

令和4年度第1回長崎地方労働審議会

日 時：令和4年11月29日（火）

13：57～16：17

場 所：ホテルセントヒル長崎 妙見の間

— 午後 1時57分 開会 —

1 開 会

○事務局（金縄監理官） 定刻より少し早いのですが、ただいまから、令和4年度第1回長崎地方労働審議会を開会したいと思います。

本日は、委員の皆様方には大変お忙しい中ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、本審議会の事務局を担当しております長崎労働局 雇用環境・均等室の金縄と申します。よろしくお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。

お手元に、まず座席表がございます。それと本日の会議次第「第1回長崎地方労働審議会」と書いたもの、地方労働審議会令、長崎地方労働審議会運営規程がございます。それから、長崎地方労働審議会委員名簿、これが部会の分を含めまして3枚ございます。それから資料No.1、取組状況の冊子です。資料No.2、長崎労働局行政運営方針 令和4年度というもの。資料No.3、業務概要（令和3年度の組織概要と業務運営実績）という冊子、資料No.4として労働行政各種施策に関するリーフレット等ということで表題がございまして、それに続いてリーフレットが挟んであると思います。それから、1枚ものですが、長崎県の雇用失業情勢（令和4年10月分）というものです。それから、カスタマーハラスメントのマニュアルの小冊子があるかと思しますので、ご確認ください。

本日は、途中、休憩を挟まずに16時を目途に終了したいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は、資料No.1を主に用いて、令和4年度長崎労働局行政運営方針に係る主要課題への取組状況を令和3年度の実績と対比しながら簡単に説明させていただくこととしております。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日の委員の出席状況ですが、公益代表委員が3名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が5名ということで、全部で12名の委員の皆様にご出席いただいております。

本審議会の委員定数は18名となっておりますけれども、公益代表の岩重委員、佐藤委員、小泉委員、労働者代表の川内委員と山下委員、使用者代表の岩崎委員が業務の都合で欠席されております。

以上のことで18名中12名の委員の方がご出席をいただいているということになりますので、地方労働審議会令第8条の規定に基づく3分の2以上、12名以上が出席されておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

審議会につきましては、長崎地方労働審議会運営規程第5条に基づき、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合等、非公開とする理由がある場合以外は原則公開となっておりますので、あらかじめご了承いただきますようお願い申し上げます。

なお、本審議会の公開につきましては、10月20日に公開に関する公示の手続を行いました。今回は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、報道関係者のみということで傍聴希望者を受け付けることとしておりましたが、傍聴の希望者はございませんでしたことをご報告いたします。

なお、委員の皆様には、地方労働審議会令、同運営規程をお配りしておりますので、ご参考としていただければと思います。

傍聴希望の方はいらっしゃらないということでお伝えしましたが、報道関係として長崎新聞の記者の方に来ていただいておりますので、改めてご報告いたします。

それでは、時間の関係もございまして、退任に伴い、新しく委員となられた2名の委員の方々をご紹介いたします。

ご着席のまま一礼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。

本年6月から委嘱をさせていただきました公益代表の岩瀬委員でございます。それから、本年10月から委嘱をさせていただきました使用者代表の峯下委員でございます。今後ともよろしく願いいたします。

2 労働局長挨拶

○事務局（金縄監理官） それでは、議事次第の2、長崎労働局長の小城から皆様にご挨拶を申し上げます。

○小城労働局長 長崎労働局の小城でございます。委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当たりまして日頃から格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、厚く御礼を申し上げます。

本日、令和4年度第1回長崎地方労働審議会の開催に当たりまして、ご多用のところご出席いただき、誠にありがとうございます。また、本年度は委員の退任に伴いまして、今、ご紹介いただきましたように、新たに2名の方に後任として委員を委嘱させていただくこととなりましたので、どうぞよろしく願いいたします。

令和4年度も既に7か月経過しております、もう8か月も経過しようかとしているところでございますが、この間の取組状況につきまして担当部署から説明を申し上げ、委員の皆様から意見をいただき、今後の取組に生かしていきたいということで、この審議会を開催させていただいているところでございます。

現在の長崎県の雇用情勢を少しご紹介申し上げますと、本年10月の有効求人倍率を本日公表いたしました、前月より0.03ポイント上昇いたしまして1.21倍となっております、8か月ぶりに1.2倍を上回った状況でございます。総じて全ての業種において人手不足基調で推移しているというふうに見ておるところでございます。

新型コロナウイルス感染症は、まだ収束してはならないところでございますけれども、ワクチン接種を進めながら社会経済活動が再開されております。一部にはコロナ禍前の水準

に回復しつつある業種業態もあるところではございますが、最近の感染状況を見ますと、再び拡大しつつあり、第 8 波に入ったとも言われております。引き続き企業経営や雇用に与える影響を労働局としても注視していく必要があると考えているところでございます。

この 3 年近くのコロナ禍におきまして、長崎労働局としましては、優先して取り組む行政課題は新型コロナウイルス感染症による感染拡大が雇用に及ぼす影響を最小限にとどめることとしております。これまで雇用の維持、継続を最優先として雇用対策を中心に施策を進めてまいったところでございます。

一方で、ウィズコロナ、ポストコロナの時代を見据えまして、これまでの雇用の維持・継続から人手不足分野への円滑な労働移動の推進へ施策の軸足をシフトするとともに、労働者の健康や安全に配慮し、柔軟で多様な働き方を実現するなど、県内における労働環境の整備を確実に進められるよう、各種施策を実施していくことも重要なことだと認識しているところでございます。

つきましては、県内の労働行政の課題、雇用への取組状況につきまして、今後の取組に生かしていくためにも忌憚のないご意見を委員の皆様方からいただきたいと思っておりますので、本日は長時間にわたりますが、何とぞよろしくご審議いただきますようお願いいたします。

○事務局（金縄監理官） それでは、岡田会長より、これ以降の議事進行をお願いしたいと思っております。

岡田会長、よろしくをお願いいたします。

○岡田会長 皆さん、こんにちは。会長の岡田でございます。進行とかあまりうまくないんですけども、皆様方のご協力をお願いいたします。

3 議 題

○岡田会長 それでは、早速、議題に入らせていただきます。

（1）後任に係る労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について

○岡田会長 まず、議題 1、後任に係る労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてです。

これは地方労働審議会令第 6 条第 2 項により、会長である私が指名することになっておりますが、前任の石川委員が労働災害防止部会委員、前任の岩根委員に関しては労働災害防止部会委員と家内労働部会委員に指名されていたことから、そのまま引き継いでいただき、新任の岩瀬委員には労働災害防止部会委員、峯下委員には労働災害防止部会委員と家内労働部会委員に指名させていただきたいと考えておりますけれども、皆様、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡田会長 それでは、委員の就任、よろしくをお願いいたします。

では、了解いただいたということで話を次に進めさせていただきます。

(2) 令和4年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について

○岡田会長 次に、議題の2番目、先ほど話がありましたが、資料1を中心に説明されるということでございますが、令和4年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況につきまして、それぞれ労働局のほうからご説明をお願いいたします。

それぞれ約15分ずつ説明をしていただく予定にしております。まず、雇用環境・均等室長からお願いいたします。

○播磨雇用環境・均等室長 皆様、こんにちは。雇用環境・均等室長の播磨と申します。本日はよろしくをお願いいたします。

資料No.1ですが、タイトルにありますように、私ども、労働行政運営方針というものを毎年度ごとに作成しております、その中から主要課題ということで取組状況、4月から9月末までの数値ではありますけれども、ほぼ半期ぐらいの数値を皆様にお示ししてご説明申し上げたいと思います。

それでは、1枚めくっていただきまして1ページでございます。

雇用環境・均等担当部署の重点施策ということで1つ目ですが、女性の活躍推進に関する中身でございます。

まず1つ目ですけれども、女性活躍推進法、それから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の策定状況でございます。

これらの法律につきましては、女性活躍推進法につきまして、令和4年4月1日付で策定義務行動計画の策定義務企業の拡大が開始したところでございます。それまでは301人以上だったんですけれども、101人以上の事業主の皆様が義務化されたということでございまして、右のほうを見ていただきますと、101人以上から300人、それから301人以上という形で分けてあるのは、301人以上がこれまで①の女性活躍推進法では義務であったところを101人以上のところ新たに拡大されたという意味でございます。101人以上の新たに対象となったところが346社ありまして、そのうちお届けいただいているのは98.6%という形でございます。

これが9月末時点での数値でございますので、今はほぼ100%、1社ほどまだお届けいただいていないところがあるんですけれども、実は、この時点でもそうだったんですが、コロナの関係で業務が非常にちょっと、社会福祉事業ですとか、そういったことに関連していて、なかなか時間が取れないという形で遅れているというようなことでございまして、計画を作らないというふうにおっしゃっているわけでは当然なく接触を続けている状況でございます。100%をほぼ達成しているかなというふうを考えております。

それから、下の次世代育成支援対策推進法、これは以前から101人以上の事業主さんに行動計画の策定義務が課せられていたわけですが、ここにつきましてもほぼ100%というか、各会社さんによって行動計画の策定期間が違いますので、ちょっと遅れてしまったりですとか、労働者数が増えたことによって対象事業所に上がってくるという場合もございまして、そういったものがずれているので100%にちょっと届かないときが時期によってはあるというような状況でございます。ですので、この行動計画に関しましては、ほぼ全ての事業主さんにご理解いただいておりますという認識でございます。

それから、2番目です。両立支援等助成金の活用ですけれども、この両立支援というのは、育児または介護と仕事との両立支援をしていらっしゃる会社への助成金ということになります。この助成金につきましては、私どもの雇用環境・均等室内に、働き方・休み方改善コンサルタントですとか、雇用均等指導員という非常勤職員を含めた、一般の正職員もおりますけれども、そういった者たちが事業所さんの訪問などをした際には、この助成金のパンフレットをお配りするなどして周知をしている。あと、関連の法律の説明会などを開催する際にも、そういった資料をお配りして説明をしているという状況でございます。

