

令和6年度第1回長崎地方労働審議会

日 時：令和6年11月27日（水）

10：00～11：54

場 所：ホテルセントヒル長崎 紫陽花の間

1 開 会

○ 岩重会長

お時間となりましたので、始めさせていただきます。

皆様、こんにちは。岩重です。

本日はみなさまお忙しい中、また、風も強く雨も降っている中にお集まりいただきましてありがとうございます。着座して失礼いたします。

ただいまから、令和6年度第1回長崎地方労働審議会を開催いたします。

まずは、前回3月18日に開催した審議会後に、新たに委員となられましたお二人の方々をご紹介いたします。着席のままご一礼いただければと思います。

まず、労働者代表の林委員です。どうぞよろしく願いいたします。

それと使用者代表の吉野委員ですが、吉野委員は、今日は所用によりご欠席となっております。

本日の委員の出席状況、定足数について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○ 事務局（木場監理官）

本日の委員の出席状況ですが、公益代表委員4名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、計13名の委員の皆様にご出席いただいております。

公益代表委員の小泉委員及び佐藤委員、労働者代表委員の上原委員、使用者代表委員の荒木委員及び吉野委員が用務の都合によりご欠席となっております。

以上により、本審議会委員の定数18名中13名の委員のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条の規定に基づく3分の2以上の定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

○ 岩重会長

ありがとうございます。

では、続きまして、会議の公開について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○ 事務局（木場監理官）

本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。

10月28日に公開に関する公示手続きを行い、報道関係者及び傍聴希望者を受け付けましたところ、報道機関から1社、一般の傍聴希望者としまして5名の申し込みがございましたので、本日傍聴いただいておりますことをご報告いたします。

なお、委員の皆様には、地方労働審議会令及び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。

○ 岩重会長

ありがとうございました。

本日は、私が知る限りにおいては、傍聴に長崎大学の学生さんがお越しいただいております。

ようこそというのも変ですが、大学で教鞭をとっている者たちが話をしており、このような場に興味を持っていただくのは非常に素晴らしいことだと私たちも感じております。

少し長くなるかもしれませんが、どうぞよろしく願いいたします。

2 長崎労働局長挨拶

○ 岩重会長

では、議事次第の2、長崎労働局長の倉永圭介様より、ご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

○ 倉永局長

皆様、こんにちは。長崎労働局長の倉永と申します。

委員の皆様方におかれては、日頃から労働行政への格別のご理解とご支援をいただき、誠にありがとうございます。着座にて失礼いたします。

県内の雇用情勢については、直近9月の有効求人倍率は1.18倍で、今後も業種・業態を問わず、人手不足が続くのではと予想しております。

また、今年は過去最大の最低賃金の引き上げや10月の社会保険適用拡大の影響について、局・署所連携して把握に努めているところでございます。

今年の労使交渉による賃上げ率は報道等にもありましたが、33年ぶりの高水準ということで、先日、閣議決定された総合経済対策においても、「物価上昇を上回る賃金上昇を定着」、「価格転嫁の円滑化や成長に向けた支援」について打ち出しております。

また、先日は今後の賃上げについて、「政労使の意見交換」が官邸で行われております。

我々労働局、監督署、ハローワークにおいては、持続的な賃上げの実現のために、適切な価格転嫁と付加価値向上、生産性向上等に係る事業主の支援、安全で快適な労

働環境の実現、働きやすい職場づくりの促進、2024年問題の対応、人手不足や若者の県内就職促進と、そういったことに対応したハローワークのマッチング能力の向上、人への投資の支援、また、県内の魅力ある企業の把握やその発信、フリーランス新法施行への対応、こういった様々な労働分野の課題に取り組んでいるところでございます。

こうした労働行政の運営につきまして、委員の皆様方から忌憚のないご意見を賜り、今後の効果的な施策推進に生かしてまいりたいと思っておりますので、何とぞご審議のほどよろしくお願いいたします。

本日は、どうぞよろしくようお願いいたします。

○ 岩重会長

ありがとうございました。

3 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

○ 岩重会長

では、早速議事に入ります。本日の議題は2点となり、終了予定時間は11時45分を予定しております。

まずは、議題の(1)後任に係る労働災害防止部会並びに家内労働部会委員の指名についてです。

お配りしております地方労働審議会令第6条第2項の規定では、会長が指名することと定められております。

退任された岩崎委員については、使用者代表として労働災害防止部会、家内労働部会の2つの委員を指名しており、また、退任された長岡委員については、労働者代表として家内労働部会の委員を指名させていただいております。

現在、このお二人の方の退任により、それぞれの部会が欠員となっております。

岩崎委員の後任の吉野委員を労働災害防止部会、家内労働部会の委員へ、長岡委員の後任の林委員を家内労働部会の委員へ、そのまま引き継いでいただくよう指名したいと思います。

皆様、この件についていかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○ 岩重会長

ありがとうございます。了解ということで、このまま議事を前に進めます。

(2) 令和6年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要議題への取組状況について

○ 岩重会長

次に、議題の(2) 令和6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、労働局から説明をお願いいたします。

説明時間については、労働局からのご説明が約45分、それに引き続いての質疑・応答が35分を予定しております。

この時間に必ずしも縛られるわけではありませんが、ぜひ積極的な質疑応答等を期待しております。

それでは、まず、雇用環境・均等室からご説明をお願いいたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

こんにちは、雇用環境・均等室長 佐藤でございます。

令和6年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況の雇用環境・均等室関係部分につきまして、資料1に沿ってご説明をいたします。着座にて失礼いたします。

資料1の1ページは、新法として今年11月1日から施行となりましたフリーランス・事業者間取引適正化等法についてです。

申しましたように本年11月からの施行でございますので、上半期においては、法が施行されること、また、その内容について周知することに注力してまいりました。

このフリーランス法に定義されるフリーランスについては、資料No.4の1ページ「フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタートという資料」をご覧ください。

まず、中ほどに法律の適用対象として、フリーランスは、業務委託の相手方である事業者で従業員を使用しないもの、そして、発注事業者は、フリーランスに業務委託する事業者で従業員を使用するものの定義がございます。

その下の※印で記載されていますが、一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」あるいは「消費者を相手にしている」というような方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律におけるフリーランスには当たらず、一般的に捉えられるフリーランスという定義より狭くなります。

雇用環境・均等室は、働き方改革の推進を担当しておりますが、このフリーランスにつきましても働き方の多様化が進み、企業に雇用されずにフリーランスで働く方が増加している一方で、フリーランスの方が取引先との関係において、報酬の不払い、ハラスメント等に関するトラブルを経験したことがあるという実態が明らかになってまいりました。

個人であるフリーランスと組織である発注事業者の間においては、交渉力などの格差がある場合も多く、取引上弱い立場になってしまうことがあることを踏まえ、

フリーランスと委託先に取引適正化等を図るべく制定された法律となります。

資料1に戻っていただき、1ページ目の大きな1番に記載しております、様々な集団説明会の機会などを活用し周知し、2番に記載しております、個別の企業訪問の際にもフリーランスの方との取引の有無について確認をしたほか、3番に記載しておりますとおり、あらゆる広報媒体を通じての広報活動を実施したところです。

先ほど申しましたように、この法律はフリーランスで働く方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者との間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としております。

資料4の2ページをご覧くださいますと、表の部分で①から⑦までございますが、①から③までは、書面等による取引条件の明示、報酬支払期日の設定・期日内の支払い、禁止行為、受領拒否や報酬の減額、買ったとき等7つの禁止行為が定められており、この部分については、公正取引委員会、中小企業庁が所管しております。

その下の④から⑦までの募集情報の的確表示、育児介護等と業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制整備、中途解除等の事前予告・理由開示、これらにつきましては、私ども雇用環境・均等室が所管しております。

4月以降は新法施行に向けて、また、今月から法施行となりましたが、法施行を契機に相談や問い合わせが大きく増加したという状況は現在のところありませんが、引き続き周知を図りながら、公正取引委員会、中小企業庁とも連携し、法の履行確保に努めてまいります。

後ほど説明いたしますが、育児介護休業法等の改正もあり、来年1月に県内各地において、集中的に説明会を開催する予定としております。

また、働いている方ご自身がフリーランスであると主張されるような場合であっても、働き方の実態が雇用労働者であるというような場合、いわゆる労働者性があると判断される場合につきましては、これまでと同様に労働基準法をはじめ、各種労働関係法令が適用となります。

