

令和2年度 第1回福井地方労働審議会

1 日 時：令和2年11月25日（水） 13時30分～15時30分

2 場 所：国際交流会館 特別会議室

3 出席状況：

（公益代表）

井上毅委員、伊与登志雄委員、大森悦子委員、木村亮委員、桑原美香委員

（労働者代表）

嶋本享恵委員、谷澤澄枝委員、橋岡克典、林憲治委員、矢野義和委員、

横山龍寛委員

（使用者代表）

川口真弓委員、田中伸和委員、田村毅委員、福井真二委員、峠岡伸行委員

<事務局>

山崎労働局長、山口総務部長、山本雇用環境・均等室長、

藤原労働基準部長、北里職業安定部長、川添総務課長、道願総務企画官、

佐々木労働保険徴収室長、小林雇用環境改善・均等推進監理官、

梅村健康安全課長、内田労災補償課長、川口賃金室長、高橋監察監督官、

森下職業安定課長、青池職業対策課長、富田訓練室長、長谷河需給調整事業

室長

4 議 事：（1）新型コロナウイルス感染症に係る労働施策等の実施状況について

（2）令和2年度福井労働局労働行政運営方針の進捗状況（上半期）に

ついて

（3）審議・意見交換（質疑応答）

5 議事録

○道願企画官

定刻前でございますが、事務局のほうから事務連絡をさせていただきます。

本日はコロナ禍での開催にもかかわらず、多数の方の御出席いただきまして、ありがとうございます。この会議室の換気でございますが、空調設備はビル管理法の基準を満たしておりまして、「厚生労働省が奨励する換気の方法」を満たしていることを、まずもって御報告させていただきます。

冒頭で資料の訂正がございます。委員の皆様事前に送付させていただきました資料のうち訂正文が卓上にあると思いますが、「福井労働局行政運営方針進捗状況（上半期）」分の10ページになります。正誤表のとおり修正させていただきますので、お手数をおかけいたしますが、よろしくお願いします。

続きまして、お手元の資料の「福井地方労働審議会運営規程」を御覧ください。ホッチキスでとめられてございます。本審議会の議事録及び資料につきましては、第6条第2項に基づきましてホームページ上で公開することとなっておりますので、あらかじめ御了承願いたいと思います。

それでは定刻になりましたので、ただいまから令和2年度第1回福井地方労働審議会を開催させていただきます。

本日はお忙しい中、御出席を賜わりまして、誠にありがとうございます。

私は、審議開始までの司会を担当させていただきます事務局の総務部総務課の道願と申します。よろしくお願いいたします。

最初に、委員の出席状況について、御報告を申し上げます。

本日は、公益代表の吉村委員、使用者代表の橋脇委員の2名が御都合により欠席となっております。

本日は、審議会委員総数18名中16名の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき満たしていることを、まずもって御報告さ

せていただきます。

続きまして、第10期福井地方労働審議会委員の皆様方の御紹介でございますが、今回は労働者代表委員を務めていただいております竹原委員が御異動となり、残りの任期を自治労福井県本部執行委員長の橋岡克典様に引き継いでいただくこととなりました。ここで、橋岡様に一言御挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

○橋岡委員

皆さん、こんにちは。ただいま御紹介いただきました今回新しく委員として就任することになりました橋岡と申します。よろしくお願いします。

私ども自治労の正式名称は全日本自治団体労働組合でございますが、主に地方自治体正規職員あるいは非常勤職員、会計年度任用職員といいますが、そういった組合員で構成する労働組合でございます。今般、働き方改革、私どもは公労という立場の中で、より先進的にそんな思いの中で取り組みを進めているところでございますが、なかなか現実には実現しにくいといえますか、難しい内容等もあるわけでございます。

いずれにしても、やはり働きやすい職場環境づくりというのは、公私ともに非常にプラス要素が大きいものだというふうに私自身も考えておりますので、今後、経験等を生かしながらよりよいものになりますよう当審議会のほうも参画させていただきたいというふうに思いますので、今後ともよろしくお願いします。

○道願企画官

どうもありがとうございました。

なお、本来であればお一人お一人の御紹介をさせていただきところでございますが、時間の制約もございますので、昨年度から引き続き御就任いただいております。

す委員の方々におかれましては、お手元の資料「第10期福井地方労働審議会委員名簿」をもちまして御紹介にかえさせていただきたいと存じます。

次に、労働災害防止部会及び家内労働部会の本年度の委員につきましては、お手元の資料のとおりでございます。各部会は今年度開催される予定となっており、報告事項がある場合につきましては、次回第2回の当審議会において御報告がございます。

次に、本年度の事務局職員につきましては、局長、労働基準部長、総務課長、労働保険徴収室長、監督課長、健康安全課長、労災補償課長が異動により新任となっております。資料の「事務局員名簿」をもちまして御紹介にかえさせていただきます。

それでは、この後の進行につきましては、井上会長にお願いしたいと存じます。それでは、会長よろしくお願いいたします。

○井上会長

皆さん、こんにちは。本日もお忙しい中、また様々な困難な事情のある中、お集まりいただきましてありがとうございます。重要な会議でございますので、小一時間というわけにはまいりませんけれども、限られた時間でございます。また、他方でこのような時期だからこそ、重要な機会かと存じます。委員の皆様方からそれぞれの事柄について、率直かつ忌憚のない御意見、御要望をいただきまして、本会議を進めてまいりたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは初めに、福井地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき、本日の審議会の議事録署名委員を指名させていただきます。労働者代表から横山委員、使用者代表から峠岡委員にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

続きまして、山崎局長より御挨拶をお願いいたします。

○山崎局長

福井労働局長の山崎でございます。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様には御出席を賜り誠にありがとうございます。
また、日頃から労働行政の推進に御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、福井労働局では、3月の本審議会にお諮りした上で策定をしました行政運営方針に基づき、これまで働き方改革による労働環境の整備や多様な人材の活躍促進などを重点的に実施してきているところでありますが、これら上半期の業務運営状況につきましては、例年どおり後ほど担当各部室長から説明をさせていただきます。

加えて、本年は新型コロナウイルス感染症の影響が様々な分野に大きく及んでおり、労働行政を担う福井労働局としましては、労働者の雇用の維持と企業の事業継続に最優先に取り組んできているところであります。そのため、本日は、まずは「新型コロナウイルス感染症に係る労働施策等の実施状況について」、私のほうから説明をさせていただくこととしております。経済活動自体は、徐々に再開されてきたところでありますが、再び新型コロナウイルスが拡大し始め全国的には夏以上の感染者数となり、第3波と言われるような状況になってきております。先行き不透明な時代の中、引き続きコロナ禍における各種対策を積極的に講じていくとともに、併せて本来業務である行政運営方針の各種対策にも講じていく必要があると考えているところであります。

本日の審議会におきましては、委員の皆様より幅広い御意見、御要望をいただき、今後の業務運営に反映させてまいりたいと存じますので、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして、開会に当たっての御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○井上会長

ありがとうございました。

それでは、議事に入ります。

議題の（１）「新型コロナウイルス感染症に係る労働施策等の実施状況について」及び（２）「令和２年度福井労働局労働行政運営方針の上半期の進捗状況について」につきまして、事務局から説明をお願いします。

なお、時間の制約等もございますので、事務局から一括説明を受けた後、（３）の審議・意見交換のところで、各委員の皆様方からこれらに係る御意見・御要望等の発言をいただきたく存じますので、よろしくお願いいたします。

それでは、「新型コロナウイルス感染症に係る労働施策等の実施状況について」、山崎局長から御説明をお願いします。

○山崎局長

お手元の「新型コロナウイルス感染症に係る労働施策実施状況」と書かれている資料により、御説明をいたします。

２ページを御覧ください。

第１の１の県内の雇用失業情勢ですが、県内の有効求人倍率は赤の折線グラフになりますが、本年４月１.８８倍から低下傾向にあり、９月は１.４４倍までに低下しました。オレンジ色の折れ線グラフが全国の有効求人倍率ですが、福井県の有効求人倍率は全国的に見ても高い状況にあり、低下傾向ではありますが４月以降６か月連続で全国トップという状況にあります。

資料にはありませんが、この間の求人・求職の動向を見ますと、新規求人にしましては、昨年に比べ前年同期比で大幅な減少が続いています。要因としては、昨年から引き続く米中貿易摩擦などの影響に加え、３月以降コロナ禍による受注の減少や休業、時短営業、イベント中止、外出自粛などが影響しているもの

とみており、先行きの不透明感などから今後もこの点は注意を要する状況にあると考えています。

一方、求職者については、新規求職者が6月を除き3月以降、前年同月比でマイナスが続いていることから、企業による雇用の維持が後に説明する雇用調整助成金の活用などにより図られているものと見ております。

他方、有効求職者については、6月以降、前年同月比でプラスが続いていることから、感染拡大や先行きの不透明感などから一部の求職者の求職活動期間が長期化傾向にあるものと見ております。

こうした状況から、9月時点の情勢判断は求人が求職を上回って推移しているものの求人が引き続き減少しており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響もあることから、注意を要する状態にあるとしております。

続いて、2の新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め状況についてですが、県内のハローワークに寄せられた相談・報告等を基に集計した新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等見込み労働者数が、10月23日現在で599人になり、このうち非正規労働者の割合はアルバイトも含めて64%となっています。また、業種別では製造業、生活関連サービス・娯楽業、具体的にはクリーニング業とか理美容業などが当たりますが、及び派遣業を含むサービス業で全体の81%を占めている状況にあります。なお、対前月増加数は、6月をピークに8月以降は70人前後で推移している状況にあります。

