

令和4年度 第2回

福岡地方労働審議会議事録

令和5年3月17日

福岡労働局

令和4年度第2回福岡地方労働審議会

令和5年3月17日（金）

（司会）

定刻になりましたので、ただいまから令和4年度第2回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

今回もハイブリッド方式での開催でございます。不慣れな点がございますが、どうぞよろしく申し上げます。

議事に入るまでの間、進行を務めます福岡労働局雇用環境・均等部企画課の前田です。よろしく願いいたします。

最初に、お手元の本日の審議会資料につきまして御確認をお願いいたします。

（資料の目次を読み上げ）

不足等、ございませんでしょうか。

では、本日の定数の確認でございます。

本日は、公益代表委員の堀江先生が御欠席、萱沼先生は公務の御都合により11時からの御出席と承っております。また、労働者代表委員の矢田委員が御欠席でございますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席を満たしていることを御報告申し上げます。

本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただきますこととしておりますのでよろしく申し上げます。

次に、審議会委員の紹介につきましては、交代等はございません。配付資料冒頭の審議会委員の委員名簿のとおりでございます。

それでは、審議会開催に当たりまして、福岡労働局長の安達から御挨拶申し上げます。

局長、お願いします。

（安達労働局長）

皆さん、おはようございます。年度末の大変お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、福岡労働局の来年度の行政運営方針について説明したいと思います。企業におかれては経営方針に当たるものだと考えております。私どもが来年度1年間、優先的に進めるべき事項などについて説明しますので、いろいろな御意見をいただければと考えております。

この後、各部長からポイントを絞った説明があると思いますが、冒頭に私から、特に重点と考えている4点について説明をしたいと思います。

重点の1点目ですが、「賃金引上げに向けた支援」を行ってまいります。御承知のとおり、現在、賃上げの機運が高まっている中で、昨日は、春闘の集中回答がありましたし、岸田総理の声掛けで政労使会議が開催されまして、賃上げに向けた動きについても御議論があったと伺っております。

私どもとしましては、業務改善助成金ですとか、今、お手元に机上配付してあります、賃上げのもととなる価格転嫁を、労使並びに県、国において、連携して進めていこうとしております。

また、これもまた後で見ていただきたいのですが、お手元にあります「非正規雇用労働者の賃上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」というのを設定しております。このような取組も含めまして、賃上げの支援、機運の醸成に努めてまいりたいと考えています。これが大きな1点目でございます。

2点目は、「人手不足対策に対する取組」を強化してまいります。福岡の直近の有効求人倍率は1.26倍、新規求人数の状況を対前年比で見ますと23か月連続の増加傾向で、人手不足感が高まっている状況です。業種によっては経営課題になっているような状況でございます。

ハローワークにおける個別の対応はもとより、企業において働きやすい雇用環境改善を進め、人材確保につながるように、例えば、ハラスメントの防止対策ですとか、女性活躍ですとか、今日も新聞に出ていますけど、産後パパ育休の普及ですとか、そういった取組をぜひ普及するよう進めてまいります。

3点目は、「働き方改革」の総仕上げの年になりますので、しっかり取り組んでまいります。「働き方改革」として、最後に残っていますのが、いわゆる2024年問題と言われる、建設、トラック、医師という、この3業態についての残業規制があと1年で適用されることとなります。これらの業種の働き方改革を進めるには、労働局のみならず、多くの関係者の方々の理解、連携が必要と思っております。

最後の4点目は、「人への投資の取組」を進めてまいります。これは1点目の賃上げの動きとリンクするものですが、人材育成、リスクリングという取組とともに、今、非常にニーズが高まっておりますIT、DXといったデジタル人材を重点とした人材開発支援助成金の活用を促しまして、人への投資の活用を広げていきたいと考えております。

以上の4点を中心にしまして、労働局、12の労働基準監督署、14のハローワーク、こういったものが一体となりまして、総合的な取組を進めまして、働く人の安全・安心、雇用の安定、働きやすい職場づくりを進めてまいります。

本日は、様々な御意見をいただきますよう、重ねてお願い申しまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、福岡労働局の幹部を紹介させていただきます。

総務部長の島田でございます。

(島田総務部長)

島田でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等部長の松野でございます。

(松野雇用環境・均等部長)

松野でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の辻でございます。

(辻労働基準部長)

辻でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

職業安定部長の渡辺でございます。

(渡辺職業安定部長)

渡辺でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、山下会長から御挨拶をいただきたいと存じます。

(山下会長)

おはようございます。会長の山下でございます。

あまり長く話しても仕方ありませんので、1点だけ、私が最近気になっていることを一言申し上げて御挨拶としたいと思います。ようやく、私の大学でも送別会というのがリアルでできるようになりまして、先日、行われたんですけども、少しずつ日常に戻りつつあるなというのを実感しております。

一方で、コロナ禍で進んだDXですけれども、これは労働法制にかなり影響を及ぼしております。典型的には、職業紹介の在り方ということで、要はマッチングアプリのような形で職業紹介が行われるようになっております。これは中途採用だけではなくて、学生のバイトアプリのようなものもです。割と簡単に隙間時間に仕事ができるというようなところが、多分、今後はもうこのまま残っていただろうと思います。

それに伴って、何が問題であるかといいますと、賃金のデジタル払いというのが始まるということです。特にそういう隙間時間にやる仕事というのは、賃金自体はわざわざ銀行口座を通じて1か月後に支払いますというようなものではなくって、かなりスピード感をもって少額で支払っていくという形態が、恐らくこういう形で、職業紹介にも連動しながら、私の身近にいる学生なんかは多分それを利用するようになるんじゃないかなというふうに思います。

現行、デジタル払いの上限が100万円ということになってますので、実際に当初予定されていた外国人の方の給与払いということで考えていっても、この状況だと、どっかに移し替えなきゃいけないということがどうしても発生しますので、むしろそうした日本の、しかも若者の雇用のところに、このデジタル払いは結構影響が出てくるんじゃないかとい

うふうに思っております。

こうしたことはごく一部ではありますけれども、恐らく今後、どんどん加速していきますので、結局、デジタル払いは労基法24条の規制をどうやって緩めていくかというところにかかっている、旧来型の労基法の規制ではなかなか追いつかないようなところにどんどん進展していくのではないかというふうに思います。

一方で、こうしたデジタル化は、非雇用のところでもかなり広がっておりまして、フリーランスのところでの支払いなんかにも多分広まっていくということになりますので、雇用と非雇用の中間経済といいますか、ここら辺がかなり曖昧になりつつあるという頃なのかと思います。私は今、所属しておりませんが、労働委員会のほうではこういったことが今、多分問題になってきているかと思います。

ですので、私が言いたいのは、一旦こういうデジタル化に振り切った後には、もう後戻りはできないということもありますので、今後、そうした動きも見据えながら、今日、各部会の報告があるかと思いますが、いろいろと御意見をいただければというふうに思います。

(司会)

ありがとうございました。

以後の議事進行につきましては、山下会長にお願いしたいと存じます。

山下会長、よろしくお願ひいたします。

(山下会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ります。議事1「令和5年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)」についてです。

皆様には事前に送付された資料を御確認いただいておりますので、事務局のほうから簡潔に御説明をお願ひいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の松野でございます。

