

令和 7 年度 第 2 回 福井地方労働審議会議事録

開催日 令和 8 年 3 月 13 日（金）

時 間 13:30～15:30

場 所 福井県国際交流会館 多目的ホール

令和7年度 第2回福井地方労働審議会

1 日 時：令和8年3月13日（金） 13時30分～15時30分

2 場 所：福井県国際交流会館 多目的ホール

3 出席状況：16名

（公益代表（5名））

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（5名））

川口真弓委員 田中伸和委員 長谷美左子委員 真殿遵次委員 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8年度福井労働局労働行政運営方針(案)について

（2）意見交換（質疑応答）

5 閉会

○事務局（深澤雇用環境・均等室長補佐）

本日は御多忙の中御出席を賜り、誠にありがとうございます。地方労働審議会の開会に先立ちまして、事務局から連絡をさせていただきます。本日の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、あらかじめ御了承願います。

また先日、委員の皆様事前に郵送させていただきました「令和8年度福井労働局行政運営方針（案）」につきまして、修正箇所が生じたので修正後の「令和8年度福井労働局行政運営方針（案）」を机上に置かせていただきましたので、差し替えをお願いいたします。

修正箇所につきましては1点、16ページになります。16ページの上段、（4）治療と仕事の両立支援というタイトルがついているところになります。

こちらの中の重点事項取組の①治療と仕事の両立支援に関する取組の促進、こちらの部分になります。両立支援につきましては、必要な措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、本年2月に新たに両立支援指針が公表されており、そのことについて本文に追記、修正をさせていただいております。

修正箇所は以上1点になります。

それでは、ただいまから令和7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。

審議開始までの進行を担当させていただきます。雇用環境・均等室の深澤と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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、公益代表委員の桑原委員、使用者代表委員の伊藤委員の2名の方が所用により欠席される旨の御連絡をいただいております。

したがいまして、本日は、審議会委員総数18名のうち16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項の規定を満たしていることを御報告申し上げます。

続きまして、1名の委員が所属での異動によりお代わりになりましたので、新たに御就任いただいた委員を御紹介させていただきます。

使用者代表委員、眞殿遵次様でございます。

それでは議事に移ります。この後の進行につきましては橋本会長にお渡しいたします。

最初に、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。本日はどうかよろしくお願いいたします。

本日も限られた時間でございますけれども、委員の皆様方から、それぞれの事柄、事案につきまして、率直かつ忌憚のない御意見、御要望等いただきまして本審議会を進めたいと考えておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですけれども議事に入りたいと思います。

まず初めに、石川労働局長から御挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○石川労働局長

皆様、こんにちは。福井労働局の石川でございます。

本日、令和7年度の第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。

まずは、委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、また、風も相当冷たい中、足をお運びいただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の推進に格別の御支援を賜りまして、誠にありがとう

ございます。

さて、我が国の経済につきましては、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おりまして、我が国の活力の維持向上には国民一人一人、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠であると認識しているところでございます。このため物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後、さらなる人口減少により労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の御希望に応じた形での労働供給量の確保に向けて取組を進めて、全ての働く方々の個々のニーズに応じて多様な、柔軟な働き方を選択できる。そういった社会の実現が望まれます。

このような状況を踏まえまして、当局におきましては令和8年度の行政運営方針といたしまして、中小企業・小規模事業者等の賃金引上げ支援、リ・スキリングによる能力向上支援、あと人手不足対策、多様な人材の活躍促進と職場環境改善の柱立てに沿いまして取組を進めることとしております。具体的な内容につきましては、後ほど各担当の部長から御説明を差し上げたいと思いますけれども、委員の皆様方から幅広い御意見、御指摘などを頂戴し、1年度の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、御発言を賜りますよう、お願い申し上げます。

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、自治体、労使団体の皆様方と有機的な連携、協力のもと、効果的な行政運営の実現を目指してまいりたいと思っております。

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、何とぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、本日はどう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した。

次に、先ほど事務局から新任の使用者代表委員として、眞殿さんが就任されたことについても御説明がございましたけれども、労働災害防止部会員についても眞殿さんをお願いしたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

次に、本年度開催されました労働災害防止部会の部会報告につきまして、三田部会長からお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○三田労働災害防止部会長

労働災害防止部会の三田でございます。着座にて御報告させていただきます。

昨年12月25日に当部会を開催した結果について御報告します。

現在、取組中の第14次福井労働局労働災害防止推進計画、略称で14次防と呼ばせていただきますが、これについては令和5年度から令和9年度までの5年計画を計画期間としております。計画策定時に、その中間年度において取組状況及び計画の達成状況を踏まえ、必要に応じ計画の変更を検討することとなっていることから、これまでの状況について、次のとおり事務局より説明を受けました。

14次防については、計画の目標としては、重要、重点項目ごとに労働者の協力を得て、事業者において実施される取組の成果をアウトプット指標、その結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、これらの指標の達成を目指すことによって期待する結果、つまり最終目標として、第1に死亡災害の根絶に向けて、14次防期間中に死亡者数の合計を35人以下とすること、第2に死傷災害について近年の増加傾向に歯止めをかけ、2022年度と比較して2027年の死傷者数を減少させるとの到達点を設定しています。これに対して、

現時点において一部アウトカム指標について達成できなくなったもの、もしくは達成困難なものがあるものの、アウトプット指標については、目標達成が十分可能な水準になっており、さらに最終目標である死亡者数の合計を35人以下とすると、死傷災害について2022年と比較して2027年の死傷者数を減少させるについては、1つ目の死亡者数に係る目標は、令和7年における中間目標である24人に対して16人であり、目標達成が十分可能な水準となっています。2つ目の死傷者に対する目標は、令和7年については対前年で増加傾向になっているものの、今後の取組により目標達成が見込める水準となっております。

また、14次防については、本省においても策定されており、その中で毎年計画の実施状況の確認や、確認及び評価を行い、必要に応じ計画を見直すこととなっていますが、計画全体の評価や見直しに係る指示は現時点ではなされておらず、加えて、福井局14次防のスタート時に本省から各指標については、本省と合わせるよう指示を受けており、見直しの必要性の判断においても、本省の変更を踏まえる必要があることから、福井局としても基本とすべき本省の、14次防の変更必要性の評価に基づく指示がないままに、これを勝手に検討することはできないと考えております。

よって、今回は計画策定時に誤りがあったアウトカム指標の数値の修正と各指標の目標達成が困難な重点事項の具体的な取組の追加のみを追加修正するにとどめ、計画そのものの変更は行わないことといたしました。

これに対して災防部会の委員からは目標達成が見込める水準があることをもって見直しの必要はないという考え方には違和感があるだとか、計画の中間期は目標を見直すのではなくて、目標達成をするための補強方針を決める場所とするべきであるのではないかということや、中小企業の啓発を進めていくに当たっては、労働行政だけでなく県や各種支援機関ともっと連携して進めることを望んでいるということや、中小企業においては担当者が幾つもの業務に対応しなければなら

