

令和6年度 第1回  
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和6年11月22日(金)

時間 13:30～15:30

場所 福井県国際交流会館 特別会議室

## 令和6年度 第1回福井地方労働審議会

1 日 時：令和6年11月22日（金）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：17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（5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 山埜浩嗣委員

<事務局>

石川労働局長 村瀬総務部長 金刺雇用環境・均等室長 青木労働基準部長

諸井職業安定部長 田山総務課長 上野総務企画官 桑野労働保険徴収室長

南雇用環境改善・均等推進監理官 高橋監督課長 澤井健康安全課長

大山労災補償課長 木村賃金室長 長谷河職業安定課長 山下職業対策課長

井関訓練課長 吉田需給調整事業室長

4 議 事：（1）令和6年度福井労働局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 閉会

**事務局（村木総務課長補佐）**

定刻になりましたので、ただいまから令和6年度第1回福井地方労働審議会を開催いたします。

審議開始までの進行は、事務局総務部総務課の村木が担当させていただきます。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。

委員1名の到着が遅れております。したがいまして、審議会委員総数18名中現在17名の御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項の規定の定数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。

今回は、労働者代表委員を務めていただいております林委員が、本年10月に当審議会委員を辞任されたことから、残りの任期を連合福井の山田 佐智生様に引き継いでいただくこととなりました。

山田様に一言御挨拶をいただきたいと思っております。山田様、よろしくお願いいたします。

**○山田委員**

はい。今ほど御紹介いただきました、連合福井副会長の山田と申します。よろしくお願いいたします。

**事務局（村木総務課長補佐）**

ありがとうございました。

なお、本来であれば、委員の方々、御一人御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たいと存じます。

続きまして、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、お手元の資料にて御紹介とさせていただきます。

なお、本年度は労働災害防止部会の開催予定はございませんが、最低工賃の改正決定を御審議いただく家内労働部会につきまして、12月6日金曜日に第1回家内労働部会の開催予定となっております。

なお、本年度は家内労働部会において、衣服製造業最低工賃の改正の必要性が審議されます。改正の必要性が認められた場合には、最低工賃専門部会の調査審議を経て、3月中の改正公示を目指してまいります。

家内労働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は、本年4月の人事異動に伴いまして複数名が交代しております。こちら、資料の事務局員名簿を持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存じます。

木村会長、よろしくお願いいたします

## ○木村会長

大分寒くなってきましたけれども、皆さん、お体のほうは大丈夫でしょうか。

今日もしっかり議論していただければというふうに思います。

冒頭に、この地労審ではなかなか報告されてないことですが、ちょっと関係する話を少しさせていただきます。

実はこの地労審の会長に、充て職というのが一つありまして、何かと言いますと、保護司の選考会委員というのがありまして、これはもちろん判事さんとか検

事さんとか弁護士とかそれから刑務所の所長さん等の関係者から構成されます。

それで何をやるかという、保護司ですから、いわゆる保護観察の対象になつて方、保護観察対象処分になつた少年であるとか、あるいは少年院の仮退院者であるとか、それから刑務所の仮釈放の方とか保護観察付き執行猶予のついでの方とか、そういう方の世話をするというのが保護司であり、新任の方、あるいは再任される方が選考会に諮られて決定される仕組みになっています。

基本的には、推薦された方は承認されるということなんですが、ただそこに私が出ていて、地労審の会長は何の役割があるのかなというふうに思いましたので、先日開かれたの選考会の際、「一体、私は何でこんなところに出てくるんですかね、充て職だから仕方ないから出てるんですけど。」という話をしましたら、そういういろいろな御説明をしていただきました。

現在、保護司は、県内では400人弱おられるということで、いわゆる保護観察対象といえますか、そういう方が130人ぐらいおられるということです。ただ、これは10年以上前から比べるとかなり減っていて、以前は400人ぐらいたけど、今はかなり減っていると。ただ、保護司自体の平均年齢が60代半ばで全国的に同じ状況にあり、さらには70代の方が多いということから、非常に高齢化していて、あるいは全国的に成り手が少なくなっている中で、今後どうしていけばいいかということが法務省において議論されているということらしいです。

地労審のどこが関係するのかというと、要するに保護観察の対象になつた方が保護司を通じて、まずは住居をどう確保するか、それから職をどう確保するか。この後半部分ですね。職をどう確保するかということが、保護司の仕事のかなりの部分を占めていて、現実はかなり難しいことのようにです。

これは御存じの方がおられるか分かりませんが、協力雇用主という方がおられます。つまり、実際に雇用してるかどうかは別として対象者の方の就業について協力する協力雇用主という方が、県内で180名弱おられると。もちろん、企業者の

方なんです、半分ぐらいは建設業関係で、これは公共事業への入札のときに少し点数がつくというメリットがあるみたいですが、現状、そのような状況だそうです。

本来、非常にマイナーな就業のことなので、本来はこういう地労審の中では毎回報告という必要はないのですが、多分省庁の管轄が違う部分があるので、そういうことは今まで全然上がってこなかったと思いますが、その辺、保護司の方も観察所の方もですね、ハローワークとは連携してこういうことをやってるんだというふうにおっしゃっておられましたので、何らかの形で具体的な数の報告が地労審であっていいのかなという話を、その場で私もしてまいりました。

なお、先ほどなかなか成り手がいないという話でしたけれども、皆さん御存じのように、滋賀県大津市で保護司の方が対象者から殺されたという事件があって、それがどういう影響があるかってことは、どうもあちら界限でも非常に重要な話になってるようで、全国的に言うと、保護司の方にもアンケート調査をやって、この事件で、かなり不安になって、1割ぐらいが非常に不安に思ってるとか、結構辞めようと思ってるとか、そういう方がおられるようです。

ただ、福井県内の数字で言うとはですね、現在、保護対象者がいる保護司の方に関しては、不安に思ってる人はいないと。ゼロだという話です。それはそれですごいのかどうなのかちょっとよく分かりませんが、そんなような状況だそうです。

地労審で直接、毎回取り上げるようなことではないとは思いますが、私、これまでも何回かこういう集まりに充て職で出席しているので、この機会に少しそういうことにも関係してるんだよって話をさせていただきました。

ちょっと長くなって申し訳ありませんが、それはともかくとしましてですね、毎回いろいろ各方面から活発な御議論いただいておりますけれども、本日も、ぜひ忌憚のない御意見、あるいは労働局に対する質問とか、その辺をぜひお願いし

たいというふうに思います。

それでは、審議を始めたいと思います。

続きまして、石川福井労働局長より御挨拶をお願いいたします。

## ○石川福井労働局長

皆さん、大変お疲れさまでございます。福井労働局の石川でございます。この4月から局長に着任をいたしております。何とぞ御指導・御鞭撻のほど、よろしくお願ひ申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、令和6年度第1回地方労働審議会に参加いただき、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厚く御礼を申し上げます。

福井労働局におきましては、地域の総合労働行政機関といたしまして、県民の御期待に応えるべく、局、監督署、ハローワークが一体となって、本年3月の審議会にて御審議いただきました令和6年度の行政運営方針、これに基づきまして、最低賃金、賃金引き上げに向けた支援の取組、またリ・スキリング等の取組、多様な人材の活躍促進など、様々な重点施策の推進に取り組んでいるところでございます。

本日のこの審議会におきましては、行政運営方針に掲げました重点施策の取組に関しまして、これまでの進捗状況について御説明をさせていただくこととしております。

委員の皆様方におかれましては、幅広い御意見や御指摘を頂戴して、今後の的確な行政運営につなげてまいりたいと考えております。また、公労使それぞれの御立場から忌憚のない御意見等を賜りますれば、幸いです。何とぞよろしくお願ひ申し上げます。

ちなみに、先ほど木村会長からお話があった保護司さんであるとか保護観察所

と連携した取組ですけれども、御存じの方もいるかもしれませんけれども、ハローワークのほうで保護観察所であるとか刑務所と連携した「刑務所出所者等就労支援事業」というのを実施しておりまして、後ほど御説明できればよかったです。今日は細かい数字を持ち合わせておりませんので、また改めてこういう場でそういった実績についても説明できるようにしたいと思いますので、御理解いただければと思います。

それでは、本日は委員の皆様方、何とぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○木村会長

石川局長、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。

議題「令和6年度福井労働局労働行政運営方針の上半期の進捗状況」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

進行ですけれども、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、審議・意見交換というところで、皆様方、各委員からの御意見御要望等、御発言をいただければというふうに思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは「令和6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、室長から御説明をお願いいたします。