日頃より、雇用環境・均等行政の推進に御協力を賜り、ありがとうございます。

申し訳ありません、着座にて説明させていただきます。

本日お配りしております資料1-1の1ページから2ページになります。

令和5年度は三つの課題について、優先的に施策を展開してまいります。

一つ目が、女性の活躍推進と男性の育児休業取得促進です。昨年7月8日に女性活躍の省令が改正となりまして、男女の賃金の差異の公表が常用労働者数301人以上の企業へ義務づけられたところでございます。

1ページの右側のほうに、育児休業の取得率を掲載してございますが、女性の85%の取得に対して男性は約14%と男女で大きな開きがございます。育児・介護休業法が昨年4月に随時改正されまして、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や男性の産後パパ育休制度などが設けられたところでございます。今年の4月からは常用労働者数1,001人以上の企業で、男性の育児休業等の取得率の公表が必要となります。

二つ目が、同一労働同一賃金の徹底です。福岡県は、非正規雇用労働者の割合が4割を占めています。正社員との間の賃金等、不合理な待遇差を改善し、適切な雇用管理が求められているところでございます。

3月15日の政労使意見交換会では、厚生労働大臣から労使団体の皆様に、賃上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者にも波及させられるように、また、同一労働同一賃金の遵守の徹底が図られるよう、参加企業への働きかけをお願いしたところでございます。

本年の3月15日から5月31日までの間を非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間として、労働局では多様な働き方の実現応援サイトの周知やキャリアアップ助成金及び業務改善助成金による支援、働き方改革推進支援センターの活用を即してまいります。関係機関・団体等と連携して、企業の取組を図ってまいります。よろしくお願いいたします。

また、監督署との連携を深めまして、チェックリストなどを積極的に活用し、パート・有期雇用労働法の遵守を徹底してまいります。

中小企業の賃上げの実現に向けましては、「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」が本年2月27日に締結され、官民一体となって取り組んでまいることとなったところでございます。

三つ目でございます。働きやすい職場環境の整備です。いじめ・嫌がらせの相談が2、

748件と9年連続で最も多くなっています。パワハラ相談も増加し、行政指導を希望する相談も増えてきています。また、令和4年度には、連合福岡、福岡県経営者協会、福岡労働局の公労使が一緒になり、12月のハラスメント撲滅月間に街頭活動を行いました。令和5年度におきましても、引き続きハラスメント防止に向けて取り組んでまいります。

あわせて、長時間労働の削減や休暇の取得促進、同一労働同一賃金など、働き方・休み方改革推進支援センターの活用などにより、建設業など適用猶予の企業も含めまして、具体的な取組につながるよう進めてまいります。

この三つの課題に対しましては、2ページに記載した事項に取り組んでまいります。

令和5年度におきましても、地域経済社会の実情把握に努め、行政ニーズに対応し、多様な人材が安心して働き続けられ、その能力が発揮できる職場環境づくりに向けまして、関係機関・団体等と連携して、周知啓発、法の履行確保を図ってまいりますので、御協力をよろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上となります。

(辻労働基準部長)

では、続きまして、労働基準部長の辻です。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、日頃より労働基準行政の運営に当たりまして御理解、御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして心よりお礼申し上げます。

では、着座にて説明させていただきます。

私からは、3ページ、4ページの資料に基づき説明させていただきます。

まず、1点目、働き方改革関連法についてでございます。

令和元年度から順次施行してまいりました働き方改革関連法も、残り1年余りで全面施行となります。令和5年度は時間外労働上限規制の適用が猶予されている医師、自動車運転者、建設業を中心に、関係団体との連携を強化の上、引き続き改正労基法等の周知支援に努めてまいります。

また、昨年12月のトラックの改善基準告示改正に伴い、本年1月から、運送業における長時間恒常的な荷待ちの改善に向けて、発着荷主等への要請等の取組を開始いたしました。道路貨物運送業は、脳、心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、労働時間短縮に向けた取組に努めてまいります。

次に、長時間労働の抑制及び過重労働防止対策についてです。表の中の折れ線グラフは

過去4年間のプレスリリース結果から、時間外労働が80時間を超え、かつ労働基準法違反を認めた事業場の全監督指導事業場数に占める割合を抽出したものです。見てのとおり、平成29年度が29.7%であったものが、徐々に減少し、令和3年度が11.1%となっております。時間外労働の上限規制が令和元年度から大企業に、翌年度から中小企業に施行された結果が少なからず影響しているものと考えられます。今後とも長時間労働の疑われる事業場が判明した場合には、適切に対応指導を実施してまいります。

次に、「第13次労働災害防止計画」についてです。13次防期間中の実績につきましては、1月末現在の速報値ですが、死亡者数が143人であり、現時点では13次防期間中の死亡者数の合計は153人以下とする目標を達成できる見込みでございます。一方、2022年度、休業4日以上死傷者数は1万2,673人。新型コロナウイルス感染症を除きますと5,510人になっており、2022年度死傷者数を4,911人以下とする目標については達成できませんでした。時間の関係で割愛いたしますけれども、詳細につきましては、お手元の資料、労働災害防止部会で御審議いただきました「第13次労働災害防止計画の推進状況」を御覧いただきたいと思います。

次に、「第14次労働災害防止計画」についてです。重要事項におきましては、13次防の結果を踏まえて八つの重点対策を立てて計画を推進していくこととしております。特に安全衛生に取り組む事業者が社会的に評価される環境の整備、取組の進捗状況を確認する指標をアウトプット指標として設定し、さらにそれらの達成目標をアウトカム指標として定めることの2点につきましては、新たな課題として取り組んでまいります。

福岡版につきましては現在検討中でございますけれども、策定いたしましたら、まずは労働災害防止部会で御審議いただくこととしております。

次に、今後の労働災害防止対策と今後の健康対策につきましては、その資料に掲げているとおりでございます。

次に、最低賃金制度の適正な運営についてです。現在、賃金引上げに向けた各施策に取り組んでおります。その一環として業務改善助成金があり、福岡局を挙げて周知に取り組んでまいりました。その結果、昨年同期よりも申請件数は約2割増加しております。

また、物価高克服の経済対策を踏まえまして、賃金引上げに係る支援に努めております。支援策の一つとして、本年1月10日から、厚労省のホームページに賃金引上げ特設ページを開設し、企業における賃金引上げに係る好事例、賃金統計、各支援策を一元的に掲載いたしました。これらの情報につきまして、周知に努めてまいります。

最後に、労災保険業務の適正な運営についてです。新型コロナウイルス感染に係る労災請求につきましては、昨年度は約1,000件であったところ、今年度は約6,700件と想定を超える増加となっております。今後とも、罹患後症状、いわゆる後遺症への対応を含め、迅速、適正な給付に努めてまいります。

労災保険は、労働者とその家族のセーフティーネットとして重要な役割を担っており、被災労働者等に対する早期救済のため、引き続き迅速かつ適正な給付に努めてまいります。

私のほうからの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部長の渡辺でございます。委員の皆様方には日頃より職業安定行政をはじめとした労働行政の推進に御理解、御協力をいただいていることに、まずは感謝申し上げたいと思います。

それでは、私のほうからは、職業安定行政の施策の概要ということで説明をさせていただきます。

座らせていただいて説明させていただきます。

資料は、引き続きまして5ページ、6ページでございます。

まず、5ページでございます。資料1で示しております労働市場の現状ということで書かせていただいておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響により混乱が生じた労働市場が回復に向かう中、労働市場の現状として、個人のキャリア形成、人材不足、少子高齢化による労働力不足が問題となっているところでございます。