労働局におきましては、各労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置し、労働者に該当する可能性があるフリーランスの方からのご相談に対応しております。

仮に、フリーランスと思っていたが雇用労働者であった場合には、雇用保険加入の必要が出てくるケースあるかと思えます。

その場合は、ハローワークでの対応、また、フリーランスの方の労働保険特別加入制度もスタートしておりますので、監督署、ハローワークを含め、労働局一体となってフリーランスの皆さんの環境整備に努めてまいります。

資料1の2ページ目が女性活躍及び仕事と育児・介護との両立支援等についてです。

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画につきましては、策定と労働局への届出等が義務である101名以上の企業に対して、

策定・届出等を法に沿って行っていただくべく助言指導を行っております。

右側の表をご覧くださいとほぼ100%、届出義務のある企業においてお届けいただいております。

といっても100%ではないと感じられる方もいらっしゃると思いますが、例えば令和6年9月末までの計画期間の計画については、新たに令和6年10月1日からの計画を切れ目なく9月中にお届けいただきたいところですが、実際には次期計画を検討して届出いただくまでに数週間程度時間が経過してしまうというケースもございます。

行動計画が終期を迎える前に、次期の計画の策定準備を促す文書を個別に発出しているところですが、引き続き、切れ目なく、まずは自社における女性活躍推進、そして、次世代育成支援対策に取り組んでいただくよう周知、指導に取り組んでまいります。

なお、先般、女性活躍推進法が強化されて、女性管理職比率の公表義務が現在の301名以上の企業から101名以上に拡大する旨の報道がなされたところです。

これにつきましては、我が国の女性管理職比率が国際水準と比較して低い等といった状況もあり審議会で議論されているようですが、女性管理職比率の公表が101名以上の企業に義務づけられるという結論が出ているわけではなく、いつ頃その結論が出て改正法案が提出されるかは未定であるという情報が入っておりますので、つけ加えて説明をさせていただきます。

2点目の両立支援等助成金の活用ですが、こちらもあらゆる機会を活用して周知を図っております。

両立支援等助成金の申請件数につきましては、昨年度に比べ落ち着いている状況でございます。

3点目の女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、また、次世代法に基づく「くるみん」認定の今年度の上半期の認定状況を記載していますが、着実に増加しております。

今年度から、各法に基づく認定通知書交付式については、毎月開催している労働局長の定例会見後に実施し、報道機関に直接認定企業に取材いただき、報道していただくよう努めてまいりました。

また、県内の各大学において、学生向けの労働法制の出前講座を実施し、学生の皆さんに対して、就職活動において、「くるみん」認定、「えるぼし」認定企業についても、ユースエール企業と同様に注目してほしいといった周知も進めているところであり、今後も認定企業の増加、働きやすい環境整備に努めてまいります。

4点目の男性の育児休業取得状況の情報公表につきましては、現在対象となる1,000人を超える企業においては100%公表いただいております。

この制度につきましては、資料4の3ページに育児・介護休業法などの改正ポイントのご案内というリーフレットがございます。

そちらの5ページをご覧くださいますと、育児休業取得状況の公表義務が300人

超の企業に拡大されますという記載が中ほどありますが、来年4月からの施行であるため、来年1月には県内各地での説明会を予定しております。

事業主の皆さんには、規定変更等も必要となりますので、丁寧に周知を図ってまいりたいと考えております。

資料1の3ページ目が総合的ハラスメント対策等の取組状況でございます。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、また労働施策総合推進法の各法にセクハラ、いわゆるマタハラ、そしてパワハラという防止措置の規定されておりますが、相談件数、指導件数ともに前年度同期と比べますと減少しております。

相談件数は、今年9月末までの状況で6.9%減という状況ではあるものの、500件を超える各種ハラスメントに関する相談が寄せられております。

事業主が、各法に基づいてハラスメント防止措置を講じていれば、法違反と言えない状況であり、ハラスメントに関して措置を講じなければならないことの認知度が上がったことが、指導件数が27.8%減、30%近くの減少となっていることの一つの要因と考えております。

ただ、一旦ハラスメント事案が起きますと、被害を受けた方、行為者とされる方、あるいはその両者が退職せざるを得ない状況となることも多く見受けられます。

働きやすい環境整備のため、措置を講じていても継続した研修の実施等につきまして、引き続き助言等を行ってまいりたいと考えております。

また、12月は年末に向けて業務が繁忙となり、ハラスメントが起きやすい時期と考えられることもあり、厚生労働省では12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的に周知活動を行い、長崎労働局におきましても、相談窓口を設置して対応することとしております。

なお、2に記載しておりますように、労働局の報告徴取等の結果、法に規定する措置を満たしていない場合には、助言・指導を行い、その結果として全ての企業で是正をいただいている状況であります。

最後に3番目の個別労働紛争関係解決援助制度の運用状況についてです。

あらゆる労働相談につきまして、雇用環境・均等室及び県内の各労働基準監督署に設置しております総合労働相談コーナーで、ワンストップで相談対応を行っております。

こちらに記載している職場におけるハラスメント、これは先ほど1でご説明した各種労働法令に基づくセクハラやパワハラ等ではなく、同僚間のいじめ、嫌がらせ、まだ法律には規定されていないカスタマーハラスメントなどとなります。

資料でお示ししていますが、個別労働紛争解決促進法においては、各労働関係法令で規定する内容以外で発生した様々な労使間のトラブルについて対応しております。

例えば、職場においての配置転換、異動になったことが納得できないという場合、異動させること自体が何らかの労働法に触れるものではなく、判例等も紹介しながら、異動の必要性、相談者が対象となった理由を本人にきちんと説明するといった

ことも含めて、労使で話し合っただけなことなどを促す制度になります。

それらに係る相談件数は減少しているものの、助言やあっせんに移行するような、いわば労使間でこじれてしまっているような事案は増加しており、実際に助言を行った事案では、自己都合退職に関係する事案もごございます。

いわゆる辞めたいのに辞めさせてもらえないといった相談で、人手不足も一つの背景にあるものと捉えております。

そのほか、合意なく勤務日数を減らされた、解雇された理由に納得ができないといった事案もございました。

紛争の解決は最終的には裁判となりますが、この個別労働関係紛争解決制度、これは裁判に至る前の段階で、強制力はないものの迅速に解決できるということが一つの大きなメリットでございます。

起きてしまったトラブルに対して速やかに収束し、労働者にとって快適な労働環境となるように、また、企業にとってはそういった快適な職場環境の下で、雇用労働者に100%の能力発揮をしてもらえるよう、今後も個別労働関係紛争解決援助制度について、適切に運用してまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からの説明は以上でございます。

○ 岩重会長

ありがとうございました。では、引き続きご説明をお願いいたします。

○ 宮本労働基準部長

皆さん、おはようございます。労働基準部長の宮本でございます。

私からは、労働基準担当部署の取組状況についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

引き続き、資料No.1、資料No.4で説明をさせていただき、資料No.1は4～6ページ、資料No.4は23ページ以降となります。

まずは、資料No.1の4ページになります。

2つ項目があり、1つ目は事業場内の最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化、2つ目が最低賃金制度の適切な運営ということになります。

1つ目の項目の1つ目の○につきましては、労働基準監督署では監督指導を毎月、各事業場を個別に訪問しております。

その際に文書を交付して、賃金引上げに向けた環境整備等についての検討をお願いするとともに、併せて、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金額を示したリーフレットを交付して賃金引上げの参考としていただくように説明しております。

この平均的な賃金額を示したリーフレットが資料No.4でいうと33ページであり、この資料をお渡しし説明しておりますが、訪問する前に事業場の業種や規模を確認し、事前に平均的な賃金額を算出したものを併せて、訪問した際に参考にお示

ししてお願いしております。

また、賃金引上げに向けた支援施策、働き方改革支援センターやよろず支援拠点の紹介、あるいは11月29日に策定された労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する支援についても併せて周知を行っております。