3番目になります。女性活躍推進法及び次世代法に基づく令和4年度の認定状況でございます。

これは9月までの数値でございますが、えるぼし認定が1社、くるみん認定が4社、新たに認定をしたところでございます。実は、この後も数社、認定をしております、なおかつ、このところ、認定を受けたいという形で興味を持っていただいている、お問い合わせも年々増えているような状況でございます。

見ていただきますと分かりますが、えるぼし認定につきましては、今、県内で10社、くるみん認定につきましては、合計で32社に受けていただいている状況でございます。

今後の取組及び課題でございますけれども、資料の一番下のところになります。育児・介護休業法の改正に伴って、令和4年10月から産後パパ育休、それから育児休業の分割取得が可能になった改正育児・介護休業法の第2弾の施行がされているところです。法改正が施行されてまだ間がありませんので、問い合わせなどに対応しているという状況もございます。

それから、②になります。令和5年4月から、これが改正育・介法の第3弾目の施行内容になるわけですけれども、4月からは1,001人以上、1,000人超えの企業の皆様につきましては、育児休業等の取得状況、これは男女別ですけれども、これについて公表していただく義務が出てくるということで、これも併せて周知を行っていくということでございます。

次のページをご覧ください。

2つ目にご説明したいのは、総合的なハラスメント対策に関することになります。

1つ目ですけれども、総合的なハラスメント対策とございますが、ここでいうところのハラスメント対策というのは、法律がそれぞれありまして、パワーハラスメントにつきましては改正労働施策総合推進法、それから男女雇用機会均等法にありますのはセクシャルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、育児・介護休業法に基づくものとしましては育児・介護休業など制度に関するハラスメント、それから妊娠等の状態に関するハラスメントというものもあります。ハラスメントに関する周知広報や事業主団体等にセミナーを開催しております。特にパワーハラスメントに関しましては、この4月から事業主さんの規模にかかわらず、こういった規模であっても対策を講じていただくことが義務ということになっておりますので、引き続き広報といいますが、周知啓発をやっていくというような状況でございます。

2番目のところにありますけれども、男女雇用機会均等法等の履行確保ということで、そ

れぞれ法律、そこに(1)から(3)ということで上げておりますが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法の各法律につきまして、会社さんへの訪問もしくは局に来ていただきまして、報告徴収、調査を行って必要な行政指導を行っているところですが、例年に比べまして、この件数は減っております。資料の中にはないんですけれども、新型コロナウイルス感染症に関わりまして、昨年9月30日から雇用環境・均等室で小学校休業等対応助成金の支給事務を担当しております。

実は、今まで均等室で経験したことないような助成金の数でございまして、おとといぐらいの数になろうかと思うんですが、2,700件という数が昨年の9月以降来てございまして、こちらの処理を急がねばならないということで、今までなかったことなんですが、他部署にも一部仕事をお願いしたりですとか、普段、助成金の業務を担当していない職員にも支給処理に関わってもらうというような形を取りましたので、その分、ちょっと打って出るというか、報告徴収を一旦少し止めた時期がございまして。

また11月下旬から復活はさせているんですけれども、この履行確保の部分、相談業務はそのまま引き続き行っているんですが、こちらの方から出ていく分につきましては止めているので件数がそんなにないという形になっております。

3番目、個別労働関係紛争解決援助制度でございまして。これは一般的な労働相談ですね。例えば、労働基準法に反しているというようなものにつきましては監督署で取り扱うんですけれども、労働基準法違反でないものに関する契約上のトラブルというのを担当しているのが雇用環境・均等室でございまして。それに関しまして件数、実は、総合労働相談コーナーというのは各監督署にも設置してございまして、それを全て件数を上げたのが下のほうになります。

(1)の個別労働関係紛争に関する相談件数が1,652件、これは昨年度に比べまして15.5%減少しているという状況でございまして。それから、法律に基づいた助言・指導の申出件数、この助言・指導というのは何かということですが、トラブルになっていますので、このまま続けていくと、例えば裁判になった場合にどういったことになりますよ、こういった判例がありますよというようなことなどを説明させていただいて、できるだけ早期に話し合いで解決しませんかという呼びかけをしたり、そういったものを希望される場合に対応しているんですけれども、これが昨年度より大分減っております。9月までの半期で49件でございまして。

3番目ですけれども、それとは別にあっせん、これはあっせん委員さんをお願いをして、申立者と被申立者にそれぞれお話をお聞きしてあっせん案をつくってトラブルの解決を目指すというものですけれども、こちらにつきましては前年同期に比べると2割ほど増えているという状況でございまして。もともとの件数はそんなに多くはないんですけれども、そういったものを申し立てられる人というか、やってみたいという方が少しずつ出てきているのかなという形でございます。

一番下になりますが、今後の取組及び課題でございましてけれども、先ほど申し上げましたように、パワーハラスメントの防止対策というのは、この4月に義務化されたところでございます。なおかつ、上のほうを見ていただきますと、相談件数というのは、いじめ・嫌

がらせ、これが全てパワーハラスメントに当たるかということ、なかなか難しいんですけども、そういったいじめ・嫌がらせというものの相談は、相変わらず件数が多いということもございまして、対策を事業主の皆様にも適切に講じていただく必要があろうかということで、引き続き周知などを行っていくということになります。

それから、一番最後ですけども、委託事業先であります長崎働き方改革推進支援センターというものを持っております。こちらにつきましては、この中でいうと2の(3)にあるパートタイム・有期雇用労働法の中で同一労働同一賃金の導入支援というものが入っているんですけども、こういったものにつきましても引き続き支援を実施していきたいと考えております。

実は、この同一労働同一賃金の徹底のことに关しましては、先月、10月28日付で新たな経済対策というのが示されました。その中には構造的な賃上げという形で皆様もいろいろお耳にされているかと思うんですけども、その前提として、基礎的なこととして同一労働同一賃金というものがなされていない、そこから始めてというか、そこをベースに賃上げをというような考え方がありますので、今後、この同一労働同一賃金の考え方につきましての普及の促進に力を入れていきたいと考えております。

以上でございます。

○齊藤労働基準部長 労働基準部長の齊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

私から労働基準担当部署の重点施策について説明させていただきます。

資料の3ページ目、4ページ目でございます。大きく「長時間労働の抑制・法定労働条件の確保」と「労働災害防止対策」につきまして説明をさせていただきます。

まず、3ページ目の「長時間労働の抑制・法定労働条件の確保」の取組ですが、こちら2点でございます。

まず、「取組及び実績」のところをご覧いただきたいと思いますが、「1の過重労働防止対策」でございます。その中で対策として「過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」を実施しております。

実施状況を申し上げる前に、県内の年間の総実労働時間を見ますと、全国の中で当県は低位に位置している状況でございます。そのようなこともありまして、本年度、労働基準行政の最重点課題を「長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止の徹底」としまして、労働時間管理に問題がある事業場の情報が労働基準監督署に寄せられますので、こうした情報を基に、右に表がございしますが、今年の9月末現在で76件の監督指導・定期監督を実施しております。76件、監督指導を実施しておりまして、幾つか重点事項を設けておりますけれども、その中で違反があった件数が45件、率にしますと59.2%のところ違反が認められましたので、是正・改善をお願いしたところでございます。

それと、今月の取組としまして、過重労働解消キャンペーンを実施しております。こちら、平成26年に制定されました過労死等防止対策推進法によりまして、毎年11月が「過労死等防止啓発月間」とされております。この月間に合わせまして「過重労働解消キャンペーン」を行っております。この期間中に県内の監督署におきましては、過重労働防止に向けた重点的な監督指導を実施しております。労働局におきましては、計8の使用者団体等の皆様に

対して、長時間労働の削減、過重労働の解消に向けた取組に関する周知・啓発についての協力要請をさせていただいたところでございます。そういった取組を上期、さらに11月まで行っている状況でございます。

次に、「2の労働基準法等の法定労働条件の確保・改善」ということで2点です。

まず、「(1)の法定労働条件の履行確保」でございますけれども、上記1の過重労働防止対策のほか、最重点課題として長時間労働の抑制がありますが、長時間労働以外の一般労働条件に関する情報も寄せられますので、一般労働条件の問題が認められるような事業場に対しても監督指導を実施しております。9月末現在で235件実施しております。そのうち違反が認められた事業場が153件、違反率は65.1%でございました。

また、その中で年次有給休暇の取得手続きや取得実績の管理等について見てみますと、80の事業場で取得手続きや取得実績の管理等が適正に行われてないということが認められましたので、適正な管理を行っていただくよう指導を行ったところでございます。

次に「(2)労働時間に関する法制度等の周知」です。こちらは監督指導ではありません。令和2年4月1日に時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されたところでございます。労働時間に関する法制度等の周知の取組は、その適用の前から行っていましたが、適用後も、時間外労働の上限規制等の法制度を十分ご理解いただいて、長時間労働削減に向けた自主的な取組を行っていただくよう、引き続き、県内の監督署に編成しています労働時間相談・支援班が中小企業の事業場の皆さんを対象として、労働時間に関する法制度につきまして説明会とか個別訪問による相談支援を行っているところでございます。9月末現在で8回282事業場に対して説明会等を実施しており、個別訪問につきましては232の事業場に対して行っているところでございます。

続きまして、4ページ目の「労働災害防止対策」の状況です。

まず「取組と実績」でございます。現在、平成30年度から令和4年度までの5か年を計画期間とする第13次労働災害防止計画によりまして、労働災害防止対策の取組を推進しているところでございます。本年度が最終年度となります。

第13次労働災害防止計画の全体目標でございます。第13次労働災害防止計画の推進状況の表がございしますが、薄い青色が死亡の目標件数で、各年11.9となっております。休業4日以上の災害件数については、赤い点線でお示ししているところでございます。

まず、死傷災害数につきましては、前の第12次労働災害防止計画中の平均死傷者数より5%以上削減するというのが目標でございます。第12次労災計画のときの平均の死傷者数は1,425人でしたが、この件数から5%の削減を目指すということで、令和4年度で1,353人まで減少させるというのが目標でございます。死亡災害につきましては、第12次労働災害防止計画中の累計死亡者数より15%削減する目標を立てております。第12次の計画中に70人の方がお亡くなりになられていますが、それを15%減らすと59.5人となりますが、これを各年にならしますと11.9人となります。