この問題解決のためには、一つ目として、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて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を整備すること、二つ目として、人材の有効活用や個人が意欲と能力に応じて活躍するという観点からの円滑な労働移行を可能とする環境を整備するという、それから三つ目、少子高齢化が急速に進展する中での労働力確保のための環境を整備するという、大きく分けて3本の柱によりまして、職業安定行政の施策を展開していく必要があると考えているところでございます。

もう少し、この3本の柱について細かく述べますと、次のページ、6ページになりますが、まず、1本目の柱でございます。一つ目、「個人の主体的なキャリア形成の促進」です。キャリアアップ、能力開発としましては、地域のニーズに対応した職業訓練を推進するため、福岡県と共催する「福岡県地域職業能力開発促進協議会」におきまして、地域の人

材ニーズを踏まえた訓練コースの設定ですとか、訓練修了者等に対するヒアリングによる訓練効果の把握、検証を行うこととしているところでございます。

あわせて、デジタル分野における新たなスキル習得といたしまして、デジタル分野の公的職業訓練におきまして、資格取得を目指すコースや、企業実習つきコースへの委託費の上乗せ等によりまして、訓練コースの充実を図ることとしているところでございます。

また、政府全体で取り組む人への投資の抜本強化策の一つといたしまして、厚生労働省における重点施策の一つであります人材開発支援助成金について、従業員の資格取得やスキルアップをサポートする事業主を、この助成金で強力に後押ししてまいるところでございます。

さらに、雇用維持在籍型出向支援といたしましては、産業雇用安定助成金を拡充して、賃金上昇を伴うスキルアップを在籍型出向により行う事業主への助成を行うこととし、企業の能力開発、人材育成を支援してまいります。

それから、二つ目の柱、「安心して挑戦できる労働市場の創造」です。継続的なキャリアサポートといたしましては、特にハローワークにおけるオンライン・デジタル化の推進、人手不足業界等への人材確保対策、非正規雇用労働者の正規雇用の促進等に力を入れてまいります。

特にハローワークにおけるオンライン化、デジタル化におきましては、オンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信をはじめとする各種就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等によりまして、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるよう、オンラインサービスの向上を図ってまいります。

同時に、再就職に当たり課題を抱える方につきましては、ハローワークへ来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を目指すこととしております。

また、雇入れ関係助成金の助成率の引上げ等を行いまして、賃金上昇を伴う労働移動の支援をしていくこととしているところでございます。

そして、3本目の柱でございます。「多様な人材の活躍促進」です。多様な働き方を力強く支えるために、ハローワークを通じてきめ細かな就職支援を実施し、労働市場の整備を通じて雇用の安定を図っていくこととしております。

また、ハローワークにおきましては、求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとと

もに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、アウトリーチ型の支援を強化し、仕事と家庭の両立を支援していくこととしております。

新規学卒者等、若者に対する就職支援につきましては、新卒応援ハローワークにおいて、担当者制による個別支援を行ってまいります。

また、就職氷河期世代への支援につきましては、令和4年度までの第1次ステージに続きまして、令和5年度から第2ステージと位置づけまして、引き続き就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」を設置するとしていただいております。

就職氷河期世代の方々につきましては、配慮すべき様々な事情を抱えておられることを踏まえて、ハローワークに設置する「ミドル世代サポートコーナー」において伴走型の就職支援に取り組んでいくこととしております。

その他、高齢者の就労、社会参加を促進するための、70歳までの就業機会の確保に向けた企業への支援や、生涯現役支援窓口における就職支援、障害者の就労促進のための企業への雇入れ支援、外国人雇用サービスセンターにおける外国人の就労・定着支援を強化してまいるところでございます。

こうしたことによりまして、政府が目指すところの成長と分配の好循環による新しい資本主義の実現のために、意欲と能力に応じた多様な働き方ができる労働市場を実現できるよう、職業安定行政の各種施策を展開していくこととしていただいております。

以上になります。

(島田総務部長)

総務部長の島田でございます。

最後に、労働保険の適用・徴収業務の現状ということで、資料1-1の7ページで説明させていただきます。着座にて失礼します。

まず、令和5年度の行政運営方針におきましては、上のほうにある三つの柱立てをしているところでございます。まず一つが未手続事業一掃対策の推進ということで、すなわち労働保険の加入促進を図り、未手続事業の解消を図るというものでございます。二つ目が労働保険料の収納率の向上、そして最後に労働保険手続の利便性の向上として運営方針に掲げております。

最初の未手続事業一掃対策につきましては、関係機関との連携を強化し、未手続事業場の把握を包括的に行いながら手続指導を実施してまいりましたが、左の上段の資料にあり

ますとおり、成立件数は昨年度と同水準で推移しているような状況でございます。

それと、左下の資料では、ホームページへのアクセスを促すために、広告・広報の取組も強化をしているような状況でございます。こういったところで新規成立件数が高い水準で運営されているというような、そういう状況になっております。

次に、右上段の資料ですが、労働保険料の収納状況につきましては、12月末現在で、こちらも昨年度と同水準になりますが、計画的な督促状の発送や、電話督促などを行い、資力があるのに納付に応じない事業場、企業に対して差押え等の滞納処分を効果的に実施するなどして、年度末には昨年度と同様の99%超の水準に至る見込みというような状況になっております。

最後に、労働保険手続の利便性向上につきましては、ウェブ申請の利用促進を図っているところであり、利用状況につきましては、グラフにありますとおり、着実に伸長しているような状況となっております。

簡単でございますが、以上が労働保険適用・徴収関係の運営状況でございます。

(山下会長)

ありがとうございます。

今回は事前にいただいております質問が二つありますので、事務局のほうから回答をお願いします。

(松野雇用環境・均等部長)

私のほうからは、中村委員から御質問がございました件についてお答えいたします。

御質問内容といたしましては、全国センターに建設業の専門的な支援を行う特別相談窓口を設置するということになっておりますが、具体的な支援内容の御質問でございます。令和6年4月に上限規制が適用となります建設業につきましては、顧客からの要望への対応や業界特有の商慣行の影響などがございまして、恒常的な時間外労働の状況が認められるところでございます。この建設業等につきまして、労働時間削減に関する相談に対応する窓口を、働き方改革推進の全国センターのほうに、令和5年度より設置することとなりました。

特別相談窓口では、専門の社会保険労務士等が中小企業等からの電話やメールによる相談に対応いたします。長時間労働の是正をはじめとした一般的な相談にも応じます。例え

ば、36協定や就業規則、賃金規定の作成、見直しなどの助言等を行います。また、賃金引上げ、労働雇用関係の助成金の活用等も提案してまいります。

労働局といたしましては、局内はもとより、福岡の働き方改革推進支援センター、そして全国センターと連携しながら、建設業における働き方改革の一層の推進に向けて丁寧な相談対応に努めてまいりたいと考えております。

また、委員の皆様方におかれましても、当センターの利用につきまして、御案内等、御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

私からの回答は以上となります。

(渡辺職業安定部長)

