

令和4年度 第2回
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和5年3月10日(金)

時 間 13:30～15:30

場 所 福井県国際交流会館 第1・2会議室

令和4年度 第2回福井地方労働審議会

1 日 時: 令和4年3月10日(月) 13時30分～15時30分

2 場 所: 福井県国際交流会館 第1・第2会議室

3 出席状況: 15名

(公益代表(5名))

木村亮委員、桑原美香委員、三田恵美子委員、田中禎浩委員、橋本康弘委員

(労働者代表(5名))

上大門宏子委員、下森理奈委員、橋岡克典委員、政實千絵委員、矢野義弘委員

(使用者委員(5名))

川口真弓委員、田中伸和委員、橋脇典子委員、操上亮二委員、山埜浩嗣委員

<事務局>

田原労働局長、林田総務部長、木村雇用環境・均等室長、藤原労働基準部長
赤羽職業安定部長、山内総務課長、桑野総務企画官、関労働保険徴収室長、
横山雇用環境改善・均等推進監理官、松田監督課長、井関健康安全課長、
小林労災補償課長、細川賃金室長、湯口職業安定課長、谷口職業対策課長、
寺島訓練室長、平岡需給調整事業室長

4 議 事: (1) 令和5年度福井労働局行政運営方針(案)について

(2) 審議・意見交換(質疑応答)

5 議事録

○ (事務局)西川 課長補佐

本日はお忙しい中ご出席を賜り、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、事務局からの連絡をさせていただきます。

本日の当審議会につきましては、「福井地方労働審議会運営規程」第6条の規定に基づき、議事録を作成しホームページ上で公開することになりますので、あらかじめご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4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。

私は、審議開始までの司会を担当させていただきます、事務局総務部総務課の西川でございます。よろしくお願いいたします。

最初に、委員の出席状況についてご報告を申し上げます。

本日は、公益代表の大森委員、労働者代表の林委員及び使用者代表の奥井委員の3名が都合により欠席されています。この結果、審議会委員総数18名中、15名のご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ご報告申し上げます。

それでは、議事にうつります。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ご挨拶をお願いいたします。

○木村 会長

本日はご多用のところ、本委員会にご参集いただきありがとうございます。

さて、連日のように、特に大きな企業では、かなり威勢のいい賃上げもあるような報道もありますけれども、新聞記事で思ったことがありましたので、ちょっとお話をさせていただきます。

この新聞記事は、朝日新聞の2月末頃に出ていたもので、UAゼンセンさんのところの日本海クラフトユニオンというところが、組合調査で介護職員の年収がどのぐらいかということが発表されておりまして、月給制の一般工勤務職員では産業平均だと、大体456万円なんです、介護職員の場合は、平均380万円というデータ、さらに言うと、そういった介護事業所の事務職になると284万円だというようなデータが出てきました。

何でこういうのに目が惹かれたのかというと、私は介護ではありませんが、障害者福祉の社会福祉法人の理事みたいなことをやっております、実際にこの福祉に携わる人たちの給与というのは、非常に低くて、というか、私の側から言うと低く抑えなきゃいけない。それこそ、初任給ですと最賃

に連動させるというような形でしかとても人件費が出せないというような状況にあります。

昨今の賃上げという中で、おそらく福井県の場合は、中小企業が多いので、どこまで上げられるのかというようなことを考える経営者の方も多いのではと思いますけど、こんな低い水準の給料ではとてもやっていけないし、低いので人もなかなか集まらないっていう、そんなような状況が現状にはあるんですね。

基本的には、介護職員であれば介護報酬とか、障害者の場合は支援というふうになりますけれども、そういう国からのお金、もちろん医療セクターも現状ありますけれども、これは基本なので、ここをところを実際に上げないと、労使間で議論するといっても、とても上げられないというような、そんな状況が現実にはあるのかなというふうに思っています。

ここにありますように、介護職員等については、処遇改善、加算みたいなものが、毎年厚労省から付きますが、事務職員には全然付かないので、ある意味、職員間の格差みたいなものも生まれてくるということで、基本賃金というのは、労使間で交渉すべきことではあるとは思いますが、こういこうしても国の基準に連動してくるようなところは、そこを上げないとどうしようもないのだろうと私個人としては思っていたりします。

なぜこのような話をするのかというと、私も長年この審議会に出ていますけれども、出てこられる労働側も経営側も、福祉とかそういうことに関係している企業さんとかを傘下にする経営側もあると思いますし、先ほど言いましたUAゼンセンさんみたいに、傘下に組合持ってるところもあるんですけど、どうしてもこう議論としては、こういう福祉関係のことはマイナーなことになりますので、その辺は公益代表としては、少し補わなきゃいけないのかなと、ちょっとそういう思いもありまして、冒頭お話をさせていただきました。

それはともかくとしまして、令和5年度のこれからの労働行政について、労働局のほうから御報告いただき、それについて御意見をいただくという場でございます。

本日、時間は限られておりますけれども、皆様方ぜひ忌憚のない御意見をいろいろと御披露いただければというふうに思います。また、この審議会の進行に御協力いただければありがたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります。はじめに田原局長から御挨拶をお願いします。

○田原 労働局長

皆さんこんにちは。福井労働局長の田原でございます。本日はお忙しい中、委員の皆様方には御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また日頃から、労働行政の推進に格別のご理解とご協力をいただきまして、改めてお礼申し上げたいと思います。

さて、新型コロナウイルスの関係ですが、5月8日から感染症法の位置づけについて、2類からインフルエンザと同じく5類に移行するというようになっておりますし、来週月曜日、3月13日からは国内外を問わずマスクの着用については、個人の判断に委ねるというふうに、徐々に緩和されてきているところです。

このような中、労働行政においても、新型ウイルス感染症による小学校休業等対応助成金につきましては、3月31日までの休業取得をもって制度が終了となる予定ですし、雇用調整助成金の特例措置につきましても、3月31日で終了する予定になっており、労働行政においても、新型コロナウイルス感染症の特例的な対応は徐々に終了していくということになっております。

一方、先ほど会長からもありましたように、現在政府をあげまして、賃上げ、労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題を一体的に進める、恒常的な賃上げの実現に向けた取組を行っているところです。

令和5年度の予算案におきましても、より高い賃金で、新たに人を雇い入れる企業への支援を、主体的に学び直しに取り組み、求職者に対する支援とか、新規事業に従事する労働者のリスクリングの企業を通じた支援、そういう施策が盛り込まれておりまして、予算成立後の、そうした施策につきまして、局としても着実に取り組んでまいりたいと思っております。

さて、最近の雇用失業情勢は、令和5年の有効求人倍率が2.00倍ということで、12か月連続2倍台という高い水準で推移しておりまして、人手不足を訴える事業主が引き続き多く存在しております。

このような中、県民に幅広くハローワークを活用していただくということで、働きかけるとともに、職業紹介も、職業紹介業務、オンライン化、デジタル化を通して、求人、求職のマッチングを強

化して、企業における人材確保を支援していきたいと思っております。

また、企業内のデジタル人材の育成を始めとした、人材育成に積極的に取り組む事業主に対して、助成を行うことにより、生産性の向上への取組も推進してまいります。

さらに、本年4月から全面施行となる「改正育児・介護休業法」、また、男女の賃金差異も情報を公開するというふうになりますが、それを規定している女性活躍推進法も着実な履行確保を図っていききたいと思っております。

加えて、労働基準監督署と連携しまして、賃金引き上げに向けた支援、同一労働・同一賃金の遵守の徹底に取り組んでいきたいと考えております。

それから、休日労働の時間、上限規制につきましては、令和6年4月から、医師、自動車運転手など、これまで適用が猶予されてきた事業、業務にも適用されることになっております。

このような適用が猶予されている事業、業種は業務の特殊性、業界の慣行から、長時間労働が発生している側面があります。トラック業界で言えば、荷主となる製造業、小売業業界からの影響もあります。このため、このような事業、業務に関する働き方改革につきましては、関係団体を含め、社会全体で取り組んでいく課題というふうと考えており、福井労働局におきましても、関係団体と連携、コミュニケーションを取りながら、上限規制適用猶予事業、業種への労働時間短縮も支援を行っていききたいと考えております。