こういった目標を立てて取組を推進しておりますが、労働災害の発生状況でございますけれども、昨年の発生件数は、休業4日以上の死傷者数が1,791件で、死亡災害は9件という状況でございます。今年に入りまして、9月末現在でございますが、休業4日以上の死

傷者数は2,050件となっております、既に昨年を上回っている状況となっております。ただ、このうち、新型コロナウイルス感染症による労働災害の件数が997件ということで、半分まではいきませんが、半分近くが勤務中に新型コロナウイルス感染症に罹患され発症された方の数となっております。一方、死亡災害につきましては、現在、3件にとどまっているところであり、過去5年間を見ますと、今のところ最少となっております。

労働災害防止に向けた取組でございますけれども、長崎労働局独自の取組としまして、「アクション ZERO～長崎ゼロ災運動」というものを積極的に推進しているところでございます。この運動は、県内の事業場の皆様が長崎労働局に参加申込みを行っていただきまして、事業場トップ等による安全衛生宣言を行い、職場の危険ゼロと労働者の健康確保を目指した取組を行っていただきまして、7月から12月末までの6か月間における労働災害ゼロを目指していただくというものでございます。

参加申込みは先月末で終了しましたが、昨年度、808事業場にご参加いただいたところ、それを上回る828事業場に参加いただいたところであり、またこの運動は平成27年度から開始しておりますが、過去最高の参加数となりました。

そのほか、死亡災害を減少させるための取組として、先ほど昨年の死亡災害は9件と申し上げましたが、建設業でございましたので、昨年死亡災害が多発した建設業を中心に個別指導、集団指導を実施しているところでございます。この効果もあってか、9月末現在の建設業における労働災害は132件と前年同期と比べて36件の減少、21.4%の減少となっております、建設業での死亡災害は発生していないところでございます。

最後に「今後の取組」でございますけれども、新型コロナウイルス感染症による労働災害の増加等によりまして13次防の死傷災害の目標達成は厳しいと書いておりますが、残り1か月となる中では、目標達成は困難な状況でございます。それでも労働災害発生が少なるよう、各災害防止団体等と連携しながら労働災害防止活動を推進していきたいと考えております。

なお、今後、第14次労働災害防止計画の策定作業を行う予定としております。計画案ができましたら、まず労働災害防止部会のほうでご議論いただきまして、そこでご了承いただきましたらこの本審においてご議論をお願いさせていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

私の説明は以上でございます。

○山田職業安定部長 次に、職業安定担当部署の重点施策について説明いたします。私は、職業安定部長の山田です。よろしくお願いいたします。

説明に先立ち、このたび新たに委員に着任された方がいらっしゃいますので、かいつまんでではありますが、ハローワークにて行っている総合評価について先に説明し、それから職業安定担当部署の重点施策の取組状況について説明いたします。

前後いたしますが、まず、資料の9ページをご覧ください。

ハローワーク総合評価は、目標管理のためのツールであります。業務改善の取組を拡充できるようにという観点から行っているものであります。

下の左側の箱をご覧ください。まず、就職件数等を主要指標として設定し、これに基づくPDCA サイクルによる目標管理に加え、業務の質に関するものを補助指標として設定します。そして、ハローワークごとに地域の雇用の課題を踏まえて重点とするものを重点指標、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進するものを重点項目として設定し、管理を行っています。

次に、長崎労働局管内のハローワークについて4段階の相対評価を行います。このことにより各署が全国のハローワークの中でどこの順位に位置するのか分かるようにしています。加えて、業務の成果について公表を行っています。

下の中央の箱をご覧ください。主要指標の実績については月単位で公表するとともに、年度終了後には先ほど申し上げた評価について、この地方労働審議会に報告するとともに、労働局のホームページにも掲載しております。

そして、評価結果については、厚生労働省の本省と共有し、必要に応じ改善指導を受けることがあります。その際は、署が改善計画を作成し、本省と労働局がフォローを行います。また、好事例が認められた場合には、県内に限らず全国的に共有されることもあります。

資料の10ページをご覧ください。

令和3年度の総合評価の実施についてです。通常ですと前年度の実績に基づき目標値を設定します。しかし、令和2年度と令和3年度は平年とは異なり、新型コロナウイルス感染症の影響を受けていたこともあり、目標値の設定が難しい状況にありました。このため、令和3年度は総合評価を取りやめました。令和4年度は引き続き感染者数の増減はあるものの、経済活動を止めないという考え方を受けて総合評価を再開しています。

10ページの表は、長崎労働局と各署の主要指標、そして署の重点指標の目標値を示しています。この数値は、一旦お戻りいただきまして6ページの表でありますけれども、6ページの表に掲載しております令和3年度の実績値に基づき、さらに、県内の経済活動の状況等が加味され、厚生労働本省から提示されたものであります。現在、この達成に向け、労働局と安定所が一丸となって取り組んでおります。

重点指標については、資料の10ページの下の表にあるとおり、全部で8項目あります。所の規模に応じて設定数は変わります。全国的に見ても大きい部類に属する長崎所は6項目、これに次ぐ佐世保所は4項目、中規模所に当たる諫早所、大村所は3項目、小規模所に当たる島原、江迎、五島、対馬の各所は2項目、設定しております。

なお、出張所でありますハローワーク西海は長崎所に、ハローワーク壱岐は対馬所に含まれますことを申し添えます。

以上がハローワークの総合評価についてです。

次に、重点施策についてご説明いたします。5ページにお戻りください。

長崎労働局の組織目標のうち職業安定行政関係のものとして、アフターコロナに向けた雇用対策及びハローワークのマッチング機能の強化を掲げ、11点の取組を進めています。順次説明いたします。

1の雇用の維持を図る取組です。雇用調整助成金等について累次の制度変更を経て、現在は一部の手続の簡素化といった特例は残るものの、平時の対応に戻りつつあります。しか

し、引き続き申請から 2 週間以内の支給決定に取り組んでおり、これを維持するよういたします。また、残念なことではありますけれども、不正受給の端緒を把握した場合には速やかに調査に着手し、対処することとしております。下の表は、令和 2 年度からの累計を掲載しています。また、在籍型出向を活用し雇用の維持を図る事業主に対して、助成金の活用、産業雇用安定センター等との連携による支援に取り組んでおります。

2 の不安定就労者に対する支援です。求職者支援制度や事業主向けのトライアル雇用助成金の活用、ハローワークでのきめ細やかな支援により、再就職、転職に向けた支援に取り組みます。

3 の生活保護受給者等に対する雇用対策です。地方公共団体と連携して就労支援に取り組むとともに、就職ができた際には職場定着に向けて支援することで就労による自立を促進します。下の表は、生活保護受給者の就職率に関する令和 3 年度の実績、令和 4 年 9 月末現在の実績を記載しております。今後の取組としては、ただいま申し上げたとおり、助成金については引き続き迅速かつ適正な支給を実施するという。不安定就労者等の就労自立支援については、各種支援制度を活用し、支援対象者の状況に応じたきめ細かな支援を引き続きハローワークにおいて実施することが挙げられます。

6 ページをご覧ください。

4 点目、ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化です。ハローワークシステムについては、令和 2 年 1 月から順次刷新を行っています。端的に申し上げますと、現在は求職活動、求人活動をオンライン上ですることができます。これは新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても活動できるものであり、当方としても積極的な利用を促しております。他方で来所いただける求職者の方に対しては、まずは窓口以案内し、担当者制の活用といったサービス提供を進めております。また、求人関係については、求人者の意向を踏まえつつ、事業所訪問を積極的に行っていきます。

5 点目、人材不足分野への就職支援です。医療、介護、福祉、保育等へのマッチング支援として、面談会の実施、公的職業訓練への受講あっせんに取り組んでいきます。下の表は、先ほどご説明いたしました、いわゆる主要 3 指標でありますところの就職件数、充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数の令和 3 年度の参考として設定した目標値と実績値、令和 4 年度の目標値と 9 月末現在の実績、雇用保険受給者の早期再就職件数は 8 月末現在の進捗状況でありますけれども、これを記載しております。今後の課題として、担当者制による人数に応じた支援の推進、そして、その前提として労働市場等の分析を積極的に行うこと、関係機関との連携を強化すること、公的職業訓練についても積極的に機会を提供することが挙げられます。

7 ページをご覧ください。

7 の新規学卒者等への支援については、就職支援ナビゲーターによる個別支援、そして、就職活動開始前の学生等に対する早期支援に取り組んでいます。このページのグラフをご覧ください。各年 3 月末現在の県内高校生の求人受理数と内定率を記載しておりますのでご参照ください。

8 の非正規雇用労働者等へのマッチング支援です。政府全体で構造的な賃上げを目指す中

にあって、こうした方々のキャリアアップや円滑な労働移動を進めていく必要があります。ハローワークには専門の就職支援ナビゲーターを配置しており、引き続ききめ細かな支援を行っていきます。

9の就職氷河期世代活躍支援プランの実施です。この世代の方々については、複雑な課題を抱え困難な状況にあることを念頭に、計画的、総合的な支援を行っています。下の右の表をご覧ください。就職氷河期世代の方々に関する令和3年度の目標値と実績、令和4年度の目標値と9月末現在の進捗状況を掲載しております。今後の取組及び課題として、新規学卒者については、まずは何よりも早期内定に向けて取り組むこと、その上で未内定者への個別支援の実施、ユースエール認定制度の積極的周知等を挙げています。また、就職氷河期世代への支援については、個別支援などを挙げています。

8ページをご覧ください。

10の高齢者の就労促進です。65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むということで、ハローワークの長崎、佐世保、諫早、大村に、生涯現役支援窓口を設置しております。ここを中心に高齢者のニーズなどを踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を行っておりますけれども、これに取り組んでいきたいと考えております。こちらについても令和3年度の目標と実績、令和4年度の目標と9月末現在の状況を記載しております。

