

令和4年度第2回長崎地方労働審議会

日 時：令和5年3月16日（木）

14：00～16：04

場 所：ホテルセントヒル長崎 紫陽花の間

1 開 会

○進行（金縄監理官） 定刻となりましたので、ただいまから、令和4年度第2回長崎地方労働審議会を開会します。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私は、本審議会の司会を担当します長崎労働局雇用環境・均等室の金縄と申します、よろしくお願ひいたします。

はじめに、資料の確認をさせていただきますので、お手元の資料をご覧ください。

まず、座席表がございます、それから「第2回長崎地方労働審議会」という表紙がついたレジュメがございます。次に、資料目次がございますけれども、1番から言いますと、「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」ということで資料No.1、「令和4年度長崎労働局行政運営方針」ということで資料No.2、「令和5年度長崎労働局行政運営方針（案）」、これが資料の3番になっています。それから最後に資料4ということで、各種リーフレットということでつけております。漏れはございませんか。資料1から資料の4までタグがついていないので申し訳ないですが、ご確認ください。それから、「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」ということでホチキスどめのカラーの2枚、あと事前に提出いただきました質問事項ということで一枚物があります。いかがでしょうか。

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は、公益代表委員の方が5名、労働者代表の委員の方が4名、使用者代表委員の方が4名、計13名の方で審議をいただきます。本審議委員の定数が18名となっております、計13名の出席ということで、3分の2以上の出席をもちまして、本審議会は成立をしているということで報告させていただきます。

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、あらかじめご了承ください。

それから、本審議会の公開につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、報道機関のみに対して公開に関する公示手続を行いましたけれども、傍聴希望の方はいらっしゃいませんでした。しかしながら、今日、取材ということで長崎新聞の方がお見えになっておりますので、ご承知ください。

それでは、審議のほうをこれ以降は岡田会長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○岡田会長 皆さん、こんにちは。岡田でございます。

それでは、早速ですけれども、これから私が議事進行させていただきましてこの会議を進めさせていただきたいと思っております。

2 長崎労働局長挨拶

○岡田会長 まず、議事次第の2、小城局長からのご挨拶をお願いいたします。

○小城局長 本日は、ご多用のところ、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、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、ご協力を賜っておりますことを改めて厚く御礼を申し上げます。

本審議会におきましては、労働災害防止部会からのご報告に続きまして、当局における令和4年度労働行政運営方針に基づく重点施策の取組状況について、ご報告をさせていただきます。その上で、令和5年度の労働行政運営方針（案）をお諮りして、委員の皆様方からご意見などをいただく予定といたしております。

議事に入ります前に、県内の雇用情勢について若干ご紹介を申し上げますと、本年1月の有効求人倍率、前月、昨年12月より0.03ポイント上昇して1.25倍と、平成30年12月以来の水準となっております、4か月連続で1.2倍台で推移している状況でございます。総じて、業種、業態を問わず人手不足基調の状況が続いているところでございます。

この3年間ほど、コロナ禍におきまして、長崎労働局では、感染拡大が雇用に及ぼす影響を最小限にとどめるべく、雇用の維持、継続を最優先事項として施策を進めてきたところでございます。そうした中で、感染状況に応じまして、人手不足分野への円滑な労働移動等へと、その施策の軸足を移してきているところでございます。

現在、新型コロナウイルス感染症の感染者数は減少傾向にございますし、また人流、物流も活発化してきているところでございます。今後、ウイズコロナ、ポストコロナ社会を見据えて、人手不足の課題に対応した人材の有効活用などの観点から円滑な労働移動等を可能とするとともに、多様な人材が安心して活躍できる環境を整えるよう、各種施策を実施していくことが重要だと考えているところでございます。

とりわけ、政府を挙げて取り組んでおります構造的な賃金引上げを目指しまして、人材のスキルアップやリスクリングなど人への投資の促進、あるいは、より高い賃金で新規雇用する企業への支援等による賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の促進、さらに賃金引上げに向けた企業の取組の支援などにつきまして重点的に取組を強化し、行政運営を行うこととしたいと思っております。

さらに本日、資料番号はつけておりませんが、追加資料をお配りしております。横表のものでございますけれども、「取組強化期間」という形で表題をつけております。こちらをご覧くださいますと、ご案内のとおり、昨日、総理官邸で開催されました政労使意見交換会の議論を踏まえまして、春季労使交渉に合わせ、賃金引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るよう、3月15日、昨日から5月31日を強化期間として設定いたしまして、経済団体や自治体への協力依頼、あるいは同一労働同一賃金の遵守の徹底など、各種取組を集中的に実施することといたしております。

こうした労働局の行政運営につきまして、県内の雇用をめぐる課題やこれまでの取組状況を踏まえ、皆様方から忌憚のないご意見を賜りまして、今後の効果的な施策の実施に活かしてまいり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

のほどをいただきたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○岡田会長 ありがとうございます。

3 議題

(1) 労働災害防止部会報告について

○岡田会長 それでは続きまして、議題番号(1)労働災害防止部会の報告についてです。

これは私が部会長をやっております、本日午前中に、9時半から開催しました。この労働部会の審議の結果につきまして、私のほうから報告をさせていただきます。

先ほど申し上げましたように、本日午前中に労働災害防止部会が行われまして、まず最初に、部会の事務局ほうから、長崎労働局管内の労働災害の現状ということで、第13次労働災害防止計画の結果についての説明を受けました。

その後、長崎労働局版の第14次労働災害防止計画(案)の説明を受けまして、審議に入って、いろいろ意見が出されました。

その概要について、まずお知らせしますが、お手元の「第14次労働災害防止計画(案)」というのが本日午前中に審議されたもので、了承されていますので、「(案)」という字は取れたということになります。

この検討の中で出てきた主な論点としては、大きく3つに集約できるかなというふうに考えております。

1つ目は、県内の全ての事業者や労働者に労働災害防止への取組の重要性を訴えるため、第14次防計画や各種のガイドライン、指針について、地方公共団体及び各種団体などのホームページや広報誌などを活用するとともに、SNSなども活用しながら、広く周知を図ってほしいということです。細かく言い出すと時間がないんですけども、13次から14次にかけて変わったのは、労使が共同してこれを達成していくというふうに大きく方針が変わってきているところがありますので、そうすると、これをつくただけではなくて、広くみんなに知ってもらいたい、知る必要があるんじゃないかというのが本日の意見の結構大きな話の一つでした。

2つ目が、労働災害防止への取組の意識が低い事業者もおられるということで、その意識を高めるための取組をしていくことが必要なのではないかということでした。例えば、長崎県だとNびかみみたいなやつ、あれはこれだけじゃなくて、いろんなものを総合的にやるものですが、その中の一つに、こういうものを入れてもいいのではないかと。

それから3番目ですけれども、これはもっと大きな話で、事業者が労働災害防止に取り組むということは重要なんですけども、その先として、県内の若者が地元企業に就職することにつながるようなことが必要なのではないかという意見でした。そのためには、事業者が社会的に評価される環境整備を図ることが必要であって、例えば、県や各種団体と連携して、労働災害防止に顕著な効果を上げた企業を表彰するような仕組みを充実するか、そういったようなことを検討していくことが必要ではないかということです。労働災害防止計画、これはもちろん大切なものなんですけれども、それに加えて、もっと広く、今後の長崎県の人口流出問題とか、そういったものも中で位置づけて活用していくことが必要なのではないかということでした。

こういう意見が出されましたけれども、当部会としては、長崎労働局版の第14次労働災害防止計画（案）を了承することとして、今後、事務局において、本日のこの部会での審議を踏まえた計画を策定していただくとともに、策定後は広く周知を図ることについて、確認をいたしました。

以上ですけれども、労働災害防止部会からの報告とさせていただきます。

この件につきまして、何かご質問等ありますでしょうか。——よろしいでしょうか。

（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 そういたしましたら、次、議題の2番目、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、資料の1番になりますけれども、これに基づきまして、労働局のほうからご説明をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○播磨雇用環境・均等室長 皆様、こんにちは。長崎労働局雇用環境・均等室長の播磨でございます。私のほうから順に説明をさせていただければと思います。

まず、資料No.1の、めくっていただきまして、目次がございますけれども、最初の雇用環境・均等担当部署の重点施策、1ページから2ページの部分につきまして説明いたします。

まず1つ目ですけれども、「女性の活躍推進等」ということで、これは実は前回、第1回目の審議会の際にも同じような資料を出ささせていただきました、その後の進捗ということになっております。

まず、取組及び実績の1番ですが、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の策定等の中身です。

右の表をご覧ください。これは12月末現在ということで数字を出しておりますけれども、まず1つ目、女性活躍推進法でございます。こちらに関しましては、令和4年の4月1日から法律の改正が適用になっておりまして、101人以上が義務化されたところでございます。その件数で見ていただきますと、301人以上のものが下にありまして、上が101人から300人ですが、もともと義務であった301人以上のところ、118社が対象でございます、届出は116出ております。昨日3月15日現在で調べましたところ、これは100%、118社全て出ているという状況でございます。それから、101人から300人、この12月末時点では対象が346社で343社届出ということだったのですが、昨日時点では、349社が届出済みで、実は、101人以上の規模の会社が増えたということで、母数が357となっておりますので、100%にはならなかったんですけれども、101人以上であるということ把握し次第お届けくださいという形でやり取りをしておりますので、多少の時期の差はありますけれども、ほぼ順調に推移しているという中身でございます。