2つ目の○につきましては、改定後の長崎県最低賃金及び業務改善助成金等の各種支援策の周知・広報についてです。

9月12日付けで長崎県や各市町、それから経済団体等81の団体に対しまして、文書で広報誌への掲載を依頼しました。

現在の状況では、81件中、掲載の確認が取れているのは44件程度、私どもの方で確認ができていない分もありますが、半分強は掲載していただいております。

また、10月3日に長崎新聞の「労働ナビ」コーナーにおいて、長崎県の最低賃金、業務改善助成金等の各種支援策について広報を行い、さらに、これまで実施してこなかった手法として、長崎市内を走行する長崎バス5台の外部面、側面に広告を行い、長崎市内をほとんど網羅できるよう実施したほか、エフエム長崎のラジオ番組に職員が生出演して、長崎県最低賃金と各種支援策について周知・広報を実施いたしました。

さらに、12月からは長崎駅のオーロラビジョンでの広報や再びエフエム長崎での広報を行う取組も考えているところです。

3番目の○につきましては、第4四半期に予定している取組となります。

最低賃金が決まりましたので、監督署においてその履行状況について確認する監督指導を実施するとともに、働き方改革推進支援センターと連携しながら、ワンストップでの相談窓口を設置して支援をしていく予定となります。

2つ目の項目、最低賃金制度の適切な運営についてですが、ご存じのとおり時間給953円ということが決定され、10月12日から既に発効をしております。

全都道府県50円という過去最高額の日安額ということもあり、当初、専門部会を3回計画していましたが、3回では結審できずに、予備日である第4回目まで専門部会を開催し、十分なご議論をいただきました。

その結果、953円という結論に至り、この間、本省の賃金課とも連携を図りながら、情報収集を行って充実した審議が尽くされるよう努めてまいりました。

今後の取組状況としましては、私どもとしても、持続的な賃上げを実現するために、価格転嫁に係る気運醸成や企業の付加価値・生産性向上のための中小企業・小規模事業者の皆様への支援、あるいは、一般消費者の理解促進が大変重要と考えております。

引き続き、リーフレット等を活用して最低賃金の周知を図っていくとともに、併せて中小企業事業者を支援する業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の各種支援をパッケージとして利用促進に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、次の5ページの令和6年度における労働基準監督行政の重点課題についての取組、2項目についてご説明させていただきます。

まず、1つ目の項目は、長時間労働の抑制となります。

背景としましては、毎月勤労統計調査によると、長崎県の労働時間は依然として全国平均よりも49時間長く、働き方改革の取組がより一層求められているところ
です。

また、過労死等に係る労災保険給付の支給決定件数は、長崎局では7件の支給決定を行っていますが、全国に比べ、依然として高水準で推移しており、長時間労働の抑制に向けた取組をさらに積極的に実施する必要があります。

ちなみに全国では令和5年度1,097件の支給決定がなされています。

そこで、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の監督実績を、令和3年度から経年的に表に取りまとめております。

令和6年度は9月末現在の数字となりますが、監督実施した件数が183件、うち違法な時間外労働があった件数が66件、違反率としては36.1%となります。

違法な時間外労働というのは、参考までに申し上げますと、時間外の協定、休日労働の協定など、残業・休日に仕事をさせる場合には、三六協定を監督署に届け出る必要がありますが、これがなく残業をさせている、あるいは三六協定で定めた時間外労働の限度を超えて労働させるなど、そういったものが違法な時間外労働の主なものとなります。

また、監督とは別に中小企業・小規模事業所等に対する支援として、監督署において説明会の開催や中小規模の事業場への監督指導とは違った個別訪問を実施し、法律の周知はもとより、時間外の三六協定の作成の仕方や適正な労働時間管理の関係を中心にして、きめ細かな相談支援を実施しております。

これを相談支援と言いますが、年間計画では275件位を計画し、9月末時点で103事業場に対して個別訪問を実施しました。

9月末時点で半分には満たないのですが、鋭意努力しながら事業場を訪問させていただいている状況でございます。

2項目は労働条件の確保・改善対策についてです。

背景としましては、監督指導を実施すると、特に中小企業では法令に関する知識や労務管理の体制が必ずしも十分でない事業場が認められます。

今年の4月1日から時間外の上限規制が新たな適用になった建設業や自動車運転の業務、あるいは医師、それらの事業場の中には、取引慣行等個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情が要因として長時間労働が認められるというところもあります。

そのようなことも踏まえ、適切な労務管理の導入に向けた支援とか、取引環境を含む業界全体としての法令の趣旨、内容の理解促進を図っていく必要があります。

いずれにしても、事業場における基本的な労働条件の枠組みや、管理体制の確立を図らせるよう関係法令を周知し、監督署において監督指導の下、さらに、労働時間を適正に把握しなさいというガイドラインを周知したうえで、長時間の枠にしっかりとした管理体制の確立を図られるように指導しております。

9月末時点でのガイドラインに関する指導件数は、86事業場に対して適正に管理するよう指導した事業場数となります。

その下には、労働条件明示事項として、就業の場所、業務の変更の範囲、有期契約労働者の更新上限の有無と内容、それから無期転換申込機会等々について、労働条件を追加して明示するよう4月1日から労働基準法が改正されました。

これにつきましても、4月1日以降、監督指導の際に周知することと併せて、労働条件確保に関する集团的セミナーを毎月のように開催（9月末時点では31回開催）し、周知を実施しております。

今後につきましては、11月も終わりに差しかかっていますが、11月は過労死等防止啓発月間でもあり、この月間を中心として、県内の経済団体などに対し、長時間労働の抑制や建設と物流の2024年問題への対応に係る協力要請を行ってまいります。

また、11月6日には、物流の2024年問題の課題に積極的に取り組む県内の企業の事例の紹介や関係行政機関の施策について意見交換を実施し、その情報を発信することで、社会的気運の醸成を図る取組を実施しております。

年度後半においては、監督指導やセミナー等々を継続実施していくことにしております。

資料No.1の6ページは、労働災害防止対策の関係についてです。

今年度は第14次の労働災害防止計画の5年計画の2年目となります。

【一点、資料の修正】

取組及び実績

3 第14時労働災害防止計画の推進

1行目 休業4日以上死傷者数（誤）1,013人（正）1,109人

9月末現在の速報値では、休業4日以上死傷者数は1,109人（前年同月1,013人）、前年同月比でプラス96件、9.5%増となります。

第14次の労働災害防止計画の推進状況は、下にグラフを載せておりますが、一番左が休業4日以上の件数の推移となります。

14次計画では、毎年、各年1,602人以下の計画を立てており、昨年が1,590人、令和6年9月末現在は1,109人と、若干増加傾向にあるため、何とか抑えて計画どおりに進めたいと考えております。

真ん中のグラフは死亡災害の関係でございます。

死亡災害の件数につきましては、令和6年は6件となります。

これにつきましては、今年の5月末の段階で6件であり、それ以降は発生していない状況です。

あと3か月間（10月～12月）ですが、3か月でこの6件が増えないように努力してまいりたいと考えております。

一番右のグラフが令和6年の業種別の災害発生状況です。

大括りにはなりますが、第3次産業が55%、半分以上を占め、製造業、建設業、

運輸交通業という順番で多くなっております。

災害防止に向けた取組状況で記載している長崎労働局独自の取組「アクションZERO」ですが、今年度は第3次産業、特に商業、社会福祉施設の事業場の参加を増加させ推進を強化した取り組み、各行政機関、災害防止団体等と連携して参加のための周知を図ってきたところでございます。

その結果、9月末現在の参加事業場数は781件、前年度は785件で、ほぼ変わりはありませんが、商業、社会福祉施設の件数が130件、昨年と比べると50件ぐらい増加して参加いただいております。

これが災害ゼロにつながればというふうに考えております。

死亡災害に関しましては、先ほども申しましたとおり、5月までに増加傾向で既に6件発生しておりました。

歯止めをかけるべく全国安全週間を契機として、労働災害防止の取組に関して要請や、建設業を中心に個別指導、あるいは集団指導を、パトロールを実施した結果、それ以降増加していないため、これを何とか年末まで続けていければと思います。

今後の取組としては、重要事項の目標達成に向け、引き続き事業場に対する同計画の周知や個別指導、あるいは集団指導等の実施、「アクションZERO」自体の取組は12月末までの取組になりますが、これも引き続き実施していきたいと考えております。