続きまして、田中委員から、障害者の雇用状況の関係で御質問をいただいております。

質問の内容といたしましては、直近の令和4年6月時点の障害者の雇用状況については、福岡県2.29%で全国平均を上回っていることは評価できるが、法定雇用率には届いていないといった中で、今後、法定雇用率が引き上げられるといったことがあり、こうしたことを考えるとこのままでは達成がなかなか難しいということで、この法改正をにらんだ上での民間企業に対する雇用促進施策についてお伺いしたいといったところでございます。

障害者の実雇用率につきましては、全国平均が2.25%となっております。福岡県が2.29%と僅かですけれども、委員御指摘のとおり全国平均を上回っているといった状況になっております。

また、法定雇用率を達成している企業の割合につきましては50.8%と、一応半数は超えているものの、県内おおむね半数の企業で達成していないという状況になっております。

こうした中、法定雇用率が引き上げられるため、この引き上げられた法定雇用率を達成するということはこのままの状況では容易ではないため、課題を一つ一つ解決するための取組を実施していく必要があるというふうに考えているところでございます。

このため、障害者雇用ゼロ企業への個別支援等、従前から取り組んでいること、こちらについて強化していくということと、新たに、実習の受入れを検討する企業と支援機関、それに障害者をつなぎ、採用後の職場定着を見据えた面談会形式のイベントを開催するといった新しい取組も検討しているところでございます。

ただ、こうした取組によって即座に法定雇用率を達成するというふうにも考えていない

ところでございますので、さらなる取組についても引き続き検討していきたいと考えているところでございます。

また、こうした取組に加えまして、質問いただいた田中委員が代表を務められておりますサンアクアTOTO株式会社様におかれましては、障害者の雇用促進安定に関する取組が優良と認められることから、障害者雇用に関する優良な中小事業主に関する認定制度というものがございまして、「もにす認定」と呼んでいるところですが、こちらの認定をさせていただいております。既に県内の障害者雇用に係るロールモデルとなつていただいているところでございます。こうした企業を増やすことで県内企業の障害者雇用への理解を深めていき、障害者雇用の量・質ともに向上するということも期待しているといったところでございます。

以上になります。

(山下会長)

それでは、ただいまの回答を含めて御意見、御質問がありましたら、お願いいたします。オンラインで御出席の皆様は、発言を希望される場合はチャットに書き込みをしていただくか、挙手をお願いいたします。こちらから発言をお願いしましたら、マイクをオンにして発言をお願いします。

(久保田委員)

久保田です。よろしく申し上げます。

御丁寧な説明ありがとうございました。

事前にいただけたこともあって、ちょっと勉強といいますか予習をしてきました。厚労省とか関係のホームページ等々で、国全体の雇用情勢がどういう方向に行くのかというのに沿った内容であろうと思いますのでおおむね結構だと思いますが、あくまでここは地方労働審議会で、福岡県固有の問題・課題というのを少し議論するのが望ましいのではないのかなと思っています。今の御説明ですと、労災等については福岡県のデータに基づいて具体的なことがある程度分かるのですが、その他の分野について、福岡労働局として福岡県内の状況をどういうふうに見ていて、新年度の計画、ここがポイントだとか、ここが特徴だとかいうものが、局長でもどなたでも結構ですが、どういうふうに特徴としてポイントを捉えておられるのか。その前提といいますか、背景として、前年度のレビューといいま

すか検証等があつて、新年度の計画ということに普通はなるんでしょから、前年度をどういうふうに総括・検証されていて、今回こういうところに特徴がある計画になっていると、そういう、まず概括的なところを説明いただければと思います。よろしくお願ひします。

(安達労働局長)

御意見ありがとうございます。

久保田委員の御指摘はもつともでございます、福岡における労働行政をどうするかということでございます。

何点か申し上げますと、冒頭で私が4点申し上げた重点の中で、まず人手不足対策ということになりますと、福岡は第三次産業が多い中で、有効求人倍率の回復は九州の中でも遅れていました。年度当初の1.1倍が1.26倍まで回復をしているということになりますと、昨年と比べるとかなり人手不足感が強い中で、雇用対策をどう展開していくのかということになります。

これは申し上げなかったのですが、やはりここ3年間の雇用対策は、雇用調整助成金により失業者を出さないことに力点をおいていたのですが、今、その助成金のボリュームはかなり減少している中で、先ほど申しました「人への投資」、個人のキャリアアップ、そういうところに福岡としての力点を置いていきたいというのが大きな一つ目でございます。

また、先ほど、働き方改革のところでも申し上げましたが、これは全国で同様の状況かもしれないけれども、長時間労働・過労死防止という観点で、労基法の労働時間関係の違反というのはかなり減少しているのは、段階的に働き方改革が進んでいるものと考えております。

今、福岡では、特にトラック業界について、例えば、九州の野菜や青果物を関東に輸送することなどから、先日の価格転嫁円滑化協定においては、業界団体としては唯一、トラック協会さんにも入っていただいています。こういった価格転嫁というのは、私どもだけでは解決できるものではなく、トラック業界の働き方改革を進めるとなると、やはり荷主の御理解がないとなかなか働き方が変えられないことがありますので、先ほど基準部からも説明がありましたけれども、そういったことも重点に行っているようなところでございます。

(久保田委員)

関連でもう1問よろしいですか。冒頭の局長のお話で、24年問題、大変大きな問題だろうというふうに私も理解しております。それで、福岡県の場合は、医療ですね、特にお医者さんの数とか、病床・病院の数が全国平均のどこから見るとかなり高うございます。お医者さんの比率といたしますか。となると、一方で、福岡県で九州全体の医療のバックアップをしているというところもあろうかと思いますが、福岡労働局として、九州の医療現場の働き方改革、そういうものを何かお考えでしょうか。

(辻労働基準部長)

では、私のほうから。医師会とはコミュニケーションを取って、労働者説明会等を計画してやっている状況であります。

確かに医師は長時間労働なのでそういった問題もあるし、また、宿日直という問題もあって、実は医師会ともお話しして、その宿日直の許可について、多分来年度がピークになると思うんですけども、そういったことを連携してやっていくというのが、今の宿題でございます。

補足ですけど、ちなみに医師の宿日直許可につきましては、実は福岡が全国一の申請の状況ですので、医師会とも連携して、そういったものをちゃんと上げてもらって、労働時間を適正にしていこうという動きは、今やっている最中でございます。

(松野雇用環境・均等部長)

医師等の医療現場における労働条件等の改善につきましては、委託事業もございまして、専門家の派遣による改善についての助言等を行っているところでございます。

(山下会長)

それでは、ほかに御質問等はございますでしょうか。

(中村委員)

福岡県経営者協会の中村です。

先ほど、私の質問に対しまして御回答をいただきまして、ありがとうございます。

少し補足といたしますか申し上げたいのが、私自身も建設業界に身を置いたことがありま

すので、非常にこの時間外の規制というのは厳しいのではいかなというふうに肌で感じています。その中で、こういう建設業への専門的な支援があるということは非常に大事なことではないかなと思いますけども、先ほど御回答の中にもありましたけども、建設業特有の原因というのがありますので、その原因をしっかりとつかんでいただいて、そして対策につなげていただきたいというふうに思っています。