続いて、3ページを御覧ください。

これより、第2の新型コロナウイルス感染症に係る各種労働施策について御説明します。

まず、1の相談対応等ですが、(1)のとおり解雇、休業、雇用調整助成金等に係る相談に対応するため、本年2月14日に新型コロナウイルス感染症特別労働相談窓口を労働局に設置し、3月23日には福井労働基準監督署及びハローワーク福

井にも増設し対応してきたところです。相談件数は、10月23日現在で16,166件。相談内容は、雇用調整助成金が累計で13,781件と最も多く、全体の83%を占めています。相談の業種別内訳では、製造業、飲食業及び卸・小売業の3業種で52%と過半数を超えている状況にあります。

新卒者の内定取消も懸念されたことから、(2)のとおり4月13日にふくい新卒応援ハローワーク内に特別相談窓口を設置しましたが、幸いにも県内企業での内定取消はゼロ件と発生しておりません。

また(3)ですが、雇用調整助成金等に係る相談件数が急増しましたので、5月中のゴールデンウィーク及び土曜日・日曜日の休日祝日にも特別相談窓口を開設し対応したところであります。

続いて、4ページを御覧ください。

2の助成制度等ですが、まず(1)の①の雇用調整助成金等では、制度の改正が多く事業主の皆様には大変御迷惑をおかけしたところですが、支給要件の緩和や支給上限額の引き上げの周知及び活用促進に努め、県内企業の雇用維持を図ってきているところです。申請件数は8月をピークに低下傾向にはあり、10月23日現在で累計15,737件です。書類不備等を除けば申請受理後2週間以内には支給決定をしており、迅速な支給に努めているところであります。

次の②の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、7月に創設・施行されたものですが、新型コロナウイルス感染症の影響により休業を命じられた中小企業の労働者のうち休業手当を受け取ることができなかった労働者に対して、本人からの直接の申請等により支援金を支給しているものであります。10月19日現在で1,934件の申請件数となっており、ここも申請受理後の迅速な支給に努めているところです。

次の(2)の小学校休業等対応助成金・支援金は、新型コロナウイルス感染症により小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得なくなった保護者への支援

として、事業主が有給の特別休暇制度を導入し取得した場合などの助成金ですが、労働者・事業主からの相談への対応や企業への特別休暇制度導入の働きかけを行ってきているところです。なお、助成金等の申請件数につきましては、申請先が労働局ではなく厚生労働本省となっていますので、県内の状況については把握することができません。

次の（３）の母性健康管理措置による休暇取得支援助成金は、妊娠中の女性労働者の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置、具体的には妊娠中の通勤緩和並びに妊娠期または出産後の作業制限、勤務時間短縮、休業等になりますが、５月から新たに規定され、さらにその後、当該措置による休暇取得支援助成金が創設されたことから、これらの相談・周知等の実施に努めてきているところであります。

続いて、５ページを御覧ください。

（５）の新型コロナウイルス感染症に係る労災請求状況ですが、９月末現在で７件という状況になっています。なお、業務上で新型コロナウイルスに感染した場合には労災保険給付の対象になりますが、感染経路が特定できない場合であっても個別に業務との関連性を調査し、対象となるか否かを判断することとなっています。このような労災請求等に関する情報の周知や引き続き事業場を通じた労働者への請求勧奨を行うこととしております。

続いて、３の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた業務運営ですが、まず（２）に飛びますが、①のとおり労働関係法令等の周知において対面による説明会が困難となったため、オンラインの説明会を実施してきております。また、②のとおり新型コロナウイルス感染症の影響により新規学卒者向け企業説明会等が相次いで中止となったことから、就職活動に支障が生じ不安を感じている学生等を支援するとともに県内企業の労働力の確保を支援するため、オンラインを活用した企業説明会や就職面接会を開催してきております。

続いて（３）では、ハローワークにおける職業紹介業務及び雇用保険手続について来所を不要とする取り扱いを可能にしました。

６ページに移りますが、（４）では、新型コロナウイルス感染症の影響で離職等により住居を喪失する恐れのある方を初めとして、生活困窮状態に陥る求職者に対する就労支援または住居・生活支援の相談支援を本年５月より各ハローワークにおいて強化実施中であります。

さらに、（５）の労働保険適用徴収関係業務の弾力的取り扱いでは、コロナの影響により事業収入に相当の減少があった事業主においては、労働保険料の１年間の納付猶予措置等に対応してきているところであります。

最後に、４の職場環境配慮等についての周知を各関係機関に行うとともに、５にあるとおり経済団体等への要請について、雇用維持を初めとした各種要請をこの間、実施し、御協力をお願いしてきているところであります。

以上、私からの説明を終わります。

○井上会長

ありがとうございました。続きまして、「令和２年度福井労働局労働行政運営方針の上半期の進捗状況について」、各部長、室長から御説明願います。

○山本室長

雇用環境・均等室長の山本でございます。いつもお世話になりまして、ありがとうございます。行政運営方針の順に私から説明させていただきます。

お手元にお配りしております「福井労働局労働行政運営方針進捗状況（上半期）」を１枚おめくりいただきまして、働き方改革による労働の環境の整備、生産性向上の推進についてを御覧ください。

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等につきましては、

働き方改革関連法の円滑な施行に向け、ふくい働き方改革推進支援センターで相談支援等の対応を行い、当局と密接に連携を図りながら業務を推進しております。

進捗状況につきましては、相談支援件数が上半期520件で、前年同期より108%増加をしております。これは、コロナ禍におきまして年度当初、センターへの相談が減少であり、なおかつ訪問がままならなかったことから、センターから事業主に働きかけを行って会社の状況などをお聞きした結果、御相談を受けることが多かったために、この件数となっております。

一方で、セミナーにつきましては、5月末まではコロナ禍で開催ができませんでしたので、昨年度より現時点では開催件数は減っております。これにつきましては先ほど局長からも説明がありましたけれども、感染防止を図りつつ、働き方改革関連法の趣旨を御理解いただくために、福井商工会議所、働き方改革支援センター、当局と共催で労働関係法令等オンライン説明会を企画いたしまして、現在開催をしているところでございます。

商工団体へのプッシュ開拓、派遣専門家によるアウトリーチ派遣につきましては、いずれもコロナ禍で年度当初は訪問できなかったことや事業主からの要望がしばらくなかったことから、前年度より訪問件数は減少をしております。

また、各ハローワークにおきまして定期的に相談会を実施しており、今年度は上半期で47回の相談会を開催したところでございます。

労働局幹部職員による県内企業のトップへの働きかけにつきましては、こちらも年度当初は訪問が困難でございましたが、6月からは局長を初めとした幹部職員が地域の労働基準監督署長やハローワークの所長の協力を得ながら、企業訪問を行っております。

勤務間インターバル制度の導入促進につきましては、働き方・休み方改善コンサルタントを中心に企業訪問を行い、助成金の利用を促しつつ導入促進を図っております。働き方改革推進支援助成金の勤務間インターバル導入コースの件数は前

年同期に比べて減少しておりますが、これは今年度の助成金のスタートが5月末からであったことなどが影響しておりますけれども、この間、件数は増えてきております。

年次有給休暇の取得促進につきましては、10月の月間の際に市町、団体等に啓発文書等をお送りしたところでございます。

ふくい働き方改革推進協議会につきましては、先日開催したところですが、今年度はコロナ禍において構成委員を絞ってお集まりをいただき、ウィズコロナ、アフターコロナにおける働き方改革について、各機関の状況などを踏まえつつ貴重な御意見を賜ったところでございます。

(1)については、以上でございます。

○藤原基準部長

労働基準部長の藤原でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、引き続きここから3番の治療と仕事の両立支援まで説明をさせていただきます。

同じページの(2)の、長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策について説明をいたします。

①としまして、長時間労働の是正についてですが、項目アについては、労働相談やマスコミ報道、過重労働に係る過労死等の労災請求があった事案などの各種情報から、2カ月当たりの時間外・休日労働時間が80時間を超える疑いのある事業所などを対象に監督を行っております。年間の監督件数の40%ということが、上半期は達成することができました。下半期の取り組みとしましては、今月が「過重労働解消キャンペーン」等を実施しております。駅前のハピリンの大型スクリーンに広告の掲載や、時間外労働削減に積極的な企業に対する局長の訪問などを実施しております。また、キャンペーンに併せて個別監督の重点的な実施をする

こととしております。

次に、項目イの自動車運送業、建設業につきましては、上限規制制度の適用の業種となっておりますので、令和6年の上限規制が開始されるまでに、上限規制の準備をしていただくために業界団体や関係行政機関などと連携を行い幅広く周知を行う必要がありますが、上半期は新型コロナウイルス感染症の影響で例年行っている説明会などは行えませんでした。下半期については、説明会の開催等周知啓発を行っていくこととしております。

次に、項目ウについてですが、長時間労働の要因の1つとして下請に対するしわ寄せが懸念されるところでございます。周知啓発が重要であることから、各署におきまして上半期に新型コロナウイルス感染症の対策を講じながら説明会を10回開催しており、その中で説明をしているところでございます。

次に、②の労働条件改善対策についてですが、労働条件の基礎がわかるポータルサイトである「スタートアップ労働条件」の周知に従前より努めているところでございます。また、先ほど申し上げた「過重労働解消キャンペーン」と併せて「36協定未届解消キャンペーン」も実施しており、同様に周知を行っているところで