らない実態を考慮して、事業所に寄り添った丁寧な取組をお願いするということ、また、安全対策に対して様々な支援金など、県や国の支援策についてより一層丁寧な周知をしていただきたいなどの指摘がなされたため、事務局から現時点で指摘事項についてしっかりと取り組むべきところは、毎年の行政運営方針に、運営方針などに落とし込むなどによって、しっかり取組を進めていき、本省、14次防の変更が示されるなどの指示があった際に、福井局14次防の変更の必要性について改めて判断することとしたいとの説明がありました。

これを踏まえて、当部会では未想定分野または作業での労働災害の増加など、特段新たに考慮すべき事項の発生はないことから、計画そのものを修正、変更する必要はなく、計画策定時に設定した。また、数値等の修正と具体的取組内容の追加することのみで対応することが適当と認められるとの意見で一致いたしました。

以上のとおり御報告させていただきます。

○橋本会長

三田部会長、ありがとうございました。

それでは続きまして、家内労働部会の部会報告につきまして、森瀬部会長からよろしくお願いいたします。

○森瀬家内労働部会長

家内労働部会、部会長の森瀬でございます。最初から座ったまま報告させていただきます。

本年度の福井県眼鏡製造業最低工賃の改正について御報告いたします。

福井県内では2つの最低工賃が設定されているわけですが、そのうち眼鏡製造業最低工賃については、直近では令和5年4月に改正され、本年度は福井

労働局が定める改正計画において改正予定年度となっております。

そこでまず、改正決定の必要性の有無について、昨年12月12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ありと結審いたしました。この結審を受けて、同日付で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。

そして具体的な金額を、審議するための最低工賃専門部会を設置し、本年1月21日、1月26日の2回にわたり金額審議を実施いたしました。専門部会長は家内労働部会同様、本審委員である私が務めました。金額審議会に際しては県内の実情に照らして適用範囲の変更の必要性も合わせて検討いたしました。

また、前回改正額を審議した令和4年度から本年度までの福井県最低賃金の引上げ率が18.06%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ました。

専門部会でのそれぞれの側の意見をかいつまんで御紹介したいと思います。

最初に、委託者側の意見を御紹介しますと、人手不足もあって業界を挙げて職人の方の労働条件の向上に取り組んでいるところ、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させ、将来に向かって家内労働者を確保していくことは理解できる場所であると、そこで県内の工賃価格の実態に即してできるだけ引き上げていきたいとの考え、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り慎重な議論を望むとの御意見でございました。

次に、家内労働者側の意見を御紹介しますと、一部に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えてとれるが、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。

そこで公益委員を含めて検討した結果、専門部会としては会議資料、リーフレット、福井県眼鏡製造業最低工賃改正のお知らせという、お手元に、こういうリ

ーフレットが置いてありますので御覧になっていただければと思いますけれども、ねじ込みの工程はこれまでの座金の組込み作業を含むものに限っていましたけれども、座金の組込み作業含まないものを追加しました。ろう付けの工程は、ろう付けの前工程である銀ろう張りを追加し、ろう付けの部位は全ての部位に適用するよう変更をする。これら以外の全工程について最低工賃を1円から5円へ引き上げると、このことについて1月26日の専門部会で全会一致で決議し、福井地方労働審議会運営規程第10条の規定により、専門部会の決議を当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。

なお、答申内容は労働局ホームページなどで公示され、家内労働者及び委託者に意見を求めましたけれども、異議申出はなかったことから3月6日官報公示され、本年4月5日に改正発行の予定となりました。

最後に、最低工賃専門部会については、地方労働審議会令第7条第3項の規定により、その任務を終了したときは審議会の議決により廃止するものとしてなされていますので、本年度金額審議を実施しました福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会の廃止について議決をお願いいたします。

私からは以上です。

○橋本会長

森瀬部会長、ありがとうございました。

ただいまの両部会の報告につきまして、御質問等ございましたらよろしく願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいま報告事項にございましたように、今回改定されている工賃を調査審議いただきました福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会につきましては、廃止するという事で異議はございませんでしょうか。

(異議なし)

○橋本会長

異議なしと認めたいと思います。

福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会は廃止とさせていただきます。

それでは、議題に入りたいと思います。

議題の１番、令和８年度福井労働局労働行政運営方針(案)について、事務局から説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○工藤労働基準部長

労働基準部長の工藤でございます。委員の皆様には、日頃から労働行政に御理解、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、お手元の令和８年度福井労働局の重点施策(案)に沿って、また、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。この２つの資料で各担当部長から御説明申し上げます。

それでは、重点施策の１ページ目を御覧ください。

初めに、最上段の緑色の囲み、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、１、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援２でございます。

表題の囲みのところでございますが、最低賃金及び賃金の引上げについては、強い経済を実現する総合経済対策、令和７年１１月２１日閣議決定において、適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていくとされ、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進していく必要がございます。

そこで重要事項、取組の囲みの部分でございますが、まず、①賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援でございます。

お手元の資料、表題は参考、令和８年度当初予算における賃上げ支援助成金パッケージという表題のものがございます。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、この資料の左上にございます。業務改善助成金をはじめとした各種支援策の中から、ニーズに沿った支援策を御利用いただけるよう進めてまいります。

なお、この資料につきましては、来年度予算案のＰＲ用に作成されたものですので、今後、一般の方向けの分かりやすいリーフレットを厚生労働省で作成する予定でございます。それによって周知を行う予定としております。

再び重点施策にお戻りいただきまして、右下の青色の表を御覧ください。

業務改善助成金の申請件数についてでございます。本年度４月から受付終了の１０月までの７か月で、福井労働局では４８０件の御申請をいただき、前年同期比で約１．３倍の申請件数となったところでございます。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り組みいただいているものと考えております。

次に、中段の重点事項取組の囲みのところでございますが、令和５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、国や県の幅広い支援策を周知してまいります。その中では、働き方改革推進支援センターの利用を促すほか、中小企業の経営課題の解決を支援する地域の商工団体や「よろず支援拠点」などと連携し、事業者様が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組んでまいります。併せて、価格転嫁を促進するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知してまいります。

その下の②最低賃金制度の適切な運営という点につきましては、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、各自治体などの御協力を得ながら、県内に幅広く周知徹底を図ってまいります。

先ほど御覧いただきました。別紙の資料の２から８ページ目は、国や県の各種支援策の御案内を添付いたしました。参考にしていただければ幸いと存じます。

次は、職業安定部長から御説明させていただきます。

○諸井職業安定部長

職業安定部の諸井でございます。委員の皆様方におきましては、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、この場を借りて感謝申し上げます。では、着座にて御説明いたします。

資料の２ページ目を御覧いただければと思います。上段になります。

２、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援についてでございます。

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するとともに、非正規労働者の処遇改善や正社員転換等強力に推し進めていく必要がございます。

取組といたしましては、中ほどに書いてあります。非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換に取り組む事業主には、正社員化コースや賃金規定等改定コース、短時間労働者の労働時間を延長した事業主に対しましては、年収１３０万円の壁に対応した短時間労働者労働時間延長支援コースなどキャリアアップ助成金の各コースについて周知、活用勧奨等に取り組んでまいります。

