

令和6年度 第2回
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和7年3月7日(金)

時 間 9:30～11:30

場 所 福井県国際交流会館 特別会議室

令和6年度 第2回福井地方労働審議会

1 日 時：令和7年3月7日（金） 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：16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（5名））

上埜良子委員 田中美里委員 橋岡克典委員 矢野義和委員 山田佐智生委員

（使用者委員（5名））

奥井純子委員 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>

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7年度福井労働局行政運営方針（案）について

（2）意見交換（質疑応答）

5 閉 会

○事務局村木

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になりますので、あらかじめ御了承のほどお願いいたします。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから、令和6年度第2回福井地方労働審議会を開催させていただきます。

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村木でございます。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と使用者代表の川口委員が都合により欠席されております。その結果、審議会委員総数18名中16名の御出席を確認いたしましたので、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。

それでは、議事に移ります。この後の進行につきましては、木村会長にお渡しいたします。最初に木村会長から御挨拶をお願いいたします。

○木村会長

おはようございます。朝早くからおいでいただきまして、ありがとうございます。今日は久しぶりにちょっと朝雪が積もってましたけれども、これが最後かというふうに思います。

前回、この場でお話しさせていただいた保護司事業に関わって、今日いただいた資料の中にそれに関わる資料がございますので、御対応いただきましてありがとうございます。

毎回、労使関係のメインの話を冒頭ではあんまりしてないんですけど、当然のことながらベースアップ、賃上げということが話題になっておりますし、今進

行中のことかと思えます。

物価がさらに高騰する中で、さらなる賃上げという、ある意味当然なのかなと、そういうふうな気はします。一方では、中小企業等ではなかなかその賃上げに対応することができないというようなことが、当然のこととしてあるのかというふうに思います。今日は、あまりこの場に出てこないような話をもう一つさせていただきますと、御存じだとは思いますが、障害者福祉事業というのがあります。この世界というのは、典型的な労働力不足で、さらには大体非正規雇用で対応しているとか、さらに言うと、賃上げに対応して生産性を引き上げれば補助金が出るとか、こういう場での話として、労働の政策としてはあるわけですが、なかなか生産性向上というのはそんなに簡単には望めない、そういう分野であったりします。

そもそも障害福祉事業がどういう形になってるかというのと、公的な給付費というって、いろんな事業ごとに報酬単価みたいなのが決まっていて、それが大体3年に一度改訂されるということで、実は2024年4月に、その3年に一度の改定があったところです。

世の中では、賃上げということがさらに大きくなっていったわけですが、構造的にそういう報酬はかなり厳しく引下げ、厳密に言うと、やり方が変わって、結果的に7割ぐらいの事業所では減収になってるという、そういう状況が起こっていました。

そういう調査をある全国的な団体が、3,000ぐらいの事業所に対してアンケート調査をやり、改訂の前後でどう変わったかっていう調査結果がまとまったようです。

そういう中で、いわゆる基本報酬というのがそういうやつで、それに対して様々な事業ごとに10から20ぐらいの加算というのがつけられるんですが、なかなか、その加算というのでも取れるようなところが、特に小さく小規模で定員が少な

いといった、グループホームとか、そういうところはなかなか取れないというようなことがあったり、それから報道でも話題になっていましたけれども、就労継続支援A型という、最低賃金を払う形で障害者に就労してもらおうというような事業所なんかでは、かなり査定が厳しくなっている中で、閉鎖してしまう事業所がたくさん出てきている。それも全国で4,000人ぐらいがそこから放り出されたっていうこともございますが、そういう基本報酬の改定でもって、かなり大きなダメージを受けてるようです。

一方でですね、そういう賃上げに対して処遇改善加算っていうのかな、そういうものが手当されていて、これもなかなか基準が厳しいんですけども、それで何とかカバーしようとしてるんですが、現行の処遇改善加算というのが平成6年度に職員の賃金が2.5%上がる、そして平成7年度に2%上がるという、そういうことを目途として加算をするんだという、そういうようなことで現行行われていたりします。

これは今春闘で5%ぐらい引き上げるということを目標にしてるのかな。そういうようなレベルから言うと、そこには全然追いつかないというか、そんなようなことで、先ほど申しましたけども、人手不足でなかなか集まらない、だから、何とか最賃程度で非正規の人を雇用して対応しなきゃいけないと。だけど、それでも最低賃金が上がっていく、先ほど話した最低賃金を保障しなければならない就労継続支援A型ですが、もうそういう最低賃金を保証できるような仕事はなかなか見つからない。こんなような状況で、全国の障害福祉事業所といいますか、実はかなり厳しい状況になってます。

もちろん賃上げということがそういうところにうまく乗っかっていけばいいわけですけども、大企業とか、そういうところではかなり賃上げが起こっていると思いますが、なかなか非常にマイノリティなところって、本当にそういうのが及んでいかない。これは、やはり公的な支援ということが前提になってる事業で

すから、そういうところではなかなか追いついていかないなど思っております。
ぜひ賃上げということを実現する際には、そういう隅々のところまで及ぶような、
そういうような運動あるいは協議というようなことが行われていけばいいのかな
というふうに思っている次第です。

私、実はこの障害福祉事業所の理事を長いことしているので、この場を借りて
あまり話題にならないようなことをあえて発言させていただいた次第です。

本日は、午前中の限られた時間ではありますけれども、ぜひ皆様方には、忌憚
のない御意見、それから御要望というものを御発言いただければというふうに思
っております。

それでは、よろしく願いいたします。

議事に入りたいと思います。

初めに、石川局長のほうから御挨拶をお願いいたします。

○石川労働局長

皆様、おはようございます。令和6年度第2回目の地方労働審議会ということで、一言御挨拶を申し上げます。

まず、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、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、常日頃から労働行政の推進に御理
解、御協力を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、我が国におきましては、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構
造的な課題に直面しているところでございます。生産性や付加価値を向上させて、
物価上昇を上回る賃金の引上げを実現していくこと。また、女性や高齢者を含む
国民一人ひとりがその能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備すること。こ
れが我が国の活力維持、向上には不可欠であると認識しているところでございま
す。

このため国におきましては、持続的、構造的な賃上げの実現に向けまして、引き続き、三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指すということを進めていくこととなっております。

当県におきましては、民間の様々な幸福度や経済的豊かさランキングにおいて全国上位となっております。また主観的な幸せ実感ウェルビーイングも全国上位に躍進しております。引き続き、客観・主観両方の幸福度を高める取組に力を入れてくることが求められているところでございます。

このような状況を踏まえまして、福井労働局におきましては、令和7年度の行政運営方針として、労働者の賃金引上げ支援、リ・スキリングによる能力向上支援、人手不足対策、多様な人材の活躍促進と職場環境の改善などの柱立てに沿って取組を進めることとしているところでございます。具体的な内容につきましては後ほど各担当部室長から御説明を差し上げますけれども、委員の皆様方から幅広い御意見、御指摘等を頂戴し、次年度の業務運営につなげてまいりたいと考えております。公労使それぞれのお立場から忌憚のない御意見、御発言を賜りますようお願い申し上げます。

地域の労働総合行政機関として県民の期待に応えるべく、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、また地元自治体、労使団体の皆様と有機的な連携協力の下、効果的な業務運営を実現してまいりたいと考えております。委員の皆様方におかれましても、御理解、御支援、御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