例えば一つ、人手不足というのは、これは建設業界も非常に人手不足ですけども、ほかの業界もありますが、建設業界は特に資格要件というのがあって、資格を持った方じゃないと現場に入れないというようなこともありますので、その点も含めてどういうふうに人手不足を解消していくのかというような対策を考えていただく、あるいは、建物を建てる時、スケジュールというのがありますけども、そのスケジュールというのは、やっぱり最後の竣工と言いますか、出来上がりのところから遡ってスケジュールを立てていくわけですけど、この竣工時期を破るわけにはいかないと、もう必ず施主側が、必ずここまできちっと仕上げてくれというような話をしてくる。うまく、いつも順調にいけばいいんですが、思いどおり進まないということになると、どうしてもし寄せが来てしまう、その中で時間外というのが発生していくということもありますので、そういった意味で、やはり建設業特有の原因というのをしっかりとつかんでいただいて、そして、そういう窓口の中でアドバイスしていただくと非常にありがたいなというふうに思います。よろしく願いします。

(松野雇用環境・均等部長)

ありがとうございます。労働基準部、職業安定部とも連携しながら対応してまいりたいと思います。

(別府委員)

いつもお世話になっております。私は、BUSINESS SUPPORTという会社を営んでおりますけども、実は福岡商工会議所の講師と理事をやって7年ほどになります。今回初めて、マイクを取らせていただいたんですが、使用者側という立場と雇用環境の状況につきまして、私の御意見、私的な御意見になると思いますけども話させていただきます。まず一つは、私、自分自身の会社以外に8社経営しております、まずクリニックを経営しております、飲食店舗も4店舗、そのほか海外の台湾とカンボジアでも経営をし

ております。表立って福岡のほうでは、こういうような会議所を含めた公的団体などの講師業も長年、法人では27期になるんですけども行っていきますので、もちろん雇用をする側におります。

ちなみに弊社は人材に困ったことがないんです。その一つは、多分、雇用環境の充実と賃金の充実。賃金は今、時給でいいますと2,000円以上を出しております、多分、福岡でも高いほうだと思いますし、月給も女性でまず30万以上、上は50万円。あと、法定福利もそうですけど福利厚生なども充実して、住宅の充実や、飲食業もありますので、例えばですけど、うちの看護師の場合はお昼代がただですし、そのような生活を網羅するものも環境として与えています。それが口コミとなって、基本的には雇用は不足したことはないんです。本業の様々なクライアントや会議所の2階の経営相談のときに多数の方々がいらっしゃるんですけど、日本の約80%は中小企業なんですね。大企業、皆様のように大手ではありません。私も小さい会社です。その中からタックスペイヤーとして納税をし、当たり前雇用環境に対する保全をし、営んでいるんですけど、今回のこの5ページ、6ページの3本柱で掲げていらっしゃる内容が、国としても県としてもこれはすばらしいと本当に思っております。

この内容につきまして、ワーカーズジョブマーケットというものと、キャリアマーケットというものと、ハイエイジマーケットというものと、未来創造マーケットというカテゴリーに分かれると思うんですけども、その中で人材不足と言われていますが、そこに対する経営側の支援と施策がちょっと少ないと思います。約100日以上外国にいるんですけども、他国の条件を見ていて、例えば、法人がある台湾とか、もちろんマレーシアとか、カンボジアの雇用条件など、もちろん日本が一番厳しくて安全なんですけれども、経営側に対する施策が他国より非常に少ないと感じております。

経営側の支援や、経営側が雇用をするような、私は自前で、先ほど冒頭に申しました環境を整備して、20年キャリアの社員がざらにいるんですけども、辞めたくない会社、アットホームで居やすい、みんな和気あいあいですという会社なんです。

そういう意味では、経営側が利益を出し続けなければ、これをできない。もちろんCOVID-19で苛酷な経営環境の経験を経て今になるんですけども、私はやはり、経営、会議所の側としますと、経営が永続的に発展する環境の中に、雇用を保全する施策をもっと入れてほしいと。助成金、もちろんキャリアアップの訓練校などありますが、はっきり言って足りませんし、内容が全くそぐいません。

ですので、これがきちんとピントが合うようなものが経営側と雇用、もちろん雇用側を守る法律や様々な環境が必要だと思いますが、そちらのほうが割と充実し、経営側が雇用を守る環境のほうが少し少ないなど。これはもう20年キャリアを過ぎて、毎度毎度思っていることなんですけども、私のこの苦言が、意見が、少しでも何か一つの種になればなと思います。

中小企業が85%の国ですので、その中で中小零細企業を守り、そして起業家が起こり、タックスを払い、この国で創業や起業をしたいという方々の環境に、なおかつ雇用の保全環境がつくような、何かそういう環境整備ができるのであれば、経営側も守りつつ、キャリアアップをしつつ、労働側も守れるというような三位一体で、そういうのではないかなと思っております。

今回の施策に関しては非常に良いと思います。ただし、これをもっと具現化する内容を掘り下げて、PDCAと合わせて、どのようなアクションプログラムができるのかということに期待しております。ありがとうございます。

(渡辺職業安定部長)

御意見ありがとうございます。

安定行政関係で、これはこれでいいということで御意見をいただいたところですが、確かに助成金とかですね、ちょっとずれるかもしれないんですけど、我々もいっぱい用意しているところで、そのピントが合っているかという、またそこは一つ議論があるところだと思います。ただもう一つ、我々どうしてもPRが下手でですね、せっかくつくってもなかなか使ってもらえないという部分もあって、そういったところも含めて進めていかなければと思っているところでございます。

それから、企業側の支援が日本は足りないということもございまして、企業側の支援になると、どちらかというと我々よりも経産省とかのほうにもなってきたりしまして、当然その辺は連携を取りながら、それぞれどう労働条件を守りつつ経営もやりつつというのは、我々としても連携を取りながらやっていかなければいけない部分とは思っているものの、なかなか妙案が出てこないといいますか、そういった部分もありまして、目の前の問題を取りあえず片づけていくみたいなのところも、そういうイメージしてしまう部分もあるかと思うんですが、いずれにしましても、いただいているような意見も十分踏まえながら、ピントがずれない施策をしっかりとつくっていただけるように、今後とも検討は続けていきたい

と思っております。

ありがとうございます。

(安達労働局長)

別府委員からの貴重な意見、大変ありがとうございます。

おっしゃるとおり、まさにここがスタートですので、具現化という話もありましたけど、PDCAをしっかりと回していきたいと思います。

今回は恐らく秋口になると思いますが、しっかり進捗状況も委員の皆様にご説明したいというふうに考えております。よろしく申し上げます。

(山下会長)

田中委員のほうから手が挙がっているようですので、お願いいたします。

(田中委員)

先ほど、御質問の内容についての回答、ありがとうございました。

今回あえて御質問させていただきました障害者雇用の法定雇用率の引上げについてですが、やっぱり今回の法改正が、私どものような障害者雇用を進めている企業にとりましても、非常にスケジュール的にタイトな改正だなというふうに受け止めております。量並びに質も求められていて、さらには達成できない企業は公表をというところも謳われておりまして、非常に厳しい法改正の内容だなというふうに感じているところでございます。

先ほど御説明がありましたように、従前から取り組まれていることの評価ですとか、新しいイベントについても御検討いただいているということで大変ありがたいなと思っておりますし、さらなる取組も検討ということで、ここもちょっと具体的にどういったことなんでしょうかというふうに期待しております。

