

令和 5 年度第 2 回長崎地方労働審議会

日 時：令和 6 年 3 月 18 日（月）

13：00～15：00

場 所：ホテルセントヒル長崎 妙見の間

1 開 会

○進行（金縄監理官） ただいまより、令和 5 年度第 2 回長崎地方労働審議会を開会いたします。

初めに、定足数の確認の報告を申し上げます。本日は、労働者代表の長岡委員と使用者代表の草野委員、田崎委員の 3 名の方が都合によりご欠席という連絡をいただいております。本日は、18 名中 15 名の出席でございますので、地方労働審議会令第 8 条に定める 3 分の 2 以上である 12 名以上の定足数を満たしておりますので、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。

それでは、岩重会長にこれ以降の議事進行をお願いいたします。

○岩重会長 皆様、こんにちは。本日は、年度末の大変お忙しいところにお集まりいただきまして、ありがとうございます。審議会を開催します。

2 長崎労働局長挨拶

○岩重会長 それでは、開会に当たり、小城局長から、ご挨拶をいただきます。

○小城局長 委員の皆様におかれましては、本日は、ご多用の中、地方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ることを厚く御礼申し上げつつ、本審議会にご出席賜りましたこと、誠にありがとうございます。

会議の開催に先立ちまして、長崎労働局職員による過去の不適切な言動によりまして精神的苦痛を受けたとして国家賠償訴訟が提起されているところでございます。マスコミ等でも大きく取り上げられ、行政への信頼を揺るがす事態を招いていることを、まずもっておわびを申し上げたいと思っております。

所要の対応については既に終えているところもありますが、訴状が届き次第、訴状にある不適切な言動等も含め事実関係を確認することとしたいと思っております。

ハラスメント防止を所管する労働局におきまして、いかなるハラスメントもあってはならないものでございますので、今後とも、あらゆる機会に全職員の法令遵守意識を高め、引き続き、職務を公正、誠実に遂行するように取り組む決意でございます。これまで以上に国民から行政への信頼を得られるように、職員一同職務に邁進してまいりますので、引き続き委員の皆様からのご支援を賜りますよう、この場を借りまして、よろしくお願いを申し上げたいと思っております。

本日は、最低賃金の廃止決定についての諮問に係る家内労働部会報告に続きまして、長崎労働局におけます令和 5 年度労働行政運営方針に基づく主要課題への取組状況について

ご報告をさせていただく予定でございます。その上で、次年度の令和 6 年度労働行政運営方針（案）をお諮りすることとされているところでございます。

足元を見ますと、今年の春季労使交渉における賃上げの妥結額につきましては、昨年に続き高い水準となっていると報じられているところでございます。今後、賃上げの流れが中小企業、小規模事業者へも波及するよう、企業が賃上げしやすい環境整備に引き続き取り組みとともに、継続的な賃上げの裾野をさらに広げていくためには、男女間賃金格差の是正や非正規雇用労働者の賃上げも重要ですので、官民連携して賃上げに向けた取組を一層進めてまいり所存でございます。

また、県内の雇用情勢を見ますと、求人数が求職者数を上回る状況が継続しております。令和 5 年の有効求人倍率はおおむね 1.2 倍台で推移するなど、依然として幅広い業種や職種で人手不足が深刻化しております。企業の求人に対しまして求職者をマッチングさせるよう、求人充足サービスの充実を図るとともに、労働者がスキルアップやリ・スキリングに取り組むための支援などを通じて、人材不足分野や成長分野の産業における必要な人材確保のための取組を強化してまいります。

さらに、平成 31 年 4 月から順次施行してまいりました働き方改革関連法は、この 4 月 1 日から全て施行され、特に、全ての業種、職種を対象に時間外労働の上限規制が適用されることとなります。企業における長時間労働の削減のための取組が実効性のあるものとなるよう、引き続き取引環境の適正化などに取り組むとともに、法令遵守のための助言、指導を行ってまいります。

こうした労働行政の運営につきまして、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生かしてまいりたいと存じますので、何とぞよろしく本日ご審議いただきますようお願い申し上げます。

○岩重会長 ありがとうございます。

3 議題

(1) 長崎県和服裁縫業最低工賃の廃止決定についての諮問に係る家内労働部会報告

○岩重会長 それでは、議事に入ります。本日は、お手元の資料にありますように、3 件でございます。

まず、議題の(1)長崎県和服裁縫業最低工賃の廃止決定についての諮問に係る家内労働部会報告についてです。

家内労働部会からの報告をお願いする前に、長崎県和服裁縫業最低工賃の廃止決定についての諮問に至った理由について、労働局からご説明をお願いします。

○宮本労働基準部長 労働基準部長の宮本でございます。私のほうから、諮問に至りました理由についてご説明を申し上げます。

長崎県和服裁縫業における委託者それから家内労働者につきましては、平成 23 年当時は委託者数 26 社、家内労働者は 95 人でした。その後、年々減少いたしまして、最新の本年度の長崎県和服裁縫業最低工賃実態調査によりますと、委託者数が 9 社、それから家内

労働者数が 18 人まで減少をしております。厚生労働省から示されている最低工賃廃止の目安といたしましては、最低工賃が設定されている家内労働者が 100 人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後の在り方を検討した上で、廃止することも検討すること、なお最低工賃の廃止につきましては、地方労働審議会等の意見を十分に聞いて尊重することとされております。

労働局といたしましては、長崎県和服裁縫業の委託者、家内労働者数の減少や、将来増加する見込みは低いのではないかという理由などから、令和 6 年 2 月 19 日付で、長崎労働局長より長崎地方労働審議会の会長へ、長崎県和服裁縫業に係る最低工賃の廃止決定についての諮問をさせていただくに至りました。

長崎労働局長からの諮問を受けまして、長崎地方労働審議会家内労働部会設置要綱に基づきまして、長崎地方労働審議会家内労働部会を先週、令和 6 年 3 月 15 日に開催し、長崎県和服裁縫業最低工賃の廃止決定について、ご審議いただいたところでございます。

私からの説明は以上であります。

○**岩重会長** ご説明ありがとうございます。

それでは、家内労働部会の佐藤部会長から、家内労働部会報告をお願いします。

○**佐藤家内労働部会長** 長崎県和服裁縫業に係る最低工賃の廃止決定に関する報告書。

当家内労働部会は、令和 6 年 2 月 19 日、長崎地方労働審議会から付託された長崎県和服裁縫業に係る最低工賃の廃止決定について、慎重に調査審議を重ねた結果、「長崎県和服裁縫業最低工賃を廃止決定の官報公示の前日限りで廃止する」との結論に至りましたのでご報告いたします。

令和 6 年 3 月 18 日。長崎地方労働審議会会長岩重聡美殿。長崎地方労働審議会家内労働部会部会長佐藤烈。

○**岩重会長** ただいま家内労働部会長より、令和 6 年 3 月 15 日に開催されました長崎地方労働審議会家内労働部会における審議結果の報告を受けました。

長崎地方労働審議会運営規程第 10 条においては、部会長が委員である部会は、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とすとなされています。

よって、この家内労働部会における議決内容どおり長崎労働局長へ答申することとしてよろしいでしょうか。

まず、事務局の意見をお聞かせください。

○**宮本労働基準部長** 今、会長のほうからご説明ありましたが、長崎地方労働審議会運営規程の第 10 条には、部会長が委員である部会が、その所掌事務について議決したときには、当該議決をもって審議会の議決とすと規定されております。家内労働部会部会長は、長崎地方労働審議会委員でございます。また、家内労働部会の所掌事務につきましては、長崎地方労働審議会家内労働部会設置要綱におきまして、設置の目的に、家内労働に関する重要事項について調査審議をするということが規定されております。

事務局といたしましては、最低工賃の廃止決定は、家内労働に関する重要事項であり、家内労働部会の所掌事務であると考えておるところでございます。

○**岩重会長** ありがとうございます。

最低工賃の廃止決定は、まず1つ、家内労働に関する重要事項であること、そして2つ目、家内労働部会の所掌事務であることから、家内労働部会における議決をもって長崎地方労働審議会の議決とすることについて、どなたかご意見のある方はございますでしょうか。——よろしいですね。

ご意見はないようですので、家内労働部会における議決をもって長崎地方労働審議会の議決といたします。

事務局は、答申書の写しを委員の皆様へ配付をお願いします。

[答申書写し配付]

○**岩重会長** 長崎地労審発第3号。令和6年3月18日。

長崎労働局長小城英樹殿。長崎地方労働審議会会長岩重聡美。

長崎県和服裁縫業に係る最低工賃の廃止決定について。

本審議会は、令和6年2月19日付け長労発基0219第2号をもって諮問のあった標記について、令和6年3月15日に開催した家内労働部会において慎重に審議した結果、「長崎県和服裁縫業最低工賃を廃止決定の官報公示の前日限りで廃止する」との結論に達しましたので、ここに答申いたします。