労働災害関係については、中長期的には減少傾向ですが、近年は逆に増加傾向に転じております。死亡災害も直近では2年連続増加という非常に厳しい状況になっています。

こうした状況を踏まえまして、現在今後5年間の新たな計画であります、第14次労働災害防止計画の作成を進めているところでございまして、この14次防においては、安全衛生の取り組みが、遅れ気味の中小企業に、いかに取り組んでもらうかということを重点に掲げて策定をしているところです。

また、安全衛生対策につきましては、労働者の安全衛生の確保ということはもちろんですが、それが結果的にも経営面でもプラスになり、さらに人材確保にもつながるということを、事業主、関係団体の皆さんに説明していくことが重要だというふうと考えています。

以上、申し上げてきたようなことも踏まえまして、福井労働局では、来年度の重点施策、行政運営方針としまして、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくりというようなことを柱立てに、行政運営方針、お配りしておりますけれども、そういうことで取り組んでいくことにしております。

また、5年度のスローガンを「ふくい「働く」を支えます」としまして、地域の総合労働行政機関としまして、福井県民の期待に真にこたえていくということで、我々労働局、監督署、ハローワークなどが一体となって県民の雇用機会、労働環境を支えていきたいと考えております。

本日の審議会におきまして、これら5年度の行政運営方針を御審議していただくということになっておりますが、委員の皆様方には幅広い御意見、御要望をいただき、来年度の業務運営に反映させてまいりたいと存じておりますので、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます、開会に当たっての御挨拶とさせていただきます。

○木村 会長

どうもありがとうございました。

ここで、本年度開催されました、各部会より部会報告をお願いしたいと思いますが、本年度は「家内労働部会」は開催しておりませんので、まず「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。

○三田 部会長

労働災害防止部会の部会長の三田です。

本年2月27日に、労働災害防止部会開催いたしました。そして、その中で、平成30年度から令和4年度までの5年間にかかる、第13次労働災害防止計画、略称で13次防と呼ばせていただきますけれども、この13次防の結果の説明及びその結果を踏まえた来年度から5年間の14次防(案)について、事務局より説明を受けました。

福井労働局では、13次防期間中の死亡者数の合計は45人となり、12次防期間中の死亡者数を50パーセント以上減少させるとする目標は達成できませんでした。また、死傷災害は、近

年増減を繰り返しながら増加傾向で推移し、特に令和2年度以降は、職場における新型コロナウイルス感染に伴う休業、4日以上災害の急増によって、大幅な増加をきたし、2017年と比較して、2022年の休業、4日以上労働災害による死傷者数を5パーセント減少させるという目標についても未達成となりました。

なお、このコロナウイルス感染に伴う死傷者数を除いても、第3次産業における労働災害の増加や、転倒災害、腰痛災害など、労働者の作業行動に起因する労働災害の増加、また60歳以上の高齢労働者、高齢労働者の労働災害の増加などを背景に死者数は増加傾向となっています。

さらに、精神障害の労働請求件数、労災請求件数は増加傾向にありまして、脳や心臓疾患につながるリスクがある血圧、高血圧、血糖脂質などを含めた一般定期健診の有所見率は全国平均よりも高い状態が続いておりまして、疾病のリスクを抱える労働者が高水準で推移している状況にあります。

福井労働局では、こういった県内の状況を踏まえて、これまで主に災害の減少幅についての数値目標を掲げて、災害の多発業種対策に重点を置き、それに向けて国が取り組む事項等を列挙した計画の考え方をしてきましたが、14次防ではこの考え方を一新し、新たな考えに基づく14次防(案)を作成いたしました。

本日、机上配付されている、福井労働局14次防のポイント、こちらをちょっと御覧になりながらお聞きいただきたいんですけども、この14次防(案)では、県内の事業者、労働者等の関係者、労働局、労働基準監督署が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の下で、中小企業、中小事業者に対するアプローチに力を入れるということとし、経営が厳しいから安全対策に取り組めないからやむを得ないことではなく、安全衛生対策に取り組むことによって、経営面もプラスになり、社会的にも評価される環境を整備していくことを全面に打ち出すものとしています。

そして、計画の目標としては、重点事項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数、そしてその結果として、期待される事項をアウトカム指数、アウトプット指数、アウトカム指数という、こういうものを定めてこれらの指標の達成を目指すことにより、

期待する結果として、死亡災害の根絶に向けて、14次防期間中の死亡者数を合計35人以下とするということと、死傷災害について、近年の増加傾向に歯止めをかけて、2022年と比較して、2027年の死傷者数を減少させることを、到達点を設定しております。

さらに、重点事項については、中小事業者に重点を置いたアプローチの必要性、第3次産業における災害の増加、転倒災害、腰痛災害などの、労働者の作業行動に起因する災害の増加、60歳以上の高年齢労働者の災害の増加を踏まえた対策を従来の災害多発業種対策よりも、優先度を高めて整理をしております。

加えて、この重点事項を基に、事業者に取り組んでもらいたいことを列挙した上で、それに対する国の取組、支援等を列挙する形で整理し、これらの取組を通じて、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現を目指すものとなっています。

このような説明があったところ、労災部会の委員、労災防止委員会の部会の委員のほうからは、現実問題として経営の厳しい中小事業者は、安全衛生が後回しにされがちになっておりまして、安全衛生対策に取り組む事業者が、社会的に評価される環境の整備を図る取組に期待するけれども、具体的な取組内容がまだ見えていないということや、数値目標を定めた以上、目標達成が困難な状況が見えたときに、何か対策を打つようにするべきではないかということ、それから全国一律の指標設定ではなくて、地方独自の設定をしたほうが効果が出るのではないかという御意見や、アウトプット指標を公表するなどを活用していくかが、計画を推進していく上で重要になってくるであろうこと、それからアウトプット指標の達成状況の評価に当たって、調査の際に、どういったことを満たせば取り組んでいると評価するのかということに注意を払うべきではないかということなどの指摘がなされました。

事務局のほうからは、現段階では、具体的な取組内容がまだ不明な部分が多いので、今後、本省から示される具体的な取組内容等に基づいて、14次防の運用を図っていく中で、委員からのご指摘を踏まえた対応を図っていくということとし、今後の進捗状況について、計画の中間年において、部会において報告して再度審議願いますという説明がありました。

これを踏まえて、部会では本計画案としては、おおむね妥当であると認められると意見で一致

しました。

以上のとおり、御報告いたします。

○木村 会長

ありがとうございました。

ただいまの労働災害防止部会の部会報告につきまして、御質問はございますでしょうか。

部会長の話を伺っていて、部会の中で、特にアウトプット指標について議論があったと思いますが、このペーパーを見て、アウトプット指標、目標は書いてあるけど、現在はどのぐらいなのか、それが分からないと達成の可能性っていうのもあんまり分からないなと思って見ていたんですが、どうなんでしょうか。

○藤原 労働基準部長

御質問ありがとうございます。今の部分はおっしゃるとおり2022年は、具体的に数値としてどれぐらいだったのかということが記載されていないから、これだと分かりにくいんじゃないかという御質問だったかと思うのですが、これに関しましては、具体的な数字をこの中で示すというようなことを、現時点では考えていないという状況でありまして、結果としてアウトカム指標のところの数字として、具体的にどれぐらい下がったのかということが現れてくるというような作りになっているというようなところでございます。

アウトプット指標は、何かを取りあえずやってみて、そこから具体的にアウトカム指標につなげていくというような流れでありますので、方向性としてはそのような形で、具体的な数字については、目標値としてのパーセンテージのみの掲示をさせていただいているという状況です。

○木村 会長

だけど、中間点での評価とか行うときに、やっぱり数字を出してくると思うので、そうすると、現状がどうかということがないと分からないのではないですか。

この資料がどういうふう公表されていくかは分かりませんが、どこかではそういう数字が見えるようにしないとまずいんじゃないかと思いますが。

○藤原 労働基準部長

分かりました。ただいまの御意見をいただきまして、今の時点ではなんですけれども、速報値の数字しか手元にないのですが、確定値が今年度の夏までには出ると思いますので、そのとき改めて数字を表記する形にしたいというふうに考えていますので、その点を御理解いただければと思います。

