

令和7年度 第1回  
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和7年11月26日（水）  
時 間 9：30～11：30  
場 所 福井県国際交流会館 特別会議室

## 令和7年度 第1回福井地方労働審議会

1 日 時：令和7年11月26日（水）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：18名

（公益代表（6名））

桑原美香委員 三田恵美子委員 竹川充委員 時田静香委員 橋本康弘委員 森瀬明委員

（労働者代表（6名））

板谷晃一委員 砂谷まゆみ委員 玉山悦子委員 橋岡克典委員 三原慶子委員 山田佐智生委員

（使用者代表（6名））

伊藤敬一委員 川口真弓委員 操上亮二委員 田中伸和委員 長谷美左子委員 山埜浩嗣委員

<事務局>

石川労働局長 小林総務部長 工藤労働基準部長 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 小暮労災補償課長 木村賃金室長 山田職業安定課長 横山職業対策課長

黒瀬訓練課長 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（深澤雇用環境・均等室長補佐）

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和7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、事務局の雇用環境・均等室の深澤が担当させていただきます。しばらくの間になりますが、よろしく願いいたします。

最初に、委員の方の出席状況につきまして御報告申し上げます。

本日は、審議会委員総数18名全員の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第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、第13期福井地方労働審議会委員の皆様方の御紹介でございます。委員の各所属での御異動や10月1日の改選におきまして、8名の委員の方がお替りになりましたので、新たに御就任いただいた皆様を御紹介させていただきます。

まず、公益代表委員、竹川充様でございます。

同じく、公益代表委員、時田静香様でございます。

続きまして、労働者代表委員、板谷晃一様でございます。

同じく、労働者代表委員、砂谷まゆみ様でございます。

同じく、労働者代表委員、玉山悦子様でございます。

同じく、労働者代表委員、三原慶子様でございます。

続きまして、使用者代表委員、伊藤敬一様でございます。

同じく、使用者代表委員、長谷美左子様でございます。

なお本来であれば、前期から引き続き御就任いただいております委員の方々におかれましても、お一人お一人の紹介をさせていただくべきところではありますが、時間の制約もございますので、お手元の資料の「第13期福井地方労働審議会委員名簿」をもちまして、御紹介に代えさせていただきますので御了承願います。

次に、本年度の事務局の御紹介をさせていただきます。

令和7年4月の人事異動により、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、労災補償

課長、職業安定課長、職業対策課長、訓練課長が変わっております。こちら資料の「事務局員名簿」をもちまして紹介に代えさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

事務局からの連絡事項は、以上となります。

次に、次第に基づきまして、会長選出に入らせていただきます。

地方労働審議会令第5条第1項におきまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」と規定されております。このため、公益代表委員6名の皆様で事前に会長選出について投票を行いました結果、得票最多で橋本委員が選出されましたので御報告申し上げます。橋本委員の会長就任につきまして、皆様、御承認いただけますでしょうか。

(異議なし)

#### 事務局（深澤雇用環境・均等室長補佐）

ありがとうございます。それでは、会長は橋本委員にお願いいたします。

それでは、橋本会長から御挨拶をお願いいたします。

#### ○橋本会長

福井大学の橋本でございます。どうかよろしくお願いいたします。

何分不慣れでございまして、前任木村亮先生でしたけれども、木村亮先生、非常に円滑に議事運営されていたというふうに思いますので、どうか私の議事運営についても御支援のほどお願いしたいというふうに思っております。どうかよろしくお願いいたします。

#### 事務局（深澤雇用環境・均等室長補佐）

ありがとうございました。

それでは、この後の進行につきましては、会長にお願いいたします。橋本会長、よろしくお願いいたします。

## ○橋本会長

本日は限られた時間でございますけれども、委員の皆様方におかれましては、それぞれの事柄につきまして率直かつ忌憚ない御意見を賜ればというふうに思っておりますので、どうかよろしく願いをいたします。

それでは次第に基づきまして、会長代理の指名をさせていただければと思っております。

会長代理につきましては、地方労働審議会令の第5条第3項におきまして、「公益を代表委員のうちから、会長があらかじめ指名する」と規定をされておりますので、私から指名をさせていただければと思っております。

会長代理は、桑原委員を指名いたしますので、どうぞよろしく願いをいたします。

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ですけれども、地方労働審議会令の第6条2項におきまして「部会に属すべき委員は、会長が指名する」と規定されておりますので、今期の部会委員につきましてはお手元の資料の皆様を指名いたします。部会委員の皆様、どうかよろしく願いをいたします。

続きまして、石川労働局長より御挨拶をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

## ○石川労働局長

おはようございます。福井労働局の石川でございます。

まず冒頭に、事前に送らせていただきました資料、修正箇所が多数ございまして、大変申し訳ございません。おわび申し上げます。今後、確認を徹底してまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、令和7年度の第1回目の地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、また足元の悪い中お運びいただきまして、

誠にありがとうございます。また、新たに委員に就任いただきました委員の皆様方、今後ともどうぞよろしくお願ひ申し上げます。日頃から労働行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜っておりますことを改めて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、県民の期待に応えるべく、局、監督署、ハローワークが一体となりまして、本年3月の審議会にて御審議いただきました令和7年度の行政運営方針、これに基づきまして最低賃金引上げに向けた支援、リ・スキリング、人手不足対策、多様な人材の活躍促進など重点対策の推進に取り組んでいるところでございます。本日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などにつきまして説明をさせていただくこととしております。委員の皆様方から幅広い御意見、御指摘を頂戴いたしまして、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。公労使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。

せっかくの機会でございますので、若干、今年度のトピック的な動きについて3点ほど御紹介をさせていただければなと思っております。

まず1つ目は、地方創生の関係です。いわゆる地方創生2.0に関連しまして、若者や女性に選ばれる地域を目指し取組を進める自治体に対しまして、労働行政としても協力を行うというものでございます。お手元に地方創生2.0に係る取組自治体の協力についてということで、両面1枚ぺらのものを机上配付させていただいております。内閣府の取組施策に対しまして、全国で68の自治体で手を挙げておりまして、当県の関係では県と勝山市が手を挙げております。自治体からの要請に応じて、労働局としても随時協力の対応をしているところでございます。

2つ目は、最低賃金の関係でございます。皆様御案内のとおり、当県における令和7年度の地域別最低賃金は、前年から69円引き上げられまして時間額1,053円で、10月8日から適用となっております。

3つ目は、障害者の就労支援の関係でございます。本年4月に除外率が引き下げられまして、さらに来年7月には法定雇用率が2.7%に引上げとなるという状況の中で、雇用義務の対象と

なる事業主の増加が見込まれるところでございます。就労支援のさらなる充実が求められているところでございますけれども、このような中、今年度新たに丹南福祉圏域に障害者就業・生活支援センターの設置が新たに認められたところでございます。6月から運用を開始しておりますので、御紹介をいたします。ほかにもいろいろな動きがございますけれども、後ほど各担当部からの説明に譲りたいと思います。

それでは、本日は何とぞよろしくお願い申し上げます。

### ○橋本会長

石川局長、ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。

議題の令和7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。

なお、時間の制約等もございますので、事務局から一括説明を受けた後、(2)の審議・意見交換のところで各委員の皆様方から、これらに係る御意見、御要望等の御発言をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

それでは、令和7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、各部長、室長から御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いをいたします。

### ○工藤労働基準部長

皆さん、おはようございます。労働基準部長の工藤でございます。委員の皆様には、日頃から労働行政への御理解、御協力を賜り感謝申し上げます。着席にて、説明させていただきます。

ここからは、前回3月の審議会でご了承をいただきました、令和7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の「福井労働局行政運営進捗状況（令和7年度上半期）」と関連するリーフレットなどを附属資料としてお配りしておりますので、この2種類の資料で説明させていただきます。

それでは、進捗状況の4ページ目を御覧ください。

はじめに、第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援について申し上げます。

1 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ございます。

まず、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。

年度当初の4月には、労使団体や業界団体を中心に「業務改善助成金」、「キャリアアップ助成金」、「人材確保等支援助成金」等を含む「賃上げ」支援助成金パッケージを周知いたしました。「賃上げ」支援助成金パッケージについては、資料1を御覧ください。

この周知に際しては、パンフレット類の配付にとどまらず、編集可能なメルマガ原稿等Word形式の例文を団体事務局に提供し、迅速・確実な周知に努めました。福井県最低賃金の改正答申後の8月には、県内の労使団体、業界団体、監理団体、労働者派遣事業者等に改正額や各支援策を周知いたしました。さらに、政府の支援策が拡充され、福井県の業務改善助成金の上乗せ補助が公表された9月には、県内の労使団体、業界団体を中心にメルマガ原稿等の例文を提供し、迅速・確実な周知に努めました。このメルマガ原稿等につきましては、資料2にございます。