[答申]

○**岩重会長** ここで、再度、小城局長からご発言があります。

○**小城局長** ただいま会長から、長崎県和服裁縫業最低工賃の廃止決定につきまして答申を賜りました。

本年2月19日付で諮問させていただきまして、3月15日開催の家内労働部会において、委員の皆様には、慎重かつ丁寧なご審議を賜りましたことに、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

今後、労働局といたしましては、本日いただいた答申を踏まえまして、最低工賃の廃止に係る所要の進めるとともに、関係の委託者及び家内労働者の皆様に周知を図ってまいります。

とりわけ、長崎県和服裁縫業最低工賃を廃止したことをもって安易な委託工賃の引下げが行われることのないよう、関係者の理解を得るとともに、引き続き、適正な工賃の支払いなど法令の遵守について、行政としてもしっかりと啓発、指導を行ってまいります。

委員の皆様方には、今後とも、家内労働者の労働条件の向上に向けて、引き続きご支援、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

本日は、どうもありがとうございます。

○**岩重会長** ありがとうございました。

答申後の手続について、労働局から説明してください。

○**宮本労働基準部長** 今後の手続につきまして、説明させていただきます。

本日3月18日から、長崎労働局掲示板やホームページに答申内容を公示させていただきます。家内労働者や委託者からの異議申出を受け付けます。異議申出期間は、公示をした日の翌日、明日から15日間となっておりますので、4月2日火曜日が異議申出の期限とな

ります。仮に異議申出がありますと、長崎地方労働審議会を別途開催していただきご審議いただくこととなります。また、事務処理が円滑に進みますと、最も早く令和6年4月16日火曜日付で廃止ということとなります。

なお、答申内容につきましては、委託者及び家内労働者へ文書通知をしたいと考えております。

以上となります。

○岩重会長 ありがとうございます。

特にご意見、ご質問などございませんか。——よろしいですね。

(2) 令和5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、2点目の議題に移ります。議題(2) 令和5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、労働局より説明をお願いします。

○播磨雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の播磨でございます。引き続き、説明させていただきます。

資料は、お手元にお配りしております資料 No.2、横型のものをご覧ください。

令和5年度労働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、第1回、11月に開催しました審議会のときには9月末の数字をほぼ入れておりましたけれども、今回、1月末現在ということで、その後の取組についてご説明させていただきます。

1ページから3ページが雇用環境・均等関係の重点施策となっておりますので、まず1ページをご覧ください。非正規雇用労働者の同一労働同一賃金の取組、それから処遇改善の支援という中身になっております。

まず、取組及び実績でございますが、1つ目、企業指導の実施状況でございます。

まず、この企業指導の中身ですけれども、本文にありますように、正規雇用労働者、正社員の方と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の是正・改善等を主な目的として、パートタイム・有期雇用労働法による報告徴収、調査を実施しております。6年1月末における実施状況が、154事業所に対して調査等を行ったとありますけれども、9月末は54件でしたので、その後、100件、100事業所を行っております。この154のうち51事業所につきましては、監督署からの情報提供によるものでございます。第1回の会議のときに少しご説明したのですが、それまでパートタイム・有期雇用労働法の調査につきましては、雇用環境・均等室が対象事業所を選定して行っていました。現在は、メインといたしましては、監督署のほうが事業所に接触をする際に、チェックリストを配付しております。その中で、賃金ですとか、手当も含めて、そういったものの正社員と非正規社員で差があるかどうか、なおかつ差があるだけではなくて、なぜ差があるのかということについて説明ができるかできないかということを確認をしていただくということをしております。その後、待遇に差があることについて説明ができない、準備ができていないという事業所に対しまして、優先的に雇用環境・均等室が法律に基づく報告徴収を行うということをやっております。

その結果として、その下にありますが、不合理な待遇差の禁止ということについて会社

を指導した件数が 59 件です。これが 9 月末までですと 6 社でございましたので、その後、監督署からの情報提供をもらってやっていくと、もともと実は、9 月末までですと 54 社中 6 社が指導しておりますので、11%の事業所で何らかの問題があったということなのですけれども、今回、154 社中 59 社に不合理な待遇差が見受けられたということで、38.3%の事業所に対して指導を行ったということでございます。

中身ですけれども、慶弔休暇を正社員と非正規社員で待遇を変えていたり、通勤手当、それからあと精皆勤手当に差がある会社が比較的多めという状況でございます。これは是正報告をさせるとことになりますので、今まで精皆勤手当の金額が違っていたり、通勤手当が違っていたりというふうなところに対しましては、同じルールを適用するようといったような指導を行ったところでございます。

次に、2 番目ですけれども、非正規雇用労働者の処遇改善の支援ということで、こちらにも実は、1 回目のときに少しご説明をさしあげたのですが、短時間労働者の方が就業調整、要するに、年収の壁の問題でございますけれども、就業調整をすることなく働くことができ、社会保険加入に伴う手取り収入の減少を補い、結果として人手不足の解消につなげるためにということで新設された「キャリアアップ助成金」の 1 コース、社会保険適用時処遇改善コースの周知を行っているところでございます。

その下に (1) から (3) にありますけれども、事業所団体さんなどを訪問させていただいて働きかけをしたりですとか、あと各種説明会において、セットでこの助成金の説明をしたりですとか、あと一定規模以上、例えばスーパーマーケットさんなどにおかれては、こういった就業調整をしているパートさんなどが比較的多いのではということで、そういった事業所さんには働きかけを個別にやっているというような状況でございます。

一番下の今後の取組・課題を見ていただきますと、先ほど説明をしました監督署との連携によるパートタイム・有期雇用労働法の関連の指導については引き続きやっていかねばならないということと、あとキャリアアップ助成金、これは社会保険適用時のコースだけではなくて、正社員化コースにつきましても拡充されておりますので、そういったものを使って、何とか人手不足対応というような形でお力になればと考えております。

次のページに参ります。女性の活躍推進、育児・介護と仕事の両立支援等でございます。

1 つ目が、女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等の状況です。こちらのほうは、表を見ていただきますと、ほとんどの事業所が行動計画を届出させていただいていて、ほぼわかっていらっしゃるという状況でございます。1 の本文のところですけれども、301 人以上の企業につきましては「男女の賃金の差異の情報公表」をやらねばならんというふうなことですけれども、現在、112 社中 104 社、1 月末、92.9%のところ公表していただいているという状況でございます。

1 つ飛ばしまして 3 番、えるぼし、くるみんの認定状況でございます。えるぼし認定 2 社というふうにありますけれども、10 月以降につきましては、十八親和銀行様、それからくるみんが 6 社になっておりますけれども、10 月以降については、2 行目の福德不動産様、十八親和銀行様がそれぞれ認定をさせていただいておまして、合計が、えるぼしが 1 月末で 13 社、くるみんが 40 社という状況でございます。

4 番目ですけれども、男性の育児休業等の取得状況の情報公表。こちらのほうは 1,001 人以上、1,000 人を超える企業さんに義務づけられておりますけれども、12 社中 8 社、66.7%のところ公表していただいているという状況です。これにつきましては、ほかに比べてちょっと数字が低いように見受けられるのですけれども、法律の義務化されたのが令和 5 年 4 月 1 日でございます、その 4 月 1 日以降、事業年度が終了したところが公表しなければならないという仕組みになっておりまして、まだ 1 年たっていないので、その義務の対象になっていないか、もしくは通常、事業年度が来たときに、おおむね 3 か月以内に公表するということになっていきますので、その期限がまだ到達していない会社さんもいらっしゃるのかなという状況でございます。ですので、逆に言うと、4 月以降に一度も公表していないというところは、恐らくなくなるかと考えておりますので、そちらのほうも確認を続けて、必要であれば行政指導も行っていきたいと考えております。

次のページ、3 ページになります。総合的なハラスメント対策等でございます。

1 の(1)職場におけるパワハラ相談件数 1,020 件ということで、前年同期に比べ 81.5% 増というふうになっています。とても多いなという印象を持たれるかと思うのですが、これは原因としてはもちろんわからないのですけれども、恐らく、コロナ禍が明けて、いろんな活動が活発になったことによって、人と人とが接触をする機会が増えたことで、相談が増えているのかなと考えております。

3 番目のところですが、個別労働関係紛争解決援助制度でございます。このところ、実は、2 番目のところに、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数ということで 61 件、前年同期に比べ 29.9% 減ですとか、あと(3)、あっせんの申請件数 9 件、50% 減と、すごく減っているように見えます。担当者として、原因は何だろうという話をしたのですけれども、相談を受けた後で、こういった対応をしてみてもどうかということで職員のほうがアドバイスをして、そのとおりにしたら解決をしたというようなパターンが今年度の印象としては多いということと、あと助言というのは、多いパターンとしては、労働者の方から相談を受けて、事業所さんに、こういった話合いをしてみませんかということを持ちかけるものを助言とお話ししているのですけれども、その段階で、うまくいったもの、それでもう解決したものがあって、その結果として、今度はあっせんの件数が減ったことにつながっているのかなということが挙げられると考えております。