す。

次の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」につきましては、先ほどのしわ寄せに関する項目と同じタイミングで周知を啓発しているところでございます。また、外国人技能実習生や自動車運転手などの労働条件確保のために関係機関とも連携をしており、今年度は新型コロナウイルス感染症の関係で会議を持ち回りを少なくし、情報交換を行っているところでございます。

本項目の最後になりますが、最低賃金に関しましては、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で地方最低賃金審議会において目安が示されない状況の中、非常に厳しい判断が求められるところ、福井県最低賃金審議会の委員の方々に真摯

に御議論いただき、1円引き上げの830円で結審し、本年10月2日から改定されたところでございます。また、特定最低賃金については、4業種のうち百貨店、総合スーパーについてのみ改定することとなり、こちらについては12月24日に840円に改定されることになりました。

続いて、大きな項目の2番のところでございます。安全で健康に働くことができる職場づくりについてです。

2018年から5か年計画である「第13次労働災害防止計画」の中間年である本年につきましては、本委員会の専門部会である災害防止部会を12月21日に開催し、中間評価を行う予定でございます。

まず、今年度の状況でございますが、9月末時点で死傷者数は前年と比べて横ばいとなっており、10月時点での速報値については前年の676人に対し674人とほぼ同数となっております。また、死亡者数については、資料では6人減の3名となっておりますが、残念ながら本日までに新たに発生した死亡者を含め4名となっております。業種別に見るとおおむね前年と同傾向にあり、今後もこれらの災害が多い業種については引き続き啓発や指導を行っていくこととしております。

1ページめくっていただき、事故の型別になります。全国的にも多い転倒災害が本県でも多く占めております。特に三次産業で増加している災害となっております。原因としては、高齢者による運動機能の低下ですとか、雨天、冬季などの天候・気候の影響も大きいなど様々であり、またこれらの要素が複合的に重なるケースもありますので、引き続き「STOP！転倒災害プロジェクト」や「冬季無災害運動」などで周知啓発を行っていくこととしております。

次に、13次防の内容についてですが、まず死亡災害については、先ほども申し上げましたように1名増加しておりますので、現時点で13次防目標件数の26件以下と定めたものと同数となってしまったところでございます。これ以上、死亡災害を起こさないようにするために、引き続き周知啓発や個別指導を行い、労働災害

撲滅に努めてまいります。死傷者数につきましては、こちらも先ほど申し上げましたように、ほぼ前年と同数となっているところでございます。このままの状況では、本年も目標とする災害発生状況の削減が達成できない可能性がありますので、引き続き周知啓発、個別指導などを厳格に行い、災害発生の未然防止につなげていきたいと考えております。

次のページを御覧ください。

項目アについては、本年3月に策定された高齢者労働者の労働災害防止ガイドラインを用いた指導や啓発を各業種への個別指導に併せて行うことで、高齢者の災害の未然防止に努めているところでございます。どの業種につきましても、先ほどの今年度の状況と同じ様子となっております、特に重篤な事故につながる事故の型ですとか、三次産業では多発する転倒災害について指導しているところでございます。

次のページになりますが、項目カについては、各業種に対して周知を行っており、今年度は新型コロナウイルス感染症対策についても周知啓発を行っているというものでございます。

その下、④の産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進につきましては、メンタルヘルス対策に関しましては、2018年から5か年計画で何らかのメンタルヘルス対策に取り組む事業場を、常時20人以上を雇用する事業場において80%以上とするとしております。中間点である本年につきましては、全79%達成状況となっております。

その次の⑤のところの化学物質対策、石綿被曝防止対策の徹底については、周知徹底とともに例えば石綿除去の作業現場を把握した場合につきましては、全数に対して個別指導を実施するなど、引き続き適切に対応していきたいと考えています。

(2)の原子力発電所等に対する総合的な対策の推進についてですが、管轄であ

る敦賀署において計画的に9月末までに個別指導を8回実施しているところでございます。

(3) 迅速かつ公正な労災保険の給付についてですが、局署で適切に連携を図り受給までの時間を短くできるよう努めております。引き続き迅速かつ的確な労災の受給決定に努めてまいります。

3番の治療と仕事の両立についてであります。

(1) につきましては、例年ですと関係機関が参集し会議を行っておりますが、今年度に関しては新型コロナウイルス感染症の影響がございまして、12月に持ち回りで開催予定となっております。また、各種ガイドライン等につきましては、今年度の夏に産保センターを経由して医療機関に周知を行っているところでございます。

続きまして、(2) についてですが、がん患者など長期療養が必要な求職者に対して、医療関係機関等との連携に基づく求職支援の促進を図ることとしており、上半期は支援対象者が44人、そのうち就職者は30人で、就職率は68.2%となっております。引き続きハローワークの長期療養支援担当の就職支援ナビゲーターを中心に県下5つある全ての拠点病院との連携に基づいたきめ細かな支援を実施してまいります。

私からの説明は、以上になります。

○山本雇用環境・均等室長

続きまして、4のところの同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法は本年4月に施行され、大企業に適用となったところでございますが、中小企業が来年4月に適用になることを踏まえ、本年6月

に製造業、卸小売業などパートタイム労働者が多いと思われる一定の業種に周知文書とマニュアル等を送ったところでございます。また、5月半ばに管内の労働者20名以上の事業主1,556社に啓発文書等をお送りしております。

法改正の説明会につきましては、お手元の資料3におつけをしておりますけれども、先ほどから御説明させていただいております労働関係法令等オンライン説明会で実施をしております。オンライン説明会では、パートタイム・有期雇用労働法については、11月と1月の2回開催をいたします。いずれも好評でございまして、すぐに定員に達したところでございます。

パートタイム・有期雇用労働者特別相談窓口につきましては、昨年5月から局に設置をしております。

また、法に基づく報告徴収として、既に法が施行された大企業、またこれから対象となる中小企業等の報告徴収を行っております。中小企業においては、法施行後に法違反とならないように自社のパートタイム労働者の雇用環境につきまして、検証を行っていただくよう助言をしているところでございます。下半期におきましては、100件に対して報告徴収を実施することとしております。

続きまして、労働者派遣法の関係でございしますが、派遣法につきましては、職業安定部の所管でございしますが、併せて私から御説明させていただきます。

改正労働者派遣法につきましては、本年4月から施行されておりますが、コロナ禍で制約がある中、派遣元事業主51社を訪問し、適正な業務運営ができているかの確認を行いました。また、派遣元事業主111社から提出のあった労使協定の確認も行っております。今後も引き続き計画的な指導を実施いたしますとともに、来月には派遣元事業主を対象とした研修会を開催する予定としております。

続きまして、最低賃金、賃金引き上げに向けた生産性向上に取り組む事業主への支援についてでございますが、業務改善助成金の審査業務を当室が所掌しております。基準部と連携しながら最低賃金の周知に併せて利用勧奨を行っているところ

ころでございます。

続きまして一枚おめくりをいただきまして、総合的なハラスメント対策の推奨についてでございます。改正労働施策総合推進法が本年6月1日に施行されまして、大企業に職場のパワーハラスメント対策が義務づけられております。今年1月末に法改正の説明会を開催いたしまして、約200名の人事労務担当者等の参加を得ておりましたけれども、今年度になって改めて関連企業に周知を図るとともに法改正の説明に加えまして、事業主の方から御要望が多かったハラスメント窓口担当者実務者研修をオンライン説明会で先日開催したところでございます。職場のハラスメント対策の社内周知の規定につきましては、本日、資料4におつけしております、これは開いていただきますと、そのまま事業所で使っていただける掲示用のチラシになりますけれども、これを当局のホームページで掲載するとともに、報告徴収の際に持参して説明をしております。令和4年の中小企業の適用に向けて、引き続き周知を続けてまいります。

続きまして、労働関係紛争の早期解決の促進についてですが、総合労働相談コーナーに寄せられました相談件数は、今年度の上半期は6,029件で前年同期が3,845件でしたので56.8%の増加となっております。これは新型コロナウイルス感染症の特別相談窓口が、局の総合労働相談コーナーに設けられたことによりますが、大幅に増加してございます。現在においては、特別相談窓口の相談は一時期よりは落ちついておりますけれども、引き続き対応してまいります。

こちらについては、以上でございます。

○北里安定部長

職業安定部長の北里と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、大項目の第2、就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活用促進、人材投資の強化をメインに御説明させていただきます。

まず、項目 1、就職氷河期世代活躍支援プランの実施を御覧ください。

いわゆる就職氷河期世代は30代半ばから40代半ばに至っており、現在も不本意ながら非正規労働に就いている方やそのような状態にある方など、様々な課題に直面していますので、個々人の状況に応じた支援を行っていくこととしております。

まず（１）でございますが、４月からハローワーク福井に就職氷河期専門の相談窓口を設置し、一人一人の抱えた課題に応じた総合的支援を実施しており、上半期では就職氷河期世代の正社員就職件数が421件で、年度目標としている517件に対して進捗が81.4%と良好な状況でございます。

続きまして、（２）安定的就労に有効な資格等習得支援につきましては、短期資格等習得コース事業として、全日本トラック協会等人材不足分野の業界を中心に11団体が厚生労働省本省より委託を受け、全国的に動き始めているところでございます。

