思います。特に、DX化の推進に関しては何かございましたでしょうか。DX化によって、必要な人材を増やしていくという問題は。

【総務部長】

デジタル人材の育成につきましては、例えば、離職者向け職業訓練や在職者向け職業訓練などにおいて、デジタルを学べるコースも御用意しておりますし、企業が自ら訓練を企画・実施した場合にその経費に対して助成金を支給するというスキームの人材開発支援助成金という制度があるのですが、DX化に資する訓練を行った場合には助成率を引き上げるといった、DX化を促進するための施策を実施しています。

【小林委員】

ありがとうございます。

【職業安定部長】

DX化に関連して、デジタル分野の理解促進研修を実施しています。背景として、求人ニーズと訓練内容のミスマッチが生じ、訓練終了後の就職率が低い等の課題があります。本研修は、デジタル分野の基礎知識の習得や訓練内容の把握を通じて、デジタル分野における求人の確保、職務内容等の理解促進、充足支援を図るとともに、求職者に対してデジタル分野の適切な訓練の受講あっせんや就職支援につなげることを目的として実施しています。

研修内容は、デジタル分野の基礎用語の理解をはじめ、職業訓練で習得できるスキルや訓練終了後に取得し得る資格の理解を深めます。また、資格の種類等を学ぶ機会を設けています。加えて、デジタル分野の職業訓練内容の体験として、ホーム

ページの撮影、生成AIの体験等も行っています。これらを通じ、デジタル分野の訓練受講のあっせんや職務内容の理解を踏まえた求人確保・充足支援に資するよう取り組んでいます。

【小林委員】

ありがとうございます。DX化を人手不足の問題と結びつけながら引き続き施策を実施していただければと思います。

【鍋山委員】

ありがとうございました。

DXの問題はいろいろ層がありまして、結局、今、小林委員がおっしゃったのは、人手不足の解消というものに結びつけて企業がDXすることによって人を効率化、業務の効率化によって人手不足の対策に結びつくような考え方というのは、もちろん実施されていると思いますが、労働局でそういうのもしっかり取り組まれているかどうかを確認されたかったのだと思います。いろいろ取り組まれていると思いますが、DXというのは、サービスをより向上というのもありますけれども、人手不足、新しい働き方というところでも大いに寄与するものであろうということをおっしゃっていただいたと思います。ありがとうございます。引き続きよろしく願います。

それでは、その他いかがでしょうか。じゃあお願いします。久保委員です。

【久保委員】

使用者代表委員の久保です。よろしくお願いいたします。

7年度の実施状況及び8年度の重点施策について御説明いただき、ありがとうございました。内容としては、7年度の取組をベースに、8年度も継続しつつ一部ブラッシュアップを図っていくという理解でおります。

一方で、7年度から具体的にどの点の変更・改善され、さらに8年度においてどの点を新たに見直したのかについて、私の理解がまだ十分ではないと感じております。恐れ入りますが、7年度からの変更点及び8年度での主な見直しポイントについて、改めて御説明いただけますでしょうか。

【鍋山委員】

ありがとうございます。ポイントとしてどこか大きい、いろいろあると思いますが、アピールできるところをいくつか教えていただければと思います。いかがでしょうか。

【労働局長】

全体的な話でいくと、今年度は、資料にもありますように、いわゆる最重点という形で、賃上げ、女性活躍という部分の特出ししてより重点的に実施していこうという運営だったのですが、それ以外の部分も重点事項であるということで、あるポイントのところを絞って重点とするのではなくて、全体的に、一律に重点という方向で実施していきましょうというのが、全体的な流れの方針を少し変えたということにはなりません。

細かいところは各担当でそれぞれありますので、それぞれが回答させていただければと思います。

【鍋山委員】

今の御説明で、久保委員、特にこの辺りはどうですかというのがありますか、今ので大丈夫ですか。

【久保委員】

全体的な考え方については理解いたしました。一方で、7年度から8年度にかけての具体的な変更点については、まだ少しイメージしきれていない部分もありますので、個別のところでも順に確認させていただければと思います。

【鍋山委員】

では、それぞれでお尋ねしたいと思います。お願いします。

【労働基準部長】

労働基準部長の佐保でございます。座って御説明させていただきます。

基準行政は、最賃と監督行政、それから安全衛生、労災等がありますけれども、監督の方は過重労働を撲滅していくということにずっと力を入れて、過重労働の監督をこれまでも継続してきたわけですが、引き続き行っていくとともに、それ以外にも、いろいろ労働条件面全般の改善について監督を行っておりますので、そういったことを緩めず行っていくということでございます。

安全衛生の方につきましては、現在、労働災害が増えております。特に高年齢労働者の災害が増えておりまして、本日の安全衛生法の改正資料に入っておりますが、高年齢労働者の安全衛生の対策について、エイジフレンドリーガイドラインが法制化されましたので、その周知、あるいは指導を強めることを考えております。60歳以上の方の労働災害が3分の1以上ですので、そういったものを無くしていこうというのが、安全衛生の重点でございます。