それでは、本日は何とぞよろしくお願い申し上げます。

○木村会長

どうもありがとうございました。

ここで本年度開催されました各部会から部会報告ということをお願いしたいと思いますが、今年度は労働災害防止部会は開催しておりません。家内労働部会につきましては、部会報告がございますので、森瀬部会長のほうから報告をお願いいたします。

○森瀬家内労働部会長

福井新聞社の森瀬でございます。本審議会の委員であるとともに、家内労働部会の部会長を仰せつかっております。本年度の福井県衣服製造業最低工賃の改正について御報告いたします。

まず、家内労働部会による最低工賃の改正の必要性の検討についてです。

県内最低工賃、眼鏡とそれから衣服、2つございますけど、そのうち衣服製造業最低工賃については、直近では令和4年4月に改正され、福井労働局が定める改正計画において本年度が改正年度となっております。そこで福井県衣服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について、昨年12月6日に開催した家内労働部会において審議したところ、全会一致で改正決定の必要性があると結審いたしました。この結審を受けて、同日、福井労働局長から福井地方労働審議会会長宛てに当該最低工賃の改正決定が諮問されたところです。

続いて、最低工賃専門部会による金額の審査の実施についてです。

当該諮問を受けて当労働審議会に最低工賃専門部会を設置して、本年1月15日と1月23日の2回にわたり金額の審議を実施いたしました。専門部会長は、家内労働部会と同じく本審委員である私が務めました。

金額の審議に際しましては、県内の実情に照らして、工程変更等の必要性を検討しました。また、令和3年度から本年度までの福井県最低賃金の引上げ率が14.68%であることや、家内労働者1人当たりの作業量から得られる工賃等を総合的に勘案してまいりました。

まず、委託者側から出た意見を御紹介しますと、人手不足のところ、家内労働者は重要な労働力であり、家内労働者の労働条件を向上し、将来にわたって家内労働者を確保していくことに理解が示されました。そこで、県内の工賃価格の実態に即して最低賃金の引上げ率を考慮しながら、できるだけ引き上げていきたい。しかしながら、中にはそこまでの引上げには厳しい工程もあるので、慎重な議論を望むとの御意見でございました。

次に、家内労働者側から出た意見を御紹介しますと、一部に最低工賃未満の家内労働の実態があり、福井県最低賃金の引上げ率と同程度の引上げが厳しい工程も見てとれるが、消費者物価は上昇し続けており、家内労働者の生活面を考慮して、何かしらの引上げはお願いしたいとの御意見でございました。

そこで公益委員も含めて検討しました結果、お手元にある会議資料インデックス1のリーフレット、福井県衣服製造業最低工賃のものを見ていただければと思いますけど、専門部会としては、ここの文面にあるような内容、申し上げますと、婦人服製造業については、品目にブラウスという項目を追加し、糸くず取りを1枚20円として新設する。下着製造業については、現行の3品目を、スリップ、その他の下着に変更し、糸くず取りの適用範囲を拡大すること。これら以外の全行程について、最低工賃を1円から10円へ引き上げることとすることについて、1月23日、全会一致で決議し、当労働審議会運営規則第10条の規定において、当工賃専門部会の決議を当労働審議会の決議として、同日、福井労働局長宛てに答申いたしました。

福井労働局では、当地方労働審議会からの答申内容を公示の上、関係家内労働者及び関係委託者から意見を求めましたが、異議申出はなく、昨日3月6日官報公示されました。よって、改正される衣服製造業最低工賃の効力発生の日は4月5日となります。

審議内容は以上のとおりでございますが、審議を通じて出たポイントを2つ御

紹介しておきたいと思います。

1つ目は、家内労働者は人手不足の製造現場において、労働力を確保するための重要な手段の一つであるということの認識が共有されました。

2つ目は、当局に対して最低工賃の周知と遵守徹底を求める意見があったということでございます。

なお、今後の最低工賃の改正につきましては、当局が定める改正計画において、衣服製造業、眼鏡製造業を交互に、毎年改正審議していくと、そういう方針とされておりますので、次年度は眼鏡製造業の最低工賃の改正審議が予定されております。

最後になりますけれども、最低工賃専門部会は、その任務を終了したときに、審議会の議決により廃止することとされております。つきましては、福井県衣服製造業最低工賃専門部会の廃止について、本審議会での議決をお願いいたします。

私からの報告は以上でございます。

○木村会長

どうもありがとうございました。

ただいま、家内労働部会からの衣服製造業最低工賃の改正ということについての報告。昨日、既に官報公示されたということですがけれども、これにつきまして何か御質問等ございませんか。

特にないようでしたら、報告事項にありましたように、今回改正最低工賃を調査、審議いただきました福井県衣服製造業最低工賃専門部会というものですがけれども、これは廃止されるということになっていきますので、その廃止ということに異議がございませんね。

異議なしと認めます。

それでは、異議がないものと認めて、福井県衣服製造業最低工賃専門部会は廃

止ということにいたします。ありがとうございます。

それでは、本日の議題に入りたいというふうに思いますが、議題の1番、令和7年度福井労働局行政運営方針（案）について、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

○青木労働基準部長

お世話になっております。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私どもの労働行政に御理解、御協力を賜っておりますことを、この場をお借りしまして厚く感謝を申し上げます。

では、ここからはお手元のオレンジ色の表紙の福井労働局の重点施策案に沿って、関連するリーフレットなど赤いインデックスの付いた附属資料をお配りしておりますので、この2つの資料で事務局の各担当部長から御説明を申し上げます。では、重点施策の表紙をめくっていただきまして、1ページを御覧ください。

第1－1のところですが、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者支援についてであります。課題のところですが、最低賃金につきましては、昨年11月に閣議決定されました総合経済対策におきまして、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとされまして、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小小規模事業者の賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要がございます。そこで重点事項・取組の囲みの中ですが、まず、①事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援でございますが、これにつきましては、赤いインデックスの附属の資料の2番のほうを御覧いただきたいと思えます。横表の1枚物でございますけれども、こちらで紹介しております厚生労働省が行っている合計8つの助成金をパッケージとする賃上げ支援助成金パッケージを周知するとともに、引き続き、左上に記載してございます、業務改善助成金の

御利用をお勧めしてまいります。なお、この資料については、来年度予算案のPR用に作成されたものですので、今後、一般の方向けに分かりやすいリーフレットを現在厚生労働本省で作成しておりますので、それによって周知を行う予定としております。

それから、資料はございませんが、御参考までに業務改善助成金の申請件数についてですけれども、本年度4月から12月末までの9か月間で、福井労働局では351件の申請をいただき、前年同期比で約1.4倍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向上による賃上げなどにお取組をいただいているものと考えております。また、2018年度から事業開始しております働き方改革推進支援センターにおいて、企業からの相談や活用できる助成金の御案内など、丁寧な支援を行ってまいります。

