

令和5年度 第1回
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和5年11月22日(水)

時間 13:30～15:30

場所 福井県国際交流会館 特別会議室

令和5年度 第1回福井地方労働審議会

1 日 時：令和5年11月22日（水） 13時30分～15時30分

2 場 所：福井県国際交流会館 特別会議室

3 出席状況：委員18名

（公益代表（6名））

木村亮委員 桑原美香委員 三田恵美子委員 橋本康弘委員 平鍋由美委員 森瀬 明委員

（労働者代表（6名））

上埜良子委員 上大門宏子委員 田中美里委員、橋岡克典委員、林憲治委員、矢野義和委員

（使用者委員（6名））

奥井純子委員 川口真弓委員 操上亮二委員 田中伸和委員 橋脇典子委員 山埜浩嗣委員

<事務局>

田原労働局長 村瀬総務部長 吉崎雇用環境・均等室長 青木労働基準部長

赤羽職業安定部長 山内総務課長 桑野総務企画官 細川労働保険徴収室長

横山雇用環境改善・均等推進監理官 松田監督課長 井関健康安全課長

田山労災補償課長 木村賃金室長 湯口職業安定課長 本田職業対策課長

寺島訓練課長 平岡需給調整事業室長

4 議 事：（1）令和5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

（2）審議・意見交換（質疑応答）

5 開会

○西川総務課長補佐

最初に委員の出席状況について、ご報告を申し上げます。

本日は、審議会委員総数18名全員の御出席をいただいておりますので、地方労働委員会令第8条第1項の規定を満たしていることを御報告申し上げます。

続きまして、第12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。

委員の各所属での御異動や10月1日の改選により、4名の委員がお代わりになりましたので、新たに御就任いただいた皆様方を御紹介させていただきます。

まず、公益代表委員の平鍋由美様でございます。

同じく、公益代表委員の森瀬明様でございます。

続いて、労働者代表委員、上埜良子様でございます。

同じく、労働者代表委員、田中美里様でございます。

以上、4名の皆様方、これからよろしく願いいたします。

なお、本来であれば、前期から引き続き御就任いただいております委員の方々におかれましても、お一人お一人の御紹介をさせていただくところではありますが、時間の制約もありますので、お手元の資料の第12期福井地方労働審議会委員名簿をもちまして御紹介に代えさせていただきますので、御了承願います。

次に、本年度の事務局の御紹介をさせていただきます。令和5年4月の人事異動により、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、労働保険徴収室長、労災補償課長、賃金室長、職業対策課長が変わっております。こちらも資料の事務局員名簿をもちまして紹介に代えさせていただきますのでよろしくお願いいたします。事務局からの連絡事項は以上となります。

次に、次第に基づき、会長選出に入らせていただきます。

地方労働審議会令の第5条第1項におきまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」と規定されております。

このため、公益代表委員6名の皆様で、事前に会長選出について投票を行いました結果、得票最多で木村委員が選出されましたので、御報告申し上げます。木

村委員の会長就任につきまして、皆様、御承認をいただけますでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

特に異議はないということによろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、会長は木村委員にお願いしたいと思います。

それでは、木村会長、御挨拶をお願いいたします。

○木村会長

引き続き会長ということで選出されました木村でございます。2年間ですけれども、よろしく願いいたします。

最近は寒暖の差が激しくて、今日は冬物か夏物かで迷うぐらいの、そういう気温ですけれども、皆さんもお身体に気を遣っていただければと思います。

実は、先週の末に2日間ほどベトナムのハノイに行ってみりました。目的の一つはスマートシティという取り組みがベトナムの富裕層の生活圏に取り入れられているということで、大体3LDK、7,000万円ぐらいのタワーマンションが何十棟か建っていて、基本的に電気バスが走ってるというようなところでしたが、向こうの財閥が造ったということで、そこを見に行くというのが一つと、もう一つの目的が、技能実習生の送り出し機関がやってる日本語研修センターの視察というものでした。

対応していただいた監理団体は福井と石川の監理団体でしたので、福井と石川の企業がベトナムで技能実習生を募集するための採用面接みたいなことやっておりました。今回は必要人員の2倍ぐらいが集まって、その中で選抜して、来年の1月か2月ぐらいに実際にこちらに来るということでした。既に選抜を始めてから2か月経っており、で日本語研修センターで朝8時から夜の9時ぐらいまでみっち日本語の勉強をしておりましたが、その18歳から25歳ぐらいの実習生の子供たちに話を聞くことができました。

いろいろなことを聞きましたが、その中でも企業側の方は御存知かと思いますが、ベトナムの技能実習生を集めるのは大変な状況だということですので、もちろん円安ということもありますが、賃金水準でいうと、例えば福井県の最賃が上がりましたけれど、あんな水準で募集するのはまず絶対無理な状況で、仮にその水準で来てくれるような技能実習生は、管理団体や送り出し機関が少し危ないところではないかということで、その程度の最賃程度では、もうベトナムからは来てくれないというような話がありました。

今回、福井の企業が条件提示していたのは、時給で東京の最低賃金ぐらいでした。それでも、円安ということもあり、ベトナムの海外で働こうというような人たちは、もう日本にはなかなかもう来たがらず、今は介護が多いのだろうと思いますが、ドイツやオーストラリアといった辺りがベトナムの技能実習生が一番行きたがるということでした。

従来から、ベトナムから来る技能実習生については、出国する前に100万ぐらい払ってくるといいます。それを返済するために大変な状況になっているというふうに言われたんですけど、実はドイツとかオーストラリアに行くんだったら、200万払ってでも向こうの賃金が高いので半年でペイするというので、どんどんそちらの方に行くというような状況になってきていると伺いました。

先ほど申しましたように、福井の最賃ではとても技能実習生など来てもらえないので、技能実習生を呼ぶにしても、地方は雇い負けするという状況が如実に出ているなというふうに思いました。現在、人手不足というようなことが、巷で叫ばれていますし、実際私も人手不足のために店舗を閉めてしまったお店も幾つか見えていますので、なかなか厳しい状況だと改めて思いました。技能実習生制度については今有識者会議で検討中ではありますが、必ずしも福井のような地方にとって良い状況になるのかどうかは、なかなか難しいかもしれないという感想を持ちました。

本日の会議ですが、毎回活発な御議論をいただいておりますが、委員の皆様方それぞれ率直かつ忌憚のない御意見や御要望、労使双方ということもありますし、労働行政側への意見などもあると思いますが、ぜひ活発な御議論を進めていただきたいと思っております。それではよろしく申し上げます。

○西川総務課長補佐

ありがとうございました。

それでは、この後の進行につきましては会長にお願いしたいと思っております。

木村会長よろしく申し上げます。

○木村会長

すみません。それでは、次第に基づき会長代理の指名とさせていただきます。

会長代理につきましては、地方労働審議会令の第5条3項におきまして、「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」ということに規定されておりますので、私のほうから指名させていただきます。

前回もお願いしたところですが、会長代理に橋本委員を指名したいと思っております。よろしく申し上げます。

○橋本会長代理

はい。よろしくお願いいたします。福井大学、橋本でございます。

○木村会長

それでは、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いてですが、地方労働審議会令第6条第2項におきまして、「部会に属すべき委員は、会長が指名する」と規定されておりますので、今期の部会委員につきましては、

お手元の資料にあると思いますが、お手元の資料の皆様を指名したいというふう
に思います。

部会委員の皆様、どうぞよろしくお願ひします。

続きまして、田原福井労働局長より、御挨拶をお願いいたします。

○田原労働局長

福井労働局長の田原でございます。

各委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、福井地方労働審議会に御出席
いただきまして、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つきまして、格別の御理解と御協力を賜りま
して厚く御礼申し上げます。

本年度は委員の改選時期になっており、皆様方におかれましては、第12期の委
員として、今後2年間、労働行政の運営に関する事項について御審議いただくこ
とになりますので、何とぞよろしくお願ひいたします。

さて、本年度の上半期におきましては、ここ3年ほど続いておりました新型コ
ロナウイルスの感染症が5月8日に5類に移行されたことから、いろいろな制限
が解除されることになりまして、社会経済活動もコロナ流行前に戻りつつあると
ころでございます。

このような状況の下、本年度の当局の重点施策である行政運営方針では、～ふ
くいの「働く」を支えます～をスローガンに設定しまして、労働局、監督署、ハ
ローワークが一体となって県民の雇用機会の確保、労働環境の整備につきまして
積極的に取り組んできたところでございます。

まず、最近の雇用失業情勢についてですけれども、9月の有効求人倍率は就業地
別で1.91倍ということで、49か月連続全国1位ということで、当県は人材確保が
引き続き喫緊の課題となっているというような状況でございます。当局としまし

ては、人材確保キャンペーンを実施するなど、求職者の確保、就職の促進を図ってきた結果、新規求職者数、就職者数の伸びは全国の労働局の中でも上位になっているところがございます。