○木村 会長

それはそうだと思うので、今ここで出してくださいねっていうことじゃなくて、数値目標を出す限りは、ベンチマークというか、そういうものは示すほうが当然かなというふうに思っています。

○藤原 労働基準部長

ありがとうございます。

○木村 会長

すいません、私のほうからでしたけど、何か他に御質問等ありますでしょうか。よろしいですか。

続きまして、今年度は、「最低工賃専門部会」が開催されております。

部会報告につきまして田中部会長のほうからお願いいたします。

○田中 部会長

家内労働部会の田中です。本年度は部会をやっていないんですが、実は昨年度の部会の議論によりまして、本年度は眼鏡製造の最低工賃について検討を行っております。それについては報告をさせていただきます。

福井地労審の家内労働部会では、被服製造及び眼鏡製造、この二つの最低工賃を所管しておりますけれども、昨年度の家内労働部会におきまして、この眼鏡製造について改正をしたいということで希望していたんですが、改正審議をいつやるかっていう話について、昨年度の時点では、眼鏡業界の状況を今少し確認したい、それから最賃の推移をもう少し見てやりたいという御意見が多く出されまして、改正審議そのものは本年度に実施をしたというところでございます。

ちなみに、被服製造については、昨年度のうちに検討をして改正を行い、それは昨年度の地労審で報告をさせていただいたところでございます。

この眼鏡製造の本年度の検討は、今年の1月23日、予備日2月9日、この二日間をかけて審

議を行いました。

その中身ですけれども、お手元にリーフレットが配付をされていると思います。緑色の背景の眼鏡製造業の最低工賃、改正のお知らせ、効力発生が令和5年4月30日とあるペーパーを御覧になりながらお聞きいただきたいんですが、まずこの最低工賃の検討について、ペーパーの2というところに、工程の一覧表がございます。ねじ込み、ろう付け、粗磨きとあるんですが、それぞれの工程を基に、部位ごとにいくらという金額が表示されております。

まずこの工程について、このままでいいかという話をしまして、この工程、部位のこの表については、変更や追加はしなくてよいという結論になりました。

金額なんですけれども、これについては、事務局のほうで本年度にやっていただいた実態調査の結果、それから最賃の引上げ、これを参考にいたしまして、家内労働の工賃でございますので、最賃のように時給いくらというものとは、少し考え方が異なるんですけれども、そうはいつでも最賃の状況というのは、これは皆さん関心を寄せているところでございますので、そういったものも参考にしつつ、各工程、部位ごとに検討を行いました。

その結果の表がこちらでございます。黄色いもの、これが前回の改正のときの表なんですけれども、これ平成31年4月から効力が発生してる現行のものでございますけれども、この時点に比べて、一部を除いて、各工程50銭から1円の改正ということになっております。

この緑色の表の金額で、最終的に全会一致で決定をいたしました。

これについては、既に労働局長に答申をさせていただいております。

2月24日までを期限といたしまして、異議申出公示というものをなされたんですけれども、その異議申出の提出もございませんでした。

したがいまして、今現在は、本省にて官報公示の手続きに入っております。

事務手続きが終了すれば、4月30日からこの表が適用されるという予定となっております。

私からは以上です。

○木村 会長

どうもありがとうございました。ただいまの最低工賃専門部会の部会報告につきまして、何か御

質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうかね。

それでは、次の議題に入りたいと思います。

議題の1番ですけれども、「令和5年度福井労働局行政運営方針(案)」について、各部長、室長から御説明をお願いいたします。

○藤原 労働基準部長

労働基準部長の藤原でございます。日頃より委員の皆さまには、労働基準行政への御理解と御協力を賜りまして、この場を借りて御礼を申し上げます。

私からは最初1ページ目のところになります、資料の1ページ目のところから説明をさせていただきます。

それでは、1ページ目の第1、最低賃金・賃金引き上げに向けた支援の推進等の、1最低賃金・賃金引き上げに向けた支援の推進等について説明させていただきます。

最低賃金につきましては「経済財政運営と改革の基本方針2022」、いわゆる骨太の方針において、できるだけ早期に全国加重平均1,000円以上となることを目標とするとされております。また、中小企業、小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備や、ペイペイ等の資金移動業者の口座への賃金の振り込みが可能となるなど、賃金に関する状況というのは大きく変化を見せているところでございます。

この状況を踏まえまして、労働行政として今回最初の項目として挙げさせていただいているところでございます。

重点事項の①と②につきましては、前年度も記載しておりますが、①は今後の取組に若干の変更等がございます。業務改善助成金につきましては、昨年からは事業場規模が30人未満の事業者に対して、助成上限額の引き上げ等が拡充され、支援を行っているところでございます。

変更的な部分としましては、また書きの部分が新たな項目というような形になっております。中小企業等への最賃、賃金支払の徹底と、賃金支払に向けた環境整備等について言及しているところでございます。

お手元の資料ナンバー5を見ていただけますでしょうか。こちらに、賃金引き上げ特設ページを

開設のリーフレットがありますので御覧ください。

本年1月に、厚生労働省が開設した特設ページで、賃金引き上げの好事例、政府の支援策の紹介と、賃金引き上げの際に、参考となる情報の掲載をしているところでございます。この特設ページの周知を行うことなどで、賃金引き上げに向けた環境整備に取り組む企業への支援を行っていくこととしております。

③、④につきましては、今年度から新たに追加した項目となります。

②につきましては、パートや短時間労働者に付しましては、雇用均等行政で、派遣労働者につきましては、職業安定行政において確認を行っていたところでございますが、これに加えて、本年の3月、全国の監督署が定期監督等で事業場を訪問した際に、これらの労働者がいた場合には、同一労働・同一賃金について確認し、その状況を雇均室や安定部に情報提供し報告徴取などを行うということとなっております。

④につきましては、本年4月から、いわゆるペイペイなどの資金移動業者への賃金支払について認められることとなりますのでその処置を行うものです。

この項目についても、私からは以上となります。

○赤羽 職業安定部長

職業安定部長の赤羽でございます。皆様方には日頃より職業安定行政、能力開発行政の業務面で御理解と御協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

私からは、福井労働局の重点施策のうち、職業安定行政、能力開発行政の関係について御説明をさせていただきます。お手元の資料の2ページ目を御覧いただければと思います。

第2の1個人の主体的なキャリア形成の促進についてです。

産業構造が変化する中で、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて、自立的、主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められております。

その際、希望する労働者が、成長分野に円滑に労働移動するために、必要なスキルアップの支援、在籍型出向など、新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点が重要となっております。

今後の取組としては、①にありますように、今年度より県と共同で新たに設置をしております、福井県地域職業能力開発促進協議会において、これまでの訓練コースの実績を踏まえた検証や見直しを行い、地域のニーズを適切に踏まえたデジタル分野の訓練コースを増設してまいります。

また、②ですが、今年度に引き続き、デジタル分野における新たなスキルの習得を目指す求職者に対し、ハローワーク窓口でのデジタル分野の訓練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うなど、きめ細かな再就職支援を実施してまいります。

③については、お手元の資料1の2枚目3枚目も御参照いただければと思います。企業内でデジタル人材の育成をはじめとした、積極的な人材育成に取り組む事業主に対して、人材開発支援助成金、こちらについては新たなコースも新設等をされておりますので、こちらにより支援を実施してまいりたいと考えております。

なお、同じ資料1の1枚目にございますが、雇用調整助成金について、冒頭、局長の挨拶でも申し上げたとおり、特例措置の経過措置を今実施しておりますが、今月末をもってこちらについても終了となります。次、来月4月から通常制度に移行する予定となっております。

今後、省令改正などを経て正式に決まり次第、速やかに周知を図ってまいりたいと思いますが、通常制度としての雇用調整助成金や、出向を支援する産業雇用安定助成金により、雇用維持などに取り組む事業主の支援を引き続き実施していくほか、不正受給に対しては厳正に対応してまいります。