続きまして、下段につきましては、小林総務部長のほうから御説明いたします。

○小林総務部長

総務部長の小林でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃から雇用環境・均等行政に御協力、御理解賜りまして、この場を借りて感謝申し上げます。それでは、着座にて御説明させていただきます。

私のほうから、3番、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御説明します。

非正規雇用労働者の処遇改善を進めていくためには、パートタイム有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図っていくことが必要となっています。

そのため下段の①の取組として、監督署による定期監督等において、企業から情報提供を受けることにより報告徴収や指導監督を効率的に行い、是正の実効性を高め、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図っていきます。また、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正の円滑な施行、適用に向けた周知啓発や、ふくい働き方改革推進支援センターと連携した、きめ細やかな支援にも取り組んでまいります。

続いて②の取組です。令和6年4月から労働条件明示事項として無期転換を申し込む機会及び無期転換後の労働条件が追加されています。そのため事業主に対して、引き続き無期転換ルールの周知啓発を行っていくこととしています。

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

続きまして、資料3ページの上段を御覧いただければと思います。

第2、リ・スキリング・労働移動の円滑化の、1、リ・スキリングによる能力向上支援についてです。

D Xの進展及び生成A Iの普及など、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、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、関係者と連携しつつ労使のニーズに応じた取組を進める必要があります。

取組としましては、1つ目、昨年10月に新設した教育訓練休暇給付金やリ・スキリング等教育訓練支援融資制度を様々な機会を捉えて積極的に周知を図り、2つ目、②デジタル分野のスキル習得を目指す求職者に対し、当該訓練への受講勧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を実施します。

また、3つ目、③につきましては、令和8年度に中高年齢者のための訓練助成など、メニュー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は、デジタル分野の訓練をはじめ、積極的な活用促進を図り、企業内での人材育成支援をしてまいりたいと思います。

続きまして、資料3の下段を御覧いただければと思います。

2、成長分野等への労働移動の円滑化についてです。人手不足の問題が顕在化しつつある中、個々の人々がそれぞれの意欲と能力に応じた活躍をしていただくための環境整備が重要となります。

ハローワークにおきましては、利用者サービスの向上と利便性向上を進めるとともに、地方自治体と連携した雇用対策を実施し、県内企業への人材確保のためのマッチング支援をしていく必要がございます。

取組としましては、①職業情報提供サイト、いわゆる「ジョブタグ」を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、「ジョブタグ」の積極的な周知を図っていきます。また、求職者等への職場情報提供に当たっては、職業情報総合サイト、いわゆる「しょくばらぼ」の利用活用等につきまして周知広報を図っていくなど、労働市場情報の見える化の促進に努めます。

②オンラインによる職業相談、職業紹介の実施や来所困難者等を対象とした雇用保険オンライン失業認定、的確なマッチング支援を推進するため、ハローワーク職員に対しまして、キャリアコンサルティング資格取得やり・スキリング支援に関する研修等を促進するとともに、SNSによるハローワークの支援メニュー、イベントなどの情報発信に努めてまいります。

③地方自治体と締結している雇用対策協定のUIターンの促進や若者、子育て中の方への支援、高校卒業予定者への、地元企業への説明会を開催するなどの連携を図ってまいります。

続きまして、4ページ目、第3、人手不足対策、1、人手不足対策についてでございます。

福井県では、有効求人倍率は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況が続いております。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保支援の取組の必要がございます。

取組としましては、まず、①ハローワークにおきまして、求人事業所に求人条件の緩和や求人票作成支援などの助言を行うなど、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のアです。人材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として、地方自治体や人材不足分野の各業界団体とともに、きめ細やかな就職支援に取り組んでまいります。

次に、重点事項、取組事項、下段のイについてでございます。令和8年度につきましては、医療・福祉を支える求人充足プロジェクトと銘打ち、全てのハローワークにおける最重点事項として、医療・介護、保育分野への事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組めます。事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施し、地域の医療・福祉分野の人材確保に努めてまいります。

次に、③になります。雇用管理改善の取組による人材確保支援につきましては、職場定着を促進できるよう、人材確保等支援助成金の活用等を周知、広報に取り組んでまいります。また、就職する前に職場の見える化を支援するため、業界説明会等を実施してまいります。

最後に、④になります。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メディアなどの民間人材サービスの利用が増加する中で、紹介手数料の負担感や利用料金、違約金などを巡るトラブルが全国的に問題となっております。特に医療・介護、保育分野につきましては、労働局内に設置した求人者向け特別相談窓口に寄せられた情報をもとに、必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めてまいります。

また、雇用仲介事業者に対しましては、法令遵守徹底のためのルールが適正に履行されるよう支援指導に取り組んでまいります。併せて、スポットワークに関する相談につきましては、関係機関と連携し必要な対応を行ってまいりたいと思います。

続きまして、5 ページの上段を御覧いただければと思います。

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、1、1 つ目、多様な人材の活躍促進、（1）高齢者の活躍促進についてでございます。

働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会の実現に向け、高年齢者雇用安定法に沿った措置の普及や65歳を超えても働くことを希望する高齢者の再就職支援に重点的に取り組む必要があります。

その取組としましては、①労働者が70歳までの就業機会を確保できるよう、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などに向けた意識啓発、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いる生涯現役支援窓口を中心に、高齢求職者に寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングや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めます。

③につきまして、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、下段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。今年の7月に法定雇用率が2.7%の引上げが行われる予定であり、法定雇用率の未達成企業が増加する可能性があることから、中小企業等に対する障害者の雇用の雇い入れ支援の強化が必要となります。また、多様な障害特性に応じたきめ細やかな支援に取り組む必要がございます。

その取組としまして、①についてです。障害者雇用の経験が不足している障害者雇用ゼロ企業などに対しましては、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援により、中小企業などに対する支援を一層強化するとともに、公務部門におきましても障害者の雇用促進支援、定着支援を図ってまいります。

また、②についてです。精神障害者、発達障害者などの求職者につきましては、ハローワークに専門の雇用サポーターを配置しまして、多様な障害特性に対応したきめ細やかな就労支援を実施するとともに、障害者職業訓練の受講希望者に対しましては、適切な受講勧奨を行ってまいります。

続きまして、6ページ目の上段になります。

(3) 外国人求職者への就職支援等についてです。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、外国人求職者に対しましては、多言語による相談支援体制の整備を図るなど、きめ細やかな就職支援に取り組む必要がございます。

その取組としましては、①についてです。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おきまして、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きましても、多言語音声翻訳機の活用により、外国人求職者に対しまして、きめ細やかな就職支援の実施をまいります。

また、福井県の設置、福井県に設置する F U K U I 外国人受入サポートセンターや大学等と連携しまして、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。

②につきましては、外国人労働者に対する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きましては、事業者への訪問や雇用管理セミナーなどを通じて周知、助言などを実施することにより、雇用管理の改善を促進してまいります。

続きまして、下段になります。（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。

就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でありまして、現在においても不安定な就労状況、状態であるなど、様々な課題に直面している方が多く見受けられます。そのため、中高年齢層が抱える課題や個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がございます。