しかしながら、人手不足の状況は引き続き非常に厳しい状況が続いております、特に医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の分野の人手不足分野を中心に、引き続きその解消に努めていきたいと考えております。

一方、先ほど話も出ました福井県の最低賃金につきましては、地方最低賃金審議会において慎重に御議論いただいた結果、引上げ額が過去最高の43円となりまして、時間額931円で10月1日から発効となっております。

福井労働局では、この大幅な最低賃金の改正に合わせて、関係団体の協力も得ながらキャリアアップ助成金（賃金規定改定コース）、それから業務改善助成金等の周知に取り組んだ結果、両助成金の利用実績は昨年度よりも大幅増となっているところがございます。

今後も最低賃金の履行確保を進めるとともに、業務改善助成金の活用、それから近畿経済産業局、福井県庁、関係団体とも連携しながら賃上げしやすい環境の整備に努めてまいりたいと考えております。

それから、令和6年4月、来年度からは建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師にも、時間外労働の上限規制が適用されることになっております。

適用まで残り半年を切りましたけれども、上限規制の円滑な実施のため、引き続き関係団体とコミュニケーションを取りながら適用猶予事業業務への労働時間短縮に向けた支援を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、労働災害ですけれども、福井県内の休業4日以上死傷災害につきましては、コロナ関係を除いて前年度と比較すると減少ということになっております。

一方、死亡災害につきましては9月末時点で前年度と比べて2人増加というこ

とで、このまま推移すると3年連続死亡災害が増加するという大変厳しい状況にございます。

こういった状況を踏まえまして、去る10月11日、死亡災害の多発に伴う緊急対策といたしまして、緊急福井県労働災害防止団体連絡協議会を参集いたしまして、各団体に死亡災害の抑制に向けた取組を要請したところでございます。年末まで、これ以上の死亡災害が発生することのないよう、引き続き労働災害の防止に取り組んでまいりたいと考えております。また、安全衛生対策が労働者の安全の確保だけでなく、経営面にもプラスになり、人材確保にもつながるということを説明していくことが重要というふうに考えているところでございます。

続きまして、令和3年に育児・介護休業法の改正がありましたけれども、本年4月から常時1,000人を超える企業につきましては、男性の育児休業の取得状況の公表が義務化されました。男性の育児休業取得の促進への関心が一層関心が高まっている中、男性の育児休業取得率統計においても上昇傾向にありますが、地方自治体とも連携を取って、地域の子育て支援、仕事と育児の両立支援対策を進めたいと考えております。

女性の活躍につきましては、法令の改正によりまして一定規模の企業において男女間の賃金差異の情報公表というのも始まっております。企業に対して法令に則った対応を求めるとともに、福井県など地方自治体の施策とも連携して各企業の取組を支援し、働きやすい環境の整備を促進したいというふうに考えております。

本日の審議会は、令和5年度上半期の当局の重点施策の進捗状況につきまして、委員の皆様方より幅広い御意見、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考えておりますので、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す。

開会に当たっての御挨拶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。

○木村会長

どうもありがとうございました。

それでは、議事に入りたいというふうに思います。

本日の議題、令和5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ということで、これは事務局のほうから御説明いただきますが、進行の関係で事務局のほうから約1時間になりますかと思いますが、一括説明を受けた後、休憩を挟んで2の審議意見交換というところで、委員の皆様方から御意見、御要望をいただくことにしたいというふうに思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、令和5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、室長から御説明お願いいたします。

○青木労働基準部長

労働基準部長の青木でございます。委員の皆様には日頃から労働行政に御理解、御協力を賜りまして、誠にありがとうございます。では、着席の上、説明させていただきます。

まず、使います資料でございますが、こちらの進捗状況のほうの資料を軸にし、そして関連する資料につきましては、こちらの赤いインデックスのついた附属資料のほう、こちらを参照していただきながら説明させていただきたいと思っております。

では、まずこちらの進捗状況の表紙をめくっていただきまして、2ページを御覧いただきたいと思います。

大項目の第1、最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等の1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等について、(1)の①、そして②を飛ばしま

して（２）について、一括して説明させていただきます。

最低賃金につきましては、地方最低賃金審議会において慎重な議論を重ねまして、福井県最低賃金は43円引き上げられまして、10月1日から時間額931円となったところでございます。この引上げ額43円は、引上げ率にいたしまして4.84%となりますことから、附属資料のインデックス資料の1にございますが、両面のリーフレットとなっておりますが、賃上げ率3%以上で利用可能となりますキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースについて、これを最低賃金の引上げに利用できますよう、ハローワークを利用される事業者の方々、そして労使団体、社労士会などに対しまして迅速に周知協力の要請を行いまして、これら助成金の利用におきましては、福井働き方改革推進支援センターの活用を呼びかけてきた次第でございます。

また、最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業、小規模事業所の生産性向上が不可欠なことから、10月の最低賃金の改正に先立ちまして、まず5月に労働局長以下、幹部職員が県内の労使団体や業界団体を中心に業務改善助成金の周知に努めてまいりました。

さらに、8月末ですけれども、同じインデックス、資料1の2枚目ですけれども、こちらのリーフレットにありますように、業務改善助成金の制度拡充、これがされたということを知らせていただきまして、その際、拡充内容が迅速に周知されるよう各団体様に会員向けメルマガにお使いいただける原稿を提供しながら要請を行った次第でございます。

さらに、本年9月からは、インデックスの資料の2でございますけれども、近畿経産局、福井県県内の労使団体及び金融機関などによります「幸せ実感（ウェルビーイング）社会の実現に向けた共同宣言」、こちらを採択しまして、社会的機運の醸成を図りますとともに、宣言に基づき労働基準監督官が事業所を訪問する際に、価格転嫁や生産性向上についての支援を必要とする事業主の方にパート

ナーシップ構築宣言に関連する国や県の施策や、よろず支援拠点における利用事例等について情報提供をしております。

では、再び進捗状況のほうの資料に戻りまして、2ページでございますが、これらの取組と労使団体や社労士会などの御協力によりまして、キャリアアップ助成金、賃金規定等改定コースの利用状況でございますが、助成金利用のための計画書の届出件数が令和4年度では1年間で15件だったところ、今年度につきましては、9月末までの半年間で117件の届出があったところでございます。

また、業務改善助成金につきましても、令和4年度は1年間で109件でありましたところ、今年度は9月末までの半年間で144件となりました。県内の多くの企業で非正規労働者の処遇改善や生産性の向上による賃上げなどにお取り組みいただいているものと考えております。

今後につきましては、本年10月1日に改正されました福井県最低賃金の履行確保に努めますとともに、10月24日に答申をいただきました福井県特定最低賃金の1業種、機械製造業の賃金でございますけれども、こちらについて12月24日の発行に向けて手続を進めてまいります。

同じく、2ページの中ほどにあります、先ほど飛ばしました②のところがございます。監督署による賃金引上げの支援等についてであります。

監督署が定期監督などを実施した際に、事業主宛の賃金引上げに向けた取組について要請書を交付しておりまして、今年度、福井労働局では9月末までの半年間で576件の要請書を交付しております。また、要請書と合わせてですけれども、附属の資料のインデックス3番を御覧いただきたいと思います。こちらは業務改善助成金を初めとした賃金引上げに向けた支援施策、そして、福井働き方改革推進支援センターや厚生労働省が開設する賃金引上げ特設ページの御紹介もっております。

再び進捗状況のほうに戻らせていただきます。隣の3ページでございます。一

番上の（３）でございますが、今年度新たに追加した重点項目で、同一労働同一賃金となります。

従来から、労働局では短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の同一労働同一賃金の実施状況について確認を行っているところでありますが、これに加えて、本年３月からは労働局だけではなく、労働基準監督署でも労働基準監督官が定期監督などで事業所を訪問した際、短時間、有期、派遣といった労働者がいることを把握した際、チェックリストをお渡ししまして、同一労働同一賃金の実施状況を御回答いただいております。そのチェックリストを監督署から労働局に回送いたしまして、労働局による効果的な指導につなげ、同一労働同一賃金の遵守徹底を図っております。今年度の福井労働局でのチェックリストの回収の枚数ですが、９月末までの半年間で302枚のチェックリストを回収しております。

次の（４）でございますが、こちらは本年４月から、いわゆるQRコード決済などを行う資金移動業者の口座への賃金支払いについて認められることになりましたので、その周知を行っているというものでございます。この後は職業安定部長から御説明をいたします。

○赤羽職業安定部長

福井労働局で職業安定部長をしております赤羽と申します。皆様方には日頃より職業安定行政及び人材開発行政の業務運営につきまして、格別の御理解、御協力いただいていること、この場をお借りして感謝申し上げます。

私からは、当局における上半期の業務運営方針の進捗状況のうち、職業安定行政及び人材開発行政の関係について御説明をさせていただきます。恐縮ですが、着座にて御説明をさせていただきます。