これら一連の周知要請では、助成金利用の相談に応じております「ふくい働き方改革推進支援センター」の利用促進を呼びかけてまいりました。また、労働基準監督署職員が定期監督などを実施する際には、「賃金引上げに向けた取組」についての要請書を交付し、ハローワーク職員が事業所を訪問する際には、支援策の利用勧奨を行いました。これら上半期での実績は、監督署で323件、ハローワークで717件となっております。

続いて、各種支援策の利用状況でございますが、業務改善助成金については昨年、令和6年度は1年間で358件のところ、今年度は9月までの半年間で427件の申請をいただいております。

続いて、進捗状況の5ページを御覧ください。

9月までの半年間の助成金についてでございます。中ほどにございますが、「キャリアアッ

プ助成金の正社員化コース」については170件、それから「賃金規定等改正コース」については132件、「社会保険適用時処遇改善コース」については63件、本年7月からスタートしました「短時間労働者労働時間延長コース」については9月末までに53件の申請をいただいております。このように県内の多くの中小企業で生産性の向上による賃上げや非正規労働者の処遇改善などにお取り組みいただいているものと考えております。

次に、最低賃金制度の適切な運営です。進捗状況の4ページにお戻りください。

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御審議をいただいた上で改正額の答申をいただき、今年は10月8日から改正となったところでございます。

資料につきましては、3番を御覧ください。

10月8日から1,053円、前年比で69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、周知に取り組んでおります。

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1,053円が適用される旨の周知に努めてまいります。

また、資料4に添付しましたように、福井県よろず支援拠点等の経営に関する相談窓口を取りまとめました。価格転嫁や事業承継等の国・県の施策について、令和5年9月に福井県、近畿経産局、経済団体、金融機関らと宣言した「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、周知に努めてまいります。

続きまして、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。

私のほうからは、当局における上半期の行政運営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させていただきます。恐縮ですが、着座にて御説明させていただきます。

それでは、説明資料 8 ページを御覧いただければと思います。

第 2 「リ・スキリング・労働移動の円滑化」についてでございます。

上半期の取組状況ですが、デジタル人材の育成については、政府のデジタル田園都市国家構想実現総合戦略におきまして、デジタル分野の重点化の取組を強化しております。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。

このような中でハローワークにおいては、デジタル分野のスキル習得を目指す求職者に対して、職業訓練への受講あっせんに取り組むとともに、訓練受講者の早期就職に向けて、特にデジタル分野の求人に関しては実務経験を重視する傾向が見受けられることから、求人事業主等に対して職業訓練効果の説明を行い、未経験歓迎求人の確保を行うなど、きめ細かな再就職支援に取り組んでおります。

その結果、今年度上半期のデジタル分野の訓練コースは 8 コース開講しており、定員充足率は 66.4% となっております。今年度のデジタル分野の訓練コース、12 コース開講予定とございますが、下半期は 2 コース追加となりまして、今年度は 14 コースが開講予定となっております。

また、労働者が主体的に受講する教育訓練の受講費用の一部を支給する教育訓練給付制度に加え、教育訓練受講のため休暇を取得する雇用保険被保険者に対する給付制度、教育訓練休暇給付金が本年 10 月より施行されたところでございます。

下半期におきましても、引き続きデジタル分野の人材育成に向けて求職者への積極的かつ適切な職業訓練の受講あっせん及び教育訓練給付制度等の周知、広報に努めてまいります。また、11 月 4 日に開催しました福井県地域職業能力開発促進協議会において、構成員の皆様方から頂戴いたしました地域や求人者のニーズに関する意見を踏まえつつ、デジタル分野の効果的な訓練コースを検討し、次年度の職業訓練計画を策定することとしております。

続きまして、人材開発支援助成金による人材育成の促進についてです。人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助

成する制度でございます。この助成金の活用促進を図るため、労働局、ハローワークにおい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らゆる機会を捉えて積極的に周知、広報を実施しております。主要コースの計画受付件数は、前年比で増加となっております。

下半期の取組としましては、引き続き積極的に事業所訪問などを行うとともに、各ハローワークで開催される雇用管理セミナーにおいて、参加事業者に対し制度説明を行い、活用勧奨を図ってまいります。

続きまして、説明資料の9ページを御覧いただければと思います。

2の成長分野等の労働移動の円滑化についてでございます。1つ目が、ハローワークシステムにおいてオンラインで利用可能な手続が広がり、求職者、求人者がハローワークのサービスをより利用しやすくなるなど利便性の向上が図られております。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、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職業相談、職業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、いわゆるジョブタグの周知、広報にも努めているほか、SNSによるハローワークの各種支援メニュー、イベントなどの情報発信を強化しております。

続きまして、②就職困難者を雇い入れる事業主への支援についてです。賃金上昇を伴う労働移動が円滑に行われますよう各ハローワークとも連携し、特定求職者雇用開発助成金の周知に努めております。令和5年度より雇入れ対象労働者の要件見直しにより、該当する職種が狭められたこと、また未経験者のみとなったことにより支給決定件数は減少しておりますが、下期におきましても引き続き積極的に事業所訪問などを行い、制度説明を行ってまいります。

続きまして3つ目、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5を御覧いただければと思います。

労働局では、県及び12の市町との間で雇用対策協定に基づき事業計画を策定し、UIターンの促進や若者、子育て中の方への支援等を連携して行っております。具体的取組例につきまして

は、説明資料の17ページ、新規学卒者等への就職支援の中で説明させていただきたいと思えます。

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として、ハローワーク総合評価を実施しております。

手持ちの資料6になります。

資料6の1枚目の上段から2枚目の上段までが、総合評価の概要を記載しております。今回御報告する内容としましては、2枚目の下段にごございます緑の枠にありますとおり、表の中の右側には総合評価結果について記載しております。令和6年度は、県内全てのハローワークにおきまして良好な結果との評価を受けております。また、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。

3枚目は、令和7年度の業務目標になります。全国的に就職件数、充足件数が伸び悩んでいる状況にあり、福井県におきましても同様な状況が続いております。

下半期におきましても、ハローワークの支援の周知、広報に努め、より多くの求職者の就職支援に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、資料11ページ目を御覧ください。

人手不足対策についてです。1つ目、ハローワークにおける求人充足サービスについて。各種支援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や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し、求人条件の緩和指導、求人の記載内容の充実及び画像情報などを収集しまして、求人者支援の充実を図っております。また、県内全てのハローワークにおきまして、求職者待合場所などにデジタルサイネージモニターを設置し、求人者のPR動画を募集し、求職者向けに放映することにより、求人者の魅力発信を行っております。さらに、求人充足のためには、求職者の確保が不可欠であるため「明日の働くを応援します」をキャッチフレーズに公共施設や、商業施設などに設置されているデジタルサイネージ、ホームページや、SNSを活用し、広く県民の皆様にも周知、広報を実施し、ハローワークの利用

促進を図っております。

2つ目、人材サービスコーナー等における人材確保についてです。ハローワーク福井の人材サービスコーナーを中心に、きめ細かな就職支援等を実施しております。特に医療・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の連携した取組。また、運輸関係については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、就職相談会やセミナーを実施するなど人材確保に向けて取り組んでおります。また、本年10月から12月までの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、特に11月は右下にございますように「ふくい介護就職デイ」と題し、各ハローワークにおいてミニ面接会や説明会を実施しております。今後も県や関係団体と連携し、業界説明会などの周知、広報に努めてまいります。

3つ目、雇用仲介事業者への対応についてです。近年の人手不足を背景に、民間人材サービスの利用が全国的に増加する中、本年4月より、これら事業者に対する規制が強化されたことから、当局におきまして県内全ての有料職業紹介事業者に対し、職業安定法に係る省令改正を周知するための文書を発出するとともに、指導監督の実施にあわせ周知徹底を図っております。また、求人企業に対しましては、事業所向けセミナーなどの機会を捉えてトラブル防止のためのリーフレットを配布するなど、引き続き注意喚起を行ってまいります。

続きまして、資料13ページを御覧いただければと思います。

1 多様な人材の活躍促進について、まず、①70歳までの就業機会確保等に向けた取組についてです。事業主の皆様には、高年齢者雇用安定法の制度内容を理解していただき、70歳までの就業機会の確保に向け御協力いただいております。労働局としましては、企業に対して令和7年6月1日現在の高年齢者雇用状況等報告書の提出を依頼する際に、高障求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歳超雇用推進助成金に関する周知用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。高年齢者雇用状況報告書の集計結果につきましては、今年度の12月に公表を予定しております。