その取組としまして、①についてです。ハローワーク福井に就職氷河期世代を含む中高年齢層の専門窓口として、正社員就職応援コーナーを設置しており、この専門窓口を中心として、求職者の適正能力などを踏まえた求人開拓や就職後の定着支援など個々人の状況に応じた支援を行ってまいります。

続きまして、７ページ目上段を御覧いただければと思います。

（５）若者への就職支援についてです。

福井新卒応援ハローワークを中心に県内のハローワークでは、学生を含めた若者が適切な職業選択ができるよう、個別指導を実施するとともに、県内企業における若年労働者の確保のため、県内就職を促進する必要がございます。

その取組としまして、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連携した高校生サマー求人企業説明会や、就職面接会などを引き続き実施してまいります。

また、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企業を認定する。ユースエール認定につきましては、積極的に周知、広報を行い、県内企業への就職を促進してまいります。

また、②につきましては、ハローワークと地域若者サポートステーションが連携し、就労に課題を抱える15歳から49歳までの無業者に対しまして、一般就労に向けた継続的な支援を実施してまいります。

続きまして、下段の2、女性活躍推進に向けた取組等につきましては、小林総務部長のほうから御説明させて、御説明といたします。

○小林総務部長

7 ページ目の下段、2、女性活躍推進に向けた取組促進等を御覧ください。

近年の女性の就業率は高くなっているものの、依然として男女間の賃金差異は大きく、女性管理職の割合も国際的に見ると、その水準が低いといった課題がございます。そのため、男女間賃金差異、女性管理職割合の改善に向けて、性別を理由とする差別の禁止や、女性活躍推進の取組を進めていく必要がございます。

そのため①の取組として、男女間賃金差異等に関わる情報公表を契機とした女性活躍推進に取り組んでまいります。この男女間賃金差異は募集、採用、配置、昇進等における男女差の結果として現れるため、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、雇用管理の改善を促すなど男女雇用機会均等法の確実な履行を図っていきます。

なお、本日、机上に配付させていただきましたリーフレット、女性活躍推進法が改正されましたという、このオレンジ色のタイトルが書いてあるリーフレット

を御覧ください。リーフレット上部に大きく、情報公表の必須項目の拡大として記載されていますけれども、令和8年4月から労働者数101人以上の事業主に対しまして、男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表が義務づけられることとなったことから、報告徴収の実施等により、この改正女性活躍推進法の確実な履行を図っていきます。

また、同じリーフレットの、最後のページを御覧ください。4ページ目になります。

こちらの上に書いてあるとおり、職場における女性の健康支援として、職業生活における女性の活躍推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が指針に盛り込まれています。そのため企業に対して、職場の女性の健康支援に資する取組を促していきます。

行政運営方針の8ページ目の上段にお戻りください。②の取組として、ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置しているマザーズコーナーなどを活用して、子育て支援、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、きめ細やかな就職支援等を実施してまいります。

続きまして、8ページ目下段を御覧ください。

3、総合的なハラスメントの防止対策の推進でございます。

表も記載させていただいていますが、パワーハラスメントの相談件数は年々増加しており、引き続き、職場において各種ハラスメント防止対策が講じられるよう、法の履行確保を図る必要があります。

そのため、まず①の取組として、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るとともに、事業主が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の各種ツールの活用を促すなどし、職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保を図っていきます。

続きまして、9 ページ目の上段を御覧ください。②の取組として、令和8年10月1日からカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止するため、雇用管理上の措置を講ずることが義務づけられています。そのため本日、もう一つリーフレットを配付させていただいていますけれども、令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシャルハラスメント対策が義務化されますといったリーフレットなどを活用して、改正内容の周知を行い、改正法の施行後は、着実な法の履行確保を図っていきます。

続きまして、9 ページ目の下段を御覧ください。3の取組として、紛争の早期解決に向け、解雇、労働条件の引下げ等、あらゆる労働問題に関して、労働局及び各労働基準監督署に設置しています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解決を促進できるよう丁寧に対応してまいります。

続きまして、10 ページ目上段を御覧ください。4、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、(1) 仕事と育児・介護の両立支援になります。

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するには、男女ともに仕事と育児・介護休業を取得しやすく、仕事と家庭を両立しながら、その能力を生かして働き続けることができるよう、仕事と育児介護を両立しやすい職場環境を整備する必要があります。そのため、①の取組として、改正育児・介護休業法の周知や報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図っていきます。

また、育児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を把握した場合には、報告徴収、是正指導等を行い、実効性を高めています。

続きまして、②と③の取組でございますが、こちらは助成金の活躍等の取組についてです。これら助成金等について引き続き周知を図るとともに、助成金等の

支給を通じて、事業主や育児休業取得者を支援していきます。

10 ページ目下段、④の取組です。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、常時雇用する労働者101人以上の義務企業に対して届出等の徹底を図るとともに、令和7年4月からの改正事項となる育児休業等の取得状況や労働時間の状況を把握し、行動計画に数値目標を設定することなどについて、着実な履行確保を図っていきます。

また、くるみん、プラチナくるみん、くるみんプラス認定制度についても、引き続き周知を行っていきます。

続きまして、11 ページ目上段を御覧ください。

(2) ワークライフバランスの促進です。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働きつつ、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和を実現することが求められています。

そのため①の取組として、勤務間インターバル制度の導入促進に向けた取組を行うほか、働き方改革推進支援助成金を活用し、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への支援を行っていきます。

続いて②の取組として、年次有給休暇の取得促進に向け、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促進を行うとともに、10月の年次有給休暇取得促進期間などにおいて集中的な広報を行っていきます。

続いて、11 ページ目下段でございます。

③の取組として、地方版政労使会議の開催についてです。

今年度は1月22日に開催したところですが、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協力を得て開催していきます。

続いて、基準部長から御説明させていただきたいと思います。

○工藤労働基準部長

続きまして、12ページを御覧ください。

表題5、安全で健康に働くことができる環境づくり（1）長時間労働の抑制、労働条件の確保改善対策について御説明いたします。

まず、課題の囲みの部分でございますが、令和7年度から若干の文言変更がございますが、趣旨に大きな変更はございません。

また、重点事項取組の囲みの部分、1つ目の①長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底についてでございますが、こちらの内容も令和7年度から特段の変更はございません。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。

続きまして、12ページ下段の②中小企業・小規模事業者等への支援についてでございます。

令和7年度から一部書きぶりや順番を入れ替えておりますけれども、新たな項目はございません。

片仮名のアの部分でございますが、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、引き続き、個別訪問や説明会などにより、中小企業などへのきめ細やかな支援を進めてまいります。

片仮名のイの部分でございますが、厚生労働省が開設しております特設サイト「はたらきかたススメ」の活用などにより、引き続き、時間外労働の上限規制等の円滑な導入に向けた支援を進めてまいります。