それから、労災保険につきましては、業務上の精神障害請求事案も含め、中長的

に労災請求が増えておりますので、事実認定を行って、できるだけ早く決定をしてまいります。

最低賃金でございますが、賃上げを含めて、事例集の周知とか、政府の助成金パッケージ等の周知を通じ、賃上げで御苦労されている会社の援助を強めていくことを考えております。

また、最低賃金を遵守していただくため、周知を強めていくとともに、履行確保の監督についても引き続き実施してまいります。

以上です。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の小宮山です。よろしくお願いたします。

雇用環境・均等室としましては、人手不足にも資することになりますけれど、育児休業の取得率という問題がございます、今まで厚生労働省としましては、男性労働者が育児をより積極的に行うこと、あるいは育児休業を気兼ねなく取得できるように社会的気運の醸成を図るということに力を入れてまいりましたけれど、やはりそれでは伸び悩み、例えば男性の育児休業の取得率の向上や、取得期間の延長に伸び悩みがございますので、最近では共働き、共育てということで、男女共に育児休業を取得しやすい、あるいは共育てがしやすい雇用環境、職場風土の改善等に積極的に取り組んでいるところでございます。

もう一つは、やはり女性の活躍も人手不足に資するというところで、山口県でも格差がある男女の賃金差異、男性の賃金を100としたときに女性の賃金が70から80という低い状況にあるということと、その男女の賃金差異に最も影響を与えるのが女性の管理職の割合でございますので、この4月、令和8年4月から、男女の賃金差異と女性の管理職比率を、労働者数101人以上の企業に義務付けて公表するということに力を入れて取り組んでまいります。

【職業安定部長】

職業安定行政につきましては、来年度、組織として最重点事項として取り組む事項があります。先ほど総務部長から紹介がありました「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」です。深刻な人手不足が続く中、とりわけ医療・介護・保育の3分野は、国民生活の安心を支える上で必要不可欠な分野であることから、重点的に取り組みます。来年度は厚生労働省の指示も踏まえ、アウトリーチ支援として、ハローワーク職員が事業所へ直接出向き、事業所ごとの課題やニーズを把握した上で、個別に対応し、就職支援・求人充足に向けた取組を進めます。

また、障害者雇用関係については、令和8年7月から障害者雇用の法定雇用率が引き上げられます。2.5%から2.7%に引き上げられることで、雇用率未達成企業が

増加する可能性があるため、事業主には留意を求めます。障害者雇用にあたっては、障害特性や業務上の課題等を踏まえ、関係機関と連携した専門的支援を行う、いわゆるチーム支援により、障害者の就労支援に取り組めます。

さらに、障害者雇用に関する優良企業を認定する制度として、もにす認定制度があります。現在、認定企業は計10社であり、今年度は3社認定しました。認定企業には、労働局としてもロールモデルになることを期待しており、他の企業への波及につながるよう取組を進めます。あわせて、本認定制度の認知が十分でないことから、制度の周知を強化し、認定取得に向けた取組を進めている企業に対して働きかけを行い、認定取得につなげていきたいと考えています。

【鍋山委員】

ありがとうございました。久保委員、今のご回答でいかがでしょうか。

【久保委員】

ありがとうございます。

新しいことを追加していくというよりは、これまでの法改正等の流れも踏まえながら、これまでの最重点課題をしっかりと継続・強化していくという趣旨と理解しておりますが、その認識でよろしいでしょうか。

【労働局長】

はい。

【久保委員】

ありがとうございました。

【鍋山委員】

ありがとうございました。

【労働局長】

資料の見せ方にも少し工夫をしております。新しい令和8年度の重点施策で言いますと、最後に第5として、働く人々のためのセーフティネットということで、いわゆる労働保険の徴収関係や、雇用保険、労災関係、これは、今まで山口労働局として表にあまり積極的に出していかなかったところで、ただ、実際にはこれが基本になりますので、実際にこういうこともやっけていて、これだけ実績がありましたというのは、徴収関係で出していますけれども、そういうのも見せていきながら、きちんと行政運営として、こういう基本のところからやっていますという見せ方を

変えたというところがあります。以上でございます。

【鍋山委員】

ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。

【丹委員】

資料の1の19ページのほうに、県内5つの国公立大生に対してアンケートを行って、地元の企業への就職をバックアップということが書いてあったかと思えます。

地元企業への就職とは、大学としても非常に取り組んでいるところですが、一方で、県内の人手不足が深刻な医療、保健、福祉、そういったところにもしっかりと、生徒たちを定着させようと思っているのですが、この資料1の19ページを見ますと、企業に働きかけたとありまして、ここでその人手不足の領域である医療とか、保健、福祉、保育、そういったところへの働きかけ、学生の声を受けての働きかけというのはどのようにされているのか教えていただきたいと思いました。