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担当者制によるきめ細かな職業相談など、高年齢者の再就職支援を重点的に実施しております。なお、今年度上半期の就職率は92.9%、就職件数は170件と前年同期を上回る状況となっております。

続きまして、③多様な就業機会の確保についてです。県内15市町のシルバー人材センターと連携し、センターが行う事業に協力するなど高年齢者の多様な就業機会の確保を図っております。また、ハローワーク福井、敦賀及び三国においては、センター職員による相談会を定期的に実施しております。

下半期の取組としましては、1つ目、高年齢者雇用状況等報告書により把握した法令違反企業に対し是正指導を実施し、早期解消を図ってまいります。また、就業確保措置の推進を図るため、高障求機構福井支部が開催する高年齢者雇用推進セミナーやハローワークが開催する雇用管理セミナーなど、あらゆる機会を通じ周知を図ってまいります。2つ目、窓口設置所であるハローワーク福井及び武生において、シニア向け応援準備セミナーやミニ面接会を開催し、職業生活の再設計に係る支援やきめ細かな就職支援を実施しております。

③ハローワークにおいても、シルバー人材センターの積極的な周知等を実施し、多様な就業機会の確保を図ってまいります。

続きまして、説明資料14ページを御覧いただければと思います。

(2) 障害者就労促進についてです。

まず1つ目の中小企業等に対する障害者の雇入れ支援及び改正障害者雇用促進法の円滑な実施です。障害者の法定雇用率達成に当たりましては、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のノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対しまして、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を作成の上、就労準備段階から採用後の職場定着まで一貫した企業の障害者雇用を支援する取組を実施しております。また、障害者未達成企業に対しましては障害者雇用推進セ

セミナー、公的機関に対しては障害者の雇用のためのセミナーを開催し、障害者雇用への理解を深め、推進を図っております。令和6年6月1日時点における雇用率達成企業割合は、56.7%と前年度を3.4%低下しております。これは、令和6年4月1日より民間企業の障害者法定雇用率が0.2ポイント引き上げられたことによる影響が原因として考えられるところでございます。なお、令和7年6月1日現在の雇用率達成企業割合は、12月に公表を予定しております。

続きまして、②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です。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、障害特性に合わせた求人開拓や関係機関と連携してのチーム支援、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、就職件数につきましても過去最高となった前年度同様、高水準で推移しております。また、各種セミナー、企業訪問により障害特性の正しい理解を促すとともに、職場での応援者である「精神・発達障害者しごとサポーター」になっていただくことを目的に養成講座を実施しております。

下半期の取組としましては1つ目、令和7年6月1日現在の障害者雇用状況報告書の結果を踏まえ、本年4月から除外率が引き下げられ、また来年7月からは障害者法定雇用率が2.7%に引き上げられることから、追加的に障害者雇用が必要となる事業主や新たに雇用義務の対象となる事業主が早期かつ計画的に障害者の受入れを進められるよう、積極的に雇用率達成指導を実施してまいります。2つ目、令和7年6月に丹南圏域に障害者就業・生活支援センター、ほっぷステーションが新設され、県内センターが3か所になったことから、多様な障害特性に対応した就労支援の連携を一層強化し、切れ目のない支援体制を構築することで、より効果的な、実効的な支援を推進してまいります。

続きまして、説明資料15ページ目を御覧いただければと思います。

(3) 外国人に対する支援についてです。

まず1つ目、外国人労働者の適正な雇用管理に関する周知、助言についてです。新たに外国人労働者を雇い入れた事業所をはじめ在留資格「技能実習生」や「特定技能労働者」を雇用する事業所を中心に外国人雇用管理アドバイザーの活用も併せた事業所訪問による助言指導を実

施しております。また6月が外国人雇用啓発月間となっていることから、本年度より月間に合わせ外国人雇用管理セミナーを6月に開催し、就労資格、技能実習制度、外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度等について説明するなど適切な雇用管理及び労働条件の確保、啓発を図ってまいりました。2つ目、外国人求職者に対する就職支援についてです。定住外国人等が多い地域を管轄するハローワーク福井及び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員を配置し、外国人求職者の母国語でも対応できるよう、きめ細かな相談支援を実施しております。また、福井県の設置するFUKUI外国人受入サポートセンターと外国人相談対応に関するセミナーを開催し、連携強化を図っております。

下半期の取組としましては、1つ目、人手不足により新たに外国人労働者を雇用する事業主に対して、ハローワーク窓口及び事業所訪問の際に適切な雇用管理に係る周知・啓発を行ってまいります。また、外国人雇用管理アドバイザーを積極的に活用し、外国人労働者を雇用する事業主に対し、訪問による助言指導を引き続き実施してまいります。2つ目、離職を余儀なくされる技能実習などの外国人労働者に対して、きめ細かな就職支援を実施し、早期再就職を図ってまいります。また、日本語が不十分な外国人の失業期間が長期化する傾向にあるため、外国人のコミュニケーション能力の向上を図る外国人就労・定着支援事業に積極的に取り組んでまいります。

続きまして、説明資料16ページ目を御覧ください。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年齢層への向けた就労促進についてです。

1つ目、ハローワークの専門窓口による正社員就職の支援です。令和2年度から令和6年度まで福井労働局、福井県、労使団体、支援機関等で構成する「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置して支援を実施してまいりましたが、今年度からは支援対象者を35歳から59歳までの中高年世代まで拡大し、名称を「中高年世代活躍応援プロジェクト福井県協議会」に改めました。7月に中高年世代活躍応援プロジェクト福井県協議会を開催し、安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援に取り組んでいます。

また、下半期の主な取組として、11月7日に就職活動を支援する就職ノウハウセミナーをオ

ンラインにて開催し、さらに今月20日、25日にふくいココカラ企業説明会を開催するなどの取組を強化しております。ハローワークでの就職支援では、ハローワーク福井に設置している専門窓口、正社員就職応援コーナーを中心に一人一人の課題に対応した総合的な就職支援を実施しております。労働局としましては、支援対象者はもちろん同世代の求職者の正社員就職に向けて、ふくい若者サポートステーションとの連携などを図りつつ、就職氷河期世代の方々の就職支援に力を入れていきたいと考えております。

2つ目、ふくい若者サポートステーションにおける若者無業者等への就労支援についてです。就職氷河期世代への支援につきましては、今年度より中高年層の不安定就労者、無業者へと対象を広げ、就職や社会参加に当たり支援を必要とされる中高年齢層の方々の安定就労の実現に向けて、中高年世代活躍応援プロジェクト事業に取り組んでいます。労働局、各ハローワーク及びふくい若者サポートステーションが連携を一層強化し、長期無業により働くことへの準備ができていない方や就労への悩みが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や個人の状況に合った自己理解及びコミュニケーションビジネスマナー講座、作業体験及び企業見学会など利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラムを中高年世代の一般就労に向けた支援として実施しております。

下半期におきましても、引き続きふくい若者サポートステーションと連携し、職業的自立に向けた継続的支援を実施してまいります。

続きまして、説明資料の17ページを御覧いただければと思います。

(5) 新規学卒者等への就職支援についてです。

①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及び武生の若者支援窓口などを中心とした各ハローワークにおいて、一人一人のニーズに応じた支援サービスを提供しております。また、ハローワークの学生に対するオンライン相談など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、県内及び近隣県の大学等に直接訪問し周知活動を行っております。

説明資料9ページの地方自治体と連携した雇用対策のところにも触れておりましたが、新規

学校卒業予定者等に対する県内企業への就職促進、企業における若年労働力の確保等を目的とした企業面接会・説明会を開催しております。具体的には、本年7月に県内6か所のハローワーク管轄ごとに高校生サマー求人企業説明会を開催し、求人企業ごとにブースを設けて、各企業の魅力発信を行いました。高校生や保護者、採用を予定している企業にとっては貴重な機会となっております。また、12月には学卒未内定者や若年者就職氷河期世代の方々などを対象としたオンラインふくい企業面接会・説明会の開催を予定しております。

2つ目、ユースエール認定企業制度の積極的な周知、広報につきましては、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厚生労働大臣が認定する制度でございます。令和7年度の上半期に3事業所が認定され、現在17社が認定されております。本制度は、毎年、労働時間や有給休暇取得状況など認定基準を満たしているかの確認を行っており、その基準を満たさない場合は、認定から外れるため、認定企業数が減少することもございます。