また、求職者支援訓練につきましては、今年度の第４四半期において、訓練期間の下限を３ヶ月から２ヶ月へと緩和した介護系のコースを実施する予定としております。

続きまして、（３）企業の受入機会増加につながる環境の整備につきましては、高齢・障害者など就職困難者の雇い入れに係る助成金の特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金などについて企業へリーフレットを配付するなど周知をしていますが、引き続き活用促進に努める所存でございます。

続きまして、ページが変わりまして（４）長期にわたり無業である者に対する支援につきましては、ニート等若者を支援する地域若者サポートステーションにおいて、上半期は支援対象者９名のうち就職１件で、福祉機関へのアウトリーチは３件で実施しております。下半期もコロナ禍の状況を見つつ、できる限りの支援を行ってまいります。

続きまして、（５）地域の関係機関で構成するプラットフォームの形成につきま

しては、6月に県内の経済団体、労働団体、関係支援機関及び行政機関を構成員とした「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置して、第1回目の会議を書面により開催いたしました。10月には、第2回の会議を書面により開催し、令和2年度から4年度の3ヵ年の事業実施計画を策定いたしました。今後は、本プラットフォームの周知に努めながら、12月にオンラインによる就職面接会を開催するなど当該計画に基づき就職氷河期世代の支援に取り組んでまいります。

続きまして、項目2番、高齢者の就労・社会参加の促進についてですが、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる社会を実現させるため、高年齢者に対する再就職支援及び高年齢者が活躍できる雇用環境を整えることとしております。

まず、(1)高年齢者に対する再就職支援につきましては、全てのハローワークにおいて55歳以上、特に65歳以上の高年齢者の就職促進を図ることとしており、上半期におけるハローワーク福井とハローワーク武生に設置しています生涯現役支援窓口における65歳以上の就職件数は94件となっております。年度目標が154件でしたので進捗率61%と良好な進捗となっており、引き続きマッチング支援に努めてまいります。

続きまして、(2)65歳以上の継続雇用等に向けた環境整備についてですが、上半期におきましてはコロナ禍により抑制されておりました65歳まで雇用確保措置未実施企業に対しましての助言・指導について、今後は状況を見きわめつつ実施してまいります。なお、今年、令和2年6月1日現在の雇用確保措置実施済企業の割合につきましては、来月12月頃に取りまとめ、公表する予定としております。

また、(3)地域における多様な就業機会の確保につきましては、シルバー人材センターが行う事業あるいは県が実施する事業とハローワークとで引き続き協力連携し、就業確保の推進を図ってまいります。

続きまして、項目3番、人材確保支援の総合的な推進等についてでございます。

福井県の直近9月の有効求人倍率が1.44倍で全国1位と、全国平均の1.03倍と比べると高水準で推移しているとはいえ、今年度はコロナ禍により以前に比べ大幅に求人が減少しており、昨年度までとは状況が大きく変わってきております。そのような状況ではございますが、福井県においては雇用調整助成金等の活用により雇用の維持が図られており、求職者が増加している状況でもありませんので、求人者の需要と求職者の希望のミスマッチから依然として人手不足の分野はございます。そのため、人手不足分野における人材確保支援は現時点においても重要な取り組みの1つとなっております。

まずは、(1) 人材確保支援の充実についてですが、上半期におけるハローワーク福井の人材サービスコーナーを中心とした就職支援状況としましては、人材不足分野への就職件数が1,485件となっており、前年同期1,563件と比べるとやや少ないものの、上半期前半に緊急事態宣言があったことを考慮しますと、制限があった中でできる限りの支援を行えているものと認識しているところでございます。また、一昨日、11月23日にハローワークをPRするイベント「ハローワークDAY in FUKUI」において、業界PRの時間や業界のコーナーを設け、人材不足分野の業界に勤めている方々自らにより仕事の魅力を福井県の一般の方へ広く発信してもらい、業界に対する理解や認知度の向上に努めたところでございます。

資料をおめくりいただき、資料10ページでございます。

(2) 番、職業紹介業務の充実強化についてですが、上半期の求職者に対する就職支援や求人者への求職支援の実施状況としましては、コロナ禍により積極的な事業所訪問や来所勧奨等を控えていたこともあり、就職件数、充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数のいずれも前年同期を下回っております。下半期は、事業所訪問や電話等により求人開拓を推進するとともに、早期再就職支援やマッチ

ングの強化に努めてまいります。

続きまして、（３）地方自治体と連携した地域雇用対策の推進につきまして、県及び12市町との雇用対策協定に基づく令和２年度事業実施計画を策定いたしました。上半期におきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により県外でのＩＪＵ促進の取り組みを実施できておりませんが、７月には自治体と連携して「サマー求人企業Web説明会」等を開催するなど、コロナ禍においても工夫しながら事業の推進に努めました。また、先ほどもお伝えしましたが、今後12月には「ハローワークOn Line就職面接会」を開催する予定としております。

私は、一旦ここで終わります。

○山本雇用環境・均等室長

４の女性活躍の推進についてでございますけれども、改正女性活躍推進法が本年４月から施行されておまして、大企業の情報公表の項目などが一部変更されております。それにつきましては、管内の301人以上の義務企業77社に周知をしたところでございます。現時点で義務企業の届出率は100％となっております。300人以下、努力義務企業の新規届出は上半期では４社でございますけれども、これまでの累計では68社の努力義務企業が届出をしているところでございます。えるぼし認定につきましては、資料の８におつけをしておりますけれども、プラチナえるぼし認定を先日行いまして、これは全国で２番目になっております。マスコミでも大きく取り上げられましたけれども、過去にプラチナくるみん認定を受けていた企業へダブルで認定を受けたのは全国で初めてとなりました。大きく報道されたからか、最近では企業からのえるぼし認定の問い合わせが増えている傾向にございます。

雇用の分野における男女の均等や機会及び待遇の確保の推進につきましては、均等法の調査を上半期52社に行っております。

仕事と家庭の両立関係でございますけれども、育児・介護休業法の施行規則が改正をされ、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で令和3年1月から取得できることとなります。これにつきまして、オンライン説明会の案内と併せて管内1,556社に周知を図っております。育児・介護休業法に基づく報告徴収が上半期、70件、訪問をしております。

男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場の環境の整備についてでございますが、労働関係法令等オンライン説明会で法改正と併せて周知を行っております。男性が育児休業を取得した際に支給される両立支援助成金の出生時両立支援コースの申請は、前年同期より55%増加をしております。

次に、11ページの仕事と介護の両立ができる職場環境整備でございますが、こちらも介護休暇の改正内容と併せまして、両立支援助成金の利用促進等を図りながら、オンライン説明会等で周知を行っております。

次世代育成支援対策の推進につきましては、常用労働者101名以上の義務企業352社の届出率は、現在100%となっております。くるみんにつきましては、上半期は認定申請がなかったので変わらず29社ですけれども、先日、1社認定いたしましたので、現在では30社、延べ41社となっております。

以上でございます。

○北里安定部長

続きまして、⑤育児と仕事の両立のための再就職支援についてですが、リカレント訓練としましては、第3四半期、事務系の託児所つきの訓練を開講するとともに、第4四半期についても託児所つきの事務系2コース及び介護系1コースを開講予定としています。また、ハローワークのマザーズコーナーでは、コロナ禍の影響により新規の求職者や就職者が昨年同期と比べて減少しているものの、高い水準は維持しているところです。今後も引き続きハローワークのマッチング機能

を発揮して、育児と仕事の両立のための再就職支援に取り組んでまいります。

続きまして、項目5番、新規学卒者・若者に対する就職支援についてですが、
(1) 新規学卒者等に対する就職促進のための支援につきまして、就職面接会等の実施状況としましては、高校生向けの説明会であるサマー求人企業説明会をWeb上で行い、7月からの実施で参加企業424社、アクセス件数4,601件と、今年度はコロナ禍で急遽イレギュラーな対応となってしまいましたが、福井県ではコロナ禍においても高校卒の就職活動を支援する場を提供することができたものと考えております。

また、就職支援ナビゲーターによる就職支援やフリーター等の正社員就職の支援につきましては、コロナ禍の影響により就職者が前年同期と比べ減少しておりますが、今後もハローワークの分野の新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターにより、良質な学卒求人の確保に努めるとともに、Webでの合同面接会の開催やハローワーク職員の若者支援窓口などを中心として、フリーター等の一人一人の状況に応じた支援メニューを提供し、就職促進を図ることとしております。

続きまして、項目6、障害者の就労促進についてです。

(1) 障害者雇用率達成指導の推進については、令和2年6月1日現在の調査における雇用率達成企業割合は、速報値でございましてちょっと変わるのですが、速報値で58.6%と昨年度57.1%から上昇しており、良好に進捗しております。

一方で、地方公共団体などの公的な機関は、障害者の職業的な自立の促進や雇用について率先しまして推進する立場であるため、未達成の10機関に対しては、労働局から要請の文書を発出するとともに、速やかな障害者法定雇用率に達成すべき公的機関としての取り組みを促す指導を実施しております。

なお、上半期の障害者の就職件数は437件であり、また資料をおめくりいただきまして12ページ上段の関係機関と連携したチーム支援の就職率につきましてもコロナ禍の影響により昨年同期より減少しているところでございますが、引き続き