続きまして、2ページの下段を御覧ください。

第3安心して挑戦できる労働市場の整備の1 人手不足分野や地域間、賃金上昇を伴う労働移動の支援です。

福井県では、人手不足の問題が顕在化している中、人材の有効活用、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するといういずれの観点からも、円滑な労働移動を可能とする環境整備を図ることが重要となっております。同時に県民に幅広くハローワークの活用を働きかけるとともに、人手不足分野をはじめ、業種を超えた再就職支援や地方自治体と連携した、IJUターンの

促進などによりまして、県内企業の人材確保を支援する必要があります。

そのため、今後の取組の①、②にありますように、今年度に引き続きまして、人手不足分野では、人材サービスコーナーを中心とした就職支援や、ハロートレーニングでは、関係機関と連携し、離職者の介護分野などへの就職支援に取り組んでまいります。加えて地方自治体と締結している雇用対策協定の事業に取り組み、地域の雇用拡大や、IJUターンの促進を図ってまいります。

また、今年度人材確保対策にかかる強化キャンペーンというものを、昨年の9月から12月にかけて実施をしてまいりましたが、来年度についても、ミニ面接会や事業所説明会、見学会を積極的に開催、企画するなど、県内企業の人材確保を支援してまいります。

③については、来年度より本格実施として行う新たな取組として、こちらも資料2を御参照いただければと思いますが、正社員として継続して雇い入れて、前職よりも賃金を一定以上引き上げた事業主を支援する、労働移動支援助成金や、中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金について、制度改正点を効果的に周知し、前職よりも高い賃金で従業員を雇用する企業を支援してまいりたいと考えております。

続きまして、付帯資料の3ページ目を御覧ください。「2継続的なキャリアサポート・就職支援」の(1)ハローワーク職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進及び求職者支援についてです。

ハローワークインターネットサービスの拡充された機能を活用し、手続きのオンライン化やマッチング支援を強化するなど、オンラインサービスの利用を促進し、ハローワークの職業紹介業務の充実を図るとともに、求職者のニーズに応じた柔軟な活動ができるよう、オンラインによる職業相談やセミナーの実施、SNSなどを活用した情報発信などを強化していく必要があります。

こちらについては、基本的に今年度と同様の取組を来年度も行ってまいります。まずは①にありますように、ハローワークインターネットサービスの活用のメリットを積極的に周知することにより、当該サービス利用の前提となるマイページの開設を促進してまいります。

そして②ですが、マイページを通じた求人情報の積極的な提供やオンライン紹介の促進など、インターネットサービスの機能を有効活用し、求職者、求人者のマッチング支援などを強化してま

います。

続いて4ページ目の上段を御覧ください。情報発信の強化などについては、③にありますように、LINEやホームページを活用した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行うことや、職業情報を提供するjob tagやジョブ・カードを活用することにより、職業情報や職業能力を見える化し、効果的なマッチングを推進してまいります。

加えて④ですが、今年度よりオンライン・デジタル化の推進に伴う業務の効率化を深い観点から求人票のやり取りなど、これまでファックスを利用していた業務について、マイページ利用を推進することなどによりまして、ファックス利用の廃止に向けた取組を、来年度についても行ってまいります。

続いて⑤について、こちらは従来行っている取組でございますが、ハローワークのマッチング規模に関しては、オンライン・デジタル化による継続的な業務改善を推進するとともに、実績などを公表することにより、地域社会のハローワークに対する信頼感の向上を図ってまいります。

続きまして、4ページの下段を御覧ください。(2)非正規雇用労働者等に対する就職支援です。

やむを得ず離職した非正規雇用労働者などの方々について、一人一人の状況に応じた早期の就職支援を行っていく必要があります。取組としては従来からの取組より基本的に変更はございませんが、①にあるように、求職者支援制度を活用した就職支援、②のわかもの支援窓口を中心としたフリーター支援、③の生活困窮者などに対する、地方自治体と連携したワンストップ型の就労支援、また、④にあるように、労働者派遣法などに基づき、派遣労働者の公正な待遇の確保に向け、派遣元事業者などへの指導監督など、非正規雇用労働者に対する就職支援などを引き続き実施してまいります。

一旦、当方からの説明は以上となります。

○木村 雇用環境均等室長

日頃、当室の業務の推進に御協力を賜りありがとうございます。

続いて私から説明をさせていただきます。

5ページの上段を御覧ください。第4「多様な人材の活躍促進」「1女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」についてです。

まず、課題について、改正育児・介護休業法が昨年のうちに、おおむね施行済みであること、一方、女性活躍推進法において、昨年7月から労働者数301人以上の企業は、男女の賃金の差異について、情報公表を行うことが義務となる改正がございましたので、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の履行確保を前に、育児・介護休業法を後ろに順序を変更したところです。

重点事項につきましては、記載のと通りの5つの項目に取り組みます。

5ページの下段を御覧ください。①-1番、女性活躍推進法の履行確保です。

女性活躍推進法の改正である、男女の賃金の差異の情報公表の履行確保を行ってまいります。さらに、女性の活躍推進企業データベースは、女性活躍推進法で義務となっている、情報公表に利用できるウェブサイトで、このサイトの活用を勧めてまいります。また、女性の活躍に取り組む企業が増えるよう、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定などを受けた企業の取組を、ホームページなどで紹介するとともに、認定申請に向けて相談や働きかけを行ってまいります。

①-2は、男女雇用機会均等法の履行確保です。

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置昇進、福利厚生、定年・解雇など、雇用管理の中で生じてくるものであることから、労働者が性別により差別されることのないよう、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。

さらに、妊娠したことを理由とする不利益取扱についての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。

6ページの上段は、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の取組です。②と③につきましては、前年度と比べて大きな変更はございません。

②-1は、育児・介護休業法は本年4月から、3段階目の施行となる常時雇用する労働者が1,001人以上の企業を対象に、育児休業等の取得状況の公表の義務が施行されますので着実な履行確保を図ります。昨年から施行された改正育児介護休業法の改正内容の周知徹底を図るとともに、育児介護休業等の取得等を理由とする不利益取扱が疑われる事案を把握した場

合には、積極的に指導を行ってまいります。

次に③ですが、育児・介護休業法の円滑な取得、職場復帰のための取組を実施した事業主を支援する「両立支援等助成金」の活用を促すことにより、男女とも、仕事と育児介護が両立できる職場環境の整備の支援を促すとともに、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策定の支援を行います。さらに、子育てサポートに取り組む企業が増えるよう、くるみん認定、プラチナくるみん認定などを受けた企業の取組をホームページ等で紹介し、認定取得に向けて働きかけを行います。

6ページの下段を御覧ください。④は不妊治療と仕事との両立支援の取組についてです。前年度に不妊治療と仕事との両立に取り組む企業への認定制度、くるみんプラスが創設されたため、認定を目指す企業が増えるよう周知を行います。不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金の利用を奨励し、不妊治療を受けながら働き続けられる職場作りのためのマニュアルなどの活用を促し職場環境の整備の支援を行います。なお、福井県では初のプラス認定を、今年1月に行っているところでございます。

⑤は、子育て女性への就職支援についてですが、前年度に引き続き、ハローワーク福井及び武生に設置しているマザーズコーナーにおいて、子育て中の方などに対し、担当者制によるきめ細かな就職支援等を実施するとともに、ハロートレーニングにおいては、訓練時間が短く、託児サービス付きの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ます。

ここで資料3を御覧ください。局長の挨拶にもありましたが、小学校休業等対応助成金についてです。

小学校休業等対応助成金については、1月に厚生労働省の労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、本助成金が3月末で終了し、4月以降は、「両立支援等助成金〔育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例〕」に切り替える方針となりました。中ほどの表のところに、3月末の終了は休暇取得期間が3月末までを対象とし、申請期限は5月末までとなります。

それから、資料4にございますように、助成金の利用を事業主に働きかける特別相談窓口につ

いては、6月末が開設期限となりました。引き続き迅速な支給に努めてまいります。

元のレジюмеに戻りまして、7ページを御覧ください。「2同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。

課題、重点事項、取組について、大きな変更はございませんが、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の不合理な待遇差解消に取り組むことが、賃金の引き上げにつながることから、引き続き重要な課題として取り組んでまいります。