それと、あともう一点、あっせんにつきましては、基本的には、金銭解決をできそうなものがあっせんに持ち込まれることが多いのですが、今年度につきましては、金銭解決というよりも、会社から説明を求めたいですとか、そういった相談が多かったので、あっせんに結びつくような相談自体が例年よりもやや少なめだったという印象があります。ただ、これに関しましては、確たる理由というのは受動業務でございますのでないのですが、今後も適切に対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○宮本労働基準部長 続きまして、労働基準担当部署の重点施策につきまして、資料 No.2 の 4 ページから 6 ページを使用しまして、大きく 2 項目、1 項目目が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等、それから 2 項目目として、安全で健康に働くことができる職

場づくりということで、説明させていただきます。

まず、大きな1項目め、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等についてでございます。2点ご説明いたします。資料は4ページになります。

定期監督や集団指導等を実施した際には、事業場の業種・職種等に合わせた賃金額がわかる資料を提供して、事業主の皆様には賃金引上げに向けた働きかけを行うとともに、各種リーフレットを活用して、業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた支援施策、それから働き方改革推進支援センターあるいはよろず支援拠点、相談等の窓口ですけれども、この紹介を行ってまいっております。また、業務改善助成金につきましては、幅広く周知が図られるように、各行政機関とも連携しながら、あらゆる機会を活用して重層的に周知に取り組んでいたところでございます。

その結果、賃金引上げに向けた働きかけの文書の交付件数につきましては、今年度は、1月末現在の数字ですけれども、852件交付をさせていただいております。また、業務改善助成金の申請件数につきましては、今年度2月末時点でございますけれども、全国で1万8,338件ありますけれども、長崎局では228件となっておりますところでございます。

次に、2点目、最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

資料No.4の27ページにもお示ししておりますし、今見ていただいていた4ページの右のほうにも載せておりますけれども、このリーフレットを1万1,000枚作成いたしまして、各種団体等や特定最低賃金の適用事業場等に配布して、長崎県最低賃金それから特定最低賃金の周知広報を行ってまいりました。また併せて、路面電車による長崎県最低賃金及び業務改善助成金の周知についても期間を延長して実施してまいったところでございます。

今後も、長崎県や国の機関、県内の経済団体等とも連携させていただきまして、最低賃金それから賃金引上げに向けた支援の推進をしてまいりたいと考えておりますところでございます。

大きな2項目め、安全で健康に働くことができる職場づくりについてでございます。これにつきましては3点ご説明させていただきます。資料の5ページをご覧ください。

まず1点目、長時間労働の抑制。過重労働による健康障害防止の取り組みといたしまして、過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の実施状況について説明させていただきます。

長崎県の年間総実労働時間は、毎月勤労統計調査の結果では、中長期的には減少傾向となっておりますけれども、全国平均と比較しますと、まだまだ長い状況にあります。本年度の最重点課題を長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底として、長時間労働等の問題のある事業場の情報等を基に、労働基準監督署において監督指導に取り組んでまいりました。令和5年度の実績といたしまして、1月末時点で暫定的なものにはなりますけれども、259件の監督指導を実施させていただいております。違法な時間外労働が認められた事業場の件数が107件ということで、違反率が40%を超えている状況であったところです。

昨年11月に、過重労働解消キャンペーンにおいて、長崎県内の企業の働き方改革推

進にかかる意見交換会を開催しました。令和 6 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用される業種等にフォーカスいたしまして、業務効率化等の取組をご紹介するとともに、長時間労働抑制の機運醸成を目的として情報発信をさせていただきました。

今回は、建設業の企業とその業界団体及びその発注者である官民の組織を交えまして、発注者と請負企業側双方の連携協力の状況でありますとか、業務効率化の取組を紹介いただいたところがございます。意見交換の結果につきましては、長崎労働局のホームページに掲載しております。また、資料の 5 ページの右のほうに QR コードが載せてありますけれども、これからでもアクセスできるようになっておりますので、ご覧いただければ幸いです。

続きまして、2 点目、労働基準法等の法定労働条件の確保・改善についてでございます。今申し上げましたとおり、今年 4 月から、いよいよ時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業、自動車運転の業務それから医師に対しても、時間外労働の上限が適用されることとなります。円滑な法施行に向けまして、法制度を十分に理解していただきまして、長時間労働の削減に向けた自主的な取組が促進されるよう、県内全ての労働基準監督署に編成いたしております労働時間相談・支援班等におきまして、中小企業でありますとか、適用猶予の事業、業種の事業場を対象として、労働時間に関する法制度等について、説明会で個別指導等による支援を行ってまいっております。1 月末現在で、延べ 93 回、1,866 事業場に対しまして説明会を実施しております。236 の事業場に対しましては、個別訪問して相談・支援を行っております。さらに、貨物輸送に係る荷主企業に対しましては、トラック運転者に対する長時間の荷待ちを発生させないことなどを書いた要請文書を交付しております。146 事業場に交付させていただいております。

来年度、令和 6 年度におきましても、時間外労働の上限規制が適用される業務等の事業場を含む中小企業の事業場に対しましては、引き続き、改正労働基準法の周知やきめ細かな相談・支援を継続してまいりますとともに、特に自動車運転者に関しましては、荷主に対しまして、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことなどの要請に加えて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことなどについての周知を行うこととしております。

最後に、3 点目、労働災害の防止対策の関係でございます。資料は 6 ページになります。

第 14 次労働災害防止計画につきましては、今年 4 月にスタートしております。この 14 次の労働災害防止計画の全体目標としましては、休業 4 日以上労働災害の死傷者数につきましては、資料 6 ページの左下のほうにグラフを 2 つ載せております。一番左を見ていただきますと、ここでは目標数値として、各年 1,602 人以下ということを目指し、この取組の推進中でございます。また、死亡者数につきましては、真ん中に書いてございますけれども、各年 8 人以下、累計で 40 人以下となるように目標を立てて取組を推進中でございます。

現在の長崎県内の労働災害の発生状況についてですけれども、ご覧いただいているグラフにも載せておりますけれども、1 月末現在の速報値による件数は、新型コロナに罹患する者を除きまして、休業 4 日以上が 1,540 件、これは昨年同時期の実績に比べると 41

件下回っております。ただ、死亡災害につきましては10件ということになっておりまして、一昨年が3件でしたので、もう3倍以上になっております。特に、今年度は8月から9月にかけて立て続けに発生したことから、死亡災害の発生に歯止めをかけるという目的で、県内の災害防止団体の皆様に対しまして緊急要請をさせていただきました。また、これまで個別指導や集団指導等を実施してまいったところでございます。おかげさまで、死亡災害の急増については一旦歯止めがかかったものと考えております。

また、今年度につきましても、長崎労働局独自の「アクションZERO（長崎ゼロ災運動）」を実施しております。最終的な参加事業場数が862件となったところでございます。無災害であったという達成がうち47件、86%で達成したという結果が出ております。

今後の取組といたしましても、14次労働災害防止計画の目標達成に向けまして、引き続き、行政機関をはじめ各種団体等に対しまして広く周知を行うとともに、各事業場に対しましても計画の周知を行うとともに個別指導あるいは集団指導等を実施して、災害防止団体とも連携しながら労働災害防止の取組を推進していくこととしているところでございます。

私からの説明は以上になります。

○山田職業安定部長 職業安定部長の山田です。よろしくお願いいたします。

資料については、7ページをご覧ください。基本的には、前回お配りしている資料からの時点修正を少しさせていただいておりますので、そういったことについて、簡単ではありますが申し上げます。

まず、1の賃金上昇を伴う労働移動の支援の関係で申し上げますと、特に(2)でございます。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ことに関してですけれども、令和5年の12月に、大村市との間で雇用対策協定を締結することができました。お配りしている資料No.4の33ページにその概要をつけておりますので、後ほどご覧いただければと存じます。

また、3の個人の主体的なキャリア形成の促進という関係で、職業訓練について少し記載をさせていただいておりますけれども、こちらは資料をつけておりませんが、今年に入りまして2月の最終日曜日に、ハロートレーニングフェス2024と題しまして、職業訓練に関するイベントを開催いたしました。職業訓練機関の協力を借りまして、物づくりの体験などができるブースを出展いただきまして、100名近いご参加をいただくことができました。

今後の取組の関係で、特に3つ目の丸ですけれども、今後も、他の基礎自治体との協定に向け取組を進めていくこととしておりますので、申し上げます。

次に、8ページをご覧ください。ここでは特に3のハローワークのマッチング機能の総合評価のところについて少しお話を申し上げます。1月末現在の数値を一番右の進捗状況、進捗率のところ申し上げますが、雇用保険については、雇用保険受給者早期再就職件数については12月末現在の数字でありますことを申し添えます。進捗率を見てくださいと、1月末現在で大体7割台ということで、非常に厳しい状況にあるかなと考えております。もちろん、原因を見ていきましたときには、求人については、局長の挨拶で