駆け足になりましたが、私からの説明は以上になります。

○ 岩重会長

ありがとうございました。では、引き続きご説明をお願いいたします。

○ 青野職業安定部長

職業安定部長の青野と申します。

日頃より、職業安定行政の業務運営にご協力いただき、ありがとうございます。

私からは、資料No.1の7ページ以降、No.4の49ページ以降の安定担当部署の重点施策についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼します。

まず、資料No.1の7ページですが、1番としてリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進についてです。

リ・スキリングによる能力向上支援については、労働者の主体的なり・スキリングが促進されるよう大きく3点取り組んでおります。

1点目が令和4年度から5年間で1兆円規模とされる「人への投資」の施策パッケージの一つであります人材開発支援助成金の人への投資促進コースや事業展開等リスキリング支援コース、こちらの積極的な活用勧奨となります。

2点目として在職者自らがキャリアアップなどのために受講した訓練費用の一部を支給する教育訓練給付制度につきまして、10月から専門実践給付が最大70%だったものが80%まで、特定一般給付は最大40%だったものを50%まで支給する制

度改正があり、この改正内容の周知や講座指定申請の勧奨となります。

3点目が公的職業訓練、いわゆるハロートレーニングにおいて訓練委託費の上乗せ対象となるデジタル分野のコースを拡充し、デジタル分野への再就職支援の強化などに取り組みました。

2番として、成長分野等への労働移動の円滑化について、こちらも3点取り組んでおります。

(1) が「人への投資」パッケージの関連施策として、雇入れ助成金、具体的には特定求職者雇用開発助成金につきまして、資料No.4の52ページにリーフレットを添付しておりますが、成長分野の業務に労働者を雇い入れて雇用管理改善を行う、または訓練を行ったうえで5%以上賃上げを行った場合に、通常の助成の1.5倍の上乗せを行い、この利用勧奨に取り組みました。

(2) が全国ネットワークで雇用対策などを行う国、厚労省と地域の実情に応じた対策を行う自治体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって地域の課題に対応するために締結する雇用対策協定について、これまでの長崎県、長崎市、佐世保市に加え、昨年度は島原市、大村市、今年度は4月に対馬市と新たに締結をし、地域の実情に応じた雇用対策に引き続き取り組んでいます。

(3) が資料No.4の69ページと71ページにそれぞれリーフレットを添付しておりますが、労働市場の見える化に向けた情報基盤として、若者、女性など様々な働き手が職場情報を横断的に検索、比較できるサイト「しょくばらぼ」や、約500の職業を動画コンテンツなど、求められる知識やスキルなどを数値データで見える化し、就職・転職活動に向けての分析や企業の採用活動の場面で活用できる「jobtag」について、職業相談時などで活用しマッチング支援に取り組みました。

資料No.1の7ページの3番の中小企業等に対する人材確保の支援については、ハローワークでオンラインを活用した求人受理を推進しており、求人者マイページを活用したものが今8割を超えております。

求人更新時や訪問時には、求人条件緩和のご提案や魅力ある求人票の作成支援を行うとともに、なかなか充足しない求人事業者などにはハローワークの目につく場所にPRボードの設置や提供いただいた画像情報などでアピールしております。

また、事業所からPR動画を提供してもらい、雇用保険の受給説明会などで放映するなど、ハローワークごとに工夫をしながら求人充足支援を行っております。

さらに、職業相談や求人受理を行う職員が、仕事の内容や施設の様子、実際に扱う機器などについての知見を深め、より説得力を持った相談ができるよう、求人提出事業所にご協力いただき、ハローワーク職員による事業所見学会の実施などにも取り組んでいます。

労働局としては、例えば建設業協会にご協力いただき、ハローワーク職員が会員企業への施設見学会、意見交換会を今月実施したところであり、具体的な業界、企業の魅力を職員が伝えることで、マッチング精度の向上につなげたいと考えております。

また、医療・福祉・建設・運輸・警備、いわゆる人手不足分野については、長崎と佐世保のハローワークに専門窓口「人材確保対策コーナー」を設置しており、先月、今月には、県や長崎運輸支局と連携し、タクシー協会、トラック協会などの協力の下で運輸業界の大規模な合同企業説明会を開催しました。

さらに、介護や建設に特化した求人者向けセミナーを実施するなど、関係機関、業界団体とも連携しながらマッチング支援の強化に努めております。

今後の取組・課題ですが、ポリテクセンターなどが実施しているものづくり分野の在職者訓練や、生産性を向上させるために必要なスキルを習得するための生産性向上支援訓練につきまして、中小企業などへの周知、活用勧奨に取り組むとともに、先ほどご説明した各種助成金や「jobtag」「しょくばらぼ」の活用勧奨を引き続き図るとともに、相談時などでうまく活用できるよう職員への研修も取り組んでいきます。

また、人手不足分野に対しては、今年度から5名の社労士さんに雇用管理改善等コンサルタントとして新たに委嘱をしており、無料で年3回まで、人事労務関連の相談ができる取組を開始していますので、必要とされる事業主の皆様にご利用いただけるよう周知などを強化してまいります。

8ページについては、2番目としてハローワークのマッチング機能の強化についてです。

1点目は、ハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進についてとなりますが、マイページの利用メリットとして、来所しなくとも24時間手続きが可能、求人者にとっては求人申し込みや応募者管理、求職者への直接リクエストが可能となり、求職者にとっては、求人へのオンライン応募が可能といった点を積極的に周知することで開設・利用を促進しております。

9月末現在で求人者マイページは全国平均が84%のところ、長崎は88.4%、求職者マイページは全国平均が41.6%のところ、長崎では44.8%と活用が進んでおります。

オンラインセミナーは、求職者向けに介護セミナーをハローワーク長崎で毎月実施していますが、その際には、他所のハローワークを利用している求職者も受講できるようにオンラインを活用した実施、子育て中の求職者の方には自宅で気軽に参加できるマザーズセミナーを実施しております。

求人者向けについては、今月、介護分野の求人者向けセミナーを初めてオンラインで実施するなど、順次拡大をしているところです。

2点目は、人材不足分野への就職支援についてとなります。

人材不足分野のマッチング支援強化は、先ほどご説明したとおり、関係機関との連携強化を図っていくとともに、積極的な事業者説明会の開催などに取り組んでおります。

また、介護と建設分野については、資料No.4の73ページから建設、93ページから介護について添付していますが、その分野の理解促進やミスマッチ解消を目的に、

それぞれの分野に特化した冊子を業界団体の協力の下で作成し、それを配付、活用しながら人材確保支援に引き続き取り組んでおります。

3点目は、ハローワークのマッチング機能の総合評価についてです

資料No.1 の 11 ページ以降に概要などを掲載しておりますが、就職件数、充足件数、そして雇用保険受給者の早期再就職、こちらは昨年度までは件数でしたが、マッチングの質向上を目指すため、利用者を確保したうえで率を高めることが重要とされ、割合に変更となっております。

こちらを主要3指標とし、このほか重点指標をハローワークごとに選定して総合評価を実施しております。

今後の取組・課題ですが、就業や転職の意思はあるものの、ハローワークを利用していない潜在求職者などにハローワークの利用を促す取組として、Instagram を活用したハローワークの支援メニューやイベントなどの発信や自治体の広報誌などへハローワークの利用案内を掲載、そして、小中学校への講演によるハローワークの認知度向上などを行っているところです。

幅広い年齢層で日常的に使われている LINE についても、ハローワークごとに公式アカウントを作り、SNS のさらなる活用を図る準備を現在進めております。

また、求人ごとに充足可能性を分析した上で、高・中・低、それぞれの状況に応じた支援を行い、マッチング支援の向上に取り組んでまいります。

さらに、今年度開催した人材不足に係る協議会を契機に、関係機関と調整し、各分野の魅力発信のために、働いている方の声をリーフレットにまとめて、分野ごとにイメージアップや理解促進の取組を進めていこうと現在関係機関と準備を進めております。

ハロートレーニングの推進については、例えば資料No.4 の 131 ページに添付をしておりますが、今週末、土曜日に開催予定の訓練体験イベント、ハロートレーニングフェス、こちらは今年の2月に第1弾を初めて開催し、その第2弾となります。