下段の今後の取組を御覧ください。①にございます、パートタイム・有期雇用労働法に基づく、報告徴収及び労働者派遣法に基づく指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。また、支援を必要とする事業主に対し、不合理な待遇差解消のための、点検・検討マニュアルや、多様な働き方の実現、応援サイトの活用を周知するとともに、ふくい働き方改革推進支援センターによる窓口支援、コンサルティング支援、セミナーの開催などにより、きめ細かな支援を行ってまいります。

②非正規雇用労働者のキャリアアップの推進として、前年度に引き続き、非正規雇用労働者の正社員化や、処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行います。さらに、労働契約法に基づく、無期転換ルールを認知していない企業や労働者のために、無期転換ルールの円滑な運用について、周知徹底を行います。この項目は以上でございます。

○赤羽 職業安定部長

それでは、8ページの上段を御覧ください。3の「就職氷河期世代の活躍支援」です。いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に、就職活動を行った世代で、現在も不本意ながら、不安定な仕事に就いている、無業の状態であるなど、様々な課題に直面しております。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題や、今後の人材ニーズを踏まえた支援を行いつつ、関係機関と連携し、就職氷河期世代の活躍支援に取り組むことが必要となっております。

取組としましては、今年度と基本的に変更はございませんが、①にあるように、労使団体、支援機関、行政機関で構成される「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、事業計画を策定し、効果的な支援策の取りまとめ、各種施策の進捗管理などを統括し、各界が一体

となって継続的かつ実行性のある取組を推進してまいります。

また、②にありますように、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いない層にも幅広く情報が届くよう、就職氷河期世代支援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。加えて③にあるように、正社員として継続して雇い入れた事業主を支援する、特定求職者雇用開発助成金や、トライアル雇用助成金についての周知、④にあるように、若者サポートステーションと連携した支援を引き続き行ってまいります。

次に、8ページ下段を御覧ください。「4新規学卒者などへの就職支援」です。

新規学卒者などが、適切な職業選択ができるよう、新卒応援ハローワークを中心とした、一人ひとりの状況に応じた、きめ細かな個別支援を実施するとともに、県内企業における若年労働力の確保のため、県内就職を促進していく必要がございます。こちらについても、基本的な取組に変更はございませんが、①にあるように、良質な学卒求人の確保、地方自治体とも連携して、合同企業説明会や就職面接会を、来年度についても実施いたします。

また、②で若者の採用、育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する、「ユースエール認定企業制度」についても、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。

続きまして、9ページ目の上段を御覧ください。「5高齢者の就労・社会参加の促進」です。少子高齢化が急速に進行し、人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会を実現することが重要ですので、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を越えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援が必要となっております。そのため、今後の取組の①にありますように、労働者が70歳までの就業機会を確保できるよう、企業に対して65歳を越える定年引上げや、継続雇用制度の導入などに向けた意識啓発を引き続き行ってまいります。

また、②にありますように、生涯現役支援窓口を中心に、特に65歳以上の高年齢求職者の再就職支援や、③にありますように、福井県シルバー人材センター連合と連携を図るなど、地域に

における高齢者の多様な就業機会の確保を、関係機関と推進してまいります。

続きまして、9ページの下段を御覧ください。「6障害者の就労促進」です。

障害者の職業を通じた自立を実現するために、官民間問わず雇用の促進や、職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要があります。このような課題がある中で、今後の取組の①にありますように、障害者の法定雇用率について、令和6年4月から、2.5パーセント、令和8年7月から2.7パーセントと、段階的に引き上げられることとなっており、これにより雇用率未達成企業の増加が見込まれております。

そのため、障害者の関係機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで、一貫したチーム支援などを実施し、中小企業などの障害者の雇い入れ支援を一層強化してまいります。

②にありますように、障害者雇用促進法の改正により、短い労働時間で働く重度障害者や、精神障害者の実雇用率への算定や、一部の業種に適用されている除外率が、令和7年4月より10ポイント引き下げられることとなっております。改正点については、事業主の方にも丁寧な周知を行ってまいります。また、③ですが、精神障害者、発達障害者、及び難病患者の求職者について、ハローワークに雇用トータルサポーターを配置しまして、多様な障害特性に対応した支援を引き続き実施してまいります。

さらに、④で公務部門についても、雇用率達成に向けた啓発助言などを行うとともに、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修などを実施してまいります。

次に、10ページの上段を御覧ください。「7外国人に対する支援について」です。

外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、適正に雇用管理改善に取り組む企業への支援を行うとともに、外国人求職者に対して、多言語による相談支援体制の整備を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組んでいく必要がございます。

そのため、今後の取組①にありますように、今年度に引き続き、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、雇用管理指針の周知・啓発を図るとともに、事業所訪問などによる助言・指導など、雇用管理改善に向けた取組を推進してまいります。

また、②にありますように、外国人が多く所在する地域の、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おいて、専門相談員や通訳を配置するとともに、他のハローワークにおいても、多言語リーフレットなどの活用により、多国籍化が進む外国人求職者に対する就職支援や、雇用管理に関する相談支援を引き続き実施してまいります。

当方からの説明は以上となります。

○藤原 労働基準部長

10ページの下段を御覧ください。

第5「誰もが働きやすい職場づくり」について説明をいたします。

1、働き方改革の実現に向けた取組につきましては、前年度に引き続き項目を立てているところでございます。

基本的に、前年度と重点事項について変更のほうはございませんが、今後の取組について、若干変更もございますので、そういったところを含め、説明をさせていただきたいと思っております。

まず、1点目の①の長時間労働抑制につきましては、取組としては①の1、こちらのほうは特に変更はございません。長時間労働が疑われる企業に対しては、厳正に対処していくといったところでございます。

次ページを御覧ください。こちらの①-2、①-3につきましては、時間外労働の上限規制の適用の猶予から外れている医師、自動車運転者、建設業等への対策になります。令和6年4月から上限規制が適用となるものとなっております。

前年度につきましても、これらについては記載しているところですが、記載内容を若干変更しておりますので、改めて説明させていただきます。

①-2として、自動車運転者につきましては、昨年12月に策定された、いわゆる改善基準告示について、現在も周知を行っておりますが、引き続き周知を行うとともに、自動車運転者の長時間労働の原因の一つと考えられる長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないために、そのような情報があれば、監督署において、発・着荷主に対し、要請を行うということとしております。

①-3につきましては、時間外労働への上限規制の猶予がされている医師と建設業への支援について記載しており、こちらも現在行っている施策として、引き続き行っていくこととしております。

続いて、11ページの下段のほうになりますが、こちらのほうが、②-1から4につきましては、前年度から特段の変更はございません。引き続き、新型コロナウイルス感染症にかかる大量整備解雇への対応や、賃金不払い残業の防止、36協定、未届への解消、外国人や障害者等への労働条件の確保、こちらいずれも重要な事項ですので、これらについて、引き続き適切に対応していくということを想定しております。

私からは一旦ここで終わります。

○木村 雇用環境・均等室長

12ページの上段から私が説明させていただきます。

労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援でございます。

③-1のとおり、年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位の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や、ゴールデンウィーク、夏季等の時期に、集中的な広報を行います。また、病気休暇、不妊治療のための特別休暇などについても積極的に企業への導入の促進を図ります。

③-2のとおり、勤務間インターバル制度が労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業への導入促進を図ります。

③-3のとおり、県内の中小企業、小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、県内の政労使の代表者の協力を得て、労働施策総合推進法に基づき、「ふくい働き方改革推進協議会」を次年度も開催いたします。

12ページの下段の支援窓口を三つ紹介いたします。1つ目は、各労働基準監督署に配置されている労働時間相談・支援班です。中小企業及び適用猶予業種等の法令の趣旨、内容の理解を促し、長時間労働の抑制に向けた取組が促進されるよう、ふくい働き方改革推進支援センターと連携を図りつつ、各種助成金、支援策等に関係するリーフレット等を活用し、具体的な改善策を提案するなど事業上の実情に応じたきめ細かな支援を行います。