冒頭申し上げておりますけれども、たくさん求人をしていただいている状況ではございますけれども、特に新規求職者について、雇用調整助成金の特例が終わって、多少労働移動が進むかなと思っておりましたけれども、一定の数字の傾向が出ております。一方で、有効求職者についても大体2万7,000人台で、少しずつ増えているかな、あるいはそちらについても同じ数字なので見てみますと、やはり求人がたくさんあるゆえに、求職者の方も慎重に仕事を選んでいるという傾向は見てとれるのかなと思います。そういったことについては、ハローワークによるキャリアコンサルティングなどを通じて早期の就職につなげていけるように、そしてひいてはこの総合評価の目標値が達成できるように取り組んでいきたいと考えております。

また、オンライン・デジタル化の推進、前後しますけれども1番についても、雇用保険の電子申請の関係ですとか、あるいはオンライン職業相談で、その前提となる求職者マイページあるいは求人者マイページの利用のメリットなどについては、積極的に周知させていただいております。求人者マイページについては、およそ事業主の求人を出していただいている8割近い方が求人者マイページをご利用いただいております。求職者マイページについても、もう少しで4割ぐらいの利用率になるかなというふうに考えていますので、今後は、登録してもらうというところから、そういった電子的なものを使うことに対するメリットを感じていただけるような取組を我々としても積極的に取り組んでいかなければいけないかなと考えております。

2の人材不足分野に関しましても、1月に、佐世保市ですけれども、保育士関係の多様な方々と協力して説明会を行いました。また、この分野直接ではありませんけれども、3月には佐世保市で、ホテル業の関係の団体の皆様と連携して、事業所の説明会を開催しております。今年度そして来年度についても、事業主団体の皆様そして自治体の皆様とよくお話をした上で、そういった特定のジャンルに特化するような形で説明会というのを開催していくというのも一つの方法と考えております。

9ページをご覧ください。ここでは特に4番について申し上げますけれども、左側のグラフをご覧くださいと存じますが、おかげさまで県内高校生の内定率は、令和5年については99.1と、かなり高い数字を出していることがうかがえますが、令和6年の1月末現在については、内定率が90.9%という状況です。

ただ、これはまだ就職活動が行われていますので、今の時点でこの90.9という数字を高いと見るか低いと見るかということについては、なかなか申し上げにくいところがございます。我々としては、少なくとも希望する学生さんが就職をできるというところまで個別にハローワークを通じて支援をするということで、この内定率の上昇に向けて取り組んでいきたいと考えております。

前後しますけれども、求人受理率については、ご覧いただきまして、令和5年で4,947件となっておりますけれども、コロナ前、令和2年ですとか令和元年の数字をはるかに超える求人数が出ている状況でございます。我々としては、こうしたたくさん求人が出ている中で、長崎県内にいい企業があるということをいかにして伝えていくかということを高校の先生方と、あるいは事業主団体の皆様と協力して取組を進めたいと考えております。

今年度については、10月に県南地区、県北地区で面談会を開催しましたがけれども、やはり内定率の高さですとかああいうのも相まって、非常に参加者が少なかったということもありまして、来年度については、6月をめぐりに、たくさんの企業、県南で大体120社、県北で100社、諫早でもそれに近いような数字を集める予定がありますけれども、そういった3地区で企業を紹介する、説明するイベントを開催したいと考え、現在準備を進めているところであります。

10ページをご覧ください。高齢者、障害者関係ですけれども、おかげさまで高齢者の関係については、進捗率が95.7ということで、極めて高い割合を示しているものと考えております。

障害者の関係ですけれども、これも資料の37ページに雇用率の引上げの関係が出ておりますけれども、令和6年、今年の4月から法定の雇用率が引き上がります。そういう点で、(1)の企業割合について62.2ということで、この目標63.9を上回るような取組ができるかなというふうに思っておりますけれども、雇用率が上がることで、物理的にこの達成企業割合が一旦下がります。下がったときに、またどれだけ雇っていただけるかというものの取組を管内、全力を挙げて取り組んでいく必要があるかなと考えております。

また、就職支援の強化ということで、(2)ですけれども、1月末時点の進捗率をお示しさせていただいておりますが、2月も、速報的に申し上げますと、1,496人という実績が出ておりますので、目標の達成は見込めるかなと考えております。

雇用率が上がりますので、ますます戦力として、今申し上げたとおり、求人はたくさん出ていますけれども、求職者がなかなか増えていかないという現状もありますので、そうしたときに、高齢の方ですとか、こういう障害のある方の業務の例えば切り出しですとか、あるいは業務を見直すことによって、いわゆる正規雇用の方、障害者雇用の方でそれぞれすみ分けるといふか、前向きに切り出して、それを戦力にしていくというような取組によって、県下の人材不足の状況というものを少しでも解決できればと考えている次第でございます。

11ページは、毎度おつけしていますけれども、総合評価の関係の説明ですので、ここでは説明を割愛させていただきます。

事務局からの説明は以上であります。

○**岩重会長** ありがとうございます。それぞれの担当部署から、重点的な施策についてご説明等をいただきました。

ただいまのご説明について、委員の皆様方からご意見やご質問をお受けしたいと思いません。——聞いてすぐ質問、意見とか、なかなか言えないかもしれませんが、言葉がここはちょっとわからないとか、そういうことでも構いません。何かいただけますと幸いです。

○**小泉委員** 弁護士の小泉です。ご説明ありがとうございました。

ハラスメント対策のところの3ページのところで、パワーハラスメントの相談件数が、コロナ明けで人の接触も増えたからか、増加しているというお話だったのですけれども、セクシュアルハラスメントのほう、弁護士として相談を受けていても、一頃パワハラがば

っと増えたかなと思ったときがありまして、ただセクハラも依然として根強く残っていると言ったら変ですけども、いまだに認識が行き届いていない部分もあるんだなと感じるところですが、セクシュアルハラスメントのほうの相談件数の動向について、何かお感じのところがありましたら、教えていただければと思います。

○播磨雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長、播磨でございます。今のご質問ですけども、セクシュアルハラスメントに関しましては、相談は減ってきている印象ではあります。ただし、今、先生がおっしゃっていただいたように、なくなりはしていないという状況であつたりですとか、あとどちらかと言うと、まず労働局に相談がある場合というのは、そのことがセクハラなのかですとか、パワハラなのかということを決めてほしいというようなご相談が実は多かつたりするということが傾向としては高いかなと。セクハラの場合で言いますと、件数的には減っているけれども、恐らく、なくなるというか、いまだにこんなことをやっている事業主さんとか担当者がいらっしゃるのかというような中身があつたりします。これだけいろんな場所で、特に、実はセクハラというのはわかりやすいのですよね。仕事と関係がありませんので。パワハラは、仕事と関連してしまっていて、強く叱られたのをパワハラであるという主張をされる場合もあるのですけれども、セクハラは、通常そういったのがないのです。仕事上触らないといけないのか、何か嫌らしい話をしないとけない、そんなことないのですけれども、まだまだ知っていただいていない方たちもいらっしゃるんだなというのはありますので、引き続き今、労働局のほうで申し上げますと、セットなセクハラ、パワハラ、あとマタニティー、介護というものにつきましては、事業所さんと接触する場合は、必ずその防止対策を取っているかということをもまず調べておりますので、今後とも、減ってはいるんだけれども、なくなつてはいないのでというふうな観点で対応していきたいと考えております。

以上です。

○小泉委員 ありがとうございます。

○岩重会長 ほかにどなたかご意見やご質問はございませんか。

○荒木委員 チョープロの荒木です。今日はありがとうございます。

8ページのハローワークのマッチング機能の強化に関して質問なのですが、デジタル化の推進の中で、マイページの利用に関して、聞き間違えていたら恐縮ですが、企業側は8割ぐらい登録をしていただいた。結構案内が来るので、登録の推進はできているのかなというところに対して、求職者の利用が4割というところで、その理由というか、高齢者の方が多くてなかなか推進が進んでいないとか、何か理由があるのかなというところでお伺いできたらと思います。

○山田職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

委員がおっしゃるとおり、長崎県の年齢構成を考えたときに、確かに高齢層が一定いらつっしゃるといふのも事実であります。

あとはもう一つ、あまり申し上げにくいところがあるのですけれども、今のシステムが令和2年度とかに大きく変わっているのですけれども、令和2年度ですので、もう既に3年たっているということもありまして、若干古いかなという感じがします。その関係で、

やや手続に、もちろん順番にやっていけばできるような仕組みにはなっているのですけれども、最後に認証のための手続が少し要るとかというところで、最後のその一手間が結びつかないとか、そういった課題があるということは確認しております。