それから、②の次世代育成支援対策推進法のほうでございますけれども、こちら301人以上につきましては100%、101人から300人規模につきましては98.8%ということで、これも多少提出が遅れたりというようなことで100%には届かなかったのですが、ほぼ順調に提出いただいているというような状況でございます。

次に、大きいほうのくくりの2ですけれども、両立支援等助成金の活用ということで、両立支援等助成金、これは育児、介護に関する助成金ですけれども、前回第1回のときにもお話したのですが、小学校休業等対応助成金が大変数多く申請いただいているという

お話をさせていただいたんですけれども、昨日現在で 3,400 件程度受理をしております。そのうち 3,158 社が支給決定済みということで、1 回目のときにもお話したのですが、各部署にも協力を得ながら、できるだけ早く支給決定をするということで、全国のレベルに処理速度が追いついているという状況でございます。ほかにも両立支援等助成金、いろんな種類がございますけれども、適時処理を今やっているという状況でございます。

3 番目、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。こちら、2 月末現在で出しておりますけれども、えるぼしの認定が 2 社追加されたということになります。それから、くるみんの認定は 6 社ということで、えるぼしが全合計で現在、県内で 11 社で、くるみんのほうにつきましては 34 社の認定を行ったところでございます。実は、現在 30 社ほどから、認定申請を考えている、もしくは認定申請をしたいということでお問合せ、ご相談をいただいております。今後も順調に増えていくのではないかと考えております。建設会社さんなどは、入札などで加点を受けられるということもありまして、もともと関心が高かったんですけれども、現在は、特にくるみんです。会社の PR、アピールをする際に使えるということでご認識いただいているのかなというようなことで、非常に問合せが増えているような状況でございます。今後も適切に対応してまいりたいと考えております。

それから、一番下の今後の取組及び課題でございますけれども、皆様ご承知のとおり、令和 3 年 6 月に育児・介護休業法の改正がなされておまして、昨年、令和 4 年の 4 月 1 日から、それからまた 2 段階として令和 4 年の 10 月 1 日から、そして第 3 段階目として今年の 4 月 1 日から、育児・介護休業法が段階的に改正をされております。そのくりの中にもありますが、4 年 10 月から、産後パパ育休などいろいろな制度が育児休業につきまして拡充をされております。まだ始まったばかりでございますので、この制度を周知、それから利用できないというようなことがないように指導を徹底していきたいということと、②にございますけれども、この 4 月から、1,000 人を超える事業主さんにおかれましては、男性の育児休業者などについて数を公表することが義務化されることになっております。それで、県内におきましては、長崎県内に本社があつて 1,000 人を超える事業所というのは 15 社程度であると把握をしております。こちらにつきましては、もう既に義務の対象企業ですよということは連絡してありますので、恐らく、4 月になりましたら公表していただけるのかなと思っておりますけれども、もし漏れているところがあれば、そこは行政指導というか、お願いをして、早く公表してくださいというような形で行っていきたくて考えております。

それでは、2 ページ目に入ります。2 番目の大きなくりとしまして「総合的なハラスメント対策」でございます。

1 つ目、総合的ハラスメント対策でございますが、こちらのほうに書いてありますように、事業主団体等に対するセミナー、24 回ほど開催しております。実は、ハラスメントだけで説明会をするということは令和 4 年度は行っていませんけれども、例えば改正育児・介護休業法の説明会、これは主催で年間 4 回ほど開催しております。そういったものですか、あと関係団体、例えば基準部と労働基準協会さんなどが一緒に開催している安全週間の説明会などで、このハラスメントについての周知を行ったりですか、あと安定所、それから本年度は、今日ご出席いただいておりますけれども、UAゼンセンさんのほ

うにもお時間をいただいて、お話をする機会をいただけたというようなこともあります。今後も、いろんな機会において何らかの私どもの施策の説明をする際には、ハラスメント対策の徹底についてもセットで幅広く周知をしていきたいと考えております。

それから2番目、男女雇用機会均等法等の履行確保です。これに関しましては、12月未現在までで87社に行っております。1回目の会議のときにもお知らせしたのですが、小学校休業等対応助成金の処理を行うために、積極的に事業所を訪問してというような業務を少し停止した関係もありまして、例年に比べると、数としては大変少ないんですけども、助成金がある程度見込みが立った時点で、11月以降に関しましては、報告徴収、訪問させていただいたりですとか、そういったことで調査を行って、必要な行政指導は行っているという状況でございます。

3番目、個別労働関係紛争解決援助制度でございます。一般的に労使間のトラブルに関する相談を受け付けておりますけれども、こちらのほうにもありますように、いじめ・嫌がらせといったような相談が結構割合的には多いんですけども、件数的には、見ていただきますと、相談件数、18%云々というような形で減っております。ただし、3の(2)を見ていただきますと、助言ですとか、あとあっせん自体は、もともとそんなに数が大きいわけでもないのですが、そんなに減ってはないという状況でございます。

一番下の今後の取組及び課題ですけれども、先ほど申し上げましたように、ハラスメントの中でも、特にパワーハラスメント防止対策につきましては、昨年の4月から全事業主さんに、中小企業の事業主さんも含めて、防止措置を講じることが義務となっておりますので、これにつきましても今後引き続き、行政指導などを行っ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 続きまして、労働基準部長をしております齊藤と申します。私のほうから労働基準担当部署の重点施策につきまして説明をさせていただきます。

資料は3ページ、4ページになります、そのほか一枚物で、第13次労働災害防止計画期間における労働災害発生件数についての1枚をお配りしておりますので、こちらを使って説明させていただきたいと思っております。

まず、資料1の3ページをご覧くださいと思いますが、「労働基準担当部署の重点施策」について、大きく2点ございます。1点目は、長時間労働の抑制と法定労働条件の確保、2点目としまして、労働災害防止対策の取組状況、こちらを説明させていただきたいと思っております。

まず、長時間労働の関係でございますけれども、こちらについて大きく2点ございまして、1の過重労働防止対策でございます。

この取組としまして、過重労働による健康障害防止にかかる監督指導を実施しております。その実施状況でございますけれども、本年度の最重点課題を長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止の徹底と設定をしまして、労働時間管理に問題を有する事業場の情報等を基に監督指導を実施しております。その実施状況につきましては、右の表のところでございますが、本年1月末現在で149件の監督指導を実施しております。うち重点事項違反が認められた件数につきましては77件ということで、違反率は51.7%となっております。

また、2 段落目の過重労働解消キャンペーンでございますけれども、昨年 11 月に実施しており、第 1 回目の審議会でご説明させていただきましたが、この期間中に県内の監督署においては過重労働防止に向けた重点的な監督指導を実施しまして、労働局におきましては、計 8 の使用者団体等の皆様に、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組に関する周知・啓発についての協力依頼をさせていただいたところでございます。

続きまして、2 番目の労働基準法等の法定労働条件の確保・改善でございます。

まず (1) ですけれども、法定労働条件の履行確保でございます。1 のほか、情報等に基づきまして一般労働条件確保のための定期監督を実施しております。1 月末現在で 425 件実施をして、うち違反件数が 264 件、違反率については 62.1%となっております。そのほか、年次有給休暇の取得関係で、取得手続や取得実績の管理等について適正に行われていなかった事業場が 155 件、率にしまして 36.5%認められましたので、適正に管理を行うように指導を行ったところでございます。

次に、(2) の労働時間に関する法制度の周知等でございますけれども、こちらは監督指導ではなく、令和 2 年 4 月 1 日に、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されたことを踏まえまして、法制度をご理解いただいて、長時間労働の削減に向けた自主的な取組を推進していただくよう、県内の監督署に編成しております労働時間相談・支援班におきまして、中小企業の事業場の皆様を対象として、説明会や個別訪問による支援をしております。その状況でございますが、1 月末現在で、延べ 45 回、982 事業場に対して説明会を実施し、378 事業場に対して個別訪問させていただいて相談・支援を行っているところでございます。

この取組につきましては、以上でございます。

続きまして、4 ページ目の労働災害防止対策関係でございます。

取組及び実績ですが、本年度までは、第 13 次労働災害防止計画に基づき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。

こちらの 13 次防の目標につきまして、改めて申し上げさせていただきたいと思いますが、資料の別でお配りさせていただきましたもので、13 次防の目標期間中の休業 4 日以上の労働災害による死傷者数につきましては、14 次防の平均が 1,424 人を 5%削減するというので、目標としましては、右側の赤字のところ、1,353 人まで減らすという目標にしております。死亡者については書いてございませんが、12 次防期間中の累計死亡者数より 15%以上削減するというので、12 次防の期間中は 70 人の方が亡くなっていますが、この方を 13 次防期間中まで、59 人まで減らすというのを目標にしております。

まず、状況でございますけれども、令和 4 年度労働災害の発生件数につきましては、速報値の 1 月末現在で 3,123 人となっております。ただし、これにつきましては仕事中に新型コロナウイルス感染症に罹患した方、それが労働災害として含まれておりまして、その人数は 1,542 人となっております。大半は医療・保健業に従事されている労働者の方というところとなっております。これを除きますと 1,581 人となりますけれども、それでも目標の 1,353 人を上回っているところでございます。

