

## 令和4年度 第1回福井地方労働審議会

1 日 時：令和4年11月21日（月） 9時30分～11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：17名

（公益代表（6名））

木村亮委員、大森悦子委員、桑原美香委員、三田恵美子委員、田中禎浩委員、  
橋本康弘委員

（労働者代表（5名））

下森理奈委員、橋岡克典委員、林憲治委員、政實千絵委員、矢野義和委員

（使用者代表（6名））

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

<事務局>

田原労働局長、林田総務部長、木村雇用環境・均等室長、藤原労働基準部長、  
赤羽職業安定部長、山内総務課長、桑野総務企画官、関労働保険徴収室長、  
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、  
小林労災補償課長、細川賃金室長、湯口職業安定課長、谷口職業対策課長、  
寺島訓練室長、平岡需給調整事業室長

4 議 事：（1）令和4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 議事録

### ○西川課長補佐

おはようございます。本日は御多忙の中御出席いただき、誠にありがとうございます。  
います。

まず、事務局から先に連絡事項をさせていただきます。

本日の当審議会につきましては、「福井地方労働審議会運営規程」第6条の規定に基づき、議事録を作成しホームページ上で公開することといたしますので、あらかじめ御了承願います。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから、令和4年度第1回福井地方労働審議会を開催いたします。

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西川でございます。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、労働者代表の上大門委員が所用により御欠席される旨、御連絡をいただいております。

したがいまして、本日は、審議会委員総数18名中17名の御出席となりますので、地方労働審議会令第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、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、公益代表委員を務めていただいております吉村委員が本年3月に当審議会委員を辞任されたことから、残りの任期を福井大学の橋本康弘様に引き継いでいただくこととなりました。橋本様に一言御挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○橋本委員

ただいま御紹介にあずかりました福井大学の橋本でございます。どうかよろしくをお願いいたします。ふだんは教員養成に携わっております。

以上でございます。ありがとうございます。

○西川課長補佐

ありがとうございました。

なお、本来であれば、委員の方々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委員の方々におかれましては、お手元の資料の「第11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いてですが、本年度は家内労働部会の開催予定がないということですので、労働災害防止部会の委員のみ、お手元の資料で御紹介させていただきます。

なお、労働災害防止部会に係る報告事項につきましては、次回、第2回の当審議会において報告される予定となっております。

次に、本年度の事務局職員につきまして、本年度の人事異動に伴いまして複数人が交代しております。これ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。

それでは、この後の進行につきましては、木村会長にお願いしたいと思います。木村会長、よろしくお願いいたします。

○木村会長

皆様、どうもおはようございます。本日は御多用のところ、本委員会に御参集いただきありがとうございます。

新型コロナウイルスの影響が3年ぐらい経過しましたが、今年の春頃から、かなりウイズコロナということで経済活動の再開といいますか、県内企業も海外での駐在がかなり復活して頻繁になってきたという感じがしております。

実は、私も大学のほうでは、やはり海外にずっと行けないということだったんですけれども、この9月の終わりに、うちの大学院の社会人学生数名とホーチミンのほうに行くことができまして、現地の県内企業の駐在員の方々にヒアリングするというようなことをやってまいりました。

私自身は、ベトナムホーチミン訪問は数年ぶりだったんですけれども、皆さん御存知のとおり、バイク洪水というのは相変わらずだったんですが、都心部はかなり高層化が進んでいて、街も結構きれいになっておりまして、あんまり客引きにも会わないというような感じで、多少、以前の雑然とした状況が変わってきておりました。

もう一つ、数年前から大きく変わったなと思ったのは、若い人から皆さんがGrab（Grab）とかGojek（ゴジェック）というんですが、要するにスマホでもって配車サービス、それから宅配、デリバリーサービス、全部それやっけていまして、我々年寄りから見れば随分日本より先行ってるなという感じがいたしました。やはりカエル跳び現象といいますか、インフラがそれほど進んでないのに、そっちの先端のそこだけが進んでしまうという、そんなような感じだったんですが、一方、特に欧米では今年の夏ぐらいからインフレが進んで、今年ヨーロッパなんか、欧米なんか行かれた企業社員の方も、もう向こうの食事代すごく高いよという話で、ビッグマックが1,500円とか2,000円とか、そういうような話をよく聞いていたんですけど、ベトナムはずっとそれ以前から物価はどんどんどんどん上がっているんですけれども、多分円安の影響も結構我々にとっ

ては大きくて、数年前ちょうどイオンモール1号店がホーチミンで開店したときに私たまたま行って、そのときにそこで出店している丸亀製麺、あれが大体300円ぐらいの感覚だったんですけど、今年から多分800円から1,000円ぐらいなんですね、普通に食べて。もちろん向こうの物価も上がっているんですけど、それから向こうの所得水準も上がっていて、そういうものも一応食べられるという状況になっている人が多くなっているということでもあるんですが、やはり円安ということで、向こうの普通のレストランで食事をすると言っても、ほぼ日本で食べるのと同じぐらいの値段だというような感じでした。

円安というのは、今どこも日本の企業ではコスト上昇、圧力だといって厳しい状況ですし、また、日本の賃金が上がらないということで、特にベトナムなんかからの技能実習生の方にはあんまり魅力がない状況になっているなというような感じですけども、それはともかくとしまして、ホーチミンでは、現地の法人の社長さんとかそれから一人で会社から派遣されて駐在している若い方に来てきたんですけども、昨年7月から3か月ぐらい完全にロックダウンということでこれも日本で報じられていましたけれど、工場で寝泊まりしなければいけないとか、マンションから一歩も出れないとか、そういうような状況があったんですが、それでも行った方々、皆さん非常にベトナムホーチミンですけど、ホーチミンは暮らしいいと、ずっといたいよというふうに言っておられる。うちの社会人学生もベトナムにずっといたいなというようなことを言っていて、数年前ですと、早く帰りたいなという、そういうような人も何人かいたんですけども、今はかなり、もう日本で働くのも嫌だというそういうふうな理由もあるのかもしれないけれど、そういう日本の、特に若い人から見ると好印象の状況なのかなというふうに思いました。

特に駐在員なんかで福井県内の機械商社、事務所がホーチミンにあってそこに突然派遣された若い社員の方は当地で営業しているんですけども、ちゃっかり

向こうで彼女も見つけて、かなり軍の偉い人の娘さんらしくて、そこから別れることはできないんだというそんなような話もしておりましたけれども、それでもかなり現地でバリバリ働いているというような、20代の若者なんですけど、海外で一人頑張っているというような、そういう福井県出身者ですけど、いるというのもなかなか面白かったですけど、実はその彼、うちの大学を中退した人で、もうちょっと言うと、以前カンボジアに行ったときには、やはりうちの大学を何年も留年して卒業した人が現地の社長をやっていたりということで、何が言いたいかというと、昨今の大学というのは、ちゃんと即戦力になるようにきちっと社会人基礎力とかいう言い方をして育てなきゃいけない、そんなカリキュラムをつくらなければいけないという風潮があって、私もその一端にいるわけですけども、下手に大学でちゃんと育てるよりも、何かどこかでつまずいた人のほうがアグレッシブに働く若者になっていくのかなというような、私としてもじくじたる思いをちょっとしたところです。

ちょっと話は余計な方に行ってしまいましたけれども、コロナと経済活動の両立、あるいは大幅な円安ということ、それからウクライナ侵攻の前後から、いわゆるサプライチェーンの再編とかそういうような問題、いろんな問題が山積している中で、労使関係で言いますと、雇用とか賃金をめぐる問題もかなり複雑な形になっているのかなというふうに思っております。

本日は、県内の労働行政全般について御審議いただくことになっておりますけれども、労使それぞれいろんな思いがございますでしょうから、ぜひそれを申し出、開陳していただいて、有意義な審議会になるということを期待しております。皆さんの率直かつ忌憚のない御意見、御要望等お願いいたしたいというふうに思います。どうぞ、よろしく願いいたします。

それでは初めに、本年3月で会長代理を務めていただきました吉村委員退任されましたので、後任の会長代理を私のほうから指名させていただきます。

会長代理は地方労働審議会令の第5条第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規定されておりますので、私から指名させていただくということになります。

会長代理は吉村委員の後任の橋本委員を指名いたしますのでよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは続きまして、田原福井労働局長より御挨拶をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○田原労働局長

福井労働局の田原でございます。本年6月28日に福井労働局長に着任いたしました。よろしくお願いいたします。

各委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、審議会に御出席賜りまして、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たいと思います。