こういった取組でも県やポリテクセンターなどと連携しながら周知・活用勧奨を図り、効率的・効果的な訓練機会の提供を図ってまいります。

次に、9 ページ、4 点目は、新規学卒者等への就職支援についてです。

高校生などを対象に県内企業を知る機会として、今年6月に長崎市、佐世保市でそれぞれ合同企業説明会を初めて開催したところ、参加企業は259社、1,652人の学生の参加がありました。

次に、大卒予定者等を対象に「NAGASAKI しごとみらい博」をはじめとする面談会を開催しました。

今年度は、今週土曜、30日の土曜日に先ほど説明したハロートレーニングフェスと相乗効果も期待して、同日同会場にて開催予定です。

チラシについては、こちらも資料No.4 の 129 ページに添付をしております。

また、求職者担当者制による個別支援を実施しているほか、長崎県などと連携し、県内就職の促進及びUIJターンの取組として、県内企業を福岡に集めた長崎県が主

催の面談会が10月にありましたので、こちらでハローワークの相談ブースの出展や、県や21全市町が共同運営している移住サポートセンターと産業雇用安定センターなどが連携してUIJターンを支援するプロジェクトなど、こういったところでも求人などでハローワークも連携しながら取り組んでおります。

5点目は、非正規雇用労働者等へのマッチング支援についてです。

就職支援ナビゲーター、こちらは管内では今年度20名体制で配置をしていますが、個々の求職者の状況に応じてきめ細かな担当者支援に取り組んでおります。

6点目は、就職氷河期世代活躍支援プランの実施についてです

今年7月にプラットフォーム会議を開催し、本プランの第二ステージ1年目の令和5年度の取組状況と、第二ステージの最終年度になる今年度の取組方針を会議で共有し、意見交換を実施しております。

なお、今年度で第二ステージが終了となりますが、骨太の方針を踏まえ、厚生労働省の概算要求では、氷河期世代に限定せず、広く中高年世代、概ね35歳から59歳までの不安定就労者、無業者への支援とする方針となっております。

今後の取組・課題ですが、高卒予定者については9月16日から選考が始まっておりますので、各学校と連携して未内定者の情報を把握し、個別支援に努めてまいります。

また、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定しているユースエール認定企業の制度については、資料No.4の127ページにありますが、現在16社が認定を受けております。

認定のメリットであるハローワークで重点的にPRをします、面接会などへの優先参加ができます、マークの使用や公共調達における加点評価などをしっかりと事業所に伝え、認定企業の増加に取り組むとともに、認定企業について積極的なPRを行い、新卒者などとのマッチングに取り組んでまいります。

10ページの7点目は、高齢者の就労促進についてです。

シニア世代を対象に求人開拓や相談を実施している専門窓口、生涯現役支援窓口につきましても、長崎、佐世保、諫早、大村の4か所のハローワークに設置し、65歳以上の方を重点的に支援しております。

結果、目標を上回る就職実績を上げているところです。

なお、この窓口の目標についても、マッチングの質の向上を目指すため、就職件数から率に変更となっております。

続いて、8点目は、障害者の就労促進についてです。

ハローワークと地域の関係機関が連携を図り、障害者雇用ゼロ企業などに対して、採用の準備段階から職場定着までチーム支援を実施するなど、雇い入れ支援などの強化に取り組んでおります。

また、精神・発達障害については、5年前と令和5年度を比較した場合、新規求職申込件数は約45%、求職件数は約37.3%増加しており、こうした傾向を踏まえて長崎、佐世保のハローワークに専門の担当者、精神・発達障害者雇用サポーター

を配置して相談支援を行い、事業主に対しても出前講座や相談・援助等に取り組んでおります。

今後の取組・課題ですが、障害者企業ゼロ企業などに対し、今年度はハローワークと障害者職業センターと連携しこの達成指導に力を入れており、このほか各関係機関とも連携を図り、雇入れの支援強化や情報共有化などに取り組んでまいります。

職業安定担当部署の施策についての説明は以上となります。

○ 岩重会長

ありがとうございました。

ただいま、労働局の雇用環境・均等室、労働基準部、それから職業安定部からご説明をいただきました。詳細なご説明ありがとうございました。

令和 6 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をご説明いただいたことについて、皆様からご意見やご質問等をお受けしたいと思っております。

ぜひ、積極的なご意見やご質問等をいただければと思います。

なお、この場においてになる委員からのご意見やご発言の前に、小野委員と本日はご欠席ではありますが、小泉委員から事前にご質問をいただいております。

このご質問につきまして、労働局からご回答を先にお願いたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長 佐藤でございます。

小泉委員からご質問いただいております 1 点目について、ご説明をいたします。資料でいいますと、資料No.1 の 3 ページ目になります。

1 番の総合的なハラスメント対策として、職場におけるパワハラ相談件数、各種ハラスメントの企業への助言・指導件数、また、3 番の個別労働関係紛争解決援助制度としての個別労働関係紛争に係る相談件数は減少していますが、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は、前年同期比の 41.6%増、60%増と大幅に増えている。

総合的なハラスメント対策と個別労働関係紛争解決援助制度で増減が大きく異なっている理由、背景事情についてご質問をいただいております。

まず、前提といたしまして、先ほどの説明の中でも触れましたが、大きな 1 番の総合的なハラスメント、これにつきましては、各種労働法令に定められたセクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラというものとなります。

それ以外のまだ労働法令に規定のない、例えばカスタマーハラスメントですとか、相談者がパワハラを受けたという形で主張して相談されるケースもございしますが、当事者間に優越的な関係が背景となっていない、例えば同僚間でのいじめ、いやがらせについては、3 番の個別労働紛争解決関係のハラスメントで計上しているという状況がまず 1 点ございます。

1 番の総合的なハラスメントにつきましては、相談件数、指導件数ともに減少して

おり、相談件数の減少に比べますと、指導件数の減少が大きくなっております。

各種法令に定められているハラスメント、セクハラ、パワハラ、いわゆるマタハラについては、それぞれの防止措置義務を定める各法律に基づき、事業所の方で全く措置を講じていないとか、あるいは措置を講じているが不十分であるといった場合は法違反となり、助言・指導を行うということになります。

それらの措置につきましては、ハラスメントに係る認知度も上昇し、また企業の危機管理とも捉えられて措置を実施している企業は多く見受けられるということでも助言件数が減少しているという一つの要因であると考えております。

相談件数は6.9%と若干減少しておりますが、高止まりであると考えており、企業側のみならず、労働者側もハラスメントの認知度は高まっていることで、労働相談をされる際に労働者側から、職場でこういうことがあるのですが、これはハラスメントですよ？というような形で相談があるケースもございます。

労働局が個別の案件について、ハラスメントであるか否かの認定を行うものではありませんが、労働者の希望に応じて企業側への事情聴取を求められる場合は、企業として法指針に求める措置が講じられているかを確認し、講じられていれば助言・指導に至らないというケースもございます。

その際、労働局へ対応を求めたことでの不利益取扱いというものを懸念されてか、匿名での対応を望まれるケースも一定数ございます。

今後も、あらゆる機会にハラスメント防止に係る周知啓発を行い、先ほども申しましたが、来月、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」などにおいて、周知徹底を図り、ハラスメントのない働きやすい環境整備づくりに向けて助言・指導を行ってまいりたいと考えております。

3番の個別労働関係紛争解決援助制度としての個別労働関係紛争に係る労働相談、これは前年同期で6.2%減少しておりますが、大きな数字の変化とは捉えておらず、ほぼ同水準でこちらも高止まりと考えております。

そのような状況の中で個別労働紛争解決促進法に基づく助言につきましては41.6%、また、あっせんが60%と大きく伸びております。

母数自体があまり大きな数字ではありませんので、数件の増加で率が大きく変化する影響も否定はできないかと思っております。

個別労働紛争解決促進法につきましては、各労働関係法令で規定する内容以外で発生した労使間での紛争、トラブルに関するものであり、相談件数は若干の減少をしている中で、助言・あっせん制度の件数は伸びているのは、相談対応のみでは解決せずに、労使間でこじれてトラブルになっている事案がそれだけ増えていると捉えております。

先ほどの説明の中でも触れましたが、助言を行った事案の中には、自己都合退職、辞めたいのに辞められない、辞めさせてもらえないとその相談もあり、人手不足もその背景にあるものと捉えております。