【鍋山委員】

よろしく願いいたします。

【職業安定部長】

一昨年10月頃に当該アンケートを実施し、結果を去年4月頃に取りまとめて公表しました。その後、昨年5月に「県内企業の人材確保促進月間」の取組の一環として、労働局幹部職員と県幹部職員が企業に直接訪問し、アンケート結果の概要を説明しました。アンケートでは、学生が企業情報として重視する事項として、仕事の内容や賃金に加え、労働時間、休暇の取りやすさ、仕事と育児の両立、ワーク・ライフ・バランスに関する事項への関心が高いことが示されました。これらのうち、労働局として支援可能な事項として、例えば超過勤務の縮減等が挙げられます。ワーク・ライフ・バランスに関する取組については、助成金の活用による支援が可能であることから、超過勤務の縮減に向けた環境整備を行う場合には、「働き方改革推進支援助成金」の活用が可能である旨を提案しました。あわせて、雇用管理の改善にあたり、「超過勤務を縮減したいが方法が分からない」「助成金の内容が分からない」等の課題を抱える企業、とりわけ中小企業においては、情報収集や制度の理解に時間を要し、対応が進みにくい場合がある旨の話も踏まえ、雇用管理に係る相談について、専門家である社会保険労務士等に相談できる制度が労働局にあることを案内しました。具体的には、労働局幹部職員やハローワーク所長により20社を訪問し、前述の提案等を行いました。さらに、訪問対象を拡大するため、ハローワ

ーク職員やハローワーク求人者支援員という専門相談員による事業所訪問の機会を活用し、経営改善等の話題が出た際に、助成金の提案や無料の雇用管理相談の案内等を行っています。

なお、訪問等した会社数は、延べ約 1,500 社程度です。

【鍋山委員】

ありがとうございます。今の御質問は訪問された会社等の中にケアをやられている組織はあったかという質問ですので、お答えいただいていますか。

【職業安定部長】

訪問先は業種で選定したものではなく、介護等の特定の業種を念頭において選定したものではありません。直接訪問した事業所については、地域内での影響力が大きいと考えられる、比較的規模の大きい事業所を中心に訪問しました。

【丹委員】

人手不足分野と言われているところは、特に意識して回られているわけではないということなんですか。病院、福祉施設、そういったところが今人手が不足していて、大学生もしっかり入ってほしいと思っているのですが、大学生にアンケートをしたけれども、そういったところを念頭に置いた部分というのはあまりなくて、どちらかというと企業が中心だったということでしょうか。

【職業安定部長】

本取組については、特定の業界を意識して実施しているものではありません。

これとは別に、アウトリーチ支援として、令和7年度において医療・介護・保育の3分野を対象に取組を実施しています。医療分野は6月から8月までの3か月間、県内ハローワーク9所において、主に所長が事業所を訪問し、求人充足に向けて課題やニーズなどを把握し上で、必要な提案を行っています。

介護分野は9月から11月までの3か月間、保育分野は12月から2月までの3か月間に、それぞれ同様の取組を行っています。

【丹委員】

分かりました。ありがとうございます。

もう1点ほど。これは、前回も多分御質問したと思うのですが、資料2の11ページに、子育て中の者を中心としたハローワークがマザーズコーナーと書かれていて、前回も子育て中の方は、今まさに山口県が取り組んでいらっしゃる、母親だけではないだろうということで、なぜこんな名称がついているんですかという質

間をさせていただいたと思うんですが、これも令和8年度も変わらずに、この名称を使われるということなんでしょうか。

【鍋山委員】

労働局、お願いいたします。

【職業安定部長】

前回御指摘のありました、子どもを育てるのはお母さんだけではないことを踏まえ、マザーズハローワークのネーミングについて工夫を求める御趣旨については、令和8年1月28日付けで職業安定部長名により、厚生労働省担当部署に当該意見があった旨を伝達しました。

マザーズハローワーク、マザーズコーナーというネーミングは全国統一的な取扱いですが、マザーズコーナーにおける取組・支援にあたっては、女性に限定した対象者を支援するといった誤解が生じないように、山口労働局として周知してまいります。

【丹委員】

本省に言っていただいてありがとうございました。

【鍋山委員】

ありがとうございました。

その他はいかがでしょうか。ではお願いいたします。

【長山委員】

労働者代表委員の長山でございます。

介護従事者の関係であります。介護で働く方は、沢山の働き方があります。ケアマネだと介護のプランを立てるという非常に重要なものもあります。この資格は、更新や講習というのが結構あり、他県に比べて山口県の介護資格の更新料、講習料が高いと、私ども UA ゼンセンの介護に携わる加盟組合から情報が入っています。山口県は、介護従事者に沢山働いてほしいということですが、今後、もっと介護関係で働いてくれるための施策というのは他にないのでしょうか。

【鍋山委員】

お答えよろしく申し上げます。

【職業安定部長】

介護職の魅力や重要性、業務内容等を伝える会社説明会を開催します。会社説明会は、座学で会社の説明を行うだけでなく、手足に重りを装着する、視界が見えにくくなるゴーグルを装着する等の疑似高齢者体験を取り入れ、介護職の重要性への理解を図ります。

また、介護職については、身体介助が負担であるとの印象があることから、身体を起こす介助の場面において、アシストスーツを装着することで、比較的容易に介助できる点など、作業を補助する機器が活用されることをあわせて説明し、職業紹介につなげます。