片仮名のウでございますが、発着荷主等に対する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。

次に③の労働条件の確保・改善対策についてでございます。

今回、令和6年度の法改正に係る周知の取組につきましては、2年間集中して実施したことから重点項目から外しました。それ以外は変更ございません。

片仮名、ア、イでは、基本的労働条件の枠組みの確立や、法定労働条件に関する情報の提供や周知について、令和8年度も引き続き進めることにしております。

片仮名、ウの部分では、今年度と同様、外国人や障害のある方などの労働条件の確保など特定分野の労働条件確保について、引き続き適切に対応してまいります。

続いて、13ページの上段でございます。ここからは、労働安全衛生に関する事項となります。

表題は（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。

この14次防につきましては、先ほど労働災害防止部会の部会報告の際にお話があったとおり、5か年にわたる計画でございます。この14次防に基づき、主に13ページから15ページまでの重点事項・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、安全衛生の取組につきましては、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、事業者に対しまして周知啓発を図るというものでございます。

同じく、13ページ下段の②でございますが、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労働災害の減少を図っていくため、労働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、福井労働局で令和4年に立ち上げました。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、労働災害防止の機運醸成を図ってまいります。

次に、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用に伴う労働災害の増加に対応するための対策について、労働安全衛生法の改正により高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講じることが、今年４月から努力義務化されることから、措置の適切な実施のため、高年齢者の労働災害防止のための指針、令和８年２月１０日公示の周知を図るとともに、同指針に基づく指導に取り組んでまいります。

続きまして、１４ページの上段の④を御覧ください。

今年４月から順次施行されます。注文者等の配慮、元方事業者等への措置義務、措置義務対象の拡大、業務上災害報告制度の創設、個人事業者等自身への義務づけ、作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付けについて周知、指導の徹底を図るというものでございます。

別紙の資料、表題は労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについてというものがございます。これは令和３年５月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決を受けた一連の対応として、既存の労働災害防止対策に、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者をも取り込み、労働災害のみならず、その場で働く方々の業務上災害を防止しようというコンセプトのもと、関係規定の見直しを行ったものになります。

再び運営方針の１４ページにお戻りいただきまして、⑤の片仮名のアの建設業から、下段の片仮名のエ、林業まで４点掲げております。

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労働災害について適切に周知啓発を図ってまいります。

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及び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。特にストレスチェックにつきましては、安衛法改正により、労働者50人未満の規模の事業場についても、努力義務から義務が実施づけられることとなっており、法の施行については別途政令で定められることになっておりますが、遅くとも令和10年までに、遅くとも令和10年までには施行されることとなりますので、これらの情報の周知に努めてまいります。

続きまして、15ページの⑦についてでございます。

昨年5月に公布されました改正安衛法による新たな化学物質規制の周知や指導と、石綿に関する規則の履行確保について記載しております。

次に、下段の⑧についてでございます。熱中症対策についてとなります。

昨年6月の省令改正により事業者様に義務づけられた。体制整備、手順作成、関係者への周知について、周知、指導を徹底いたします。

その下（3）原子力発電所等に対する総合的な対策の推進についてでございます。こちらにつきましては昨年度から特段の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、現場で働く方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。

続いて16ページ、（4）治療と仕事の両立支援についてでございます。

重点事項・取組の囲みにございます①につきましては、昨年公布されました改正労推法により、本年4月から治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となったことから、治療と就業の両立支援指針の周知を図るとともに、両立支援セミナーを開催することなどにより県内における両立支援の取組の一層の促進を図ります。

また、②につきましては、両立支援が必要な労働者と主治医、会社・産業医との情報を共有し、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・受講勧奨を図ってまいります。

そして、次の③についてでございますが、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、医療機関等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、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。

次に、16ページの最後、下段の（5）労災保険給付の迅速適正な処理についてでございます。

令和7年度の重点事項・取組に掲げておりました。石綿救済制度等の周知徹底については、厚生労働省の令和8年度地方労働行政運営方針に記載がなかったことから、こちらの重点事項取組からも外しております。令和8年度は労災保険給付の迅速・適正な処理を重点事項取組に挙げ、近年、精神障害などメンタル疾患事案の請求が増加傾向にありますことから、これらの事案について、これらの事案についても迅速かつ適正な処理に努めていくこととしております。

続いて、小林総務部長から御説明いたします。

○小林総務部長

17ページ目上段6、フリーランスの就業環境の整備を御覧ください。フリーランスですが、実態として労働者に該当するような働き方をしている場合があるため、フリーランスが安心して働ける環境を整備する必要があります。そのための取組として、委託事業者に対する調査、是正指導等により法の履行確保を図るとともに、発注者とのトラブルについて相談があった際などはフリーランストラブル110番を紹介するなど、適切な相談対応を行ってまいります。

続いて、17ページ下段を御覧ください。7、労働保険未手続事業の解消と収納率の向上についてです。

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を推進するための財政基盤となっています。しかしながら、いまだに小規模零細事業を中心に未手続事業が存在しているほか、政府方針でも労働保険の収納未済額の縮減が課題となっています。

そのための取組として、①関係団体等と密接に連携することで、未手続事業を的確に把握するとともに、積極的に加入勧奨や加入手続の指導を行っていき、未手続事業の解消を図ってまいります。

また、②の取組として、100万円以上を滞納している高額滞納事業や複数年度にわたって滞納している事業主に対して、電話や文書による納付督促を行うか、差押処分など効果的な滞納整理を実施して、収納率の向上を図っていきます。

以上が、令和8年度の行政運営方針の説明となります。よろしくお願いします。

○橋本会長

各部長さん、ありがとうございました。

それでは、事務局からの説明は終わりましたので、一旦ここで休憩に入りたいと思います。ちょっと刻みますけど37分からスタートしたいと思いますのでよろしくお願いします。

(休憩)

○橋本会長

それでは、時間になりましたので議事を再開いたしたいと思っております。

先ほど事務局から御提案ございましたけれども、令和8年度福井労働局行政運営方針(案)につきまして、御意見、御質問等ございましたら積極的に御発言いただければと思っております。いかがでしょうか。

山埜委員、よろしくお願いいたします。

○山埜委員

経営者協会の山埜ですけれども、いつもお世話になっております。

教えていただきたいんですけども、3ページのリ・スキリングによる能力向上支援ということで、いろいろやっていただいていると思うんですけども、特に、この中で生成AIの関係なんですけども、そのAIの進歩ってのは非常に急速に進んでおりまして、やっぱり業務に活用、うまく活用しなければ企業もどんどん取り残されてしまうという危機感を持ってるわけなんですけども、なかなか具体的に、こういうAIを活用したという事例をあんまり聞きません。そういった中で、このリ・スキリング等教育訓練支援融資というのが、どのくらい活用されてるのかというのを1点お聞きしたいんですけども、よろしいでしょうか。

○橋本会長

ありがとうございます。

御説明よろしくお願いいたします。

○諸井職業安定部長

御質問ありがとうございます。

教育訓練融資につきましては、福井局におきましては、まだ融資の活用がないという状況でございます。全国的にはあるんだと思うんですけども、今のところ福井県ではちょっと出てない状況でして、積極的に周知等を図っていきたいと思っているところでございます。