下半期も積極的に認定制度について周知を行うとともに、認定企業の情報発信をサポートするなど取組を行っております。

私のほうからの説明は以上となります。

## ○小林総務部長

総務部長の小林です。日頃から委員の皆様方には、雇用環境・均等行政に格別の御理解、御協力を賜りまして、この場を借りてお礼を申し上げます。雇用環境・均等行政につきましては、私から着座にて説明させていただきます。

18ページ、女性活躍推進に向けた取組促進等です。

①男女間の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促進です。常時雇用する労働者101人以上の企業につきましては、女性活躍推進法に基づき自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析を行い、その結果を踏まえた行動計画を策定し、外部への公表が義務づけられております。

そのため、この届出が確実に行われますよう、計画期間が満了する2か月前に次期計画の策

定・届出に関する案内を文書で行うなど、法の履行確保を図った結果、9月末現在の届出率は100%となっております。

また、このページの右側にある「えるぼしマーク」は、女性活躍に取り組む企業として認定された企業に対して授与されるものでございます。その下の「女性の活躍推進企業データベース」というホームページで検索していただきますと、「くるみんマーク」も含めまして、企業が授与された認定マークがホームページ上で表示されるということで、企業の取組をアピールできる認定制度となっております。

上半期、県内企業の4社に対してえるぼし認定を行い、累計で28社となっております。

②男女雇用機会均等法の履行確保になります。男女雇用機会均等法の履行確保を図るため、法律が適切に運用されているか、就業規則の整備状況であったり、男女の採用状況や福利厚生などの状況などを調査する報告徴収を、上半期18件実施したところでございます。このほか採用選考ルールの説明や就活生に対するセクシュアルハラスメントなどにつきまして、新規学卒求人企業に対する説明会において周知を図ったところでございます。

③の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としましては、ハローワーク福井及び武生にマザーズコーナーを設置しておりまして、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に就職支援を実施しているところでございます。

下半期の取組でございますが、引き続き報告徴収等により法の履行確保に努めるほか、重点的な取組としましては、改正女性活躍推進法が来年4月1日から施行されるため、新たに義務づけられる男女間の賃金差異の情報公表と女性管理職比率の情報公表につきまして周知を行い、改正法に対応した取組を促していくこととしております。

また、法律の施行日は未定でございますけれども、改正男女雇用機会均等法により求職者等へのセクシュアルハラスメント対策が事業主に義務づけられることになっております。法施行までの間、今後定められる指針等の内容についても周知等を行い、法令に沿った対応を促していくこととしております。

続きまして、19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。

①の総合的なハラスメント対策の推進につきましては、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、各種法律に基づく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。そのため、雇用環境・均等室及び県内4か所の労働基準監督署内にあります総合労働相談コーナーにおきまして、ハラスメントに関する相談のほか、各種労働相談に対応しております。

ページの右側のグラフを見ていただきますと、令和7年度上半期の労働相談件数は4,006件ございました。そのうち「いじめ・嫌がらせ」など民事上の個別労働紛争に関する相談件数が820件となっており、パワハラや育児・介護休業など均等関係法令に関する相談が835件となっております。

左側の表は均等関係法令に関する相談835件の内数になりますけれども、上半期、パワハラに関する相談が306件で最も多く、次に、育児休業に関する相談が130件と続いております。

右側の表は民事上の個別労働紛争に関する相談820件の内訳になりますけれども、いじめ・嫌がらせが197件と最も多く、次に、自己都合退職が120件と続いております。このような労使間のトラブルにつきましては、助言を行ったり、紛争調整委員によるあっせん等を行うなど、早期解決に向けた取組を行っております。

下半期の取組につきましては、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主に対してハラスメント対策を講じるよう周知を行ってまいります。

また、法律の施行日は現在未定となっておりますけれども、本年の6月の労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメント対策につきましても事業主に義務づけられるということになっております。そのため、法施行までの間、改正法及び今後定められる指針の内容等について周知を行い、改正法に沿った対応を促していくこととしております。

本日、机上に「カスハラ指針の素案」を配付させていただいております。今月17日に本省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において示された「職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上、講ずべき措置等に関する指針の素案」というものになりますが、今後、指針が決まりましたら、改めて周知等を行っていくことを考えているところでご

ございます。

続きまして、20ページ目を御覧ください。

4番、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・介護の両立支援になります。

育児・介護休業法が昨年、令和6年5月に改正されまして、本年4月からは子の看護休暇につきましては小学校3年生終了まで取得できることになったほか、制度の拡充が図られています。そのほか10月からは、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが義務化されるなど、段階的に施行されているところでございます。

そして、育児・介護休業法が適切に運用されているか、就業規則等の規定の整備状況などを調査する報告徴収を上半期62件実施したところでございます。そのほか、当局ホームページや各種セミナーにおいて改正法の周知を行ったところでございます。

②は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になります。

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりに取り組む中小企業への支援としまして、両立支援等助成金による支援を行っているところでございます。右の表の真ん中にあります育休中等業務代替支援コースは、男女とも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または業務を代替する周囲の職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。

昨年度、本コースの活用促進を図るため、各労使団体を通じまして制度の周知に御協力いただいたところでございますが、今年度も引き続き、利用勧奨等周知に取り組むこととしております。

③次世代育成支援対策の推進についてでございます。

右側の「くるみんマーク」は、子育てサポート企業として認定された企業に対して授与されるものでございます。上半期、くるみん認定を3社、プラチナくるみん認定を1社行ったところでございます。

また、次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画につきましても、労働者101人以

上の企業が届出義務対象となっております。届出率は9月末現在、100%となっております。

下半期の取組でございますけれども、引き続き改正育児・介護休業法について丁寧に周知を行うとともに、法違反の疑いがある企業に対しては報告徴収を実施し、法の履行確保を図っていくこととしております。

また、次世代法の改正により、一般事業主行動計画を策定または変更するときは、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務づけられたことから、改正内容に対応した取組・届出が行われるよう、改正法の周知及び履行確保を図っていくこととしております。

続きまして、21ページを御覧ください。（2）ワークライフバランスの推進になります。

①の勤務間インターバル制度の導入促進や年次有給休暇の取得促進に向けまして、働き方・休み方改善コンサルタントが運輸業と建設業の企業を中心に訪問を行い、働き方・休み方に関するコンサルティングを実施したほか、中小企業の働き方改革への取組を推進するため、ページの右側にあります働き方改革推進支援助成金の利用勧奨などを図ったところでございます。この働き方改革推進支援助成金につきましては、上半期4つのコースを合わせまして52件の申請があったところでございます。

また、②番目の年次有給休暇取得促進に向けた周知としましては、夏季の年次有給休暇促進につきましては、7月に市町や事業主団体など118か所に周知用ポスター・リーフレットを送付し周知依頼を行ったほか、当局ホームページや公式Xを活用して周知を行ったところでございます。

下半期の重点取組事項につきましては、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明日、11月27日、情報サービス業の企業を対象に開催することとしております。また、年次有給休暇の取得促進の取組につきましては、上期同様、10月にも同様の取組を実施したところでございますが、年末年始と3月に季節ごとに実施することとしております。さらに、3つ目の地方版政労使会議につきましては、年度後半の開催に向けまして現在、関係機関と調整を進めているところでございます。

続きまして、基準部長から御説明させていただきます。

## ○工藤労働基準部長

進捗状況22ページを御覧ください。

5 安全で健康に働くことができる環境づくりの（1）長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策についてでございます。

①長時間労働の抑制です。上半期の取組としましては、各種情報から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を実施し、9月末までに138件の実績となっております。

下半期は、下段にございます下半期における重点取組事項の①-1のとおり11月を過重労働解消キャンペーンとして集中的な指導やシンポジウムの開催などを実施するとともに、①-2のとおり12月以降も適切に監督指導を実施することとしております。

次に、上段右上の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でございます。これにつきましては、労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班により、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おります。9月末までの中小企業への訪問支援は77件、説明会は計5回となっております。また、トラックドライバーの長時間労働の要因となっております長時間で恒常的な待ち時間を発生させないよう、発着荷主に対して要請する取組を令和4年度から継続して行っており、今年度は9月末までに38件実施しております。

下半期につきましては、下段の②のとおり引き続き労働時間相談支援班により訪問支援や説明会を実施いたします。

次に、上段右下の③の労働条件の確保・改善対策についてでございます。これにつきましては、技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者等の法定労働条件を確保するため、出入国在留管理庁や外国人技能実習機構、また福井陸運支局など関係機関と連携し、通報制度により相互通報や合同監督の実施により、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守徹底を図りました。