それでは、引き続き、説明資料を中心に御説明をさせていただきます。

説明資料の３ページ目、第２、個人の主体的なキャリア形成の促進の項目にな

ります。

1の個人の主体的なキャリア形成の促進についてです。

まず、(1)の地域のニーズに対応した職業訓練の推進等については、昨年10月の法定化により設置されました地域職業能力開発促進協議会の下、関係機関による訓練の効果検証ワーキンググループ会議におきまして、今年度の重点分野となっていますデジタル関連構想を中心に検証改善の対象を決定しております。

また、既に受講者・訓練生就職企業・訓練実施施設にアンケート調査を実施し、カリキュラムの改善、様々ニーズなどの把握を行い、今後の訓練の内容に反映させるべく検討中でございます。

次に、(2)デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援についてです。

政府のデジタル田園都市国家構想実現会議において、各省庁それぞれがデジタル人材の育成確保について具体的な目標を設定して取り組むこととなっており、公的職業訓練においてはIT分野の資格取得を目指す訓練コースを設定することとなっております。

これを受けまして、福井労働局においてもITデジタル分野の訓練コースを増設し、SNSや窓口での受講勧奨に取り組み、加えて訓練カリキュラムにも職場実習を取り込むなど、受講者に対して訓練期間中からきめ細かな就職支援を実施しております。

なお、ITデジタル分野の訓練コースは現時点で10コースあり、受講者充足率は81.9%となっている状況です。

次に、(3)の雇用維持及び在籍型出向などの取組の支援です。

コロナ対策として、雇用維持のために活用されてきた雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金は、令和5年3月末日をもって終了となっております。

実績としては、令和2年4月からの支給件数の累計で6万4,178件で、金額にす

ると約387億円となっております。

なお、雇用調整助成金は本年4月からは通常制度のみとなりましたので、資料5の雇用調整助成金の通常制度のリーフレットでございますが、こちらをコロナ特例を活用した事業所に送付し、周知を図っているところでございます。

また、産業雇用安定助成金及び関係機関との連携による在籍型出向の取組への支援については、送り出し企業や受入れ企業の把握に努めつつ、資料6のリーフレットなどを活用して制度周知を行うほか、ハローワークより在籍型出向のマッチングを行っている産業雇用安定センターへ情報提供を行うなど連携を図っております。

次に、人材開発支援助成金についてです。

こちらは資料7も併せて御覧いただければと思います。

政府一丸となって取り組んでいる人への投資政策の一つとして、当該助成金の人への投資促進コース、これが昨年4月に創設されております。

この助成金は事業主が雇用する労働者に訓練を実施した場合に、その経費や訓練中の賃金を一部助成するというもので、資料7の上部にありますようにメニューが五つございますが、例えば新入社員向けのサブスク型の研修サービスを利用した場合などに活用することもできます。

また、資料7裏面の事業展開等リスクリング支援コースについては、昨年12月に創設されたコースですが、新たな事業展開に伴って、その分野で必要な知識や技能を労働者に習得させる訓練を実施した場合に、その経費や訓練中の賃金を一部助成する制度となっております。

多くの事業主の方に当該助成金を活用いただくため、ホームページへの掲載や事業主団体への周知はもちろんのこと、労働局及び各ハローワークが直接事業所を訪問し、個別に利用勧奨などを行っておりまして、積極的な活用勧奨を今後も実施してまいりたいと思います。

続きまして、説明資料 4 ページ目の第 3、安心して挑戦できる労働市場の整備の項目になります。

1 の人手不足分野や地域間、賃金上昇を伴う労働移動の支援についてです。

(1) については、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などを実施するとともに、医療・介護分野では、福井県ナースセンターや福井県福祉人材センターと連携し、就職相談会やセミナーを実施しております。

また、11 月には介護就職デイと題し、過去ハローワークにおいて、ミニ面接会や説明会の開催を予定しております。

人手不足分野への就職件数は 9 月末までで 1,343 件となっております。

続いて、(2) の地方自治体と連携した地域雇用対策の推進についてです。

こちらは資料 8 も併せて御覧いただければと思いますが、福井労働局では、県及び 12 市町との間で、雇用対策協定に基づく令和 5 年度事業計画を策定し、U I ターンの促進や若者子育て中の方への支援など連携して行っております。具体的な取組例については、説明資料の 8 ページ目の 4 の項目の中で併せて御説明をさせていただきます。

また、局長からの挨拶にもありましたように、福井県は有効求人倍率が高く、人材確保対策が課題となっていることを踏まえまして、令和 5 年 6 月から 9 月にかけて「～力になります～ 仕事のことならハローワーク！」と題し、ハローワークの支援メニューの周知活動を重点的に取り組む人材確保対策の強化キャンペーン第二弾を実施しました。具体的な取組内容については資料 9 も御覧いただければと思いますが、内容としては広報がメインとなっております。ハローワークの支援メニューの周知が行き届いていない可能性のあった方への周知ですとか、県内及び近隣県の大学などに直接訪問し、ハローワークの支援メニューに関する周知を行うといった内容となっております。

続きまして、説明資料 5 ページ目の 2、継続的なキャリアサポート・就職支援

です。資料11も併せて御覧ください。

まず、(1) ですが、昨年3月より、ハローワークシステムにおいてはオンラインで利用可能な手続が広がり、求職者・求人者の方々がハローワークのサービスをより利用しやすくなるなど利便性の向上が図られております。具体的に申し上げますと、求職者・求人者がオンライン上でマイページという自身専用のページを開設し、そのマイページより、求職者であれば求職のオンライン登録が、また求人者であれば求人提出が24時間いつでも可能となっております。さらにハローワークに来所せずともオンライン上でのハローワークの相談・紹介を受けることができるようにもなっております。マイページの開設が様々なメリットや利便性があることを積極的に周知し、開設促進を図った結果、説明資料にもございますように全国平均を大幅に上回る利用割合となっております。

また、その他の取組として、職業や仕事の内容、仕事をするのに必要な技術などといった観点から、職業情報を見える化している職業情報提供サイトの「j o b t a g」を活用した就職支援ですとか、ファクスの利用廃止に向けた取組も行っているところでございます。

次に、(1) ⑤についてでございます。

オンラインデジタル化によるハローワークの継続的な業務改善についてです。

こちらは資料13を御覧ください。

厚生労働省では、全国のハローワークにおいて、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組を平成27年度から実施しております。

今回御報告する内容としては令和4年度の実績となりますが、表の右側にありますように、総合評価結果はおおむね良好な結果という評価を受けております。これは全国の同程度の規模のハローワークと比較してやや高い成果を上げている

という評価になります。このような形で業務の主要指標の実績を公表し、実績を踏まえつつ、業務改善を今後も図ってまいりたいと考えております。

なお、今年度の各ハローワークにおける取組については、おおむね順調な状況でありますので、引き続き年度後半もマッチング業務に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、また説明資料のほうに戻りまして、説明資料5ページ目の(2)非正規雇用労働者などに対する就職支援でございます。

まず、①にありますように、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度による再就職支援を実施しております。

また、②のフリーターへの就職支援としては、ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置している「わかもの支援窓口」を中心に、一人一人のニーズに応じたきめ細かな支援により、正社員就職の支援をしております。

また、次の③にありますように、地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援としては、県内全てのハローワークに「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」を設置し、就職支援のほか、必要に応じて生活保護事業の誘導を行うなど、支援対象者の自立、安定就職に向けた総合的なサポートを実施しているところでございます。

続いての項目については、雇用環境・均等室より御説明をいたします。

○吉崎雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、吉崎と申します。今年4月着任してまいりました。どうぞよろしく願いいたします。座って説明させていただきます。

資料6ページ、第4、多様な人材の促進を御覧ください。

一番目の女性活躍・男性の育児休業取得等の促進の部分です。

まず、(1)の女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保についてで

ございます。

女性活躍推進法につきましては、昨年4月から一般事業主行動計画の策定義務が従来従業員数301人以上の企業から101人以上の企業に拡大されております。福井局では、9月末時点で365社に御対応いただきまして、届出率99.7%、約100%を維持しているという状況です。

また、昨年、令和4年7月に、この女性活躍推進法の省令が改正されまして、男女間賃金格差の公表というのが301人以上の企業に義務づけられております。県内でも徐々に公表が始まっておりまして、引き続き周知を行いまして適切な時期の公表を求めていきたいと思っております。

続いて、女性活躍に取り組む企業については、その取組の状況についてアピールできる認定制度としまして、えるぼし認定という制度を設けております。

この制度は、女性だけではなくて男性にとっても働きやすい公平な職場であるということアピールできると思っております。優秀な人材確保のために大きなメリットがあると考えております。引き続き周知をしまいたいと思っております。

福井局県内のえるぼし認定企業は17社で、資料の14に一覧を掲載してございます。従来、毎年度1社、2社程度の認定だったんですが、今年に入りましてからは、既に3社認定されてまして、若干県内の企業の取組みのペースが上がってきたものと考えております。