そういうことを受けて、窓口に来た方については、間違いなくそういうマイページの登録をしていただけるように窓口で説明をさせていただいて、その窓口で最後の手続まで行く、あるいはその一手手前でも、例えば次に来所されることもあつたりしますので、そのときにちゃんと「最後、手続されましたか」といったような確認をして、ようやく4割に到達したというような状況であります。

求人マイページが今8割、先ほども申し上げましたけれども、それぞれオンラインの中でマイページを使うメリットを実感していただくためには、やっぱり求職者マイページの利用率も上げていくというのが非常に重要な課題でありますし、あとは求人マイページに書かれている情報ですとか、あるいは求職者マイページに書かれている情報というのを充実させることによって、例えば求人者の方が求職者の、もちろん個人の情報とかは伏せませすけれども、そういうものを見てアプローチするといったことも考えられますので、そういうものについて、きちんと充実させていく。量のみならず、質の取組もしていかなければいけないと考え、取り組んでいるという状況であります。

説明は以上です。

○岩重会長 ありがとうございます。ほかにどなたか。

○山口委員 山口です。よろしく申し上げます。資料のほうで言いますと7ページと8ページに関係する質問で1点お伺いしたいのですが、7ページのほうに、労働移動の円滑化ということで、賃金上昇を伴う労働移動を支援すると。どちらかと言うと雇用の流動化を図っていきます、というのが今、大きな方向性だと思うのですが、片や8ページのほうに行くと、人材不足分野、医療、介護、福祉、保育と、あと長崎ですと小売とかサービス業というところが雇用の吸収力の多いところになると思うのですが、医療の中の一部を除くと、かなり賃金が低くて、そこは不足しているから、そこを充足しなきゃいけないのだけれど、そこに定職したところで給料が安いので、なかなか誰も行かないよという、ある種の矛盾を抱えながらの今、労働行政になっているのかなという気がするんです。これは恐らく、過渡期の問題だとは思いますが、ただ今現在のところで、そういう施策の現場でどのような摩擦が起こっているのかとか、何かそれに関する問題が発生していないかどうか、そういうところ、もし何かご担当の立場であれば、教えていただければと思います。よろしく申し上げます。

○山田職業安定部長 ご指摘ありがとうございます。おっしゃるとおりでございます、大きく2つあったと思います。まず、労働移動の状況がどうなっているかということ、その上で、いわゆる雇用吸収力の高い分野だというように我々は考えていますが、その実態という点です。

まず、労働移動という点に関しましては、いわゆるコロナ禍で、結局、雇用調整助成金ですけれども、あれでかなり雇用維持をしたというのは、皆様ご承知のとおりかと思えます。失業率が潜在的に2%近く跳ね上がりそうなところを抑えることができたというのが

言われているところであります。

ところが、コロナが明けまして雇用調整助成金自体も通常制度に戻ったわけですが、その結果、もう少したてば、実際最低賃金とかも上がっていきまじし、やっぱり企業も、かなり取り込むという点で賃上げ、春闘の話も出ましたけれども、上がっているわけなのですが、そういう局面にあっても、ハローワークの数字を見てもそんなに、例えば事業主都合とか、自己都合の辞職が増えていないという状況があります。

長崎は今、先生おっしゃるとおり、人材不足分野ということで例を挙げましたけれども、実は、それに限らず、あらゆる分野で求人がたくさん出ている、裏を返せば人がいない、あるいは人がいれば仕事がたくさんできるというような状況なので、今いる人材を手放すということはないという動きがやはり一つあるのではないかと考えています。

ただ、そういう中でも、例えばここにも書いていますけれども、人材開発支援助成金は、在職者の訓練を通じてキャリアアップすることによって、その組織内での賃上げを狙うとか、そういう意図もあつたりしますので、そういうものは引き続きやっていきたいと考えています。

その上で、医療、介護の関係については、先生がおっしゃるとおり、どうしても賃金が低いというところもあります。もちろんその一方で、報酬改定とか、今年、医療も介護もありましたし、特に介護なんかは、上乘せ加算とか、そういうものでいろいろやっていますので、上がってはきていると思います。ただ、もちろん全体で並べたときの水準というものもあるかもしれませんが、実際の働き方といいますか、介護と一口に言ってもいろいろありますので、例えば施設介護だったら夜勤の問題が出るとか、あるいはデイサービスとか、もろもろあるわけですが、その働き方みたいなところへの抵抗というか、躊躇みたいなものが見てとれるかなと思います。

なので、この土曜日にも大学生のイベントがあつて、聞いていると、給料を気にするという声は確かにあるのですけれども、一方で、働き方、例えば休みがちゃんと取れるかどうかとか、突発的に超勤みたいなものが、変な言い方ですが、突発的なものが恒常というのは何だみたいな話なんですけれども、そういうものがあります。つまり、逆に言うと、ちゃんと予定が見通せるような超勤とかだったら、それはちゃんと計画的にできるのでいいけれども、言葉は悪いですけど、突発的で、かつそれが毎日続くようだと、やっぱり自分の生活リズムというか、公私というか、プライベートの予定も組みにくいとなると、その業界に入るのはどうかと思いますし、入っていても、すぐ転職を考えようかなということが起きているということ、少なくともハローワーク、あるいは事業所を回らせていただく、関係者の方のお話を聞かせていただく情報であります。

○山口委員 ありがとうございます。私が学生と接している中で感じていることと同じことだと思います。あまりお金は要らないという学生がまた増えてきているのかなという気がします。是非そういうマイクロなところで働き方をうまく変えていくという話と、大きいところで言うと、産業政策とか、そういうところとぜひ連携していただいて、変えていけない部分は大きな目で見ても、時間かかるとは思いますけど変えていただいて、そ

こでしっかり働いていただけるような施策を講じていただければと思います。ありがとうございます。

○岩重会長 ありがとうございます。

○本田委員 労働者委員の本田でございます。質問をお願いいたします。先ほどのご説明の7ページと、あと頂きました資料4の33ページにある部分で、雇用対策協定というのが自治体で結ばれていて、長崎、佐世保市、島原、大村というところで結ばれているということでした。この中で連携・協力することによって、主な施策でありますとか、メリットでありますとかということでお示しをいただいているところです。

ここにお尋ねをしたいと思いますのは、メリットの中の一番下のぼつで、職員間による定期的な情報交換等々がございますけれども、具体的にどういうことなのかということをお尋ねします。公務関係、自治体21市町ありますけれども、今、臨時非常勤、会計年度任用職員で働く皆様方が約4割、多いところでは7割というところの自治体の職場の現状があり、その中でも非常に大きな問題を抱えているのが、この会計年度任用職員さんの勤務時間です。通常、職員が7時間45分、一日の勤務時間。これに對しまして、15分短い7時間30分という勤務時間で、この方たちはフルタイムではないという形で働いているという、非常に私たちにとっては大きな課題を抱えています。この職員間の定期的な研修でありますとか、資質向上でありますとか、ひいては、この非常勤の課題は別の問題だとは思いますが、これに対するコメントがどのようにして生かされ、自治体は何をすべきかということをお尋ねしたいと思ってご質問させていただきました。

以上です。

○山田職業安定部長 ご質問ありがとうございます。まず、委員がおっしゃられる自治体の中の非常勤職員さんの勤務時間というのは、まさにその自治体のお話なので、それをハローワークでということは特にございませんけれども、ここに書いてある定期的な情報交換というのは、例えば県内管内、例えば今回例であれば大村市ですけれども、大村市とハローワーク大村の間で、管内に事業所があるわけですけれども、その雇用の状況とかというのは随時共有をさせていただいています。あとは、場合によっては、時に大量離職とか、頻繁にあるわけではありませんけれども、そういうものについても、もちろん我々は国家公務員ですし、向こうも地方公務員なので、守秘義務はそれぞれかかっていますけれども、そういったものについても協定の中できちんと守秘義務を取り交わした上で共有していると。そういう意味では、我々は雇用対策に対応しますし、市役所のほうは産業政策とか、地域振興という点でできることをするといったようなことは迅速に可能になるということを念頭に置いております。

また、職員の資質向上という観点で申し上げれば、我々のPR不足みたいなのところもあるのですが、市役所の皆さんも、ハローワークという建物自体は知っていても、そのハローワークの中で何をしているかということについては意外と知られてないという実情がございます。なので、我々としては、例えば市役所の皆さんに実際にハローワークに来ていただいて、ハローワークでどんな雰囲気、どんな業務がなされているのかというのをぜひ知っていただきたいと思っておりますし、我々としても、逆に市役所の例えば生

活保護の現場、あるいは産業政策の現場、企業振興というんですか、産業振興の現場というのがどういった仕事が行なわれているのかということを知ることは、業務を進める上で非常に大きなメリット、そういうものは資質向上にもつながっていくと考えているということで、こういうメリットを書かせていただいているものであります。