その時々状況において可能な限りの対応、支援を行ってまいりる所存でございます。

続きまして、項目7、外国人材受け入れの環境整備についてです。増加する外国人労働者の適切な雇用管理の確保を図るため、ハローワークの事業所訪問等による助言指導などを行っておりますが、今年度上半期はコロナ禍により事業所訪問件数が12件と少ない状況でございます。年度後半は、状況を見きわめつつ雇用管理改善に向けた支援を行ってまいります。また、定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク福井や武生に専門相談員や通訳を配置し、きめ細かな就職支援や雇用管理に関する相談支援を行っておりますが、今年度上半期の相談件数は1,248件と前年同期756件に比べ1.7倍ほど増加しております。上半期はコロナ禍により全国の製造業の受注にも大きな影響が生じているところですが、福井では特にハローワーク武生管内の製造関係に勤めている外国人からの相談が昨年度より増加していることが主たる要因となっておりますので、引き続きハローワークによるきめ細かな相談支援を実施してまいります。

続きまして、項目8、生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進でございます。

(1) 福井市との一体的支援及び各自治体への巡回相談等による就労支援については、今年度上半期の生活保護受給者等の就労支援状況として、支援対象者は272人、就職件数は171件とコロナ禍の中、昨年同期並みの実績を保っており、良好な進捗となっております。一方で、母子家庭の母等への就労支援として、児童扶養手当現況届の申請時期に合わせ8月に自治体において「ひとり親全力サポートキャンペーン」の臨時相談窓口を開設予定としておりましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止としております。

続きまして、項目9、人材育成の強化についてです。

(1) 関係機関との連携による総合的な計画策定につきましては、県とポリテク

センターと連携して、要望があった三国所管内において介護系の訓練を設定し、小浜所管内において今までになかった事務系の訓練を実施することと、現実に即した見直しを図っております。

また、愛称やロゴマーク、AKB48Team8を活用した周知・広報によるハロートレーニングを通じた就職支援についてですが、昨年度実施したハロートレーニング体験メディアツアーのYouTube視聴回数は1,500回以上となっており、それらの取り組みによる今年度上半期におけるハロートレーニング受講就職状況は受講者332人、定員充足率80.6%、就職件数が246件とコロナ禍による影響で休講等の対応があったにも関わらず昨年度同期並みの実績となり、効果的に進捗しているところでございます。

なお、一昨日の11月23日におきまして、昨年度に引き続きハローワークトレーニング体験メディアツアーを開催し、ハロートレーニングの周知・広報の強化に努めているところでございます。

続きまして、資料の13ページの中段に、令和元年度ハローワークマッチング機能の総合評価についての結果について報告させていただいております。厚生労働省では、全国のハローワークにおいてハローワークマッチング機能の総合評価を行い、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務の改善を図るとともに成果や評価結果を公表することにより、ハローワークの信頼感の向上に努める取り組みを平成27年度から行っており、今回御報告する総合評価は昨年度、令和元年度の実績に関する評価となります。

令和元年度につきましては、就職件数等の主要3指標全てが目標達成しており、福井労働局の管内ハローワーク6所に対する厚生労働省本省による総合評価につきましては、福井所及び小浜所の2所において「良好な成果」と4段階のうち2番目に良好な評価をいただいております。次いで、その他4所におきまして「標準的な成果」といった評価となりました。

今年度のハローワークにおける各種取り組みの状況につきましても、コロナ禍の状況下ではありますが、現在のところ順調な進捗状況ですので、年度後半につきましても引き続き可能な限り鋭意取り組んでまいります。

私からは、以上でございます。

○山口総務部長

お疲れさまです。総務部長の山口でございます。昨年度から担当しております。よろしくお願いいたします。それでは、私のほうからは、総務部に関する内容について御説明をさせていただきます。

13ページ、第3、労働保険適用徴収業務の適正な運営というところでございます。

労働保険制度なのですが、昭和50年の全面適用以来40年以上を経過して、この間、適用事業所数は着実に増加をしております。福井県における適用事業者数は、令和2年3月末現在25,997事業場に達しているというところでございます。しかしながら、現在もまだ小規模・零細事業を中心に未手続事業が存在しておりまして、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上の観点から、未手続事業を一層することは極めて重要な課題となっております。

当局におきましては、こちらのところ1番の（1）にありますように、未手続事業の把握件数を820件、保険関係新規成立件数を607件という年間目標を掲げて取り組んでいるところでありまして、9月末現在、未手続事業把握件数はこちらにありますように606件、保険関係新規成立件数は446件と順調に業務を遂行しているというところでございます。なお、繰り返しの指導においても保険関係の加入手続をとらない事業主に対しましては、職権による成立手続を実施することとなりますが、今月、11月を労働保険適用促進強化月間と定め、集中的な広報活動を展開するとともに、各種事業団体や個別事業主への指導等を強化しておりまして、

自主的な手続を促しているところでございます。

続きまして、（２）収納未済額の縮減というところでございます。当局における令和元年度の労働保険料の収納率は98.90%でございました。収納率につきましては、前年、30年度と比較しまして、30年度が98.83%と0.07ポイント増加をしているという状況でございます。

その一方、98.90%に対しまして、1.10%というところが未収納というところでございます。特に複数年度にわたり滞納を繰り返している事業場等を重点的に納入を促し、経営状況調査、差し押さえを前提とした財産調査を実施する等、適正かつ実効ある滞納整理に取り組んでいるという状況でございます。

今年度につきましては、滞納実施計画重点事業場を70件と定めておりますが、9月末現在、約61%について電話や文書による督促を行い自主納付等が行われるという状況であります。引き続き収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

続きまして、1ページおめくりいただきまして、電子申請の利用促進というところでございます。電子申請につきましては、事業主が行う行政手続のコスト削減に当たって最優先施策と掲げられておりまして、当局においても事業主向け説明会等でリーフレットを活用した周知や、関係団体等に対しまして広報の協力要請等を実施して、その利用促進を図っております。また、6月11日から7月22日まで労働保険徴収室内におきまして、電子申請利用促進指導員を配置いたしまして、来庁者に体験を呼び掛けたところでございます。このような取り組みと今回のコロナ禍で来庁されるということも相まって、電子申請による年度更新申告書の受付件数は増加をしております、今年度の利用率は17.1%となりまして、昨年度14.4%より2.7ポイント増加をしているという状況でございます。

雇用保険重点3手続に関しましても、御覧のとおりの数値となっております。それぞれ上昇しているという状況でございます。

最後になります。第4、地方労働行政の展開にあたり留意すべき基本的事項というところでございます。国民の皆様から信用、信頼される行政を実現する上で、極めて重要な取り組みというところでございます。行政文書の適正な管理、保有個人情報 の厳正な管理、情報公開制度等に基づく開示請求への適切な対応、綱紀の保持、行政サービスの向上、いずれも公務の根幹でございます。間違いのないよう基本的動作が求められることですので、あらゆる会議、研修等を通じまして、非常勤職員も含めて全職員に対して徹底をしています。引き続き徹底してまいりたいと考えています。

私からの説明は、以上となります。

○井上会長

ありがとうございました。事務局からの説明が終わりましたので、ここで若干休憩をとらせていただきます。5分強、休憩をとるということで、再開は14時45分とさせていただきますと思います。よろしくお願いいたします。

(休憩)

○井上会長

45分になりましたので、それでは議事を再開し、審議・意見交換の項目に入りたいと思います。

今回、部室からの御説明のあった資料の形式であるとか説明の方法を新しくしていただきまして、本当にわかりやすかったので、聞きやすいというか聞いているほうも項目の体系に即して頭に入ってくるので非常にわかりやすかったというふうに思います。ありがとうございました。

先ほど事務局より説明を受けました「新型コロナウイルス感染症に係る労働施策

等の実施状況について」及び「令和２年度福井労働局における労働行政の運営について」に関する事柄につきまして、まず事前に田中委員から御質問・御意見をいただいておりますので、事務局より御質問・御意見の要旨を御説明いただいた上で御回答をお願いいたします。

○北里安定部長

それでは、いただいた御質問につきまして、職業安定部から回答させていただきます。

御質問につきまして、まず、新規学卒者・若者に対する就労支援についての御質問でございます。こちらの資料で今回、高校生及びその保護者を対象として開催したサマー求人等についてご説明をしたところですが、御質問につきましては、大学生の新卒者を対象にして実施された就職状況について御教示いただきたいというものと、併せて来年度以降の新卒者、特に大学生を対象とした支援策等についても御教示されたいということでございます。

それでは、回答させていただきます。

まず、来春卒業予定の大学生の新卒者を対象として実施された支援状況について御説明いたします。今年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、3月以降の合同企業説明会が軒並み中止となったところでございます。そのような状況下におきまして、学生や企業を支援するため福井労働局のホームページ上に合同面接会に参加予定であった企業を含めた県内企業情報や各種相談窓口の情報などを集約したサイト「2021年3月卒業生のための就活応援特設サイト」を新規開設し、各ハローワークや各大学のキャリアセンターを通じて学生等に広く周知して就職機会の確保に努めてまいりました。また、コロナ禍においては、従来行っておりました対面形式による合同面接会の開催ができなかったことから、来月、12月に未内定者の学生を支援するための「ハローワークOn Line就職面接会」

を開催予定としているところをごさいますて、現在準備しているところをごさいます。

今後は、未内定のまま卒業する学生を可能な限り発生させないため、新型コロナウイルスの感染状況にも配慮しながら、従来とは開催規模を見直してハローワーク毎の面接会を実施したり、専門ナビゲーターが大学を訪問する出張相談を行うなど状況に応じたきめ細かな支援を行っていく予定としております。