下半期は、下段の③のとおりでございますが、上半期と同様に関係機関と連携して取組を進めてまいります。

続きまして、23ページを御覧ください。

(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についてでございます。

安全衛生業務の全ての根本でございます第14次福井労働局労働災害防止推進計画について概略を取りまとめました附属資料でございますけれども、資料番号の7番でございます。計画の初年度となりました令和5年度に作成し、あらゆる機会に配布し周知を行っているところでございます。

次に、福井県内の労働災害の発生状況についてですが、県内における労働災害の発生状況について御覧ください。資料8番でございます。

県内の労働災害の今年1月から9月末までの発生状況でございますが、9月末速報値で死亡者は1人で、昨年同期比で4人の減少と、福井労働局では過去最少のペースで推移しております。一方、死傷者数については9月末速報値で新型コロナ感染に係るものを除きまして622人であり、前年同時期と比較して110人の大幅な増加となっております。

続きまして、23ページ、下段の右側に移りまして、②労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進についてでございます。7月29日に福井県小売業SAFE協議会、7月30日に福井県介護施設SAFE協議会をそれぞれ開催しており、熱中症対策の義務づけをはじめとする改正法令の説明を行うとともに、協議会の各構成員からそれぞれの所属事業所にて講じている労働災害防止対策について発表、意見交換を行っております。

なお、下半期における取組といたしましては、福井県小売業SAFE協議会においては高年齢労働者の労働災害防止対策について意見交換会の開催を予定しており、福井県介護施設SAFE協議会においては、安全衛生の先進業種である製造事業場を見学することにより、労働衛生意識の向上と先進的かつ具体的な取組を学ぶことを予定しております。

続いて、24ページに移ります。

上半期の取組状況の③高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止のための環境整備の推進についてでございます。各種説明会や監督指導などあらゆる機会において高年齢労働者の災

害傾向や特色を説明するとともに、エイジフレンドリーガイドラインやエイジフレンドリー補助金についての周知を図っております。

続いて、⑤業種別の労働災害防止対策の推進につきまして、本年8月、9月を建設業監督強化月間と設定し、県内の建築・土木工事現場に重点的に臨検監督を実施しております。

続いて、⑥労働者の健康確保対策の推進についてですが、労働安全衛生法の改正により、これまで労働者数50人以上の事業場のみ実施が義務づけられていたストレスチェックについて、50人未満の事業場にも義務づけられること、及び化学物質の譲渡、提供時に危険性等の情報の通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるなどしておりますが、これらのことをはじめとする法改正事項について、各種説明会や監督指導などの機会を利用して周知徹底を図っております。

そのほかといたしまして⑧の部分になりますが、全国安全週間中である7月1日に安全衛生局長表彰、7月2日に北陸新幹線の越前武生駅前に建設中の福井村田製作所の新研究棟建設現場に対し労働局長パトロールを実施しており、安全衛生意識の啓発を行っております。なお、表彰及びパトロールのいずれについてもプレスリリースを行っており、局長パトロールの様子は福井新聞ほかにも掲載されております。

また、先ほど説明させていただきました労働災害の増加については、労働局ホームページに災害が増加していることについて記事を掲載するとともに、各防災団体に対して各団体ホームページと局ホームページのリンクづけを要請することにより注意喚起を行っております。

続いて、25ページを御覧ください。

(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進、(4) 治療と仕事の両立支援についてでございます。

まず、(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につきましては、引き続き原発立地場所を管轄する敦賀労働基準監督署を中心に、監督指導の実施を通じて関連施設への災害防止や、働く人の健康確保に取り組んでおります。

続いて、(4) 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、年明け1月27日には福井商工会議所コンベンションホールで福井県がん等の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、取組への機運を高めることとしております。このほか治療の状況に応じた就労支援につきましては、ハローワークではがん患者など長期療養が必要な求職者に対して、県下6つの連携拠点病院等と連携し就労支援を行っております。今年度上半期において支援対象者が64人、そのうち就職された方は45人で、就職率は70.3%となっております。引き続き就労支援ナビゲーターを中心に連携拠点病院等と連携し、利用される求職者の個々の状況に配慮したきめ細かな支援を実施してまいります。

続いて、26ページを御覧ください。

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理についてです。

まず、①労災保険給付請求等の迅速・丁寧・公正な処理についてです。上半期では、労災保険給付の請求のうち社会的関心が高い過労死等に関する複雑困難事案について、令和7年度9月までに脳・心臓疾患事案1件、精神障害事案14件の請求がございました。これらの事案は、仕事が原因で発症したものであるかどうか等の調査に時間を要するものでございまして、特に迅速かつ適正な処理ができるように取り組みました。なお、過労死等に対する複雑困難事案については、昨年度から調査中であった事案を含めて、本年度9月末までに脳・心臓疾患事案3件、精神障害事案13件の決定を行っております。

下半期においても、引き続き複雑困難事案等に係る労災保険給付の請求について迅速かつ適正な処理に努めてまいります。

次に、②石綿救済制度等の周知徹底についてでございます。上半期では、アスベスト（石綿）による疾病を発症した方々に対し、幅広く石綿による健康被害の救済に必要な情報を提供するため、昨年度に引き続き局ホームページに石綿補償救済制度に係る専用ページを掲載し、各制度を分かりやすくまとめたリーフレット、こちらは資料9になりますが、こちらを公表するとともに、労働局及び各労働基準監督署に当該リーフレット等を配架すること等により周知を行いました。

下半期においても、引き続き石綿救済制度等の周知徹底を行ってまいります。

## ○小林総務部長

続きまして、27ページ目を御覧ください。

6 フリーランスの就業環境整備になります。

フリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、令和6年11月1日に施行されまして、ちょうど1年経過したところでございます。法の履行確保に向けて企業を訪問しまして、法令の遵守状況に係る調査等を上半期15件実施したところでございます。

また、上半期、フリーランスから申出事案が1件あったところでございますが、こちらの調査につきましては完了しております。

下半期につきましては、20件の企業への訪問調査を予定しているほか、公正取引委員会と合同でオンラインによる説明会を年度内に開催することなども予定しております。引き続き法の履行確保に向けた取組を図っていくこととしております。

続きまして、28ページ目を御覧ください。

労働保険未手続事業の解消と収納率の向上になります。労働保険制度は、労働行政における各種施策を推進する上での財政基盤となります。そのため、労働保険の健全な運営や費用負担の公平性の確保の観点から、労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上に努めているところでございます。

ページの左側が、労働保険の未手続事業一掃対策の推進になります。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労働保険の手続をとらなければいけないものとなっておりますけれども、小規模・零細事業の中には残念ながら保険関係が未成立の事業が存在するのも事実でございます。そのため、当局では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、表にあるとおり上半期240件の未手続事業所を把握し、174件の新規成立に至ったところでございます。

下段に下期の取組を書いておりますけれども、今月を労働保険未手続事業一掃強化期間と定めまして、集中的な広報活動を展開するとともに、手続勧奨や手続指導等を繰り返し行っても

保険成立の手続を行っていただけない事業主につきましては、職権による成立手続なども検討しているところでございます。

続きまして、ページ右側、労働保険料の収納未済歳入額の縮減に向けた取組でございます。残念ながら労働保険料を滞納している事業所がございます。そのため、滞納額が100万円以上の事業所、または100万円未満であっても複数年度にわたって保険料を滞納している事業所、こちら50件選定しまして、重点事業所と定めまして滞納整理に当たっているところでございます。滞納整理の取組としましては、まず納付督促をしても納付していただけない事業主に対しましては、局への出頭を促しております。また、それにも応じない事業主については、差押予告をするなど実効ある滞納整理に取り組んでおり、上半期は、出頭通知は125件、差押予告を35件実施したところでございます。

下段の下期の取組でございますけれども、この出頭通知や差押予告を行っても、それでも応じない事業主に対しましては、差押えを行うことも検討しておりまして、引き続き実効ある滞納整理に取り組んでいくこととしております。なお、ページ右側に過去3年間の福井労働局の収納率を表で示させていただいておりますけれども、昨年度は99.27%と引き続き99%以上の高水準を維持しているところでございます。

このページの説明については以上になります。

なお、説明を飛ばしてしまいましたものについて、6ページ目を御覧ください。最低賃金のところの3番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の説明をさせていただきたいと思っております。

同一労働同一賃金の履行確保に向けましては、①の1つ目、パートタイム有期雇用労働法特別窓口を局内に設置しまして相談受付などを実施しているほか、3つ目の全国社会保険労務士会に委託しておりますふくい働き方改革推進センターにより周知啓発を図っているところでございます。