11の障害者の就労促進の1つ目ですが、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化です。いわゆる障害者雇用ゼロ企業等に対して職場定着まで一貫したチーム支援に取り組んでいきます。下の表は、障害者雇用率達成企業割合に関し、令和3年の実績、令和4年6月1日時点の状況を記載しております。

2つ目、精神障害者など障害特性に対応した就労支援の強化です。引き続きハローワークに専門担当者を配置し、就職準備から就職・職場定着までの支援等を実施します。下の表は、就職件数に関し、令和3年度の実績、令和4年9月末の状況を記載しております。

今後の取組については、既に説明いたしましたけれども、特に障害者雇用ゼロ企業が依然としてございますので、こういうところが一つでも解消できるよう、引き続き各機関と連携して雇入れ支援等の強化を図っていきます。また、関係機関との連携も挙げております。

最後に、長崎県との連携についてでございますけれども、雇用対策協定に基づく事業共同実施計画に沿って支援に取り組んでいきます。また、資料に記載はありませんけれども、県内各市町との雇用対策協定についても、締結できるよう検討を進めております。

説明は以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。今、労働局から、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれご説明がありました。これから皆様からご意見、ご質問等をお受けしたいと思います。

ただ、ここでの質問を受け付ける前に、事前に質問が出されております。まず、私のほうから事前にいただいている質問を先に紹介させていただきまして、それぞれ関係する部署から簡単にお答えをいただければと思います。その後、具体的にフロアの皆様からご質問やご意見等をいただければと考えております。

いただいている質問は3つありまして、資料2の長崎労働局行政運営方針に関する質問

が2つあります。

一つが17ページですが、インターバル制度の導入について助成金の活用状況と懸念企業の導入実績ということです。17ページのインターバル制度の導入について質問が出ておりますが、これについてよろしく申し上げます。

○播磨雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の播磨でございます。私どもが勤務間インターバル制度に係る助成金を担当していることもありまして、まず私のほうからご説明したいと思います。

勤務間インターバル制度ですけれども、簡単に言うと、長時間労働して、あまり寝ないままに次の労働、また翌日の労働に入るとい形になりますと、当然、健康被害などそういったことが起きやすいということで、最低でも何時間空けましょうみたいな形で、9時間ですとか、会社様によっては11時間というような形で働く間の時間を、要するに安息の時間ですね、寝たりですとか、そういったものを空けましょうというような形で、実は政府目標といたしましては、令和7年までに、その制度を導入している企業さんを15%まで引き上げましょうという目標が立てられております。

すみません、はっきりした年数を忘れてしまったんですけれども、これが数年前に一度、1割、まずは10%、当時は全国的に3%ぐらいだったときに、まず10%という目標を立てておりまして、それを達成するためにという形でインターバルの助成金制度ができてまいりました。

当時は、実は数十件という申請が来てたんですけれども、勤務間インターバル、先ほど申し上げましたように、忙しくてとか、仕事が多くて寝る暇がないぐらいとか、次の仕事にすぐ出ないといけないというような状況の会社さんにこそ、そういった制度を設けていただきたいという趣旨だったんですけれども、最初にできた助成金制度というものが、実は実態として長時間労働しているかどうかということが要件に入っていなかったということで、その制度をとりあえず入れましょうというふうにお考えいただいた会社さんからの申請が相次いだという状況がございました。

本日、お手元にはお配りしてないんですけれども、勤務間インターバルの助成金の制度内容が厳しくなりまして、実際に過去2年間だったと思うんですが、1か月に45時間以上の時間外労働をやった会社さんじゃないと申請ができないという形に要件が変わっております。そういった形になった関係もあって、実は助成金の申請が令和4年度につきましては1件という状況でございます。

ただ、ご質問いただいたということでいいますと、もしかしたら勤務間インターバルが取れなくて非常に辛い思いをしていらっしゃるというような方たちがいらっしゃるかもしれないと思ったものですから、もしそういった情報等がございましたら、監督署の方でも長時間労働をやっているかもしれないという事業所には当然調査に入ったりしてるんですけれども、勤務間インターバル制度を導入しないといけないようなところがどの程度あるかというのは、私のところまではあまり聞こえてきてはおりません。ただ、今回質問いただいたということで、何かそういった懸念があるということであれば、想定できるのは、よく言われるのは、運送事業ですとかそういったところが考えられるんですけれども、もし情報があ

りましたらぜひいただければというふうに考えております。

以上です。

○**岡田会長** ありがとうございます。今、1件とか3件とか言われたのは、長崎のここの管轄しているところだけで1件とか3件の申請があったということですか。

○**播磨雇用環境・均等室長** はい。

○**岡田会長** 情報があればというのは、どこに情報を持っていけばよろしいですか。

○**播磨雇用環境・均等室長** 長時間労働という形になると、最初は監督署のほうにご相談いただくということもありますし、例えば業界の話であるということであれば基準部ですとか、もしくは私どもの雇用環境・均等室にいただければ局内で情報共有したいと思っております。

○**岡田会長** 分かりました。今、ご回答がありました。この件について何か確認しておきたいこととかございますでしょうか。——なければ、また後でも質問があれば受け付けるようにいたしたいと思えます。

それでは次の質問ですけれども、資料2の20ページの④「労災かくし」について企業名の公表もあったと思うが、長崎での発生状況はどうかという質問が出ております。これについてご回答をお願いします。

○**中里監督課長** 労働基準部監督課の中里と申します。私から説明させていただきたいと思えます。

まず、労働安全衛生法の100条と労働安全衛生規則の第97条で、「事業者は、労働災害により労働者が死亡又は休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければならない」ということが規定されております。

「労災かくし」というのは、事業者が労災事故の発生を隠すために労働者死傷病報告を故意に提出しない、または内容の虚偽を記載して提出するということとなります。

ご質問の趣旨に沿うかどうか分かりませんが、まず、「労災かくし」に関する労働者からの相談ですけれども、令和3年度が27件、令和4年度が10月末現在で22件です。それに対して労働安全衛生法の違反として是正勧告等で指導したものが令和3年度は20件、令和4年度は10月末現在で13件です。そのうち本当に悪質なもので送検したものが、令和3年度は2件、令和4年度はまだですが、例年、1件から2件ほど送検をしているということになります。

○**岡田会長** ありがとうございます。発生状況について今説明がありましたが、何かこの件で確認とかご質問したいことがあるのでしょうか。よろしいでしょうか。——それでは、3番目の質問ですけど、今度は資料3の業務概要に関しての質問となっております。

この30ページにカスタマーハラスメントについてマニュアルの周知というふうになっているけれども、どのような方法で行われているのか、手応え等の実績があれば教えてくださいという質問です。よろしくをお願いします。

○**播磨雇用環境・均等室長** 雇用環境・均等室の播磨でございます。本日の資料で追加してお配りしている資料がございます。青い表紙のものと黄色い表紙のものになります。

先ほども総合的なハラスメント対策ということで私のほうから説明させていただいたん

ですけれども、カスタマーハラスメントにつきましては、法律で、これがカスタマーハラスメントであるという定義がされているというものは、現在のところございません。ただし、カスタマーハラスメントについては、実際に労働者の方が仕事の中で顧客ですとか、もしくは取引先などもあるんですけれども、そういったところからプレッシャーといいますか、嫌がらせ的なことを受けて労働環境が悪くなるという点はございますので、できれば対応していただきたい、望ましい対応であるという形で周知を始めたところでございます。

黄色いほう、少し厚手の資料になりますが、カスハラについての対策の企業マニュアルをつくりまして、今年の2月、実際に印刷されてきたのは3月だったかと思うんですけれども、そこからいろんな場でお配りしているという状況でございます。

雇用環境・均等室で申し上げますと、先ほど申し上げましたコンサルタントですとか指導員などが事業者接触到際には持って行きますし、説明会、あと安定所が開催するいろいろな事業主さん向けの説明会などがあるんですけれども、その際にも資料の中でお配りして、こういったカスタマーハラスメントについての対応もできるだけお願いしたいという形で周知をしている最中でございます。

以上でございます。

○岡田会長 ありがとうございます。手応え等あったかというのもありましたが、何かそこはありましたか。

○播磨雇用環境・均等室長 実は、相談としては長崎労働局管内では、特にカスタマーハラスメントでという形での相談というのはまだ上がってきておりません。ただ、どのハラスメントもそうなんですけれども、セクハラにつきましても、また出産・育児、これは一時期、マタニティーハラスメント、マタハラ、それからパタニティーハラスメント、パタハラ、パパに対するハラスメント、そういったものにつきましても言葉が出てきた、そういった言葉を皆さんが知っていただいたことによって、もしかしたら自分が受けていることが、この〇〇ハラスメントに当たるのではないかという形でご相談をいただく例が、過去そういった状況がございますので、今後、増えてくるのかなというふうには考えております。

以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。今の点につきまして何かご質問等あるでしょうか。よろしいでしょうか。——それでは、改めまして先ほどから説明のありました資料1に基づきまして、何かご質問等があれば、またご意見があればお受けしたいと思います。

順番として、最初は報告された順番で質問を受けていきたいと思っておりますので、雇用環境・均等担当部署の重点施策につきまして、ここで何かございましたらご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○峯下委員 経営者協会の峯下です。質問ではございません。感想といいますか、意見を言わせていただきます。

女性活躍推進のところでいろいろこういった法律を固めていただいて枠組みができて、やっといこうという雰囲気になってきつつあると思うんですけれども、企業側も、あと労働者側も意識のところをやっぱりまだ追いついてきてないなという部分があります。企業さんの中にも、労働者の中にも、トップランナーのところは結構おります。でも、トップラン

ナーの後ろを見ると、なかなかまだマインドのところまで追いついてきてないところがありまして、そういったところをどういうふうにやっていくかということが課題だと思っています。

最近の言葉で言うとアンコンシャス・バイヤス、無意識の偏見があって、例えば、女性はまだまだとかいう考え方もあれば、女性自身の意識の改革というか、私はまだというか、本当は能力があるのにやれないと言うんですね、そういうふうに思い込んでしまう。そういったところを改善していくような、法律面ではなかなか難しいんでしょうけれども、そういった雰囲気盛り上げていくのが大事ななと思ってまして、意見を述べさせていただきます。