続きまして、来年度、2022年3月卒業予定の方に対する支援策についてですが、今年度行います2022年3月に卒業予定の学生に対しての支援としましては、現在、県と調整しているところですが、県と当局とで連携して年度内には学生向けの企業説明会を行う予定としております。対面形式で実施できるかどうか今後の情勢次第ではございますが、企業、学校及び学生から対面式の面接会を希望する声も今年度、少なからず聞いているところですので、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を注視しつつ、就職支援イベントの開催方法について判断していきたいと考えております。

続きまして、2つ目の御質問、就職氷河期世代活躍支援の実施についての御質問でございます。

まず、(1)でございますが、就職氷河期世代の正社員就職件数421件となっており、支援活動が良好に進んでいるというところですが、伴走型支援の具体的な取り組みについて教示願いたいという御質問いただきました。

それでは、回答いたします。

就職氷河期世代への伴走型支援の具体的な取り組みについてですが、ハローワークでは専門ナビゲーターを中心に高い専門性や様々な支援策を持つ職員等をチームとして結集し、支援対象者に対して集中的かつ計画的に就職準備から職場定着支援まで個々の状況に寄り添いながら一貫した支援を現在行っております。具体的な支援内容としましては大きく5つございまして、まず1つ目がジョブ・カー

ドを活用したキャリアコンサルティングを行っております。2つ目として、公的職業訓練など必要な能力施策へのあっせんを行っております。3つ目としまして、求職者の適正・能力等を踏まえまして求人開拓、実習先の開拓を行っております。4つ目としまして、カウンセリングによる生活設計面の相談も行っております。最後5つ目として、就職後の定着支援についても支援をしているところでございます。

以上が、具体的な取り組みの内容となっております。

2番目の（2）の御質問、安定的就労に有効な資格等取得支援におきまして具体的な事業実施、第4四半期以降の予定となっておりますが、予定されている具体的な事業について教示願いたいという御質問でございます。

この御質問の（2）につきましましては、厚生労働省本省から各業界団体が受託して実施する就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースについてですが、福井県内においては現在のところ福井県トラック協会と福井県タクシー協会の2団体が実施予定となっているところでございます。11月24日現在の最新の情報では、福井県トラック協会の受講を希望する意向の方が2名ほどいると伺っておりまして、コースとしましては順調に行きましたら来年の1月から開講される予定と伺っているところでございます。

その具体的な事業内容についてですが、基本的な流れとしましては、例えば福井県トラック協会につきましましては、まずトラックのドライバーになることを希望する受講希望者自らが業界団体のホームページからエントリーすることから始まりまして、その後、キャリアコンサルティングの支援を受けつつ、トラックの運転に必要な準中型・中型・大型免許の取得から、業界知識の習得を目的とした業界講習、ミニ面接会、職場見学、職場体験、業界の正社員就職への支援を無料で受けられるような出口一体型の支援内容となっております。なお、本事業は今年度から令和4年度までの事業となっております。

私からの回答は、以上でございます。

○井上会長

ありがとうございました。

事務局からただいま回答いただきましたが、田中委員、いかがでしょうか。

○田中委員

ありがとうございます。

まず、第1の新卒者の就職の支援でございますけれども、私どものほうでも来年度卒業の学生の採用につきましては数名ばかり予定をしているのですが、やはりオンラインということではなくして、6月に開催していただいた会社説明会、または当社で開催させていただいた説明会、要は対面型のところの説明会に参加された学生さんを私どものほうでは採用予定とさせていただいたところでございまして、やはり対面式。もちろんこれまでの経緯が、そういったようなオンライン式でなく対面式をとっていたところで、ずっとやってこられたところもあると思いますけれども、ぜひ対面式といったところを引き続き実施することに、来年度の採用につきましては、そういったところを御支援いただきたいなというところでございます。

それから、就職氷河期のところにつきましてですけれども、やはりトラック業界者にとって免許取得ですね。こういったところを、資格を取ることが必ず必要になってくるかと思しますので、ぜひそういったところに対する支援といいますか、補助といいますか、そういったところはお願いしたいというところでございます。

○井上会長

事務局のほうから何かありますか。

○北里安定部長

今の御要望につきましては、新型コロナウイルス感染症の状況を見極めつつできる限りやれることを実施してまいりたいと思っております。

○井上会長

ありがとうございます。

事前に提出していただいた御意見、御要望につきましては以上でございます。ありがとうございます。

それでは、本日の議題に関する事項につきまして、その他の御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。

川口委員、お願いします。

○川口委員

運営方針進捗状況の12ページなのですが、8番の（2）ひとり親への就労支援ですが、これが中止ってなっております。中止のままですか。

○井上会長

事務局、いかがでしょうか。

○北里安定部長

今年度におきましては、毎年8月の児童扶養手当等現況届の申請時期に合わせまして、各自治体と連携して取り組みを行っていましたが、8月を逃してしまった時期の後には中止したまま、この後は中止ということでやっておりません。また来年度、状況を見ながらやりたいと思っています。

○川口委員

どうもありがとうございました。

○井上会長

ほかに御意見、御質問はございますでしょうか。

橋岡委員、お願いします。

○橋岡委員

私から2点ばかり考え方をお尋ねしたいなというふうに思います。

まず1つ目でございますが、10ページの(2)の②男性の育児休業取得促進についてということで、当然この問題につきましては、支援を推進する上で非常に大切な施策の1つかなというふうに考えております。ただ、実態はなかなか私ども関連の自治体で各行動計画を定めながら、目標値を決めながら取り組んでいても、なかなか推進に足りていないというのが現状かというふうに思います。そんな中で先日、ニュースの方を見ていましたら、厚労省の分科会の中で2025年までに男性育児休業取得を3割程度まで目指す。そんな中で男性育休の義務化を目指した、そういった動きがあるというふうに拝見させていただきました。ただ、分科会の中でも、なかなか労働者人口が減っていくのではないかという中で反対の意見もあった。私も思いますのは、やっぱり現実的には当面は例えば上司から対象者に対して意向確認を義務化するだとか、あるいは管理職の職場環境改善ですとか、今回こういった取り組みも御説明させていただきましたが、そういったものもできるかなというふうに思いますが、1つ考え方等お聞かせいただけたらなというふうに思います。

それともう一点、同一労働同一賃金の内容でございまして、今年の4月からいわゆる大企業になったということですが、まだ始まったばかりでございしますので、

これからよりよい制度の形になってくるかなというふうに考えております。ただ、今回、記憶に新しい最高裁の判決で、1つは退職手当、もう一つは各種手当ですとか休暇ですとか、それに対して判決のほうは白黒はっきり出たわけですが、しっかり当事者の業務内容なり、あるいは責任の程度をしっかりと判断する中で、そういった白黒の判決が出たということでございますが、まだまだ私自身思いますのは、同一という捉え方、非常にわかりづらいのかなという思いでございます。事前に資料を拝見させていただきましたら、こちらのカラー刷りの2ページの上段に処遇内容が同じかどうか手順に従って判断していきなさいということでございますが、これは判断者によって当然変わってきますし、どういうふうに判断していくのか今一良く分からないということで、もし同一労働同一賃金、当然、法の趣旨は公正な立場の実現ということでございますので、今後の展望なり何か考え方等ございましたら御教示いただけたらなというふうに思います。

以上、2点でございます。

○山本雇用環境・均等室長

2点とも私のほうからお答えします。

まず、男性の育児休業取得につきましては、今のところまだ義務化ということが決まっているわけではございませんけれども、基本的には呼びかけてはいるところで、福井県も少しずつではございますけれども男性の育児休業取得者というのが増えておりまして、昨年度なのですけれども、育児休業の男性の取得率が福井県では6.4%になっておりまして、前年度から0.9ポイント上昇しております。それから、育児休業の給付をもらっている男性の方が元年度は228人おられまして、前年度203名から少しですが増えている状況なのです。ですから、今のところは何かを義務づけてということにはなっていないので、職場でやっぱり呼びかけていただいて、少しずつでもちょっとずつでも取っていただけるようにということで、

長い期間取ろうと思うとしんどいと思いますので、助成金も両立支援助成金の出生児両立支援コースでは男性が5日間取ればいいんですけども、本当に1日でも2日でも少しずつ取っていただくことが皆さんに定着するように職場で取り組みをしていただけるように、引き続き私どものほうでも気をかけていきたいと思っております。

それから、同一労働同一賃金につきましては、これは非常に難しい問題かと思っております。先ほどおっしゃったように資料にございますけれども、私どもが事前に事業所に調査に行くときに、ヒアリング表というのを事前にお送りするんですけども、そこに正規雇用労働者と非正規雇用労働者の例えば職種の違い。同じ職種でもどんな仕事をしているかというのを書き出させていただいてまして、それから例えばどういうものが違うか、配置であるとか、そういったものを全部聞いていくんですけども、業務ごとに見て行って、それが法の趣旨に沿うか沿わないかという話をさせてもらっているのです。今、福井県の場合は大企業というのは少のうございますので、大企業においては見直しをしているところが多いとは思いますが、中小を見ているとやっぱりなかなか追いついていない状況ですので、これが今度、法律が施行されると場合によっては法違反になりますよということで、そこを見直してくださいということで検証をさせていただいているところでございます。そういう状況です。