次に、死亡災害につきましては、資料 1 の 4 ページの真ん中のほうでございますけれども、死亡災害件数の推移のところでございますが、同じく速報値の 1 月末現在で 4 件となっております。この死亡要因での死亡災害発生件数は第 13 次防期間中最少となっております。

まして、紙面の関係上、ここには記載しておりませんが、令和3年の死亡件数が9件ということで、うち7件が建設業でございましたが、令和4年ではゼロとなっております。統計としてわかっている昭和47年以降では初めてゼロという状況となっております。

労働災害防止に向けた取組のところでございます。取組及び実績の2つ目の丸でございます。長崎労働局独自の取組「アクションZERO（長崎ゼロ災運動）」、こちらは第8弾となりますが、この取組を積極的に推進してきたところでございます。これは県内の事業場の皆様から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、労働者の健康確保を目指した取組を行っていただき、7月1日から昨年未までの12月31日まで6か月間の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。令和4年度の参加事業所数は、882事業場の方からご参加をいただきまして、この運動を開始した平成27年度以降最高の状況になったところでございます。

また、そのほか死亡災害を減少させるために、特に先ほど申し上げました一昨年死亡災害が多発した建設業を重点に個別指導、集団指導を実施したところでございます。

最後に、下のほう、今後の取組でございますけれども、本日午前中の労働災害防止部会でご承認をいただきまして、先ほど会長のほうから部会長としてご報告をいただきました来年度、令和5年度からスタートします第14次労働災害防止計画、こちらを本年度中に策定をしまして、この計画を広く周知するとともに、労働災害防止団体と連携をしながら、この計画に基づく取組を推進して、14次防の目標を達成してまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。

○山田職業安定部長 次に、職業安定行政関係について説明いたします。私は、職業安定部長の山田です。

5ページをご覧ください。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。本日は、前回説明しました内容から、主に更新されたところを中心にご説明申し上げます。

まず、1の雇用の維持を図る取り組みです。雇用調整助成金などについては、累次の制度変更を経て、現在は、手続の簡素化といった特例の一部は残るものの、平時の対応に戻りました。申請自体はまだ続いていますため、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、これを維持いたします。また、前回は申し上げましたが、残念ながら不正受給の端緒を把握した場合には、速やかに着手し、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おります。

また、在籍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との連携による支援に引き続き取り組みます。

2の不安定就労者に対する支援については、求職者支援制度、これについては今年度いっぱい特例を設けており、新年度からは、また新しい制度が始まるという情報までは入手しておりますので、改正次第、速やかな周知などに取り組んでいきたいと思っております。また、トライアル雇用助成金の活用、ハローワーク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支援については、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者数に関する令和3年度の実績、令和5年1月末現在の実績を記載しており、今のところ、目標値を超える水準を維持することができています。年度末まで残り僅かですけれども、気を緩めることなく取り組むことといたします。

今後の取組については、先ほど申し上げたことと重複しますが、雇用調整助成金等については、特例対応が終了したことに伴い、不正受給対応の取組を強化することといたします。

また、政府が掲げている「構造的な賃上げ」に向けて、成長分野等への円滑な労働移動につながるよう、各種助成金の活用勧奨に取り組むことといたします。

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・強化に関して申し上げます。この点は、現在、求人者マイページの利用率の向上に取り組んでおります。資料にはつけておりませんが、令和5年2月分で70.9%に到達し、全国平均の69.7%を僅かですが超えることができました。今後の取組でも触れていますが、デジタル化の中で、求人者・求職者マイページの利用率の向上については積極的に取り組んでいきたいと考えております。

下の表について、主要3指標、この主要3指標というのは、我が国で行っている総合評価に関するものでありますけれども、それについての説明は前回もいたしましたので、省略いたします。9ページと10ページに資料をつけておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

改めて主要3指標、具体的には、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年の参考として設定した目標値と実績値、令和4年は、これがきちんとした目標値になっておりますけれども、その目標値と1月末現在の実績、雇用保険受給者の早期再就職件数については令和4年11月末現在の進捗状況を記載しております。進捗状況、進捗率は7割台となっており、まだ確定値が出ているわけではありませんが、特に就職件数と充足件数については達成が難しい状況にあるかと考えております。この点は、新型コロナウイルス感染症の影響を特に求職者が受けていると考えていますけれども、年度末まで、目標の達成に向けて鋭意取り組むとともに、分析を進め、次年度につなげたく考えております。

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、このページのグラフをご覧ください。令和4年3月末時点の県内高校生の求人の受理数、内定率を記載するとともに、ご参考として、直近の令和5年1月の内定率、求人受理数を掲載しています。求人は、いわゆるコロナ禍が始まる前の水準に戻ったと考えています。また、1月時点の内定率についても、令和3年、令和4年と比べても遜色のない水準を保っております。引き続き、内定率は100%を目指して取り組んでいきます。

9の就職氷河期世代活躍支援についてです。ここにもあります、この就職氷河期世代活躍支援プランについては、今年度いっぱい終期を迎える予定でした。しかし、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、そして支援は進んでいるも

の、まだ一定数の方が依然として支援を要する状態にあることを受け、2年間延長することといたしました。

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目標そして進捗状況をお示しさせていただきます。

8ページをご覧ください。11の障害者の就労促進の関係では、昨年12月に障害者雇用促進法が改正されました。また、本年に入り、障害者雇用率が令和6年度、令和8年度と段階的に引き上げられることとなりました。引き続き、制度の円滑な施行がなされるよう、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の強化などに取り組むことといたします。

最後に、長崎県との連携事業については、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、資料にも記載しておりますけれども、本年2月15日に、長崎市との雇用対策協定、佐世保市との雇用対策協定を締結することができました。これら自治体はもとより、県内各市町と連携を深め、地域の課題に応じた雇用対策に取り組むことといたします。

説明は以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。

質疑に入りたいんですけども、その前に、事前にこの資料に関しましては質問が出ておりますので、担当のほうから回答をお願いしたいと思います。事前に提出された質問事項は皆さんのお手元に一枚の紙で入っていると思いますので、それを見ながらということになります。それでは、お願いいたします。

○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。このたび、事前に質問を幾つかいただいておりますことに関しまして、私のほうから順番にご回答したいと思います。

まず、お配りしているものの1つ目ですけども、「ハラスメント対策で昨年からパワハラ防止措置が義務化されたが罰則規定は設けられてはいない。各企業に設置の周知も必要だが、パワハラが発覚した場合には世間に公表される可能性がある」とされているが、公表基準などあるのか。また、カスハラは昨春にマニュアルが出たが、法制化に向けての動き等あれば教えてほしい」ということと、あともう一つ、「令和4年4月から中小企業主にもパワハラ防止措置を講じることが義務」となり、24回開催されたセミナー数への参加数は変化があったか」という、パワハラ関係、ハラスメント関係でいただいておりますので、このことにお答えしたいと思います。

まず、ハラスメント対策の関係で、罰則規定ということでお問合せなんですけれども、イメージとして、恐らく、このご質問を見ると、パワハラを行った方に対しての罰則のイメージなのかなというような形で読ませていただきました。実際のところ、労働施策総合推進法の中では、事業主が講ずべき措置というものが定められております。それは、事業主は防止対策、ハラスメントですね、労推法の場合だとパワハラなんですけれども、パワーハラスメントに関しての防止対策を講じることというのが義務とされておりますので、私ども行政機関としましては、その義務が果たされているかということ調査した結果として必要があれば、きちっとした防止対策を講じなさいということが指導の中身という形になります。

そうしますと、その観点で言うと、罰則というのは、実は法律に定められていないわけ

ではなくて、報告の請求、調査のことを「報告の請求」と法律用語で言っているんですけども、それに関しましては、請求に応じない、報告をしない、要するに、調査に応じない、もしくは調査には応じたんだけど、うそをついた、虚偽の説明をしたという場合には、過料を支払いなさいということは掲載されております。法律の中に出ております。

それからもう一つ、防止対策を講じなさいという行政指導に対して、一定期間置いても何もしてくださらないという場合は、最終的には勧告を行うということになるんですけども、それでも聞いていただけない場合には、事業主名の公表というものがございまして、恐らく、ご質問の中に公表されるというようなことがありますけれども、この会社で誰がパワハラをしましたよというようなイメージ、加害者に対する公表のイメージではなくて、この会社はハラスメント、パワハラについての防止措置を講じていない会社なんだよということについての公表、ここまでが現在、法律で定められている中身ということになります。