続いて、男女の雇用機会均等の関係です。

男女雇用機会均等法に基づく報告徴収として、企業に対するヒアリング、違反企業に対しては行政指導を行うというものを35社実施しております。加えて、新規学卒求人企業に対しまして、男女均等な採用選考ルールの資料送付、県内の大学等のキャリアセンターへの就職活動中のハラスメントの相談先、労働局や法律の内容についての周知を行っております。

さらに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置や、(4)にあ

りますように、不妊治療と仕事の両立について、県内の医療機関、自治体に対して相談窓口等についての周知資料を送付して普及に努めております。

続いて、（２）の育児休業法の周知及び履行確保の部分を御覧ください。

育児介護休業法が令和３年に改正されまして、昨年４月から３段階に分けて施行されております。労働者に対する個別周知ですとか意向確認、雇用環境の整備などが義務づけられまして、昨年１０月からは産後パパ育休といわれる産後８週間の中の男性の育休制度と分割取得、育休取得率の公表などが企業規模によって義務づけられまして、施行が始まっております。改正法につきましては、労働局ホームページへの掲載を初め、関係機関の広報誌への掲載、自治体の住民向けSNSでの発信などにより、継続して周知を行っております。

また、男性の育児休業取得については、福井県や福井市をはじめ、各地方自治体でも支援事業を行っておりますので、こうした自治体の取組とも連携して周知を図ってまいりたいと思っております。

この育介法の履行確保につきましては、上半期報告徴収を75件実施しておりますので、引き続き下半期も継続して実施してまいりたいと思っております。

続いて、7ページの（３）を御覧ください。

男女とも仕事と育児・介護の両立ができる職場環境の取組支援というところがございます。この支援のための助成金としまして、両立支援等助成金という制度を設けております。主に、育児休業や介護休業の円滑な取得、復帰を支援するための取組を行った企業に対して、一定額を助成するというものです。

昨年度については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大とともに、小学校休業等対応助成金という助成金を設けておりまして、これについてかなりの件数、昨年度2,700件程度の申請をいただきましたが、これがコロナの５類への移行に伴い、今年５月末をもって受付を終了しまして、審査も７月末までに終了しております。

続いて、次世代育成支援対策推進法についてです。

こちらにも行動計画届出義務がある企業、301人以上の企業に対しまして引き続き働きかけを行いまして、届出率を100%維持していきたいと思っております。

こちらにも認定制度がございまして、子育てサポート企業に対するくるみん認定という認定制度がございまして、これも資料14の裏面に認定企業一覧が掲載されております。今現在、くるみん認定企業は39社、一つ上のプラチナくるみん認定企業が6社、不妊治療の取組をされているプラチナくるみんプラス認定という認定が1社という状況です。

こちらについても、引き続き周知、働きかけを行いまして、県内企業の認定取得について支援してまいりたいと思っております。

続いて、7ページ(5)の子育てをしながら就職を希望する女性を対象とした就職支援についてでございます。

ハローワーク福井及び武生のマザーズコーナーでは、昨年度に引き続きまして、高水準の就職率を維持しております。就職率97.8%ということでございます。

また、求職者支援訓練において、子育て中の方のための訓練時間を短縮した託児サービス、在職者及びシフトが減少したシフト制で働く方が受講しやすい訓練期間時間短縮コースなど、リカレント訓練コースを開講しております。

続いて、7ページ、大きな2番、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についてでございます。

こちら私ども雇用環境・均等室では、パートタイム有期雇用労働法という法律を所管しておりまして、パートの方、有期の方の不合理的な待遇差の改善について取り組んでおります。こちらのパート・有期・派遣の方含めた待遇改善というのは、持続的な賃金引上げに関わる重要な課題として認識しておりまして、今年度特に力を入れて労働基準監督署とも連携の上で取り組んでおります。

このパート有期法の履行確保のために、上半期は県内企業に対しまして、報告

徴収104件実施しまして、パート・有期と正社員との間の不合理な待遇差と認められるものについては是正指導を行っております。下半期も引き続き、各企業を訪問、または相談を受けまして必要な指導を行ってまいりたいと考えております。

この同一労働同一賃金を含めまして、労働時間働き方改革に関連する取組について、中小企業の支援のために、ふくい働き方改革推進支援センターを設置しております。県内企業からの相談対応をしております。今年度は同センターの運営を全国社会保険労務士連合会に委託しております。県社会保険労務士会に対応いただいているという状況です。こちらでの相談対応も含め、個別訪問、支援等を実施しております。

続いて、1ページめくって8ページの(2)を御覧ください。

非正規雇用労働者のキャリアアップの推進というところであります。

冒頭、労働基準部長からも御説明ありました非正規雇用労働者の待遇改善のためのキャリアアップ助成金という助成金を設けておりまして、賃金改定のほか、正社員に転換するようなコースもございます。正社員化コースについては146件、その他賃金規定等改定コースでは23件の支給決定を行っております。

続いて、資料の15を御覧ください。赤いインデックスの15ですね。

こちらが先月10月に取りまとめられました、年収の壁対策の関係の資料でございます。年収の壁対策として、労働者1人につき最大50万円助成しますという資料です。

こちら10月からキャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースというコースが新設されまして、パートの方が社会保険の適用によって手取り額が減少するということを意識せずに働くことができるように、収入を増加させる取組を行った事業主に対して助成を行うというものです。こちらについても引き続き周知を図ってまいりたいと思っております。

続いて、職業安定部長から御説明いたします。

○赤羽職業安定部長

それでは、私から再び御説明をさせていただきます。

8 ページ目の 3 の就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。

まず、(1) のふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォームによる関係機関が連携した支援についてです。

こちらは資料16も併せて御覧ください。

今年の7月21日にふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム第7回会議を関係機関の方々に御参集いただいた上で開催をしております。会議においては令和4年度の実績状況の確認、また令和5年度の計画策定、取組等について協議をしております。資料16に労働局に係るKPIが記載されておりますが、いずれについても進捗状況は良好な状況でございます。

続きまして、(3) の正社員で雇い入れる企業への助成金などの活用による支援です。

まず、御説明の前に申し訳ございませんが、一部訂正がございます。トライアル雇用助成金の支給決定件数、こちら6件となっておりますが、正しくは10件の誤りでして、また、対前年同期の10件は誤りで、正しくは12件でしたので訂正をさせていただきます。申し訳ございません。

それでは、こちらの項目について御説明をさせていただきます。資料17も併せて御覧ください。

就職氷河期世代の求職者を正社員で雇い入れる企業への助成金として、特定求職者雇用開発助成金の就職氷河期世代安定雇用実現コースというものがございます。また、加えてトライアル雇用助成金が設けられております。

県内企業に対しては、福井労働局のホームページやハローワークの窓口などでリーフレットを用いて周知広報を行っております。特定求職者雇用開発助成金

については、今年度の支給決定件数が49件となっている状況でございます。

また、（４）の長期にわたり無業の状態にある方に対する支援としましては、ふくい若者ステーションとの連携を一層強化し、長期無業などが原因で働くことへの準備ができていない方や悩みがある方などに対し、キャリアコンサルタントによる相談、ビジネスマナー講座、作業体験及び企業見学などの各種プログラムなど、就職氷河期世代の方の一般就労に向けた支援を実施しているところでございます。

続きまして、説明資料８ページ目の４、新規学卒者などへの就職支援です。

説明資料４ページの地方自治体と連携した雇用対策でもありますが、新規学校卒業予定者などに対する県内企業への就職促進のための支援として、企業面接会や説明会を開催しております。具体的には、大卒など向けの面接会として、ふくい合同就職面接会を６月11日に開催し、また高校生向け説明会として、高校生サマー求人企業説明会を７月１日から９日にかけて、県内６会場で開催しております。

また、年度後半には学卒未内定者や就職氷河期世代の方などを対象としたオンラインふくい企業説明会・面接会を開催する予定としております。

なお、日頃の取組としましては、（１）にありますように、福井新卒応援ハローワークやハローワーク福井とハローワーク武生にあります若者支援窓口などを中心として、県内ハローワークにおいて一人一人のニーズに応じた支援サービスを提供しているところでございます。

また、（２）ですが、若者の採用育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度であるユースエール認定企業の状況でございます。

累計で16社となっておりますが、今後とも積極的に認定制度について周知するとともに認定企業の情報発信をサポートするなどの取組を行ってまいります。

なお、説明資料にはございませんが、福井県における来春卒業予定の高校生の内定者は、9月末現在で78.8%となっております。厚生労働省本省によると、全国平均の内定率は63.0%ですので、福井県は高い状況にございまして全国で1番目の内定状況となっております。

また、福井県における来春卒業予定の大学生などの内定率につきましては、12月1日の定例会見において公表予定としております。

続きまして、説明資料9ページ目の5、高齢者の就労・社会参加の促進です。

まず、(1)70歳までの就業機会確保に向けた取組について、事業主の皆様には高年齢者雇用安定法の趣旨を御理解いただき、70歳までの就業機会の確保に向け御協力をいただいているところでございます。