○橋岡委員

ありがとうございます。

○井上会長

ありがとうございます。

他に御質問、御意見ございますでしょうか。

林委員、お願いします。

○林委員

林と申します。よろしくお願いします。

今年度上半期の事業の推進状況をベースとして先ほど御説明いただきました。ありがとうございます。その中で気になるところなのですが、今年度の場合、新型コロナウイルス感染症のいろいろな影響等もあってなかなか単純に評価が難しいと思うのですが、ちょっと気になる数字があったので教えてほしいのですが、先ほど説明いただいたので、まず1つは10ページです。10ページの一番上の(2)のところに就職件数7,285件、前年比でプラス約22%の数字が出ています。前年同期が5,989件。それから、11ページの一番下です。障害者特性に応じたきめ細かな支援の実施ということで、この中には障害者の就職件数が437件ということで、前年同期は501件ということで約13%のマイナスということで減少しているというところがあります。それと併せて、もっと見れば新型コロナウイルス感染症の関係に起因する労働施策というところの項目の中で、新型コロナウイルス感染症関連での離職者の数、約600名の数字、そのうち60数%がいわゆる非正規の方だという確か出ていたと思います。これも非常に厳しい時期にはどうしても弱い立場の人にしわ寄せが行くかもしれないというふうに推測をしてしまうのですが、実際それが今申し上げたところの数字になって表れているものなのか、たまたまといいますか、例えば障害者雇用に関していえば、去年は個数で比較すると大変の多くの方に職に就いていただいたおかげで今年は個数が減って、昨年と比べると数字が下がったのだよという見方をしたらいいのか、その辺のところは個数が見えないのですが、いまいち掴み切れないというのと、単純に今申し上げているような数字だけ比較すると、新型コロナウイルス感染症の影響ということがあるのですが、その辺のところの新型コロナウイルス感染症の影響なのか、いわゆる

全体の傾向としては先ほど申し上げたやっぱり厳しい時期になると、どうしても弱い人にしわ寄せがいつている現れなのかと見たらいいのか、それをどういう見方をしたらいいのかだけ気になるので御教授いただければありがたいなと思います。

以上です。

○井上会長

お願いします。

○北里安定部長

今の御質問は、職業安定部から回答させていただきます。

まず、資料の10ページの上段にあります（２）の職業紹介業務の充実強化の各種実績でございますが、初めに事務局から御説明させていただきましたが、委員各位に配られていたときには、この数字の今年度の実績と前年度の実績が入れ替わったものが送付されていたということでございまして、大変申しわけございません。それが逆でございますので、今年度はこちらに関しましても件数実績に関しては緊急事態宣言を受けた期間がありましたので、昨年度に比べて前年同期は減少しております。

それで、その関係で御指摘のありました11ページの一番上の障害者の件数につきましても、同様の理由でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響が出ているか否かどうかにつきましてですが、あとどのように出ているかということでございますが、上半期の6か月のうちの4月・5月につきましては、緊急事態宣言もございまして福井県の人動きがやっぱり相当控えられた動きになっておりまして、ハローワークの求職者もすごく減った状況でございます。ですので、就職件数も減ってございますが、先ほどお

っしやっていました分母である求職者も減ってございますので、率からするとやっぱり昨年度よりそんなに大幅に減ってはいないという状況でございます。

ただ、私からも求人状況についてお話させていただきましたが、今年度求職者は増えてございませんが、求人が大幅に減少し続けておりますので、やはり求職者が就職先を昨年度以前に比べたら選択肢が狭まっておりますので、なかなか就職率も昨年度に比べると落ちている状況ではございます。全国と比べますと福井はものすごくいい状況ではございますが、やはり新型コロナウイルス感染症の影響があって就職件数の実績も落ちていますし、就職率についても昨年度よりは落ちているような状況でございます。

○山崎局長

2点目の新型コロナウイルス感染症に起因する解雇労働者の数ですね。10月23日現在で599人という数字が出ております。この数字は新型コロナウイルス感染症に起因する解雇労働者なので、従来の解雇者と比べますとやはりコロナの関連の解雇者等が増えてきている事実はあると思います。その中で約6割が非正規労働者なわけですが、この数の中に当然アルバイトも含んだ数字であるので、そういった方たちにしわ寄せが来ているのは事実だと思います。

それから、599人の業種、どこが多いかということで製造業、生活関連サービス・娯楽業、サービス業と御説明しましたが、サービス業の中では、ほとんど労働者派遣事業の方なので、やはり非正規の方にしわ寄せが一部来ているというのはあるかというふうに思います。なので、私どもとしては、やはり派遣関係者の方につきましては、派遣元と派遣先の業界団体等にも雇用維持の要請をさせていただいておりますし、その他経済団体等に雇用維持の要請も何回かさせていただいているところであり、まずは雇用調整助成金等を活用させていただいて、雇用維持を図っていただきたいということで取り組んできているところでござい

す。

○井上会長

ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見ございますでしょうか。

○伊与委員

就職と労災に関して2点お伺いしたいと思います。

先ほど新規学卒者に対するお話がありましたけれども、今年10月時点の就職内定率が70%を切って、ここ5年間ぐらいでは非常に低い水準の県内就職率となり大変新卒者が厳しい状況で、これから非内定者に対する取り組みと採用等お伺いしましたけれども、それはぜひ強化していただきたいということと、その影響といえますか、就職氷河期世代の方に対する影響というものが、新型コロナウイルス感染症の影響がやっぱり出てきているのではないかという懸念がありまして、先ほど福井県内では正社員の就職件数421件で、3か年の計画の中では進捗状況が良好であるということなのですが、今後の見通しとしてはどういうふうに捉えられているのかということにお伺いしたい。今、政府が各企業のほう、就職氷河期世代の採用を要請したところ、共同通信のアンケートによると積極的な採用を要請したにも関わらず大半の企業が応じないという姿勢を示しているということが報道もありまして、今後の見通し。今現在はやはりどういう状況かそのところお伺いしたいというのが1点と、もう一点は労災に関して4ページのデータによりますと転倒が非常に増えているというデータがあったんですけど、わかればいいんですけど、北陸新幹線の工事に関したような労災というのはそういうデータがもしあれば教えていただきたいのと、それと新幹線関連でいいますと、工期がこれまで言われているような1年半ぐらい短いということで、このまま工事を

短縮の要請とか、そういう動きが迫ってくるのではないかと思います。そういう中で労災が起きないように注視というのですかね。そういう場合によっては、注意喚起も必要なのかなと思いますけど、その辺の対応というのを、もしありましたら教えてください。

○北里安定部長

まず、一番初めの御質問について、職業安定部から回答させていただきます。

まず、大学卒業予定の未内定者の取り組みについてですが、お話いただいたとおり厚生労働省本省が発表した全国の数字では、大学の内定率が70%を切るという形で、昨年度よりは厳しい状況が出ていると言うことが報道されております。

福井県におきましては、今現在、福井局独自で集計しておりまして、来週の定例会見のときにプレスリリースさせていただこうと考えているところですが、昨年度よりは厳しい状況になるのではないかと考えておりますので、この内定の状況を見ながら取り組みを進めていきたいと考えております。

もう一つの就職氷河期の関係の今後の見通しにつきましてですが、御説明させていただいたとおり福井県におきましては、現在のところ政府の定めた3年間で100万人の計画、福井県に落とし込んだ目標値については、順調に進捗しているところでございます。それにつきましては、福井のハローワークにおきましては、就職の氷河期の歓迎求人ということで企業様から就職氷河期世代の人を歓迎しますよと求人票に掲載させていただいてやっている取り組みがございまして、その効果もありまして順調に進んでいるというところでございます。

今後の見通しにつきましては、私も昨年度の11月頃に来年の雇用失業情勢について考えていたのですが、そのときに直近すぐ有効求人倍率は落ちないだろうと個人的に思っていたところ、年が明けましたらコロナ禍により全然想像がつかないような状況になってございまして、正直、現在の新型コロナウイルス感染症の拡

大の状況によって非常に雇用失業情勢自体が見通せない不透明な状況だと思っております。ただ、昨年度の福井県の状況より今の状況のほうが厳しい状況になったという認識はございますが、それにつきましては、お話をさせていただいたとおり有効求人倍率が落ちたとはいえ、まだ福井県では全国に比べて非常に高いトップの1.4倍台を保っており、求人と求職のミスマッチが業界ではございますので、そういったところをまず橋渡しができるかどうかハローワークでやりたいというのと、今日御指摘もございましたとおり短期の訓練を、職業訓練等を生かして就職氷河期世代の方に資格取得とスキルアップをしていただいて、福井県の企業の皆様に受け入れていただけるような環境を作って支援していきたいと考えております。

今後につきましては、求人数がどれほど回復するのか等々がありますので、不透明な中ではございますが、やれるべきことはまだございますので、就職氷河期世代の支援については今後も引き続きハローワークを含めてやっていきたいと考えております。

○藤原基準部長

続きまして、新幹線関係と転倒災害の部分について基準部から御説明いたします。

先ほどお伝えしたように転倒災害につきましては、全業種でやはり増えている状況でございます。同様に建設現場においてもやはり転倒災害が結構増えているような状況であるということは認識しており、新幹線の関連する工事での労災の件数は、まだ把握はできてない状況でございます。ただ、一定数は新幹線の現場でも労災というのは発生しているというようなことは認識しているというところでございます。