○山埜委員

分かりました。ありがとうございます。

あと、このやっぱりこのリ・スキリングというのは企業でもやらなければいけないと思ってると思うんですけども、結構、高年齢者の方に、こういうスキルアップをしろと言っても、なかなか難しいんじゃないかなと感じてまして、そのどのような方をターゲットにしているのかとか、何か好事例集みたいなのがあったら、経営者協会なんかでも、その会員、企業に周知していきたいなと考えているんですけども、そのようなところはいかがでしょうか。

○橋本会長

事務局よろしくお願ひしたいと思いますが。

○諸井職業安定部長

御質問ありがとうございます。

リ・スキリングにつきましては、年齢層は様々なんですけど、若い方から御年配の方までおります。好事例につきましては、現在、収集はしているところでございまして、特に職業能力開発促進協議会等でも、訓練の実績、あとは活用状況なども踏まえまして、いろいろ議論して訓練コースの見直しなどもやっているところでございます。事例集とか詰まりましたらぜひ周知させていただきたいと思ひます。

○山埜委員

ありがとうございます。

最後なんですけども、こういったA I関係のスキルアップの研修をどこで受講したらいいのか分からないという方もいるみたいなので、福井県にどれだけそういった、そういうことを教えられる能力を持っている方が、福井だけでなくてい

いかなと思うんですけれども、そういったコンサルみたいなのが、また、いるのであればそういうところも併せて教えていただければなと思いますので、よろしくをお願いします。

○橋本会長

よろしいですか。

○諸井職業安定部長

そうですね。特に職業訓練の中に公的職業訓練ということで、公共職業訓練で福井県、ポリテクセンター内の施設内訓練というものがあったり、あと求職者支援訓練ということで、デジタル訓練をはじめとした様々な訓練もございます。さらに、公的職業訓練の中では在職者訓練ということで、企業の方、勤めている方の訓練も実施しております。

それぞれの周知につきましては、まず、ハローワークのほうでも、受講指示をして訓練へ行ってもらう場合もありますし、特に教育訓練につきましては、教育訓練機関が様々ありまして、そこにつきましても周知をしているところではございますけど、行き届いてない点もございますので、積極的に関係団体なども通じまして、その周知も進めていきたいと考えているところでございます。

○山埜委員

ありがとうございます。

これは何か大学と連携するとか、そういうことは可能でしょうか。

○橋本会長

どうしようかな。私のほうから言いましょうか。

ちょうど福井大学教育学部も先日、東京大学の先生に来ていただいて、A I 活用の研修を教員向けに行っているところですが、逆に教員向けに現在行っているという状況になっているというところがあります。

恐らくA I の活用の仕方自体は、非常に幅広い活用の仕方があり得るんだろうと思うんですけど、具体的にどういうことに活用できるかというところの周知が多分、恐らくまだまだ十分ではないのかなという気がしていますので、このあたりの周知を丁寧にやっていく必要があるんじゃないかなと、今、議論を聞いていて思ったところです。ありがとうございます。

○竹川委員

福井大学国際地域学部の竹川です。

大学のほうで、私どもの国際地域マネジメント研究科という大学院がございまして、そちらでは教育訓練給付金の対象講座になってますので、専門職大学院ということで8割、厚労省のほうから補助が下りるような機会になっています。

今、山埜委員がおっしゃってたA I については、私どもの近辺でも、各教員もまだ手探りの状態で一旦使ってみようかと、各教員に当たっては使ってみたり、あるいは学生もちょっと活用してみたりというところは、私ども、私自身も少し使ってはいますけれども、何かあまり使い過ぎると、また、それは弊害がある、あったりするので、使い方というのはすごくデリケートな部分があったり、文科省の考え方もいろいろあったりしますので、その辺がまだまだスタンダードなところにはなっていない、これからかなというのが今のところ申し上げれる程度かなと思っております。

○橋本会長

ありがとうございました。

それでは、ほかいかがでしょうか。

竹川委員、よろしくお願いいたします。

○竹川委員

引き続きお願いします。今ほど、すごくボリュームのある施策を様々御説明いただいたわけですが、新しい法改正等があったり、あるいは、何て言うんでしょうね。こういった労働者側が活用できる施策、それから企業側が活用できる施策、両方あると思うんですけど、ここに集まっておられる労働者側のほうだと組合関係の方が多いので、組合の関係だとすると、大きな会社が多いと、それから使用者側でも、なかなかその全体の99%以上を含めた中小企業及び、また、中小企業働く人々に、こういう施策が隅々まで届いていくような、いわゆる広報、こういったものについて考え方をお聞きしたいなと思いますので、よろしくお願いします。

○橋本会長

全体的なところの広報、周知の仕方というところでしょうか。よろしくお願いします。

○小林総務部長

質問ありがとうございます。

御質問のとおり、中小・零細等に施策の周知啓発を図っていくことは重要なことということで、私たちは日頃から各種関係機関、例えば社労士会であったりとか、労保連であったりとか、そういう機関ともつながりがありますので、そういうところを活用しながらリーフレットを配付したり、また、ホームページ等を活用したりとか、あと、8月ぐらいに年度更新等もありますので、そういうところ

の機会は活用して周知広報をしており、あらゆる機会のチャンネルを使って、周知広報を図っているところでございます。

○橋本会長

よろしいでしょうか。竹川委員。

○竹川委員

最近ですとSNSの広告なんかも考えられると思いますが、そのあたりは国の施策になると思いますけど。

○橋本会長

どうぞよろしくお願いいたします。

○小林総務部長

ありがとうございます。

一応、福井労働局もSNSをやっております、インスタとXなどもやってますので、そういうものも活用しての広報というのはやっておりますが、なかなか実際のところ、そこを見ていただくというのが、なかなか来ないかなということなので、例えばリーフレット等の下にQRコードをつけて、それですぐ見れるような形に誘導していくと、そういうところからインスタやXにつなげる。そういうことをまずやってるという状況でございます。

○橋本会長

竹川委員、どうぞ。

○竹川委員

ありがとうございます。

S N S そのものも重要かもしれません。S N S への、いわゆる Y o u T u b e への広告提供であるとか、ほかの広告という部分も必要なのかなと思ってちょっと質問した次第です。ありがとうございます。もう結構です。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。

それでは、私から1件よろしくお願いいたします。

5 ページになります。5 ページの（２）の障害者の就労促進のところの重点事項の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というところがございます。恐らくこれ就労支援ということなので、それぞれの求職者に対する対応ということだと思うんですけど、恐らく雇う側の企業さんの理解みたいなところもすごい大事になってくると思っていて、恐らくその理解がうまく進まないとハラスメントの問題にもつながってくるだろうと思っているので、このあたり雇う側の企業の理解というところの促進という観点では、どのような対応がなされているかということを御存じであれば御説明いただければと思っております。

○石川労働局長

会長御指摘のとおり、ここには求職者の就労支援ということで載せておりますけども、当然、それを受け入れる側の求人企業の雇用管理上の課題であるとか様々ございますので、①のところにも書いておりますけど、例えば、これまで障