#### ○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、日頃から労働行政の御理解・御協力を賜り、この場をお借りしまして感謝を申し上げます。

では、着席して説明をさせていただきます。

それでは、ここからは今年度の行政運営方針について上半期までの進捗状況を、

お手元にお配りしております進捗状況の資料と、あとそれから赤いインデックスがついております附属資料、こちらで説明をさせていただきたいと思っております。

では、進捗状況の2ページ目を御覧いただきます。

初めに、大項目第1の1「最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援」、(1)最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等について申し上げます。

今年度当初から、労働局幹部職員が県内の労使団体や業界団体を訪問しまして、「業務改善助成金」と短時間労働者が年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりなどを支援します「キャリアアップ助成金」の各コースの周知を行い、さらに地域別最低賃金の改正答申がありました8月にも、改めて労働局長以下、幹部職員が、労使団体、社労士会等に出向きまして、お手元の附属資料の赤いインデックスの資料の1番でございますけれども、こちらは4月に周知しました際のリーフレットを簡単にしたものでございますが、改めて8月にも再度、業務改善助成金とキャリアアップ助成金賃金規定等改定コースの御利用について、周知の要請をさせていただいたところでございます。

再び進捗状況の資料にお戻りいただきまして、2ページの中ほどでございますが、これらの助成金の周知と併せまして、助成金利用の相談に応じます「ふくい働き方改革推進支援センター」の利用促進に係る周知の要請を行いましたほか、昨年9月に近畿経産局、福井県、県内の労使団体及び金融機関により締結しました「ウェルビーイングに向けた共同宣言」に基づきまして、福井県が行っている独自の支援策となる業務改善助成金への上乗せ補助や社会保険労務士による中小企業への伴走型支援事業についても、私どもが行っている国の支援策とパッケージとして各団体傘下の会員企業様に内容が迅速に周知されるよう、会員向けメール配信用の例文など原稿提供をしながら要請を行ったところでございます。

これらの取組によりまして、3ページの上にごございます表にありますとおり、

キャリアアップ助成金賃金規定等改定コースについては、昨年、令和5年度は1年間で134件でしたが、今年度9月までの半年間で154件。下段の業務改善助成金については、令和5年度は1年間で301件のところ、今年度9月末までの半年間で304件の申請をいただいております、県内の多くの中小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いるところでございます。

また、その下の③監督署による賃金引上げ支援等でございますが、管内に4か所ございます労働基準監督署が定期監督などを実施した際に、事業主に対しまして賃金引上げに向けた取組についての要請書を令和4年度から交付しており、今年度につきましては9月末までの半年間で384件、要請書を交付しているところであります。この要請の際にも、先ほどの助成金の周知など支援策を併せて行っております。

次に、(2)最低賃金制度の適切な運営です。

最低賃金につきましては、福井地方最低賃金審議会において慎重な審議を重ねていただき、改正額の答申を経て、今年は10月5日から改正となったところであります。

そこで、再び赤いインデックスの附属資料の2でございますけれども、10月5日から984円、前年比で53円アップと書かれておりますこちらのリーフレットや、同じ図柄のポスターを掲示するなどして周知に取り組んでいるところであります。

今後につきましては、改正後の最低賃金の履行確保に努めてまいりますとともに、特定最低賃金については、最低賃金審議会において今年度の改正が見送られたことから、この福井県最低賃金である984円が適用される旨の周知に努めてまいります。

再び進捗状況に戻りまして、4ページを御覧いただきたいと思います。

(3)「資金移動業者の口座への賃金支払」についてであります。既に昨年4

月から、労働者が同意した場合には、厚生労働大臣の指定を受けた業者の口座への資金移動による賃金支払、いわゆる給与のデジタル払いが可能となっておりますが、これまでにP a y P a y 株式会社の1社のみが指定を受けているところでもあります。これにつきましても、労働者への賃金の適切な支払いが確保されるよう、監督署において必要な指導を行ってまいります。

次の項目からは、職業安定部長から説明いたします。

### ○諸井職業安定部長

本年4月から職業安定部長に着任いたしました諸井でございます。

皆様方には、日頃から職業安定行政及び人材開発行政に関しまして、格別の御理解御協力をいただいていることを、この場を借りて感謝を申し上げます。

私からは、職業安定行政及び人材開発行政につきまして、御説明させていただきます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

資料は、引き続き4ページを御覧いただければと思います。

第1の2「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援」についてです。

(1) 処遇改善・正社員化を行う企業への支援については、キャリアアップ助成金の活用促進について、労働局幹部が主要労使団体を訪問いたしまして、会員企業に対しまして、会報誌やメールによる周知・働きかけをお願いいたしましたほか、県内ハローワークにおきまして、求人者マイページにより事業主等への案内送付を行うなど、積極的に周知広報を実施しております。主要各コースにつきましては、資料でございますとおり、令和6年度前年同期比で計画数が大幅に増加しているところ です。

続きまして、(2) ステップアップを目指す非正規労働者等に対する求職者支援制度を活用した就職支援につきましては、就職に必要な技能及び知識を習得す

るため、制度改正により要件基準が緩和された訓練受講給付金を活用した訓練受講を推進し、求職者の状況に応じた再就職支援を実施しております。

また、（３）フリーターへの就職支援としましては、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やかな支援により、正社員就職の支援をしております。

続きまして、（４）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いたしまして、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」を設置して、就職支援のほか、必要に応じて生活保護事業への誘導を行うなど、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おります。

続きまして、雇用環境・均等室長から御説明とさせていただきます。

#### ○金刺雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の金刺でございます。

皆様には、雇用環境・均等行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力をいただいておりますことに、この場をお借りして感謝申し上げます。ありがとうございます。

それでは、座って説明させていただきます。

４ページが一番下の部分、３の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」のところです。

同一労働同一賃金の遵守の徹底についてでございますが、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るため、労働基準監督署による定期監督指導時に企業から提供を受けた非正規雇用労働者に関する情報も活用し、上半期は報告徴収を111件実施いたしました。また、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の待遇差について不合理と認められるものについては、是正指導を行ってまいります。下

半期においても引き続き、丁寧な対応を行ってまいりたいと思います。

以前お送りした資料には、4ページが一番下に働き方改革推進支援センターのことが記述されておりましたが、後ほどの項目に記載されておりますので、今回お配りした資料ではこちらからは削除しております。

続いて、職業安定部長から説明いたします。

### ○諸井職業安定部長

引き続き説明いたします。

資料の5ページ目、第2「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」についてです。

第1「リ・スキリングによる能力向上支援」につきまして、(1)経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援につきましては、令和4年10月の法定化により設置された地域職業能力開発促進協議会におきまして、構成員の皆様方に教育訓練給付講座を含めた地域ニーズについてお伺いをしたところでございます。令和6年2月の福井県地域職業能力開発促進協議会では、福井県は農業が盛んであるため、ドローンの講座があってはどうかという話が出ました。

また、その中で本年10月30日に開催されました地域職業能力開発促進協議会におきまして、教育訓練給付講座を含めた訓練の地域ニーズにつきまして、AIやマーケティングにつなげていくような生産性につながる高度な要素を取り入れたらよいのではないかという御意見も頂戴しております。これを受けまして厚生労働省に報告し、教育訓練給付指定講座等の拡大反映に努めることとしております。

続きまして、(2)デジタル人材育成について、政府のデジタル田園都市国家構想実現会議におきまして、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ます。公的職業訓練におきましては、IT・デザイン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。

福井労働局におきましても、IT・デジタル分野の訓練コースを創設し、SNSや窓口での受講勧奨に取り組み、加えまして訓練カリキュラムにも職場実習を取り込むなど、受講者の訓練期間中からきめ細や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、9月末現在で8コースありまして、定員充足率は72.3%となっています。

続きまして、(3)労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進につきまして、人材開発支援助成金の活用促進を、労働局・ハローワークにおきまして、別添の資料4のリーフレットを御覧いただければと思います。こちらのリーフレット等を活用しまして、事業所訪問をはじめ、各種セミナーや社会保険労務士に対する研修など、ありとあらゆる機会を捉えまして積極的に周知広報を実施しております。主要各コースにつきましては、前年同期比で計画受理件数が大幅に増加しております。計画件数につきましては、説明資料5ページの中ほどに記載しております。

続きまして、(4)スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等につきまして、在籍型出向を支援している産業雇用安定センター福井事務所と定期的に意見交換を実施するなど、連携を図っているところでございます。