以上です。

○岩重会長 いかがでしょうか。——よろしいですか。

(3) 令和6年度長崎労働局行政運営方針(案)について

○岩重会長 では、最後の議題に移りたいと思います。議題(3) 令和6年度長崎労働局行政運営方針(案)について、労働局よりご説明をお願いいたします。

○播磨雇用環境・均等室長 それでは、6年度の長崎労働局行政運営方針(案)につきましては、各分野が関係しているのですけれども、私、播磨のほうからまとめてご説明させていただきます。

資料ですけれども、お手元にあります資料 No.3、令和6年度長崎労働局行政運営方針(案)になります。

初めに、来年度の行政運営方針(案)につきましては、取りまとめ方針を例年と変更しております。見ていただくと、カラフルだとまず見ていただけるかと思えます。めくっていただきますと、グラフがあったりですとか、いろいろ青い文字のところがあったりですとか、そういった形に変えております。これまでは、文字だけのものを行政運営方針ということで作成して、その後に、PR版ということで、あらましというものの2つ作成しておりました。これはもともと本省版の地方労働行政運営方針というものができていました、それを各局版につくり直すという作業とPR版をつくっているという2段階だったんですけれども、実際のところは、地域の特徴を盛り込んだ内容ですとか、限られたりですとか、あと本省版とあまり大差ないような中身になったりしております、結局、文章の羅列した運営方針の作成にとっても労力をかけておまして、PR版を作るときには、大本の文書版ができないと作れないという形で流れていましたので、行政の取組の方向性など、年度当初から本来であればご説明すべきとか、お配りすべきところを、それができるのが遅くなってしまって、十分広報できないという面がございました。

そこで、来年度、令和6年度の当局の行政運営方針(案)につきましては、本省版を踏まえつつ、これは実は、予算が成立次第、4月に入ったらホームページで見れるようになります。そういったものを踏まえつつ、内部向けだけではなくて、対外的な情報発信を効果的に行えるようということで、わかりやすくビジュアル化したもの、そういったものに一本化することといたしました。

また、パンフレット版をご覧いただく場合には、2次元コード、いわゆるQRコードですけれども、そちらを利用してですとか、またホームページでこれをご覧いただくような場合には、該当箇所を画面上でクリックすると関連情報を見ることができる形に変えております。

そういった形に変えておりますので、ちょっと例年とは違った形になっているというふ

うなことでご承知おきいただければと思います。

それでは、表紙をご覧ください。表紙に目次を載せております。第1が長崎の労働行政を取り巻く情勢で、第2が現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、第3以下、第3、第4、第5とありますけれども、こちらのほうが具体的な施策の内容という形をとっております。

それでは、まず1枚おめくりください。1ページですけれども、第1、長崎の労働行政を取り巻く情勢です。

1の(1)最近の雇用情勢ですけれども、こちらは先ほどの局長の挨拶の中にも出ておりますけれども、本文及びグラフを見ていただきますと、長崎県の令和5年の有効求人倍率は、コロナ禍前の令和元年と同水準となり、また幅広い業種や職種で人手不足の状況が続いているということが、このグラフを見ていただいてもおわかりになるかと思えます。

その下、(2)以下につきましては、県内の若年者それから高齢者、女性、非正規雇用労働者、障害者、外国人ということで、2ページのほうにわたりまして、属性別の雇用状況などを載せております。

次に、2ページの下の方になりますけれども、2の労働条件等をめぐる動向です。こちらは、労働基準監督署への申告件数ですとか、県内事業所の労働時間、それから労働災害の発生状況などを記載しております。

3ページに行ってくださいまして、真ん中のほうに第2がございます。第2は短いんですけども、簡単に申し上げると、現下の経済状況を踏まえて行政運営をしていきますということを言っておりまして、人手不足の克服ですとか、継続的な賃上げ、多様な働き方などの重要課題に対しまして、局長のリーダーシップの下で、4行政分野が総合的、一体的に、また先ほど地方の雇用情勢のことがお話で出ましたけれども、また地域の実情に応じてやっていくという意気込み、方針を示しております。

そして、その下、第3からですけれども、ここからが具体的な施策の内容になります。

まず1つ目、第3、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等でございます。皆様もご存じのとおり、現在、賃上げとが我が国の最重要課題となっておりますけれども、特に、これから地方の中小・零細企業で賃上げが実現できる環境整備を行っていくということが求められているところです。

第3の(1)ですけれども、これは以前からご説明しております業務改善助成金、長崎県最低賃金に近い賃金の労働者がいる事業所が対象となる業務改善助成金ですとか、あと委託事業で、こちらで設置しております働き方改革推進支援センターなどを事業主の皆様を活用してもらうことなどによって支援を行うということが書かれております。

また、非正規雇用労働者の賃上げについても重要なのですけれども、4ページのほうに行ってくださいまして、上から2つ目の(3)パートタイム・有期雇用労働法、先ほど5年度の下期のお話しさせていただきましたけれども、同一労働同一賃金のさらなる遵守徹底に向けて取組を行うということにしております。

また、(4)非正規雇用労働者の処遇改善に関しましては、これも先ほど説明しましたが、人手不足の中、年収の壁による労働者の就業調整問題に直面している事業主に対しま

して、キャリアアップ助成金の中に設けられた社会保険適用時処遇改善コースを活用いただけるように今後とも取り組んでまいります。

続きまして、4 ページの下のほうになりますが、第 4、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進です。昨年示されておりますが、官民一体の労働市場改革の一環ということで、リ・スキリングによる能力向上支援などに取り組んでまいります。まず 4 ページの下のほうに (1)、(2) とありますけれども、これらにつきましてはリ・スキリングを行う労働者個人への直接支援が拡充されておりますので、その内容でございまして、より多くの労働者の方にリ・スキリングを行っていただけるように、例えば電子申請ができることを周知したりですとか、あと支援センターを設置して相談しやすい環境を整えることとしております。

また、次の 5 ページですけれども、上のほうの (4)、(5) とありますけれども、こちらのほうは事業主さん、在職中の労働者がリ・スキリングを行えるように支援する事業主さんに対しまして、各種助成金制度の活用勧奨を行ってまいります。

次に、同じ 5 ページの下のほうですけれども、2、成長分野等への労働移動の円滑化ですけれども、デジタル分野等の成長分野の業務に従事する労働者として、就職困難者、母子家庭の母ですとか、就職氷河期世代の方といった就職困難者を雇い入れるなどしていただいた際に活用できる助成金の周知を行ってまいります。

5 ページの一番下の (2) ですけれども、厚生労働省では、就職活動において役立つ 3 つのサイトを連携して提供しております。右下に、求人情報と職業情報、職場情報の 3 つがそれに当たります。就職先を探している方が、どんな職業があるのか、いろんな切り口から探していただいたりですとか、あとその職業に就くのに、どういった仕事内容、作業が一般的に行われているのかとか、どんなスキル、あと知識、そういった方が働いているのかというふうなことは調べることができるというのが職業情報提供サイト (jobtag) というものになります。それからまた、気になる企業がある場合、これの企業をちょっと知りたいというような場合に、例えば、未経験でも教育制度はあるかですとか、新卒も採用しているかなど、各企業の職場情報を検索比較できるサイトというのが職場情報総合サイト、「しょくばらぼ」という愛称がついていますけれども、そういったものがございます。要するに、これらのサイトを活用させていただいて、職業相談ですとか、あと求人者の採用支援を実施して、マッチング機能を強化してまいります。

それから、6 ページに参ります。6 ページの上のほう、(4) ですけれども、先ほどご質問もいただいた話ですけれども、当局では、長崎県、それから県内の 4 つの市と地域雇用の課題に対応するためということで、雇用対策協定を締結しておりますので、地域の実情に応じた対策を実施してまいりたいということが書かれております。

次に、6 ページの真ん中、3、中小企業等に対する人材確保の支援です。(1) ですとか (2) にありますように、これも先ほど説明の中にも出てきましたが、ハローワークでは、オンラインの活用による利便性の向上を図るとのこととともに、人手不足分野、雇用吸収力の高い分野につきましては、専門の窓口を設けております。こちらのほうで引き続き対応してまいりますけれども、中でも、右下に 2 つほど資料が載っておりますが、介護そ

れから建設につきましては、おのこの分野の理解促進を図る助けとなる冊子を作成しております。こういったものを作成することによって、ミスマッチの解消に努めてまいります。

それでは、7 ページをご覧ください。7 ページの上のほう、第 5、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりです。

1 つ目に挙がっておりますフリーランスの就業環境の整備でございますけれども、これは 1 回目の会議のときにもちょっとご説明をさしあげたのですが、今年の秋頃ということで、まだ日にちが確定はしておりませんが、フリーランス・事業者間取引適正化等法という法律が施行される予定になっております。まずはその法律ができましたよという周知に取り組みまして、法が施行された後には、発注事業者に対する調査や必要な行政指導を行ってまいります。