害者を1人も雇用したことがないとか、そういったところはやはり雇用に向けての課題、ハードルが相当高いため、そういったところを重点的に、その雇用管理上の課題であるとか、そういったものを何だろうな、アドバイスなども含めてハローワークのコーディネーターがお邪魔して、お話をして、例えば、こういう精神障害者を受け入れるに当たって、こういうその仕事であるとか、職場環境の改善、こういうふうにしたほうがいいですとか、そういったアドバイスを差し上げながら、雇用管理上のそういうアドバイスなどもやった上で、そういう下地をつくった上で、求職者の方への就労支援という前提でございます。

なので、ここには書いておりませんが、そういったものは当然やらせていただいております。

○橋本会長

分かりました。段階的な支援をされているというふうに理解しました。ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

それでは、橋岡委員、よろしくお願いします。

○橋岡委員

すみません。連合福井の橋岡です。

先ほどの長時間労働の少しお話ございました。今、地方のほうでは労政審ですか。その中で時間外の上限規制の話なり、裁量労働制などの議論進んでおるかと思います。私が聞いている話では、やっぱり労使が平行線の中で、今、お話進んでいる中で、厚労省なんかも、この時間外、ごめんなさい、労働時間か、労働時間についても調査をしたと、10%が増やしたいと、10%しかという感覚ですけど、そんな調査を進めながら審議されているという状況でございます。

当然、ここに書いてあるとおり、我々もやはりその仕事より命と、心と健康、心と体の健康を担保する中での真摯な、円滑な議論をぜひしていただきたいなと思ってはるんですけど、大事なことです。ぜひ、この労政審の議論の中身といいますか、少しお聞かせいただきたいのと、あと、これスケジュール感ですね。どのようなスケジュール感でこれから進んでいくのか、分かる範囲で結構でございますので、ぜひお教えていただけたらと思います。

以上です。

○橋本会長

橋岡委員、ありがとうございます。

それでは、事務局から回答よろしく願いいたします。

○工藤労働基準部長

御照会ありがとうございます。

働き方改革を含めました労働市場改革につきましては、既に御承知と思いますけれども、日本成長戦略会議において分野横断的課題とされているところでございます。お話にありましたように、労働市場改革分科会において現在検討されているところでございます。報道等でも、その状況について報道されているところでございますけれども、私どもに来ております情報といたしましては、具体的な日程等とかは来ておりません。現状といたしましては、分科会での議論の状況を踏まえまして、労働施策審議会において具体的に御議論されていくだろうというふうに承知しております。

したがって、私どもといたしましては分科会での議論を注視して、報道等、ものによっては本省からも情報提供が来るとは思いますけれども、それらの件も含めまして、引き続き誰もが働きやすい労働環境を実現するため取り組んでいくとい

ったところが、私どもの今現在の姿勢といいますか、方針でございます。

以上でございます。

○橋本会長

橋岡委員、よろしいですか。

○橋岡委員

はい。

○橋本会長

ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

よろしくお願いします。玉山委員です。

○玉山委員

すみません。福井県教職員組合の玉山です。

私、県教組のほうで女性部長、県の女性部長も仰せつかっているわけなんですけれども、先日、新聞のほうでも都道府県版、ジェンダーギャップ指数というのが報道されたかと思ひまして、福井県は行政では2位、そして政治、経済、教育においては順位を落とすという感じでした。

女性活躍推進法についてなんですが、ありがたいことに教職員は賃金の男女差というものはありません。ありがとうございます。

そして女性管理職比率なんですが、小中義務制合わせまして33%、高校でいうとまだ9%という状態です。今後、今、この公表、情報の、公表の必須項目が拡大されるということで、そういったものが拡大されて公表されることで具体的

にどのような効果が期待できるのかなというところを勉強のために教えていただきたいなと思います。

○橋本会長

事務局からよろしく願いいたします。

○小林総務部長

質問ありがとうございました。

今現在、例えば少子高齢化等で、やはり企業も人手不足という状況になっております。特に、これからは高齢労働者及び女性による人手が大事になってくるといふところもございます。

この公表することによって、選ばれる企業ということがやっぱり出てくるかなと思っております。女性が活躍できる企業は、それだけ例えば職場環境も有給休暇があったりとか、そういう育児休業の制度が整っていると、そういう企業だなということになると、やはり若い女性の労働者なり、学生からも選ばれる企業になるのかなと思っておりますので、そういう効果も望めるのかなというふうには思っているところでございます。

○玉山委員

ありがとうございます。

○橋本会長

玉山委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

まだ少し時間はありますけれどもいかがでしょうか。

それでは、川口委員、よろしくお願いいたします。

○川口委員

使用者側零細、中小・零細企業を代表してます。南越建設工業、川口です。よろしくお願いいたします。

16 ページですが、①にあります。治療と仕事の両立支援ってあるんですけれども、14 ページにあるような、例えば業種別の建設業はこういう内容ですというのは、パトロール等何かでやってるか、やってないかという評定いただいて、やってなければ指導が入るとか、そういうことあるんですが、こういう16 ページの治療と仕事の両立支援何かが、例えばやってんのか、やってないのかとか、そういうのは何かペナルティーとかいうのが今後出る予定とかあるんでしょうか。

というのは、実際あった内容なんですけど、前回の会議のときに男性がちょっと社員ががんになったと言うんで、両立支援の、この1月27日のセミナー行かれたほうがいいですよという御回答いただいて、そうなんだと思ってたら、また、今年になって、今度は女性のほうが、長い雇用が続きますといろんな方が中にいらっしやいまして、女性は入院証明は出すけど、その病名は出したくないということを出し出る者がおりまして、あまり根掘り葉掘りも聞けないし、こういう支援があるということで、傷病手当金を出すときにも、必ずいろんな内容を書かないといけないもんですから、そういうことをお伝えするんですが、傷病手当も要らないし、助成金も受けたくないって言われて、支援は何もせずに休みが欲しいと、入院する休み、入院期間だけは、例えば2か月間、これ医大で2か月間というところかなとか、がんかなって推測はしてしまうんですが、男性はそういうところが扱いやすいと言ったら大変申し訳ないんですが、きちんとお伝えして下さるんですが、女性に関するといろんな女性の活躍推進とか、いろんなことを今までこの会議でお聞きしたことも全部取り入れて、なるべく女性も積極的に雇用して