以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。働いている方、それから使用者側のほうの意識改革というのが大切だということ、そういうご意見だったと思うんですけども、何かその点のご回答ありますか。

○播磨雇用環境・均等室長 ありがとうございます。今、経営者協会の峯下様からお話しいただきましたので、実は、経営者協会さんが女性活躍推進に関する協議会を開いていただいております、私は直接は、担当は関わるんですけども、なかなか私自身が行かせていただく機会がなくて残念に思っているところなんですけども、恐らく今までもいろんな好事例の会社さんの実際の女性従業員の方たちなどの意見交換などを開いていただいております、大変ありがたいと考えております。

今後は、いろんな経験をしている女性がだんだん増えてきているかなと思います。というのが、主任級ですとか係長級の女性は確実に増えていらっしゃると思うんですね。ここから管理職にどうやって上がっていくか、そういった方たちをどういうふうを増やしていくかということにつきましては、今おっしゃっていただいたように、私ども、役所の者は、こうしてくれ、ああしてくれと言ったとしても、なかなか難しい部分がございます。経営者団体の皆様におかれましては、そういった機会、いろんな交流機会などを設けていただいて事例を共有していただくという形で広げていっていただけると大変ありがたいと感じております。そういった問題意識を持っていただいていることに感謝申し上げます。ありがとうございます。

○岡田会長 ありがとうございます。

ほかに何か雇用環境・均等担当部署の施策につきましてあるでしょうか。——なければ私から1つなんですけれども、いろいろと助成金に対する申請というのが増えているということで、特に小学校の休業助成の処理が去年の9月から始まったんですか、非常にそれが増えていると。その申請の処理というんでしょうか、それがなかなか大変で、ほかのところには手が回らないというんですかね、そういう状況になっているという話があったと思うんですけども、簡単に人を増やして仕事をしろとも言えないし、かといって急げ急げ、ほかのこともやれという、またこれ働き方改革に抵触してしまうと思うんですけども、さはさりながら、何か、仕事を平準化するとか効率的に進めるとか、そういったようなことというのは、そして、多くのほかの業務に対する助成金等の申請なんかにも対応できるようにす

るということは何かお考えになっておられるのでしょうか。

○播磨雇用環境・均等室長 実は、小学校休業等助成金というのが前年度の9月30日から始まりまして、2月ぐらいまではそんなに、月に数件ぐらいしか来ていなかったんですね。コロナの感染状況から少し遅れるというか、申請時期というのがありますものですから、5月に第1弾目の申請期限が来てというような状況がございまして、その次が8月、明日11月30日が第3回目の締切りの期限が来るんですけれども、一番多いときで1日に100件という形で来てしまうんですね。それにつきましては、実は今回、私どもも初めてだったんですけれども、通常は均等室が担当している助成金の多くのが雇用保険に加入している事業者さん向けのものでしたんですけれども、そうではない、雇用保険に加入していない労働者の方たちというのも多くいらっしゃいまして、そういった方たちのものについては一般会計で、別の会計で払うという状況があったりですとか。そうすると、雇用保険にそもそも加入していらっしゃる労働者かどうかを確認するということから始めまして、対象事業所は間違いないか、間違いなくその日に休んでいるか、お給料はちゃんと払われているかというのを確認しなければいけないという作業がございまして、普段、年間で200件とかそれぐらいしか経験したことがないものを1日に100件という形で来てしまったものですから、当初は処理するのが大変でございました。

現在は、いろんな仕事を分割しまして、担当ごとというか、分割した仕事ごとに人を分けて人数を割り当てる。なおかつ、雇用保険の関係の者につきましては、安定部のほうに入力をお願いしたりですとか、いろんな手だてを講じたという状況でございます。

今、コロナで第8波に入ったというふうに言われているんですけれども、明日が締切りですので、今、日に大体50~60件ぐらい来ているというような状況です。目標としては、もともとは2週間以内に支給をなささいというのが指示なんですけれども、なかなかちょっと一気に50~60件来てしまうと、はい翌日とか1週間後というのは難しいので、多少お待ちいただくという形にはなるかと思うんですけれども、処理に慣れたということと、あと作業手順を効率化したということでも何とか対応できるかなというふうには思っております。

先ほど言いました報告徴収ですね、事業所訪問などを止めていたというのが、実は8月から11月の半ばまでは止めておりました。あとは受動業務ですね、相談業務につきましては止めることは当然できませんので、そちらのほうは対応させていただいたんですけれども、報告徴収につきましては12月から本格的に元に戻すという形で考えております。

ただ、何しろコロナの感染状況に影響を受けて仕事が増減するということがありますので、この4月以降、業務の簡素化というものを非常にやってきたわけなんですけれども、今後も引き続き必要なことは当然やらなければいけませんので、効率的なやり方を日々探してやっていこうかなというふうに考えております。

以上です。

○岡田会長 あれですよ、ある程度できるめどは、今のところ、ついているということですね。

○播磨雇用環境・均等室長 そうですね。現在のところは一応ついております。

○岡田会長 分かりました。

ほかにこのところについてあるでしょうか。——ないようでしたら、次の労働基準担当部署の重点施策に移らせていただきます。

ここにつきまして何かご質問やご意見等あればお願いいたします。

○中橋委員 長崎県中央会から道プランニングの中橋と申します。3 ページの右のブルーの表についてお尋ねをしたいんですけども、平成元年度から 4 年度までの数値が報告されていて、3 年度は重点事項違反件数の違反率がすごく下がっているのに、また 4 年度は上がってきてます。2 年度は高かったのに 3 年度はすごく下がっているんですけども、これは何か特別な事情があったのか、何か原因のようなものがあれば教えてください。

○中里監督課長 労働基準部監督課の中里でございます。違反の状況は資料 3 の 23 ページに記載しておりますのでご確認ください。

令和 3 年度につきましては、令和 2 年度に相談が寄せられたものと令和 3 年度に相談が寄せられているものを重点にやっているのですが、労働者から寄せられた長時間過重労働に関する相談は、平成 30 年度、平成 31 年度・令和元年度については、100 件を超える状況でありましたが、やはり新型コロナの感染状況の関係で、特に令和 2 年度は、休業している企業が多かったということで相談件数も 70 件台ということで 3 割ぐらい減っている状況でありました。それに引き換え、事業主に責任で労働者を休業させたときに、事業主が支払う休業手当というものがございしますが、それに関する相談が平成 30 年度までは 100 件を切る件数だったが、平成 31 年度・令和元年度が 200 件を超えまして、令和 2 年度が約 600 件、令和 3 年度が 350 件ということで、やはり経済状況があまり良くなかったということあり、違反としては割増賃金の未払いとか多かった状況でした。実際に相談があったところに臨検監督を実施するのですけれども、あまり長時間過重労働の実績がなかったということです。やはり少し経済が回ってきた段階で、ぼつぼつと違反の状況が令和 2 年度の実績に近づくような感じになっているということなので、経済活動が少し動いてきていると感じています。以上、データから、状況と傾向を説明させていただきました。

○岡田会長 よろしいでしょうか。

○中橋委員 はい。

○岡田会長 ほかに何かございますでしょうか。

すみません、私から 1 つ教えていただきたいんですけども、4 ページに第 13 次労災防止計画の推進状況のグラフが出ておりますが、私の聞き間違いであつたら許していただきたいんですけど、目標値 1,353 に対して実際の災害の合計が 2,050 件とかなり増えていきます。これはコロナが理由というふうにおっしゃったんですけども、ちょっとそこがよく分からなかったの、なぜこの目標に対してこんなに増えているのか、ご説明をお願いしたいと思います。

○齊藤労働基準部長 ありがとうございます。今の会長のご質問ですが、説明がややこしかったかもしれませんが、2,050 件のうち新型コロナウイルス感染症による労働災害の件数が 997 件でございまして、昨年と比べてその件数が増加しております。昨年の 9 月現在で申し上げますと 1,226 件で、新型コロナウイルス感染症による労働災害は 159 件であり、コロ

ナ関係で労働災害が増えている状況でございます。

○岡田会長 ということは、コロナ感染というのが労働災害ということになっているわけなんですか。

○斉藤労働基準部長 そうです。新型コロナウイルス感染性による労働災害が一番多いのは病院や社会福祉施設なのですが、医師・看護師さん、介護士さんが新型コロナウイルス感染症に罹患された患者さんとか入所者の方を看護、介護される中で、ご自身も新型コロナウイルス感染症に罹患されてしまいお休みが必要なことがあります。このような場合は労働災害になりますので、労働基準監督署に労働者死傷病報告書報告を提出いただき労働災害としてカウントしており、それらの件数ということでございます。

○岡田会長 そうですね、そちらのほうが入っているということですね、分かりました。

ほかは何かありますでしょうか。——特にないようでしたら、それでは職業安定担当部署の重点施策ということで、全部で11項目について説明がありましたけれども、これらにつきまして何かご質問やご意見等があればお願いいたします。

○安藤委員 長崎明誠高校の安藤でございます。本高校は、長崎県の高等学校の進路指導協議会の事務局になっておりますので、今月行われました協議会の理事会等も踏まえて2点ほどお願いいたします。

まず、7ページの7番の新規学卒者等への就職支援に関しましては、協議会の中でも、労働局、ハローワーク等の支援で就職活動等、今年度も大きな問題なく進んだということで非常に感謝いたしております。特に、そこにありますように就職支援相談員、ナビゲーターの方の積極的な企業訪問、その後の生徒への丁寧な情報提供、何より気軽に相談できる雰囲気など、就職指導上欠かせないものとなっているとの意見もございました。また、ハローワークが実施する就職ガイダンスですね、ジョブガイダンスであったり、内定者セミナーであったり、教員向けの就労支援についてのガイダンス、保護者向けのガイダンス等々、各学校から非常にありがたいというようにお話をいただきました。ありがとうございました。