再び重点施策のほうの資料にお戻りいただきまして、1ページ目の続きでございます。下段の囲みの方に移りますが、オのところですが、一昨年9月に福井県や関係機関とともに採択した、「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」に基づき、「パートナーシップ構築宣言」に関連する国や県の施策、そして中小企業の経営の課題解決を支援する「よろず支援拠点」などの情報提供を行うなど、価格転嫁や生産性向上に向けた支援を進めてまいります。その下の、②最低賃金制度の適切な運営という点におきましては、引き続き、福井地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、改正後の最低賃金について、県内の労使団体・県内各自治体などの御協力を得ながら、県内に幅広く周知を行ってまいります。

次のページからは雇用環境・均等室長から御説明いたします。

○金刺雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の金刺でございます。日頃から雇用環境・均等行政に格別

の御理解、御協力をいただいておりますことに、この場をお借りいたしまして感謝申し上げます。

2 ページの非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援でございます。人手不足への対応が急務となる中、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を推し進めていく必要があります。また、非正規雇用労働者を始め、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境づくりを進めていくことが必要です。①非正規雇用労働者の処遇改善・正社員への転換に取り組む企業に対し支援を行う、キャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりの後押しをする「社会保険適用時、処遇改善コース」のほか、正社員化を支援する「正社員化コース」や、基本給の賃金規程等の増額改定を支援する「賃金規程等改定コース」について、あらゆる機会を捉え、活用・勸奨等に積極的に取り組んでまいります。

下段の同一労働同一賃金の遵守の徹底及び無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知についてですが、非正規雇用労働者の公正な待遇の確保に向けて、関係法令の履行確保を図るものです。

①同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の履行確保を図ります。パートタイム労働者、有期雇用労働者などの非正規雇用労働者の待遇改善は、次年度においても引き続き労働局と労働基準監督署が連携のうえ取り組みます。監督署の定期監督時に得られた情報も含めて、労働局による報告徴収、指導を行い、法の遵守を求めます。

また、ふくい働き方改革推進支援センターにおいて、相談対応やコンサルティングによる支援を引き続き実施をしてまいります。

②の無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知については、無期転換申込権が発生する契約更新時において、「無期転換を申し込む機会」と「無期転換後の労働条件」、が労働条件明示事項として追加されたことを踏まえ、引き続き、事業

主に対して周知啓発を行ってまいります。

この後は職業安定部長から御説明いたします。

○諸井職業安定部長

職業安定部長の諸井でございます。委員の皆様方には、日頃より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御礼申し上げます。

私のほうからは、福井労働局重点施策のうち、職業安定関連について御説明させていただきます。

資料3ページになります。

第2、リ・スキリング労働移動の円滑化についてです。一つ目、リ・スキリングによる能力向上支援について、DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中で、リ・スキリングを含め、労使共同による職場における学び直しの取組を広めていくことが重要であることから、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知、活用を図るほか、関係者と連携し、労使のニーズに応じた取組を進める必要がございます。取組内容としましては、重点事項・取組内容にございまして、①教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給するという一方で、教育訓練給付の給付率を引き上げ、制度拡充に向けて、様々な機会を捉えて積極的に周知を図ります。②デジタル分野のスキル習得を目指す求職者に対しまして、当該訓練への受講勸奨に取り組むとともに、訓練修了生の採用を視野に入れた求人確保を行い、きめ細やかな再就職支援の実現を図ってまいります。また、③令和7年4月に賃金助成額の引上げ等の拡充が予定されている人材開発支援助成金につきまして、デジタル分野の訓練を始め、積極的な活用促進を図り、企業内での人材育成を支援してまいります。

続きまして、下段の2成長分野等への労働移動の円滑化についてです。まず①

ですが、人手不足の問題が顕在化しつつある中、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であることから、職業情報提供サイトのjobtagを積極的に活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、周知広報に努めてまいりたいと思います。また、オンラインによる職業相談、セミナー実施やSNS等を活用したハローワークの利用促進を図ってまいります。さらに、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定につきましては、行政サービスの向上の観点から、各ハローワークにおいて適切な運用を進めてまいります。

次に、②就職困難者を、成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主等に対しまして、高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金について積極的に周知を図ってまいります。

最後に、③自治体と締結している雇用対策協定の各事業に取り組み、地域の雇用拡大や、IJUターンの促進を図ってまいります。

続きまして、次ページ4ページ目を御覧いただければと思います。人手不足対策についてです。

福井県では、有効求人倍率が高水準で推移しており、多くの職種において、人材確保が困難な状態が続いております。特に中小企業の人手不足は深刻でございます。人材確保支援の取組が必要です。

まず①ハローワークにおきまして、オンラインを活用した求人受理を進め、求人業者にきめ細やかな求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ってまいります。さらに②人手不足分野につきましても、ハローワーク福井に設置している人材サービスコーナーを中心に、関係機関とともに、きめ細やかな就職支援に取り組んでまいります。最後に、③雇用仲介事業者への対応についてですが、近年の人手不足を背景に、職業紹介事業や求人サイト・スポットワークアプリなどの求人メディア等民間人材サービスの利用が増加している中で、紹

介手数料の負担感や違約金を巡るトラブルなどが全国的に問題となっており、これら事業者に対する規制強化が求められたことから、赤いインデックスの資料3にありますとおり、本年4月1日より手数料実績の開示や利用料金、違約金規約の明示などが義務づけられることとなりました。また、資料4にありますとおり、募集情報等提供事業にて、労働者の登録から就職定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止となりました。

労働局におきましても、これら法令遵守徹底のためのルールが適切に履行されるよう、事業主に対する周知、助言などの支援や指導に取り組んでまいります。

続きまして、第4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の1多様な人材の活躍促進の、(1)高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用安定法に則った措置の普及や、特に65歳以上の高齢者の再就職支援に重点的に取り組む必要がございます。そのため、①労働者が70歳までの就業機会を確保できるように、企業に対しまして、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた啓発指導を促進してまいります。併せて、②ハローワーク福井と武生に設置しております生涯現役支援窓口を中心に、効果的なマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の求職者の再就職支援に取り組むとともに、③シルバー人材センター等の関係機関と連携し、地域における多様な就業機会の確保を促進してまいります。

続きまして、次ページ5ページ目を御覧いただければと思います。(2)障害者の就労促進についてです。

障害者雇用促進法等の改正によりまして、今後、法定雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、小企業等に対しまして、障害者の雇入れ支援の強化が必要となります。また、障害の特性に応じたきめ細やかな就労支援に取り組む必要がございます。このような課題がある中で、先ほど触れました障害者の法定

雇用率は、昨年4月から2.5%に引き上げられ、また今年の4月には除外率が10ポイント引き下げられるとともに、さらに令和8年7月には、法定雇用率が2.7%に引き上げられます。このため、今後、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、関係機関と連携して、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援を実施するなど、中小企業等の障害者雇入支援を一層強化し、公務部門におきましても、障害者の雇用促進、定着支援を図ってまいります。また、精神障害者や発達障害者等の求職者に対しまして、ハローワークに専門の雇用サポーターを配置し、多様な障害特性に対応したきめ細やかな就労支援を引き続き実施してまいります。