このような会社説明会の工夫により、介護職への理解が深まり、介護を志望する者の増加を通じて、介護職に就く者の増加につながることが期待されます。

【長山委員】

実務経験が何年かないとケアマネジャーはなれなく、介護プランなどを立てることが重要な仕事です。しかし、更新や講習が多く、その費用も結構かかり、ケアマネジャーに対しての魅力が段々薄れていることを聞きます。

一般の介護をする方の賃金がどんどん毎年上がっています。ケアマネジャーについても、勤務年数が増えると結構高い賃金をもらえるようですが、更新料や講習料など、自分で出すことが多く、差し引きすると同じような収入になりつつあるということです。介護プランを作成する方が減少すると介護現場が混乱し、立ち行かなくなると考えます。そういう介護現場に対しては、何か対策を考えていますか。

【鍋山委員】

ありがとうございます。今、ケアの人手不足と一括りで言われますけど、ケア従事者、ケアマネジャーにしても、家庭訪問をする方、施設に務める方、ケアマネジャーはまた違ったりとか、いろいろ職種によっても違いますけど、その辺りまで目配りされていますかというような御質問だったと思いますが。

【徳田委員】

すみません、長山委員が質問されていることをもう少しお伺いしたいのですが、例えば、今、働いておられる現場で、ケアマネジャーという肩書きが付いている方々は、毎月お給料をもらわれていると思いますが、そのお給料をもらったその手取りの中から、今、長山委員がおっしゃった更新やそのときにかかる講習料とか、そういう費用を御自分で出されているということですか。

【長山委員】

そうです。そういう方が多い。施設からは出ていなくて、自分の資格なので自分

で更新料を払うのがスタンダードです。

【徳田委員】

多いと今言われたのですけれども、その講習料を出す会社もあるということですか。

【長山委員】

数は少ないですけど、あるらしいです。

【徳田委員】

ありがとうございました。

【鍋山委員】

今の質問、御意見としては、そういう実態をぜひ労働局にも知っていただいて、介護というのは意義や魅力などを訴えるだけではなかなか人が増えないところですので、何らかのもっと賃金面で少し補助ができないかなど、そういうところのハードルを下げられないでしょうかという、長山委員、そういう御意見ということで受け止めたのですが、そういうところもぜひ目配りをしていただければという御意見だったと思います。

【労働局長】

ケアマネージャーに対する補助というのは、直接、労働局では行っていない、やる施策でもないというところですので、ただ個人に対して何か補助をするというのは、企業でもできる話ではあります。何か企業としてできないかということで、求人を出してもらえる事業所に対して、そういう提案をする、そういう形になると思いますし、あとケアマネージャーで言うと、今、教育訓練給付の関係で講座がありますので、そちらに案内をしたりというところではできると思います。

【鍋山委員】

今後ともよろしく願いいたします。ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。質問、御意見ございますでしょうか。坂本委員、お願いします。

【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。

中小企業を所管というか、関わらせていただきましたので、中小企業という話を

させていただきます。賃上げの関係ですが、今、国家最大の施策、目標というか、賃上げについても、いろいろ施策的に、いろいろとやっていただいているわけですが、今日も賃上げその重点施策ということで御紹介がありました。

その中で、中小企業についても賃上げのモードがあるみたいな話があって、使われるのが春闘で何%の賃上げがあったと言われるわけですが、本当なら春闘というのは組合組織のデータでして、中小企業から見ますと、90%の企業が中小企業で、8割以上の従業員が中小企業に勤めている中、中小企業の組織率は数パーセントしかない状況だと思います。地域にはもちろん組合組織もありますが、中小企業の状況を示すに当たっては、通常の春闘の数字では測れないのではないかと思います。賃上げを支援するに当たって、現状は中小企業の賃金水準、賃上げの状況はどうかというの、なかなか通常の春闘の数字では表せない。

ちなみに、私どもは中央会が毎年1月に会員企業に調査をしていますが、賃上げ、1年間賃上げをした事業者さんに聞いたときには、大体、今7割程度しか賃上げできていない、あるいは上げたというところでも2、3%しかできていないというのがほとんどという中で、大きく言われるときには、中小企業の4%、5%と言われているのは少し違います。賃上げを支援するというときには、中小企業、多くを占める中小企業の現状はどうか、賃上げがどの程度進んでいるのか、データをできれば示していただければと。それが去年、前年、前々年と比較して、どういう状況になるのかと。

冒頭で、なかなか中小企業厳しい、疲れているという話もありましたが、言葉で確かに労働局さんのおっしゃるとおりなのですが、手当も本当に、いろいろやられてる大きな企業の5%とか全然違う状況が県内企業にあるということで、そういう厳しい状況の中で、そこにどういう手当ができるのかというのを、中小企業にターゲットを絞った形で、データも施策ももう少し明らかにしていただく、取り組んでいただくことがお願いできたということで、日々、通常の数字とは違うだろうけれども、私どもそんな大きな数字はできないよという業者に接している中央会は、その辺りをしっかりと明らかにして、そこに重点をと言っただければと思っいるところがございますので、改めてお願いをここでさせていただきます。よろしく申し上げます。