その協議会の中で出た新卒者のここ最近の傾向、生徒たちの傾向として、就職を考えるときにどういう職業に就きたいかということも当然あるんですけども、地域ありきで職を探すという部分が増えてきている。例えば、絶対福岡に行きたいとか、絶対関東に行ってやるとか、いやいや県内ならどこでもいいとか、職種等じゃなく地域ありきで就職を考えている傾向が強くなってきているという意見でありますとか、あと進路指導を通さずに、いわゆる学校推薦という形をとらずにネット上にある求人サイトで自分が見つけて、ここに受験したいと申し出るケースが増えてきているとか、あと友達と同じ企業を安易に受験する生徒もいたりとか。

要は、どういう意見かというのと、ミスマッチというんですか、早期離職が心配されるんじゃないかというような話が出ました。いろんなところでハローワーク等のマッチング機能の強化というところで、新卒者等のマッチングという部分では本当によくしていただいておりますが、ありがたく思っているところですけども、加えて、そういうミスマッチが多くて早期離職で帰ってきた卒業生ですね、なかなか再就職というのが難しいというふうに学校としては、進路指導としては考えるところです。

ですので、マッチング機能強化という部分の中に加えて、早期離職者と企業とのマッチングができる機会等も含めて考えていただけるとありがたいと思っていること、それが1点目です。

それから、2点目が8ページです。11番にあります障害者の就労促進の(2)です。精神障害者、発達障害者、難病患者等へのという部分で、学校でもいろんなところで身体障害者手帳所有者という部分ではハローワーク等でも担当者の方に相談して、いろんなところで相談に乗っていただいたり、あっせんをいただいたりいたします。ただ、進路指導の中で難しいのは、教育の世界でいう、いわゆるグレーゾーンの手帳を持ってない生徒で、例えばADHDでありますとか統合失調症、LD(学習障害)でありますとか、いろんな特性を持っている子たちの就職指導というのに非常に難しさを感じている部分がございます。

その発達障害という部分の中で、そういうグレーゾーンの子も含めた部分で、ここの(2)あたりは捉えていいものかどうなのかという部分を、手帳がない部分を含めて捉えていいのかというご質問でございます。

○岡田会長 よろしく願います。

○山田職業安定部長 職業安定部長の山田です。2つご質問、あるいはご意見をいただいております。若干長くなりますけれども、申し上げたいと思います。

まず、新規学卒に関しては、過分なお褒めのお言葉をいただき、ありがとうございます。我々としても、引き続き県内の高校生の方が望む就職を得られるように取り組んでまいりたいと思っております。

その上で、最近の学生さんの傾向についてもご教示いただきまして誠にありがとうございます。その結果としてミスマッチが起きているということです。我々も就職には真っ先に取り組むわけですが、就職した後、定着につなげてないというのが難しいところがあります。ただ、離職をした場合、あまりに早ければ雇用保険の手続等も発生しないわけですが、一定程度お勤めいただければ雇用保険の手続とかが発生するケースもありますので、そういう機会があれば我々としても、まずは窓口にご相談していただくとか、そういうところできちんとキャリアコンサルティングを実施して就職につなげるということはさせていただいております。

そういう意味では、高校生の皆様にも、何かあったときに、就職に関してはハローワークに相談できるということをきちんと伝えていく必要があるのかなというふうにお話を聞いて思いました。基本的に最初の就職の局面であまりハローワークというのが、もちろん求人の事前の確認とかさせていただけますけれども、高校生の皆さんからすると若干分かりにくいというか、出てこないところもありますけれども、早い段階から仕事を探すときに何か困ったことがあればハローワークがあるということを我々としてもなるべく伝えていきたいと思っておりますし、その点についてはご協力をいただきたいというふうに思っております。

あと、確かに進路指導を通さないケースがあるやに聞いておりますが、やはりそうしたときのトラブルが我々としても非常に気にしているところでもあります。高卒の求人に関しては、ただいま申し上げたとおり、ハローワークで求人の内容についてチェックをした上で学

校にお渡しして、それを見るということで、我々のほうで適正さについてのチェックはさせていただいております。もちろん、民間事業所でもそういうことはやっているんだろうと思いますけれども、その辺の品質に関しては、我々は自信を持ってさせていただいております。ケースに対してどう答えるかというのは難しいんですけども、我々としてはきちんとした求人を学校のほうに提供させていただいて、それを見ていただけるように連携というか、努力をさせていただきたいと思っております。

そういう意味で、何かあればハローワークがあるということを高校の方々と一緒に高校生の皆さんに伝えていけたらなというふうに思っております。

2つ目の点、障害者の関係ですけれども、こちら、どちらかという実績の話でありますけれども、今、安藤委員からご指摘いただいた件については、これもまた非常に難しい問題であるということは担当などから聞いていて承知はしております。私が担当から聞くのは、グリーゾーンゆえにそういう支援が遅くなりがちだという話を聞きます。ここもなかなか難しいところではあるんですが、早期にそういう状況であることを確認して、早期に支援に着手することによって次に進む方向というのが、仕事であったり、あるいは違う方向に進むことができるんですけども、それが遅くなってしまうと、なかなか次に進むにも進めないという話があったりします。じゃ、グレーをもう少し色を濃くするとでも申しませうか、それはなかなか大変なことなんだろうということも理解はいたします。もちろん、グリーゾーンの方であろうと何であろうと、ハローワークは基本的に支援をさせていただくんですけども、我々から申し上げることができるとすれば、かなうなら早めに、可能性があるところでも結構だと思えるんですけども、教えていただくと支援もしやすいかなと思います。言葉は悪いですが、決めつけるわけではないです。ただ、中にはそういうことに我々が入ることによって、なぜハローワークは決めつけるのかとか、グリーゾーンだけ障害があるというふうに早く言うのかというふうに逆にご指摘とかご批判をいただくこともあったりします。

繰り返しますけれども、我々としては、可能性のある段階からどう進めていくかということをお早くから学校の先生方ですとかスクールカウンセラーとかいろいろ専門の方もいらっしゃると思いますので、そういう方とまさにチームを組んで支援に携わることで次のステップが見つけやすくなるというふうに聞いておりますので、非常に難しいことだとは思いますが、そういう取組をきちんと、そういうことをするためにコミュニケーションが非常に重要だと思っておりますので、ハローワークと学校の先生とよく意思疎通させていただいてこうした問題に取り組んでいきたいと思っております。

長くなりましたが、以上です。

○岡田会長 よろしいでしょうか。

○安藤委員 はい。ありがとうございます。よろしく申し上げます。

○岡田会長 今の話なんですけれども、私たちも大学に勤めていると、やっぱり早期にそういう人を見つけるということは非常に難しいと思っております。まず、大学になると高校と大分違いますけれども、学生さんが自分である程度言いに行くということが始まりになるんですが、学生さん自身も葛藤があって、すぐに行く学生もいれば、やっぱりそういうのを認め

たくないというんですか、また、周りのことを考えて言い出しにくいというんですかね、そういう学生もいるので、恐らく高校なんかでもいると思うんですよね。

だとすると、先生も気を遣って、この子はというふうに片一方で言うんですけれども、だけど、そうは言いながらも、それでなかなか見つけるということは、見つけるという表現はよくないですけれども、そういう人がいるということはどうやって見つけたらいいのかというのは、今後さらに考えていかなきゃいけないと思うんですけれども、言うほどすぐでできるものではないのかなというふうに私は思っています。

それから、他方で今ダイバーシティという言葉が物すごく出てきていて、グレーゾーンの方はちょっとあれかもしれませんが、そういう障害を持っている人も普通の人と同じだよというふうに考えていきましょうと、そういう我々に対する教育というか、意識改革というか、そういうのも求められているんですけれど、そういう教育みたいなものを我々も受けているので、そういったことももっと広げていく必要があるのかなというふうに思ったりもしています。

それから、最初のご指摘にあった早期離職とか退職に対してどういうふうに情報を提供するか。ハローワークの話がありましたね。これ、確かにおっしゃるとおりだと思うんですけれど、どうやってその情報を提供するかというところがあると思うんですね。高校生に対して、また大学生でも同じだと思うんですけれど、早期に退職してハローワークに行きなさいみたいなことを言うのかどうか、どういうふうに言ったらいいのか。多分、忘れるんですよ、学生は。そうすると、高校や大学を卒業するタイミングだけで言うのではなくて、それ以外のところでも分かるような仕組みづくりをしておかないといけないのではないのかなと。ハローワークがあること自体は、恐らくみんな知っているんですね。だけど、ハローワークでどういうことをやっているとか、困ったらどういうところに行くのかということ、チラシなのかインターネットなのか知りませんが、そういうのをもっと周知させるような工夫というのが片一方で必要なのではないのかなというふうに思っています。

それと、自分で探すという話が先ほどありましたけど、今、大学もかなり自分で探すんですよ。それははっきり言ってオンラインとかリクナビ、マイナビで、昔のように会社の人事の方が来られて説明して求人票を貼ってとかということがどんどん減ってきちゃっているものですから、地元の企業くらいは少しやってくさるけれども、地元の企業でもオンラインでやっているところが結構あるんですね。そうすると、オンラインでやる就活、求人をする、学生もそれを見るというところ辺について、それがミスマッチが起きる原因なのかもしれないけど、そういうようなことが普通になっているということは、やっぱり我々も認識しなきゃいけないと思いますし、労働局の方々も、ハローワークの方々も、そういうことは知っておいたほうがいいのかなというふうに思ったりもしています。

取り留めもない話で申し訳ないですけれども、感想めいたことをちょっと言わせていただきました。

○田崎委員 吉本ハイテックの田崎といいます。ミスマッチングというか、そういう話がありましたけれども、弊社であったこととお話ししたいと思います。

弊社は 3K と言われる部類の仕事をやっていますが、一つは同業他社さんの話を聞きます

と、やはり高卒の子たちはすぐに辞めると言うんですね。自分の思っていたことと違うということで、はなから新卒の子は、もう募集しないと、そういうふうに判断されている会社もあります。

それと、弊社では、入社されたんですけれども、2年ぐらいたったときに、実はほかにやりたいことがありましたということで辞めていく。恐らく弊社で勤めて資金をためたかどうか分からないですが、それを元手にしてか、他県で自分のやりたいことを探すと、腰かけみたいな形の方もおられました。そこをどこで見極めるかとか、それがかなり難しいと、雇う側のほうも頭を抱えているところです。