続きまして、(3)外国人に対する支援についてです。福井県では、外国人労働者が年々増加する中で、安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するために、企業における適正な雇用管理の確保を促進するとともに、外国人の求職者に対しまして、多言語による相談支援体制の整備を図り、きめ細やかな就職支援に取り組む必要がございます。そのため、①になりますが、外国人労働者に対して適正な雇用管理の確保を図るため、雇用状況届出制度や雇用管理指針について、事業所への訪問や雇用管理セミナーを通じて周知、助言等を実施し、雇用管理の改善を促進してまいります。また、②につきまして、ハローワーク福井と武生の外国人雇用サービスコーナーに専門相談員や通訳を配置するとともに、その他のハローワークにおいても多言語リーフレットを活用し、外国人求職者に対してきめ細かな就職支援を実施してまいります。その他、福井県や大学等と連携して、留学生をはじめとする専門的・技術的分野の外国人の就業を促進してまいります。

続きまして、6ページ目でございます。(4)就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援についてです。

就職氷河期世代の方々への支援につきましては、骨太の方針2024年において、

中高年齢層に向けた施策を通じ、相談、リ・スキリングから就職定着までを切れ目なく効果的に支援するとされたため、令和7年度以降は、就職氷河期世代を含む中高年齢層が抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえた支援を行い、個々の人の状況に対応した活躍支援に取り組むことが必要となります。取組内容といたしましては、①にございますように、専門窓口である正社員就職応援コーナーを中心とした支援や、ハローワークを利用してない層にも幅広く情報が届くように、就職氷河期世代の特設ウェブサイトやガイドブックなどにより積極的に情報を発信してまいります。また、②若者無業者等への就職支援としまして、ハローワークと若者サポートステーションが連携し、職業的自立に向けた継続的支援を実施してまいります。

(5) 新規学卒者等への就職支援について。新規学卒者等が適切な職業選択ができるように、新卒応援ハローワークを中心とした、一人一人の状況に応じたきめ細やかな個別指導を実施するとともに、県内企業における若者労働力の確保のために県内就職を促進する必要がございます。このため、基本的な取組内容に変更はございませんが、①にございますように、良質な学卒求人の確保や、自治体とも連携して、合同企業説明会や就職面接会を引き続き実施してまいります。

また、②では若者の採用・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認定するユースエール認定企業制度につきまして、積極的に周知・広報を行い、認定企業の情報発信を後押しするなど、県内企業への就職を促進してまいります。

最後に、机上に配付させていただきました資料になります。二つ配付させていただきましたが、まず一つ目が、本年1月20日から離職票を離職者本人のマイナポータルを経由して直接交付する仕組みが施行されました。この仕組みの対象となる場合は、従来のように事業主から本人に離職票を交付していただく必要はなくなります。この仕組みによりまして、事業主にとっては、離職票を離職者に交

付する事務手続が不要となり、離職者にとりましては、より早く離職票が手元に届くというメリットがございます。こちらにつきましても積極的に周知広報を務めてまいりたいと思っております。

さらに、先ほど会長のほうからもお話がありましたが、前回の地方労働審議会
で、保護観察及び刑務所などの就労支援の実施状況について宿題がありましたので資料を配付させていただきました。この中で3ページにありますとおり、ハローワーク福井の職員が週に2回、福井刑務所のほうに常駐しまして、職業相談・職業紹介を行っているところです。こちらでは、令和6年度（12月現在）につきましては、支援対象者数65人に対して採用面接を14回行い、採用決定10人という実績が上がりました。また、4ページには保護観察対象者等への支援ということで、仮釈放となった刑務所出所者の支援につきまして、ハローワークに保護観察所から依頼を受けた後に、対象者がハローワークへ来所し、職業相談・職業紹介を受けるということになっておりまして、令和6年度（12月現在）は、新規支援依頼者数11人に対しまして就職者数9人の実績がありました。

私のほうからは御説明は以上となります。

○金刺雇用環境・均等室長

それでは、本体の資料の重点政策7ページ、2の女性活躍推進に向けた取組促進等から御説明いたします。

①の職場における女性の活躍推進に向け、男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組を促進します。労働者数301人以上の企業に対しては、男女間の賃金の差異の公表が義務づけられており、報告徴収等の実施により、着実に法の履行確保を図ります。また、労働者数101人以上の企業に対しては、女性活躍に向けた行動計画の策定届出が義務づけられており、これらが確実に行われるよう、法の履行確保を図ります。行動計画や女性の活躍に関する情報

公表の際には、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨し、「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の推進に向けた働きかけを行ってまいります。

7 ページ下段でございます。②の男女雇用機会均等法の履行確保につきましては、労働者が性別により差別されることなく、また働く女性が母性を尊重されつつ職業生活を営むことができるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進等における男女差の結果として表れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、同法の確実な履行確保を図ります。また、妊娠等を理由とする不利益扱いの禁止について、関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行います。

③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に設置しております「マザーズコーナー」におきまして、担当者制によるきめ細かな就職支援等を実施してまいります。また、子育て中の女性のために、ハロートレーニングにおいて、託児サービスを附帯したリカレント教育訓練コースを設定し、学び直しとスキルアップを支援してまいります。

次に 8 ページを御覧ください。総合的なハラスメントの防止でございます。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮の妨げになるため、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。

①の総合的なハラスメント対策の推進につきましては、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、是正指導等により法の履行確保を図ります。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」等の各種ツール活用について周知を図ってまいります。

9 ページの労働関係紛争の早期解決の促進につきましては、解雇、労働条件の

引下げ等のあらゆる労働問題に対して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により個別労働紛争の早期の解決を促進します。また、ハラスメント防止措置を実施するよう、事業主に助言指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等の活用を含む丁寧な対応を行います。

9 ページ下段、仕事と育児・介護の両立支援及びワークライフバランスの促進の（1）仕事と育児の介護の両立支援についてです。

少子高齢化が進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、企業の実施を促進する必要があります。

①の育児・介護休業法の周知及び履行確保につきましては、昨年5月に育児・介護休業法が改正され、本年4月と10月に段階的に施行されます。改正の主な内容としては、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、男性の育児休業取得率の公表対象企業の300人超企業への拡大などがございます。本日インデックスをつけずに机上資料としてお配りした「育児・介護休業法改正のポイントの御案内」というパンフレットを用いて、現在、周知に努めているところでございます。これを用いつつ、周知に努めるとともに、この改正事項について着実な履行確保を図ってまいります。

合わせて育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収、是正指導等を行ってまいります。

また、②の仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を行う事業主に対しては、両立支援等助成金の活用を促進し、支援をいたします。この助成金の概要につきましては、この本体資料、重点政策の19ページ「主な助成金・給付金制度のご案内」の一番下のところ掲載しています。内容につきましては省略をさせ

ていただきたいと思えます。

続きまして、10ページの③次世代育成支援対策の推進についてですが、一般事業主行動計画に関しまして、令和7年4月1日以降に開始または変更する計画から、育児休業取得状況や労働時間の状況について把握することや、数値目標を設定することが義務づけられました。これらの改正内容について周知に取り組み、着実な履行確保を図ってまいります。

④出生後休業支援給付金と育児時短就業給付でございます。本日、インデックスをつけております資料5と資料6にそれぞれ資料を添付しております。出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金の活用につきましては、男性の育児休業取得のさらなる促進と育児のための短時間勤務制度を支援するために、本年4月に創設されますこの二つの給付金につきまして、育児休業取得予定者や事業主等に対して周知を図ってまいります。

10ページ下段にまいります。ワークライフバランスの促進であります。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事と生活の双方の調和を実現できるよう、働き方・休み方改革を進めてまいります。