いきたいと思って、雇用してるんですが、そういう形が、最近比べてはいけないんですが、ちょっと出てきてしましまして現実、ここでお話聞いているのはすごい高レベルの方で企業の内容もすごいいろんな方、選べる立場の方々が多いんですが、中小・零細企業になりますと来られて、ハローワークか何かで来られるだけですごくありがたいという形で雇用にすぐ至ってしまうんですね。10年前とは違って20人ぐらい来た中の3人ほど選ぼうとかいうんじゃないくて、来られた方からとにかく入れないととてもじゃないけど人手不足で、先ほどの14ページのこういう内容は、安全パトロールまでに全部お金で済ませてしまうことができます、全部かなうことができるんですが、こういう対いろんな方々の雇用状況を見ると、これちょっと今後、これやってないけど、この支援せずに私は働くんですということで、すぐに会社へ出てこられるんです。1月から休んでても2月の20日ぐらいから出てこられて、何の支援をしたらいいいんだろうというので、一応男性の方は1年6か月休んでくださいと、それから、同じ職種のその場を変えずに、同じ雇用を継続したいと考えて、同じ内容で、今までどおりでやろうと思うと、この内容が克服できないと就労不可になるだろうということで、先生からもお聞きして、就労可能になるまで1年半はお休みくださいということを伝えてすごく喜ばれたんですが、女性の方に限ると病名何かは決して言いたくありません。私はもう働きます。結構、いいんだけど、皆さん強いなって、こんな女性の私が言うのも大変恐縮なんですけど、ここにたくさんの方々がお見えになってる。職場が何千人、何万人っていらっしゃる方が、たくさんいらっしゃるの、ちょっとこの50人未満のところで起きているような現状は到底理解できないと思うんですが、前回に引き続き、今回もまた一つ問題があったなということで、この場でお聞きすることじゃないのかもしれませんが、何かいい施策があったら教えいただけますか。お願いいたします。

○橋本会長

ありがとうございます。

川口委員からの御発言につきまして、事務局からよろしくお願いします。

○工藤労働基準部長

御質問ありがとうございます。

まず、最初にお話のあった両立支援の、罰則ですけども、こちらはございません。

それから、その労働者様のほうから情報の提供がないというか、制度自体が、まずは労働者側からの申出に基づいてということがありますので、結果的に妥当かどうか分からないのですけれども、労働者様がそういう情報を提供されないということであれば、それ以上、会社側としては両立支援をしたくても進まない面というのは残念ながら出てきてしまいます。

ただ、ちょっとお待ちください。

(課室長と答弁内容確認)

○工藤労働基準部長

両立支援コーディネーターに御相談いただいて、その方に間に入ってもらって、労働者様にアドバイスする中で、考えを変えていただくとかという方法がございますので、今の段階ですと、私どもとしてはそういった方法を使っただけませんかというところで、申し訳ございませんが、歯切れ悪いんですけれども、御活用を御検討いただければと思います。

○橋本会長

川口委員、よろしくお願いします。

○川口委員

ありがとうございました。

本当にたくさんの貴重な御意見、御報告いただきまして、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。

はい、どうぞ、田中委員です。

○田中委員

すみません。細かい質問といいますか、要望になるんですけど、今、両立支援のところ、話が出ましたので、両立支援コーディネーターは、たしか研修を受ければ認定をされるといったような制度かと思うんですが、その研修そのものが、たしかゴールデンウィーク明けぐらいに募集が始まって、年に5回か、6回ぐらいの研修があると思います。それは多分抽せんといいますか、あるようにお聞きしていて、その倍率がかなり厳しいということを伺っています。

それはこういったことが努力義務という形で、範囲が広がるということであるならば、そういった研修に対しても窓口を広げていただきたいと思っておりますので、正確に、私が申し込んで落選したとか、そういった話があるわけではないんですが、お聞きする場合においては何回か申込みをして、やっと研修を受けれるといった状態とはお聞きしてますので、ぜひ、そういったところで窓口を広げていただければなと思ってございます。

以上でございます。

○橋本会長

ありがとうございます。

今の田中委員からの御発言について、何か事務局からございますでしょうか。

○工藤労働基準部長

御質問ありがとうございます。

事務局のほうに、そういう現状が、今お伝えいただいたことが入ってなくて大変申し訳ございません。人数については次年度、特に増やすというところではございませんので、また、そういう御意見がございましたということで検討させていただきます。大変ありがとうございました。

○田中委員

多分、所管が違われるんで、直接では多分ないと思いますけど、ぜひそういったところがあるといったところは、ぜひお願いしたいと思いますんで。

○橋本会長

ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

橋岡委員、お願いします。

○橋岡委員

すみません。度々、少し公益の先生に御意見いただきたいなと思うんですけど、今、当然人手不足のお話もございますし、若者ですね。若者をしっかり福井の地域活性化のために取り入れるということで、先日も私、新聞等を拝見させていた

だきました。県立大学の地域イノベーション、すごい倍率でしたよね。あれ何か理由あるんでしょうか。何かもしヒントがあれば、また、我々も非常に参考させてほしいなと、何か魅力的な、恐竜学部もそうですが、すみません。

○橋本会長

うちのライバルみたいなのところがあるんですが、竹川委員、よろしく願います。

○竹川委員

御質問ありがとうございました。

なぜなぜって言うと、私どもも、そこまで分析ができていないんですけれども、県立大学、福井県を挙げてのところなので、やはり若い人が県外からやってきて、福井県の企業に就職してもらおうという、そこが学部の狙いかと思います。もちろん、福井の人手不足対応であるとか、若者が増えることでの活力の増強とか、そういったものを見込んで、それが最小の年度で、しかも福井駅に隣接したアオッサで授業を受けられるといったこともあって、そういったことを、ここは恐らく県外、東京をはじめとした県外へ強く発信をして、受験生を集められたのだらうと思います。前期のところでは県外からの合格者が、すごく割合としては高いということを聞いておりますので、やはりその出る学生もそう少なくするよりも、もっとこういう福井、地方から来てもらおうという狙いでつくったのが、今、功を奏しているといったところかと思います。

○橋岡委員

喜ばしいことですので、ぜひ、またよろしくお願いします。

○橋本会長

ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

よろしくお願いします。時田委員です。

○時田委員

連合婦人会の時田と申します。

一つお伺いしたいんですけれども、中小企業で育児休暇とかで休まれたときに、1年とかの期間で募集をしたときに、あまり反応がないというようなことを聞いたんですけれども、それは会社が小さいからか、仕事の内容があんまり気に入らないからか分からないんですが、そういうことは実際にはありますか。期間がある、この求人というか。

○橋本会長

事務局からよろしくお願いいたします。

○小林総務部長

育児休業中の1年ということでしょうか。

○時田委員

1年とかだけ休まれる間に代わりに求人をした場合に、あまり募集に引っかかってこないというか。そういうお話を聞いたんですけれども。

○小林総務部長

質問ありがとうございます。

恐らくその期間が短いので、その後、更新があるかどうかとも分からないので、多分二の足を踏むのかなというかと思っております。

内輪の話になりますけども、福井労働局でも育児休暇を取られる方の短期間の募集をすることもあります。期間が短いというところか、なかなか応募がなかったりということなので、そういう実情が反映してるのかなと感じるところではございます。

○時田委員

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。

ほかいかがでしょうか。

よろしいですか。

特段ないということで、ありがとうございます。

ちょっと時間早いですけれども、本日はどうもありがとうございました。

予定の時刻ではないですが、これで本日の会議、審議につきましては終了とさせていただきます。と思っております。

事務局におかれましては、委員の皆様からの御意見、御要望等に十分に御配慮いただきながら、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。

また、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に加わっていただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、これで令和7年度第2回の福井地方労働審議会、以上とさせていただきます。

できればと思います。本日はありがとうございました。

○事務局深澤

各委員の皆様、本日は大変お疲れさまでございました。これにて終了とさせていただきます。お気をつけてお帰りいただきますよう、お願いいたします。

(閉 会)