労働局では、企業に対して令和5年6月1日現在の高年齢者雇用状況等報告の提出を依頼する際に、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構の福井支部が企業に対して行っている高齢者雇用の支援メニューについてのリーフレットを同封するなど、同機構との連携を図っているところでございます。

次に、(2)のハローワークにおけるマッチング支援については、県下全てのハローワークにおいて、高年齢者、特に65歳以上の方の就職促進を図るとともに、ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置している生涯現役支援窓口において、高年齢者の再就職支援を重点的に実施しております。

なお、実績については説明資料にあるとおりでございます。

続きまして、6、障害者の就労促進です。

(1)の中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援などの強化で、資料18も併せて御覧いただければと思いますが、障害者の法定雇用率については、来年4月以降順次引上げがされる予定です。

障害者の雇用率達成に当たっては、未達成企業に対する指導のほか、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ人企業に対し、関係機関と連携

して障害者雇用推進チームを結成し、企業のニーズに合わせた支援メニューを検討の上、求人の準備段階から採用後の定着支援まで、企業の障害者雇用を支援する取組を行っております。

なお、令和4年6月1日時点における雇用率達成企業割合は58.2%となっておりまして、令和5年6月1日現在の雇用率達成企業割合については、これは来月の12月に公表予定となっております。

次の（２）の改正障害者雇用促進法の円滑な施行ですが、障害者雇用促進法及び省令の改正内容について、事業主セミナーや研修会など、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、障害者の法定雇用率引上げなどに関するリーフレットを障害者雇用義務事業所へ配布を行っております。

次に、説明資料の10ページの（３）の精神障害者、発達障害者、難病患者などの多様な障害特性に対応した就労支援ですが、ハローワークにおいては、精神障害や発達障害など、多様な障害特性に対応した就労支援を行っておりまして、例えば障害特性に合わせた求人開拓や関係機関とチームを組んでの支援、各ハローワーク主催の障害者向けミニ面接会を実施するなどして、障害がある方のマッチングを推進しており、就職件数についても前年同期と比較して増加している状況でございます。

なお、民間部門だけでなく、（４）にありますように公務部門に対しても障害者雇用のためのセミナーを6月5日に開催し、障害者の雇用促進や職場定着のための研修を実施しております。

また、雇用率未達成の公的機関に対しては、労働局による指導を実施するなど、障害者雇用の確実な実施を推進しているところでございます。

続きまして、7、外国人に対する支援です。

（１）の外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・指導などの実施ですが、新たに外国人労働者を雇い入れた事業所や技能実習生を雇用する事業所を中心に

事業所を訪問し、適正な雇用管理に関する助言指導を行っております。

また、(2)の外国人求職者に対する就職支援としては、特に定住外国人などが多く所在する地域を管轄するハローワーク福井及びハローワーク武生に通訳員を配置し、外国人求職者の母国語でも対応できるように、きめ細かな相談支援を実施しているところでございます。

続いての項目については、労働基準部長より御説明をさせていただきます。

○青木労働基準部長

それでは、同じ10ページの大項目第5、誰もが働きやすい職場づくり、1の(1)長時間労働の抑制についてであります。①については、従来どおり長時間労働が疑われる事業所に対して長時間労働等主眼監督などにより厳正に対処しているところでございます。福井労働局では、9月末までの半年間で122件の長時間労働等主眼監督を実施しております。

その下の②から次の11ページの③にかけてでございますが、長時間労働の上限規制の適用が猶予されております、医師、自動車運転者、建設業については来年4月から上限規制が適用となりますことから、事業者向けに労働時間等説明会を開催し、上限規制等の周知を行っております。

また、自動車事業者運転手については、長時間労働の原因の一つと考えられる長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう、労働基準監督署から発着荷主に対して要請を行っております。

次に、(2)の労働条件の確保・改善対策の①から④についてでございますが、こちらについては、引き続き、新型コロナウイルス感染症に係る大量整理解雇が発生した場合の対応、賃金不払い残業の防止及び三六協定の未届けの解消に努めてまいりますとともに、外国人の方や障害者の方の労働条件について関係機関と連携し、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守徹底を図ってまいります。

す。

続いて、雇均室から御説明いたします。

○吉崎雇用環境・均等室長

続いて、御説明いたします。

11ページの（3）を御覧ください。

労働時間の縮減等に取り組む事業主等への支援についてでございます。

①の年次有給休暇の取得促進、②の勤務間インターバル制度の導入促進については、当室で働き方・休み方改善コンサルタントが企業を個別訪問しまして、コンサルティングを実施しております。

今年度は来年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転者などの業種を中心に訪問しまして、上限規制への対応と合わせて取組をお勧めしています。

これに加えて、同業種の人事担当者を参集しまして、休暇を取得しやすい職場環境にするためのワークショップの開催を年度内に予定しております。また、夏休みや10月は年次有給休暇取得促進期間としまして、市町村や関係団体に周知を行っております。

続いて、③働き方改革推進支援助成金については、中小企業の働き方改革、主に時間外労働の削減ですとか年休の取得促進、インターバル制度の導入についての取組の支援を行う助成金です。これもコンサルタントの訪問時に企業の状況に応じた助成金の活用をお勧めしたり、研修会での説明、当室からの資料送付で周知に努めております。今年の4月には適用猶予業種等対応コースが新たに追加されまして、来年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設、自動車運転、医師の働き方改革に向けて環境整備を進める中小企業事業主の支援に取り組んでおります。申請件数は五つのコースを合わせて47件となっております、迅速な

審査を行っているところでございます。

続いて、12ページの④を御覧ください。

労働基準監督署の労働時間相談・支援班の取組のところでございます。

各監督署に配置されている労働時間、相談支援班は、中小企業及び適用猶予業務等の法令の趣旨、内容の理解を促し、長時間労働抑制に向けた取組が促進されるよう、ふくい働き方改革推進支援センターと連携を図りまして説明会を開催するほか、個別訪問支援を実施して具体的な改善策を提案するなど、きめ細かな支援を行っております。

続いて、その下⑤のふくい働き方改革推進協議会の開催でございます。

この協議会は、働き方改革の取組を進めるために平成27年度から毎年度開催しております。今年度は11月1日に開催しまして、労使団体、行政機関、金融機関など15機関に御参集いただきまして、各機関の取組状況について意見交換をしてまいりました。

また、来年度から時間外労働の上限規制が適用される建設業の取組について、優良企業の事例発表をしていただいております。

その下、⑥ふくい働き方改革推進支援センターの活動状況でございます。

こちらについて、先ほど御説明しましたとおり、今年度は福井県社労士会に対応をお願いしておりまして、上半期はおおむね順調に進めているところです。下半期についても引き続き積極的にセンターの活用促進を図ってまいりたいと思っております。

続いて12ページの大きな2番、柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進についてです。

ここで言うテレワークというのは、雇用型、企業に雇われて行うテレワークのことございまして、これは労働者にとっては働く場所や時間を柔軟に活用できる働き方としまして、使用者にとっては業務効率化による生産性の向上に資する

働き方として、労使双方にとってメリットがある働き方というふうに認識しております。こちらはテレワークのガイドラインですとか、人材確保等支援助成金、（テレワークコース）の周知によりまして支援を行ってまいりたいと思っております。

一つ飛ばしまして（３）番、副業・兼業の促進についてでございます。

副業・兼業の促進については、労働者が希望する多様な働き方を可能にする環境を整備するとともに、企業にとっても労働者のスキルアップや人材流出の防止などメリットがございます。こちらも副業・兼業の促進に関するガイドラインについて機会を捉えて周知を図っております。

続いて、その下（４）のフリーランスに対する相談支援でございます。労働者ではないフリーランスの方への対応です。現在はフリーランスとして安心して働ける環境の整備のためのガイドラインの周知を行うとともに、契約等のトラブルについては、厚生労働本省が弁護士会に委託しておりますフリーランストラブル10番を相談先として御案内しております。先般の通常国会でフリーランス事業者間取引適正化等法が成立しております。こちら資料の19番を御覧ください。

こちらの法律については、厚労省労働局と公正取引委員会中小企業庁の共管の法律となっております、フリーランスとして働く方の取引の適正化と就業環境の整備に関しての行政指導等を行うという内容の法律になっております。

これが来年度、令和6年度秋までに施行予定ということで、現在、政省令の制定作業が行われております。今後も、来年度に向けて中小企業庁、公正取引委員会と連携の上、対応を検討してまいりたいと思っております。

続いて、労働基準部長から御説明いたします。

○青木労働基準部長

続きまして、大きな3番、安全で健康に働くことができる環境づくりの（１）

職場における感染症対策の推進についてであります。

職場における新型コロナウイルス感染症につきましては、休業4日以上となりますと労働災害の件数として計上され、また労働災害防止の観点からも感染防止に取り組む必要がございます。そのコロナ関連の労働災害でございますが、本年9月末時点で110件と昨年に比べて大幅に減少しております。引き続き、取組の五つのポイントなどの周知を図ることにより、職場における感染防止対策を呼びかけてまいります。