続きまして、(5)雇用調整助成金の見直し等への対応につきまして、資料5にございますとおり、令和6年4月以降に開始する対象期間から累計の支給日数が30日に達した以降の期間につきまして、助成率と教育訓練加算額が見直されたことから、助成金利用の相談があった事業所や利用中の事業所に対しましてリーフレット等による説明をするとともに、リ・スキリングを強化する観点からも教育訓練を実施するよう勧奨しております。

令和6年度以降は、雇用調整助成金の通常制度の支給決定につきましては、6ページ目でございます。通常支給件数は、こちらに記載はないんですけど支給件

数が105件ありまして、そのうち教育訓練の支給決定は5件でございます。今後です、ね、見直しの対象となる事業所が増加する予定であることから、これまで以上に教育訓練の実施を勧奨してまいります。

また、コロナ対策としまして雇用維持のために活用されてきた雇用調整助成金、コロナ特例及び緊急雇用安定助成金につきましては、令和5年3月末をもちまして支給終了となったところでございますが、今までの累計の支給件数64,189件、金額に直しますと386億8,000万円になっております。不正受給が発生した場合には、企業名を公表するなど厳正に対処しており、このうち24件、約3億7,000万円を不正受給決定としております。

続きまして、説明資料6ページの2「成長分野等への労働移動の円滑化」の、  
(1) 成長分野への労働移動の円滑化等につきまして、賃金上昇を伴う労働移動が円滑化に行われますよう各ハローワークと連携しまして、特定求職者雇用開発助成金や早期再就職支援等助成金制度の周知に努めております。

(2) 求職者と企業のマッチング機能の強化とハローワークの利便性向上につきまして、こちらにつきましては、ハローワークシステムにおきまして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、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。また、その他の取組といたしまして、効果的なマッチングを推進するため、職業情報提供サイト「job tag」の周知広報に努めているほか、SNS、LINE、Xなどの活用により、ハローワークでの各種支援メニュー、イベント等の情報発信を積極的に行っているところです。

続きまして、資料6を御覧いただければと思います。

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や総合評価を行

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ましては、令和5年度の実績となります。表の右側にご覧いただけますように、令和5年度総合評価結果がございまして、こちらはおおむね各所とも「良好な結果」という評価を受けております。業務の主要指標の実績を公表しまして、実績を踏まえつつ業務改善を図ることとしております。

続きまして、資料7を御覧ください。

こちらは、令和6年度の業務目標となります。全国的に就職件数・充足件数が伸び悩んでいるところでございますが、福井県におきましても同様な状況にあるところでございます。これからハローワークの支援の周知広報につきまして取り組んでいき、年度後半につきましても引き続き体制強化に取り組んでいきたいと思っております。

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でございます。

こちら資料8にございますとおり、福井労働局では福井県及び12の市町との間で雇用対策協定に基づく令和6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いるところでございます。具体的な取組例につきましては、説明資料16ページ目の7、(2) 新規学卒者等への就職支援の中で御説明させていただければと思っております。

続きまして、(4) 人材ビジネス事業者への指導監督の実施についてです。

派遣労働者の同一労働同一賃金の実施実現に向け、令和2年4月に改正された労働者派遣法に基づき、本年9月までに124の派遣元事業所により提出のあった「派遣労働者の待遇を決定する労使協定書」の記載内容につきまして、点検をしております。必要に応じて指導も行っているところでございます。9月末現在におきまして、派遣元・派遣先事業所合わせて72の事業所を訪問しまして、労働者派遣法に

基づく適正な業務運営が行われているかなど、指導監督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7ページの大きい3「中小企業等に対する人材確保の支援」につきまして、(1)ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてです。

こちらは、ハローワークが行っている各種メニューやミニ面接会、事業所説明会など、各種イベントの情報発信を強化し、公共施設や商業施設に求人情報誌、リーフレットの定期的な配架を行うとともに、こちらもSNSによるハローワークの各種メニューやイベント等の情報発信を強化し、ハローワークの利用促進を図っているところでございます。また、ハローワークの職業相談部門と求人部門が連携して事業所を訪問いたしまして、求人条件の緩和指導、求人の記載内容の充実、あと画像情報などの収集を行い、求人者支援の充実を図ってきております。さらに、ハローワーク福井におきましては、求人者よりPR動画を募集しまして、求職者の待合場所にデジタルサイネージモニターを設置しており、そこで求人者の魅力発信を行っており、これは今後、全てのハローワークにおきまして拡げていくこととしております。

(2)人手不足に対する人材確保支援につきましては、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、きめ細やかな就職支援などを実施しております。運輸関係につきましては、福井県や関係機関と連携したトラック、バス、タクシー業界の説明会や体験会の周知広報を図り、医療・介護分野につきましては、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まして、就職相談会やセミナーを実施しております。

また、令和6年10月～12月まで3か月間を「ハローワークにおける介護就職支援強化期間」と定めまして、特に今月11月は、資料の右側にリーフレットをつけて、ちょっと小さいですがつけているところですが、「介護就職デイ」と題しま

して、各ハローワークにおきましてミニ面接会や説明会等のイベントを実施しているところがございます。

続きまして、雇用環境・均等室長からの御説明となります。

## ○金刺雇用環境・均等室長

第3の「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」に入ります。

1番「フリーランスの就業環境の整備」であります。特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、いわゆるフリーランス法につきましては、昨年5月に公布され、11月1日から施行されております。

この法律のうち、取引適正化に関する部分は公正取引委員会と中小企業庁が所管をし、就業環境の整備に関する部分を厚生労働省労働局で所管することとなっております。

法の施行に向け各経済団体に周知を行うとともに、社会保険労務士会、労働基準協会、その他業界団体における説明会等において、法の概要説明を行いました。8月29日には、ユー・アイふくいにおいて説明会を開催したほか、当局ホームページ及び公式X等を活用して周知を行いました。11月8日には、労働保険事務組合の担当者を対象に研修会を開催するなど、下半期においても機会を捉えて周知を図ってまいります。

法施行後は、法違反等に関する申出があれば調査、是正指導等を行い、法の履行確保を図ることとしております。

フリーランスからの相談については、本法に基づき対応するもの、労働者として各種労働法の枠組みで対応するものなど、求められる対応は多様であると考えられるため、関係部署が連携をして対応するとともに、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」を紹介することとしております。

8ページを御覧ください。

2 「仕事と育児・介護の両立支援」の（1）育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保についてでございます。

育児・介護休業法とそれから次世代推進法、これが令和6年5月に改正をされ、令和7年4月と10月から順次施行されることとなっております。改正法の概要につきましては、当局ホームページや公式Xで周知をしており、11月からは各種セミナー及び研修会において、法改正、改正法の周知を行うこととしております。

法の履行確保につきましては、報告徴収を12件実施いたしました。下半期も引き続き報告徴収を実施し、法律の適切な履行確保に努めてまいりたいと考えております。

（2）男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備の取組支援、及び不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備の取組支援でございます。

労働者の育児・介護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。まして、仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備を行う中小企業事業主を対象として支援しているところでございます。

当該助成金の1コースであります育休中等業務代替支援コースは、男女ともに気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、代替要員を確保する、又は業務を代替する周囲の社員への応援手当を支給するなど、育児休業を支える体制整備を行う中小事業主を支援するコースで、令和6年1月に新規に設けられました。上半期の申請件数が4件にとどまっておりますが、育児休業の取得をさらに推し進めるためには、より多くの企業に当該コースを活用いただき中小企業を後押しすることが重要であると考えております。このため、9月には当局の幹部職員が経済団体等を訪問し、傘下企業等への周知について依頼をしたほか、助成金担当職員が個別企業を訪問し、制度説明及び利用勧奨を行う取組を3月まで実施することといたしました。

次に、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定届出義務企業における

届出率は、9月末現在で100%でございます。また、同法律に基づき認定を受けた子育てサポート企業につきましては、9月末現在、くるみん認定が累計で56社、プラチナくるみん認定が7社、プラチナくるみんプラス認定が2社となっており、当局ホームページにおいて、認定企業の取組内容を紹介しております。

また、行動計画期間の期末を迎えた企業に対して、引き続き認定取得のための働きかけを実施してまいります。

(4) 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い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、公的職業訓練において、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付の「リカレント訓練コース」を開講し、学び直しとスキルアップの支援をしております。