また、黒ポツ2つ目でございますけれども、事業所に対して正社員等の業務内容や基本給などの比較について調査を行うため、報告徴収を上半期90件実施したところでございます。この報

告徴取の対象企業の選定につきましては、労働基準監督署による定期監督指導において、企業から提供を受けた非正規雇用労働者に関する情報なども活用して選定しているところでございます。

そして、上半期、正社員と非正規雇用労働者の待遇差につきまして、不合理と認められるものにつきまして、30件の是正指導を実施したところでございます。

下半期につきましても、同一労働同一賃金の履行確保に向け、引き続き関係部署と連携しながら報告徴収や是正指導等を行い、実効性を高めることとしております。

以上で福井労働局の行政運営方針の進捗状況の説明を終了したいと思います。

## ○橋本会長

各部長の皆さん、ありがとうございました。

時間、ちょうど今50分なんですが、5分ほど休憩を挟んで続きの質疑応答に入っていきたいと思っております。10時55分からスタートしたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

(休憩)

## ○橋本会長

それでは、時間になりましたので再開をしたいと思います。

今ほど事務局から御説明がありました令和7年度福井労働局における労働行政の運営について御質問、御意見等、事前に使用者代表の田中委員、公益代表の竹川委員からいただいておりますので、その内容につきまして本日の配付資料の中のものをご確認いただければと思っております。

まず、田中委員からの質問項目の1につきまして、事務局から回答をお願いしたいと思います。

## ○小林総務部長

田中委員から御質問いただきました件につきまして、御回答させていただきたいと思っております。質問いただき、どうもありがとうございました。

19ページの3番、総合的なハラスメントの防止につきまして、御質問いただいております。1つ目が、いじめ・嫌がらせの相談件数が大幅に増加していると思われませんが、その要因等について。2つ目が、福井県内でのカスタマーハラスメント及び求職者に対するセクシュアルハラスメントに関わる相談状況についてご教示いただきたいという質問をいただいております。

いじめ・嫌がらせの相談件数につきましては、前年同期比で2.16倍と大きく増加して197件というふうになっております。こちらですが、明確な要因までは把握はできておりませんが、労働相談を担当する相談員によりますと、1回の相談では終了できず継続して相談する相談者が増加しているという傾向が感じられ、そのことが相談件数を押し上げている要因ではないかというふうに考えているところでございます。こちらの197件については、いわゆる延べ件数となっておりますので、そのような傾向が出ているのではないかと考えております。

また、2つ目の質問でございますが、カスタマーハラスメントや求職者に対するセクシュアルハラスメントに関する相談でございますけれども、現在のところ、集計の区分上、「その他」に分類する取扱いとなっております。このカスタマーハラスメントや求職者に対するセクシュアルハラスメントのみを集計したものは手元にはございません。ただ、先ほど御説明したとおりでございますけれども、セクハラにつきましては34件、妊娠・出産等に関するハラスメントが4件というふうな状況となっております。

私からの回答は以上になります。

## ○橋本会長

ありがとうございます。ただいまの御回答について、田中委員、何かございますでしょうか。

## ○田中委員

どうも回答ありがとうございました。

すみません。細かい数字で恐縮だったんですけど、前回の説明の中でいじめ件数のほうが確か令和5年度から落ち着いてきてますよというところで、減少したのも法改正に伴うものだとといったような御説明があったので質問をさせていただきました。今の御説明の中では、要は内容がかなり複雑化という形になってらっしゃるのかなというところが推測できましたので、そちらのほうで理解できますので、ありがとうございました。

## ○橋本会長

ありがとうございます。

それでは続きまして、質問項目2についても事務局のほうから回答をお願いしたいと思います。

## ○工藤労働基準部長

私のほうから回答させていただきます。御質問いただき、ありがとうございました。

職場における治療と仕事の両立支援の促進に必要な措置が来年4月1日に努力義務化される中、想定される両立を促進するための必要な措置の具体例と今後の取組についての周知、啓発のほかに予定されているものがあれば、その内容について御教授をいただきたいということでございました。

回答は別紙のほうにまとめさせていただいておりますけれども、今まで厚生労働省の方で作成しておりました治療と仕事の両立支援ガイドラインというものがございました。今回の法改正によりまして、努力義務化とともに現在、本省の方で治療と仕事の両立支援指針作成検討委員会というものが開催されて、指針が策定中というところがございます。その内容につきまして、まだ私ども把握していない状況でございます。ただ、基本的には考え方としては、現行のガイドラインを引用するということとされていると承知しております。そのため、実は情報が

一切、本省から入ってきておりませんので、具体的にこういったものといったような事例なども私どもに入っておりません。そういったしますと、現時点でできることとしましては、やはりガイドラインに書いてございます資料の回答の（１）の両立支援を行うための環境整備、それから（２）の両立支援の進め方、この項目に従って会社内の体制ですとか、あるいは規定等を整備していただくということになるかと思えます。

それから、今後の取組の予定でございますけれども、私どもといたしましては現在、福井県地域両立支援チームで事例を収集しているというところでございます。

それから、既に先ほど御説明させていただきましたけれども、１月２７日に福井県仕事と治療の両立支援セミナーというものを開催する予定でございます、この中でも相談なども受け付けるというようなことを考えております。

現時点でお答えできる点では、以上ということになります。

## ○橋本会長

ありがとうございます。田中委員、何かございますか。

## ○田中委員

回答のほうありがとうございました。今現時点では、私どもとして考えておりますのは、例えば失効する有給休暇を使った傷病支援、両立支援といったところを考えてるわけでございまして、そういったどういったものを整備すればいいのかといったところでちょっと質問させていただきました。まだ判然としていないということでございましたので、判明次第、周知、調整いただくところをお願いしたいというふうに思っております。

それから、今後の取組というところでございますけれども、いろいろな助成金とかというところにおきまして、かなり成功されている、いろいろ御努力されている結果かと思えますけれども、こういったような両立支援というところにつきましても、例えば介護支援であるとか、育児といったところにつきましても経済的な支援といったところがありますので、できましたら

そういった傷病とかいったところの両立支援といったところにつきましても、そういったような経済的な支援といったところをお願いできればなというふうに思っているところでございます。

私のほうからは以上でございます。

#### ○橋本会長

ありがとうございます。御要望ということで御理解いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは続きまして、竹川委員から御質問いただいておりますので、竹川委員からの御質問について事務局から回答をお願いしたいと思っております。

#### ○諸井職業安定部長

竹川委員から有効求人倍率についての御質問いただきました。ありがとうございます。

こちらにつきましては、福井県の令和7年9月の就業地別有効求人倍率が1.81倍ということで、平成30年4月以降90か月連続で全国1番目になっております。

有効求人倍率が高い要因としましては、まず1つ目が福井県は人口1,000人当たりの事業所数が全国1位ということで、こちら総務省の経済センサスを用いています。人口あたりの求人数に関しましても全国4位という状況となっており、多い状況が続いております。また、地場産業に人手集約型の産業が多いということから、求人数が多くなる下地があります。これまでの積み重ねによって、ハローワークと地元企業の間で信頼関係が構築されているということで、事業所が採用活動を行う際にハローワークに求人を出される企業が多いということも考えられます。

それとはまた別に、15歳以上人口に占める就業率が62.1%と非常に高く、こちらは総務省の労働力調査に基づくものですが、非常に高く、完全失業率は1.2%ということで、こちらは逆に全国で一番低い状況ということになっております。

これらの状況からみまして、全国的に見ても人口1人当たりの求人が多く、就業している者も多い。また、求職活動している者が少ないというような状況で、このように福井県では仕事に就いている者が非常に多く、人口あたりの企業数や求人数が多くて就職しやすい環境にあるということから、有効求人倍率が高水準で推移しているものと考えております。長期にわたり求人が求職を上回る状況が続いている中で、福井労働局及び県内6つのハローワークでは、企業の人手不足対策を重点施策として行っております。マッチングの状況につきましては、こちらの資料6にも掲載させていただきましたが、ハローワークの総合評価の資料の中ほどに昨年度の実績もありまして、就職件数、雇用保険受給者の早期就職率も高く、特に求職者の就職率に関しましては、直近の数字では全国2番目の37.7%の就職率となっております、非常に高い状況が続いております。

一方で、労働環境整備等に関する支援につきましては、企業の雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入を通じて、従業員の離職率低下に取り組む事業主、建設分野においてシステムの技術者登録を行い、能力評価によりレベルが上がった技能者の賃金を増加させる事業主、就業規則の多言語化など外国人労働者特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対しましては、人材確保支援助成金の活用により助成金を支給して支援しているところでございます。