その他、合意なく勤務日数を減らされたといった労働条件の引き下げに関する事

案や解雇理由に納得できないなど、あっせんとなったケースは、解雇や配置転換が多い状況になっております。

今後も、個別労働紛争解決制度については適切に運用してまいりたいと考えております。以上でございます。

○ 岩重会長

ありがとうございました。

○ 青野職業安定部長

使用者委員の小野委員からも事前に質問をいただいていたので、その件について私から回答させていただきます。

資料No.2 に記載されている令和 6 年度長崎労働局行政運営方針の 1 ページ目の(2)となります。

若年層の雇用状況で県内就職割合が高校生は 54.1%とありますが、この数字は全国平均と比べてかなり低いのではないかと、他県がどのような状況なのか、資料があればということと、また、長崎県の県内就職割合が低い理由について分析できているのかということと、併せて対策についてはどのような方針なのかと。

さらに、地場の中小企業として何かできることがあればというご質問をいただいております。ありがとうございます。

令和 5 年度の長崎県内の高等学校卒就職者の県内割合については、令和 6 年 1 月時点で 54.1%、資料No.3 の業務概要の 22 ページに記載していますが、最終的な確定値は、令和 6 年 3 月時点としては 55.6%となります。

全国平均については公表されておりませんが、九州内の各労働局のホームページ等で公表されているものとして、令和 6 年 3 月時点の状況を見ますと、福岡県が一番高く 81.0%、次いで佐賀県が 66.3%、宮崎県 64.5%、鹿児島県 59.7%となっており、ご指摘のとおり長崎県の新規高卒者の県内就職割合は低い状況であります。

この要因としては、まず、九州全体として福岡県に就職する傾向があり、長崎県においては経済圏が福岡県である離島地域が多くあることや佐世保や江迎の県北地域においても、県庁所在地の長崎市の方面に就職するのではなく、福岡方面に就職する傾向があるものと認識をしているところです。

いずれにせよ、地元企業の学卒求人が充足しないことも多く、高校生やその保護者が県内に魅力ある企業があることを知る機会が不足していることが課題と認識しております。

この課題への対応といたしまして、長崎県をはじめとする地方公共団体や業界団体などと連携を強化し、県内企業を知ってもらう取組を積極的に実施していくことが重要と考えております。

大きく 5 点ほどあるのですが、1 つ目が雇用対策に連携して取り組み、地域の課題に対応するために地方公共団体と締結している雇用対策協定の締結を引き続き進

め、説明会、面談会を共催するなどの連携強化を図っていくこと。

2 つ目が、昨年度からは県知事、労働局長の連名で事業主団体に対して早期の求人提出、これまでも早期の求人提出をお願いしておりましたが、加えて魅力ある求人の確保を要請しており、こういった取組も引き続き行っていくこと。

3 つ目が、先ほどご説明しましたが、今年度から 6 月に県南・県北、さらにハローワーク諫早を中心に 7 月に県央地域でも高卒予定者、その保護者などに向けた合同企業説明会を初開催しております。

4 つ目が、今週土曜日に学生や保護者などと県内企業の交流の場として「NAGASAKI しごとみらい博」の開催を予定しております。

5 つ目が、長崎県において今年度から学生の保護者向けの就活応援サイトを新たに開設し、今の就活や今の長崎の産業、企業についての情報発信や、今年 2 月から長崎県では高校生の保護者向けの企業見学バスツアーなども開催していることを承知しており、こういったところに取り組んでおります。

先ほどもご説明させていただいたのですが、一度は長崎を離れた方が UIJ ターンで戻ってきていただくための取組も重要であると考えております。

そのため、県主催の県内企業、先ほどもご説明いたしました福岡に集めた面談会でもハローワークの相談ブースの出展や、ながさき移住サポートセンターと産雇センターなどが連携して UIJ ターンに取り組んでいるプロジェクトでも、ハローワークも連携しております。

また、東京圏から地方への移住者を採用するために、就職説明会や募集・採用パンフレットなど、その移住者の採用活動に要した経費の一部を助成する早期再就職支援等助成金の UIJ ターンコースの活用勧奨などにも取り組んでおります。

地場の企業の皆様にご協力いただきたい点としましては、若者に魅力を感じてもらえる求人となるような処遇アップや福利厚生、キャリア教育を充実させ、そうした魅力をわかりやすく積極的にアピールをしていきたいとご協力をお願いいたします。

また、選考時などにトラブルになると、口コミなどであつという間に広まってしまうこともありますので、公正な採用選考や高校生の統一的な就活ルールの認識の強化や徹底をお願いします。

最後に、就職後の住まいを気にされる学生も多いことから、住宅の確保、または住宅手当の充実などにご理解、ご協力をいただければと考えているところです。

以上です。

○ 岩重会長

ありがとうございます。では、ご意見、ご質問等お願いいたします。

○ 岩瀬委員

活水女子大学の岩瀬でございます。

私から 2 点ご質問させていただきたいと思っております。

1つはハラスメントについて、1つは新卒者の就職支援についてご質問させていただきたいと思います。

1点、先ほどもハラスメントのことについてお話がありましたが、毎年たくさんの相談を2,000件以上受けられて本当に大変な業務だと思うのですが、新たに出てくる相談は同じような事業所から出てくるのでしょうか。

また、どのような職種が多いのかとか、個人情報もあると思うので明らかに発表できるというところは難しいと思いますが、毎年指導しても同じような事業者から出てくるケースがあるのではないかと気がなりましたので、言えるところまで結構ですので、教えていただければと思うのが1点でございます。

そしてもう1点は、新規卒業者、新卒の学生さんへの就職支援ですが、私は活水女子大学で学生部長をしており、そこで学生の合理的配慮とかを担当しております。

今年はたしか障害者差別解消法の改正があって、私学であっても公立であっても、必ず合理的配慮で何かしらの障害がある学生さんに対して配慮しなければいけないというのがありまして、どこの学校でも大学でも一定数合理的配慮を受けている学生が実はいるのです。

そういう学生さんが、今4年生で就職活動をしており、実は大学で合理的配慮を受けていることを学生は正直に話すのですが、そうなるちょっと難しいですね、と実際に言われてしまうというところがあり、障害者枠で入るところまでは至らず、精神障害者の手帳の発給までではないレベルの状況など、そういう学生さんたちが一定数いるということをご存じいただいたうえで、今後、どういった配慮とか、実際雇用につながるケースとして対応が可能なのかというところを教えていただければと思っております。よろしく願いいたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から、まずハラスメントについて回答させていただきます。

同じような事業所から繰り返しあるかというご質問がございましたが、例えば特定の同じ労働者の方からこういうハラスメントがありましたと、例えば指導を労働局が行った後でも、まだ改善されてないみたいだとかいうような形ですね。

改善されてないと言い切ってしまうのもちょっと問題はあるかと思いますが、ハラスメントに対して、受けた側も少し過敏になっている背景もあろうかと思っておりますので、全く改善がなされていないというわけでもないかと捉えております。

また、業種的にというようなお話がございましたが、例えばマタハラですね、妊娠・出産ですとか育児休業に係るような部分については、医療関係、福祉関係ですとか、そういったところが多いのかなという感触としてはございます。

ただ、そういった業種が問題であるということではなく、これは背景として女性が多いから、それだけ事案も多いと考えており、特定の何業においてというようなところは、こちらとしては捉えてはおりません。

以上でございます。

○ 青野職業安定部長

続いて新卒者の就職支援の関係、合理的配慮の関係ですが、新規学卒者の方は、就職活動でいろいろ動いていて、人手不足の関係もあって希望のところに就職できたりする中で、未内定者への就職支援というところをハローワークがきめ細かく相談支援をしているところです。

お話しされたとおり、動いてもなかなか就職が難しい方というのを、ある意味ハローワークは中心に支援をしております。

ただ、やはり認知度と言いますか、学生の皆様にはヤングハローワーク、新卒応援ハローワークがあるということ、担当者支援が実施できるということ、まだまだ知られていないかなと思っております。