①勤務間インターバル制度の導入促進のための支援については、導入マニュアル等を活用して説明するとともに、働き方改革推進支援助成金等を活用して、時間外労働の削減に取り組む中小企業等への支援を行います。②の年次有給休暇の取得促進については、時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入を促進するとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、夏季、ゴールデンウィーク、年末年始の時期に集中的な広報を行います。

11ページの上段、③の地方版政労使会議の開催につきましては、働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、県内の政労使の代表者の御協力を得て開催をしてまいります。

この後は労働基準部長から御説明いたします。

○青木労働基準部長

その下の5番の(1)でございます。

長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策についてです。課題については今年度から特段の変更はございません。また、その下の重点事項取組の1つ目の、①長時間労働の抑制についてですが、こちらの内容も今年度から特段の変更はございませんが、この長時間労働の抑制につきましては、労働基準分野での基本中の基本の業務でございますので、これまで同様、長時間労働が疑われる企業に対しては厳正に対処してまいります。

次の12ページでございます。

②令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援についてでございます。アといたしまして、昨年4月から建設・自動車運転・医師については、時間外労働の上限規制が全面適用されておりますが、特設サイトなどの活用などにより、引き続き、円滑な導入に向けた支援を進めてまいりますとともに、別冊の資料リーフレットのほうの赤のインデックス、資料の7番のほう、御覧いただきたいと思っております。水色のリーフレット「みなさまにお願いがあります！」と書かれたリーフレットでございますが、これらを活用しまして、発注者や荷主等への周知も進めてまいります。

では、12ページに戻りまして、イのところでございますけれども、労働基準監督署に編成しております労働時間相談・支援班において、戸別訪問や説明会などにより、特に中小企業などへきめ細やかな支援を進めてまいります。次のウでございますが、発着荷主などへの労働基準監督署からの要請を引き続き行うこととしております。

下段のほうの重点事項・取組の③労働条件の確保・改善対策についてでございます。昨年度から一部書きぶりや順番を入れ替えておりますが、新たな項目はご

ざいませぬ。このうち上から3つ目のウにつきましては、昨年4月から施行された労働条件明示に係る法改正に係る取組でございますが、確実な定着のため、来年度におきましても、引き続き、周知啓発を進めてまいります。それ以外のア、イ、エにつきましては、今年度と同様、賃金不払い残業の防止や、外国人や障害のある方などへの労働条件の確保といった、いずれも重要な事項でございますので、これらについても引き続き適切に対応してまいります。

次に13ページに移りまして、上段になります。ここからは労働安全衛生に関する事項となります。

まず、(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の整備のところでございます。

この14次防につきましては、一昨年この審議会において御議論いただき、昨年度からスタートしました5か年にわたる計画でございます。この14次防に基づいて、主にこの13ページから15ページにかけまして、重点事項・取組の囲みにあります、①から⑧までの8項目を重点として進めていくこととしております。

それぞれの取組でございますが、まず13ページの①のところですが、安全衛生への取組は、経営や人材確保、人材育成の観点からも重要な取組であるということにつきまして、引き続き、事業者に対して周知啓発を図るというものとなっております。

13ページ下段の②のところでございます。近年、転倒災害や腰痛などの増加傾向に歯止めがかからない小売業・社会福祉施設を中心とした、いわゆる第三次産業における災害の減少を図っていくため、災害の事例や全国の様々な事業場における取組事例などを掲載した、厚生労働省が運営するポータルサイト「SAFEコンソーシアム」の周知を図ってまいりますほか、福井労働局で一昨年立ち上げました小売業と社会福祉施設、それぞれのSAFE協議会での活動を通じて、県内の機運の醸成を図ってまいります。その他、③にございますように、労働者の

高齢化や外国人労働者の雇入れに伴う労働災害の増加に対応するための対策についても、引き続き、取り組んでまいります。

続いてページおめくりいただきまして、14ページ上段のほうになりますが、④につきましては、来年度から義務づけ範囲が拡大される、一人親方・資材搬入業者など、労働者以外の人に対する退避や立入禁止措置などの周知対象範囲の拡大について周知を図るというものとなっております。別冊の資料、赤のインデックス、資料の8番になります。2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、以下の1、2を対象とする保護措置が義務づけられますということで、1点目が危険箇所等で作業に従事する労働者以外の人、2点目が危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等、こういったリーフレットを作成しております。

これまでは衛生管理という観点での、有害物などの接触が考えられる危険有害場所を対象としておりましたが、今後は安全面から墜落危険箇所への立入禁止や悪天候時の作業禁止などにまで対象が広がるというものになります。

では、再び14ページのほうに戻りまして、上段の途中のところですが、⑤のAから下段のエのところまで4点掲げておりますが、まとめて申し上げますと、最近行われました省令改正などにつきまして、業種ごとに発生しやすい災害というのは異なっておりますので、業種ごとの発生しやすい災害について適切に周知啓発を行うものということにしております。その下の⑥については、ストレスチェックなどのメンタルヘルス対策についての支援や、福井産業保健総合支援センターや県内各地域の地域産業保健センターが行う各種研修や訪問支援のほか、団体経由産業保健助成金の利用勧奨を行うことにより、中小・小規模事業者の各種産業保健活動を支援してまいります。

次に、15ページになります。一番上の⑦についてでございますが、化学物質の規制の変化に伴う周知や指導と、石綿・アスベストに関する規則の履行確保につ

いて記載をしております。

次に下段の⑧につきまして、こちらは政府全体でのデジタル化推進の一環として、今年1月から施行されております労働基準監督署宛てに提出する労働者死傷病報告など、計8種類の労働基準監督署への報告が、電子申請の枠組みを使用し、報告が電子化されておりますので、こちらについても、引き続き、周知に取り組んでまいります。なお、来年度は14次防の中間年度、3年目に当たりますので、過去2年の取組結果の中間取りまとめを行いまして、当審議会の労働災害防止部会に報告させていただく予定としております。

その下の(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は、こちらも内容は特に変更はございませんが、原発での災害発生は甚大な災害につながる恐れがありますので、関連施設などで災害を発生させないよう、適切な対応を取ってまいりますとともに、現場で働く人の健康確保も重要ですので、引き続き、適切に啓発指導を行ってまいります。

では、ページおめくりいただきまして16ページになります。

(4)治療と仕事の両立支援についてでございます。

①については、既に厚生労働省が策定している、治療と仕事の両立のためのガイドラインの活用や、両立支援の推進が図られるよう周知などを行うこととしております。②のところでございますが、両立支援が必要な労働者等と、主治医・会社・産業医と情報共有して、調整役を担う両立支援コーディネーターについて、事業主などに、コーディネーターの役割について理解を深めていただき、またコーディネーターを増やすための養成研修の周知・受講勧奨を行ってまいります。そして③についてですが、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て、医療機関などとハローワークが連携して、就職支援を図ることとしておりまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心に、県内5つのがん診療連携拠点病院などと連携して、きめ細やかな就労支援を行ってまいります。