感想というか、意見でしたけれども、以上です。

○**荒木委員** チョープロの荒木と申します。よろしくお願ひします。私も今の話に付随してということになるんですが、2点。

高校生の採用に関してですけれども、私は今、人事のほうで採用をやっているところですが、高校に会社説明会に、いろんな会社さんが集まって高校生さんがブースに20分ぐらいお邪魔してというようなものに結構参加をさせてもらっているんですけれども、求人票を出す前から学生さんが、どこの会社に行きたいというのが既に決まっている。これは高校生が決まっているということが結構見受けられてまして、今回、私たちも令和5年度の募集をかけましたけれども、結果的には応募がなかったというような状況です。高校の話からすると、コロナ禍もあって県内就職が少し増えているというような状況ですけれども、地元企業に就職する高校生の皆さんは、なかなか少ないなという感覚、肌感覚ではあります。ほかの企業の皆さんと話している中でも感じているところであります。

なので、会長がおっしゃったように、学生さんが今SNSですとかオンラインなどで既に情報を取得して、ある程度、自分の中で決めてしまう傾向がある中で、ハローワークにお伺いしてとか求人票を出してというようなやり方というのが時代に合っていないような形かなというふうに思っています。特に若い子たち、私たちの会社で働く若い子たちというのは、相談しなくて自分で勝手に決めてしまうと、世間知らずというところもあるんですが、そういうところが結構強くてですね。

なので、やっぱり高校生の段階からそういうアプローチ、ハローワークがどういうことをやっているかとか、そういうことをもっと積極的にやっていただきたいと思ひますし、県の若者定着課とも連携を強めてやっていただきたいなと思ひております。

あと、もう一つグレイゾーンのお話がありましたけれども、今回、高校生のお話がありましたが、私たちの会社で悩んでいるところという話になりますと、入社してしばらくたってから、もしかするとそういう発達障害の嫌ひがあるのかなとか、そういう社員がいた場合に、配置転換などをして、その方に合った仕事を提供して働く機会を設けようというふうにはしていますけれども、かなりそれも限界があつて、例えばそういう人が結構いらっしゃるなというふうになったときに、企業の中でやっていくにはかなり限界があるんじゃないかというふうに思っています。そこに対するケアですとか、そういったことをもう少し情報が周知されていたりですとか情報提供があるとか、あるいはその方に対して、もしかするとグレイゾーン的な要素があるんじゃないかというような、できるような環境といひますか、そ

ういうものがあると企業としても、もう少し働く機会の提供というのがしやすくなるのかなというふうに感じておりますので、意見になってしまいますが、ぜひご検討いただけたらと思います。

○山田職業安定部長 ご意見ありがとうございます。いただいたご意見にきちんとお答えできるかというのはあるんですけども、まず、先ほどご意見の中で、要するに新卒は雇わないという話がありましたけれども、他方で局長の冒頭の挨拶の中で有効求人倍率の状況をご説明させていただいておりますが、求人は非常にたくさん出ている状況ですけれども、求職者は一般の場合、さほどのっていないという状況があり、どの分野にも人手不足という状況が出ています。なので、一部の業種では逆に高卒の新卒を採るといのように方針転換をしたというような事例も聞いております。これはお話としてご紹介させていただきました。

あともう一つ、確かに若者のメディアリテラシーとでも申しましょうか、その辺が確実に上がってきているのは事実かなと思っております一方で、高校生と大学生が同じ議論の土俵というか、俎上にのせるというのが果たしていいのかという悩みもございます。大学生ですと、文字どおり、民間の就職メディアですとか、そういうものを使ってある程度、例えばアルバイトの経験とかも幾つかされているかもしれませんし、いろいろ情報収集をした上で就職戦線に臨んでいくというケースはあろうかと思うんですけども、高校生の場合には基本的に授業については全て必修ですし、仕事を考えるということ、もちろん授業の中で職業教育をすることはありますけれども、そういう環境一つとっても、同じようにのせていいものか。それゆえに我々なり学校の進路指導の先生のサポートがあつてこそその今があるのかなという思いがしておるところです。

なので、もちろんこれは長崎県だけではなくて、全国的にその議論の動向というのは見ていかなければいけないと思っておりますけれども、我々としては、そういう意味では高校生の皆さんが少しでも望む求人が出てくるように早期求人の提出をお願いしておりますし、おかしな労働条件が入っているような求人があれば、それは是正するということをさせていただいています。例えば、9月16日の採用選考で速やかに内定が出ないとなったときにも、10月には就職面談会を長崎と佐世保会場の2会場で行っておりまして、そういうものでもサポートさせていただいています。それでもなおということであればハローワークでの個別の相談支援をさせていただいています。

その点でいいますと、高校生、大学生もそうだと思いますけれども、ハローワークをいかにして知ってもらうかというのは非常に課題だと思っております。これは長崎に限らず、日本国中にとっても、高齢者の方、あるいは雇用保険の給付を受けられる局面でいらっしゃる方々にとっては馴染みが深いんですけども、若い方のなじみというのはないということで、実は、去年も会長から広報の仕方ということでご指摘をいただいたやに記憶を思い起こすわけですけれども、積極的に就職の局面で困ったときにハローワークがあるんだという周知の仕方ですね。去年から進展がなくて申し訳ないところであるんですけども、いわゆるSNSを使ったような周知についてもしたいと思っておりますし、古い部類に属しますけれども、ホームページにも若い方への紹介とか、既存のもの、新しいものを含めて対応していきたいと思っております。

県との連携については、若者定着課、雇用労働政策課を含めて産業労働部とは連携、あるいは何かあれば随時相談するような関係を築けているとっております。引き続き取り組んでいきたいとっております。

長くなりましたが、以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。ほかに何かありますでしょうか。

○岩永委員 連合長崎の岩永でございます。5 ページの重点施策の3 番目、生活保護受給者等に対する雇用対策ということでのご質問でありますけれども、生活保護受給者、あるいは生活困窮者の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援ということで書かれてありますけれども、この就労支援の具体的な支援策、あるいは職場定着の支援の具体的な支援策を教えてくださいたいのが1 点。

それと生活保護受給者等の就職率ですけれども、目標が63.5%ということですが、恐らくこれ、求職に対しての就職率だと。例えば100 人職を探している人がいたら63.5 人は就職させるというのが目標だろうと思うんですけれども、少し低いような気がするんですが、そのことの内容というか、理由を教えてくださいたいと思います。

このコロナ禍、あるいは物価高の中で生活困窮者というのが非常に増えているとっております。そういったところでぜひこの支援策を定着あるいは向上させていただきたいという思いでの質問でございますので、よろしく願いいたします。

○山田職業安定部長 答えいたします。

まず、目標の対象の人数については、おっしゃるとおり、求職者に対しての就職の割合ということであります。

次に、具体的なメニューとしましては、ハローワークですので、一つにはナビゲーターというものを置いております。専門の生活保護関係を担当するナビゲーターを置いておまして、そこで個別にカウンセリングをさせていただくというのがございます。あとは訓練ですね、雇用保険を受けられない方を対象に求職者支援訓練がございまして、一定の要件が合えば、そういうので訓練をすることによって手に職をつけると、それを就職に結びつけるというのもあるかと思っております。そういうことが代表的なところとして挙げられるかと存じます。

あと、職場定着支援という点については、まさに今申し上げたナビゲーターなどは、就職した先の事業所に出向いて、事業主の方あるいは就職された労働者の方にお会いして状況を確認するとか、あるいは事業主からの何か相談に対応して助言をするというようなことで定着支援を行っております。ハローワークではそういう支援をしておまして、それ以外に自治体と、例えば長崎市役所、佐世保市役所にも担当を市役所内に置いて一体的に支援をするというようなことでやっておりますので、そういうことを切れ目なく実際の支援と併せてできるようにさせていただいております。

その上で、この目標率が低いのではないかとというご指摘については、冒頭、私の説明で申し上げたとおり、基本的には令和4 年度の目標の設定の仕方は、前年度を見て設定することにしておりますので、これもまた結果的な話になるので、もちろん令和3 年度の実績を見ればもっと高くするべきではないかとというご指摘は受けるかもしれませんが、他方

で生活保護を受けられている方、生活困窮者と言われる方々については、何らかの経済的な事由だけで、そういう状況になっている方もいらっしゃるわけですが、他方で幾つか複合的な課題を抱えているケースがありまして、相談に来て、言葉は悪いですけど、就職だけさせるということはできるかもしれませんが、そうすればまた離職してしまうということもあつたりしますので、高い低いということについて、私、何か申し上げられるかという、なかなか申し上げにくいところがあるんですけども、ただ、困窮されている方、生活保護の状態にあられる方を個別に見ていきますと、課題が複合的かつ複雑になっているケースもございますので、我々としては、手を尽くして就職定着に結びつけたいとは思っておりますけれども、なかなかそれが実績に結びつかないというケースもあるというのが実情として申し上げます。

説明としては以上です。

○岡田会長 いいですか。

○岩永委員 はい。

○岡田会長 ほかに何かありますでしょうか。

○本田委員 自治労になります。自治研センターの本田と申します。1点だけ私からお尋ねをしたいのは、7ページの非正規労働者等の課題でございます。

資料2の9ページにマッチングとかステップアップの支援とかございます。私は公務労働者ですので、この無期転換ルールというのは適用はされていないんですけど、長崎県の今のこの無期転換ルールの利用はどのような現状なのかということをお尋ねしたいと思っております。本来なら正規職員化、そして正規化するというのが目標でございますけど、なかなか進まない。そして、処遇改善が進んでいくかといったら、なかなか進まない。同一労働同一賃金にはほど遠いという現状の公務職場でございますけど、今は会計年度任用職員という形で1年間雇用し、そして、最大3年間というようなところが通常のところでございまして、そういう現状の中、雇用の継続というのが一番課題になっているところがございます。

というところで、このルールを使っている事業所でありますとか現状でありますということをお尋ねをしたいと思いますので発言をさせていただきました。よろしく願いいたします。