次の(2)14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境整備についてでございます。

こちらにも附属資料の赤いインデックス、資料20でございますけれども、福井労働局第14次労働災害防止推進計画、通称14次防というもののポイントをおつけしております。この14次防でございますが、今年度2023年度からの5年計画となっております。この計画策定に当たりましては、本審議会の専門部会であります労働災害防止部会を今年の2月27日に開催いたしまして、部会の委員の皆様から御意見をお伺いし、その後、3月10日に開催されました本審議会の本審で労働災害防止部会報告がなされ、策定に至ったところでございます。委員の皆様にご改めて感謝を申し上げます。

また、その審議の過程におきまして、計画で定めましたアウトプット指標についての御質問などをいただいたところでございます。

そして、進捗状況のほうの資料に戻らせていただきますが、ページが変わりまして13ページでございます。

こちらの②にありますように、アウトプット指標に係る現状把握をするため、本年8月下旬から10月6日にかけてウェブアンケートを実施させていただき、その結果を掲載しております。ここに記載をしておりますアからソまでの全15指標のうち、10の指標について目標の数字を上回っているという状況でございます。

しかしながら、このアンケートでございますが、回答いただいた事業所数が493ということで少ないということと、また回答の内容を見ますと、比較的取組の進んでいる事業所からの回答が多いということが伺えるという状況でございます、そういったこともあってのこの結果と推測しております。

そして、次回の把握でございますが、14次防の中間年に当たります再来年の2025年を予定しております、いかにより多くの事業所から回答を得ることができるかと、そういった課題を残す結果とも受け止めているところでございます。

次に、この13ページの一番下のほうにございます③から、次の14ページの⑩までに記載しました主要な取組について、こちらを進めてまいります。

そして、⑩労働災害発生状況に応じた緊急対策の実施についてであります。

⑩のア、こちらの県内の労働災害の発生状況でございますが、9月末現在で休業4日以上死傷災害については、前年同月を7人下回り、減少傾向で推移しているところでありますが、一方で死亡災害につきましては昨年同月と比べて2人増加の10人となっております。14次防の5か年の目標の到達点としては、昨年1年間の死亡者数の10人を毎年1人ずつ減少させながら、5年間の期間中の死亡者数の合計を35人以下とするという目標を掲げておまして、今年は9人以下とすることを想定したわけでございますが、9月末で既に10人に達しておりますことから、14次防の1年目でありながら、その目標達成に厳しさを増すという、そういった状況となっております。

そこで、イの死亡災害多発に伴う緊急対策のところでございます。

昨年よりも早いペースで昨年1年間の死亡者数を達するという危機的な状況に何とか歯止めをかけないとならないということで、こちらにも附属の資料、赤のインデックス資料の21番を御覧いただきたいと思っております。

1枚目でございますのはポスターを縮小したもので、A4に縮小したものを添付しております、こちらのQRコードの読み込み先にあります内容は、この後

ろにつけております2枚、オレンジ色のカラーのものですけれども、そちらがQRコードの読み込み先のほうに掲載しているリーフレットということになります。このポスターを作成しまして、10月11日に緊急の福井県労働災害防止団体連絡協議会を開催し、これ以上死亡災害を発生させないよう会員・企業に周知していただき、職場にポスターを掲示していただくなどの取組をお願いしたところでございます。各労働基準監督署におきましても、これから年末にかけて、あらゆる機会を通じまして死亡災害をなくすことについての周知啓発を図ってまいります。

恐れ入りますが、進捗状況の14ページのほうに、また戻らせていただきます。

14ページの一番下の項目、(3)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あります。

原発での災害は甚大な災害につながることでありますので、引き続き管轄となります敦賀労働基準監督署を中心に、監督指導等の実施を通じまして関連施設などでの災害防止、健康確保に取り組んでまいります。

そして、15ページの(4)であります。

治療と仕事の両立支援、こちらにつきましては、アに記載しました、福井県地域両立支援チームの会議を10月に開催し、来年の1月26日に福井県がん等の治療と仕事の両立支援セミナーの開催を決定いたしまして、現在準備を進めているところであります。

また、イのその他の取組にもございますように、医師の研修会をはじめとしました、あらゆる機会に周知を行いますとともに、県内企業の取組事例を収集いたしまして、身近な事例としましてホームページに掲載することにより、周知を図っているところでございます。

そして、②治療の状況に応じた就労支援につきましては、がんを患っている方など長期療養が必要な求職者に対しまして、医療機関等とハローワークの連携に基づいて就職支援の促進を図ることとしており、上半期におきましては支援対象

者の数が61名、そして就職した方は48名となっております、就職率にしまして78.7%となっております。引き続きハローワークの就職支援ナビゲーターを中心に、県内6つの連携拠点病院などと連携しまして、きめ細やかな支援を実施してまいります。

次の（5）迅速かつ適正な労災保険の給付につきましては、業務を通じた新型コロナへの感染に関しましては労災の対象となることの周知、迅速な支給に向けて適切な対応を行ってまいりますとともに、調査に時間を要します脳・心臓疾患や精神障害などの事案に係る請求についても、引き続き迅速かつ適正な処理に努めてまいります。

また、アスベスト関連の疾病につきましては、附属の資料の赤のインデックス22でございますけれども、こちらにありますリーフレットを配布するなどして認定基準に基づいた適切な認定はもとより、各種救済制度の周知も引き続き行ってまいります。

ここから先は、雇均室から再び説明いたします。

○吉崎雇用環境・均等室長

15ページの（6）総合的なハラスメント対策の推進についてを御覧ください。

昨年、令和4年4月からパワーハラスメント防止措置が労働施策総合推進法で、中小企業においても義務づけられております。ですので、今現在全ての企業において、このパワハラ、セクハラ、マタニティハラスメント、三つの類型のハラスメント防止措置を講じていくということが求められております。

これらの法律の履行確保としまして、報告の請求を上半期24件実施しております。ハラスメントは一旦生じますと労働者が退職に追い込まれたり、精神疾患等不調をきたすこともありますので、この報告の請求の際には、まずハラスメントを起こさない予防に向けた措置を確実に実施することを求めています。

12月は職場のハラスメント撲滅月間という月間でございます、福井県や県社労士会と共催でセミナーを開催して啓発を行うこととしております。下半期も引き続き機会を捉えて対策を講じるよう周知を行ってまいります。

次に、16ページの②番を御覧ください。

労働関係紛争の早期解決の促進についてでございます。

労使間のトラブルについては、労働局の雇用環境均等室と県内4か所の監督署に設置しております総合労働相談コーナーで相談を受け付けておりまして、紛争解決の支援を行っております。

総合労働相談の相談件数については、本年7月に施行状況を公表しているところでございます。相談件数は前年度と比較して17.7%減少して、4,134件となっておりますが、引き続き相当数の相談件数を受け付けております。

ここで、パワーハラスメントに関しましては、これまで労働施策総合推進法ができるまでは法律上の定義がなかったものですから、ここに記載ありますとおり、いじめ、嫌がらせというところで計上していたんですが、法律上のパワハラ定義ができてからは、このいじめ、嫌がらせと別にパワハラということで計上しておりまして、若干その件数、いじめ、嫌がらせの件数が減少して見えますが、同じ程度パワハラでの相談を受け付けているということで、全体としてはそれほど大きな件数の変化はありません。

このように、相談件数についてそれほど大きな減少等の傾向はございませんので、引き続き相談を受け付けまして、トラブルに関しては早期の解決援助のために丁寧な対応を行ってまいりたいと思っております。

続きまして、総務部長から御説明いたします。

○村瀬総務部長

総務部長の村瀬でございます。先生方におかれましては、日頃より労働行政の

推進につきまして多大なる御理解、御協力を賜りましていること御礼申し上げます。私からは労働保険の適用徴収の項目について説明させていただきます。失礼ですが、着座にて説明いたします。

進捗状況の16ページを御覧ください。

ここの4、労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上というところになります。

(1) ですが、労働保険制度につきましては、全面適用以来半世紀余り経過しているところでございますが、おかげさまをもちまして、適用事業所数は増加しておりまして、福井県における適用事業所数は令和5年3月末現在で、2万6,219事業所に達しているところでございます。

その一方、小規模零細事業を中心に未手続事業所が存在しております。労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉向上等の観点から未手続事業を一掃することは喫緊の課題となります。

こうした課題に対して、当局におきましては未手続事業所の把握680件、新規成立件数400件という年間目標を掲げまして取り組んでいるところでございますが、9月末現在、未手続事業所の把握件数が380件、新規成立件数が171件となっております。おおむね順調に業務が遂行されていると認識しております。

また、繰り返しの指導によってもなかなか加入されていない事業所もいらっしゃいますけれども、今月11月は労働保険未手続事業一層強化月間というふうに定めて集中的な広報活動を展開しておりまして、個別に事業主への指導等も促して自主的な手続を促進しているところでございます。