2つ目は、同一労働同一賃金のところでも説明しましたが、当局が委託しているふくい働き方改革推進支援センターによる支援です。

センターでは、長時間労働の削減、有給休暇の取得等の働き方改革関連法への対応に加えて、賃金の引き上げ、人材の確保、定着などの課題に広く対応しております。

3つ目は、労働局の雇用環境・均等室の働き方、休み方改善コンサルタントが、働き方の見直しなど、企業への改善策を提供し、専門的な助言を行う支援です。1枚めくっていただきまして、13ページの上段を御覧ください。「2柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。

課題について、前年度と大きな変更はございません。良質なテレワークの導入、実施を進めていくこと、副業、兼業を行う労働者の健康の確保に取り組むこと、フリーランスの方が安心して働ける環境の整備などがあります。

今後の取組ですが、良質なテレワークの定着促進のために、様々な機会を捉え、テレワークガイドラインの周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の活用について中小企業事業主に周知を行います。

さらに、副業、兼業を行う方の環境整備に向けて、副業、兼業の促進に関するガイドラインなどの周知を行います。また、フリーランスの方が、安心して働くためのガイドラインの周知を踏まえ、契約等のトラブルについて「フリーランス・トラブル110番」の紹介などの対応を行います。この項目は以上でございます。

○藤原 労働基準部長

13ページ下段を御覧ください。「3安全で健康に働くことのできる環境づくり」についての(1)職場における感染症対策の推進について説明をいたします。本日、机上のほうに配付させていただいた、差し替えの資料になるので、こちらのほうを御覧いただけますでしょうか。

安全で健康に働くためには、職場における感染症対策が重要であることから、前年度に引き続きこちらの項目を行うこととしております。マスクの取扱につきましては、3月13日より取扱が変更となったことを受けまして、本日机上で配付しております行政運営方針の差し替え分にありますように取組の5つのポイントの3つ目の項目が変更となっているところです。

また、チェックリストについても本日配付はしていませんが、マスクの取扱については変更となっているというところです。

今後、五類への変更ということになる予定ですが、取組につきましては、このマスクの取扱以外に、現時点で本省から変更資料はございませんので、当該項目につきましては、引き続き行うこととしております。具体的な取組としましては、労働局に設置しております相談コーナーにおいて、相談に対して懇切丁寧な対応を行い、本年度に引き続き、薬物事業所などに対して取組5つのポイントや、チェックリストの活用も併せて実施することで、職場の感染症対策を推進していくこととしております。

続いて、次ページのほうを御覧ください。こちらも、お手元にある資料のほうの裏面のほうが、ちょっと差し替えのほうになっているところがございます。

こちらのほうなんですけれども、休業4日以上 の件数のグラフを最新版としておりますので、こちらの内容につきましては、後ほど御確認いただければと思います。

それでは、重点事項等について説明したいと思います。先ほど、労働災害防止部会の三田部会長からも御報告ありましたように、次年度から5か年で第14次労働災害防止推進計画が始まることとなります。13次防では、要請が具体的に災害の減少数を目標として掲げておりましたが、近年コロナウイルス感染症の労災件数を除いても、全国的に災害件数が増加傾向にあることから、行政が行ってきた指導監督や周知広報を中心とした、災害防止計画ではなく、国、事業者、労働者など、関係者が一体となって、労働災害防止や健康確保に取り組むことが重要であるとの観点から、今までの災害防止計画と、大きく考え方を変えていくというところがございます。

このため、前年度までの重点事項から、大きく変更するところがございます。

前年度までは、死亡災害の防止対策、次に重篤災害や災害多発業種への災害防止対策としておりましたが、今年度の重点事項や、今後の取組を御覧いただくと分かりますように、①につきましては、いわゆる事業主自らが安全対策に取り組む意識を持ってもらうために、事故を起こさない企業が労働者を大切にしている企業であり、そのイメージが求職者へのPRになるなど、周知を行うということとしております。

次に、②から④のところになりますが、こちらにつきましては、業種を問わずに安全衛生対策が必要な項目を記載しているということでございます。

②は、当県含めまして、全国でも増加している転倒災害や腰痛などの、功労災害について記載してるところでございます。③は、どの現場でも増加している、高齢者や外国人の災害防止対策、④としまして、近年アスベスト訴訟を踏まえまして、個人事業主に対する健康対策を記載しているところでございます。

⑤番目のところにつきましては、前年度もございましたが、ここで重篤な災害につながる恐れのある建設業、製造業、道路貨物運送業の対策を記載してるといようなつくりになっております。

次に次ページを御覧いただければと思います。こちらのほうが、⑥⑦につきましては、内容に若干の変更がございますものの、前年度から引き続き行うものでございまして、⑥の関連につきましては、ストレスチェックなど、メンタル対策や、中小企業、小規模事業者による支援、⑦につきましては、化学物質の規制の変更に伴う周知が、呼吸用保護具のフィットテスト、石綿規則の履行確保について記載しているところでございます。

続いて下段のほうを御覧ください。(3)として、原子力発電所に対する総合的な対策の推進になります。こちらにつきましても、特段の変更はございませんが、原発での災害が発生しますと、甚大な災害につながる恐れがございますので、関連施設なども含めて、災害を発生させないように、適切な対応を取っていくこととしております。

そのためには、働く労働者の健康確保も重要となりますので、こちらにつきましても引き続き、適切に啓発指導をしていくこととしております。

次に16ページの上段のほうを御覧ください。

(4)治療と仕事の両立支援につきましては、こちらも前年度と変更は特にございません。①としまして、治療と仕事の両立支援に関する取組の推進につきましては、ガイドラインの活用を促し、両立支援の推進が図られるよう、助成制度の周知などを行うこととしております。

また、②トライアングル型サポート体制の構築につきましては、両立支援が必要な労働者と医療機関、会社と情報を共有し、調整役を担う両立支援コーディネーターについて、事業主や社

労士等に理解を深めていただき、県内にコーディネーターを増やすために、養成研修の周知、受講勸奨等を図っていくこととしております。

次に③治療の状況に応じた就労支援についてですが、ハローワーク等ががん診療連携拠点病院との連携のもと、がん患者等の治療状況に応じた、きめ細やかな就労支援を実施することにより、円滑な就職の促進を図っていくこととしております。

次に、下段を御覧ください。(5)として「迅速かつ適正な労災保険の給付」についてになります。こちらに関しましても特段の変更はございません。

新型コロナウイルス感染症に関しましては、引き続き労災請求の対象となることの周知や、迅速な支給に向けて、適切な対応を行っていくこととしております。また、脳・心臓疾患は減少傾向にあります。精神障害に関しましては、請求件数は増加傾向にあることから、これらのいわゆる複雑困難な事由につきましては、迅速かつ適正な事務処理に努めることとしております。

併せて石綿関連疾病につきましても、労災認定基準に基づいた適切な認定の下より、救済制度の周知なども行っていくこととしております。私からは以上となります。

○木村 雇用環境・均等室長

17ページの上段を御覧ください。「6総合的なハラスメント対策の推進」についてです。

課題でございますが、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ことから、引き続き各法に基づき、ハラスメント防止措置の履行確保を徹底すると、職場におけるハラスメント対策を徹底する必要があります。17ページの下段の今後の取組を御覧ください。

①—1でございますが、職場におけるパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化され、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して、指導等により、法の履行確保を図ってまいります。また、ハラスメントの裁判例や、研修資料を紹介しているウェブサイト「あかるい職場応援団」などのツールを紹介し、事業主が適切な防止措置を講じるよう周知を行ってまいります。

①—2ですが、就職活動中の学生等に関するハラスメントについては、事業主に対し、ハラスメ

ント防止指針に基づき、望ましい取組を行うよう周知を図り、学生からの相談が寄せられた場合は、事業主へ適切な対応を求めてまいります。

①—3について、12月は職場のハラスメント撲滅月間になり、ハラスメント撲滅の周知啓発に取り組んでまいります。18ページの上段を御覧ください。

重点事項の②、労働関係紛争の早期解決の促進として、パワーハラスメントを始めとした、あらゆる労働問題に関して、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、事業主に対し、必要な助言・指導等を行う他、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ってまいります。この項目は以上でございます。

○林田 総務部長

私からは18ページの下段「労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上」について御説明させていただきます。内容につきましては、昨年度の内容とほぼ一緒ということでございます。