会長のお話にもありましたけれども、この3年ほどは新型コロナウイルス感染症の影響が続いております。特に8月を中心に第7波と呼ばれる感染の拡大が認められました。県内でも過去最多の感染者数を記録した状況にあります。

9月に入ってから、感染者数が減少に転じまして、徐々に社会経済活動も戻りつつあるところでしたけれども、11月に入り感染者数が再び増加しており、先般、知事も第8波に入ったと発言されているような状況でございます。

このような状況のもと、今年度の当局の重点施策であります行政運営方針、昨年度に引き続き、「ウィズ・ポストコロナ時代のふくいの“働く”を支えます」ということをスローガンに、コロナ禍においても感染防止に努めつつ、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

等について積極的に取り組んできたところでございます。

具体的には、まず最近の雇用情勢につきましては、9月の有効求人倍率が2.12倍と5か月連続で2倍を上回るなど高水準で推移しておりまして、これは全国1位ということでございますが、コロナの感染症が雇用に与える影響には注意を要しますけれども、改善が着実に進んでいるというような状況になっております。

引き続き、コロナの影響を受け経営状況の厳しい企業に対しては、雇用調整助成金等で支援する一方、企業の人材確保の支援も重要になってきているというふうに考えております。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、雇用の維持に懸命に取り組む多くの企業さんもおられまして、非常に苦労している事業主も多くおられます。また、最低賃金のほうは、ここにいる先生方にも審議いただきましたけれども、10月から888円と30円の大幅な引上げになり、雇用、経営状況が厳しいという企業がありますけれども、そのような企業に対しては、雇用維持を支援する雇用調整助成金の迅速な支給、それから最低賃金の引上げと生産性を支援する業務改善助成金、そういうものを活用して支援をさせていただいているところでございます。

また、来年4月以降は、これまで中小企業に猶予されておりました1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%になり、企業規模を問わず適用されることとなっております。また、令和6年4月、再来年度からは、今まで猶予が適用されておりました建設業、自動車運転手、医師等についても労働時間の上限規制が適用されることになっておりますので、割増賃金の支払い、長時間労働の是正など、労働環境の整備に向けた積極的な取組を我々も周知しているところでございます。

さらに、本年4月からは、改正労働施策総合推進法によりまして、中小企業の

パワハラ防止措置の義務化、それから産後パパ育休等の男性の育児休業支援を内容とした改正育児・介護休業法、そういうものが段階的に施行されておりますので、これらの積極的な周知、履行確保を図っていくというところでございます。

さらに、先般、令和4年10月28日、政府において、物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策が閣議決定されたところでございます。労働施策の関係では、継続的な賃上げ促進としまして、業務改善助成金の拡充、同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と労働基準監督署の連携が盛り込まれております。

また、国民の安全・安心の確保ということで、小学校休業等対応助成金等の適切な対応等も盛り込まれているところでございます。

今後、これらの対策が具体化され次第、迅速な対応を図っていきたいというふうに考えております。

本日の審議におきましては、令和4年度の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、今後の業務運営の反映をさせていただき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、議事に入りたいと思います。

本日の議題は1でして、令和4年度福井労働局労働行政運営方針の進捗状況上半期の進捗状況についてのということでございます。

それでは、事務局のほうから説明をお願いいたしますけれど、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ことを審議・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、御要望等はして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、令和4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、各部長さん、室長さんから御説明をお願いいたします。

#### ○赤羽職業安定部長

職業安定部長の赤羽でございます。今年の4月1日に着任いたしました。よろしくお願いいたします。

皆様方には、日頃より職業安定行政及び人材開発行政について格別の御理解、御協力を賜りまして、この場を借りて感謝を申し上げたいと思います。

私からは、当局における上半期の業務運営方針での進捗状況のうち、職業安定行政及び人材開発行政関係について御説明をさせていただきます。こちらは説明資料として使っていただきます。それでは、恐縮ですが座って説明をさせていただきます。

それではまず、説明資料の2ページを御覧ください。

第1の雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応の項目になります。

1の雇用の維持・在籍型出向の取組への支援についてです。

経済活動が正常化しつつありますが、新型コロナウイルス感染症等の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続のための対策を講じているところです。

(1)の雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援について、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金は①にありますように、令和2年4月からの累計で5万8,647件の申請をいただいております、金額にして約370億円強の支給

を行っております。

また、コロナの影響により休業を余儀なくされた企業で働き、休業中に賃金や休業手当を受けることができなかつた方に対して、休業支援金・給付金を支給しておりますが、②にありますように、累計で1万3,940件の申請をいただいております。金額にして約7億8,000万円の支給を行っております。引き続き、雇用調整助成金等については迅速支給に努めてまいりたいと考えております。

なお、雇用調整助成金等の12月以降の方針についてですが、10月28日に閣議決定がなされた経済対策において、「構造的な賃上げに向けて人への投資の抜本的な強化と成長分野への労働移動を同時に強力に推進する」とされておりました。雇用維持施策である雇用調整助成金の段階的な縮減を進めることとなっております。これを受け、特例措置についてはこちらの参考資料の資料1にございますけども、「令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等について」という資料がございます。こちらの裏面になりますが、原則として金額や助成率については通常制度に移行するとしつつ、助成要件や申請書類の簡素化などについては今年度末まで継続するとともに、業況が厳しい事業主については金額及び助成率について、来年1月まで引上げを行うこととされております。

続きまして、説明資料の2ページ目にお戻りいただき、1の(2)の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への支援についてです。

福井労働局においては参考資料の1にもありますが、在籍型出向に係る福井労働局独自作成のリーフレットなどを活用し、送り出し企業や受入れ企業の把握に努め、ハローワークから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の情報提供の連携を行っているところです。

また、産業雇用安定助成金の支給により一体的な支援を実施しており、令和3年2月からの累計で26件の支給決定を行っております。

続きまして、参考資料のほうですが、資料1の人材開発支援助成金という資料

を御覧ください。

政府一丸となって取り組んでいる人への投資の施策の一つとして、この助成金の中に人への投資促進コースというコースが新たに創設をされております。この助成金は非常に簡単に申し上げると、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助成する制度となっております。いわゆるサブスク型の研修による訓練やIT分野未経験者のための訓練を実施した場合などもこの新コースによって新たに助成対象となっております。

福井労働局としては、事業主の方に当該助成金を活用してもらうため、基本的な周知活動はもちろんのこと、労働局及び各ハローワークの幹部が事業所へ訪問し、個別に利用勧奨するなどして活用促進を図っていきたいと考えております。

続きまして、説明資料2ページ目の2、人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてです。

(1) の人材不足分野への支援については、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。

加えて、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、人材確保対策が急務となっていることを踏まえまして、参考資料の2にありますように、令和4年9月から12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、ハローワークにおけるサービスの案内の自治体への広報依頼や人材不足分野を重点的に事業所見学会・説明会を開催するなどを内容とする人材確保対策の強化キャンペーンを実施しております。

次に、(2) の新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職支援についてです。参考資料1の「トライアル雇用助成金のご案内」というリーフレットも併せて御覧ください。

トライアル雇用助成金については、コロナの影響により離職した方が就労経験のない職業に就くことを希望する場合に、試行的に雇用を行う事業主に対して助成する特例のコースが設けられております。県内企業に対して福井労働局ホームページやハローワークの窓口などで周知・広報を行ってありまして、説明資料にありますように計画16件、申請4件という状況です。今後とも、あらゆる機会を活用して活用を促進していきたいと考えております。

続きまして、説明資料(3)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。

資料3にありますように、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4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を連携して行っております。

なお、具体的な取組例については、こちらの説明資料8ページ目の4、新規学卒者等への就職支援の中で併せて御説明をさせていただきます。

続きまして、説明資料3ページ目の3、デジタル化の推進です。こちら、参考の4も併せて御覧ください。

ハローワークシステムについては、今年の3月に一連のリリースが完了し、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するなど、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なっております。

こういったオンライン上のサービスを利用していただく上での前提となるのは、先ほど申し上げたマイページの開設となるわけですが、説明資料の①の実績にも

ありますように、活用のメリットを積極的に周知し、開設促進を図った結果、全国の労働局の中でも利用割合がかなり進んでいる状況でございます。また、その他の取組としては、参考資料5にもございますが、職業情報提供サイトやLINEを活用した取組も行っているところでございます。