次に、3「ハラスメント防止対策」の(1)であります。相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進についてですが、企業におけるハラスメント対策については、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント対策のほか、男女雇用機会均等法に基づくセクシャ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います。法の履行確保として、報告の請求を13件実施しているところでございます。

ハラスメントは、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、報告請求の際に、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実施することを求めているところでございます。

毎年12月は「職場のハラスメント撲滅月間」でございまして、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。

9ページを御覧ください。

次に、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、労働局の雇均室と県内4か所の労働基準監督署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。総合労働相談件数については、本年8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3.07%減少し、4,007件となっております。労使間のトラブルに関する相談について、早期の紛争解決のため、迅速かつ丁寧な対応を行っているところでございます。

(2) 民間企業における女性活躍推進のための支援でございます。

男女の賃金の差異に関する情報公表というのがございまして、すいません、こちらが今回新たにお配りした資料で1行追加をして入れたところでございます。この情報公表につきまして、300人超の企業85社が公表対象となっております。9月末現在で公表率98.8%でしたが、10月に対象企業全ての公表が確認できたので、現時点では公表率100%となっております。

続きまして、女性活躍推進法に基づく行動計画につきましては、常時雇用する労働者数が101人以上の企業383社が提出義務対象となっております。9月末現在の届出率は99.7%でしたが、こちら10月に全ての対象企業からの届出がなされ、現時点で100%となっております。

女性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」がございまして、この認定制度についても、労働局で普及に努めております。女性が活躍している企業は、女性だけでなく男性にとっても働きやすい公平な職場であることをアピールできるものでありまして、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。当局のえるぼし認定企業数は9月末現在、20社、プラチナえるぼし認定企業は1社となっております。

次に、男女の均等な機会及び待遇の確保の推進につきましては、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26件実施しました。そのほか、新規学卒求人企業に対する男女均等な採用ルールの説明や、就活生に対するセクシャルハラスメントについての周知を実施いたしました。

続いて、労働基準部長から説明をいたします。

## ○青木労働基準部長

それでは9ページの続き、大きな4番の(1)の①でございます。

長時間労働の抑制であります。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って厳正に対処しているところであります。福井労働局では、9月末までの半年間で103件の長時間労働等主眼監督を実施しております。

その下、②労働条件の確保・改善対策につきましては、賃金不払い残業の防止や、今年4月から施行されました労働条件明示事項の追加についての周知、36協定の労働基準監督署への未届解消などに向けて、分かりやすい記載例をホームページに掲載する取組などを行いまして、引き続き各種説明会やホームページなどを通じて労働関係法令の周知に努めているところであります。

その下、(2)の①上限規制が適用猶予されていた業種への支援についてでございます。

今年の4月から建設事業・自動車運転・医師についても、労働時間の上限規制が適用されており、厚生労働省のポータルサイトの御案内や、次の10ページにまいります。適用開始後も中小企業への訪問支援や事業者向けの説明会を継続して実施しているところでございます。また、10ページ中ほどですけれども、②についてですが、トラックドライバーの長時間労働の要因となっている長時間で恒常的な荷待ち時間を発生させないよう、労働基準監督署が発着荷主に対しまして要請する取組を、令和4年度から継続して行っているところでございます。

その下、(3)の①第14次労働災害防止計画重要施策を踏まえた労働災害の防止についてですが、附属資料の赤のインデックス9番になりますが、こちらのリーフレットを計画の初年度となりました昨年度に作成しまして、あらゆる機会に配布して周知を行っているところでございます。

再び、進捗状況の資料の10ページに、お戻りいただきたいと思えます。

(ア)にございます、福井県内の労働災害の今年1月～9月末までの発生状況ですが、死傷者数は511人となっております、前年同期比でマイナス101人、そのうち死亡者数は5人で、前年同期比でマイナス5人となっております。詳細につきましては、後ほど赤のインデックスが附属資料の10番にありますので、後ほど御参照いただければと思えます。

続いて、隣の11ページに移りまして、この14次防の最終目標に対する現時点の状況でございます。目標1の14次防期間中、これは2023年～27年までの5年間となりますが、死亡者数の合計を35人以下とする目標について、計画2年目となります本年末時点の目標17人以下に対して、9月末時点では15人、その下の目標2の計画前年となります2022年の925人と比較して2027年の死傷者数を減少させるという目標につきましては、2023年は920人、2024年9月末時点の9か月間で511人となっております、前年同期比で申しますとマイナス101人で推移している状況にあります。そのほか、②以下につきましては今年度上半期の取組を掲載しております。

次のページに行きまして、⑤から続いておりますけれども、このうち⑨でございますが、来年令和7年1月の「労働者死傷病報告」の報告事項の改正や監督署への報告の電子化につきまして、別添の附属資料、赤のインデックスの資料11番にございます両面のリーフレットによって、周知を行っているところでございます。この改正に合わせまして、リーフレットの裏面の下にありますが、以下の報告についても電子化が義務化されますということで、ここに掲げております7種類の報告も含めて計8種類の報告が電子化されることとなりますので、現在この

周知に取り組んでいるところでございます。

再び、資料の12ページにお戻りいただきたいと思えます。

(4) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進になりますが、引き続き原発立地場所を管轄します敦賀監督署を中心に、監督指導の実施などを通じまして関連施設での災害防止や働く人の健康確保に取り組んでまいります。

その下の(5) 治療と仕事の両立支援につきましても、引き続き福井県地域両立支援チームと連携した活動を行いまして、年明け1月27日には商工会議所コンベンションホールで「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催することを決定しておりまして、取組への機運を高めることとしております。

続いて13ページに移りまして、②治療の状況に応じた就労支援、こちらにつきましては、がん患者など長期療養が必要な求職者に対して、医療機関等とハローワークの連携に基づきます就職支援の促進を図ることとしておりまして、上半期は支援対象者が66人、そのうち就職した方は50人で、就職率としては75.8%の割合となっております。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、県下にあります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。

その下、(6) 迅速かつ適正な労災保険の給付となります。

仕事が原因で発症したのかなどの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つきまして、福井県内では脳・心臓疾患による労災請求は減少の傾向にあるものの、精神障害やメンタル疾患に係る請求は増加傾向にありますことから、引き続き迅速かつ適正な処理に努めてまいります。また、アスベスト関連疾病などにつきましては、別添の資料12番にございます補償救済制度のリーフレットを配布するなどしまして、認定基準に基づいた適切な認定はもちろんのこと、各種救済制度の周知も引き続き行ってまいります。

この後は、雇用環境・均等室から御説明いたします。

## ○金刺雇用環境・均等室長

13ページ、5「多様な働き方、働き方・休み方改革」についてでございます。

(1) テレワークの推進、多様な正社員の推進、(2) 勤務間インターバル制度の導入、(3) 年次有給休暇の取得促進に向けた支援の実施等、これら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。

当室の働き方・休み方改善コンサルタントが企業を個別訪問し、働き方・休み方に関するコンサルティングを実施しています。今年度は4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された、建設業、自動車運転の業種を中心に企業訪問を実施しております。これに加えて、同業種の人事担当者を参集し、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の開催について計画をしており、昨年度と同様に年度後半での開催を予定しております。

また、10月は年次有給休暇取得促進期間として、9月に市町や関係団体に周知を行いました。

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への取組を支援する助成金で、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勧めるほか、助成金制度の研修会を開催するなど周知に努めているところです。今年度の申請件数は、4つのコースを合わせて43件となっており、迅速な審査に努めております。

(4) 地方版政労使会議の開催については、年度後半に開催する方向で局内で検討中でございます。

(5) 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相談を実施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ないこともございますので、法律の理解を進めていただくためには

個別の支援が重要でございます。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あり、下半期につきましても周知を図り積極的に活用してまいります。

続いて、職業安定部長から説明します。

## ○諸井職業安定部長

続きまして、資料14ページを御覧いただければと思います。

第3の6「多様な人材の就労・社会参加の促進」についてでございます。

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進について、①70歳までの就業機会確保等に向けた取組につきましては、事業主の皆様方には高年齢者雇用安定法の制度内容を御理解いただき、70歳までの就業機会の確保に向け御協力いただいているところでございます。

労働局としましては、企業に対しまして令和6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70歳雇用推進プランナーの派遣や65歳超の雇用推進助成金に関する周知リーフレットを同封するなど、各ハローワークとも連携して制度利用の周知・促進を図っております。