それとあとカスハラ、カスタマーハラスメントのことですけれども、前回の会議のときに、こういった資料を配らせていただいたかと思えます。これは今回質問いただいた、マニュアルが出ましたよねというお話なんですけれども、これに関して、カスハラにつきましての法制化の動きというのは、現在のところ特には聞いておりません。というのが、実は、カスハラにつきましては、厚生労働省だけの動きではなくて、例えば警察ですとか、あと消費者庁、契約上の話、物の売り買いの話であったりするので、それですとか、あと経済産業省、そういったところとのいろんな問題に絡みますので、今までもそうなんですけど、例えば一番最初に法制化されたのはセクハラです。その後、マタニティーハラスメント、これは介護も含んでなんですけど、そういったものが法制化されておりますが、それに関しましても、まずガイドラインがあって、何年かたって義務化されるというような形なんですけれども、カスタマーハラスメントに関しましては、厚生労働省だけの動きではありませんし、何が悪いのか、正当なクレームであるというような場合もあるものですから、なかなかおっしゃっていただいているように、法制化というところまでどれぐらいかかるのかとか、実際法制化されるのかということすらわからない状況ではあるんですけども、現在、やっとなんていいますか、これは資料の中身を帰って見ていただくとわかるのですが、UAゼンセンさんが実は早くからいろんなことに取り組んでおられて、その資料を参考にしてこういったものができているというような流れがございまして、国としては、このマニュアルをいろんな方たちに知らせていくというのがまず最初かなというふうに思っておりますので、現在のところは、そういった形で行政のほうを進めていきたいというふうに考えております。

それから、パワハラ防止対策を講じることが義務となったんですけども、24回開催されたセミナーの参加数の変化はということなんですけれども、実は、この説明会やセミナーといったものについては、毎回同じような形でやっているというわけではなくて、いろんな改正法であったりですとか、機会があるときに行っているという形になります。そうしますと、前年と比較して云々というのがなかなか申し上げにくいというのはあります。

ただし、先ほど説明のときにも申し上げたんですけども、今回、UAゼンセンさんのほうから、説明の機会があるんですけども、もしよかったら説明に来てもらえないかというようなお話があったりですとか、そういったいろんな機会というのをいろんなところか

からお声がけいただくようになってきておりますので、関心が高いというのは、もちろんそうかなというふうに考えております。

相談自体も、いじめ、嫌がらせに関しましては、数は多いんですが、減少傾向ではあります。ただ、まだこれが対策が義務化したからどうかということについては検証は行っていないものですから、ただ単に、ちょっと相談は減ったよね、というようなことは事実としてあるというような状況でございます。

ですので、ちょっとお答えになったかという点と難しいんですけども、変化についてはなかなか捉えにくいのですが、関心が出てきているというのは間違いないというふうに考えております。

公表基準につきましては、先ほどちらっと申し上げたのですが、私どもは、事業所名を公表するというのは、まず第一段階目で労働局長の勧告というのが出るんですけども、その後で、本省のほうからも、もう一度勧告を行って、それでもだめなら事業所名の、企業名の公表という段取りになっております。

以上です。

○山田職業安定部長 引き続き、職業安定部からご回答申し上げます。

まず、資料 8 ページの 11 の (2) について、就職実施は増えているけれども、定着の状況を教えてほしいとのご質問でございました。

大変恐縮なんですけども、古く、かつ全国的な傾向しかございませんけれども、まずご回答申し上げます。2017 年 4 月に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業センターというところが障害者の就業状況等に関する調査研究というのをしております。その調査結果の中を見ますと、いわゆる一般企業における就職後 1 年での定着率というのは 58.4%というのがございました。なお、3 か月時点ですと、定着率は 76.5 という数字がございます。

また、障害別にみた職場定着率の推移、構成割合についてですけれども、1 年時点の定着率を見ますと、身体障害 60.8%、知的障害 68.0%、精神障害 49.3%、発達障害 71.5%という結果がございました。なお、3 か月時点についても同じように申し上げますと、身体障害 77.8%、知的障害 85.3%、精神障害 69.9%、発達障害 84.7%となっております。その上で、恐縮ですが、長崎県の状況という点では、このような形での把握はいたしておりません。

実績として、この数字が上がっているわけですけれども、その上で、求職登録いただいた方について、その職業相談などを実施する中で、例えば、割と離転職を繰り返している方ですとか、特別支援学校をご卒業されて初めて就職される方ですとか、定着に関して何かしらの不安なりがありそうなものについて選別をいたしまして、ハローワークには、例えば、特に精神、発達、難病という 3 つに関するトータルサポーターというものを長崎安定所、佐世保安定所に置いておりますし、また全所ではないんですけども、障害者向け雇用担当の就職支援コーディネーターあるいは就職支援ナビゲーターというものを置いてありますけれども、そういう者が事業所に電話する、あるいは事業所を訪問して事業所の方等の状況を聞く、あるいは労働者の方ご本人に話を聞く、あるいは障害者就業・生活支援センター、通称「なかぼつセンター」と我々は呼んでいますけれども、そういうところと連携して支援を行っているという状況がございます。

そして2点目、人口流出の激しさということで、流出を止める政策などないかという極めて難しいご質問をいただいておりますけれども、まず即効的なものはないんだろうというふうに考えております。

その上で、雇用ということからのアプローチを考えていったときに、まず長崎県の人口流出というのは何ゆえ起こるのかというのを見ますと、大学進学ですとか、就職による県外への転出、あるいは一旦県外に出た場合にあっても、若い世代が特に戻ってこないということがあって、いわゆる「社会減」と呼んでいますけれども、それが大きな要因と考えています。

この点からしましても、若者の県内就職ですとか、定着というのを促していくためには、まずはやはり県内企業の魅力ある職場づくりが重要であると考えています。私は職業安定部を所管していますが、そういう点でも、例えば人材開発ということに対して助成金を出すなど、あるいは労働局全体を見ましても、業務改善助成金ですとかそういうものがありますので、働く方が安心して仕事に取り組めるような職場環境づくりに向けた事業主の取組というものを支援しているというのが一つ挙げられるかと思えます。

あるいは、県内企業の情報を就職活動が始まった早い時期から生徒、学生の方ももちろんですけれども、保護者の方にも伝えるということが重要であるというふうに考えています。特に高校生の場合には、親御さんとお話をして就職先を決めるというような話もありますので、そういった方にもきちんと伝えていくということは重要と考えております。これは長崎県ですとか、関係する市町と連携して、企業に対し、求人の早期提出を求めるとともに、地元企業説明会などを開催して、県内で就職する学生を増やすべく取組を進めています。

長崎県とは、令和7年度までに県内高校生、大学生の県内就職率について、それぞれ68%以上、50%以上の目標を掲げて若者の県内就職、定着促進に取り組んでいます。先ほどもご説明申し上げましたが、長崎市、佐世保市のそれぞれと、2月15日に雇用対策協定を締結いたしました。地域に根差した雇用対策に国と市が一体となり取り組むこととしております。今後も、県ですとか市町、そして関係団体の皆様ともよく連携し、とりわけ若者の方の県内就職、定着に地道に取り組んでいきたいというふうに考えております。

説明は以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。

今、4点の質問に対して答えがありましたけれども、まずこれに関して、質問された方も含めて、そうでない方も、何か追加で聞きたいことはあるでしょうか。——特によろしいでしょうか。

そうしましたら、まずこの資料1全体につきまして、主要課題への取組状況につきまして、ほかに確認、聞きたいこと等があれば、お願いいたします。——よろしいですか。

特にこの④の質問、今日の午前中の会議でも出たこともつながりますけれども、長崎の人口流出とか、若者定着、そういったことが私たちも重要な課題だと受け止めておりますので、労働局だけで解決できる話ではないと思っておりますけれども、県とか市、そういったところと協力しながら、いろいろな政策、施策をつくって、企業の魅力のある情報とか、安全・安心の情報、そういったものを含めて出すことが必要なのかなというふうに思っ

おります。

ただ、私も大学にいる関係で、大学生の行動を見ていると、大学生が得る情報源、高校生はわかりませんが、大学生は、マイナビ、リクナビというのはよく見るんですけども、それから会社説明会とかはかなり重視しているようですが、長崎県がやっているNナビとか、あの辺になるとあまり見ないというのは、かなりはっきりしてきています。だから逆に、そういうものを見るようにしていく。というのは、マイナビ、リクナビというのは、中小企業、地元企業から見ると、結構情報を載せる金額が高いらしいです。だとすると、そういうところになかなか載せられないというのもあるみたいですので、そういったローカルなものというんですか、そういうものをもっと活用していくというような方法もあると思いますが、県外に出た学生に対して、そういうものがあるよということをどうやって知らせるかとか、そういったこともあるのかなと思っています。情報提供だけでは、なかなか定着はしないんですけども、情報のところだけに限定して言えば、私が見ていた主観的な話にはなりませんけれども、そういった傾向があるのかなというふうには感じております。

(3) 令和5年度長崎労働局行政運営方針（案）について

○岡田会長 それでは、時間も押しになっていますけれども、次に本日の議題3つ目がありまして、令和5年度長崎労働局行政運営方針（案）につきまして、労働局のほうからご説明をお願いいたします。資料は3になります。

○播磨雇用環境・均等室長 それでは、資料3、長崎労働局行政運営方針（案）につきまして、まとめまして私、播磨のほうから説明をさせていただきます。

それでは、まず開いていただきますと、目次が始まっております。1ページ目です。目次にございますとおり、この方針（案）につきましては、第1から、次まためくっていただきますと、第8まで、そういった構成になっておりまして、第1が県内の労働行政を取り巻く情勢、第2から第7までが、令和5年度における労働行政の課題、目標、対策といった内容、それから第8が、地方労働行政の展開に当たり基本となります地方公共団体や関係団体との連携というようなものを載せている、全体としては、そういった形になっております。