【鍋山委員】

ありがとうございました。データの把握のところは、お願いいたします。

【労働局長】

委員のおっしゃるところはよく理解をしておりますので、その辺りはデータを注視しながら、きちんと対応できればというふうに思います。すみません。私の冒頭

の説明で誤解があったということであれば、ただその辺りは当然気を付けて今後やっていきますし、制度というか、厚生労働省全体の取組も含めて、賃上げができる環境整備というのをまず考えていきたいと思いますというのが、これからやっていかなくてはいけない。特にそこは当然、中小企業、小規模事業者をメインにターゲットを絞ってやっていくようにはしておりますので、今、いただいた意見を踏まえながら、しっかり対応していきたいと考えております。

【鍋山委員】

ありがとうございました。

その他いかがでしょうか。お願いいたします。

【宮本委員】

経営者協会の宮本です。よろしく申し上げます。私からは2点お伺いしたいと思います。

1点は、今の賃上げに関係することですけれども、資料にもありますが、業務改善助成金をはじめとする賃上げ支援パッケージの中でも、特に生産性向上を支援するという意味での業務改善助成金で伺いますと、処理件数的にはかなり数年前に比べても3倍ぐらいに増えています。それが1つの成果という姿が今あると思いますけれども、一方で、OECD統計とかを見ると、数字全体ですと、時間当たりの労働生産性というのはほぼ横ばいです。業務改善助成金はかなり前からずっとあったわけで、生産性は一向に上がらないということ、これは何を意味するのかというのがありますけれども、要は賃上げをする上で、生産性向上が必要だと考えていると同時に、生産性向上のためにこの助成金を使ってくださいということで、どんどん国がおっしゃいますけれども、実際に使って、どれだけ生産性が上がったのかという、的確な指標があれば、企業の方々ももっとそれを参考にして自分も使ってみようと思うでしょうし、一方で、何も生産性が上がってこなければ、今の助成金が本当に役立つことになっているかということにもつながるわけですから、そこは処理件数以外の何かの指標をしっかり持つべきではないかと思います。それがあればいいなというのが1点。

もう1点は、人材確保の関係でお願いがありますけれども、人材確保する、採用を増やすというのが一つの対策となります。それと併せて今いる社員の離職を防止するというのも当然、重要なテーマとなっております。私ども会員の中でもそれが一つの大きなテーマとなっております。御存じのとおり、若い方々の就労観というのがすごく最近変わって、多様化しています。継続就労にやはり固執しないということもありますし、自己実現、自己成長できる企業にどんどん変わっていくという状況の中で、企業としてはそういう若者のニーズに対応して、働きやすいだけで

はなくて、働きがいのある企業に職場を移していかなければいけないというのが一つ大きなテーマとなっております。

そういった中で、労働局さんの中で、今、来年度の事業計画にいろいろお話を伺っていますけれども、離職防止、あるいは定着支援というものがあまり表に出なかったのですが、そこら辺りは何か考え方があるのか、この2点について教えてください。

【鍋山委員】

ありがとうございます。

今、県も働きがいをキーワードにいろいろシンポジウム等を行っていますけれども、今いただいた、助成金の KPI はありますか、評価方法はどうかというところと、離職防止の施策は何かありますかということで、お答えがあれば、ぜひどちらからでもお願いします。

【雇用環境・均等室長】

御意見ありがとうございます。

まず、業務改善助成金についてでございますけれども、宮本委員のおっしゃるとおり、なかなか生産性の向上というのが目に見えないものが多くございます。ただ、業務改善助成金を申請していただくに当たっては、どれだけの改善が見込めるかというのは、できるだけ数値化していただくようお願いをしています。

例えば、今2人でやっているものは、これだけ時間がかかるので、こういう機器を導入するとこれくらいの時間に短縮ができるから、何分の業務改善があるとか、今1時間に何個しか生産できないものが、この機器を導入すると何個できるようになるから、そこでこういった生産性向上があるなど、できるだけ数値化というものをお願いしているところですので、そういったはっきりする事例につきましては、山口労働局で作成しております賃金引上げ事例集にも入れて、皆さんにお示しをさせていただきたいとは思っています。

ただ、賃金の引き上げを条件として、例えばですが100万円、200万円が助成されるということになりますと、事業所さんもどちらかという生産性向上を目的とするよりは、老朽化した機器を何とか生産性向上に結びつけて、買っていたらこうとしている事業所さんが多くいらっしゃるのも、これも現実でございます。ですから、そこを厳しく運用するとなればなかなか難しいところはありますが、できるだけ委員のおっしゃるように、その辺りを明確にさせて、またお示しできるようなものがあれば賃金引上げ事例集などでお示ししたいと思います。引き続き、どうぞよろしくお願いたします。