なお、高年齢者雇用状況等報告の集計結果につきましては、本年12月に公表を予定しているところでございます。

続きまして、②ハローワークにおけるマッチング支援についてです。

各ハローワークにおきまして、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」におきまして、担当者制によるきめ細やかな職業相談など高齢者の再就職支援を重点的に実施しております。こちらの実績については説明資料にございますとおり、良好な進捗状況となっているところでございます。

続きまして、③地域における多様な就業機会の確保につきまして、県内15の市町のシルバー人材センターと連携いたしまして、センターの行う事業に協力などして高年齢者の多様な就業機会の確保を図ってきております。また、ハローワーク福井におきまして、福井市シルバー人材センター職員による相談会を毎週月曜日に実施しているところでございます。

続きまして、(2)障害者の就労促進につきまして、①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化についてですが、障害者の法定雇用率達成に当たりまして、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まして、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企業などに対しまして、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の作成、求人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実施しております。

令和5年6月1日現在における雇用率達成企業の割合は60.1%と、前年度を1.9ポイント上回っている状況でございました。こちら、令和6年6月1日現在の雇用率達成企業の割合につきましても、本年12月に公表を予定しているところでございます。

続きまして、②改正障害者雇用促進法の円滑な施行についてです。

こちらは資料13にあります。こちらは、本年4月より障害者の法定雇用率が2.5%に引き上げられ、障害者雇用促進法及び省令の改正につきまして、事業主セミナーやホームページ、障害者雇用義務事業所へ制度案内を送付など、あらゆる機会を捉えて周知などを行っております。

続きまして、資料に戻りまして③精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援についてです。

ハローワークにおきましては、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す。例えば、障害特性に合わせた求人開拓や関係機

関との連携したチーム支援、障害者向けミニ面接会など障害のある方のマッチングを推進しておりまして、就職件数につきましても過去最高となった前年同様に高水準で推移しているところでございます。

④公務部門における障害者の雇用促進、定着支援につきましても、障害者雇用のためのセミナーを6月4日に開催しまして、障害者の雇用促進や職場定着のための研修を実施したほか、雇用率未達成の公的機関に対しましては労働局による指導実施するなど、障害者雇用の推進を図っております。

続きまして、15ページ目の（3）外国人に対する支援についてです。

①外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・指導等の実施につきまして、新たに外国人労働者を雇い入れた事業所をはじめ、技能実習生や在留資格「特定技能」を雇用する事業所を中心に事業所訪問を実施し、助言・指導を実施しているところでございます。そのほかに、外国人雇用管理セミナーを9月18日に開催しまして、外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度につきまして説明し、適正な雇用管理の確保を実施してまいりました。

また、②外国人求職者に対する就職支援としまして、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まして、外国人求職者の母国語でも対応できるよう、きめ細やかな相談支援も実施しております。

続きまして、7「就職氷河期世代、新規学卒者等への支援」についてです。

（1）就職氷河期世代の活躍支援です。①「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、今年の7月17日に「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の会議を開催し、労働局及び福井県が共催して、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5年度の実績、KPIの進捗状況を確認し、最終年度である令和6年度の実績について協議しました。

就職氷河期世代支援に関する政府全体の取組方針としましては、令和２年度～令和４年度末までの３年間で集中取組期間としまして、就職氷河期世代の正規雇用者数30万人を増加させるという目標が掲げられておりました。新型コロナウイルス感染症などの影響によって、政府全体としての正規雇用者数が伸び悩んでいる状況であったことから、令和４年度末までの３年間の集中取組期間を第１ステージとしまして、引き続き令和５年度からの２年間で施策の効果・検証、成果の積み上げということで第２ステージとしました。引き続き、正規雇用者数30万人という目標が掲げられている状況でございます。

こちらK P Iの進捗状況につきましては良好に進んでおまして、福井労働局としましても、説明資料の③にありますように、労働局・ハローワークとふくい若者サポートステーションが連携しまして、長期無業により働くことへの準備ができてない方や悩みのある方に対しまして、キャリアコンサルタントによる相談、個人の状況に合った自己理解やコミュニケーション・ビジネスマナー講座、作業体験、あとは企業見学会等の各種プログラムなど、就職氷河期世代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、資料の16ページ目を御覧いただければと思います。

(2) 新規学卒者等への就職支援についてです。

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を中心としまして、県内のハローワーク全体におきまして、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。ハローワークの学生に対するオンライン相談などの各種支援メニューや、福井県の各種支援の周知広報を進めるために、県内及び近隣県の大学などに直接訪問しまして周知活動を行ってまいりました。

説明資料6ページですね、先ほど地方自治体と連携した雇用対策のところでも触れましたが、こちらにつきましては、新規学卒、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まして、企業面接会や説明会を開催しました。具体的には、来年3月に卒業予定の高校生と保護者を対象とした説明会、こちら「高校生サマー求人企業説明会」を7月6日～13日にかけて開催しまして、県内6会場でやっております。こちらにつきましては、もう30年以上前から説明会を開催しているところですので、県内就職を希望している高校生や採用を予定している企業にとっては貴重な機会として行っているところでございます。また、本年10月には学卒未内定者や若者、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」を開催しました。

②につきましては、ユースエール認定企業制度の積極的な周知広報ということで、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」ということでございます。令和6年度、今年は5事業者が認定を受けて、累計で19企業が認定をしております。今後とも積極的に認定制度について周知を図るとともに、認定企業の情報発信をサポートするなど取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、総務部長から説明とさせていただきます。

## ○村瀬総務部長

総務部長の村瀬です。

委員の皆様におかれましては、日頃より労働局の推進する労働行政全般に多大なる御理解御協力いただいていることを、まずもって感謝申し上げます。

それでは、着座にて説明いたします。

こちら16ページの下段になりますが、8「労働保険未手続事業の解消と収納率の向上」について、説明いたします。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてとなります。

労働保険は、原則として労働者を1人でも雇用している事業主は、全て保険関

係の手続を取らなければならないものとなっております。しかしながら、小規模零細事業を中心に、保険関係成立が未手続のままの事業が相当数残されているという実情もございます。労働保険の未手続事業一掃につきましては、これまでも重点施策の一つとして取り組んでまいったところでありますけれども、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、引き続き重要な課題と認識し取り組んでまいります。

当局では、新規に営業や開業した事業を確認し、その中で労働者を雇用しながらも保険加入手続をなさっていない事業主に対して保険関係を成立させるという件数、いわゆる新規成立件数となるのですけれども、年間400件という目標設定をして取り組んでおります。9月末現在で、新規に保険関係を成立させた件数は174件、達成率は45%となっております。前年同期よりやや上回っているというところで、おおむね順調に業務を遂行していると思っております。

また、今月11月を「労働保険未手続事業一掃強化月間」と定め、集中的な広報活動を展開するとともに、各種事業主団体や個別事業主への指導等を強化して手続を促しております。

なお、手続勧奨、手続指導を繰り返し行っても保険関係の成立手続を行っていただけない事業主に対しては、職権による成立手続も検討してまいります。

引き続き、(2) 収納未済歳入額の縮減状況について説明いたします。

当局では、労働保険料等滞納している事業のうち、滞納額が100万円以上の事業、または100万円未満であっても複数年度にわたって滞納している事業を50件選定し、これらを重点事業場と位置づけ重点的に滞納整理に当たっているところであります。

9月末の実績では、50件のうち、計画的に分割納付を履行させるに至ったものが25件、債務承認させて今後の分割納付等を指導中のものが6件、破産手続開始により破産管財人等に対して交付要求中の事業場が1件の合計32件について、進

展させているという状況にあります。残る18件についても、今後粘り強く納付を督促させていただき一方で、必要に応じて財産調査等を実施し、特に資力がありながら滞納を行っている事業に対しては、差し押さえ等、強制措置へ移行することも検討してまいります。

また、コロナ禍では、滞納事業所を訪問することが差し控えられた経過がありましたが、滞納事業場を訪問して納付を督促することを数値目標として掲げております。9月末の実績では、訪問回数は511回であり、前年同期が408回であったことからすれば順調に推移しております。

また、当局の9月末の収納率は44.95%で、全国平均の44.08%を上回っております。令和5年度の最終的な労働保険料収納率は99.3%でありますので、これを上回れるよう令和6年度も的確な対策の実施に取り組んでまいります。

事務局からの説明は以上になります。

#### ○木村会長

はい、どうもありがとうございました。

それでは、一旦休憩ということにいたしますので、よろしく申し上げます。

(休憩)