それではまず、目次のところから2ページほどめくっていただきますと本文になりますが、ここからページが1ページと打っておりますので、まず1ページをお開きください。1ページからですけども、第1、長崎の労働行政を取り巻く情勢という中身になっておりまして、雇用をめぐる動向、それから労働条件等をめぐる動向を3ページにわたって記載させていただいております。

まず、1の雇用をめぐる動向の(1)最近の雇用情勢でございます。こちらは先ほど局長挨拶のときにも少しお話ししておりますけれども、1月の有効求人倍率は1.25倍ということで、4か月連続1.2倍台で推移しております。本文にもありますように、新型コロナウイルス感染症対策の緩和などによって、経済活動が回復しているというようなことがありまして、感染拡大前とほぼ同じ1.2倍台に戻ってきたという状況でございます。

その下、(2)以下につきましては、県内の若年者、高齢者、女性、非正規雇用労働者、障害者という属性別の雇用状況などを載せております。それが2ページの途中まで続

いているという状況です。

次に、2ページの下のほうになりますが、2、労働条件等をめぐる動向についてでございます。こちらにつきましては、当局に寄せられる労働関係の相談ですとか、労働基準監督署への申告などの状況を記載しております。

労働条件等に係る民事上の労使間トラブルにつきましては、昨年度より相談件数が減少傾向にあるというのは先ほどご説明させていただきましたので割愛いたしますけれども、3ページの上から4行目のところに監督署への申告事案の件数があるのですが、これにつきましては昨年度と同程度の件数となっております。160件で、前年比0.6%増ということですので、ほぼ変わらない水準にあるという状況でございます。

それから、3ページの真ん中より少し下、ここから第2が始まります。この第2から第7までというのが、この方針（案）の大部分を占めます令和5年度の労働行政の課題、目標、対策といった内容でございます。

第2に関しましては、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進というものになっております。新型コロナウイルスの感染拡大前、そもそも我が国においては、少子・高齢化、それから人口減少の構造的な問題から、将来的には現役世代の減少が最大の課題というふうに言われておりました。長崎県においては、加えて、全国を上回る人口減少のスピードというものが言われておまして、非常に大きな問題であると捉えられてきております。このため、そもそも企業が抱えていた人手不足感の解消のためにも、働き方改革関連法の確実な履行ですとか、働き方改革のさらなる推進という取組が求められるというような形で各種施策を行ってきたわけですが、新型コロナウイルスの感染拡大によって、この3年間は、最初に申しあげましたように、雇用維持対策というのが第一に求められるという状況でございました。

本文3ページが一番下のほうにありますけれども、これからはウイズコロナ・ポストコロナ社会を見据えて、雇用の維持を主としたこれまでの政策から、円滑な労働移動等へ施策の軸足を移しながら、主要な課題に取り組む必要があると認識した上で、局長のリーダーシップの下、四行政分野、そちらのほうに出ていますが、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発が総合的、一体的に運営をしていくと。また、地域の実情に応じた取組を進めるということを令和5年度の方針としているということを、こちらのほうで示させていただいております。

次に、4ページをご覧ください。4ページが一番上ですが、第3、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等でございます。実は、この第3から、次のページ、5ページの上のほうにあります。第4、個人の主体的なキャリア形成の促進、それから1ページめくっていただいて6ページ、第5、安心して挑戦できる労働市場の創造、この3項目に関しましては、皆さんもご存じかと思うんですが、昨年10月28日に閣議決定されております物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策、「総合経済対策」と今は呼んでおりますけれども、そちらのほうで、賃上げと労働移動の円滑化と人への投資という3つの課題を一体的に改革を進めていって、賃上げすることで高いスキルの人材を引きつけて、企業の生産性を向上して、さらなる賃上げを生むというような好循環を動かしていくことで構造的な賃上げの実現を目指すとされております。この対策を受けて、令和5年度の行政運営の重要課題と位置づけられております。ですので、第3、第4、第5と、例

年とは違う順序のメニューが、要するに、優先順位がちょっと上がったような形で今回、この方針をつくったということになります。

4ページに戻っていただきまして、一番上、第3、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等につきましてですが、これに関しましては、拡充された業務改善助成金の活用を促すことによって中小企業等を支援したりですとか、また中小企業等が賃上げの原資、要するに、賃上げするためには、もちろん資金が必要ですが、それを確保するために、適正な取引条件の下で原材料費等の価格転嫁などが行われるように、中小企業庁ですとか公正取引委員会とも、厚生労働省も連携しつつ、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた取組を行うということにしております。

併せて、監督署が事業所と接触する際に、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金ですとか、企業の好取組事例等がわかる資料を提供するというようにしておりますし、また当局の委託事業で、毎年、周知をお願いしますと言っております「長崎働き方改革推進支援センター」でございますけれども、そのセンターが行う相談窓口においても、引き続き生産性向上に取り組む事業者等に対して丁寧な対応をしていきたい、支援を行っていきたくと考えております。

また、4ページの(2)最低賃金制度の適切な運営のところですが、これに関しましては、長崎地方最低賃金審議会において充実した審議が尽くされるように、その円滑な運営を図っていくということになります。

また、その下にある(3)監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底とありますけれども、これに関しましては後ほど関連項目がありますので、まとめて説明をさせていただければと思います。

それでは次に、5ページに参ります。5ページの上のほうですが、第4、個人の主体的なキャリア形成の促進でございます。これは本文にあるままなのですが、産業構造が変化中、個人がそれぞれ状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められております。その際、ご本人、希望する労働者の方が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップを得ていただくことへの支援、それから在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップですとか能力開発といった視点を加えていくことが重要ということで、(1)にありますように、長崎県地域職業能力開発促進協議会におきまして、(1)の①にありますように、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、それから②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証などによって、その地域のニーズに対応したコースの決定等に取り組むというようなことをやってまいります。

それから、(2)にありますけれども、キャリア形成ですとか学び直しの必要性を労働者ご本人が感じられている方もいらっしゃると思うんですが、令和5年度につきましては、(2)にありますように、キャリア形成・学び直し支援センターというものが創設されますので、そちらも活用して、キャリアコンサルティングの機会の提供をしたりですとか、訓練情報の提供等を行ってまいります。

また(3)、5ページの一番下ですが、デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援です。このことに関しましては、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関、そのコースを設定して訓練を行う機関に対しまして、委託

費の上乗せを引き続き実施したりですとか、あとWEBデザイン等の資格取得を目指すコースなどにつきましては、訓練委託費等の上乗せ措置を行うことによって、拡充された訓練コースを活用していけるように、そういったものの周知を行っていくという形になります。

それから、6ページになります。6ページの下のほうですが、第5、安心して挑戦できる労働市場の創造でございます。

こちらにつきましては、1、労働市場の強化・見える化とあります。これは何かと申しますと、新たに就職しようとする方、転職する方も含めてですけれども、新たに就職しようとする方々が安心して就職先を探すことができる環境整備、それからマッチング機能の質の向上ということが必要だということで、最近、いろんな業者がありますけれども、雇用仲介事業を行う者に対する的確な表示等の義務づけ、要するに、ちゃんとした情報を出しなさいということですね。そういったことですか、あと労働者に関する情報を収集して提供を行う特定募集情報等提供事業者、これは届出を行うということになっているんですけれども、そういったことが7ページの一番上にあります令和4年10月に施行された改正職業安定法の中身となっております。既に10月1日で施行されておりますので、こういった中身における職業紹介事業者を含む雇用仲介事業を行う者ですとか、あと求人企業に対するいろんなものの的確表示、あと個人情報保護に関する指導等、改正法の適切な施行を含めて、労働市場の整備について適切に対応していくということになります。安心して働いていける、要するに、聞いたのと入ってみたのとは条件が違うということになると安心して転職活動などできませんので、そういった形の間をつくっていくのをやっていくということになります。

それから、7ページの真ん中辺り、2ですけれども、賃金上昇を伴う労働移動の支援というところになります。こちらですが、労働移動の円滑化を進めるに当たりましては、経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要になってくるかと思えます。要するに、転職はしたけれども、非常に賃金が下がってしまったというふうな形ですと、なかなか労働移動が進まないということがございますので、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることとしております。

それから、7ページの2の(1)ですけれども、就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進というところがございます。この就職困難者というのは、例えば、本文にもありますが、母子家庭の母ですとか、就職氷河期世代の方などを指しているんですけれども、そういった方たちの労働移動を円滑にするため、人材育成と賃上げをセットで行っていただいた事業主の方には高額助成を行ったりですとか、あと離職者の早期雇入れを行うに当たって、前に勤めていた職、前職よりも5%以上高い賃金で雇い入れた事業主さんに対しては上乗せ助成を行うというようなことを予定しております。そういったものを活用して、賃金上昇を伴う労働移動を推進してまいります。

それから、7ページの一番下、(2)地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援というものでございます。こちらですけれども、本文は次のページの一番上になります。8ページの上のほうになりますけれども、先ほど職業安定部長の説明のほうにも出てきておりますけれども、地域ごとの課題に対応するために地方公共団

体と連携するというのは非常に重要なわけですが、従来から、県とは雇用対策協定というものを締結しておりました。今年2月に締結したばかりなんです、長崎市それから佐世保市とも密に連携を図っていくことというふうにしております。