また、非正規雇用労働者の正社員化、賃金規定等改定による昇給、賞与、退職金制度の導入、労働時間の延長や手当支給や賃上げ、また労働時間の延長により新たに社会保険の被保険者とした事業主に対しましては、キャリアアップ助成金の活用により助成金の支給支援を行っているところです。労働局で担当する雇用関係助成金につきましては、活用勧奨のための事業所訪問件数を局の組織目標として掲げておりまして、周知活動を行っているところでございます。

私のほうからは、説明は以上とさせていただきます。

## ○橋本会長

ありがとうございます。竹川委員、何かございますか。

## ○竹川委員

御丁寧な御回答ありがとうございます。

私は大学院の教員しておりますけれども、その前は中小企業診断士で現場の支援を行っていた関係から、どうしても企業側の人材不足っていうのが課題になっていて、それを公で支援するとして、労働行政だけで片づけられるものではなくて、ほかのもちろん経済産業省、中小企業庁辺りとうまく連携して、こういう実態を企業のほうからするとやはり人材不足のほうが課題となっているので、何かやはり省庁を飛び越えた連携みたいなことが実現されるといいなと思って、こういうような質問をあえてさせていただいたんですけども、引き続きお願いしたいなと思います。

ありがとうございました。

## ○橋本会長

ありがとうございました。

それでは、ほかに御質問、御意見等ありましたら、挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

川口委員、よろしく申し上げます。

## ○川口委員

すみません。川口と申します。よろしくお願ひいたします。

先ほどの25ページのがんとの治療の仕事両立支援セミナーですが、これ令和7年って書いてあるんですけど、8年にもまた同じように1月にあるんですか。というのは1つ事例がありまして、つい先週でしたかね。個人の自家用車から降りるときに足をくじいて整形外科へ行って10日ほど休んでいた社員がおりまして、あまり遅いので迎えに行きましたら、起きた途端に胃が痛くなったと言って違う病院に言ったら胃のがんの末期っていうことで全摘になったという

事例が出たんです。50人未満の事業所でこういうことが出ると、本当に今までそういうことがなかったのにターボがんって言うんですかね。健康診断のときには全くなくて、4月の。ターボがんみたいな形で、名前をつけるなら。そういうことが起きてきたので、1月にありましたけど、それからかなり時間も経過しておりまして、また来年1月というのを予定されてるんでしょうか。

○橋本会長

いかがでしょうか。

○工藤労働基準部長

両立支援セミナーにつきましては、来年の令和8年1月27日に福井商工会議所ビルのコンベンションホールで開催することにしております。時間は、13時半からでございます。

○橋本会長

川口委員、よろしいですか。

○川口委員

ありがとうございます。

○橋本会長

ほかいかがでしょうか。

橋岡委員。

○橋岡委員

連合福井の橋岡です。

先ほど来、少し人手不足という課題を皆さんおっしゃってございました。私のほうから、ちょっと15ページの外国人に対する支援と申しますか、そういった内容で少し教えていただきたいなというふうに思います。

先日も新聞を拝見してましたら、外国人の居住が10年前に比べると10の道県で倍増、福井では1.69倍ですか。非常に人手不足を背景に外国人の居住者が増えているということでございました。今、国のほうで外国人政策の厳格化で少し不透明なところはどうか分かりませんが、いずれにしても外国人の方の労働者の必要性と申しますか、共生なども含めて非常にこれから大切になってくるのかなというふうに考えております。

その中で今、県のほうでも御存じのとおり多文化共生推進プランですか。それに基づいて、例えば教育なりコミュニケーション支援なり、あるいは相談体制、それから県内企業への留学生の就職促進、それから介護なりITなどの専門人材への誘致など、そのプランに基づいて進められているということでございます。

ここの記載の県とのコミュニケーションですか。そういった福井外国人材受入サポートセンターとの連携だとか、あるいは課題にも載っておりますが、コミュニケーション不足により失業期間も長期間するという傾向、課題でもございます。今、労働局のほうで県との連携なども含めて外国人の支援と申しますか、そういったことをもう少し具体的にお聞かせいただけたらなと思いますので、お願いします。

## ○諸井職業安定部長

御質問ありがとうございました。

外国人求職者に対する支援ということで、県と雇用対策協定を結んでおりますので、雇用対策協定の中では福井県とは外国人材受入環境の整備等ということでやっております。

去年の7月にFUKUI外国人材受入サポートセンターが設置されまして、そこでの協力としましてハローワークと連携した取組というのも強化しているところでございます。また、労働局主催で外国人の雇用管理セミナーを6月に行っており、こちらにつきましては外国人雇用啓発

月間ということで、出入国管理局等もお呼びして毎年やっております。

県との連携強化としましては、留学生の受入れの関係とか一緒になってやっているところがございます。

あとは、ハローワーク独自では、外国人雇用サービスコーナーにおきまして、専門相談員、あと通訳を介した相談もできるように相談支援を実施・強化をしているところがございます。

以上です。

#### ○石川労働局長

ちょっと補足。

就職支援とかのマッチングに係る部分については先ほどこの資料にも書いてあるとおりFUKUI外国人材受入サポートセンターとハローワークとの連携であるとか、そういった部分もありますけど、一方で、それ以外で例えば技能実習生が事業所の中で労働災害であるとか、そういったものが起きたときに、外国人技能実習機構の、北陸は富山支所から連絡をいただいて、実際、監督署でその事業所に出向いて、実際どういう法違反があったのかとかの実地の確認をさせていただいて、そこはお互い連携して相互通報をさせていただくような取組もしておりますし、あとは今後、技能実習制度から令和9年ですかね。育成就労制度の施行もありますので、引き続き法務省、入国管理庁などとの連携も図りながら、そういう外国人の就労、雇用管理の関係の事業主への周知なども徹底していかなきゃいけないので、そこら辺は引き続き関係機関とも連携をしながら取り組んでいきたいなと思っております。

#### ○橋本会長

橋岡委員、よろしいでしょうか。

#### ○橋岡委員

ありがとうございます。私のほうも、非常にこの外国人の方との共生というところが非常に

大切なポイントかなというふうに思っています。特にここに記載のとおり、コミュニケーション不足だとか、これは働く方だけじゃなくて御家族も含めて、やはりコミュニケーション不足だと孤立してしまう、ある意味、地域のネットワークも含めて非常に大切なのかなというふうに思いますので、いわゆるよりどころが非常に外国人の方もこれから必要なのかなと思いますので、引き続き取組をよろしく申し上げます。

ありがとうございます。

#### ○橋本会長

ありがとうございました。

ほかいかがでしょうか。

お願いします、伊藤委員。

#### ○伊藤委員

伊藤でございます。よろしくお願ひいたします。

質問ではないんですが、せっかくの機会ですので、もう語り尽くされたことかもしれませんが、意見といいますか、要望なんですけども、1点だけ述べさせていただきます。

進捗状況を見させていただきますと、いろんな手段できめ細かく事業者へ普及、促進をいただいていると思います。これ以上何をやるんだというところまでやっていただいていると思うんですが、より一層普及を努めていただければというところが私からの意見でございます。例えば、これも語り尽くされてると思うんですが、人手不足が一番の経営課題になっておりまして、その手段として外国人材の活用ですとか、あるいは自分たちの職場の魅力アップをするいろんな手段、いろんなPRとか、地域貢献などでの企業イメージ向上に努めているんですけども、特に悩ましいのが賃上げです。最低賃金引き上げられまして、そこに価格転嫁をして、賃上げ分を価格転嫁をするというのが今の一番の課題になっております。その対応は業種によってばらつきがありまして、特に苦戦しているのは最終消費、いわゆるB to C分野の、特に肌

感覚でいいますと飲食店が挙げられます。皆さん食事に行かれて、御飯のお替り自由だった店でそれができなくなった程度で、御飯自体はそんなに値段上がってないと思うんですけども、本来ならもっと値上げをして人件費を稼がなくてはならないものです。そういった業種ではコロナで人材を手放して帰ってこない状況です。あるお店の事例ですが、店主がご高齢の母に無理を言ってお店を手伝ってもらっているケースもありました。こういうのが実情でございまして、雇用分野に限らず情報収集が苦手な業種がございまして、そういったところに支援の手が伸びるように、労働行政におかれましては、いろんな機関と連携していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