続きまして、その下、7 ページの真ん中あたりですが、2 の仕事と育児・介護の両立支援です。これらに関しましては、育児や介護に関する各種制度を利用させないといったような法律に違反している場合に指導するというのももちろんなのですが、皆様もご存じのとおり、制度というのは、育児・介護休業法は二、三年に一度ほど、毎年のようにというときもありますけれども、制度が年々拡充されて、多岐にわたっております。引き続き周知に力を入れていくということもありますし、特に小規模事業所等で制度利用者が出る場合などは、関連助成金を紹介して活用いただくことで、その負担感を少しでも軽くできるように支援してまいります。

8 ページに参ります。8 ページの真ん中より少し上、(3)でございます。不妊治療と仕事の両立につきましては、ご存じのように、制度整備については法律上の義務とは現在なっておりませんが、一歩先に行く企業等の取組として周知、啓発を行っているところでございます。少子化対策の一つとされておりますけれども、県内ではまだ数が少ないので、引き続き取組を実施していきたいと考えております。

8 ページの真ん中あたり、3、ハラスメント防止対策等の取組です。

(1) ですけども、職場におけるハラスメントですが、対策を講じるというのは法律上、事業主の義務とされておりますので、この部分に関しましては、計画的、また相談などを端緒として事業所への調査、必要な行政指導を行います。事案が起こった場合の対応の仕方などにつきましても、各種ツールがありますので、そういったものをご紹介するなどして適切な雇用管理が行われるように支援してまいります。

(2)、8 ページの一番下ですけども、これは女性活躍などの関係ですが、男女の賃金の差異の公表を契機として、数字を出していただくことはもちろんなのですが、それを契機として、なぜ差があるのか要因分析を行っていただいて、雇用管理改善につなげていただけるよう必要な行政指導を行ってまいります。

9 ページに参ります。9 ページの上のほう、4、安全で健康に働くことができる職場づくりです。

令和 6 年度におきましては、先ほど説明のありました時間外労働の上限規制につきまして、この 4 月から、医師、自動車運転業務、建設事業にも適用されることとなります。こ

れにつきましては、9 ページの (1) にありますけれども、法に反する事業所を出さないためには、関係者また一般国民も含めた社会全体での理解が重要とされております。今、ここ 1 年近く、2024 問題というふうな形でいろいろ新聞等、報道されておりますけれども、一般国民も含めた社会全体での理解が重要だということになりますので、引き続き、あらゆる機会を通じて周知を行い、委託事業を活用するなどして、丁寧な事業主の支援を行っていきたいと考えております。

また、9 ページの一番下のところ、(2) 労働条件の確保・改善対策につきまして、10 ページの一番上のところを見ていただきまして、労働基準法が改正されまして、今年 4 月から、労働契約の内容につき、就業場所や業務の変更範囲ですとか、有期契約労働者の契約更新の上限の有無、それからまた契約期間中に無期転換の申込み機会が来ることですとか、転換後の労働条件などについて、契約時それから更新時に明示をなささいということが義務づけられます。細かいことではあるのですが、トラブルを避けるためには重要な中身でございますので、これらについては周知を行ってまいります。

それから、10 ページの真ん中よりちょっと上、(3) に参ります。令和 5 年度にスタートした 5 年間の計画である第 14 次労働災害防止計画、略して 14 次防の関係です。事業者が自発的に安全衛生対策に取り組んでいただくため、各種取組を行ってまいりますけれども、これに関しましては、小売業それから介護施設を対象に、労働災害の防止対策の機運醸成のために、プラス Safe 協議会というものを開催しているわけですが、こちらのほうは、また来年度も引き続き開催してまいります。

また、これまでに開催して得られた成果等を周知することで、経営や人材確保などにプラスになることを積極的に情報発信をしていくことにしております。先ほど基準部長のほうから説明もありましたけれども、アクション Z E R O ～長崎ゼロ災運動～を平成 27 年度から実施しておりますが、こちらも引き続き多数の事業所の参加を得られるように取り組んでまいりたいと考えているところです。

次に、11 ページに参ります。11 ページの上のほう、5、多様な働き方、働き方・休み方改革です。

(1) に幾つか例が出ておりますが、例えば、多様な正社員制度ですとか、テレワーク、選択的週休 3 日制など、現在、多様な働き方ができる事業所さんというのも出てきておりますけれども、制度によっては、まだ一般的ではなく、そもそも制度自体をご存じないところもありますので、事例の提供ですとか、助成金による支援を行って、柔軟な働き方が選択肢の一つになるように努めてまいります。

(3) 「ながさき働き方改革推進協議会」ですが、今年度においては昨年 7 月に開催しております、国や県が実施している働き方改革関連施策の取組ですとか、各団体様における支援策の周知状況、それから働き方改革推進支援センターと連携した説明会の開催などについて情報共有をさせていただいております。また併せて、県内企業において人手不足による人材確保、定着は大きな課題というふうになっていることから、働き方改革に取り組む企業の魅力発信も重要であるといったご意見が出ておまして、引き続き連携して取り組んでいきます、ということになったのですけれども、6 年度におきましても、引き

続き、この協議会の下で連携を深めていくということにしております。

それから、11 ページの下のほう、6、多様な人材の就労・社会参加の促進です。

(1) につきましては高齢者関連の施策でございますけれども、皆様ご存じだと思いますが、65 歳までの雇用確保措置というのは、ほぼ全ての事業所で何らかの対応が済んでいるといった状況でございますので、次は 70 歳までの就業確保措置を広げていくという機運醸成を図るとともに、高齢の求職者の皆様に対しては、専門の相談窓口による支援を行ってまいります。

12 ページに参ります。12 ページの一番上、(2) 障害者の就職促進です。こちら先ほどちょっと説明で触れられましたが、2 年前に障害者雇用促進法が改正されておまして、令和 6 年 4 月以降、今年 4 月以降、段階的に障害者の法定雇用率が引き上げられることとされております。民間企業につきましては、令和 6 年 4 月からは 2.5%、令和 8 年 7 月からは 2.7%となるわけでございますけれども、先ほど安定部長も申し上げていたように、新たに雇用義務が生じる企業などに対しましては、雇入れ支援に取り組んでまいります。

また、現在、障害者雇用率の算定に含められる障害者というのは週 20 時間以上勤務する者に限定されているわけなのですが、6 年度からは、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きましては、特例的に 0.5 人ということで実雇用率において算定できることとなりますので、そのことにつきましても周知をするとともに、関連助成金もありますので、そういった情報も提供して、より多くの障害者の皆様の就職促進に努めてまいります。

12 ページの真ん中あたり (3) に参ります。外国人労働者の方への支援でございます。長崎新卒応援ハローワークの留学生コーナーというものがございまして、こちらをはじめとする就職支援、それからあと監督署ですとか、総合労働相談コーナーでの労働条件等の相談対応などは引き続き行ってまいります。外国人労働者を初めて雇用する、もしくは雇用を希望している事業所さんからの相談には、専門のアドバイザーが対応することとしております。

最後になります。13 ページに参ります。7、就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援になります。

就職氷河期世代などへの対応につきましては、ハローワークの専門窓口ですとか、専門の担当者がハローワーク内または学校など関係機関と連携をして、きめ細かい対応による支援を行ってまいります。

以上、駆け足ではございましたけれども、来年度、令和 6 年度長崎労働局行政運営方針(案)の説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

○**岩重会長** ご丁寧なご説明、ありがとうございます。大分ビジュアルで、カラフルで、とても DX が進んだなと思って感心して拝見しております。

それでは、皆様より、今の説明について、ご意見やご質問をお受けしたいと思います。よろしくお願いたします。

○**岩永委員** 大変丁寧なご説明ありがとうございます。今までの運営方針からすると、

非常に見やすく、わかりやすく、調べることも可能ということで、大変ありがたく思っているところです。

そういった中で、1点だけ質問というか、調べれば、それこそわかることなのですが、7ページのフリーランスの関係、事業者間取引適正化法が施行されるというのが、私のほうも勉強不足で、ああ、そうだったんだというふうに感じたところなのですが、フリーランスなど曖昧な雇用で働く人が急速に今、広がっている中で、実態としては、労働法の適用対象である労働者に該当する働き方を実際はしているのに、請負であるとか、業務委託であったりの契約形式が取られているこのフリーランスとして取り扱われるということが深刻な課題である、と私たちは受け止めていまして、フリーランスのこの適正化法が施行されるということなのですが、施行されることで一歩進んだのかなというように思っているのですが、その法律の内容、簡潔で構いませんので教えていただければと思います。

○播磨雇用環境・均等室長 すみません、詳細には持ってはきていないのですが、簡単に申し上げますと、今まで、ここにありますが、発注事業者の言いなりになるというか、契約を打ち切りますよと言われてしまうと、そこを意見するのが難しいというふうなことがありましたので、その部分、全ての内容ではないのですが、少し確認をしたりすることができる。最初にまず明示をして、それについて何かあれば物が言えるようにするというのは変ですが、そういったことをやるというのと、あと雇用環境・均等行政にとってもなじみの深いというか、担当しておりますハラスメントですとか、育児、介護、特に育児のほうが多いのかなと思うのですが、そういったことについても一定の配慮を求めるといような内容になっております。