#### ○木村会長

それでは、時間になりましたので議事を再開したいと思います。

まず、先ほど事務局より説明を受けました、上半期の労働行政運営について、事前に御質問・御意見をいただいております。

労働者代表の上埜委員と橋岡委員からいただいておりますので、まず両名からの御質問について、事務局から回答いただきます。

## ○金刺雇用環境・均等室長

まず上埜委員の御質問2問のうち、説明資料8ページの仕事と育児・介護の両立支援に関する御質問をいただいておりますので、私から回答したいと思います。

まず、不妊治療についてですが、不妊治療を経験した方のうち26.1%の方は、不妊治療と仕事を両立できずに離職したり、雇用形態を変えたり、不妊治療をやめたりしているという実情があります。不妊治療に困難を感じる理由には、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさがあります。労働者の中には職場に知られたくない人もおられ、また職場内では不妊治療についての認識があまり浸透していないということもあります。

このため、企業には不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められているところでございます。

お尋ねの、仕事と育児・介護の両立支援制度等の相談窓口については雇用環境・均等室に設置しており、これをホームページで周知し、不妊治療と仕事の両立に関するものも含めて相談者の希望に応じて女性の相談員が対応したり、プライバシーに配慮して個室で対応したりしているところでございます。

しかし、現実として仕事と不妊治療の両立に関する相談というのは、ほとんどありません。私も改めて点検をしてみましたところ、この窓口が不妊治療と仕事の両立に関する相談も受け付けているということが明確になっていないなど、分かりやすい周知になっていないという点が見られました。

また一方で、厚生労働省の実態調査によりますと、不妊治療を職場に伝えていない人が47.1%おられ、その理由として、伝えなくても支障がないから、周囲に気遣いをして欲しくないから、不妊治療がうまくいかなかったときに職場に居づらいから、というような意見もありまして、こうした背景から、相談につながらない面もあると考えられます。

また、いただいた御質問の中に、ゼロ件であると御指摘がありました両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースについては、事業主からは、支給要件の一つである不妊治療に関する社内のニーズの調査や把握を行うことが難しいという声をいただいております。

雇用環境・均等室といたしましては、厚生労働省にこうした事業主の声をお伝えしたいと思っておりますし、また相談窓口については分かりやすいものとなるように周知の改善に努めます。それとともに、この不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業の事例などを紹介した事業主向けのマニュアルを活用して、企業に対し不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場づくりについて、周知啓発を行ってまいりたいと思っております。

1 問目は以上でございます。

## ○諸井職業安定部長

続きまして、上埜委員の御質問で、資料8の令和6年度自治体との雇用対策協定に基づく事業計画に係る質問につきまして、こちらUターン、Iターンを推奨する事業もしているということで、そういった就労について、どのように連携しているかという質問だったと思っております。こちらについて、御回答いたします。

労働局では、福井県及び12の市町と雇用対策協定を締結しております。そこでは、就職や人材確保、移住・定住などの支援に関する各種取組も推進しているところでございます。

令和6年度におきましては、雇用対策協定締結自治体と共催の上で、先ほど資料でも説明しました新規高校卒業予定者等が対象の「高校生サマー求人企業説明会」を7月に開催しました。また、10月には、学卒未内定者や就職氷河期世代対象の「オンラインふくい企業説明会・面接会」も開催しております。この10月の説明会に関しましては、参加企業50社、18名がオンラインで参加しました。オン

ラインの特性から半数は県外の大学生が参加しました。県内出身の学生を含む在  
学生や県外の大学へ直接行きまして、ハローワーク福井の各種支援内容について  
丁寧に説明もしていました。これらのことから、県外の学生も積極的にオンライ  
ンで参加していただけたものと感じております。

次に、ハローワークにおきましては「ふくい就職・I・J・U相談窓口」というの  
を設置してございまして、職業相談のほか、福井県、市町の移住・定住に関する支  
援内容、移住・定住相談窓口の紹介も行ってございます。こちら令和6年度の相談  
実績では、9月末現在で利用者数233人、前年比でいくと1.3%の増です。相談件  
数843件、こちらは1.2%の減となっております。

次に、管内自治体への求人情報の提供も行ってございまして、U・I・Jター  
ン相談会や移住・定住を目的とした面接会など、各自治体とも連携して実施してい  
るところでございます。特に、U・I・Jターン、移住・定住に向けて大学生等  
を対象としたイベントとしまして、嶺南地方で共催ということでやらせていただ  
きました「ふくい嶺南オンライン企業研究会」を令和5年にやっております。

また、「ふるさとジョブフェア in ふくい嶺南」というのもやっております。  
福井市におきましては、U・I・Jターン相談会ということでお盆の時期に開催  
して、職業相談も実施してございます。

その他、イベントなどの周知広報協力ということで、市と局、ハローワークが  
連携して、周知広報も実施してございます。さらに、ホームページ等の協力という  
ことで、各市町の移住・定住相談コーナーの周知、あとセンターの利用促進に向  
けた周知広報も連携して行っているところでございます。

また、各自治体が事業として奨励金とか奨学金の補助などを行っているところ  
でございますが、それに関しましても、ハローワークの窓口におきましてそちら  
の周知、リーフレットを置いて、さらに窓口の紹介というのも相互に行っている  
ところでございます。

私からは以上でございます。

#### ○金刺雇用環境・均等室長

続きまして、橋岡委員からいただいております質問にお答えしたいと思います。

男性の出生時育児休業について、中小企業・小規模事業者では取得が少ない傾向が見られて、特に育休中の代替人員の確保とか周囲の業務負担の問題があるので、今年から設置されました育休中等業務代替支援のさらなる周知と連携をという事で御質問をいただいております。

最初に、男性の育児休業取得者の割合は近年上昇傾向にありまして、令和5年調査では、全国では30.1%、福井県では31.4%まで上昇したところです。

これは令和3年に改正された育児・介護休業法により、個別の制度周知や休業取得意向調査、意向確認、この措置を事業主に義務づけたほか、令和4年10月から「産後パパ育休」と呼ばれる出生時育児休業が創設されたことなどが効果を上げ始めているというふうに考えられます。

しかし、小規模の事業者ほど取得率が低い傾向というのは、御質問いただいたとおりでございます。

当局におきましては、9月に幹部職員が連合をはじめ各経済団体、及び社会保険労務士会を訪問し、今年1月に新設されました両立支援等助成金育休中等業務代替支援コースについて、傘下の企業等へ周知を行うよう依頼いたしました。

また、職員が企業訪問を行った際に、個別にこの助成金の制度説明を行い、活用勧奨を行うという取組も実施をしております。

実際、訪問先の企業からは、新規雇用は育児休業取得者の代替要員に対する給与を補填する助成金なので、就業規則に特に規定する必要がなく、手当支給と比較して利用しやすいの声がありました。また、育休取得者の業務を代替する職員を他の従業員から選ぶ場合は、複数の人に業務代替をさせたり、1日限り又は数

時間限りといった単発で代替してもらおうということもあるので、この手当を支給する対象者を限定することが難しく、この手当支給コースというほうは利用しづらいというような意見もございました。

こうした意見は、既に事業者からの意見として厚生労働本省の担当部局に報告をしました。

引き続き、関係機関と協力をしながらこの制度の周知を図り、男女とも職場に気兼ねなく育児休業を取得できるような社内体制整備を行う中小企業への支援を行ってまいりたいと思います。

1 問目は以上です。

#### ○青木労働基準部長

では、続いて橋岡委員からの2つ目の質問でございます。

次年度の賃金引上げに向けた取組についてということで、価格転嫁、適正な取引が重要となる、鍵となるという意見が多く見られると。そこで、認知不足であろう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化などについて、労働局として、公正取引委員会をはじめとする関係組織と、どのような連携が考えられるのかというような御質問をいただいております。

こちらにつきましては、まず、価格交渉に関する指針ですけれども、こちらは昨年の11月29日に内閣官房・公正取引委員会が策定したものでございますが、今年から全国の労働基準監督署が実施しております監督指導や各種説明会などの機会を捉えまして、指針のリーフレットを施行するなど周知を行っているところであります。

また、福井労働局独自の取組といたしましては、福井労働局管内の監督署において、昨年度からこの指針の策定に先立ちまして、監督指導の際、価格転嫁などを含む経営に関する御相談があった場合には、よろず支援拠点を御案内するなど