#### ○石川労働局長

御意見ありがとうございます。

様々な形で周知はさせていただいてるんですけども、やり切ってるという感覚はなくて、まだまだ丁寧にやり切れてない部分がまだまだたくさんあるという認識でおりますので、御意見も踏まえながら丁寧に取り組んでいきたいと思っております。

特に賃上げの関係は、今後も持続的に物価高の状況を踏まえて取り組んでいかなきゃいけない対策ではございますので、環境整備も含めて周知徹底を今後とも図っていききたいなと思っておりますので、引き続き御意見を賜れば幸いです。

ありがとうございます。

#### ○伊藤委員

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

#### ○橋本会長

ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

どうぞ、山埜委員。

## ○山埜委員

経営者協会の山埜でございます。

私も人手不足対策について、ちょっと質問させていただきたいと思うんですけども、この資料の11ページ関係なんですけども、ハローワークにおける求人充足サービスということで、御存じのように非常に今、特に中小企業におきまして求人をしてなかなか応募がないということをよく聞きます。どうしても求人をしないと仕事が回らないので、雇用仲介事業者、いろんな民間の事業者に頼んで、お金を払って求人を申込みをしてるという話をよく聞きます。ただ、非常にこれ結構な金額がかかる割には人がなかなか紹介してもらえないというのが現状だそうなんです。

それで結局は、私が思うにはハローワークをやはり上手に利用することが、かなりこれ有効なのではないかなと考えておまして、特に昨年からハローワークの求人票の様式がかなり拡充されて、かなりたくさんの情報を書かれるようになったというふうに聞いております。また、単なる文字だけでなく、動画のサイトを貼り付けることもできるようになったということで、非常に利用しやすいものになったというふうに聞いております。

ただ、やはり書き方がいまいち分かってない事業者の方も多くて、せっかく文字数が拡充されたのに、それを全然使い切っていないということで、求人者に具体的に正しく伝わるように書く書き方というんですかね。そういうテクニックがないとなかなか伝わらないというのが現状のようでして、ここに今ちょっと1行目に事業所訪問を実施していろいろやったと書いてあるんですけども、まず1つ、これは要請があったところに対応しているのかということをお聞きしたいのと、それからもう一つ、やはりこういうのは広く知っていただくことがいいのかなと思いますので、そういったもので例えばセミナーとか、何かそういう広く伝わるような方を今、考えられないのかなというふうに2つお聞きしたいので、よろしくお願ひします。

## ○石川労働局長

御質問ありがとうございます。

まず、求人充足サービスですけれども、最初、山埜専務からお話があったコロナ禍を経てハローワークを利用されてた方が求職者も含めてですけれども、民間ビジネスに流れている時期があって、そこら辺は雇用動向調査の数字とかを見るとそういう姿で見えるんですけども、そこら辺が一昨年、昨年辺りまではハローワークの利用率がちょっと下がり低下傾向にあったんですけども、昨年の後半から今年度にかけては徐々にまた元に戻りつつあるという状況。あと、民間ビジネスを使ったときに紹介手数料であるとか、やはりひと頃はそういったものを払ってでも人手不足の解消をしなきゃいけないということであれなんですけど、やはりどっかで限界が来るということで、求人者からお話を聞いても、そういったことでやはりまたハローワークに戻ってくるという求人者の方もおられるという状況は聞いております。

実際、先ほど求人票の中、大分、昔に比べると充実したというお話をいただきましたけれども、これもちょっとコロナ禍を言い訳にしてはあれなんですけども、事業所に出かけるのが一旦途切れちゃって、コロナが明けてから、今までは足を運んで求人をもたらってきてということをやっていたのが、一旦そういう取組が途切れちゃったものですから、それをここ2、3年で元に戻そうと。一方で今、オンラインというか、そういうデジタル化の流れで、求人自体は変な話、オンラインで提出ができるようになった関係もあって、より求人者との関係がちょっと希薄になりつつ。ただ、それだと駄目だということもあって、先ほどここに書いてる事業所訪問を実施しとあるのは、これは求職者がいて、求職者はこういう仕事がしたいという、こういう仕事はこの企業が持つてる。そこに行って、こういう求人出せませんか。求人を出していただいて、こういう条件に見直せませんかとかっていうのをお願いしに行くために、要は片や求職者、そういう仕事を求めている人がいることに応じて、そういう企業に訪問して労働条件の見直しなどのお願いも併せていくというのが、ここの事業所訪問の部分でございます。

ただ、一般的に求人者セミナーとかもやってますので、そういうときにそういう求人の書き

方とかもきちっとお伝えしているつもりではございますが、やはり大人数の中でやる取組なので、もうちょっと丁寧に個別的にやる時間を取るために、より事業所訪問に積極的に行くようにということは常日頃から指示をしておりますので、そこは重要、人手不足の解消をする意味でも大事な取組なので、そこは徹底してやっていきたいなと考えております。

ありがとうございます。

### ○山埜委員

ありがとうございます。福井のハローワークは本当に非常に手厚い支援をしていただいているということで、これからも頑張っていただきたいと思えますし、それから最近、若者が就職してもすぐに辞めてしまうという話も聞きます。それは何でかっていいますと、安易によくよく企業の中身を就労条件とか確認せずに取りあえず就職してしまっ、私が思ってたのとは違うわというような、そういうことですぐに辞めてしまうのも多いようですので、やはり最初から具体的に企業がやってる仕事の内容というのを分かりやすく具体的に知ってもらうということが大切だと思いますので、そこら辺はまた引き続きよろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

### ○橋本会長

ありがとうございます。

あとお一方ぐらいですが、いかがでしょうか。お願いします。

### ○長谷委員

株式会社ブリッジの長谷です。よろしく申し上げます。

私からお尋ねしたいことは、資料の8ページのリ・スキリングのことなんですけれども、先ほど今回、特にデジタル分野という内容でお話しいただきましたが、デジタル分野というのは非常に幅広く、情報リテラシーからセキュリティや個々のアプリケーションの能力まで様々な

ものがあると思うんです。

私が今お聞きしたいのは、こちらの支援をするための学ぶためのカリキュラムというのは、事業所側からヒアリングをしっかりと、それをしっかりと学んでいただくためのヒアリングをしてからのカリキュラムなのか、それともそうではなくて一般的に言われているようなレベルでの内容のカリキュラムになっているのかということを知りたいと思います。

求められているやはりデジタル分野でのスキルというのは、非常に変わっていく、変化していくスピードが速いのと、そしてどんどんどんどん多様化しているということがありますので、私が職業訓練校などのカリキュラムを見る限りは、決して大きく時代とともに反映されているような内容ではないなというふうに常を感じておりますので、その御意見というものを伺いたいと思います。

よろしく願いいたします。

#### ○諸井職業安定部長

御質問ありがとうございます。

デジタル訓練のコースというのが福井県の中では現在14コースありまして、各種コースの中には、ウェブデザイン、あとはスマホアプリの実践や、ITスペシャリストの講座などいろいろありまして、そこに至るまではふくい県地域職業能力開発促進協議会で地域のニーズを反映した訓練、カリキュラムの協議を行っているところではございますが、各事業所の意見を全てを集約した講座を作るというのはなかなか難しいことではございますが、地域の事業所の意見も聞きながら協議会のほうで計画を立てて、求職者や事業所が必要とするニーズが何なのかというのを踏まえてコースを設定していけたらと思っています。コースを作るのにも時間がかかりまして、全てのニーズを集約するのは難しいことではございますが、地元企業のニーズを集約しながら訓練機関と連携して今後ともコース開拓と周知などを行っていきたいと考えております。

## ○長谷委員

御回答ありがとうございます。やはりDX支援をしている組織というのも非常に多くなってきておりますし、その中で専門的なことができる方というのは非常に事業側から見ても魅力ある人材だと思っております。そういった方がたくさん生まれれば雇用につながっていくのではないかなと思いますので、お一人お一人の価値観というものもついてくるのではないかなと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

私からは以上です。

## ○橋本会長

ありがとうございました。

それでは時間になりましたので、まだまだほかにも御質問、御意見等あるかと思っておりますけれども、本会の審議は以上とさせていただければと思っております。

事務局におかれましては、委員の皆様から御意見、御要望に十分配慮した労働行政の運営に今後ともお努めいただければと思っております。

委員の皆様方におかれましては、長時間にわたりまして御審議いただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、これにて令和7年度第1回福井地方労働審議会を閉会させていただければと思います。本日はありがとうございました。

## 事務局（深澤雇用環境・均等室長補佐）

各委員の皆様、本日はお疲れさまでございました。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8年3月中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。お気をつけてお帰りください。

(閉 会)