本県における労働保険の適用事業所数は、令和4年度3月末時点で、約2万6,000余のところまに達しているところまです。しかしながら、現在もまだ小規模零細事業を中心に、労働保険の未手続事業が存在しているところであり、労働保険制度の健全な運営、費用公平の負担の確保、労働者の社会の向上等の観点から、未手続事業所場を一層することについては、十分な課題というところまありますので、引き続き加入勧奨を行ってまいりたいというところまございます。

なお、引き続きの指導によっても、自主的に労働保険関係の加入手続を行わない事業主につきましては、職権による成立手続を実施することとしているところまです。

続きまして、収納率の関係のお話まございます。当局における令和4年度の労働保険の収納率というのまは、1月末現在で76.14パーセント、昨年度と比較しましても、ほぼ同数というところま順調に推移しているところまです。

令和5年度におきましても、引き続き県内の景気動向の情報収集に努めて、計画的かつ実効的な滞納整理等を行うことま、収納未済額の縮減ということま、収納率の向上に向けて頑張る

いきたいというふうに考えています。事務局からの説明は以上でございます。

○木村 会長

ありがとうございます。

これまで事務局からの説明でしたけれども、この「令和5年度福井労働局行政運営方針(案)」に係る御質問御意見等お願いしたいと思います。

ありましたら挙手にて。細かいところの質問でもよろしいかとは思いますがいかがですか。

○川口 委員

11ページの今後の取組のところ、建設業でも令和6年4月から残業の上限規制が適用されるってありますが、昨年8月5日に南越前町で豪雨災害がありましたけど、この上限規制は災害が起きた現場についても同様なんですか。緊急、特別な災害、こういうものはどうなのでしょう。

それと5ページの多様な人材の活躍促進なんですけど、私が南越前町の災害支援をと思って、一級建築士、一級土木施工管理技士など、スタッフ全員を女性にして大型車両で現地に向かったんですけど、結論を言いますと、なぜ男性は来ないのかっていうお言葉をいただきまして、女性活躍推進は実際なかなか浸透してないのが実態であり、現実がなかなか難しかったという、その2点ですね。

そういう特別な現場で、何か進むような施策と言いますか、先ほどの時間外労働のこともそうなんですけど、そういう点を何か考慮させることができないのでしょうか。

全ての時間外のことについても、条例適用とか、そういう特別な現場でほぼ一緒な適用の仕方なんですか。よろしく願いいたします。

○藤原 労働基準部長

御質問ありがとうございます。まず1点目のほうの、建設現場とかで、災害のような状況があった場合についてなんですけれども、その場合は特別条項というのがございますので、何かそういった災害関係のとかで、時間外労働が発生するような場合とかで、そういったことは監督署で、最寄りの監督署さんに、この状況になっているんだけど、どうだろうということで相談していただければ対応するものというふうに考えておりますので、その点はそういうふうな対応を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。

○木村 雇用環境・均等室長

2つ目のおっしゃっていただいた、川口取締役を含めて、一級建築士の方皆さん女性で、現場を訪問されたら、全員女性なので、相手の方からあんまり女性だと頼りないみたいな感じに思われたみたいなことございますでしょうか。

私が女性活躍、男女雇用機会均等法などを担当していますので、もしこのような相手方であれば、何て素晴らしいと思うんですが、川口さま自身が、取締役総務部長でいらっしゃいますので、一緒に行かれた一級建築士も含めて、本当に頼りになる素晴らしい能力のある者なので対応してくださいとか、そういった御説明をいただいてもと思うところではあります。

均等法などでは、女性が4割未満とかであれば、積極的な取組、ポジティブアクションなど勧めておりますので、私ども均等法担当の部署としましては、今後も企業などに、女性活躍推進法も踏まえて、女性活躍について意識啓発をしてみたいと思います。

余り答えになっていないかもしれないんですが、よろしく願いいたします。

○木村 会長

よろしいですか。災害は時間外労働の何かありましたよね、特例措置みたいな。

○藤原 労働基準部長

一応適用代わりという形になります。

○木村 会長

今のことに関連しては何かございますか。よろしいですかね。

じゃあ、他に。どうぞ。

○橋脇 委員

ちょっと質問なんですけれども、2ページの個人の主体的なキャリア形成の促進というところで、③ですか、企業内でデジタル人材の育成を始めとした、積極的な人材育成というところもあると思うんですけれども、在籍型でデジタル分野の関連コースというのが右上にありますけれども、ITスペシャリストというようなところ、Webデザイナーとかっていう、このようなコースがあって、そこの研修が

受けられるということになるんですか。

○赤羽 職業安定部長

御質問ありがとうございます。こちらの右のオレンジ色がかかっているところに紹介されているコースは、公的職業訓練のコースの一例として挙げさせていただいたものでございまして、ちょっと分かりにくくて申し訳ないんですけども、今御指摘のあった③の「企業内でデジタル人材の育成を始めとした、積極的な人材育成に取り組む事業主に対し、人材開発支援助成金による支援を実施します。」と書いてある部分については、例えば、サブスクリプションの訓練をネット上で受講するというサービスを提供してる事業者がございまして、そういった事業所のサービスを利用して、デジタル人材の育成といったことに取り組むような場合に助成される人材開発支援助成金というものがございます。公的職業訓練とはまた別の制度と考えていただければと思います。

○橋脇 委員

もう一つよろしいですか。全然別なんですけれども、パワーハラスメントのところ、17ページなんですけど、中ほどに明るい職場応援団というものがあって、これ適切な防止措置として使えるツールというお話だったと思うんですけども、企業内の研修等で使えるような資料、ガイドラインみたいなものとして考えればよろしいでしょうか。

○木村 雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。明るい職場応援団なんですけど、職場で使えるパワーポイント研修資料がありますのと、ほかには動画やクイズとかそういったものもありますので、職場の研修で是非使っていただきたいと思います。

○木村 会長

じゃあ他にありますか、どうぞ。

○橋岡 委員

今、私どもは春闘の取組が真っ最中でございまして、いろんな団体をらせていただいておりますが、必ず出てくるワードというか、フレーズが、やはり人手不足の課題でございます。

当然、御理解していただいとおり、人手不足の影響は、やはりその業務が多忙となって、い

いわゆる労働者の労働時間あるいは日数、残業時間が増えたりだとか、あるいは休暇の取得数が減少しているだけでなく、離職者の増加なり働きがいとか、あと意欲までに影響を及ぼすような可能性もあることから、やはりこの人手不足の代わりに向けた対策というのは非常に重要であるのかなというふうに、当然考えられるわけですが、その上で、御説明いただきました2ページの労働市場の整備であったり、それ以降の就職支援であったり、あるいは8ページからの、それぞれの就職支援、外国人に対する支援等々、政策的あるいは制度的な対応は、非常に重要な対策かなというふうに考えております。

それから、質的なところで、冒頭、会長若しくは局長からお話があったとおり、賃金面の向上とかですね、あと働き方の改善、あるいは生産性を高めることから、業務の効率化なり人材育成、特に外部委託サービス等、利用するような選択も挙げられるのかなというふうに思います。

いずれにしても、重要なのはその要請、国、県、それから経営者、労働者などですね、いわゆる政労使などがしっかりと連携していかなければ、なかなか成し遂げられない課題なのかなということからも、例えば、賃金面で言いますと、最低賃金の底上げも重要でございますし、それから価格転嫁の円滑化に向けて、昨今政労使の団体中心となって、協定化を結ぶようなそういったケースも見受けられるということからも、当然どこが主体になってということもございますが、我々の取組なども含めて、推進に向けて連携した取組を、これからもお願いしたいというふうに思いますし、管轄は違うかもしれませんが、この価格転嫁という面で、これ元請け下請の関係性の中で、まだまだ難しい面もあるというふうに、我々もお聞きしています。ちょうど今日たまたま隣で下請法の説明会をやられておるみたいでございましたが、そういった事柄も是非、管轄は違うかもしれませんが、国、行政機関同士が連携の中では是非政策的な、あるいは法的、法の指針に則った観点から、この人手不足の解消につながる取組を、これからも進めていただきたいということで、質問ではございません、御要望でございます、よろしく申し上げます。