の取組を行っているところであります。

そして、もう一つの御質問ですが、関係機関との連携というところに関しましては、現在局内で検討中でございますが、先ほど雇用環境・均等室の説明でもありましたが「地方版政労使会議」、こちらを年度内に開催したいというふうに考えておきまして、福井県、労使団体のほか、行政機関としましては公正取引委員会、さらに近畿経済産業局などの行政機関にも御出席を依頼するというふうなことも考えておきまして、その中で労務費の価格転嫁や賃上げなどについて御議論をいただこうかというふうに今考えているところであります。

以上でございます。

#### ○木村会長

はい、ありがとうございます。

まず、上埜委員、事務局からの回答ですけれどもいかがでしょうか。

#### ○上埜委員

はい。まず、日頃から労働行政の運営に御尽力ありがとうございます。また、丁寧に御回答いただきまして、本当にありがとうございます。

県内では、くるみん認定とかプラチナくるみん認定の企業なども増えておりまして、男性育休なども30%になっているということで、いろんな権利、制度がある状況で、子育てしやすい環境というのが進められつつあるのかなと思います。

その中で、不妊治療というのは大変デリケートなこととして、なかなか本人からは言い出しにくいものかなと思うんです。その中で、権利の取得しやすさという意味で、象徴されるものかなとも思うんです。なので、権利はあるけれども、利用しやすい環境になっているかっていう点においても、気がかりかなと思うところです。そこで、相談しやすい職場環境づくりも大事なのかなと考えています。

また、そういった制度、4月には育児・介護休業法も改正されておりますけども、そういったことなんかも企業内でも周知していただくっていうことも必要なのかなと考えています。

そのためには、職場内の女性活躍の項目もあったかと思いますが、そういう管理職、女性管理職という面においては、福井ではまだ少し低いのかなというところもありますし、そういったところも含めて取得しやすい、権利はあるけれどもそれが取得しやすい環境づくりというのが進んでいっていただくと、女性活躍が進み、人手不足なんかに良い方向になるかなと考えておりますので、引き続き御検討いただけるとありがたいです。

同様に、若者の活躍についても、ぜひ福井に若者がたくさん帰ってきて、その人達が地元での就職につながって、福井がもっとにぎわう方向に進んでいっていただけるとありがたいなと思います。

以上です。ありがとうございます。

#### ○木村会長

ありがとうございます。

当然のことながら、組合の側から言うと職場環境の改善ということで、その不妊治療については積極的にやるべきだという、そういう運動っていうか、そういうのは展開されているんですね。

#### ○上埜委員

そうですね。そういった不妊治療は、女性だけじゃなくて実は男性も今必要になってきているっていう時代でありますし、4.4人に1人が不妊治療を経て妊娠に至っているっていうようなデータもありますので、こういった面も少子化のことから考えるとこれから必要かなということで、そういった方向が進むように活動、

取組は進めているところです。

○木村会長

ありがとうございます。

事務局のほうはもうよろしいですね。重ねて質問は、よろしいですね。

○上埜委員

はい。

○木村会長

はい、ありがとうございます。

続きまして、橋岡委員から回答についていかがでしょうか。

○橋岡委員

はい。丁寧に御対応いただきましてありがとうございます。

私は、特に御回答いただきました賃上げですね。価格転嫁につきまして、この間、中小企業を中心に人手不足に伴います防衛的賃上げといたしますか、そういったことで賃上げした企業、特に中小では多くございました。

ただ、今申しました価格転嫁あるいは適正取引がしっかり行わなければ、なかなか中小企業が息切れしてしまうといたしますか、賃上げが続いていかないということになりますので、特に県内では中小企業が大多数を占める中で、やはり経済の好循環をつくるためには、こういった取組が重要かというふうに思います。ぜひとも、また各団体と連携した取組をお願いできたらというふうに思います。

それからちょっと御質問といたしますか、地方版政労使会議、確か去年は、各団体へのヒアリング的な形で政労使会議が行われたというふうに思いますが、今年

は、会議体の中でやるようなイメージってことでよろしいのでしょうか。よろしくをお願いします。

#### ○石川福井労働局長

地方版政労使会議についてのご質問ですが、去年は9月にウェルビーイング共同宣言を行い、11月に働き方改革推進協議会を開催しており、その後に再度、各団体トップの方にお集まりいただくにはタイミングがあまりにも近過ぎたということもあるので、持ち回り方式で開催したところでございます。

今年は通常どおり参集の形でできればと考えております。日程調整は具体的にはこれからで、1月もしくは2月に開催できればよいと、今、内々に県当局と調整中でございます。

#### ○橋岡委員

ぜひ、課題共有なり、あるいは機運の向上も含めて、こういった集まってそういった情報交換ができたらいいな、いいのかなというふうに思いますので、よろしくをお願いします。

#### ○木村会長

よろしいでしょうか、はい。

それでは、皆様ほかに御意見御要望ありましたら、挙手の上、御発言願います。どうぞ。

#### ○山埜委員

福井県経営者協会の山埜です。

時間があるようですので、質問を2つほどさせていただきます。

資料6を見ていただきたいんですが、ハローワークの実績の評価につきまして、ちょっと見ておりましたら、三国が「標準的な結果」っていうことで、他のハローワークよりも若干劣る評価なのかなって思ったんですけども、数字を追っていましたが、例えば、敦賀と比較してみると、三国のほうがいいような感じがしまして、どういう評価なのかということをお教えいただきたいということですね。三国は福井県内の中でも一番有効求人倍率が高いところと聞いておりますし、ちょっと気になったので質問させていただきました。

#### ○木村会長

はい、いかがでしょうか。

#### ○諸井職業安定部長

資料6は、ハローワークの主要指標の実績と総合評価結果について掲載しております。こちらの資料では主要指標として就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の3指標の実績のみ掲載しておりますが、ハローワークの総合評価は、主要指標以外に、補助指標、所重点指標、所重点項目をそれぞれ設定し、目標の達成状況に応じて、非常に良好な結果、良好な結果、標準的な結果などで評価することとしております。

資料6の三国所と敦賀所の就職件数や充足件数を比較すると三国所の方が高くなっていますが、補助指標などの実績を含めてトータルでは三国所の実績は、良好な結果の基準点に達しておらず、標準的な結果となったものです。

#### ○山笠委員

具体的に何が劣ってたかっていうのは、ここでは今分からないということでしょうですね。

○諸井職業安定部長

そうですね。今は令和5年度の主要指標以外の実績を持ち合わせておりません。

資料の7ページは、令和6年度の目標になっているんですけど、各所は主要指標、補助指標、所重点指標の目標値を設定しております。所重点指標では、各所が重点的に推進する業務を選択することとしており、例えば人材不足分野の就職件数とか訓練終了後の就職件数など取り組む業務指標の目標を設定しております。

○山埜委員

なかったら結構です。

○諸井職業安定部長

各委員の皆様には、後ほど提供させていただければと思います。

○山埜委員

分かりました。

もう一点よろしいですか。資料の4ページですけれども、この3パラ目ですが、キャリアアップ助成金の数字を見てみますと、正社員化コースが非常に伸びているということが分かります。それはそれでいいんですけども、今非常に話題になっています「就労の壁」、いわゆる103万円とか106万円とかですね。その基準の引上げが今もう議論になってまして、ほぼ引き上げられるような情勢になっているんですけども、この基準を引き上げますと、企業にとっては人手不足の中、労働時間が増えるということでもいいのかなっていうふうには思っていますが、また逆に考えますと何て言うんですかね、正社員化がちょっと逆行するんじゃないかと。もう就労時間を調整しなくてもいいんなら、そのまま非正規のまま居るわ

ってというような、そういう方も増えてくるんじゃないかなっていうふうな感じもしまして、何か施策としてちょっと矛盾するような気もするんですけども、全然内容が決まってない中で、どういうふうに感じておられるのかなって思いましたので、もし答えられましたらお願いいたします。

## ○金刺雇用環境・均等室長

このキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースは、106万円の壁の対策として、この106万円の壁の上限に達しそうなところについて、労働時間を延長したりあるいは手当を支給したりということで措置していくという性格のものであります。

御指摘の質問は、おそらく年収の壁、今政府など、あるいは政治的に議論されております税制の壁も含めた御意見だというふうに思っていますが、マスコミからの情報では、例えばこの社会保険の106万円の壁につきましては、現在撤廃するという方向で制度を検討されているというふうに聞いております。具体的には週20時間という労働条件、時間の条件だけを残すのがいいのではないかとの方向と聞いております。一方で、130万円の壁という問題もありまして、この130万円の壁のほうは、特に3号被保険者に該当するかしらないかということで、この壁のほうが大きいいという意見もあるようでもございます。130万円の壁につきましても、事業主が一時的な収入の増加については事業主が説明をすれば、3号被保険者としての状況を維持できる措置が取れることになっております。そのほか、労働行政として進めているこの年収の壁強化パッケージは、現在企業で支給されている配偶者手当を、これらの103、106、130万円の壁と連動して支払われている企業もあるので、この配偶者手当については、この原資をほかの形で、この年収の壁と絡めない形での手当にできないかということのお願いも、併せて行っているというふうな状況でございます。