次に、④についてです。参考資料の6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。

なお、コロナ禍の業務への影響が不透明であることから、全国的に令和3年度の総合評価、これは表の右端にもありますが、「良好な結果」というような各ハローワークへの評価付けは、令和3年度について実施しておりません。ただ、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図ることとしております。

また、今年度の各ハローワークにおける取組につきましてはおおむね順調な状況でありますので、引き続き年度後半に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、説明資料4ページ目の(2)デジタル分野におけるハロートレーニングを通じた職業スキルや知識の習得による就職支援についてです。

政府の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、公的職業訓練については、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、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、訓練カリキュラムにも職場実施を組

み込むなど、受講者の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11コースあり、受講者充足率は83.0%となっている状況です。

続きまして、第2、多様な人材の活躍促進の項目となります。

1の非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてです。

(1)の非正規雇用労働者等に対する就職支援としては、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で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武生に設置している「わかもの支援窓口」を中心に、一人ひとり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。

次に、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、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に誘導を行うなど、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おります。

続きまして、(2)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についてです。

まず、労働者派遣法関係ですが、令和2年4月1日より施行された「改正労働者派遣法」に関連して、本年9月までに117の派遣元事業所より提出のあった「派遣労働者の待遇を決定する労使協定書」の記載内容について確認するとともに、本年9月末までに54の派遣元及び派遣先事業所を訪問し、法に基づく適正な業務運営が行われているか指導監督を行っております。

次に、パートタイム・有期雇用労働法関係でございますが、同法は、昨年4月1日から中小企業に適用となっております。雇用環境・均等室においては、「パートタイム・有期雇用労働者特別相談窓口」を引き続き設置をして相談を受けて

いるところでございます。

また、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保のために、県内の企業に対して法に基づき報告の徴収を15件実施いたしました。下半期も各企業の対応状況について確認し、必要な指導を行ってまいります。

さらに、労働局で委託をしております働き方改革推進支援センターにおきまして、相談対応や個別の訪問による支援などを実施しております。こちらについても、下半期も丁寧な対応を引き続き行ってまいります。

次に、②の非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等についてです。

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を実施しており、実績としては、説明資料にありますような状況となっております。また、有期特措法に係る第二種計画認定等を行っており、今年度は11件の申請を受理しているところでございます。

一旦、私からの説明は以上となります。

#### ○木村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の木村でございます。日頃、雇用環境・均等室の業務の推進に御協力をいただいておりますことに感謝を申し上げます。続いて、私から説明させていただきます。座って説明させていただきます。

5ページ中ほど、2の女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてでございます。

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援でございますが、御参考に資料7をつけております。

改正育児・介護休業法が今年4月から3段階に分けて施行されております。4月の改定は、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化でございます。労働者本人または妻が妊娠をしているという報告を

すると会社から意向確認を受けますので、取得をためらっている労働者が育児休業を取得しやすいということになります。

続いて、10月に施行された産後パパ育休と育児休業の分割取得等でございます。

産後パパ育休は、妻の産後8週までの間に4週間取得できる制度でございます。また、育児休業につきましては、これまでは連続して1回のみを取得しかできませんでしたが、2回の分割取得もできる柔軟な制度となっております。改正法につきましては、労働局のホームページの掲載、関係機関の広報誌の掲載、当室から約1,500社の企業に対して周知資料の送付、9月には説明会の開催などにより積極的な周知を行ったところでございます。法の履行確保につきましては、報告の徴収を28件実施しているところでございます。下半期も引き続き報告徴収を実施し、法の適切な施行に努めてまいりたいと考えております。

また、労働者の育児休業等を支援する助成金として、両立支援等助成金がございます。事業主の取組を支援しているところでございます。

資料8をごらんください。

御承知のとおり、新型コロナウイルス感染症につきましては、今年1月に第6波、この夏も第7波と感染が拡大いたしまして、小学校等の臨時休業等により、お子さんの世話をするために休まざるを得ないという労働者の方が多数おられました。休まざるを得ない労働者の方に特別休暇を与えた事業主に対しまして、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応助成金について、昨年9月から労働局で再開しております。雇用保険被保険者及び被保険者以外の方の両方を合わせますと3,039件になり、昨年度の申請件数の294件と比較すると約10倍の申請をいただいている状況でございます。雇用環境・均等室は今年度この助成金の迅速な審査に取り組んでいるところでございます。

あわせて、この小学校休業等対応助成金について特別相談窓口を設置し、助成

金を利用してくれないという労働者からの相談について特別休暇を取得させ、助成金を申請するよう事業主に対し働きかけを行っております。その働きかけも昨年度同時期の2件から今年度は53件に増加しており、丁寧に対応しているところでございます。なお、資料におきましては、助成金の申請期間が11月末までとなっておりますが、現在、来年3月までの延長が決まっております。

(2) の仕事と介護の両立ができる職場環境の整備の取組支援でございます。

介護による離職の防止対策も重要な課題があるため、育児休業取得支援と同様に制度の広報を行っているところでございます。添付をしております資料10をごらんください。

今年4月から、くるみん認定の男性の育児休暇に関する認定基準が改定をされています。あわせて、従来のくるみん認定の基準を引き継ぐ認定マークとして、トライくるみんマークが追加されており、その周知も行っております。今年度は認定を3件行いまして、くるみん認定は累計37社、プラチナくるみんは6社となっております。当局では、各企業の取組を称えるため、ホームページで各企業の取組を御紹介しているところでございます。

資料6ページの(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援でございます。

女性活躍推進法につきましては、今年4月1日から行動計画の策定等が常時雇用する労働者数101人以上の企業に拡大されました。当局では、3月末時点で全ての企業に御対応いただいたところでございます。また、令和4年7月8日の女性活躍推進法の法令改正により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表が義務づけられております。そのため、対象となる企業に対し周知を行っているところでございます。

女性の活躍に取り組む企業につきましては、取組の状況を広く内外にアピールできる認定制度としてえるぼし認定がございます。この認定制度についても労働

局では普及に努めているところでございます。女性が活躍しているということを各企業がアピールすることは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いるところです。当局のえるぼし認定の取得企業は、資料11の裏面に掲載をしております。

③男女の均等な機会及び待遇の確保の推進については、新規学卒求人企業に対し、男女均等な採用選考ルールの資料送付や県内の大学等のキャリアセンターへ就職活動中のハラスメントの相談先が雇用環境・均等室であることなどの周知を行いました。法の履行確保として、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を16社に実施しております。さらに、④や(4)にありますように、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不妊治療と仕事の両立について、県内の医療機関や自治体に当室の相談窓口について周知するよう送付し、普及に努めているところでございます。

次に、(5)子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした就職支援についてですが、ハローワーク福井及び武生のマザーズコーナーでは、昨年度に引き続き高水準な就職率を維持しており、良好な支援状況となっております。

また、ハロートレーニングにおいて、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付コースなどのリカレント訓練コースを開講しておりますが、子育て女性等への訓練による支援については、今後も必要な施策として引き続き実施してまいります。

この項目は以上でございます。

#### ○赤羽職業安定部長

続きまして、説明資料7ページ目の3、就職氷河期世代の活躍支援です。

(1)のふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画の推進です。資料12も併せて御覧ください。

今年の7月15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5回会議を労働局及び県が共催し、構成員である経済・労働団体、支援機関が参集の上、それぞれの機関から令和3年度の実績やKPIの進捗状況、令和4年度の実績などについて報告、情報共有及び協議を実施しております。資料12に労働局に係るKPIが記載されておりますが、いずれも進捗状況は良好です。

なお、就職氷河期世代支援に関する政府全体の取組方針としては、令和2年度から令和4年度末までの3年間を集中取組期間とし、就職氷河期世代の正規雇用者数を30万人増加させるという目標が掲げられておりました。一方で、これまでの政府全体の取組のうち、ハローワークによる職業紹介は一定の成果をあげているものとして評価をいただいているものの、新型コロナウイルス感染症等の影響により、政府全体としては正規雇用者数が伸び悩んでいる状況にあります。そのため、新たな方針としては、令和4年度末までの3年間の集中取組期間は第1ステージと捉えた上で、令和5年度からの2年間を施策の効果検証、成果の積み上げを行う第2ステージと位置づけ、引き続き正規雇用者数30万人増という目標が掲げられている状況にあります。

福井労働局としては、説明資料の(2)から(4)にありますように、助成金の活用や資格習得支援、ふくい若者サポートステーション等の連携などを図りつつ、来年度以降も引き続き就職氷河期世代の方々の就職支援に力をいれていきたいと考えております。