次に、少し飛んでいただいて9ページの下の方、第6、多様な人材の活躍促進です。ここはこの9ページから、女性、非正規労働者、新規学卒者、就職氷河期、高齢者、障害者、外国人というような形で労働者の属性ごとに課題と実施事項をまとめております。全て説明する時間はないので、このうちまず9ページの下の方、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進の関係ですけれども、女性の登用ですとか、あと就業継続の進捗を測るというような観点から有効な指標、要するに、それをやっているかどうかというのを見る指標となり得るといえるのは男女の賃金の差異であると位置づけておまして、その賃金の差異の情報公表を契機とした取組を促進することとしております。

また、仕事と育児の両立の関係におきましては、先ほどもご説明しましたけれども、男性の育児休業取得率の公表というのが一部企業で義務化され、また法の履行確保が求められますけれども、それだけにとどまらず、男女ともに育児と両立しやすい環境を整備するために各種施策を行っていくこととしております。

また、12ページに飛んでいただきまして、12ページの真ん中辺りです。2、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等ですが、今日の私の説明の初めの方に出てきましたけれども、賃金引上げに関する施策でもお話ししました昨年10月に出た総合経済対策におきまして、非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底すると書いております。そのことを踏まえまして、令和5年度は、その実施内容が強化されるということになりました。まさに今日、一番最初に挨拶のときに局長が説明した中身につながる話でございますけれども、先ほど、後で説明するというふうにお話ししていたことがあろうかと思っております。これが監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底という中身になります。こちらとつながっております、12ページの2の(1)に「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。」とあります。このことですが、通常、パートタイム・有期雇用労働法は雇用環境・均等室が、労働者派遣法につきましては職業安定部の需給調整室が担当して、それぞれ調査を行って業務に当たっております。今回強化される中身の一つとしては、監督署が監督指導時に事業主にアンケートを行って情報を入手し、その情報に基づいて均等室と需給調整室が調査などを行って、必要に応じて行政指導を行ったりですとか、あと望ましい雇用管理についてのアドバイス、それから助成金などの支援策の提供を行うようになるということでございます。

なお、各種支援策や働き方改革推進支援センターの情報提供などは、これまでも監督署を通じて事業主さんに周知を行ってきていたんですけれども、今回、監督指導の際にアンケートを取るということを監督署が行うようになるものですから、その際に、アンケートプラスいろんな情報提供も一緒に監督署が行うということになります。こうなると、今まで均等室がとか、需給調整室が事業主に接触するとき、その情報を届けていたんですけれども、さらに監督署がそういった情報提供をするということで、事業主の皆様へ情報が届きやすくなるのかなというふう考えております。

また属性別の話に戻りますけれども、14ページをお願いいたします。14ページの下の方

うですけれども、5、高齢者の就労・社会参加の促進というところでございます。こちらに関しましては65歳までというのは雇用確保措置、それから70歳までというのが就業確保措置というものがあまして、これらについての支援に取り組むということもありますけれども、それプラス、15ページの(3)高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援ということで、これは高年齢労働者というのは、けがをしやすかったりですとか、体調を崩しやすかったりと、そんなことがありますので、高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するために、エイジフレンドリーガイドラインですとか、あとエイジフレンドリー補助金などの周知を図っていくということにしております。

それから、同じく15ページの下のほうですけれども、6、障害者の就労促進になります。こちらですけれども、障害者の皆様におかれましても多様な就労ニーズというのはありますので、それに対する支援ですとか、あと雇用の質の向上の推進を図るといような観点。今までは、どちらかというとその数に注目していたのが、どんどん次のステップに行っているという感じなんですけど、そういったものを図る観点から、昨年の臨時国会で障害者雇用促進法が改正されております。令和5年4月以降、今年4月以降、順次中身が施行される予定になっているんですけれども、改正法の具体的な内容といたしましては、事業主の責務として、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことを明確化する、それから週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度の障害者や精神障害者について、特例的に実雇用率において算定できるようにする。また、段階的に法定雇用率というのが2.7%、公務部門は3.0%に引き上げられるといった内容なんですけれども、15ページの6の(1)にありますように、中小企業等に対して、いろいろと支障があるかもしれないので、雇入れ支援に取り組むこととしております。

次に、17ページ一番下のほうをご覧ください。17ページ、第7、多様な選択を力強く支える環境整備でございます。

1の柔軟な働き方がしやすい環境整備についてですが、当局に配置しております働き方・休み方改善コンサルタントというものがあまして、そのコンサルタントが働き方・休み方改革に取り組んでいただいている企業さんを好事例として紹介したりですとか、あと短時間正社員制度、それから選択的週休3日制、そういった事例の提案などを行っているんですけれども、そのほかに、この後出てきますが、新しい働き方として、テレワークそれからフリーランス、副業・兼業といったものが出てきます。これらにつきましては、適正な労働管理や契約が行われていないと思われる事案もあることから、それぞれガイドラインなどが定められており、それらの周知を行っていくということにしております。

なお、19ページ一番上の(4)フリーランスの関係ですけれども、フリーランスに関しましては、昨年6月に閣議決定されたものがあまして、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画というものなんですけど、この中で事業者とフリーランスの取引に関しまして、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとされておりました。これを受けて、関係省庁が連携して今国会に法案が提出されたところでございます。2月24日だったと思うんですが、提出されております。

具体的には、内閣官房の総合調整の下、取引関係法制を所管する公正取引委員会、それから中小企業庁、あと労働行政を所管する厚生労働省が協力して対応していくことになるんですけれども、法案の内容には、フリーランスへのハラスメント対策ですとか、育児・

介護との両立への配慮といったものをはじめ、法の施行に当たりまして、雇用環境・均等室が担う内容もあるようでございます。法律が成立しましたら、また皆様には情報を提供させていただきたいと思っております。

それから、19 ページの2の安全で健康に働くことができる職場づくりでございます。これはタイトルどおり、働く上での基礎中の基礎ということになりますが、特に令和5年度におきましては、19 ページの2の本文にも4行目のところにありますけれども、時間外労働の上限規制につきまして、令和6年4月、来年4月から、医師、自動車運転業務の事業、建設事業にも適用されるということになります。要するに、労働時間の上限の規制がかかるということになるわけなんですけど、また併せて、先ほど来、最初に発表のありました令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画、14次防がスタートするということがこの令和5年度の中身になっております。

時間外労働の上限規制に関しましては、20 ページの真ん中、②に、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援のところにありますけれども、委託事業を活用するなどして丁寧な事業者の支援を行っていきたいと考えております。

また、24 ページまで飛んでいただきまして、24 ページの下のほうですけども、(3)ということで、14次防のことがここから出てきます。先ほどのご説明の中にもあったのですが、25 ページの上から2行目のところにありますが、27年度から「アクションZERO～長崎ゼロ災運動～」というものを長崎労働局が独自に取組として行っていますが、これに関しましては、引き続き多数の事業者の事業場の参加を得るように取り組んでまいりたいと考えております。

それから、25 ページの②、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進でございますが、この中に出てきますプラス Safe 協議会というものを開いているんです。これに関しましては、小売業ですとか介護施設を対象に、労働災害の防止対策の機運醸成のために、この協議会、今年度に引き続き、来年度も開催させていただければということにしております。

少し飛びますが、27 ページになります。これはまだ14次防の続きですが、⑦にあります新たな化学物質規制の周知というところになります。これに関しましては、参考資料として資料4ということで、まとめて後ろのほうにチラシをつけているかと思うんですが、そちらの中に「職場における新たな化学物質規制が導入されます」というチラシをつけております。後ほどご覧いただければと思いますが、要するに、この化学物質はどういったものだよというふうなラベル表示ですとか、安全データシートでの通知、それからリスクアセスメント実施が義務となっている対象化学物質が大幅に増えます。こういったことがありますので、もちろんそれは労働者の健康障害をなくすためということなんですけど、それを防止するために、これまで以上に事業者の主体的取組が求められるということから、その円滑な実施のために、引き続き周知を図ってまいりますし、丁寧な指導を行っていくということにしております。

それから最後に、28 ページの一番下ですけども、第8、地域に密着した行政の展開ということで、先ほどもお話ししましたように、地方公共団体ですとか、皆様方労使団体、関係団体の皆様と日常的に情報交換それから意見交換を行わせていただきたい、また、まさに本日の審議会でございますけれども、このような場でも意見をお聞きして、行政運営

に反映してまいりたいと考えております。

以上が令和5年度の当局の行政運営方針（案）の説明とさせていただきます。長時間にわたり、ありがとうございました。

○岡田会長 ありがとうございました。

この方針（案）につきましても事前に質問が出ておりますので、まずこれについての回答からお願いしたいと思います。先ほどの質問の紙の下のほうになります。

○山田職業安定部長 それでは、5ページの第4の（2）のキャリア形成・学び直し支援センターの準備状況ということでご質問をいただいておりますので、そちらについてご回答申し上げます。

まず、これは令和4年度も全国では19か所既に設置されているわけですが、これを全国展開するというふうにしております。長崎はこの19には入っておりませんので、令和5年度に向けて、現在準備を進めているという状況を確認しております。