○播磨雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の播磨でございます。無期転換ルールの適用の件ですが、これに関しましては、お届けをしていただくというふうなルールがないものですから、何件、県内でそういったものを利用して、要するに無期雇用ですね、有期雇用から無期雇用に転換した人がどれくらいいるかということについては、大変申し訳ないんですが、データとしては持ち合わせておりません。

まず、制度の中身をご説明させていただきますと、有期雇用で入られて5年、通常ですと1年単位で契約されたりとか半年単位で契約されるという方が多いんですけども、それを5年繰り返して6年目に入ったときに、私は無期雇用に変わらないのか、5年間、契約を更新し続けてきて、6年目も、もう契約が決まったのであれば、今後、無期転換の労働者になりたいという形で手を挙げていただくと、事業主はそれは断れない。要するに、そういう権

利が発生するというのが、通常でいうところの無期転換ルールというものになって、これ自体が始まったのが7年ぐらい前になります。

それで、その法律が始まったときから5年間経過した人が初めて出たのが、もう数年前なんですね。その少し前に、あまり大きい声では言いにくいんですが、大学などで雇い止めという動きが全国的にありまして、いろいろな話題にのったことがあるんですけども、その後に関しましては、私どもが持っている総合労働相談に「転換できないか」ということをご相談いただくんですけども、そんなに目立った数ではございません。もちろん相談はあります。もう何年も勤めているんですけども雇い止めの話などが出たときに、自分はまだ5年過ぎているので、調べたら無期転換ルールというものがある、この適用を受けられるんじゃないかというようなことで相談いただく事例がございます。

私どものところに上がってくると、事業主さんのほうに、助言指導というものが個別紛争の解決援助制度の中で出てきますので、それに関しましては会社さんのほうに確認を取ったりですとか、そういったことはしております。

ただ、先ほども申し上げましたように、データの的なもので管理されているわけではないものですから、今、個別の案件で対応しているということ、あと、例えば大学の先生ですとか、特に大学の先生の中でも研究職ですとか、あと化学系の研究員の方などというのは、10年間という契約になっている人がいるんですけど、その10年間というのが、もうそろそろくるんですね、法律ができてから。現在、そのところでまたトラブルになりやしないかというので周知などを行うようにと本省から指示を受けているという状況でございます。ただし、今のところ、県内では特にそのことについて何か相談の実態があるかということ、そういうことは現在はございません。

○山田職業安定部長 私のほうから、職業安定行政、基本的にハローワークについては、民間事業主の方から求人をいただいて、もちろん公務のほうからも求人をいただくわけですけども、そういうことに対しての支援をさせていただいております。公務の状況については、申し訳ありませんけれども、把握はしておりません。

その上で、いわゆる非正規雇用の方が正規雇用を目指すという点では、もちろん訓練ということはあるかもしれませんが、事業主への助成ということでキャリアアップ助成金というのもございます。それは、有期雇用から、今ですと正規雇用に変換したという制度をつかった場合に助成するという仕組みですけども、そういうものを使って支援をすることにより、正規雇用化を目指すというようなことでアプローチをさせていただいているというのが当部での実情というか、状況でございます。

○岡田会長 ありがとうございます。最後に、もう一方、どなたかございませんか。

○岩瀬委員 活水女子大学の岩瀬でございます。よろしくお願いたします。私から5つ目ところ、人材不足分野への支援というところなんです。私は看護の教員でありまして、看護の学生の半数が県外就職を希望する傾向がございます。学生たちは民間企業の就職説明会で情報収集をしますが、大体いいことばかり言われて、ここはすばらしいとか、そこに行きたいということで、自分なりに見つけて、そこへ就職をして、すぐ3か月ぐらいで離職して長崎に戻ってくるというパターンもよくあります。学内でも就職説明会などをいろいろ

しているんですが、そんな中で県外就職率、県内就職率、それをすごく気にして支援をしているんですけども、活水以外でも大学における県内就職率はどのようなデータがあるのか。高校生は出ているんですけども、各大学から出ていると思いますので、県内就職率をお聞きしたいなということ。

あとは人材不足でもありますので、なるべく県外に出さない支援といいますか、その人のキャリアとかライフコースに合わせた病院を選択するということで、新卒以外の方にも病院とのマッチングということをどのように工夫をされているのかということをお聞きしたいということがございます。

あとは EPA、外国人の看護師を支援するということは、長崎県においてはどのような状況になっているのか教えていただきたいと思っております。

あともう 1 点、11 番の障害者の就労促進のところで、私、メンタルヘルスが専門でございまして、(2) のところ、先ほどもお話がございました発達障害者の就労支援です。精神障害者、発達障害者、難病患者ということで書いてございますが、この 3 つに区分したところで、それぞれ恐らく就職率、内定率も変わってくると思います。難病の患者さんが入っておりますので、難病の方は精神的、認知のところの問題がなかったりというのがあると思いますので、そういう方の就職率は高いのではないかと考えております。あと、精神障害者の施設に私は実習で学生を連れて行っておりますけど、なかなか就職まで難しいというところと、あと障害者総合支援法が変わって就労移行支援の点数がたしか下がってしまったので、A 型、B 型事業所から移行支援のほうにもっていくのは、なかなか難しいということで停滞して、さらに障害者の一般就労が難しい状況になっていると思うんですけども、その辺についてハローワークの中でどのように支援をされているのか教えていただきたいと思っております。

○山田職業安定部長 大きく 4 点、ご質問いただいたかと思っておりますけれども、順次、お答えをきちんとしきれるか、自信があるところ、ないところがございますが、何かあればおっしゃっていただきたいと思っております。

まず 1 点目、大学卒業予定者の県内、県外別就職内定割合の推移ということですが、これは県内の 8 つの大学の結果について申し上げますと、令和 4 年 10 月末現在で申し上げますと、県内の就職の割合については 64.4%、県内については 35.6%という状況であります。なお、これは昨日公表いたしました。ただ、この数字につきましては、大学から届出があったものを集計したということですので、総数を拾ったものではないということにご留意をいただきたいと思っております。そういう意味では年度末にならないと、その数字は確定しないということなので、今の状況として申し上げます。

2 点目について、県外、特に病院の関係ですが、実はハローワークには介護とか、そういう関係の施設からの説明会ですとかミニ面談会ですとか、そういうのは割とたくさんいただいておりますが企画することも多いんですけども、病院もやってないわけではないんですが、やはり人手不足感が強いというか、特にハローワークに対して支援を求められるケースというのは、そういう施設からは非常に多いという実感がございます。もちろん、病院において様々な職種の方が足りていないという状況については承知しているところ

ろです。そういう意味では、我々として病院への求人開拓というのは、割とチェックできていないところはあるかもしれませんが、病院は病院で独自に、例えばナースナビですか、そういうところのルートみたいなものもあったりしますので、我々としてきちんと対応できているかという、若干心もとないところもあります。

いずれにしろ、コロナ禍にあっても積極的に回って求人開拓、あるいはそういうものをしていかなければいけないというふうにも思っておりますので、病院のお声も聞きたいと思う一方で、また感染者が増えてきておりますので、医療施設、介護施設関係については感染対策が非常に厳しくなる、また出入りが難しくなるというところもあります。そういうところを踏まえて考えていかなければいけないんですが、我々としては、県内全体的に人手不足が多いということは繰り返し申し上げておりますので、そういうものに対して少しでもマッチングできるように鋭意取り組んでいきたいと思っております。

3点目、EPAですが、申し訳ございません、EPAの関係については、我々としても特にハローワークでということについては、今手元にその資料を持ってきてないものですから分からないというのが実情です。

4点目については、福祉、障害と雇用の連携というところだろうと思っておりますけれども、我々は基本的には需給調整の機関、あるいは職業紹介をする機関として業務をさせていただいております。そういう意味で総合支援法における障害福祉分野の報酬の状況とかはもちろんあるかもしれませんが、A型、B型、そして、今、先生がおっしゃられたようなところを含めて、その方がどこに行かれるのが一番いいのかということについて、やはりチームで支援をしていくということが必要なというふうに思っております。つまりその方の特性に応じて、就職させることありきというわけにはいかないと思っておりますので、中にはどうしても就職に馴染まない、より福祉というか、障害者支援のほうが適性があるケースもあるかもしれませんので、そういうケースを、チームを組んでその方の状況をよく確認した上で望ましいところを選んでいくことが必要だと考えております。ハローワークでもナビゲーターですとかトータルサポーターという職員を長崎と佐世保に配置してございまして、そういう人間が出向いて行って相談にも乗らせていただいております。

あと、障害の関係ですと、各圏域ごとに障害者就業生活支援センターというのを置いて、就業面と生活面からそれぞれ支援をしている組織もございまして、そういうところが一体となってご本人の希望に沿うような形での生活というか、就職を支援していきたいというふうに考えております。

先生のお答えにきちんと沿いきれているかわかりませんが、説明は以上です。

○岡田会長 まだまだいろいろと質疑、質問したいこととかあると思うんですけども、終了予定時間を既に超えておりますので、これをもちまして本日の審議会を終了させていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡田会長 本日は、非常に貴重なご意見を皆様からいただきましてありがとうございます。

このご意見を踏まえまして、労働局には今後の行政運営に反映していただきたいと思っ

ております。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはないと思いますので、長崎地方労働審議会運営規程第 6 条第 2 項の規定により公開とさせていただきます。

最後に、事務局から何か連絡事項があればお願いいたします。

○事務局（金縄監理官） 事務局からご連絡をさせていただきます。

委員の皆様には、準備段階からいろいろご協力いただきましてありがとうございました。

それから、次回の審議会の予定ですが、12 月に入ってからになると思いますが、改めまして日程調整をさせていただきます。恐らく 3 月中のどこかで開催することになるかと思いますが、その際はよろしくお願いいたします。

以上です。

○岡田会長 本日は、皆様のご協力の下、議事進行を円滑にすることができました。ご協力、本当にありがとうございました。

これをもって、令和 4 年度第 1 回長崎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。

— 午後 4 時 17 分 開会 —