そういった必要とする学生の人にしっかりと相談支援ができるように、キャリアセンターとも引き続き連携を図り、私も含め、いろいろな職業講話とかで引き続き大学等にお伺いさせていただき、学生の方にも、近くだと就職活動で使える新卒応援ハローワークが「メルカつきまち」にあること、そこでは4人のナビゲーターを配置しており、各ハローワークにも一人ずつは配置しておりますので、そういったところで連携をしながら、合理的配慮を必要としている方も含めて相談支援をしっかり取り組んでいければと思っています。

○ 岩瀬委員

ありがとうございます。

○ 岩重会長

ありがとうございます。

ハラスメントにしても、合理的配慮にしても、非常に重要なことです。

特に、私たち教育の現場、高校も一緒だと思いますが、この合理的配慮を必要とする学生さんというのが近年増える傾向にあります。

そうすると、学内の就職課とかでは対応できない、専門家ではない、そういうところをハローワークの方々が埋めていただくというのは、教育の現場の者としては非常にありがたいと思います。

ただ、やっぱり、多分先生もご存じない、山口先生もご存じない、私も知りませんでしたので、ぜひ周知の徹底などをお願いできますと非常に助かります。

引き続き、よろしくお願ひしたいと思います。

いかがでしょうか。ほかの委員の方々、お願ひいたします。

○ 塩田委員

労働者委員の塩田と申します。よろしくお願ひします。

労働災害防止対策で1点教えていただきたいとか、参考にさせてもらいたいということがあってご質問させていただきます。

私たちの職場は、ものづくりを行う製造業の職場でございます。

安全は全てに優先するのだと、安全なくして生産はないのだとして重大災害をゼロというふうなことで生産工程を行っています。

今回、ご説明を受けました中で、5月までは死亡災害があったが、それ以降は歯止めをかけるためにいろんな指導とかを実施し、ゼロを継続しているという説明がありましたが、何かこの指導に対して工夫をされたのか、その工夫がどのように生かされて今のゼロに繋がっているのかなど、私たちに教えていただきたいなと思います。

それを私たちは参考にしながら、その製造業でゼロ災に向けて、いろんなことを周知徹底していきたいと思いますので、そこら辺があれば教えていただきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

○ **宮本労働基準部長**

ご質問ありがとうございます。

5月まで死亡災害が急増していた状況があって、具体的にどのようなことを工夫したかとかいうことを申し上げることはできないのですが、それまで発生した5件の死亡災害の業種でありますとか、事故の発生原因ですとか、そういったものを分析した上で、それに対応できるような形の要請や、あるいは監督指導、個別指導を実施した結果ということで理解しています。

回答にならないかもしれませんが、分析した結果を踏まえて指導した結果であるということです。

○ **塩田委員**

ありがとうございます。

それじゃ、もうパトロールをする中でこういう災害事例があったから、こういうことは注意してくださいというような話をしながらのパトロールの中でということですか。

○ **宮本労働基準部長**

もちろんそうです。

同じ業種のところに行ったときには、こういう災害がこの間起こりましたよねという話を含めて、監督指導や個別指導を実施した結果と理解しております。

○ **塩田委員**

水平展開をしていただいて、以後こういうことに気をつけるのだというふうな、パトロール中にそういう指導をしながら行った結果が、今ゼロというふうになっているということですね。

○ **宮本労働基準部長**

そうですね。

正確に言うと、例えば、中には労働者かどうかとかいう疑問があり計上していない事案もあるものですから、結果として、今年が終わった段階で、その6件を超える可能性もありますが、現状では6件にとどまっているという状況でございます。

○ **塩田委員**

引き続き、その指導をしていただきながら、とにかく重大災害ゼロに向けて私たちも頑張りますので、よろしくご指導ください。

○ **宮本労働基準部長**

こちらこそお願いします。

各事業者さんの協力はぜひとも必要になりますので、よろしくお願いします。

○ **岩重会長**

よろしいですか。はいいかがでしょう。お願いいたします。

○ **峯下委員**

関連するので、私から。

○ **岩重会長**

では、関連することからいきましょうか。

○ **峯下委員**

使用者の峯下です。

私からも労働災害防止対策についてお聞きします。

最近では、高齢者の就業率が上がっていますが、お示しいただいた件数の中で、高齢者の比率や近年の動向や高齢者に特化した施策、対策などがあれば教えてください。

○ **岩重会長**

事務局からお願いできますか。

○ **宮本労働基準部長**

ありがとうございます。

まず、高齢者の災害の発生状況についてですが、9月末現在の休業4日以上の状況というのは1,109件と申し上げました。

年齢別に見たときに60歳以上の労働者の割合は、令和6年9月現在の数値の

38.6%、約4割の方が60歳以上で被災されている状況にあります。

これは、昨年9月末現在が33%でしたので、同時期で見ると、60歳以上の労働者の方が被災する割合が増えているという状況にあります。

これが1つ目ですね。

それから、高齢者の労働災害防止に効果的な部分としては、個別事業場に対する指導、集団指導のあらゆる機会を通じて、高年齢労働者に多い行動災害、いわゆる転倒でありますとか、動作の反動、無理な動作、腰痛等を防止するためにエイジフレンドリーガイドラインがあり、その周知普及を随時実施しております。

併せて、転倒災害については、リスク、例えば骨折でありますとか、原因となるつまずき、滑りへの対策を見える化という形での事例を示しながら、わかりやすく労働災害防止につなげていただこうと説明している状況であります。

以上になります。

○ **峯下委員**

ありがとうございます。大変よくわかりました。

先ほどご説明いただいたガイドラインの周知は有効だと思うので、引き続きよろしくをお願いします。

○ **宮本労働基準部長**

承知しました。

○ **岩重会長**

岩永委員、どうぞ。

○ **岩永委員**

岩永でございます。

まず、2ページの「えるぼし」認定、「くるみん」認定の関係ですが、その後にもユースエール認定という、企業を認定することがあるかと思いますが、その認定をした後に取消した事業所があるのかどうかのお尋ねをしたいと思います。

また、認定基準を満たしているのかを、常にというか、確認を途中でされているのかなというのが少し気になってのお尋ねです。

といいますのが、これは労働局ではなくて、県の「Nぴか」事業所ですが、県の働きやすい職場づくり優良企業として認めている企業ですが、そういったところから連合長崎に対して労働相談がありました。

その相談内容というのが、就業規則がありません、見たことありません、見せてもらえません、不払い残業がありますということで、連合長崎ユニオンというところに入ってもらって会社と交渉をしたという経過があります。

今も続いてはいるのですけれども。

この「えるぼし」認定、「くるみん」認定も含めて、「Nぴか」もそうなのですが、実は連合長崎が長崎大学経済学部に寄付講座をしております、そういったところに社会に出て働くとはということを年間15コマ提供しております。

局長にもご参加いただいておりますが、その時に、「Nぴか」とか、「えるぼし」認定、「くるみん」認定がされているところはいい事業所だと紹介しております。

そういった中で、先ほどのような事例があると、本当にここは大丈夫なのかなというのがございますので、ぜひそういったところを取消した事業所があるのか、確認作業はされているのかを少しお尋ねをしたいなと思いますので、よろしく願いいたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室から回答いたします。

「えるぼし」認定、「くるみん」認定につきましては、まず、長崎では認定企業をその後取消したというような事例は、現在まではございません。

認定企業として、認定後にその水準を維持しているのかどうかというところの確認でございますが、「プラチナくるみん」とか、「プラチナえるぼし」というもう一段階の上の認定の際には確認はできるのですが、個別の企業について認定を受けられたのでその後どうですかというようなところの確認までには至ってない状況でございます。

もちろん認定を受けられた際に、これはもう大臣による認定の制度なので、長崎におけるリーディングカンパニーとして今後もその水準を維持しつつ、もう一段階の上の認定制度なりを目指してほしいというようなお話をさしあげます。

2回目、3回目の認定というようなところも可能ではございますので、あらゆる機会に、何らか接触する機会があれば、その後どうですかとか、もう一段階上を目指されては？というようなところのご案内は差し上げていますが、なかなか細かいところまできっちり確認しているというようなところは現状できてないという状況でございます。

○ 岩永委員

わかりました。

そういった事例があったということで、ほとんどの企業はちゃんとされているのだと思いますが、やっぱり一部そういったところがあったということで、少しこの認定制度というのが疑問に感じましたので、ぜひ室長言われたように、機会を捉えているような情報提供なり、状況を聞くなり、そういったことも行っていただければと思います。