先ほど、私どもの会社のことについても触れていただきましたけども、例えば、1社でできることは非常に限られておりますけれども、私どものような、実際に障害者雇用をしております会社を御覧になりたい方というか、実際に雇用の現場を御覧になりたい方については見学の受入れなども行っておりますので、何か御協力できることはぜひにと思っておりますし、法改正だからやるということではなくて、先ほど御説明あった、多様な人材の活躍推進というような趣旨が本来だと思いますので、行政側からも後押ししているよと

というような機運をぜひ高めていただきたいなという願いと、先ほどのコメントともかぶるんですけども、ぜひ、イベントなどを開催する場合、届くべき人に届くようなアナウンスというか、分かりやすいアクセスというところを、ぜひともお願いしたいというふうに思っております。

以上でございます。

(渡辺職業安定部長)

御意見ありがとうございました。

今のところ、法定雇用率の引上げについて、考えている施策は先ほどお話ししたとおりになっておりまして、それはそれで進めていくということとしています。あと、委員の会社のほうで見学の受入れもやっていただいているということもありまして、そういった企業さんを見ていただいて、どういう仕事が切り出せるんだということを分かっていたらというのが、やっぱり今まで障害者を雇用してない企業にとって重要なことだというふうに考えておりますので、お言葉に甘えるという言い方でいいのかあれですけど、委員のところにもまた訪問していろいろ見させてもらってといったものも活用させていただきながら、様々な方法で取り組んでいきたいと思っております。

あと、イベントの情報というのは届くべき人にちゃんと届くようにというお話があったところですが、先ほどもちょっと触れたんですが、我々どうしても広報下手といいますか、なかなか周知しているんですけど届いてないというところもあるので、そこも今いろいろ工夫を凝らしてやっているとございますので、引き続き御協力のほどよろしく願いできればと思っております。ありがとうございます。

(山下会長)

ほかの委員から御意見、御質問等はございますでしょうか。

(西委員)

ありがとうございます。UAゼンセンの西と申します。

外国人労働者の件について、幾つか質問というか、意見にもなるのかもしれませんが、実はUAゼンセンで、昨年4月から5月に、外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査、これは外食産業に勤める1,137名からのもので、このアンケート調査の結果が、

つい最近データとして上がってきましたので、少しそれを御報告させていただきながら様々な施策に反映いただければと思っています。

現場で起こっている問題として、まず、大体4人に1の方が、複数の事業所を掛け持ちで仕事をしているという外国人労働者の実態が前提としてあると。

その上で、ハラスメントを受けたことがあるかという外国人労働者については、大体10人に1人がハラスメントを経験している。その4割が同じ職場で働く日本人、そして同じように4割が上司というような結果でございます。

そして、それらの相談先って一体どこなんだというと、家族や親戚が大体4割、役所の窓口や国の支援センター等、これが大体3.8%という状況でした。

この回答者の出身国というのがありまして、このアンケートの1,137名のうちの48.2%がベトナムです。そして次が22%の中国。ここら辺は、言語相談支援体制と外国人出身国との整合性が、この福岡の中で取れているのかどうなのか。ここら辺のところの整合性が取れないと、なかなか相談したくてもできないというようなことにもなりますし、やはり福岡で働いていただいている外国人の方々の母国がどうなっているのか。令和5年度に一斉調査されるというようなことで少しずつ明らかにはなってくるんでしょうけれども、外国人の労働者の方々は、これからも増えていくだろうと思っておりますので、入口の段階できちっと丁寧な対応を、福岡県としても施策として充実いただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。

外国人労働者、ちょっと脇道にそれますが、福岡の外国人労働者は、実際、留学生が非常に割合として多く、そうした方々が引き続き日本で働きたいというときには、大学と連携を取って、日本で就労できるように早め早めに対応しているといった部分がありまして、多分そういった方はあまり今回の調査には入っていないのかなというふうには考えておりますが。

ただ、調査としてそういった実態があるということもお聞きしましたので、我々としては、外国人を雇ったら、雇用したという届出をハローワークのほうで受け取るようになっておりますので、そういったものを活用して、多くの外国人を雇用している事業所とか、以前法違反だったようなところとかにつきましては、また、ハローワークのほうでも

訪問して状況を確認していくということもやっていきたいと思っております。

(松野雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部のほうでは、ハラスメントに関する総合労働相談窓口ということで、労働局だけではなく各監督署のほうにも相談コーナーを置いて対応しています。

外国人につきましても、労働関係につきましては対応いたしますが、西委員のおっしゃられました、なかなかその言語への対応ができないと。労働条件のいろんな状況をきちんと把握する、それに基づいて、また必要があれば指導していくということを相談者と認識を共有しながら進めていくというのは大変難しい現状にあるかなと思います。

現在、通訳の方が一緒に来ていただいて対応しているところもございますし、また、監督課のほうにも、週に何回か外国人の対応の窓口は設けられているかと思います。多言語コンタクトセンターということで、そこでまた通訳してもらって対応するという手法でやっておりますので、そういったものを活用しながら、適切な対応に努めてまいりたいと考えています。

また、私どもの雇用環境・均等行政では、男女雇用機会均等法、育児介護休業法による相談対応をしていますが、そういった関係の資料も、また、幅広く外国語でのパンフレットが設けられてきたところがございますので、そういったものも活用しながら対応してまいりたいと考えています。

(西委員)

今、お話いただいたように、これはあくまで全国調査です。全国調査ですが、この統計の中、やはり留学生が多いんです。留学生としては、言語能力のS1、S2を大体しめていて、そこそこ日本語のコミュ対応能力というのはあります。実態としては、ただ、それを前提としながらも、今、お話しさせていただいたような現実があるんだということは、やはり実態調査を通して、行政のほうとしてもきっちり把握いただきたいと。そこから施策が生まれてくるであろうと。今後、長期にわたって増えていく留学生だけでない外国人労働者が、様々な形で就労されてくるでしょうから。国籍とか、いわゆる入ってくるときの資格と就労の資格には微妙な乖離が、ミスマッチがありますから。そこら辺のところをどう合わせていくのかというようなことにも、政策的にも反映されていきますので、どうぞ併せてよろしくをお願いします。

(安達労働局長)

大変貴重な御意見、ありがとうございました。

昨年10月でしたか、福岡における外国人雇用状況を発表しましたけども、委員のおっしゃるとおり、過去最高を継続していることと、ベトナム、中国、ネパールの方が非常に多い中で、先ほど安定部長も申し上げましたけども留学生が非常に多いという形になります。

御指摘の調査もぜひ拝見したいと思います。やはり留学生であったり、外国人の技能実習生など、雇用形態によっては対応というかアプローチの仕方が変わってくると思いますので、ぜひ内容を確認して課題としていきたいと思います。

(山下会長)

ほかに、何か御意見、御質問はございますでしょうか。

オンラインで御参加の委員のほうで、御質問ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

(猪野委員)

商工会議所の猪野と申します。

意見、質問ではないんですけど、御協力のお願いということで、ちょっとお話しいたします。先ほど安達局長からもお話がありましたように、「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」を、行政の皆さん、それから経済団体、連合の皆さんも一緒に今回結ばせていただきました。

私ども商工会議所としましては、会員の大多数が中小企業・小規模事業者でございますので、皆様方の御意見を伺いますと、6%以上は賃上げしたいというふうなお気持ちは持っていていらっしゃるんですが、賃上げする原資の確保が難しいということで価格転嫁、取引適正化を推進していこうというふうな、今、企画しております。「取引適正化推進フォーラム福岡大会」というのを5月16日の14時から、電気ビルみらいホールで開催すべく、今、準備を進めているところでございます。