行方内容としましては、企業や学校に対して訪問等で広報活動を行うですとか、キャリアコンサルティング、要するに、学び直すにはどうしたらいいか、あるいは今後、自分の給料を上げていくためにどうしたらいいかというような話の観点からキャリアコンサルティングを行っていく。そういった観点からの就職セミナーですとか、イベントの実施ということはこの委託した事業者が行うというふうにいたしております。

いずれにしても事業としては令和5年度から始まっていきますので、関連するリーフレットやチラシの作成もあろうかと思っておりますけれども、でき次第、ハローワークにて事業主の方々、あるいは求職者、在職者を含みますけれども、そういうの方々に対して周知、広報を行っていきたいというふうに思っております。

キャリア形成・学び直し支援センターに関する説明は以上です。

○大立目総務部長 総務部の大立目と申します。2点目の質問を私のほうから回答させていただきます。

ご質問は、27ページの（4）の3段落目で、労災保険の特別加入に、令和4年4月からあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師が、令和4年7月からは歯科技工士が対象業種として追加されたが、本県の加入状況はいかがでしょうか、というご質問をいただいております。

まず、労災保険の特別加入制度というものですが、こちらは労働者以外の方でも労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に労災保険に加入することを認めるという制度でございます。あくまで任意加入の制度となっております。

この特別加入制度のうち、労働者を雇用しない一人親方や自営業者、こういった方のことを「一人親方等」と言っておりますが、この一人親方等については、法令で定められた限られた業種のみが加入できることとなっております。今回は、その対象業種に、あん摩、はり・きゅう師、歯科技工士が追加されたというものでございます。

なお、あん摩、はり・きゅう師、歯科技工士の方で、労働者として雇用されているのであれば、当然に労災保険の適用対象となりますし、労働者を雇用している事業主ということでありましたら、中小事業主ということで、従前から労災保険への特別加入は可能となっております。

前置きが長くなったのですが、ご質問にありました追加された対象業種の加入状況につ

いてということで、まず一人親方等が労災保険に特別加入をする場合には、一人親方等で構成される特別加入団体を設立の上、その団体を通して申請を行う必要があります。現在のところ、長崎局管内におきましては、あん摩、はり・きゅう師、歯科技工士の方の特別加入団体は設立されておりませんで、一人親方等として労災保険に加入されている方というのは、今のところおりません。

以上です。

○播磨雇用環境・均等室長 続きまして、播磨が回答させていただきたいのですが、資料No.3のお配りしている質問事項の一番下の行なんですけれども、「28 ページに企業の取り組みを促すとありますが、具体的には。」とあるのですが、すみません、特定されていなくて見づらいかと思うんですけれども、28 ページの③です。(5) 総合的なハラスメント対策の推進の③職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進の一番最後のところにあります「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。」、この「企業の取組を促す。」とあるけれども、具体的にはどうするのかというようなご質問だということでございますが、先ほど少し説明はさせていただいたのですが、通常、パワーハラスメントを定めてある労働政策総合推進法ですけれども、これだけで事業所を回るということはしてなくて、基本的には、セクハラを定めている男女雇用機会均等法、それからマタニティーハラスメントも一部、均等法の中にあります。あと育児・介護休業法の中にはマタニティーハラスメント、介護も含めてですけれども、そういう各種育児、介護に関する制度に関するハラスメント、それを利用させないようなハラスメント、そういったものと併せてセットで、調査に行った際に、事業主さんの対策がきっちり講じていただいているかどうかというのを確認して回っております。

そのときに使う資料というのがございまして、職場におけるパワハラ、セクハラ、妊娠ハラスメント等に関する対策は事業主の義務ですというふうな、こういったパンフレットがございます。この中にも、お配りしてなくて、読むだけで申し訳ないのですが、事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組というようなページが設けてありまして、法律の言葉で言うと、顧客等からの著しい迷惑行為のことをカスタマーハラスメントというふうに言うんですけれども、パワハラやセクハラの中で、事業主さんに講じてほしい望ましい事項ということで、実はカスハラは出ております。セットで、先ほど申し上げた3つ、セクハラとマタハラとパワハラに関しては、講じていないと法違反ですので、それについては絶対に講じるまで指導する。それプラス、望ましいので、カスタマーハラスメント、それからご質問にはなかったのですが、就職活動中の学生に対するハラスメントに関しても、その防止措置を講じるというのは望ましい措置というふうにされておりますので、セットで、必ずこのことについては事業主さんのほうにお知らせをしております。それ以外に、説明会などがあれば、必ずカスタマーハラスメントについても資料をお配りしたりですとか、説明の機会をいただけるようであれば、必ずセットで周知をしている、そういった中身でございます。

以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。

今、事前の質問事項についての回答がありましたけれども、これについて何か確認とかしておきたいこと、あるでしょうか。——特にならなければ、この行政方針（案）につきまして、全体的に何かご質問、ご意見等あればお願いしますが、いかがでしょうか。

○本田委員 お疲れさまでございます。地方公共団体の自治労というところの組織のところで少し発言をさせていただきます。本田と申します。

この間、コロナ禍の中で、日常生活になくはならないというエッセンシャルワーカーという言葉が出てまいりました。この方たちが一番の人材不足というところが顕著なところの課題でございます。特に、医療の現場、介護の現場、保育の現場、そして地域公共交通というところが非常に人材不足。局長のご挨拶にもありました課題の中のこの人材不足、そして人材不足に関わっての長時間労働というところが非常に顕著な中になっております。自治労も、公共サービスにもっと投資をということでキャンペーンもやっておりますけれども、なかなか改善は見当たらないというところで、この運動方針の中の一番最後、28 から 29 ページにかけまして、地方公共団体との連携それから労使団体等との連携ということがございます。このことを精力的に進めていただきたいということを私からはお願いをいたします。

このこと、今、県と長崎、佐世保、大きい自治体でございますけれども、できましたら半島でございますとか、離島でございますとか、それぞれに課題ございますので、ぜひ、この地域住民に関わっての大きな課題もございます。そのために、このことを精力的に進めていただきたいということをお願いでございます。

以上でございます。

○岡田会長 ありがとうございます。今のはご要望ということだろうと思いますが、よろしいですか。

○本田委員 はい。

○山田職業安定部長 ご意見ありがとうございます。

まず、人材不足あるいは人材確保対策ということに関して申し上げますと、資料3の8ページ、人材確保コーナーでの支援ですとか、「医療・福祉分野充実促進プロジェクト」の推進ということで掲げております。ここでは医療、介護、保育とありますけれども、当然、運輸分野とかも入ってくるかというふうに考えております。こういうところで例えば介護人材であれば福祉人材確保センター、看護師であればナースセンターと連携して人材確保分野に取り組むというふうにしております。

雇用対策等で最後のページに関しては、ハローワークは日頃、関係する市町のほうに情報提供、あるいは逆に、市町からいただいた情報を踏まえての各種取組をさせていただいております。そういうある意味、取組が進むことによって協定を結ぶということになります。今回、長崎市と佐世保市と晴れて締結することができたわけですがけれども、当然これが終わりということではないというふうに思っておりますけれども、各ハローワークが日頃の連携あるいは情報提供、もろもろさせていただく中で、そういう機運ができましたら、協定締結に向けて進めていきたいというふうに考えております。現状としては、長崎市と佐世保市と今年度、無事締結することができたので、これに限らず引き続き取り組んでいきたいというふうに思っております。

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 4ページの最低賃金あるいは賃金の引上げに向けた支援の推進、それと冒頭、局長からご説明がありました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、その強化期間における取組という中で、この二枚物の最後のページのところに、「現在、大企業を中心に賃金引上げの動きがある中、今後は、全体の約7割を占める中小企業・小規模事業者の労働者とともに」云々と、「賃金引上げの流れを波及させていくことが重要である。」と。そのために、取組強化期間、あるいは各種取組を①、②、③、この企業への協力要請であったり、業界団体等に対する直接要請ということが記載をされております。

単に賃上げをそれぞれ企業にお願いをしても、長崎県はほとんどが中小企業で、賃上げが非常に厳しい状況だというふうな認識を持っております。そういった中で、適正取引ということで、親企業、子企業というんですか、あるいは発注元、発注先、そこで価格交渉がうまくいかず価格転嫁ができないという状況にあるんだろうというふうに思っています。そのような中で、中小企業への支援、4ページにも、拡充された業務改善助成金の活用を促すということも書かれておりますし、価格転嫁がスムーズにできる仕組みづくりというのをぜひ行っていただきたい。そのことがこの4ページの第3のところのリード文のところに「環境整備に一層取り組むことが不可欠である。」というような書き方をされておりますけれども、本当に私もそれに同感をいたしますし、ぜひ環境整備に取り組んでいただきたいというふうに思っているところです。

具体的に、2020年5月だったと思いますけれども、パートナーシップ構築宣言の普及促進、ぜひ広げるということで、例えば、長崎県などと共同をして価格転嫁がしやすい機運を高めるということを行っていただきたいというふうに思いますので、ここで言うのもなんなんですけれども、それぞれの企業が理解をしてこの機運を高めなければいけないということで、できれば各団体と協定書なり、共同宣言なりして、広く価格転嫁を進めやすい環境をつくっていただきたい、そのための協定書であったり、共同宣言なり、そういったことを出すなど取組を進めていただきたい。県が主体的にというか、ハブとなって進めるのが一番やりやすいのかなというふうには思いますけれども、労働局としても、ぜひご理解いただいて、そこを進めていただければというふうな、これも要望でございますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