(2) 収納未済歳入額の縮減についてでございますけれども、当局における令和4年度の労働保険料の収納率は99.23%でした。

一方で、いまだ僅かばかりでございますけれども、未収納というものがございます。そちらにつきましては、特に複数年度にわたる滞納を繰り返している事業

所等を重点事業所と選定いたしまして、経営状況調査や差押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いるところでございます。

具体的には、今年度重点事業所を50件定めておりますけれども、9月末の実績として、その52%について電話や文書による督促を行い、自主納付等を行っているところでございます。

また、収納未済額の縮減対策としまして、口座振替制度の利用促進を積極的に推進しているところございまして、今年度におきます口座振替利用率は25.6%と前年同期比で1.5%ほど御協力いただいている事業主が増えているという状況でございます。引き続き、収納未済歳入額の縮減に取り組んで参りたいと考えております。

私からは以上となります。

○木村会長

どうも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5分間休憩を取らせていただきます。

(休 憩)

それでは、議事再開したいと思います。

先ほど、事務局より説明受けました、令和5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御質問、御意見等ということですが、事前に使用者代表の田中委員のほうからいただいております。内容につきましては、配付資料の中に入っておりますので。質問に何か補足とかございますか。

○田中伸委員

補足はないんですけども、2番目の下部分につきましては御説明でいただきましたので、要はセクハラのところのパワハラとかそんなに減っていないといったような状況であるという御説明をいただきましたので結構でございます。

ただ、上段部分、1番につきましては御説明いただきたいと思います。

○木村会長

はい。それじゃよろしく申し上げます。

○赤羽職業安定部長

田中委員におかれましては事前に御質問いただきましてありがとうございます。

御質問いただいた点について、御指摘のとおり、当該説明会、面接会については労働局、またハローワークにおいて、各大学や来所学生に対して積極的に参加依頼、働きかけたところではありますが、参加人数が30人とどまったということで、当局としても深刻に受け止めているところです。

これを受けまして、労働局では説明会・面接会以降、県内並びに近隣県の大学を、労働局幹部職員で訪問して、面接会のようなイベントに対する大学や学生の最近の動向について聞き取りを行ったところでございます。

その結果、説明会・面接会を開催した6月時点では、昨今の売り手市場を反映してか多くの学生が既に内々定を受けているということですか、コロナ禍以降の学生の意識が大きく変化しておりまして、コロナが5類化された以降も面接会などへの参加について、対面方式よりもオンライン形式がスタンダードとなっているとのことでした。当局のみならず、官民が開催する対面式の面接会などへのイベントには、軒並み足が遠のく傾向があるというようなお話をいただきました。

そういったお話もありましたので、当局においても例年6月に開催していたこちらの対面式の説明会・面接会については、この同時期に開催するのではなくて、

年度末に対象求職者を拡大した上で開催することが適当と判断し、今年度も年度末開催に向けて準備中でございます。

具体的には、来年の2月にオンライン形式の説明会・面接会を開催することとしておりまして、対象求職者については令和6年3月及び令和7年3月に大学や高校を卒業する予定の者に加えて卒業3年以内の既卒者、おおむね55歳までのいわゆる就職氷河期世代の一般求職者、こういった方を対象とした上で参加を呼びかける予定でございまして、せっかく事業主の皆様にもお忙しい時間割いていただいて御参加いただいておりますので、参加者の確保には努めたいと考えております。

周知広報についても従来のポスター・リーフレット・ホームページによる周知に加えまして、LINEですとか旧ツイッター、SNSによる周知広報にも力を入れたいと考えております。

加えて、来年の1月、再び県内近隣県の大学を局職員で直接訪問しまして、このオンライン形式の説明会・面接会への参加を積極的に促すとともに、当然ですがハローワークにおいても一般求職者に対して参加勧奨を積極的に行ってまいりたいと考えております。以上でございます。

○木村会長

よろしいでしょうか。

○田中伸委員

はい。ありがとうございました。こういった機会を設けていただけるというのは非常に企業側にとってもありがたいことなんですけど、ただ、現実的に学生数よりも企業数のほうが多かったといったようなことがあるかと思っておりますので、ぜひやるのであるならば雇用ができるようにしていただきたいなと思っております。

対象数を増やされるということでしたので、例えば、福井新聞と福井商工会議所が開催されてます「ステップング」。こちらにおきましては、同じように対象者数を増やされるということもありますし、新卒だけじゃなくて、いわゆる転職希望者の方についても対象にされているというふうにお聞きをしていますので、そういった形でどんどんどんどん間口のほうを広めていただきたいなというふうに思っています。どうもありがとうございました。

○木村会長

このことにつきまして何か関連して御質問、御意見とかございますか。
どうぞ。

○矢野委員

連合福井の矢野でございます。

中身についての関連ではございませんが、今、田中委員がおっしゃったような周知という部分が大事なところだと思ひまして、今回、運営方針の進捗状況全般にわたってお聞きすると、当然ワードは「支援」であったり、「周知」であったり「活用」であったり、「助成金」であったりというところで、要は、局としてできることをちゃんと手厚くやっていきたいと思いますということなんですけれども、基準部長がおっしゃったような、賃金を上げるという部分では、昨年比べて相当数そういう依頼なり活用があったと、こういうふうにお聞きしました。

今、安定部長の赤羽さんがおっしゃったような、周知してるんだけども本当にその周知が行き渡ってるんだろうかというところも検証しながらやっていく必要があるのではと思います。

こういうところから、今、田中委員が話された内容の中のSNSであったり、冒頭おっしゃったように県のウェルビーイングの共同宣言などもやってるわけで

すから、例えば、ここの委員の皆さんの団体もそうでしょうけども、せっかく支援、施策があるわけですから、それぞれの団体の中で活動を連携しながら、さらに県内各地にこういう助成金制度がありますよなど、そういう展開が図れないものかなと思っています。

今、具体的にこれをこうしようとか、あれをこうしようとか、なかなか浮かんでこないんですが、進行形で、ぜひ協力団体とそんなことも考えていけないかな、なんて思ってます。

回答は別に求めませんけれども、ちょっと関連した内容だったというふうに思いますので、意見というか発言とさせていただきます。よろしくをお願いします。

○木村会長

はい。ありがとうございます。

ほかにどなたかございますか。

○田原労働局長

よろしいですか。

○木村会長

はい、どうぞ。

○田原労働局長

本当に矢野さんがおっしゃるとおり、関係者の協力が必要です。

先ほど、基準部長が説明した最低賃金に合わせて、支援のキャリアアップ助成金については、計画をまず作成する必要があり、それが最低賃金の発効の10月1日より前、9月末までに計画を提出していただく必要があります。最低賃金の審

議会決定が8月の上旬ですので、計画提出まで2か月もない中で、関係団体に協力していただき、100件を超える申請があったということで、今後もそういう形で進めていきたいというふうに思っております。

○木村会長

それでは、ちょっと別のことで御意見、御質問等ございましたらお願いします。どうぞ。

○山埜委員

経営者協会の山埜ですけども、二点ほど質問させていただきたいんですけども、一点目は、障害者の就労促進のこととして、法定雇用率が今段階的に引き上げられているということもありますし、非常に人手不足という状況もありますし、また、ハローワークさんの非常に熱心な働きかけもありまして、結構企業においては、この障害者雇用に前向きに考えている企業が今ちょっと増えているように私は感じております。

ただ、ちょっと最近やっぱり心の病気と申しますか、そういうことで障害者になれる方も多いというふうに聞いておりまして、そういう方は結構うまく仕事をしていただければ本当に戦力になると申しますか、うまく働いていただける方も多いようです。そういう中でやっぱり大事なことは、ここにも書かれてるんですけども、採用後の定着問題と申しますか、支援ですね。やはり、就職したから放ったらかしではなくて、何かそういうサポートがないと、また辞めちゃう方もおられるようですので、現状十分されてると思うんですが、そこら辺をちょっとまた強化していただきたいと思うのが一点でございます。

それからもう一点なんですけども、同じく、これ今度は外国人に対する支援のほうなんですけれども、報道で、いわゆる技能実習生の制度の見直しがいろいろ検討

されてるといふふうに聞いているんですけども、この制度が、もう技能実習制度が全くなくなってしまうであるとか、制度はちょっと変わるけども残るんだよとか、そういう報道も聞いているんですが、結構中小企業にとって、この外国人技能実習生が、例えば、今縛りがなくなるといいますか、就労期限が小さくなりますと、より条件のいいところに行ってしまうというようなことも考えられまして、結構福井の製造業ではこの外国人技能実習生をたくさん雇っておられるところも多いので、非常に問題視してる企業も多いようです。

制度の中身というのは今議論されていて、どれだけ把握されてるのか分かりませんが、知り得る範囲で、どういうふうな方向性に進むのかというのを分かりましたら教えていただきたいなと思います。