続きまして、説明資料8ページ目の4、新規学卒者等への就職支援についてです。

(1)の①で、こちらは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等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実施しております。具体的には、大卒等へ向けた面接会として、「ふくい合同就職面接会」を6月4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2日から10日かけて県内6会場で開催しております。年度後半には、学卒未内定者や若年者、就職氷河期世代の方などを対象とした「ハローワークオンライン就職面接会」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、②にあります福井新卒応援ハローワークやハローワーク福井と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ひとり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、③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19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。

最後に、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80.9%となっております。厚生労働本省によると、全国平均の内定率は62.4%であり、福井県は全国で1番目の内定状況と良好な状況であります。

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、今月末の定例記者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5、高齢者の就労・社会参加の促進です。

まず、(1)の70歳までの就業機会確保に向けた取組についてですが、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。労働局としては、企業に対して令和4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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福井支部が実施している、企業に対

する高齢者の支援に関する周知用リーフレットを同封するなど、連携を図っております。

次に、（２）のハローワークにおける支援についてですが、県下全てのハローワークにおいて、高年齢者、特に６５歳以上の就職促進を図るとともに、ハローワーク福井及び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。実績については資料にありますとおりで、こちらも良好な進捗状況でございます。

続きまして、６、障害者の就労促進です。

（１）についてですが、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、企業向けチーム支援として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等に対して、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し、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３年６月１日時点における雇用率達成企業割合は５７．６％となっており、令和４年６月１日現在の障害者雇用率達成企業割合については、本年１２月頃に公表予定となっております。

次に、（２）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、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、障害者の方のマッチングを推進しております。

このような取組もありまして、①にありますように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、（３）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３日に開催し、雇用促進や職場定着について理解を深める研修を実施したり、また、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、公的機関

として障害者雇用を確実に行っていただくよう取り組んでいるところでございます。

当方からは最後となりましたが、7、外国人に対する支援です。

まず、(1) ですが、外国人労働者の適正な雇用管理のため事業所訪問を実施しており、今年度については前年同期と比べて増となっておりますが、85件の指導を実施しております。

また、(2) にありますように、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。

大変長くなりましたが、以上でございます。

#### ○藤原労働基準部長

労働基準部長の藤原でございます。日頃より労働基準行政への推進に関しまして、御理解・御協力を賜りまして感謝を申し上げます。

引き続き、私から説明させていただきます。

資料の10ページ、第3、誰もが働きやすい職場づくりの1、働き方改革実現に向けた取組について、(1) 長時間労働の是正について説明をいたします。

①につきましては、労働相談や過重労働に係る過労死等の労災請求などの各種情報から1か月当たり時間外・休日労働時間が80時間を超えている疑いのある事業場などを対象として、9月末時点で59件の監督指導を実施しているところでございます。下半期の取組としましては、11月に過重労働解消キャンペーン等を実施しており、過重労働相談受付集中期間の設置、集中的な監督指導の実施など、キャンペーンに合わせた重点的な取組を実施しているところでございます。

また、11月25日に時間外労働削減に積極的な企業を局長が訪問し、好事例

を収集する予定となっております。

次に、②につきましては、来年4月以降、中小企業にも月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%以上が適用されることから、本年6月と7月の間を6050キャンペーンとして県内の使用者4団体に周知依頼を要請しているところです。また、事業場に対しては、就業規則の整備等について周知・啓発を実施しているところです。引き続き、周知徹底を図っていくこととしております。

③につきましては、上限規制の適用が猶予されている道路貨物運送業及び道路旅客運送業につきまして、業界団体会員に対して説明会を実施しているところです。また、関連するガイドラインや助成金、ポータルサイトを周知し、運輸支局とも連携しながら取り組んでいるところです。建設業につきましては、各署が実施する説明会において広く周知を実施しております。医師につきましては、県、県医師会及び医療勤務環境改善支援センターと共同で医師の宿日直許可申請に係る説明会を開催するなどを行っているところです。これらの上限規制適用猶予業種につきましては、引き続き周知・啓発に努めていくこととしております。

次に、(2)労働条件の確保・改善対策につきましては、①関係部局から情報に基づき新型コロナウイルス感染拡大に起因する拠点整理等による解雇事案等について、監督指導及び文書送付を行って、法に基づいた適正な手続の周知を図っているところです。

②につきましては、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を各種説明会等で説明し、監督指導の際には、労働時間の管理状況を確認・指導するとともに、賃金不払い残業が認められるものについては遡及払いを指導しているところです。

③につきましては、36協定の未提出事業場のうち、新規起業事業場については本省委託事業により、自主点検及び相談支援を実施しており、自主点検の結果から指導等が必要な事業場については、集合形式により監督指導を実施しており

ます。また、福井局独自の取組としては、監督指導による是正後の後戻り対策についても実施しているところです。

④につきましては、外国人技能実習生や自動車運転手など、労働条件確保のために関係機関との会議や通報制度等により情報共有を図り、事案に応じて指導を実施しているところです。

以上、労働条件の確保につきましては、下半期におきましても説明した取組を引き続き実施していくこととしております。

#### ○木村雇用環境・均等室長

(3) 労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援についてでございます。

①年次有給休暇の取得促進でございますが、当室の働き方・休み方改善コンサルタントが進行を務め、同業種の事務担当者を参集し、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を例年開催しておりますが、今年度は1月に予定しております。また、10月は年休取得促進期間として、市町や関係団体に周知を行っております。

11ページにまいりまして、②勤務間インターバル制度の導入促進については、働き方改革推進支援センターによる周知や当室のコンサルタントが制度の説明を行い、働き方改革推進支援助成金の利用を促しております。

③働き方改革推進支援助成金は、中小企業の働き方改革への取組を支援する助成金で、研修会での説明、当室からの資料送付で周知に努めているところでございます。労働時間短縮・年次有給休暇支援コースの申請が56件となっており、迅速な審査を行っているところでございます。

④ふくい働き方改革推進協議会は働き方改革の取組を進めるため、平成27年度から毎年開催しております。今年度は12月21日に開催予定で、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、各機関の取組状況について

発表いただくこととしております。

⑤各労働基準監督署に配置しております労働時間相談・支援班による個別訪問支援は、今年度は9月末時点で158件実施をしております。引き続き、個別訪問支援を実施し、ふくい働き方改革推進支援センターと連携した説明会の開催など、きめ細やかな支援を実施してまいります。

⑥働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等の支援につきましては、ふくい働き方改革推進支援センターに委託をし、県内の中小企業からの御相談をお受けしているところでございます。特に、中小企業につきましては、人事労務管理の体制が十分ではないこともございますので、法律の理解を深めていただくためには個別の支援が重要ということで進めております。

事業実施状況につきましては、おおむね順調に進めているところでございます。下半期につきましても積極的に周知を図ってまいりたいと思っております。

## 2、柔軟な働き方がしやすい環境整備。

### (1) 良質なテレワークの導入・定着促進についてでございます。

良質な雇用型テレワークは、ウィズ・ポストコロナの新しい生活様式に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方として定着が期待されております。テレワークガイドライン及び人材確保等支援助成金のテレワークコースにつきまして周知を行っているところでございます。11月はテレワーク月間でございます、引き続き周知・啓発を行ってまいります。

(2) につきましては、小学校休業等に対応する特別休暇の導入などの働きかけを行っております。

(3) 副業・兼業の促進につきましては、会社にとって優秀な人材の確保、流出防止、社外の知識・スキルが獲得できるなどのメリットがございます。副業・兼業の促進に関するガイドラインにつきまして、あらゆる機会に周知を図っております。

(4) フリーランスに対する相談支援でございますが、フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドラインを踏まえ、総合労働相談コーナーで相談を受けるとともに、契約等のトラブルについては、フリーランス・トラブル110番を紹介しております。

この項目は以上でございます。

#### ○藤原労働基準部長

続いて12ページ、3、安全で健康に働くことができる職場づくりについて説明いたします。

(1) 職場における感染症対策等の推進については、労働局に相談コーナーを設けているところです。また、監督署に事業主等が来所した場合や、事業場に向いてさらに取組5つのポイントやチェックリストを活用し、職場における感染症対策について推進をしているところです。下半期につきましても、引き続き、各種機会を捉えて感染症対策の推進に努めているところです。