○岡田会長 いかがでしょうか。

○小城局長 要望、ありがとうございます。

いわゆる企業間、いろいろな取引関係での価格転嫁というところについて、果たして市民の問題にどこまで関与できるかというところはあるかと思えます。また、これはあくまでも企業間取引だけではなくて、究極には、消費者への価格転嫁をどこまで許容してもらえるかというふうな一種の国民運動みたいな、国民の意識の改革にも関わることだと思っています。

そうした中で、今ご指摘いただきましたように、労働局でできるところは非常に限界がありますけれども、例えば先ほど人材流出というふうなお話もありましたけれども、そういったことを抑制するためにも、やはり県内の取引条件の適正化といったことが進められて、企業に働く方々への労働者の賃金にも回っていく、そして経済が発展していくと、こ

ういう好循環を描けられれば、これは長崎県の発展にも寄与するものだと思います。そういう視点から、私どもも、県や自治体も含めて、連携できるところはないか、手探りはしていきたいと思います。

先ほど、雇用環境・均等室長からもご説明申し上げましたが、取引の適正化の関係につきましては、やはり中小企業庁、公正取引委員会との連携が極めて重要になってくると思います。今般、公正取引委員会を中心として、いわゆる価格転嫁の中において、労務費の転嫁がどこまでできるかということについての調査などしながら企業への取組を促すというようなことを昨日の会議でも議論があったと聞いております。そういったところからしまして、本省を含めて、中小企業庁や公正取引委員会と、我々労働局も連携しながら、今でも実は、問題のある事業所については情報提供したりして連携はしておりますが、さらにその取組を進めていきたいと思っております。

まだ手探りのところもかなりありますので、皆様方からのいろんなご提案もいただきながら、我々もこの取組を少しでも前に進められるように考えていきたいと思っております。

○岡田会長 ありがとうございます。ほかは何かありますでしょうか。

○荒木委員 ありがとうございます。

意見というか、感想になってしまうかもしれないんですけども、言葉がまとまってなくて恐縮なんですけど、若者の定着だったりとか、長崎、中小企業とか地場企業、零細企業が多い中で、その雇用をどうやって守っていくかというところは一つ課題だとは思いますが、一番最初の方針の中に、半導体の企業の誘致みたいなところでの就職、雇用は増えているというような話がありましたが、大手企業が入ってくることは非常にいいことなんですけど、逆に、長崎の企業としては、大手に人を取られていくような状況がありまして、結局、地方の中小企業が大手と戦うわけではないのですが、そこで人材を取っていかなくちゃいけない状況が今、生まれています。

例えば、弊社から人が出ていく過程になって、若者に500万払えるというような企業があって、払うらしいんですね。それを弊社で同じようにできるかということ、なかなか難しいですし、ほかの企業、県内の地場企業では、なかなか難しいところがあるのかなというふうに思っています。これってやはり企業努力だけではどうしようもないところもありますので、労働局の皆様においては、長崎の地場企業のよさ、ご案内だけではなくて、どうすればそこに人材が流れるかというような仕組みも一緒に検討していただくようなものをつくっていただけたらいいなというふうに思っております。

○岡田会長 何かありますか。

○山田職業安定部長 ご指摘ありがとうございます。もちろん考え方として、新しい企業に誘致してもらおうというのは当然進めていく一方で、今ある企業にも人が流れていくということと同時に考えていかなければならないというご指摘は、そのとおりだと思います。我々職業安定行政で申し上げれば、例えば就職フェアについても、長崎に就業場所があるということでいろいろ選定させていただきますけれども、その地域のいい企業というのを我々としても参加していただくということで、かつ労働局の行うイベントは無料で行っていますので、そういうところで、かつ大手の優良な、お金を要するようなイベントとの差別化という点でも意識していかなければいけないかなというふうに思っております。また、例えば、昨年、一部地域ですけれども、新規で大きな企業が入ってくるといったときには、

商工会と連携して、どうしていったらいいかということについても、ハローワークが入って、一緒にいろいろ話をしながら求人とか求職の充足関係についてもいろいろ協議をさせていただいたような経験もございました。そういう意味では、我々としては、新しく入ってくる企業もさることながら、今長崎にある企業の方々にも、例えば新規高卒の方々にも就職してもらうためにはどうしたらいいかということについて、まさに先日、いろいろ状況を教えていただいているわけですが、県内の企業に、あるいは県内にもともと地盤のある企業に対して、学生さんをはじめとして、どうしたら充足されるかということについては、ハローワークともよく話を我々もして、お話を聞かせていただく中で、場合によっては、例えば求人を少し改善させていただくようなご提案なんかもさせていただくこともあろうかと思えます。そういう活動を通じて、県内企業にもきちんと人が流れていくように、我々としても鋭意取り組んでいきたいというふうに考えております。すみません、お答えになっているかどうかわかりませんが、我々としては、そのようなことを考えております。

○小城局長 若干補足申し上げますけれども、会長からも冒頭で要望いただきましたけれども、何よりも地場の企業の中にも魅力ある企業が多くあります。それが知られていないというのが一番のネックではないかと思っています。労働局としても、例えばユースエールでありますとか、くるみん、えるぼしといった認定企業については広くPRをして、企業の採用活動にも有利に働くようにということで取組を進めておりますが、まだまだそれは道半ばというところであります。

賃金を引き上げれば人が来るかという、必ずしもそうではないようございまして、もちろん賃金が安いよりは高いところがいいのですが、一定程度のレベルの賃金水準になりますと、それだけでは人は動かない。仕事だとか、その企業、職場にどれだけの魅力があるかということがやっぱり人を引き寄せるものだというふうに聞いています。そういったところも含めまして、今、山田職業安定部長から申し上げましたとおり、ハローワークにおいて、事業者の皆様方と人材確保のためにいろんな相談支援等々をさせていただく中で、アドバイスもさせていただきながら、また労働局としては、地場の事業所の中で、世界に冠たる実績を持っているけれども、一般には知られていない企業とかも県内にはありますので、そういった企業がさらに皆さんの認知度を高められるようなPRにも一役買っていただければと思っております。

今後とも、私どもも精いっぱいやりたいと思っております。

○岡田会長 ほかに何かありますか。

今のご質問とも関連しますけれども、若者の定着は、若者だけじゃなくて、働いている人の県内定着と言ったほうが広くいいんでしょうけれども、そのために企業を誘致するというのは一つの方策ではありますが、ただ、そのために地元のもともとある会社が経営が厳しくなるというのは本末転倒というのか、それはまたそれでよくない話だと思います。だとすると、先ほども話がありましたけれども、地元の会社の差別化というのを図っていく必要があるだろうと。しかし、それは給料ではなかなか、安いよりは高いのがいいのはわかっていますけれども、そこではなかなか難しい話なので、職場の魅力というのをどう見つけるのか。先ほどの安全・安心もそうだろうと思うんですけれども、それから地域の魅力みたいなものももう一つあると思うんです。長崎、佐世保、平戸とかいろいろありま

すが、そういったところの魅力をどうやって発信していくかとか、会社だけではなくて広く、私もいい年になっちゃっていますけど、いかにゆったりと老後を過ごせるか、安心して過ごせるかとか、その前に子育てがごぞいますけれども、そういったものを含めて何か地域の魅力みたいなものをつくっていかなきゃいけないとは思っています。

ただ、言うのは簡単なんですけれども、それをどうやって情報を集めるか。企業なら企業の職場の魅力というのをどうやって見つけてくるのかというのを、労働局の方や、冒頭質問していただきましたけれども、県、市とかとの連携協定とか、そういったところの中で、それぞれの自治体とかが把握しているもの、また自治体が調査して把握するようなもの、そういったものを集めてきて、ここの何ページかに、局長の強いリーダーシップでそういうものを進めていただければ、1年で終わる話ではないと思いますけれども、でも悠長にも構えられないので、二、三年、早い段階でそういうものが進めていけるようになればいいのかなと、ぜひそういうふうにしていただければなというふうには思っております。

ほかに、よろしいですか。

○小城局長　せっかくのお言葉でございますので、肝に銘じて、しっかりと取り組んでまいりたいと思います。

○岡田会長　よろしくお願ひします。

終了予定時間は過ぎてしまったんですけれども、何かあれば。——よろしいでしょうか。

特にないようでしたら、これをもちまして本日の審議を終了したいと思います。

本日は、貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。このご意見を踏まえまして、労働局の皆様には、今後の行政運営に反映していただければというふうに思っております。

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いうことですので、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させていただきます。

最後になりますけれども、事務局のほうから何か連絡事項があればお願いいたします。

○進行（金縄監理官）　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。

次回の審議会につきましては、11月から12月ぐらいになると思います。今回は2年の改選がございますので、それが議題になろうかと思っておりますので、皆様、よろしくお願ひします。

以上です。

○岡田会長　本日は、皆様方のご協力によって議事進行を円滑に進めることができました。ご協力、大変ありがとうございました。

これをもちまして、令和4年度第2回長崎地方労働審議会を閉会させていただきます。どうもありがとうございました。

（閉　　会）