下段の（５）労災保険給付の迅速・適正な処理についてですが、こちらも今年度から特段の変更はございません。脳・心臓疾患にかかる労災請求は減少傾向にあるものの、精神障害などのメンタル疾患事案の請求は増加傾向にありますことから、これらの事案について、迅速かつ適切な処理に努めてまいります。併せて、石綿・アスベスト関連の疾病につきましても、適切な認定はもちろんのこと、救済制度の周知も引き続き行ってまいります。

次からは、雇用環境・均等室長から御説明いたします。

○金刺雇用環境・均等室長

17ページの上段、フリーランスの就業環境の整備を御覧ください。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法が昨年11月に施行されました。フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図ってまいります。また、フリーランスから委託事業者等とのトラブルについて相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、適切に対応いたします。さらに監督署に設置をしました「労働者に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な場合に指導を行います。また、労働者と判断した事案については、年金事務所等への情報提供を徹底します。

次は総務部長から説明をいたします。

○村瀬総務部長

総務部長の村瀬でございます。委員の皆様におかれましては、福井労働局が推進する労働行政全般に多大なる御理解、御協力をいただいております、御礼申

申し上げます。それでは、着座にて説明させていただきます。

17ページの下段になります。労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上ということでございますけれども、労働保険制度は労働者の生活を守るセーフティネットであるとともに、その保険料は労働行政における各種施策推進のための財政基盤になっております。そのため、例年同様になりますが、引き続き、労働保険の未手続の解消と労働保険料の収納率の向上に努めることとしております。未手続事業一掃対策につきましては、労働保険制度は全面適用以来、50年余り経過しております。福井県における適用事業所数は、令和6年3月末現在におきまして、25,989事業所に達しているところでございます。しかしながら、小規模・零細事業を中心に未手続事業が存在しております。ここに対する未手続事業の一掃というのは、極めて重要な課題となっております。その未手続となっている理由の要因としましては、労働保険そのものを御存じでなかったり、強制加入ということが知らなかったという理由が多くなっています。

具体的な取組としましては、福井市のホームページに掲載された飲食業の営業許可の一覧などで、独自に把握した事業所名簿等を作成しまして、署所並びに関連業種・関係業者と関連委託業者とも連携の上、訪問指導を実施しているところでございます。

また、引き続き、収納率の向上にも取り組んでまいります。滞納額が100万円以上であったり、複数年度にわたって保険の保険料を滞納している事業場を重点先に選定し、滞納整理に当たっているところでありますが、一向に納付されない事業主や接触ができなかった事業主に対して、出頭通知やあるいは差押予告通知を出すことによって保険料を納付させ、または数年間接触できなかった事業主と接触し、保険料を完納させるなど、実効ある滞納整理に努めているところでございます。

現時点での収納率の状況としましては、令和7年1月末現在で収納率が76.14%

となっており、全国平均の74.21%を上回っており、全労働局の内でも上位というところでありまして、昨年度ベースの収納率は確保できる見込みとなっております。引き続き、県内の景気動向、情報収集に努め、計画的かつ実効ある滞納整理を実施することについて取り組んでまいりたいと考えております。

事務局からの説明は以上となります。

○木村会長

各部長さん、室長さん、御説明ありがとうございました。

ここで暫時5分間の休憩を取らせていただきます。

(休憩)

○木村会長

議事を再開したいと思います。

先ほど事務局より説明を受けました、令和7年度福井労働局行政運営方針（案）に関する御質問等ですけれども、事前に使用者代表の田中委員のほうから御質問等いただいております。内容につきましては、本日配付された資料のとおりですけれども、この田中委員からの御質問等につきまして、事務局のほうから回答をお願いいたします。

○諸井職業安定部長

職業安定部長の諸井です。

まず初めに、1、多様な人材の活躍促進、（5）新規学卒者等への就職支援について御質問いただきました。ありがとうございます。こちらについて回答させていただきます。

在職中の新卒応援ハローワークでは、大学、短大、専門学校等の学生及び既卒3年以内の求職者に対しまして、専門のナビゲーターが求人情報の集め方、求人条件の見方と就職活動の進め方、応募書類の書き方、あと面接の対策、悩み事、お仕事探しに関する事など、様々な相談を行っております、大学等に対しましては、予約制による出張相談も行っております。

就活の支援としまして、履歴書や自己PR、エントリーシート等の応募書類の添削を採用担当者の目線で行ったり、これから面接を控え不安を抱えるなど、面接が苦手な学生生徒に対しまして模擬面接を行って、強みや改善点等のフィードバックを行っているところです。

求人情報提供につきましては、学生等に対しまして、マッチングによる求人情報の提供を行っております。

相談窓口におきましては、県内外を問わず求人について相談が可能であることから、希望条件に合った求人を学生と一緒に検索し、情報提供を行っております。

また、高校生を対象とした支援としまして、第一次選考後、未内定の生徒に対しましては、高校を通じて未充足求人情報の提供を行っております。

そのほかに、遠方の方や来所ができない求職者に関しましては、オンラインによる職業相談の実施や、就活に欠かせない自己分析、求人検索、応募書類作成、面接対策など、就活の基本知識と就活方法に関する就活スタートセミナーなどの就職活動に関する各種セミナーやガイダンスなど実施、キャリアインサイトを用いた適職診断、就職活動中の心理的な悩みや不安などをお持ちの方を対象とした臨床心理士による悩み相談なども実施しているところでございます。

私のほうから以上になります。

○金刺雇用環境・均等室長

では続けて、雇用環境・均等室から回答差し上げたいと思います。

委員から御質問がありましたのは、今日の本体資料の 8 ページから 9 ページにかけての数値について、主に減少している理由についてお尋ねいただいているところでございます。順次回答していきたいと思っております。

まず均等関係法令に関する相談件数についてというのが 8 ページでございます。こちらの数字が昨年度から減少していることについての理由をお尋ねいただいております。

令和 4 年度は育児・介護休業法の改正がありまして、産後パパ育休制度の創設など、それから育休制度に関する個別周知、休業取得の意向確認を個別に行う措置が義務化されるなどの改正がございました。こうしたことから、均等関係法令に関する相談の件数が大幅に増加したと考えられます。令和 5 年度においては、これらの改正法に関する問合せが落ち着きを見せたことから、相談件数が昨年度より減少したものと考えられます。

次に、総合労働相談件数の減少についてお尋ねがございました。総合労働相談件数につきましては、令和 2 年度以降、新型コロナウイルスの影響により、事業主の方から休業手当の支払い、それから各種助成金の支援策に関する問合せが増加したことに加えて、労働者からもコロナ禍による雇用への影響として、解雇や労働条件の引下げ、退職勧奨などに関する相談も増加したという状況にありました。その後、令和 3 年度、4 年度はこうした問合せがやや落ち着きましたが、依然として新型コロナウイルスの影響は残っていたと推測されます。令和 5 年度になりますと、これらの影響はかなり落ち着きましたので、相談件数が減少したものと考えられます。

それから、民事上の個別労働関係紛争に関する相談件数の減少についてですが、令和 3 年度までこの中小企業におけるいじめ、嫌がらせに関する相談については、個別労働関係紛争解決制度で対応していましたが、令和 4 年度から労働施策総合推進法の改正で、パワーハラスメント防止のための措置義務が中小企業にも適用