(2) の①第13次福井労働局労働災害防止計画重点施策を踏まえた労働災害防止対策につきましては、現在、2018年度から5か年計画である第13次労働災害防止計画の5年目に当たるところです。今年の災害発生状況につきましては、1月から9月末までの死傷者数は前年と比べて53.3%の増加となっており、10月末時点での速報値では前年の695人に対して1,195人と500人多い状況となっております。これは、昨年にも増して新型コロナウイルス感染症に伴う労働災害の増加によるものですが、これを差し引いても前年と比べて48件増加しております。

また、死亡者数につきましては、前年1年間で7名でしたが、本年は10月の時点で9名の貴い命が失われているというところです。これらも業種別に見ますと、災害が多く発生している業種はおおむね前年と同傾向というところです。多

い順に、第三次産業、製造業、建設業、道路貨物輸送業となっております。今後もこれらの災害が多い業種につきましては、引き続き啓発や指導を行うこととしております。

なお、前年度の累計と比較しても第三次産業が大幅に増加しているのは、この業種には社会福祉施設が含まれており、新型コロナウイルス感染症が影響しているというのが主な要因となっております。

次に、事故の型別になりますが、その他につきましては、新型コロナウイルス感染症に係るものが含まれておりますので、前年度累計と比べましても増加している状況です。それ以外につきましては、前年と同傾向にあり転倒災害が最多です。転倒災害につきましては、全業種的に多い災害であり、特に第三次産業で増加している災害となっております。この状況を踏まえまして、本年7月に小売業S A F E協議会を開催し、9月に介護施設S A F E協議会を開催したところです。今後、1月にそれぞれ2回目を開催する予定です。また、これ以外にも、S T O P！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ページの第13次労働災害防止計画の推進についてですが、まず、目標の死亡災害につきましては、既に13次防の目標定数である26件以下を超えており、9月から1名増加し、現在10月末、44人というところです。これ以上死亡災害を起こさないために、9月下旬から10月上旬に局長や本職が災害防止団体等を訪問し、職場の緊急安全点検に係る要請を行ったところです。引き続き、周知・啓発や個別指導を行い、死亡災害の撲滅に努めていくこととしております。

目標の2のところになりますが、死傷災害については、先ほど申し上げましたように前年同月と比べても大幅に増加しているところです。本年に関しては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、目標とする被災労働者の減少が達成でき

ない状況となっております。引き続き、周知・啓発、個別指導などを的確に行い、災害発生の未然防止につなげたいと考えております。

次に、①の1についてですが、こちら先ほど申し上げた死亡災害についての分析を行った結果、県内においては交通労働災害が一定数認められたことから、ガイドラインの周知を図るとともに、今年度、死亡災害について分かりやすく表示したポスターを作成し、先ほど申し上げました職場の緊急安全点検の実施を行ったというところでございます。

①-2から次ページの①-5の業種につきましては、先ほどの今年度の災害発生状況で説明した災害の多い業種と同じです。これらの業種については、災害が起こると重篤になるものや多発する傾向にあるものです。このため、特に重篤な事故につながる事故の型や第三次産業では転倒災害について指導しているところであり、先ほど申し上げましたSAFE協議会を開催するなど、災害の削減に努めているところです。

②として、高齢労働者の労働災害の対策につきましては、特に転倒災害が発生している第三次産業を中心に、各業種への個別指導を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す。下半期につきましても、引き続き、周知・啓発に努めていくこととしております。

③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進についてですが、③-1については産業医・衛生委員会等の活動や長時間労働への面接指導等を中心に、監督指導を実施しているところです。

また、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人以上雇用する事業場において、80%までとするという目標を立てておりますが、本年9月時点で85.5%の達成状況となっているところです。

15ページの③-2につきましては、事業場規模が50人以下の産業医の選任

の義務のない事業場などに対して、監督指導の場面を通じて周知や活用の呼びかけを行っているところです。下半期におきましても、これらの対策については引き続き実施することとしております。

続いて、④の新たな化学物質の人への周知、石綿暴露防止対策の徹底について説明をいたします。

④－１から④－４につきましては、関係事業場や関係業者などに対して監督指導・個別指導において指導や周知を行うとともに、必要に応じて災防団体等の主催する集団指導などを活用し周知を行うなど、化学物質や石綿による災害の未然防止につながるよう努力しているところであり、下半期においても引き続きこれらの取組を行うこととしております。

続いて、（３）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説明いたします。

定期点検工事、廃炉工事における労働災害防止について指導しており、あわせてリスクアセスメントを活用した職場環境の見直しや長時間労働対策についても、管轄署である敦賀署において計画的に９月末までに１４件の監督指導を実施しているところです。

次に、（４）迅速かつ公正な労災保険の給付について御説明いたします。

①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施につきましては、今年９月末までに３９８件の請求があり、２９２件の支給決定をしているところです。引き続き、迅速、的確な処理を行い、職場での集団感染が認められる事案につきましては、必要に応じ請求勧奨の依頼をするなどしてまいります。

②過労死等の事案ですとか、③石綿関連疾病に関する事案など、いわゆる複雑困難事案につきましては９月末までに１５件の請求があり、各署で適切に連携を図り、認定までの時間を短くできるように努めているところです。引き続き、迅速かつ的確な労災の支給決定に努めていくこととしております。また、石綿関連

疾病に係る補償救済制度につきましては、当局独自で各制度を分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、ホームページを修正し利便性を高めるなど周知に取り組んでいるところです。

#### ○木村雇用環境・均等室長

続きまして、4の総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

参考として、資料の15、当局で作成しましたオリジナルの資料をつけております。

(1) 総合的なハラスメント対策の推進ですが、本年4月1日からパワーハラスメント防止措置を講ずることが中小企業においても義務となっております。既に施行されている男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産等のハラスメント、育児・介護休業等のハラスメント対策についても併せて講じておくことが求められております。こちらの周知について説明会を開催し、ハラスメントの防止対策について説明を行うとともに、法の履行確保として報告の請求を15件実施しているところでございます。ハラスメントが一旦生じてしまいますと労働者が退職に追い込まれることも多いため、まずはハラスメントを起こさない予防に向けた措置を確実にしていただく必要がございます。12月は職場のハラスメント撲滅月間でございます、下半期も引き続きハラスメント対策を講じるように周知を行ってまいります。

(2) 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か所がございます労働基準監督署内に設置しております総合労働相談コーナーで引き続き紛争解決の支援を行ってまいります。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。相談件数は前年同期と比較して13.7%の増加で5,024件となっております。パワーハラスメントの相

談はこれまで民事上の紛争として総合労働相談で概ね対応しておりましたが、労働施策総合推進法の施行に伴い、同法に基づき行政指導、紛争解決援助、調停で対応することとなりました。資料に記載のとおり、紛争解決援助や調停の申請が増加しており、早期の紛争解決のために迅速かつ丁寧な対応を行っているところでございます。

以上でございます。

#### ○藤原労働基準部長

次に、最低賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進について説明をいたします。

(1) につきましては、地方最低賃金審議会から30円の目安が示され、福井地方最低賃金審議会での真摯な御議論により、目安どおり30円アップの888円で結審し、本年10月2日から改定されたところです。

また、特定最低賃金につきましては、繊維機械、金属加工機械製造業の1業種のみ改定決定がされ、915円となり、12月24日から発効予定となっております。

残る3業種に関しましては、改正決定が見送られ福井県最低賃金を下回ったことから、10月の2日から福井県最低賃金が適用されているところです。

なお、最低賃金の周知につきましては、自治体や労使団体に対して広報の依頼をしているところであり、これ以外にも教育機関、公共交通機関、医療機関、図書館、ショッピングセンターなど人目のつきやすい場所へのポスター掲示を依頼しているところです。

次に、(2) につきましては、最低賃金の引上げと生産性の向上を合わせて行った企業に対して業務改善助成金がございます。今年度の業務改善助成金の支給予定の大幅な緩和があり、周知に取り組んできたところです。労働局から各団体

を訪問し周知の依頼を行うとともに、働き方改革推進支援センターと連携し周知を行ったところ、上半期は59件の申請がございました。資料16には当局で作成した資料をつけておりますので併せてごらんください。引き続き、業務改善助成金の周知に努め、中小企業等への賃金の引上げの支援にも取り組んでいくこととしております。

続いて、17ページの6、治療と仕事の両立支援について説明をいたします。

(1) につきましては、昨年度、福井県地域両立支援推進チームにおいて福井県治療と仕事との両立支援活動計画と題しました5か年計画を策定し、県内の取組事例の収集をはじめ、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン等につきまして、労働衛生週間等の時期に合わせた説明会や産業医の研修会を中心に周知を行っているところです。