【鍋山委員】

ありがとうございます。
もう一つのいかがでしょうか。

【職業安定部長】

離職防止の取組として、職場見学を実施しています。実際に職場を訪問し、社屋や作業現場等を確認することで、就労後の姿を具体的にイメージしやすくなります。職場見学を行った上で応募し、採用後に就労した場合、離職防止につながる効果が期待されます。

また、県内の雇用管理が優良な企業を知ってもらう取組も重要です。具体的には、ユースエール認定制度、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する制度がありますが、認定企業は必ずしも十分に認知されていません。認定企業の周知を進め、認定企業への応募につながることで、就職後の定着に寄与することが期待されます。

さらに、社会人向けの離職防止策とは別に、将来的な観点として、幼少期からのキャリア教育や職業観の形成を促すことも重要です。自らの適性や希望する職業について考える機会が増え、職業選択に関する意識が定着することで、転職を繰り返すことの抑制につながる可能性があります。

【鍋山委員】

ありがとうございます。

宮本委員がおっしゃった離職防止、とても大事だと思うのですが、一方で雇用の流動化を進めようという話もあり、動きもあり、その中で、やはり動きやすいというか、辞めないことが価値ではなくて、より、もう動いていくものだという前提に、より次に行きやすいようなマッチングみたいなものを適切に進めるというような方向で考えるというのも一つあるかなと思っております。そうは言うものの、先ほど働きがい高めるためにおっしゃったみたいに、意識的なレベルというところも話しましたように、もちろん雇用条件ももっと高めていく、企業の中で適材適所の働き方をするようとしていくと、いろいろな考え方がありますがけれども、本当、私たちは新しい世代の労働者が何を考えて働いているのかというところも含めて、本当に難しいですけれども、考えていただけるといいなというふうに思います。ありがとうございます。

労働者の方も、新しい人たち、Z世代と言われますけれども、何を価値に働いていこうとしているのかなどという動きも、ぜひ追いかけてほしいと思っております。

その他いかがでしょうか。では、お願いいたします。

【湯野委員】

労働者代表をさせていただいております湯野と申します。

私からは、女性活躍推進法に関連して2点ほどお聞きしたいのですが、まず一般事業主行動計画というところで、女性活躍推進法に関わるということなのですが、この目標に対して、企業側が設定するものに、例えば年休を5日、10日取得しますという目標を立てた場合、実際にこれを達成している企業があるかどうかとか、実際の目標と今、実態が合っているかというところを調査しているかというのをお聞きしたいのと、あと女性活躍推進法とか育児・介護休業法は前回、改正もされまして、実際、働きやすくなったりとか、多様性のところを受け入れられたりというのはあると思いますけれども、その中で、やはり長時間労働とかそういったところはまだ課題としてある中で、子どもの学習面のことが少し気になっておりまして、本来、子どもの学びや成長の機会というのは、家庭の状況とか、そういったもので左右されるべきではないと思いますけれども、そういったところを労働の行政としての取組と、教育の行政としての取組の連携とか、何かされていることがあれば教えていただきたいのですが。

【鍋山委員】

ありがとうございます。まず各企業に行動計画というのがある。行動計画は出しているけれども、その達成状況の把握はいかがでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

行動計画は、相当な事業所さんが出されますので、受付のときは正直言って事務的な受付になろうかと思えます。ただ、事業所さんが企業指導を受ける機会、報告徴収と言いますけれども、そういったときは、行動計画の公表の状況であるとか、その公表が正しくされているとか、そういうことも併せて指導に入りますし、もう一つにはくるみん、えるぼしの認定をするときには、そういった取組というのは厳しく確認した上で認定することになっていきますので、受付の段階では見なくても、機会を捉えてはそういったところに取り組んでいるところではございます。

それから、子どもさんの学習の面で何か取り組んでいるかといいますと、学習に特化して聞かれますと、これとってお示しするようなものはございませんとしか、言いようがないところでございます。

ただ、いわゆる一般事業主行動計画のこと、次世代育成支援、両立支援のことですけれど、労働者数101人以上の企業に届出義務を課しているところですが、山口局は山口県と連携しまして、「ともいく」という山口県が推奨している助成金と言いますか、奨励金がございます、そちらの奨励金を受給するに当たりましては、届出義務企業でなくとも当局、当室の方に一般事業主行動計画を届出する必要があ

りますので、その奨励金の申請と行動計画の届出に関して県と連携しております。そのため、一般事業主行動計画に関してみますと、県との連携によりまして、義務化されていない努力義務の事業所さんの届出件数というのは、かなり上位と言いますか、大局に並ぶくらいの届出件数になっているというところは御説明できるのですけれど、教育の方は申し訳ございません。お答えできるものを持っておりません。

【鍋山委員】

ありがとうございます。

湯野委員の今の御質問は、女性がというか、働くということと、親が扶養している子どもの成長とか、学習とか、そういうものにどういう影響があるかみたいなどころを考えていますかという御質問でしょうか。