されることとなり、法律上のパワーハラスメントの定義に該当すると判断されるものは、労働政策推進法に基づき対応することになりました。令和4年度は過渡期であったこともありましたが、令和5年度になりますと、改正法の施行開始から一定期間が経過をしまして、いじめ、嫌がらせに関する相談のほとんどが、労働施策総合推進法の相談に分類されることになったため、相談件数が減少しているというのが主たる原因だと思っております。

以上でございます。

○木村会長

ありがとうございました。ただいまの事務局からの回答につきまして、田中委員のほうから何かございますか。

○田中委員

ありがとうございます。まず二つ目のですね、ハラスメントの件数の減少というところにつきましては、法律の施行であるとか、育休のところの広がりといいますか、そういったところがまたコロナですかね、コロナのところの減少であるということが分かりましたので、ありがとうございました。

まず一点目のところでございますけれども、私ども今就職活動に対してですね、いろいろ新卒の学生に対していろいろなアプローチをしているところでございまして、新卒の学生に対するアプローチというところは、各会社結構苦勞してらっしゃるというのが正直なところでございまして、具体的に申し上げますと、先月の2月24日に福井新聞社さんが主催をされた説明会、ここにおきましては、180社が説明会に参加いたしましたけれども、来られた学生の方は約190名になってます。先週行われました福井県が主催をされた説明会、こちらのほうにつきましては、220社の会社に対しまして400名の学生しか来ていないといったところがあります。

反面、会社の方の新卒の学生に対するアプローチといったところは、いろいろ環境が変わってる中でも、それぞれの会社のほうが御苦労されて努力をされているということかと思えますけれども、出された資料の中で相談件数4,150件という数字がありますし、就職件数570件といったところの数字がおわりになったので、すみません、大変お恥ずかしいですけども、今まで学卒者に対するアプローチの仕方としてハローワークさんを利用させていただくといったところはなかったもんですから、この件数からしますとで、またアプローチの仕方の一つとして、そのハローワークを使わせていただくといったところが可能なのかなと思ひまして、こういったような質問をさせていただきました。

説明につきましては大体分かりましたので、ありがとうございました。

○諸井職業安定部長

ありがとうございました。そうですね、新卒者に関しましては、福井新卒応援ハローワークでの相談に加え、在学中の方につきまして、大学等からの要請により予約制の出張相談も実施しておりますが、専門のナビゲーターが就職活動の相談の支援ということも行っております。引き続き、周知・広報に努めていきたいと思ひます。

以上です。

○木村会長

今の田中委員からの御質問等につきまして、関連して御質問、御意見とかございませんか。

新規学卒者の相談ですか。最近は本当に大学ですと3年次から、多分いわゆる就職解禁以前からかなり決まってきたところもあったりして、フォーマルにやろうとするとなかなか難しい部分があるのと、あと、その後4年次の秋ぐらいか

らですかね、要するに、次のこぼれたというとあれですけど、未内定者の相談っていうのも増えてるのかしら。ちょっとそこが全体の数は分かりませんが、いつ頃がそのタイミングとかって、そういうのはあるんですか。

○諸井職業安定部長

はい。ハローワーク窓口での利用もございますが、その他の面接会では、就職未内定者ということで、昨年では10月24日にオンライン福井企業説明会、面接会もございまして、ここでは参加企業50社ではございましたが、その中で、参加者18人と少ない中で就職を決めた方もおりました。

○木村会長

ありがとうございます。

それと2番目の質問の中で、私もあれと思ったんですけど、民事上の個別労働紛争相談件数でいじめ・嫌がらせ、従来多かったけど、これが減ってるのは、要するに、法令上の理由ということですね。逆に自己都合退職がわっと1位に出てきたイメージがあるんですけど、これは増えてる話なのか、ちょっとそこら辺はちょっとどうでしょうか。

○金利雇用環境・均等室長

自己都合退職は昨年版に載せているのを見ますと、415件ということで、ほぼ同数ということです。ちなみに自己都合退職の相談内容について言いますと、辞めたいのに辞めさせてもらえないというようなケースが結構多いように感じております。

○木村会長

ありがとうございます。

じゃあほかになれば、事務局からの報告に対して、あるいは事務局に対する要望とか、御意見、質問等、委員各位のほうからお願いしたいというふうに思います。どなたからでも、挙手の上、お願いいたします。

どうぞ。

○山埜委員

福井県経営者協会の山埜です。

2点ほど質問させていただきます。1点目はですね、福井県経営者協会でも最近女性活躍支援ということにちょっと力を入れておりまして、その関連でちょっと意見というのを言わせていただきたいと思うんですけど、資料の10ページを今見ておりまして、男性の育児休業取得率っていうのが非常に増えているということで、令和5年度には31.4%っていうことで、これは、やはり国とか県の政策が表れた結果かなと思っております。ただ、この取得した期間っていうのがどのくらいかっていうのが重要かなと思っておりまして、本当に必要な期間かどうかということなんですけれども、このグラフの資料の出所に書いてありました福井県勤労者就業環境基礎調査っていうのをちょっと見てみましたら、男性の育児休業取得率っていうのは、5日未満が20.5%で、5日から2週間で26.3%ということで、約半数が2週間以下ということでした。それでどのくらいの期間が適当なのかなっていろいろ調べてみましたら、なんか妊産婦が産後1年までに亡くなった原因の第一は自死、自殺ということだそうです。その原因の一つは産後うつということで、その産後うつのはピークっていうのが産後2週間から1か月ということで、ですからこの2週間から1か月にこのフォローするのが非常に大切だというふうにご聞きしまして、今資料の5にあります出生後休業支援給付金というのを見てみましたら、確かに支給要件が育児休業を通算して14日以上取得と

かですね、休業期間の対象が28日間ということで、今私が言ったことと理に合っているのかなっていうふうに思って、非常にいいことかなと思ってました。ただし、先ほど言いましたように、実態見ましたら、県の実態は2週間以下が約半数という実態でございますので、この制度についてですね、経営者協会も積極的に広報していきたいと思えますし、より一層の広報をしていただけたらと思えます。これがまず1点でございます。

○木村会長

まずそこから、御回答のほうをお願いします。

○金刺雇用環境・均等室長

委員御指摘のとおりでございますが、男性の育児休業取得率は急激に上昇しておりますが、一方でこの取得日数が少ないということは、福井県に限らず全国的にも問題として言われているところでございまして、また委員のお話の産後うつの問題というのは、改めて認識したところもございまして、引き続き、取得率の向上と併せて取得日数の増加に向けて周知に努めてまいります。特に、出産後につきましては、令和4年度に創設されました「産後パパ育休制度」という、子の出生後8週間以内に男性が育児休業を取得する制度の周知にも力を入れていきたいと思えます。

私からは以上でございます。

○木村会長

よろしいですか。引き続き。

○山埜委員

ありがとうございます。

こういう休業を取得しますと、事業者のほうも負担は大きくなりますので、そちらのほうの支援策も拡充されたということですが、そちらの広報もまたお願いしたいと。

それから2点目なんですけども、ちょっとこれも同じようなことで、9ページなんですけども、介護休業の取得状況なんですけれども、この前、NHKのお昼で高齢化に伴っての介護の問題がもうますます深刻になってるっていうのをテレビで見たものですからお聞きするんですけれども、これも先ほど言いました福井県の就労者就業環境基礎調査によりますと、介護休暇の取得者の割合っていうのが、これ令和4年度の数字らしいんですけれども、0.107%っていうことで、非常に少ない数字だったので、これはその介護休業制度がもうなんか利用されてないのか、対象者が少ないのか、そういうところをちょっと教えていただけたらなと思いました。