当日は、商工会議所におけるパートナーシップ構築宣言の推進の取組や、中企庁からもお話ししまして、取引適正化施策の現状と各県の取組の事例とか、あるいは公取さんにもお願いいたしまして、公正取引委員会の取組についてなどを御講演いただいた後に共同宣

言を採択して、これをマスコミ等にも公表しながら、各参加団体の会員の皆様方にも周知いただきながら、取引適正化の実効性を上げるべく、今、準備を進めておりますので、ぜひ御協力のほどをよろしくお願ひしたいと思います。

以上でございます。

(山下会長)

それでは、すいません、私から一言だけ、感想といいますか。令和5年度に直接影響が出てくるか分かりませんが、これまで福岡というのは賃金水準がほかの県に比べれば高いということで、比較的求人が、人が集まりやすかったというところはあるんですけども、他県ですけれども、隣接する県に大手半導体の工場ができるなどして、多分、賃金水準では、かなり今、人集めをしているというふうなことも報道されておりますので、特に隣接する県南地域の雇用には何らかの影響が出てくるのではないかとこのように思っております。数値で測れるかどうかというのは分からないんですけども、そういった動向なども踏まえて、令和6年度に向けて、特に職安関係のところでは何らかの影響が出るんじゃないかとこのように思っています。

報道によれば、長崎のほうにも工場とかができるということなので、よそのほうに流れていく可能性もあるのかなということをおもっております。

特に来年度に向けてということではありませんので、そういったことも少し調べられるようであれば何か調査をしていただければというふうに思っております。

それでは、特に御質問等はありませんでしたので、次の議題2のほうに進みたいと思います。

各部会の開催状況について、まずは、労働災害防止部会の開催状況につきまして、私のほうから状況を説明させていただきます。

労働災害部会の部会長の山下です。私からは、議事2の各部会の開催状況について、労働災害防止部会の開催状況について説明いたします。

この部会は、当初は今年1月25日に開催を予定していたんですけども、前日から記録的な寒波がやってくるということがありまして、急遽、書面開催ということに変更いたしました。

「13次労働災害防止計画」という、まずこちらの冊子がお手元に配られているかと思っております。

まず、この計画自体は平成30年度を初年度とする5か年計画ということで、令和4年度が最終年となります。状況につきましては、お手元の資料の1ページ目と4ページ目に大枠が示されております。

「第13次労働災害防止計画」では、死亡災害について第12次労働災害防止期間中の死亡者総数と比較して15%以上の減少を目標としております。その目標値は153人ということで、2月末の速報値が143人ということなので、目標達成の見込みとなっております。

それから、重点対象として、重篤度の高い労働災害を発生させるおそれのある建設業、製造業、陸上貨物運送事業、林業を選定しております。それぞれ死亡災害を15%以上減少させることを目標としております。その中で建設業においては目標値を45人としておりましたけれども、速報値で既に46人ということで目標値を上回っており、また、陸上貨物運送事業においても、目標値は26人ですけれども速報値で27人ということで目標を上回っており、目標達成ができませんでした。

なお、そのほかの重点対象については、それぞれ目標達成は可能な見込みとなっております。

次の点ですけれども、休業4日以上之死傷災害について、令和4年度までに平成29年と比較して、労働災害の休業4日以上之死傷災害を7%以上減少させることを目標としており、その目標値は4,911人で、2月末の速報値で1万3,307人、目標値をはるかに上回る結果となっております。

その要因としては、新型コロナウイルス感染症による患者が、医療・社会福祉業等を中心に多く発生したということが原因の一つとして考えられております。新型コロナウイルス感染症を除いたとしても、5,624人という結果ですので、やはり目標達成が難しい状況となっております。その要因としては、60歳以上の高年齢労働者が増加したこと、安全衛生の取組が遅れている第3次産業で働く労働者の割合が増加したことが考えられます。

また、重点対象として陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店を選定している、それぞれの死傷災害を7%以上減少させることを目標としておりましたが、いずれも目標達成には至りませんでした。主な要因としては、転倒災害や、動作の反動、無理な動作といった行動災害が増加したことが考えられます。

次に、健康障害防止対策についてですけれども、お手元の資料でいうと16ページと1

7 ページを御覧ください。

メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする目標について、50人以上の事業場においては、ストレスチェック実施状況を労働基準監督署に報告することが義務づけられており、実施状況報告の提出割合が76.3%となっていること、また、50人未満の事業場においても、令和4年度の福岡労働局のアンケート結果において、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が84%になっていることから、概ね目標達成ということになります。

次に、資料の25ページを御覧ください。腰痛対策ということですが、第3次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を令和4年度までに平成29年と比較して5%以上減少させることを目標としております。その目標値は216人で、2月末の速報値で197人であり、目標達成可能な見込みとなっております。要因としては、保健衛生業、小売業、陸上貨物運送業を中心に腰痛予防対策が浸透したことが考えられます。

こうしたことが部会のほうでは報告をされております。

部会では、事務局より報告がなされた「第13次労働災害防止計画」の分析及び結果について、了承いたしました。

なお、事務局からの報告を受けて、委員から様々な意見がなされ、主な意見を別紙2として取りまとめをしております。

以上で、労働災害防止部会の報告とさせていただきます。

ただいまの説明につきまして、御質問等がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、続きまして、関門港湾労働部会の開催状況についてです。

関門港湾労働部会の審議内容につきましては、本審議会の会長の私に報告をいただいております。関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではありませんので、部会の議決の取扱いにつきましては、福岡地方労働審議会運営規程第10条第2項に定める「議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる」との規定に基づくこととなります。

したがって、報告いただいた審議内容につきましては、当該規定に基づき、会長で

ある私が議決した旨、委員の皆様にご報告いたします。

それでは、関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

関門港湾労働部会の開催状況について説明させていただきます。

資料は2の2でございます。

関門港湾労働部会につきましては、港湾雇用安定等計画の施行状況を議事といたしまして、本年3月9日に開催したところでございます。

港湾雇用安定等計画でございますが、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定、福祉の増進を図るという港湾労働法の目的を実現するために必要な計画を定めているといったものでございます。

議事のほうですが、まず、関門港における港湾労働者の就労状況等について説明をさせていただいております。月ごとの平均就労の延べ日数で見ますと、令和2年度から令和3年度にかけてはほぼ同一で、若干0.3%増えているという程度、ほぼ同一でありましたが、令和4年度につきましては、減少傾向ということで約5%程度減少しているという状況になっております。

もう一つ、関門港における港湾雇用秩序維持関係の取組について説明したところですが、港湾労働におきましては、時期や天候等によりまして雇用の変動が生じる波動性というものがありまして、こういうあたり、いかに雇用の安定を図っていくかということが課題となるというところでございます。

既に御承知かもしれませんが、港湾労働に従事するには四つの雇用形態がございまして、まず一つ目が、事業者にご直接雇用される常用労働者でございます。これによっても労働力が不足するといった場合には、2番目として、これは関門港で特別に認められている制度になるわけですが、他社労働者を派遣により定時で従事させるという形態になります。これでもまだ不足する場合は、安定所紹介による日雇労働者を従事させるということ。ただ、そこで適格者がいないといったことなどの場合には、例外的な措置として日雇労働者を直接雇用するという、この四つの形態がございまして。