また、トライアングル型サポート体制の構築につきましては、福井県産業保健総合支援センターが実施するコーディネーター基礎研修を通じて、県内におけるコーディネーターの増加を図るための養成を行っているところです。

(2) 治療の状況に応じた就労支援につきましては、がん患者などの長期療養が必要な休職者に対して、医療機関との連携に基づく就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55人、そのうち就職した方は45人と就業率は81.8%となっております。引き続き、ハローワークの就業支援ナビゲーターを中心に、県下5つにある全ての拠点病院との連携に基づいたきめ細やかな支援を実施していくこととしております。

私からは以上となります。

○林田総務部長

最後、7番、労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上について御説明させていただきます。

総務部長の林田でございます。各委員の皆様におかれましては、日頃より福井労働局の推進する労働行政全般に多大なる御理解と御協力を賜りまして、まず、それにつきまして感謝を申し上げたいと思います。座って説明させていただきま

す。

福井県におきまして、労働保険の適用事業場数につきましては、令和4年3月末現在で2万6,237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、現在もまだ中小零細企業を中心に未手続事業場が存在しておりまして、その労働保険の健全な運営等の観点から、未手続事業場を一掃するということが喫緊の課題というところになっているところでございます。

そのため、当局におきましては、未手続事業場の把握件数750、労働保険の関係新規成立件数470というふうに年間の目標を掲げさせていただきまして取り組んでいるところでございます。9月末現在でございますけれども、未手続事業場の把握件数が約443、労働保険関係新規成立件数が219とおおむね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、繰り返しの指導によっても自主的に労働保険の加入手続を取られない事業主に対しましては、職権による強制的な成立手続を実施するというようなところで対応させていただいているところでございます。

2番目、収納未済歳入額の縮減について御説明させていただきます。

ここには記載しておりませんが、当局におきます令和3年度労働保険料の収納率につきましては99.24%という状況でございます。これは昨年度、98.98%と比較しまして、約0.26ポイント上昇しているというところでございます。今年度の収納状況につきましては、17ページ一番下でございますが、収納率でございますけれども46.2%、昨年度と同様に収納しているというような状況ということでございます。

一方で、複数年度にわたりまして滞納を繰り返している事業場等を重点事業場

と設定しまして、納入を促し、かつ経営状況の調査ですとか、場合によっては差押えいうところを前提とした財産調査を実施することと、計画的に、かつ適正、実効ある滞納整理に取り組んでいるというところでございます。そのため、今年度、調査事業の対象としている滞納実施計画重点事業場を50件設定させていただいております。既に9月末時点で30件、6割について電話・文書等の督促を行いまして、自主納付等をさせているというような状況でございます。引き続き、これについても取組を進めていきたいというところでございます。

以上、資料につきましての説明を終わらせていただきます。

#### ○木村会長

どうもありがとうございました。

事務局から説明終わりましたけれども、予定では休憩を取るのですけれども、ちょっと時間押していますので、もうこのまま続けさせてもよろしいでしょうか。

それでは、継続して議事に入ります。

今、事務局のほうから説明を受けました令和4年度上半期の労働行政の運営についてということで、委員各位からいろいろ御質問、御意見、あるいは全般の要望とかございますでしょうか、挙手していただいて御発言いただければというふうに思います。いかがでしょうか。

説明資料何かの質問でもよろしいかと思っておりますけれども。

どうぞ、林委員。

#### ○林委員

UAゼンセンの林と申します。

説明資料の16ページに関わることなのですが、最低賃金の引き上げに向けた生産性向上というタイトルでございまして、冒頭、局長のお話にもありま

したとおり、今年も中央の目安を背景に方向が上がりという言い方が適正かどうか分かりませんが、福井県の最低賃金が引き上げられましたよと。

ただ、そうは言っても周辺の県から比較したときにはまだちょっと福井県は低位だよねという状態にある。そのことの方で、またこれも説明の中にありました求人倍率は福井県は結構高いという実情もありますよねと。

特に福井県の基幹産業と呼ばれるところの特定最低賃金というのも設置をされているわけなのですが、これに関しましては説明資料の16ページに記載のとおり、金額の改定賃金が見送られたということであるのですが、この辺のところは、いわゆる求人倍率といいますが福井県が置かれている位置づけといえますか、そのことと最低賃金との関係ですとか、特に基幹産業と呼ばれる部分での特定最低賃金のところのものとの関連性といえますか、局としてどういうふうに見られているのか、関連性が私は多少は、求人倍率に関してはいろんな要因があるかと思うんですけども、その辺に関しては局としてどういう見方をされているのか教えていただければと思います。

以上です。

○木村会長

これはどこの部局になりますか。

○田原労働局長

私のほうから簡単に説明いたします。

確かに、求人倍率が高いということだと賃金上昇圧力があるのは確かでございます。ただ、最低賃金につきましては、本当にこれ以下だと賃金設定してはいけないという最低基準を決めるものですので、地域別最低賃金は御承知のとおり労使の目安を基準に議論していただいて30円アップということでもあります。

特定最低賃金につきましては、基本的には審議会で決定するのですが、労使のイニシアチブが重要ということで、審議会のほうで、基本的には労使のほうで話し合っていて自主的にというのが基本的な考え方になっております。審議会の細かい話になりますけど、決定手順というものが産業別特定最低賃金につきまして2段階になっておりまして、まず必要性審議というのをやります。

必要性審議は委員会で委員が特に労使が全会一致でないと次の段階に進めないということになっておりまして、その後、金額審議を行います。金額審議は多数決でもいいのですが、その審議会の構造自体も、特に必要性審議では、労使が合意して前に進めるという、じゃないと前に進めないというような構造になっておりまして、結果としまして4業種のうち1業種しか改定できなかったということですが、そこらへの労使の話合いの結果がそういう結果になったのかなというふうに私は思っているところでございます。

○木村会長

林委員よろしいですか。

○林委員

はい。ありがとうございました。

○木村会長

最賃は最賃の委員会のほうで、参加されている？

○林委員

．．．

○木村会長

そうか。やっぱり参加している人は分かると思うけれど、私もちょっとそこには参加してないので何とも言いようがないんですけど、何か聞いている話では特定最賃についてはいわゆる県の最低賃金に寄せていくんだというそんな話に聞いてはいますけど、そうでもないのですか。ちょっとよく分かりませんが。

○田原労働局長

寄せていくんだということではなくて、地域別最低賃金の上がり幅がちょっと大きいものですから、結局それ以上に上げないと産業別最低賃金のほうが埋もれてしまうので、だからそこをそれ以上上げるということについてなかなかちょっとそれぞれの産業ごとに議論していただくのですが、労使の合意がなかなか取れにくい状況になって、結果として埋まってしまうというような状況になる。

○木村会長

なるほど。

何かこれにつきまして皆さん御質問、御意見等ございますか。

よろしいでしょうかね。それでは、ほかに御意見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ございます。

この進捗状況の質問とちょっとずれるかもしれませんが、今も話が出ましたように、有効求人倍率の話なんですけれども、局長、毎月記者発表されておられまして、福井県は連続して日本一高い状況が続いているということで、局長のコメントですと、前向きに捉えてよい方向のというようなコメントを出してい

るんじゃないかなというふうに聞いているのですけれども、企業にとりますと非常にやっぱり人が得にくいということで、非常に人手不足という問題が本当に喫緊の課題になっております。

企業にとって今かなり受注はあっても人がいないので受注に対応できない状況というのもたくさん聞いていますし、やはり人手不足なので長時間労働であるとか過重労働、それから不休で休みが取りづらいというような状況というのもいろいろ聞いております。

結局、求人が多いのだけでも求職が少ないという福井県のそういう全国で一番だということなんですけれども、このなぜ福井県が日本一なのかというのをやはりもうちょっと、私の希望としましては少し細かく分析していただいて、なぜ福井県が日本一高いのか、2倍以上あるのかということをし理由をつかんでいただけないかなと思うのですけれども、非常に複合的な要因が絡み合っってこういう結果になっているというのも分かりますし、福井の次は確か2番目は島根県というふうに聞いてますし、石川県、富山県も結構上位の県だということでいろんな地域性もあるかと思うんですけれども、このままずっと福井県は有効求人倍率が高いんです、それはいいことですよということではやはり企業にとっては非常に大変な状況が続いてますし、そもそもこの有効求人倍率の2倍というのが本当にこれ2倍もあるのかというのを事業主の方も言ってまして、できたらもうちょっと何か有効求人倍率の数字というものを分析していただいて、その分析の結果を評価していただいて、そういうまた施策に活かすというようなそういうことをしていただくと非常にありがたいなと思いますので、ちょっとずれた質問かもしれませんがひとつよろしくお願いします。