○ 青野職業安定部長

ユースエールの関係もよろしいですか。

安定部の関係でも認定制度が2つありまして、「ユースエール」認定企業という若者を積極採用する中小企業を認定する制度と障害者雇用を積極的に行っている事業所ついて、「ともにすすむ」ということで「もにす」の認定制度があります。

ユースエール認定については、1年ごとの更新制となり、認定基準を引き続き満たしているかを確認しておりますが、そこが企業からは大変だということもお聞きします。

通算では24社を認定しており、現在は16社を認定していますので、8社は途中で認定基準を満たさず、辞退される企業が一部ございます。

主な基準の中で、直近3事業年度で新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下の要件について、事業所でいろいろな福利厚生とか、しっかり悩みとかを聞いていても、本人の事情で離職してしまうケースや、ステップアップしていくという方も見受けられ、達成できない事業所が多いと聞いております。

ほかの残業とか年休とかは取得しているのだけれどもというところがあると聞いております。

しかしながら、一方でそういうしっかり取り組んでくれている企業ということで、毎年状況を把握しています。

「もにす」の認定については、年度更新とかはないのですが、毎年いわゆる61報告、障害者雇用の状況は、その「もにす」認定企業も含めてしっかり把握をしていますので、そういったところで基準を満たしているかどうかはチェックをしています。以上です。

○ 岩永委員

ありがとうございます。引き続き把握をお願いしたいというふうに思います。

別件で、今度は4ページの関係でございます。

持続的な賃上げを実現するためというところですか。

価格転嫁に係る気運醸成や企業の付加価値、生産性向上のための中小企業、小規模事業所の皆様への支援が大変重要と考えており、リーフレット等を活用して最賃の周知を図っていくとともに、賃上げに取り組む中小企業事業者を支援する各種助成金の利用促進に努めていくこととしているということで、これは昨年もこのような話は聞いております。

さらに、来年はもっと賃上げが進み、最低賃金ももっと上がっていくのだろうと思っています。

そういった中で、やはりこの気運醸成というのは大変大切なことですが、声かけだけ、あるいは企業トップの意識だけというところ、だけと言ったらちょっと失礼で申し訳ないのですが、気運はかなり高まっているのだろうというふうに思います。

ただ、なかなか広く企業に浸透していないという気がしています。

国として、労働局として、何か仕掛けというか、県と連携して何か仕掛けをして、もっともっと中小企業の経営者の皆さんにこの気運を高めるような施策というのを考えていただけないのかなと思ひまして、少しお話をさせていただきましたので、ぜひ何かそういう考えがあれば教えていただければと思います。

○ **宮本労働基準部長**

ご意見ありがとうございます。

現時点でこういうことを考えていると具体的には申し上げることはできないのですが、今年の3月の終わりに「ながさき公労使の意見交換会」、長崎版の政労使会議を開催したのですが、今年度も2月に開催する方向で調整をさせていただいております。

それに向けて何か労働局として、例えば県と連携しながらこういうことができないか検討をする余地はあるとは思ひますので、それは検討させていただくとして、現在、この時点ではこういうことをやりますという話ができないので、今後、そういったご意見を踏まえて検討してまいりたいと思ひます。

○ **岩永委員**

ありがとうございます。

2月6日に公労使会議があるということは承知しておりますので、例えば福岡県がやっているような何とかセミナーとか、広く事業主の方を呼んでいろんなセミナーをやるとか、そういったところも必要ではないかと思ひますので、県と連携をして、そういったところもぜひ考えていただければと思います。

○ **宮本労働基準部長**

承知しました。

○ **岩重会長**

ほかの方いかがでしょうか、よろしいですか。使用者の方々もよろしいですか。

○ **田崎委員**

吉本ハイテックの田崎といいます。よろしくお願ひします。

賃金の件に関してですが、私がこれから話す内容は別の省庁の話も少し混じっているのですが、意見として聞いていただければと思います。

つい直近、うちの社員から、弊社の社員から、今年賃金上げた社員からは、賃金は上がったが手取りが下がったとの話があり、社内で詳細を詰めているところです。

いろいろ考えてみたら、残業とかの関係もあるのかと思ひますが、今、例えば厚生年金とか社会保険とか、これも金額が上がる同時にその掛け金も上がると、それで賃金アップと掛け金アップのプラス・マイナスをすると、社員にとっては余り賃

金が上がったという思いが薄いのではないかと考えております。

それで、今後はその辺も解決しないといけない問題があるのかと思いますが、よくテレビとかネットでは、年金を掛けていけば将来は返ってきますよという話をされますが、現状30代、40代でいうと、子どもさんたちの養育費、進学とかで現在の手取り金がほしいというのが現実です。

そこを踏まえて、今後その辺の議論をしていただきたいと思います。

これはこの場で言う話とはちょっと違うのかもしれませんが、現状、こういったことが起きているということをご参考としてお話しいたしました。

どうもありがとうございました。

○ 岩重会長

非常に貴重な現場のご意見、情報提供ありがとうございます。

いかがでしょうか。そろそろ時間も迫ってまいりましたが、よろしいですか。

○ 岩永委員

中小企業等に対する人材確保の支援という部分、7 ページの関係でございます。

先般、職業能力開発協議会の中でも少しお話がありましたので、もう一度労働局にお願いをしたいというのが、人材不足の企業は非常に多く、求職者と求人者をマッチングさせるということが非常に重要だと思います。

事務系の求職者は非常に多いけれども、製造業への希望者は非常に少ないという、それは一例ですが、そこを職業訓練も含めて、極端な話かもしれませんが、事務系を希望している人が職業の訓練を受けて製造業に移るような、そういった誘導をされていると聞きましたので、そういったところをもっと工夫をしながら、人手不足を解消するために、もっともっと強く積極的にやっていただきたいと思いますという要望でございます。ぜひよろしく願いいたします。

○ 青野職業安定部長

ありがとうございます。

そうですね、求職者の方で、まず事務系を希望する方は確かに多い傾向がある中で、ものづくり分野を希望されていないが、相談する過程の中で、結局、そっちが合っているのではと思うという場面も多々あります。

そこにうまく誘導できるように、ものづくり分野の知識を相談員、職員も深めていくことが必要ではと思っています。

先ほどの説明の中で、建設業協会と連携し、建設業の理解を深める取組や、ポリテクセンターや高等技術専門校に訪問して、溶接とかものづくり関係でどういう技能を持っていると良いとか、どのような人が向いているのかなど、相談員、職員がしっかり理解し、それを相談の中で伝えながら各分野の魅力を伝えることで、マッチングの向上させていく取組が必要かと思っています。

今後もそういった取組を進めていければと考えています。

○ 岩永委員

ぜひ積極的によろしく願いいたします。ありがとうございます。

○ 岩重会長

ありがとうございます。時間も進んでまいりました。

もしこれ以上、何かご質問、ご意見がありましたら、またメール等でご連絡いただければ、後日お答えをさせていただきます。

本日は、大変現場のご意見、それから貴重な情報提供などをいただきまして、誠にありがとうございます。

本日いただきましたご意見などを踏まえて、労働局には今後の行政運営に十分反映していただきたいと強く考えます。

なお、本日の議事録についてです。

本日は、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、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。

今日は、大学生の皆さんも傍聴していただき、ありがとうございます。

皆さんが今後社会に巣立った時の労働環境については、現場の方、それから使用者、それからまた私ども、何より労働行政の方々が力を合わせてよりよい労働環境をつくるということを目指しております。

ぜひ、皆さん方が社会に巣立つ前、その後にも活用いただければと思います。

最後に、事務局よりご連絡事項などございましたら、よろしく願いいたします。

○ 事務局（木場監理官）

事務局から連絡をさせていただきます。

次回の審議会の日程でございますが、例年は3月上旬から中旬頃の時期に開催しております。

会長ともご相談のうえ、12月には改めまして日程調整のご連絡をいたしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

○ 岩重会長

ありがとうございます。本日は、皆様のご協力の下、議事進行を円滑に進めることができました。心より深く感謝申し上げます。

以上をもちまして、令和6年度第1回長崎地方労働審議会を閉会といたします。本日はお忙しい中、お集まりいただき、審議いただきまして誠にありがとうございました。終了といたします。

(閉 会)