初めに申し上げたものから順に安定性が高いということになっておりますので、できるだけ安定性の高い形態で雇用していただきたいというところで進めているところでござい

ます。今後とも、このような取組方針を進めていくということを説明したところでございます。

意見につきましては、下、三つほど出ているところですが、上の（１）と（２）については、港湾労働法を、どこの港湾とするかという、その指定に関する意見がございました。（３）につきましては、港湾運送事業法の免許を持ってないところが、港湾倉庫にとられるのかといったような、そういうことを行うと港湾の秩序が乱れるのではないかといった御意見がございました。

いずれにいたしましても、まずは実態の確認というものが必要になりますので、現在そういう実態を確認しているところ、それから、実際、港湾局とかと連携しながら状況を把握して、どうやって対応していくかといったことを検討するというところで御回答させていただいて、引き続き状況について調査を進めていくということにしているところでございます。

以上、簡単ではございますが、港湾労働部会の開催状況の説明とさせていただきます。

（山下会長）

ありがとうございました。

ただいまの説明について、何か御質問とかありましたら、お願いいたします。よろしいでしょうか。

（「なし」の声あり）

（山下会長）

特にないようであれば、次に、議題３、福岡県地域雇用開発計画（案）について、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

（渡辺職業安定部長）

それでは、議題の三つ目、福岡県雇用開発計画の関係の説明をさせていただきます。

資料につきましては、資料３でございます。

まず、この地域雇用開発計画の関係の説明をさせていただきたいんですけど、この資料３の最後に、右上に参考１という形で資料をつけさせていただいているところですが、そちらを御覧いただければと思います。

まず、地域雇用開発計画の策定と、それから雇用開発促進地域の指定ということになりますが、地域雇用開発計画につきましては、地域雇用開発促進法に基づきまして、労働力人口に対する求職者の割合が相当程度高く、雇用機会が不足している地域。これが雇用開発促進地域でございますが、こちらにつきましては、国が必要な措置を講じ、地域的な雇用構造の改善を図るといったことを目的としているものでございます。

この雇用開発促進地域の指定を受けるためでございますが、参考資料1の1ページの下の方になるんですが、都道府県が地域雇用開発計画を策定いたしまして、厚生労働大臣への同意協議を行うということになっておりますが、同意協議を行うに当たりましては、地方労働審議会の意見聴取が必要とされているところでございます。

地域指定を受けますと、地域内の市町村に所在する事業主が事業所の設置、整備を行い、これに伴いハローワーク等の紹介で、その地域に居住する求職者を新たに一定の条件で雇い入れた場合に、設備整備の費用ですとか、あと雇入れ人数に応じまして地域雇用開発助成金の支給を受けることができるようになります。

今回、福岡県が策定いたしました地域雇用計画ですが、福岡南公共職業安定所の管轄区域のうち、筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市を区域とする福岡南地区となっております。

この地区は、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3か年を計画期間として、雇用開発促進地域の指定を現在受けているというところではありますが、この3月をもって期限が切れますので、再度、地域の指定を受けるため、福岡県から計画案が策定されたというところでございます。

地域指定の基準につきましては、地域雇用開発促進法施行規則により基準が設定されておりまして、まず、具体的な地域要件といたしまして、一つ目が地域内の求職者に関する基準がございます。令和2年国勢調査の労働力人口に対する令和2年から令和4年におけるその地域に係る公共職業安定所の一般求職者割合の月平均値が3.2%以上であること。

次に、二つ目として書いております、雇用情勢に関する基準で、過去3年間または直近1年間のいずれかの一般または常用有効求人倍率の月平均値が全国平均の3分の2以下であることとされているところでございます。

次に、指定基準の妥当性の判断でございますが、次のページを御覧いただければと思うんですが、こちらの枠囲いで書いてあります2の(3)の枠のところです。こちらにありますように、福岡南地域を管轄する福岡南公共職業安定所の労働力人口に対する過去3年

間の有効求職者割合は3.5%となっておりまして、基準値の3.2%以上を満たしております。

また、直近1年間の一般有効求人倍率は0.73倍で、基準値の0.85倍以下を満たしております。さらに、常用有効求人倍率につきましても、同様に基準値以下となっているところでございます。

こうしたことから、要件は満たしているというものです。

それでは、計画案について御説明いたしますが、ちょっとページ戻って申し訳ないんですが、資料3の2枚めくっていただいて、本文の1ページのところでございます。

先ほども御説明したとおりでございますが、第1、雇用開発促進地域の区域ですけれども、ハローワーク福岡南管内の筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市の5市となっております。

雇用開発促進地域に該当するための要件については、今、説明したとおり、基準を満たしているというところでございます。

2ページ目、第2、雇用開発促進地域における労働力の需給状況、その他、雇用の動向に関する事項につきましては、当該地域の人口43万9,695人で、県全体の8.6%、労働力人口は19万3,583人の、県全体の8.2%となっております。そして35歳から60歳までの子育て世代の労働力人口が若干多いという地域となっております。

また、求人求職のバランスに関しましては、求人では介護事業や医療業といった医療福祉関係職種が多く、次いで卸売・小売業となっており、全般的に求職者数に対して求人数が少なく、直近3か年の有効求人倍率が、一般は0.72倍、常用においては0.66倍と厳しい状況でございます。

次に、2ページ下段の3、雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項といたしまして、次のページ、3ページ上段になりますが、地域雇用開発の目標についてのところで、太宰府天満宮、九州国立博物館、二日市温泉など、観光による雇用拡大が期待される地域であり、主に小売業、飲食業、医療、介護関係などを中心に地域雇用開発助成金の支給により、3年間で200人の雇用創出を目標としております。

3ページの第4、雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項といたしましては、雇用機会の開発に関する重点施策として、福岡県が実施しているグリーンアジア国際戦略総合特区の推進やバイオ産業拠点化の推進、IT産業の振興等の商工施策や、ちょっと飛んで6ページになりますが、こちらのほうにありますように、農林水

産施策にも取り組むということとしているところでございます。

同じく6ページ下段に、職業能力開発推進に関する事項と書いておりますが、(1)から書いておりますように、高校生、大学生等、それから次のページに移って、非正規労働者、それから女性、高齢者、障害者に対しまして、職業訓練や就職支援を実現することとしているところでございます。

最後に、8ページの第5、計画期間に関する事項につきましては、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間としているところでございます。なお、厚生労働大臣の同意の日につきましては、令和5年4月1日の予定としているところでございます。

以上で、福岡南地区雇用開発計画(案)の御説明を終わらせていただきますが、今後とも引き続き福岡県や市町村とも連携いたしまして、事業主による地域雇用開発助成金の活用を図って、地域における雇用創出に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

(山下会長)

それでは、ただいまの説明について、御質問、御意見等ありましたら、お願いいたします。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

特にないようでしたら、本日の議事はこれで全て終了いたしました。ほかに何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

なければ、以上で審議会の全ての議事が終了となります。
皆様、円滑な議事運営に御協力いただきありがとうございました。
それでは、事務局のほうにお返しいたします。

(司会)

山下会長、円滑な議事の運営をいただき、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして令和4年度第2回福岡地方労働審議会を終了します。

皆様、ありがとうございました。

— 了 —