年収の壁の問題が、いわゆる勤労者家計に与える影響というのを、労働局の立場からお答えするのは非常に難しい面もあろうかと思いますが、一方でいろいろな観点がありまして、例えば、この問題は女性の社会進出という問題とも確かに絡んでいる問題でもありますし、一方で社会保険に加入することで確実な将来の年金給付を得られるというプラスの側面もあります。山埜委員の御指摘にどこまで答えられているかちょっと微妙ではありますが、労働局で労働者に与える影響全般が望ましいかどうかはお答えのしにくい問題ですけれども、そういう大義、当然大きなテーマをはらんだ問題ですが、いずれにしましても、この年収の壁強化支援パッケージというものを今、先ほど述べた3点から進めておりますので、今後それについては引き続き進めてまいりたいと思っております。

#### ○石川福井労働局長

もともと「年収の壁支援強化パッケージ」というのが暫定的な措置ということで、時限的なものとして取り組む中で、今回、新政権が誕生して、経済対策なり物価高対策も含めてその中でこの年収の壁の見直しの議論っていうのが、ある意味突然出てきました。

一方で、最低賃金も当初2030年代半ばまでに1,500円と言っていたものが、2020年代に1,500円に向けて努力をするという状況で、そういった状況の中で年収の壁の見直し議論が、突然出てきたこともあって、先ほど御指摘された、例えば正社員化コースであるとか、ある意味そういったものを想定してない時点でのそういったメニューでもあるので、政府で進める経済対策の議論に、こういった実務的な整理がまだ追いついている段階ではないという認識でおります。

そういう中で、そこに矛盾なりが当然あれば、今後こういった点については見直されていくべきものだと思っております。

ただ、今の段階でそもそも年収の壁の見直しについても、こういったところに

落ち着くのかもはっきりしていませんので、そこら辺の動きについて、もう少し見守っていきたいなと思っております。

いずれにしても、はっきりすれば、そういった政策面での矛盾点なりは改善すべきものは改善すべきだと考えております。

#### ○山埜委員

今からの話だと思いますが、企業負担があまり生じないようにしていただいて、人手不足を解消していただけるような制度になることを望んでおります。

#### ○木村会長

なかなか年収の壁問題というのは、ここで議論するのにとても尽きないというか、ものすごく影響の大きな問題にもなっているので、全体をどういうふうに組み直すのかっていうのは非常に難しいというか、時間もかかるんだろうなと思いつながら見えています。

ちょっと今の段階では、局長さんがおっしゃったような、現行の制度とどうしても矛盾しそうな部分が出てくるということもあって、いずれこういう制度も見直していかなきゃいけない、そういうようなお答えだったかなというふうに思いますけれども、なかなか明確にこうだというふうには言えないかなと思います。山埜委員、よろしいですかね。

では、川口委員、どうぞ。

#### ○川口委員

時間が押してるので、一つ。青木部長さんにお聞きしたいんですけど、前に「こころの健康気づきのヒント集」というんで、独立行政法人労働者健康安全機構、ここと厚生労働省が協同して、心の健康づくりっていうのでストレスチェ

ックをしてたと思うんですが、これ、今でも継続しているんでしょうか。メンタルヘルスケアの推進っていうので過去にやってたと思うんですけど、このストレスチェックっていうのは、まだ今。当社はずっと続けてるんですけども、これは今でもやってるんでしょうかね。

#### ○青木労働基準部長

ストレスチェック制度は、はい、続けてます。

#### ○川口委員

当社は、このストレスチェック表を使って、男性のストレスをなくすような努力をさせていただいてるんですね。先ほどから聞いてますと、労働者代表さんのたくさんの質問があるんですが、事業所としてすごいハードルがどんどんどんどん高くなっていくんですね。いろんなことを解決していかないといけないような問題がたくさん起きてきますから。その中で、このストレスチェック表っていうのをを使って、男性のストレスをなくすことによって子供の数がすごく増えたんです、当社。2人が3人、3人が4人とか、どんどん増えていってるものですから、もし女性の問題っていうよりも男性のストレスケアを、少し事業者側のほうも重点項目に入れて、このせっかく出ていてまだ続けているのであればこのストレスチェック表で、もともとの目標っていうのは働きやすい職場づくりだったと思うんですね。先ほど9ページでおっしゃってましたけど、ここの中にはもうこれが出てきてなかったの、これはもうやらなくていいのかなっていうふうにちょっと今思ったもので質問させていただきました。

#### ○青木労働基準部長

はい。大変貴重な御意見ありがとうございます。何かまだ活用できるところが

あれば、活かしてまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

○木村会長

制度としてはちゃんとあるよという、継続してあるよという話ですかね。

○青木労働基準部長

そういうことですね、はい。

○木村会長

そうですね。よろしいですか、はい。

そのほかの方はいかがですか。今、予定の時間が来ているんですけど、ちょっと私一点だけ伺わせていただきたいんですけど、前回もちょっと御質問させていただきまして、人材開発支援助成金の手続が結構大変だという声を聞いたっていう話でちょっと伺いましたけど、実は福井大学の国際地域マネジメント研究科専門職大学院で、専門実践教育訓練の教育訓練給付金の対象講座になったんですけども、それまでどういうふうに受給できるかっていうことは、あまりよく知らなかったんですが、受給申請前に訓練対応キャリアコンサルタントのコンサルティングを受けて、その上でジョブ・カードを作成して、それを提出した上で受給申請手続きを行うという話らしいです。

実際に講座が始まる前の1か月前までにそれをしなきゃいけないという話ですが、何を言おうとしてるかっていうと、うちの場合4月から始まりますが、例えば入学者が入るのは2月の半ばぐらい、あるいは場合によっては3月になる場合もあるんですけども、そうするととてもこの事前の手続というか、入試がありますから、入るか入らないか分からない部分、合格するかどうか分からない中で、ほんの数日の間にこれだけの手続が取れるかと。要するにキャリアコンサルティ

ングなり、なんなりが、スムーズに申請すればすぐ受けられるとか、そういう仕組みになってるのかもよく分からないですよ。その辺、人材開発支援助成金がどうなってるかよく分からないですけれども、いずれしてもすごく複雑な手続を経ないと、しかも、なかなか時間もかかりそうなことですが、もちろん手続は法的に決まってるんでしょうけど、その辺、何とかならないのかという質問ですけれども。あるいは何とかしてくれという要望でもあります。

#### ○諸井職業安定部長

詳しい手続をここで御説明することはちょっと難しいんですけど、人材開発支援助成金に関しては、助成金の支給センターということで窓口がございまして、そこでいろいろ事業主の方から御質問を受けましたら丁寧にお答えしたいと思っておりますので、その申請をされる前にいろいろ御相談いただければ、そこで手続の仕方も含めて御支援できればと考えているところでございます。

#### ○木村会長

仕方の説明はいいんですけど、スムーズにいくかどうかというところがポイントかなと思っていますね。

#### ○石川福井労働局長

教育訓練給付指定講座の受給申請については、ちょっと確認いたします。

詳しい話をお伺いさせていただいて、改めてこれは個別の話として対応させていただきます。

#### ○木村会長

個別なのかどうかは分かりませんが、取りあえず時間も来ましたので、

私の質問はここで止めます。

改めて、ほかにどなたかおられなければ、もうこれで閉会としたいと思いますけど、よろしいですか。

はい、それではどうもありがとうございます。ほかにも御意見があらうかと思えますけれども、次回の機会でもたよろしく願いいたします。

それでは、これをもちまして審議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御要望を十分配慮した行政運営をよろしく願いいたします。委員の皆様、長時間にわたり御審議いただきありがとうございました。

それでは、これで令和6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。どうもありがとうございました。

●事務局（村木総務課長補佐）

各委員の皆様、本日はお疲れさまでした。これにて終了といたします。

なお、先の話となりますが、第2回の当審議会につきましては、令和7年3月上旬の開催を予定しております。近日中に日程調整に係る御連絡をさせていただきますので、御回答いただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、本日はありがとうございました。

（閉 会）