○木村会長

山埜委員は前回、同じ趣旨でお話しあったかというふうに思いますけれど、お

答えあろうかと思えますけれど、複合的な要因という部分がいろいろあると思いますが。例えば、労働者の移動率が低いとか、あるいは職種別に、全体でいえば非常に求人倍率高いんだけど、それは職種のアンバランスがあってという話なのかいろいろありそうな気はするんですけども、その辺の分析というのが局のほうでどのぐらいやっているのかなという部分がもしあればお話しいただければと思います。

#### ○田原労働局長

我々も別に有効求人倍率が高いのが非常にいいというふうにもろ手を挙げて賛成しているわけではなくて、特に私も就任しているいろんな市町の首長さんとかにもお会いした中でも、やっぱり中小企業の人手不足何とかしてくれと非常に言われてまして、今、職業安定部のほうではさっき簡単に説明ありましたが、やはりできるだけ人手不足の企業を支援するというので、まず求職者を増やさないといけないということでいろいろ地方自治体の広報誌にハローワークの広告を載せて、求職登録してくださいという取り組みを始めております。

また、求職者が増えればそのマッチングということも重要ですので、求人説明会とかで人手不足企業のマッチングをやっていくというようなこともやっておりまして、我々としても人手、企業さんのほうから見たら非常に深刻な問題だというふうには受け止めておりますので、できる限りやっていくことを考えております。

いろいろ原因はあると思うんですけど、一番はやっぱり人がいないという、といたらそれっきりになっちゃうんですけど、例えば女性のM字カーブというのがあると思うんですけど、福井県でいうとほとんどM字になっていない、ずっと女性の就業率も非常に高いと。男性女性も含めて就業率が全国で相当高い、1位とか2位とかそういう感じだと思うんです。だから、いろいろやっているんです

けど、まずもともと就業率が高くて、余っている人がいないというのが根本的な原因です。そうはいってもやっぱり育児が終わった人とか高齢者の人とかそういう人たちもいるので、そういう人も含めて求職者を増やしていかなくてはならないというふうに思っておりますし、企業のほうも多分高齢者だったらちょっと事故とかも心配だからやっぱり遠慮したいということではなくて、高齢者等も含めた人材も積極的にちょっと採用することも考えていかなくてはならないのかなというふうに考えているところでございます。

#### ○赤羽職業安定部長

職業安定部長の赤羽です。

今、局長から申し上げた話のちょっと補足的な話にはなりますけども、まず福井県については人口当たりの事業所数が2021の経済センサス活動調査によると全国1位という状況になっております。なので、人口に対して事業所数もそもそも多いというような状況があります。

あと、皆様もよく御承知かと思いますが、地場産業の繊維工業ですとか眼鏡等製造業は、工程数が多く、いわゆる人手を要する労働集約型産業と呼ばれるものでございます。したがって、必然的に求人数というか募集する人員も増えてきてしまうというのが一つ要因としてあるものと考えております。

また、先ほど局長から申し上げた就業率も男女ともに高い状況でございます。

また、雇用者に占める正規の職員、従業員の割合というのも国勢調査によると全国上位というような状況でございます。雇用が安定している状況になっているのが一つあるものと考えております。

私どもとしても、例えば、現在、今求職者の方は、高齢者の方が非常に多くなっておりますので、求人をいただいた際に事業主の方ともよくお話をさせていただいて、今、求職者の主な層としては高齢者がかなり増えてきていると。この方

であれば年齢的には高いかもしれないけどもしっかりと仕事のできる人材ですと、勉強もしっかりやっていただけますというようなお話もしつつ、我々のほうもマッチングに向けて努力はしております。事業主の方に、求職者層としてはこういう方が増えているんですよという事情を説明しながら支援をさせていただいております。

また、あわせて9月からキャンペーンも実施しておりますので、特に人手不足分野と言われるような介護、警備、建設といった業種を中心に事業所説明会ですとか、あと実際に働く場所がどういうところなのかというようなイメージをつけてもらうためにも事業所の見学会も開催をしておりますので、そういった取組を通して、人材確保というのは福井労働局としても非常に重要な課題と捉えて対応しておるところでございます。

○木村会長

この問題、非常に多面的な話なので、もし委員の方々に何かこういうのもあるよという話があればいただきたいんですけども。

どうぞ。

○山埜委員

いろいろ説明していただいたんですけども、やっぱり有効求人倍率が2倍をそのまま静観するというんですか、放っておくというんですか、それもちよっとやっぱり何か施策を打ってもいいんじゃないかなというような気もいたします。

それと、そもそも求人のシステムが多いというのがシステム的に例えばダブって求人をするような、重複申請というのものもあるようなことを言う人もいまして、その辺は大丈夫なのかなということもちよっとお聞きしたいんですけども。

○田原労働局長

雇用については今ちょうどキャンペーンやっていますので、その状況を見ながら追加で何かできることないかなとかそういうことも含めて考えていきたいと思っています。

○赤羽職業安定部長

あと、システム上の話です。重複ということは基本的にはございませんので、そこは問題ないと考えております。

○木村会長

この件について、何かほかに御発言ある方おられますか。

私が知っている福祉関係のところだと、そもそも賃金が安くて、そういうところに応募してくる人は技術的には低くてと、あんまり望ましくないとか、何かその辺のアンバランスがあるなという気がちょっとしているんですけど、ミクロの視点から言うとそういう話があるかなというふうに思いますけれど。いかがですかね。

では、この件は一応ここまでとして、ほかに御発言ある方よろしくお願ひします。ございませんか。

矢野委員ですか。

○矢野委員

連合福井の矢野です。いつもありがとうございます。

一つお聞きしたいとかお願ひしたいことがありまして、先ほど来から御説明とか、木村先生のお話にもありましたコロナの対策について、当然それぞれの立場で解釈が起きているということですが、私がお聞きしたいのは12ペー

ジ以降の安全で健康に働くことができる職場の環境づくりということで、どうしても僕も経験があるんですけれども、平穩に過ごしている日々が続くとどうしても安全は後になりがちで、どうしても納期とか品質が第一、第二になってくるような気がしています。ただ、ひとたび事故が起きると納期とか品質じゃなくて補償だとか休業停止だとかいうようなことでそれもそうなんですけど、やっぱり従業員の命と健康を守るということは使用者として、そして労働組合としては大事なことだというふうに考えています。

そういう意味で、先ほど藤原部長からも御説明あったように、コロナにおける内容が多くなっているのは、これは仕方ないというふうに思いますが、それ差引いてもやはり災害が多くなっているということについて、やっぱり不安定な状況、外的な、今コロナで不安定なのか、それともコロナで休む方がたくさんいらっしゃるって不慣れな作業をするためにこういう災害が起きてしまのか、それからハードとソフト面があって、作業自体そのものが不安定なのか、別の人がやるから不安定なのか、それともこんなことしてならん当たり前のことをする人がいるのか、というようなことでいろんな要因があるというふうに思うんですね。

ただ、それを一つ一つ分析というのは大変だというふうに思いますが、そこら辺もある程度どういう要因があって今災害が起きているんだ、そして先ほど部長もおっしゃったように転倒が多いんだということになると、それこそ単純に人間としての健康問題が問題なのか、体力的な問題なのか、こんなところが少し因果関係があるのかなというふうに思いますが、分析をしてくださいと言っているわけではなくて、ぜひその辺の観点でどんな見解があるのかなというふうに思います。

我々労働組合の組織の中でもやはり守らないかんことをわざと、例えば設備に安全装置があるのに作業が面倒くさいので安全装置に何かスペーサーを入れてやっていたら手を挟みましたみたいなこういう事故っていまだにあるんですね。そこら辺の感覚で何かお考えなり見解があればお聞きしたいなと思ひまして。