○金利雇用環境・均等室長

介護休業につきましては、御指摘のように、育児休業に比べてより取られていない現状というのが確かにあるかと思っております。今回、別途お配りしました改正法に関する資料の特に3ページの8番のところになりますけれども、介護離職防止のための個別の周知・意向確認等という制度が新たに設けられました。介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が新たに義務づけられたことと、それから介護に直面する前の早い段階での情報提供ということで、40歳前後の段階で、事業主がこの介護のための情報提供をしなければならぬという仕組みが設けられております。これらはいわゆる介護休業取得を促進するためといいますか、やはり介護に直面した段階でなかなか休業が取りにくいということも恐らく現状にあるのかと思っております、必要な方が介護に向

けて介護休業を取れるということが大変重要なことだと思っております。なお、介護休業自体の日数は介護をするのに十分な日数では全然ないわけでございまして、この趣旨といたしましては、今後介護を行っていくための体制を整備するための期間に充てるための休業という位置付けになっておりますので、今回の法改正事項の周知とともに、こうした介護休業の趣旨も踏まえまして、周知に努めていきたいと思っております。

○山埜委員

ありがとうございます。ちょっとこれから介護を要する人が増える中で、事業者もいろんなこういう問題を抱えていくと思いますので、事業者がこれからどういふことをしていくことが必要なのかと、今どういふことをしておいたほうがいいのかとかですね、またそういったことをまた教えていただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

○木村会長

山埜委員どうもありがとうございました。

関連してでもいいですけど、その他の方で御質問、御意見等ございましたら、よろしくお願いいたします。

はい。じゃあ上埜委員。

○上埜委員

先ほどの女性活躍に関連して、本当に今のやり取りをお聞きさせていただいて、そうやって社会としてそういったことが必要になってきていて、皆さんで御意見を交わせる場所ができてきているということが本当にいいなと思って、ありがたいなと思っているところです。私、県教組で女性部長もしているのです、そうい

った立場もありまして。

この男性の育児休業っていうのは、そこで育児に関わってもらって、その後も一緒にそういったことが、家事とか育児とかが一緒にやっていけるっていうことで、誰もがワークライフバランスの取れた、そういった働き方ができるような世の中とともに、女性も活躍、仕事とかもできるようになってるのかなと思いますと、やはりそういった10ページにあるような勤務間インターバルだとか、男性も長時間労働にならないような働き方と一緒に進んでいってほしいなっていうことと、女性も意識改革ともにしていけるといいのかなと思って聞いていたところでした。

すみません。それは感想なんですけども、あと、今日いただいた刑務所出所などの就労支援事業についてっていう資料があって、ちょうど昨日、子供食堂さんの方とお話をする機会があって、そこですごく今、法を犯してしまう高校生年代の子たちの数が少し多くなってきていると。昨年の今時点だとそういう2倍ほど増えていたんですけど、今年もまたさらに増えてるのかどうかちょっとまだ数字は出てないんですが、確かに増えてきているっていう話は聞いたことがあって、そこで日本人の子もいるんですけど、外国人のお子さんとかもたくさんいて、やっぱり学校辞めさせられてしまうっていうことのほうが多いらしくて、でもその後、仕事に就けるっていうことにつながっていない子がいっぱいいるっていうような話をお聞きして、こういった本当にいろいろ考えてくださっている、こういうのがあるんだなっていうのを今日知ることができてよかったなと思うのと、そういった、何でしょう、18歳に満たない子もいるし、何て言うんですか、大人まではなってないけども、きっと自分でここまでたどり着けない子もきっといるのかなと思いつつ、そういった利用者さんだとか方はいるのかどうか、もし分かったら教えてほしいなと思うんですけども。

○諸井職業安定部長

そうですね。こちらの刑務所出所者等の事業につきましては、先ほどの資料を机上配付させていただいたものがございまして、実際刑務所内での支援ということもありますし、あの刑務所出所後にハローワークに来て相談ということもあります。ちょっと具体的な数字は持ってはないんですけど、特に刑務所内ではいろんな方がおりまして、就職相談とか紹介とか実施している中で、就労経験が全くない方もいたり就労経験がある方もおり、中には縁故で就職される方もいるんですけど、就職をしたことない方につきましては、こちらのほうで業種のイメージとか湧くように支援したり、段階を踏んでやったり、あと中では刑務所内では職業訓練も実施しておりまして、その中で職業訓練でいろんな技術・技能を身につけて就職支援をしているところです。ハローワークでの相談件数の中で、今おっしゃったほかの具体的な数字っていうのが今ちょっと持ってないので何とも言えないんですけど、引き続き、就労意欲がある方については支援をしていきたいと思っております。

○上埜委員

ありがとうございます。どうしてもそういったお子さんとか、家庭的にも十分支えてもらえないお子さんとかもいて、学校のほうなんかをもっとアフターフォローしていかないといけないところとかもきっとあるんだろうなと思うんですけども、どうしてもそこで途切れてしまって、さらに、何て言うか、そういう施設なんですか、反省するところにいるときには、学校また頑張ろうと思ったりして、そういう気持ちで出るんだけども、つまりいてしまうっていうこととかあって、そういったことも学校とか、あとこういったいろんなものがあることを、やっぱりつないでいかないといけないんだろうなとかいうことを今日考えさせていただいたのと、またそういったお子さんが増えてきてるってことも皆さんも知ってお

いていただいて、何かそういう就職とか、そういうところでもその後の人生つながるって言ってほしいなとちょっと考えたところです。

すみません。ありがとうございました。

○木村会長

丁寧にもありがとうございます。この問題は本当に難しいっていうか、多分ハローワーク的にはちょっと扱いつらいところだろうと思うし、相談に来なければなかなか難しいし。

保護観察も触法少年といいますか、でないとちょっと扱えないというところもありますし。そうすると、もうちょっと別の窓口というか、民間もあると思いますけれど、そういうようなところとの連携みたいなことがより求められることなのかなというふうに思いますけれども、なかなかちょっと難しい問題だとは思いますが。

ありがとうございます。大きな問題ですけど。

今の問題については何か。よろしいですかね。

○上埜委員

ありがとうございます。またそういった関係の方に、こういったことも、ハローワークさんとかが、すごくしてくださってるってことをお伝えしていきたいと思います。ありがとうございます。

○木村会長

それじゃあ、ほか委員の方々いかがでしょうか。

特にございませんか。よろしいですか。

特に皆様方から御意見、御質問等なければ、これにて終了させていただきたい

と思いますが、よろしいでしょうかね。

それじゃあ、事務局におきましては、今回いただいた委員からの御意見、御要望に十分配慮した労働行政を、今後ともよろしくお願ひしたいというふうに思います。

委員の皆様方には長時間にわたりましたが、御審議に参加していただきまして、誠にありがとうございます。

では、以上をもちまして、令和6年度第2回福井地方労働審議会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

各委員の皆様、本日はお疲れさまでした。これにて終了いたします。

ありがとうございました。

(閉 会)