○木村 会長

御要望ということですかね、何かご発言ありますか。

○田原 労働局長

人手不足については、組合だけではなくて、事業主のほうからも言われておりまして、福井労働局では昨年9月から12月まで人材確保キャンペーンを実施しておりまして、まず、働く人を増やすことなんですけど、できるだけ、県内の労働市場に出ていただいて、それを就職のほうにつなげることをやっておりまして、キャンペーン期間の新規求職者数の対前年比の伸び率で見ると、全国の都道府県と比較すると、最近伸び率が全国で2位とか3位とか上位に位置しており、新規求職者数の伸びが全国の中では、非常に良くなってるような状況になっております。福井県の人口の増加率は全国で34位なので、新規求職者数の伸びが、良くなっていると言えると思いますので、その方々を中小企業とか人手不足の企業に対して就職をすすめていきたいと思っております。

○木村 会長

関連して何か御意見ありますか。どうぞ。

○山笠 委員

人手不足ということで、我々は中小企業の方から、非常に仕事はあるんだけど、やっぱり人手不足で仕事をこなせないっていうような、そういうお話をよく聞きますので、やっぱり人手不足に対する対策っていうんですか、ちょっと細かいことを2点お聞きしたいんですけども、資料1の中に付いております、新入社員研修に助成金を活用できますっていう、新入社員の研修に取り組んでる企業はたくさんありますので、非常にいい制度かなと思っておりますけれども、これは、例えば内示の段階で対象にすることっていうのはできないんですかね。

○赤羽 職業安定部長

御質問ありがとうございます。人材開発支援助成金というもので支援をするものでございますけれども、こちらの助成金は雇用保険料を原資として行わせていただいている関係で、雇用保険の被保険者が基本的には対象となっているということから、内示の段階では、恐らく雇用保険の被保険者ではないということで、こちらについては、なかなか対象とすることは難しいと考えています。

○山笠 委員

多分、裏面見てたときにそうかなと思ったんですけども、でも広い意味ですと、やはり内示が決まった後、その企業に就職するかどうかはちょっと、不確定なところがありますけれども、これ見

ますと、こういった新人社員の研修っていうのは、受けると最終的にはどちらの企業に入っても、本人にとって「為」になることなので、企業にとっても、やっぱり少しでも早く企業に慣れていただくっていうことで、就職する前に、時間がある学生もたくさんいるようですので、そういった研修をしていただいて、時間を有効に使っていただくと、本人さんもいいですし、企業にとってもメリットがあるんじゃないかなと思いますので、財源のほうでとか、制度の問題とかあるかもしれませんが、御検討いただくといいのかなと思うので、まず1点目ですけど。

○赤羽 職業安定部長

ありがとうございます。人材開発支援助成金については、政府としても実績をしっかりとあげていきたいと考えておりますので、なかなか制度的に難しい点があるかと思いますが、頂いた貴重な御意見は厚生労働本省のほうにも伝えていきたいと考えております。

○山埜 委員

もう一点の話は突飛な話かもしれませんが、今、経営者協会のほうで、ちょっと人手不足ということで、外国人の方ですね、俗に言う例えば留学生で、大学、大学院を卒業されて、結構優秀な方が県内の大学でも勉強されて、そのまま日本に留まって就職される方も結構いるようなんですけれども、ほとんどの方が、やっぱり東京とか都会のほうに行ってしまう、優秀な方ほど福井にとどまらず都会のほうに行ってしまうという例が多いみたいなので、福井に何とかとどまって活躍していただけないかなということ、今いろいろ考えてるんですけども、基本的にこういった外国人の方っていうのは、法的な労働条件では、多分基本的に日本人と同じだと思うんですし、在留資格とかいろいろありまして、ちょっと複雑かなと思うんですけども、例えば先ほどの女性活躍とか、育児介護法とかですか、ああいったものの対象となるのは多分難しいですよ、外国人の特定技能とかいろいろありますけれども、基本的な労働時間とか、労働災害とか、そういうものとは当然、外国人の方も法律で守られるんじゃないかと思うんですけども、こういった女性活躍というのは、対象となるんでしょうか。

○木村 雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。期間雇用者の方の場合は、ちょっと一部適用が違うという部分が、

育児・介護休業法にございますけれども、妊娠などに関しても、労働者ということであれば、育児・介護休業法、それから妊娠不利益の取扱などの御相談であれば、こちらのほうでいろいろ対応させていただきます。

○山埜 委員

日本人という国籍がなくても、法の対象ですか。

○木村 雇用環境・均等室長

そうですね、特に国籍というようなことで取扱が異なるということはございませんので、男性の外国人労働者の方の育児休業の取得などの相談も、増えているなというところを感じております。

○木村 会長

今の山埜さんの質問に関連して、何かございますか。

○桑原 委員

新入社員研修で助成金を、というところで、私も非常に素晴らしい制度が拡充されるのだなというふうに思ったんですが、ちょっと前倒しで御意見がありまして、それ大学側から申し上げますと、今卒業論文とかをちょうど書いている時期ですので、その間に資格を取っておいてくれというのは、非常に厳しいというのもちよっとありますので、制度的にはちょっと内示者は難しいだろうという話ではありましたので、大学側からすると、3月31日までは学生ですので、そこまでちょっと企業さんが入り込んでくると困るのかなというふうには思っております。

一方でリスクリングとかの話、こちらも同じ人材開発にお金を使っていこうというところで、推進していただければというふうに思うんですが、つい先日も日経新聞のほうでリスクリング迷子みたいな言葉が出ていたかと思えます。

本来リスクリングって迷子になるわけがないんですよね。何で迷子になるかっていうと、これをしなさいって勝手に与えられているからであって、10年後とか20年後の自分に何が必要かっていうので逆算して、今何をしないといけないのかっていうことでは、リスクリングになるはずだと思うんですが、こういった補助金の与え方をしていると、多分そういう迷子の人が増えるんじゃないのかなというふうに思えます。

そういう意味でも、とりわけ若年労働者のリスクリング迷子というふうな記事になっていたんですけど、入ってすぐの新入社員とかは、リスクリングする必要がないわけで、現場の今の目の前の仕事をしなさいという話だと思いますので、なぜリスクリングが必要なのか、どれだけ世界が変わってよっていうことを前提条件で伝えないといけないと思うんですが、その辺りというのが、企業のほうでできてるのかなというのを思った次第です。以上です。

○木村 会長

ちょっと気になっているのは、今回この人材開発支援みたいなことでポンと出てきているんですけど、例えば福井県にIターンとか、要するに戻ってくるというときに、その戻ってきた後、自分がどれだけの力量を付けられるというか、そういうような見通しみたいなものを企業が立てられないと、助成金みたいなのがポンと出てきて、じゃあ行きなさいっていう、その場限りのな対応では、なかなか若い人たちというか、あるいは再就職みたいな形で福井県に戻ってきてくださいって難しいなというふうに私は思っています。

そういう意味では県として、こういう形で、企業のほうも長期的に雇った人をリスクリングしていく制度もあるし、そういうこともするんだみたいな支援策をきちっと立てておかないと、何かこうことができるから行きなさいという、それだけの話で終わってしまいそうに思っています。その辺、いろんな多角的なところから見ていかないといけないのかなというふうに思っています。

あと、ちょっとやっぱりこの支援が、DX変調的なところがあって、それだけがそのリスクリングのかなということを思っているところですね。その辺、今後、より恒常的な制度として、きちっと機能するような形で、行政もそうですし、企業側もそうだと思いますけど、より充実したものにしていただきたいなというふうに、私は思っています。

ほかに関連してありますか。特にございませんか。

ちょうど定刻が近づきましたので、これで審議は終了させていただきます。

事務局におかれましては、いろいろな御質問等あるいは御意見等ございましたので、今後とも、これに対応した労働行政に取り組んでいただきたいなというふうに思います。委員の皆様、長時間の審議いただきましてありがとうございました。

○(事務局)西川 課長補佐

それでは以上をもちまして「令和4年度第2回福井地方労働審議会」を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(閉 会)