【湯野委員】

はい。

【鍋山委員】

なるほど。そのご質問のお答えとしては、研究などの範疇になってくると思います。その観点で言うと、山口県で子育て文化審議会という子育てや教育の全般的な政策について協議する審議会があります。そこは研究者や子育て支援を実際にやっている人たちも多数入って議論をしています。そこに労働に関する専門家や機関の方も入っていますので、そういうところで、働くということが子どもの成長のマイナスにならないようにという点についてもいろいろ考えているところです。

湯野委員から非常に貴重な視点でございます。ありがとうございました。

その他ございますでしょうか。

私からもすみません。資料の2の5ページにあったのですが、今からの時代、求人、こういう会場で求人をするのではなくて、マッチングなんかが大事になるというご指摘が以前の審議会でもありました。つまり、新しい方策を考えなくてはなりませんね、という御意見です。それに関してここで先ほど御説明いただいた中で、雇用仲介事業者への対応にトラブルが発生しているという注意喚起の資料が出ておりましたけれども、これは具体的に雇用の仲介事業者との間でどういうトラブルが実際にあったのかというところを、お伺いできればと思います。今後、仲介事業者を使う学生さんも増えると思うので、お尋ねしたいです。よろしく願いいたします。

【職業安定部長】

ここでいうトラブルは、求人者が民間の職業事業者又は募集情報等提供事業者を

利用した際に生じたトラブルです。事例として、自社サイトで求人募集を行っていたところ、募集情報等提供事業者Aから、求人情報サイトへの掲載勧誘があり、当初3週間は無料で掲載し、その後は有料に移行しますが、有料移行前に継続しない旨を連絡すれば無料になるとの説明を受けて契約したケースがあります。ところが、契約終了の連絡を行おうとした際に連絡が取れない状況となり、その間に無料期間が経過した結果、後日一括で数十万円の請求を受けたというものです。このような事例を踏まえ、不明な点がある場合は事業者の説明を求め、思い込みで判断せず契約締結前に契約書の内容を十分に確認することが重要です。

また、別の事例として、事業者Aのサイトから応募した求職者を採用したところ、別の募集情報等提供事業者Bからの応募として受け直したい旨の申出を求職者から受けたケースがあります。この申出を受け入れた場合、事業者Aや事業者Bの双方から料金を請求される可能性があるため、求職者からのこうした申出は断ることが、トラブル回避の観点から重要となります。以上のとおり、締結前には契約内容を十分に確認し、疑義がある場合は説明を求めた上で、適切に契約を締結することが重要です。

【鍋山委員】

分かりました。注意喚起、とても大切だと思います。ありがとうございます。

その他ございますでしょうか。お時間が大分迫ってきましたので、あと幾つかという感じになると思いますけれども、いかがでしょうか。はい、お願いします。

【徳田委員】

資料2から令和8年度、資料1から令和7年度。どちらにも出てくる言葉なのですけど、成長分野への労働移動の円滑化というのがあって、今、山口県で成長分野というと、具体的にはどんなものがあるのでしょうか。

【鍋山委員】

ありがとうございます。山口県の成長分野、どうでしょうか。半導体ですか。成長分野への。ちなみに資料でいくとどこでしょうか。資料2か両方。資料2の7、例えばそこら辺りにもある。

【職業安定部長】

資料2の7番のどこでしょうか。

【鍋山委員】

緑の囲みのところ、成長分野等への。

【徳田委員】

7 ページになります。

【鍋山委員】

成長分野等への円滑な労働移動ができる環境整備が重要だということ。

【職業安定部長】

企業における環境整備としては、DXに取り組むとかになるのではと思いますが。

【鍋山委員】

成長分野なのでDXとは少し違うと思うのですが。成長分野という、現時点で把握されているとか、イメージはありますか、ということ。

【職業安定部長】

成長分野等のイメージ。

【鍋山委員】

半導体とか、そういう成長分野。山口県以外のところは。

【職業安定部長】

山口県としてですよね。

【鍋山委員】

はい。今すぐお答えにならないということは、素早い対応をされていくということになると思います。成長しそうというところで。

【徳田委員】

すみません。今、この質問をした私の気持ちとしては、少し前のお話の中に出ていた、大学生にアンケートを取ったということがあったと思うんですが、私はアンケートの結果、衝撃的な結果を非常によく記憶してしまっていて、若者の気持ちとして、すごい正直だなと思いましたけど、何で山口県の外の都道府県に出て行って就職するのか。確かその理由の1番か2番か、遊ぶところがないという、本当に若者は正直だなと思いましたけど、結局、山口県が若者から魅力がないと言われたような気が、あのときにアンケートを見て私はしまして、成長分野というのが山口県にあれば、今すぐ遊ぶところはできないかもしれないけど、若者がその成長分野に希望を

持って留まってくれて、若者が増えたら、そういうところも多分増えるかと思うのですが、順番からもそうですよね。若者が増えていただくためには、本当に成長分野を何かないと、いきなり山口県で宇宙ロケットの開発を成長分野にしますって、そんなことはなかなか非現実的ですけど、何かあったらいいなと思って質問しました。

終わります。

【鍋山委員】

ありがとうございます。なので今、村岡知事が一生懸命半導体とおっしゃっていますけれども、労働者が多数働けるようにということで、頑張っているということでございます。ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。今日初めてということで。