今後、工期の短縮が問題になってくる可能性がありますので、そういったときには発注者に対して工期短縮に伴って労働災害の増加につながるようなことがない

ように周知啓発なども必要であると、想定しております。

簡単ではありますが、以上となります。

○井上会長

伊与委員、よろしいでしょうか。

○伊与委員

よろしいです。

○井上会長

ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見ございますでしょうか。

谷澤委員、お願いします。

○谷澤委員

1点だけちょっとお尋ねしたいのですが、治療と仕事の両立支援ということで、昨今、少し話題になっている不妊治療に関する女性労働者の支援については、いろいろ国もそして少し前は県も子育て支援とかでやってきたように思います。専門支援員もここ何年間か毎年一緒に意見交換させてもらっていて、そういう意味では余り際立って不妊治療へ仕事の両立が困難とかっていうのがとても多いという県ではないという事実もあると言いながらも、非常にデリケートな問題で言い出しにくいという現状はありまして、とはいえ国そして県もいろいろと取り上げていただいているということもあります。今日の上半期の進捗状況の中に不妊治療という文言そのものも実は見当たらないような気がしまして、助成金の不妊治療費の保険適用のこととか、そういうのは今からいろいろな施策で決まっ

ていくと思うのですが、まずは何よりも働く人の意識喚起、そして使用者側の意識喚起というものが必要なので、そういう取り組みが進んでいかないことですから、こういう本当に関心も、もしかしたら日頃の企業に訪問されるときに指導していらっしゃるとは思うのですが、上半期の中にそれが入っていないのはどういうあれかなと思いつつ、少しその点だけ進捗があればお尋ねしたいと思います。よろしくお願いします。

○山本雇用環境・均等室長

不妊治療の関係なので、一応、行政運営方針のほうには特には記載してないのですけれども、厚生労働省がこのマニュアルとそれからハンドブックというのを作成しておりまして、それは企業訪問とかに持参をいたしまして周知啓発を行っています。最近いろいろとマスコミ等でも取り上げられておりまして、これからどういふふうに進んでいくのだろうかと私も思っているのですが、厚生労働省のほうで12月に不妊治療と仕事の両立のための企業の取り組みを紹介するシンポジウムを開催して動画で配信する予定としておると聞いておりますので、今後こちらにも注視して、また事業所の指導につなげたいと思っております。

○谷澤委員

ありがとうございました。

○井上会長

時間のほうも大分迫ってまいりました。最後に、この点はどういふふうに御質問、御意見等ございますでしょうか。

○横山委員

これ1つだけ、よろしいでしょうか。

○井上会長

横山委員、お願いします。

○横山委員

解雇、雇い止めの数字もちょっと出ているのですが、きっとその相談があったときに対応されると思うのですが、うちのほうにも来るのも、いわゆる非正規の方の雇い止めとか解雇もそうなのですが、正社員が優先されて非正規が先にクビになるっていうのはもう明らかになったので、非正規解雇、いわゆる解雇要件が成立してない事例が非常に多いので、当然御指導もされていると思うのですが、そういった対応面をお願いしたいと思う。それを対応した後の数字なら、ちょっと件数が多いなという気がするのですが。

あと、お聞きしたかった雇用調整助成金。非常に私たちの雇用を守るという本当に支えになっていまして、この特例の延長というのは非常にニュースでは出回っているのですが、今実際にわかるところで、できれば年末、それこそ少なくとも年度末ですけど、お聞きして終わります。あと、峠岡委員さんに渡します。

○井上会長

ただいまの御質問について、事務局のほうからいかがですか。

○藤原基準部長

基本的に何らかの解雇に関しては、先ずは安定部と連携しながら監督署から助成金を積極的に使ってくださいなど周知しているところであり、また、これは、予定

数も含まれた数字になっておりますので、必ずこれが解雇されたという話ではなくて、先に情報を手に入れて対応している部分もございます。我々としてもこれから積極的に雇い止めが発生しないように努めてまいりたいと考えております。

○北里安定部長

雇用調整助成金については、安定部から回答させていただきます。

その前に、解雇、雇い止めの状況につきまして、新型コロナウイルス感染症の解雇見込み者数につきましては、基準部長からお話がありましたとおり今後の見込みも含めた解雇者の数でございます。それにつきましては、安定部と基準部と連携して対応しているところでございます。

雇用調整助成金の特例の延長に関しましては、様々の機関の方、自治体の方からお話を伺ったりもしたりしております。政府としましては、現在も全国知事会等から特例の要望があり対応しているところと聞いておりますが、現在のところ政府として何か決定している事項というのを労働局として聞いていることはございません。まだ何も決まってない、今検討している状況であるということでございます。

以上です。

○井上会長

ありがとうございます。

最後に、峠岡委員から。

○峠岡委員

じゃあ、先ほどのことです。

本当に今回、雇用調整助成金の上乗せができたということで、現在の企業はほとんどとして雇用を維持できるということで、助かっている企業が多いと思います。実

際、私自身もいろんな企業の皆さんとお話をしていると、本当に雇用を維持するということに全力を尽くしていらっしゃる。やはり大事な社員ですし、実際やっぱり仕事が戻ってきたときに、じゃあ誰が雇えるのというところの心配は必ず皆さんあって、手放したくないというようなお気持ちで雇用の維持を図ったりしているのが非常に多いと、それは思っております。

ただ一方で文句じゃないですけど、何かあると企業に雇え雇えとばかり言われるのは、非常に不満。1つは、今70歳までに継続雇用制度を努力義務として法制化ということで、65歳までの継続雇用制度を作って何とか今65歳まで引き延ばしてきて、それを70歳まで何とかしてくださいと。そうすると当然、新規の採用に影響が出ますよね。企業規模が大きくならなければね。そういう中で氷河期世代も採用してくれ、新卒もほかが採用しないから頑張って採用してくれ、じゃあ企業はどうしたらいいのということなのです。人が増えれば当然、連合の皆さん、賃上げしてくれと言われても賃上げできないし、それ以上の収益が上がらないとできない。正直言って福井の企業は本当に人をたくさん雇っている。解雇しないので、人の数は多い。その分だけ1人当たりの人件費は上がらないという。本当はもっと効率的な仕事をしようとするれば賃金も上がるかもしれません。そうすると失業というか雇用調整が出てくるという可能性が高いなというふうに私は思っていますが、だから今のところ、こういう状況の中で皆さん雇用は大事にしていられちゃるのですけれど、あれもこれも何でも企業が頑張れと。いろんな助成金の制度は作っていただくけども、企業としては本当に身動きがとれなくなっているような状況だと思います。本当に経済が伸びている状況ならいいですけど、そうでない長く横ばいまたはちょっとデフレで下がったりしている状況の中で、人を抱えていくこと自身が企業にとってリスクになりかねないというか、そういう状況にもなってきていますので、福井の企業の将来を考えたときに、どういうあり方がいいのか。当然、人材をサポートしなきゃいけないと思いますし、先ほど言

った同一労働同一賃金の問題とか、治療と仕事の両立とか、いろいろやらなきゃいけないことがたくさんあると思うのですが、なかなか多分、皆さん福井型のモデルというのが見えてないと思うので、ぜひ福井型の例えば治療と仕事の両立の制度というのはこういうモデルがたくさんありますよ。例えば仕事と育児、これもこういうモデルでやったらどうですか。だから、体裁だけとって育児休業取りました、男性の育児休業が増えました。ただ、2日間しか取りませんでした。以前は1日でも育児休業として申請した事例もあったようですが、でも仕組みとしてはもっといろいろ多様性があるのもいいと思うのです。働き方によって。だから、そこら辺のバリエーションがまだまだ表に見えてないというか、制度に当てはめようと思うと連続休暇で取らなアカンとか、そういう役所の制度が取得を減らしている部分もあると思いますので、例えば福井型だとかいうやり方、また、こういうやり方ができるよねと。そういうものが法律に生かしてくれるような形で事例の活用がもっと出てきて良いのではないかというふうに感じていますので、ぜひ福井の現状を変えようと、皆さん、私は企業は頑張って雇用を維持していただいていると思いますので、これ以上負担が増えないように、是非、逆に言うと、こういうやり方がありますよという提案をもっと局として、していただくようなことがあると、皆さん助かるのではないかと思います、一言だけ言わせていただきます。

○井上会長

ありがとうございます。ただいま峠岡委員の貴重な御意見かと思えます。他の御意見踏まえて、事務局のほうから何かありますでしょうか。

○山本雇用環境・均等室長

貴重な御意見ありがとうございます。総合的には少子化が進んでいますので、労

働人口が確実に減少するということがもう見えていますので、その点を踏まえていろいろと企業の方にはお願いしているところでございますが、やはり個別企業から見ると何でもかんでもというお話になるというのはわかりますので、そこは先ほども福井モデルというお話がありましたけれども、1つは好事例とかを横展開しながら情報発信していきたいと思ひますし、また今後も経済団体の皆様、労働関係の皆様等々とも御相談しながら労働施策を推進していきたいと考えていますので、よろしくお願ひします。

○井上会長

ありがとうございます。まだまだほかに御質問、御意見もあろうかと存じますが、予定の時刻を過ぎましたので、これをもちまして審議は終了させていただきます。

事務局におきましては、委員の皆様からの御意見、要望等を十分に配慮した労働行政の運営に今後とも努めてくださいますようお願いいたします。

なお、委員の皆様方には、長時間にわたり御審議いただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、これで令和2年度第1回福井地方労働審議会を閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○道願企画官

皆様、どうもお疲れさまでございました。これにて終了いたします。

(閉 会)