○木村会長

いかがですか。

○藤原労働基準部長

御質問ありがとうございます。労働基準部長の藤原でございます。

2年前に災害防止計画の中間整理をさせていただいたときに、具体的にどうい  
う事故の型が多かったのか、どういう状況で発生していたかということ进行分析  
させていただいたところ、県内の状況としては、高年齢者の方が多く従事歴も長い  
方が多かったというところですので、やはり長くやってらっしゃる方が高齢化し  
できるという思い込みみたいなところで発生するような事故が多かったというの  
がそのときの見解でして、この辺のことについてはパンフレットを作成させてい  
ただいて、県内でこういうことが多いんですよということをお示しさせていただ  
いたところではあったのですが、特に新型コロナウイルス感染症が出てからは分  
析はできてないのですが、新型コロナウイルス感染症に伴う従業員の休業など  
による人手不足なども含めて考えていくと、少し一人当たりの負荷も増えてきて  
いるのではないかと、そういったものが複数重なって結果として災害の減少には一向  
につながっていないという流れではないかと考えております。分析は14次防を  
作成する際に、改めてそこで検証したいと考えておりますので、そのときまた御  
報告できればと考えております。

○木村会長

確かに2年前でしたかね、中間的に分析したという中で、たしか、当初の見方  
としては非常に不慣れな人が仕事に就いてるのでそういう事故が起こるんじゃな  
いかという話だったんだけどそうではないよという、今、部長がおっしゃったよう

な話だったかなというふうに思っていますけれど、あのときはまだコロナがない  
というか、まだのときなのでコロナになってからちょっと人の働く意識も随分変  
わってきている部分もあったりして、分析が難しくなってきたなというふうには  
思っています。

おっしゃったように次の労災防止計画策定ということがございますので、その  
ときまでにどういう要因なのかということを検討していただければというふう  
に思います。

矢野委員よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○田中禎浩委員

すみません、質問とお願いを一つずつさせていただこうかなと思います。

資料の5ページにコロナの小学校休業等の対応助成金の説明がありまして、い  
ろいろと対応を取り組んでおられるところだと思いますけれども、参考資料を拝  
見していて、僕もそんなに制度詳しいわけではないんですけれども、中ほどに書  
かれている特例のところ、これ多分ざっくり言うと、制度を使わないまま対象期  
間が過ぎてしまったものでも、労働者が声を上げれば遡って適用は一定の条件の  
下で可能ですよという意味だろうと思うんですけれども、そうしますとこれ企業  
への啓発もさることながら、労働者自体にこの情報が行き渡ることがとて  
も大事だと思いますので、これは多分なかなか行政、役所はあんまり得意でない  
分野かと思いますが、ぜひ取り組んでいただきたい。もし何かお取組があれば御  
紹介いただきたいということが質問です。

続けてお願いなんですけれども、15ページで総合的なハラスメントの対策、  
法律の改正によって取り組んでおられるということだと思うんですけれども、実

は県内で個人的にちょっと実感したことがあるんですけども、例えば心療内科がすごく患者さんがもう一杯で、診療内科の場合はきちんと予約を取って時間を取って診療しないといけないので基本予約制なんですけれども、なかなか予約が取れない、もう1か月、2か月待ちというような状況がどうもあるようです。

心療内科ですから1か月、2か月の間放置すると、きちんとケアしないと命の問題にもつながりかねないというような状況のようです。もちろんそれは全部パワハラが原因だということではないんですけれども、やっぱり身の回りというか僕が知ってる事例でも、一旦ハラスメントが起きてその被害者になると、やっぱり受診、あるいは受診をして結果治療に入るというケースが結構多いというふうには実感はあります。

行政、対応されるのは法律にのっとって、法律も変わったからやっていただくというのは、それはそれでいいんですけれども、法律を守るためじゃなくてこれは命を守るため、離職・退職にもつながることが多いものだというお話が先ほどありましたけれども、そういうふうに人生設計が破壊されたり、あるいは人生、命そのものが危機に陥りかねないそういう問題であるということもどこか認識をしていただいて法律対応していただければというふうに、これはお願いとして申し上げます。

以上です。

○木村会長

今、2つの件ですけど。

○木村雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の木村でございます。

まず、1点目の小学校休業等助成金の特例の遡って申請ができるという件です

けれども、実際に労働者の方からの相談がありますが、遑って会社が助成金の申請をしていただければ支給するという働きかけをさせていただいております。

助成金の申請につながっている件数は、今は分からないところでございます。

周知につきましては、添付しております資料について、労働局のホームページからリンクを貼って掲載等をしているのですが、もっと周知をということであればちょっと足りないかもしれないので、効果的な周知方法を考えていきたいと思っております。添付させていただいてる資料8、それから資料9のものにつきましては、労働局のホームページから見ていただけますし、実際に、遑っての申請も賜っているところでございます。事業主が助成金を使ってもらえないというものに対する特別相談窓口の働きかけは、先ほど53件と説明をさせていただいたのですが、迅速かつ丁寧に労働者からの相談をもとに事業主に働きかけをしているところでございます。

もう一つ、パワハラについても御要望いただきましてありがとうございます。ハラスメントの相談の中で一番多いものがパワーハラスメントになります。労働施策総合推進法が施行される前から総合労働相談コーナーで職場のいじめ・いやがらせということで対応しておりましたが、令和2年6月に大企業に対してパワーハラスメント対策が施行となりまして、この4月から中小企業が対象になったということ、資料で書かせていただいております。資料14のところでございます。こちらの資料につきましては、関係機関にも御協力をいただいて県内9000社ほどに配布しているところでございます。実際、そのように広く周知をさせていただいたところですが、パワーハラスメントを受けてもすぐに、心療内科にかかることもできないというお話でございましたが、休職につながるような方が多くおられますので、室の総合労働相談員、それから職員含めて、相談者の命に関わる問題だということをおも伝えて、対応を丁寧にということをしつかり行っていきたいと思っております。ありがとうございます。

○木村会長

ほかにいかがでしょうか。

申し訳ないですがちょっと私からトリビア、質問でもありませんけれど、15ページの労災保険のところ複雑困難事案という言葉が使われていますけれども、これはもともとからそういう言い方をされていたのかなど。要するに、過労死等案件と石綿障害関係のものですけど、これ従来から複雑、労災保険の側から言うと複雑困難案件というふうに呼んでいるものなんですか。ちょっとそこら、私は分からないので。

○藤原労働基準部長

基準部長の藤原でございます。

今の質問につきましては、一義的な我々の捉え方の意味として複雑困難事案ということで一つにまとめさせていただいておりますので、基本的には別個のものと考えていただいても結構です。

○木村会長

通常言われているものということではないということですか。行政的にこういう言い方をしているということなんですか。

○藤原労働基準部長

はい。いろいろと調査が複雑に輻輳するものが多いので、このような表現をさせていただいているところです。

○木村会長

はい、分かりました。ありがとうございます。

それともう一つ、これもトリビアなんですけれど、時々今日の就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業みたいな、ここに“K P I”という言葉が出てきますよね。重要業績評価指標というふうに言いますが。何で引っかかったかというと、我々大学ですと結構このK P Iというのは非常にストレスがかかるもので、要するに各国立大学への予算配分に影響するものだというので、K P Iの達成というのはかなりストレスなんですけれども、地方労働局においてこのK P Iというものはどのような意味合いを持つのかなというのがちょっと疑問に思ったので、どんなものなのでしょう。

#### ○田原労働局長

K P Iというのは、どこの組織もそうだと思いますが、毎年年度始めに組織としての目標をいろいろ、数値目標を含めていろいろ細かく数値目標を決定します。それに基づいて各部がやっていくということです。

また、これは個人の業績評価とかにも連動してまして、個人のほうに目標を落とし込んで各個人がどれぐらい達成したかというのを半年ごとに評価するというので、組織全体の評価でもあるし個人の評価にも連動する形で行っています。それは福井労働局だけではなくて全労働局というか、多分政府全体もそういう形で組織の事業評価と個人の成績評価というのをやっていると思います。

#### ○木村会長

ちょっと引っかかったんで、一体ここではどういう意味合いがあるかなというのが気になったので。特に全体の予算改善にとって意味があるということでもないんですね。むしろ人的な評価のほうに引っかかってくるという話なんですかね。

○赤羽職業安定部長

職業安定部長 赤羽でございます。

当然実績が芳しくなければそれに伴って予算の縮減というような話もあるので、全く無関係というわけでは当然ございません。先ほども局長から申し上げたように個人の評価とかにも関わってくるので、行政機関としてもK P Iというのは重要な指標としては活用させていただいております。

○木村会長

分かりました。ありがとうございます。

もう時間が来ていますけれども、最後何か御発言があれば。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようなので、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等、御要望もございましたけれども、十分に配慮して労働行政に努めていただきたいというように思っています。

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ありがとうございます。それでは、これで令和4年度第1回地方労働審議会、閉会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。

(閉 会)