【徳野委員】

委員の徳野でございます。私からは、お願いとなりますが、先ほど使用者側の委員からお話がありました、賃上げに関する件です。資料には継続的に賃上げを行っていかなくてはいけないということが記載されておりますし、労働局におかれましても賃上げにおける支援助成金のパッケージや、引上げの取組事例集等の各種取組を展開されておられます。

一方、連合が発表している賃上げに関する数値は、あくまでも連合に加盟の方々の数値となっております。ぜひ、連合に加盟している、いないに関わらず、パッケージを利用している方々が増え続けてきている現状を鑑み、賃上げは行ったが、その数値が思ったものなのか、また、賃上げできなかったところはなぜできなかったのか等を細かく分析していただいて、本当にどういった方々に補助をすればいいのか、補助の内容や拡大等々も少し検討をいただきたいと思っております。

いずれにしても、今後も、春闘は毎年行ってまいりますし、賃上げの方向で進むことは間違いないと思います。しかしながら、現実問題、賃金を上げるのには限界があるでしょうし、労使での交渉でもあります。その間を取ってもらうのが補助金等々の利用だと思っておりますので、ぜひともそういったことで四角四面にこだわらず、助成金の幅、使用できる幅というものを多少広げていただきたいと思っております。

もう一つは、事例集です。これもいいことだと思います。こういうことをやったので、賃上げできました、引き上げできましたといういい事例はあるのですが、逆にできない理由というのを統計で取られていますでしょうか。なぜ賃上げができないのかという統計について、データの有無を含めお聞かせいただければと思います。

【鍋山委員】

ありがとうございました。今のを受けて何かあればお願いします。無ければ大丈夫です。

【雇用環境・均等室長】

小宮山でございます。助成金に関して言いますと、賃上げができない理由というよりは、業務改善が難しい業種というのがございまして、そうした事業場の補助をどうするのかというのが、非常に頭を悩めるところでございます。例えば警備業、トランシーバーと体ひとつで誘導するような働き方の生産性をどうやって上げるんだ、じゃあ何を買ったらいいんだというところもありますし、理美容業界さんから、椅子が少し早く上がるものを買ってくださいと言われても、誤差の範囲でしか業務改善が見込めないとか、あるいはハサミを買ったところで、切れ味が良くなったからといって、1人当たりにかかる時間がそんなに効率化されるわけではないということで、先ほどと同じ話になりますけど、業種によって明らかに生産性向上が見込める機器が購入できる事業者さんと、それが非常に難しい事業者さんというのがありますので、業務改善助成金についての改善というのもおかしいですけど、そういったところについても、本省に要望を上げているという状況でございます。

【労働基準部長】

労働基準部長の佐保です。

中小企業の賃上げの状況に関しましては、厚生労働省本省で実施している賃金改定状況調査があります。これは全国の小規模企業の賃上げ率をランク別に出したもので、第4表などがよく使われます。それ以外に、各労働局で実施している中小規模企業に対する最低賃金に関する基礎調査で賃金の分布などを示しております。あとは毎月勤労統計調査等の統計調査もございます。これら統計は全て最低賃金審議会に資料としてお出ししております。局独自の新たな統計をお取りするのは難しいのですが、本省の賃金改定状況調査は、県別に出していないため県別にデータが出るのか本省に確認を入れさせていただくとともに、山口労働局で実施している基礎調査では、前年と比べた賃金のアップ率は出ると思いますので、今後、加工した資料での最賃審への提出を検討いたします。また、先ほど委員からご意見がありました、中小企業のおかれている状況、例えば、なぜ賃上げできないかというのを情報収集ですが、基本的に賃上げは、内閣府と中小企業庁が各種施策を実施しており、中小企業のそういった実情をまとめた資料も作成されていると思いますので、調べて情報提供させていただきます。なお、なぜ賃上げできないかの監督署での情報収集についてですが、各監督署では賃上げの資料の周知等は行っておりますが、労働基準法の遵守という目的で回っているのが主ですので、可能な範囲で情報があればお

伝えたいと思っております。

以上です。

【鍋山委員】

ありがとうございます。それでお答えよろしかったですか。はい、よろしく願
いいたします。ありがとうございます。

最後に、お一方くらいになると思いますけれども、どうしてもこの場で御発言さ
れたい方、いらっしゃいますでしょうか。

では、皆さん、今日お時間、割とあったのですけれども、活発な御意見いただき
まして、どうもありがとうございました。ぜひ、今後もいろいろ行政運営に役立て
ていただければと思います。

今回の資料の説明部分もありましたけれども、前回の私たちの協議を受けて、こ
ういうふうに取り入れましたというのは、ご発言いただき、非常に心強く思いまし
た。ありがとうございます。今後ともぜひよろしくお願いいたします。

それでは、進行の方にお返ししたいと思います。よろしくお願い致します。

【監理官】

鍋山会長ありがとうございました。

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7年度第2回山口地方労働審議会を閉会します。