○赤羽職業安定部長

御質問いただきましてありがとうございます。

まず、障害者の関係ですけれども、山埜委員がおっしゃるとおり、障害者の方、特に定着支援が大事だと思います。職場内だとなかなか自分はこのことができるとかできないとかという話を直接上司に伝えるということが難しいという方もいらっしゃいますので、関係機関の支援者ですとかジョブコーチといった方々がおりますので、そういった関係者の協力も得ながら定着支援というのは定期的に行っております。今後もハローワークとしても取組をしっかりとやっていきたいと考えております。

また、外国人の関係ですけれども、今まさに政府としても検討中というところがございますので、山埜委員がおっしゃっていた部分、恐らく転籍の話なのかなと思いました。中間報告の時点では、たしか1年の就労を経た後に転籍が可能というような話も出ておりましたけれども、最近また修正があつて、1年から2年というような形で、就労した上で転籍できるようにするというような案も出ているとい

う話は聞いております。

ただ、ここの部分については、恐らくまだこれから有識者会議で検討していく部分なのではないかと思われますので、我々としてもその動向は注視して見ていきたいと考えております。現時点で分かっているのはそれぐらいの情報しかなくて申し訳ございませんが。

○山埜委員

大体いつ頃になると見えてきますかね。

○赤羽職業安定部長

年内か年度末だったかと思いますが、お調べしてまた御回答させていただきます。

○山埜委員

有識者会議も最終報告の段階になっているって聞いていますので、またよろしくをお願いします。

○木村会長

関連していかがですか。障害者雇用、増えてるといのは精神の人が増えてるんですかね。

○赤羽職業安定部長

はい。精神障害者の方が障害者の種別としては増えてきております。

○木村会長

知的障害だとなかなか壁が大きくて、制度的にも就労継続A、Bとか就労支援というようなところがあって、就労支援のもう二、三年で辞めなきゃいけないし、大体、継続Bぐらいのところ、つまり最賃が出ないところで多くの事業所はそこにやってるのかなというイメージで、結果出ていたとしても、その後うまく定着するかどうかって仕組みはあんまりないように思っています。ましてや精神障害はもっとそうかなという気がしてますね。要するに制度の境目のところをどういうふうにするかというところが非常に大きな問題かなというふうに思いますね。

あと、冒頭言いましたけど、実習生の話は、やっぱり特に地方にとっては深刻な話で、もちろん転籍の年限を一年だけではとても大変という意見は出してるんだろうと思いますけれど、なかなか難しい話ですね。

ただ、今おっしゃったように転籍なので、職種を変えるわけじゃないから何でもどこでも行けるという話ではない部分が、実習生の場合はそういうあれですけど、特定技能になってくるとかなり業種になってくるので緩くなっていくかなって気がしますね。

関連して何か御質問、御意見等ございますか。よろしければ、また別の観点からございましたらよろしくお願ひします。

どうぞ。

○橋岡委員

すみません。連合福井の橋岡です。

特に質問ではございませんが、実は御存じのとおり、私ども2023年の春闘でございます。これにつきましては、連合福井の中でも非常に30年ぶりの高水準、当然経営陣の皆様の御理解いただきながら、またそういった高水準が得られたということでございます。いよいよこれから24年の春闘が始まるということでございます。

ますが、連合の中でも24年の春闘につきましては、持続的な賃上げを目指す上で、ステージ転換を図る正念場の年だと、いわゆる重要な年だと、そういう位置づけの中でこれから方針が定まってくるということでございます。

参考までに、今、連合福井の中でも8年間ずっと、毎年、その年その年の春闘の取組調査の報告というのを加盟組合にアンケートを取り、とりまとめている報告書がございます。それを基に次年度の春闘の方針に活用していこうと、そんな中身になっておるわけでございますが、実は23年の春闘のそういったアンケート調査を行った結果、特にこの賃上げができた要因で大きいものは何ですかというところ、ベスト3のひとつが物価上昇に伴う生活支援、消費者物価ですね。生活支援が1位。それから2位が賃上げの社会的な機運があったということで賃上げしたという会社があったこと。それから3位が人手不足対策でございます。ここ非常に多いのかなというふうに思いますが、そういった順になっております。

一方、業績が好調だったという割合はわずか4%程度。このアンケートでは4%程度だったということで、いわゆる人材の確保なり定着のため賃上げに踏み切った、あるいは社会的機運があったという企業が非常に多かったということがいえるのかなというふうに思います。

賃上げの原資というのも、実は業績好調では決してなくて、自助努力によりやったということが55%、半分以上を占めてたという結果も出ております。

それから次点は価格転嫁を原資とした回答も24%ほどなっておりますが、やはり、この持続的な賃上げを実現するということは、やはりいわゆる好循環をつくっていくといたしますか、当然、既にもう御承知のとおりかというふうに思いますが、賃上げをして、やはり所得の向上につながり、それが個人消費を促し、それから企業の収益が上がって、さらに賃上げにつながる。こういった好循環を生み出すことが非常に重要であると同時に、これがなかなかまだ道半ばという状況の中で、やはり人手不足対策、生産性を高めることも重要ですし、あるいはこの福

井にとっては新幹線開業という、そういった経済活性化につながるような期待も当然していかなければなりませんし、当然、行政からの下支え、そういったことも非常に重要なと思います。

先ほど、資料3を中心にいろんなメニューがたくさんございます。本当にありがたく思いますが、先ほど矢野会長からもございました。ぜひ、それぞれの団体が協力し合いながら、周知も含めて使いやすい、そういった制度を引き続きお願いしたいというふうに思いますし、時には場面場面でまた新たな政策なんかも、県も含めてかもしれませんが必要になってくるかというふうに思いますので、引き続き要望ということでよろしく申し上げます。以上です。

○木村会長

はい。御要望ということでしたけれども、そこは別に回答いいですよ。はい。

はい。それではほかにはいかがでしょうか。公益委員からは特にないですか。

どうぞ。

○桑原委員

すみません。上半期のほうだと8ページのところなんですけれども、就職氷河期世代の活躍支援ということで、資料16とかにありますけれども、この中で主な取組というところで、サポステの支援対象者49歳までというふうに書かれているかと思います。別のところでは就職氷河期の定義が1968から1988年生まれの人ということになっていて、多分現55歳ぐらいの人までを就職氷河期世代というんだと思うんですが、サポートステーションではここは対象外になってしまうということなんでしょうか。

○赤羽職業安定部長

御質問いただきましてありがとうございます。

サポートステーションについては、ハローワークとはまた別の組織で県で運営されていますが、就職氷河期世代としては御指摘のとおり、おおむね55歳程度までの方を対象としております。一方、サポートステーションは元々は支援対象年齢自体はもうちょっと若い年代だったのですが、就職氷河期世代の方々の年齢も徐々に上がってきているので、それを踏まえて49歳までは拡大はされているという状況でございます。若干年齢の差はございますが、基本的にはハローワーク、サポートステーションいずれかで支援対象とできるものとなっております。

○桑原委員

すみません。そうすると50歳以上の方というのは、もうハローワークのほうでこういったサポートを受けてくださいという、カウンセリングとかという何かインタビュー面談とかいろいろ書いてありますけど、こういったところというのはサポートがしてもらえるんですか。

○赤羽職業安定部長

ハローワークでも支援はしますが、サポートステーションで実際に支援する内容としては、就職にそもそも至らない段階の方といいますか、社会生活の部分の支援からやっていけないというような方も対象としておりますので、そこは適宜、自治体とも連携して支援をしていくといった形となっております。

○木村会長

ほかにいかがですか。

ちょっとだけ言葉のことを教えてほしいんですけど、法に基づく報告徴収と

か報告請求という言葉がありますが、これは同じものですね。

○吉崎雇用環境・均等室長

同じです。ちょっと法律によって用語の使い回し方が違うというものです。

○木村会長

具体的には、何かフォーマットがあって企業に聞くと、そういうような形なんですか。

○吉崎雇用環境・均等室長

法律によって、確認ポイントがあって、それに沿って義務事項ですとか対応状況を確認した上で、対応されてなければ、それを行政指導としてお願いするということをしております。

○木村会長

それは件数として、こういう言い方するの、この程度しかできないみたいなことなんですか。何か今の話だったらワッとできそうな気もしないでもいけど。

○吉崎雇用環境・均等室長

部署ごとの人員体制とかがございまして。

○木村会長

要するに直接赴いて聞くということになるわけ？

○吉崎雇用環境・均等室長

そうです。

○木村会長

なるほど。そういう意味ですか。分かりました。

ちょっと時間まだありますけど、よろしければ、もうこれで今回の審議会を終えたいというふうに思いますけれど、よろしいでしょうかね。

はい。それでは、どうもありがとうございました。

ほぼ予定の時刻になりましたので、これをもちまして審議は終了させていただきます。

事務局におかれましては、委員の皆様からの御意見、要望等、十分に配慮した労働行政の運営に今後とも努めていただきたいというふうに思います。

なお、委員の皆様方には長時間審議加わっていただきまして誠にありがとうございました。

これにて、令和5年度第1回福井地方労働審議会を閉会とします。本日はどうもありがとうございました。

(閉 会)