ただ、その中身がこちらのほうには、まだ半年以上ありますので、細かいものが実はまだ届いておりませんので、おそらく近々来るのかなと思っているのですが、そういった示された中身によって、今後、先ほども少しご説明しましたけれども、発注事業者に対して、先ほどパートタイム・有期雇用労働法のことだけ少し詳しく、会社を指導していきというようなお話しさせていただいたのですが、そういった中身について、今回はフリーランスの法律ができたことによって、守らないといけないことはちゃんと守っていただいていますよね、というような形での調査に入ることができるようになります。

今、岩永さんがご心配になっていた、本当は労働者なのに、というふうな形の下、業務委託で、一人親方でしょう、事業主でしょう、みたいな形のことについては、今までも、ご相談があれば、実態で判断をして、それは労働者性が高いということであれば、監督署のほうにご相談いただくことを当然やっていたのですが、今回、法律が施行されることによって、その辺の監督署と例えば総合労働相談を持っている雇用環境・均等行政、それから問題が持ち込まれるという場合はハローワークという場合も出てきますので、そういったところが連携して、取りこぼしがないようにというようなことは考えられています。

ただ、すみません、まだ詳細が来ていないので、どこまで、こういった中身を指導でき

るかというふうなことについては、また情報があれば皆様にもお届けしたいと考えております。

以上です。

○岩永委員 ありがとうございます。

○岩重会長 ほかにどなたか。

○峯下委員 使用者側の峯下です。3点ほど、細かい話もありますけれども。

まず、3ページ目の第3の(1)の業務改善助成金のところですが、昨年、業務改善助成金について私が各企業さんにいろいろ説明して回ったときに、これは最低賃金の絡み、出てくるのですけれども、うちはまだいいよと。でも、次の年、もしくは次の次は対象になってくるねという声が多々ありました。皆さんよくご存じだと思いますが、あえて業務改善助成金を使うかどうかは、それは企業側の選択肢にはなるのですけれども、母数が断然増えてくるよということを、あえて申し上げておきます。今までは、最低賃金の上がり方がそこまでなかったのですけれども、最近の上がり方が過剰にというか、世の中の流れでそうなっているのでしょうか、母数が増えますということで、懐事情もちょっと気にはなるところなので、あえて申し上げます。

2つ目ですが、7ページの2の(1)のぼつ印の3つ目で、「「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や」ということですが、最近いろいろ私、関わるがありまして、介護離職防止について、厚労省さんがつくっている漫画版の離職防止のストーリーがあるので、あれはすごくわかりやすいということで、あの手の、介護離職に限らず、漫画版というのはすごく有効だなということを私も感想として申し上げるとともに、話戻って、仕事と介護の両立関係では、制度のさらなる周知を、中にはやっぱりまだまだ勘違いしていて、要点もよくわかっていない企業さんも労働者もいらっしゃるのでは、そこはさらなる周知が必要かなというように思います。

それと、3つ目ですが、これは本当に細かい話で恐縮なのですが、9ページ目、真ん中辺の「トラック運転者に対しては」のくだりですが、待ち時間の話、荷待ちの話ですが、例えば、労働時間の短縮等は、自社でやれるところは当然、自社でやれる分ということで対応していくので、荷待ちとなると相手あってのことになってくるので難しいところが、要は、線引きがどこなのかとか、例えば時間指定しても、ある程度、荷待ちが出てしまったとか、いろいろガイドラインのところは難しいんじゃないかと思っているのが本音ではあります。なので、例えば労働時間短縮とか、違法性は、自社でやれるところは、ちゃんと違法にならないようにやるので、相手あってのところで、法的な縛りを何か設けているのかどうか、その辺の度合いについて、何か聞かせていただけたらと。その点が勉強不足なので、よろしく申し上げます。

以上3点です。

○播磨雇用環境・均等室長 それでは、今、峯下委員からご質問のあったことについてご回答したいと思います。

まず、1つの業務改善助成金、来年度も増えるであろうということですが、実は、昨年度が大体100件強ぐらい、今年が今、230件弱ぐらい、数で言うと、そんなに多いわけで

は、あれは事業所単位で申請できるものですので、長崎県内である、いつも岩永委員から、その数で満足しないようにというお話をいただいているのですけれども、実は倍増はしているのですが、今、二百数十件という状況でございます。一度出されると、こういった使い勝手があるのかというようなことで、翌年度、翌々年度と続けて申請していられているところもありますし、先ほど委員がおっしゃっていただいたように、最賃が上がっていきますので、昨年度までは使う余地はなかったのだけれども、最賃に近くなっちゃったと。今回何十円上がったことでご相談があったりしていますので、使っていただけるものは使っていただきたい。

併せて、実は昨年度から今年度にかけてなのですけれども、いろんな助成金が増えた場合に、局内全体で何とかきちっと対応できるようにというような体制でいろいろやっていますので、増えたときには、きっちり対応はしていきたいと思っております。

それから、介護の離職防止の件なのですけれども、まだ法律が変わっているわけではなく、つい先日、育児・介護休業法の改正の件について、まだ国会には出ていないのですけれども、案というふうな形で示される予定ということになっております。その中で、介護のことについても、実は、家族介護をしている労働者の方に対しては事前にとりかかるとか、そういった方が出た時点で、事業主さんから、こういった制度があるよということを説明義務を課すといったことが改正の中身に加えられております。

実は、一歩先に、育児の関係につきましては、もう既に義務になっておりまして、私ども、先ほどパートタイム・有期雇用労働法の報告徴収、調査の話をしましたけれども、育児・介護休業法でも事業所を回っています。その中で、育児については、まず自分が出産する労働者、もしくは配偶者が出産を予定している労働者の方がいらっしゃるかどうかということを確認して、いらっしゃる場合には、ちゃんと制度の説明をしたかということ、それから男性の場合ですと、制度利用の意向があるかどうかということを確認しなさいというのが出てきますので、そういったことも調査をして、やっていないければ、やりなさいという話での行政指導をする。恐らく、介護、まだ通ってはいないのですけれども、これが改正されると、介護についても、同じようにそういったことを確認させていただくということになりますし、先ほど峯下委員が言っていたのは、介護の休業というのは、実は期間が短いんです。その93日間をみっちり休んで家族介護をしましょうではなく、その間に、何とか介護できる態勢を整えましょうという制度設計が今、されているものですから、育児と違って期間がはっきりしないので、まずそういった態勢を整えるための93日間という形で示されております。そういったことについても、今後、制度のあり、なしを確認する際にも、併せて周知を行っていきたいと考えております。

それでは、トラックのことにつきましては、基準部長のほうから。

○宮本労働基準部長 質問ありがとうございます。まず、トラック運転者の、4月から時間外労働の上限規制も適用になりますし、併せて自動車運転者の労働時間等の基準、いわゆる改善基準告示も改正になります。それも併せて4月から適用になるのですけれども、通常、一般的には、時間外労働に関する労使協定届を出して、残業ができる時間というのは決まっているので、残業等、三六協定を締結する中で、自動車運転者の改善基準告示の

時間の範囲内で時間外協定を締結するというのが一般的でございます。私どもとしましては、荷待ち時間が何時間までということは、その中で決まっておりますので、いわゆる労働時間として見るかどうかという話になります。荷待ち時間についても労働時間として見ますので、その労働時間を含めて時間外の協定届に反しているのか、その範囲内でやっているのかどうかというところで、監督署で企業を監督したときに、それを超えていれば、時間外の協定届を超えていれば法違反として指摘しますし、超えていなければ、その分については特に法違反の指摘はありません。ただ、先ほども少し申し上げたのですけれども、荷主の方、事業場のところにお邪魔させていただく機会がありますので、その際には、荷待ち時間の長時間化によって、その運転手の方のいわゆる労働時間の長時間化に直結するものですから、それは荷待ち時間が長時間にならないようにしてくださいといった要請、文書交付による要請ということになるのですけれども、それは今までもやってきておりますし、これからもやっていくこととなります。

回答になっているかどうかわかりませんが、以上でございます。

○小城局長 若干補足させていただきますけれども、ただいま基準部長がご説明しましたことに加えまして、現在、国交省におきまして、貨物自動車運送事業法の改正等が議論をされてございます。この中で、荷主による荷待ち時間をどこまでの水準にすべきであるとか、あるいは運賃をどのような水準で標準的なものとして設定していくべきかというようなことが議論されて、法制化の動きがあると聞いてございますので、今後におきましても、引き続き、国交省をはじめといたしました関係機関と連携しながら、施策をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

○岩重会長 ありがとうございます。ほかにどなたか。

○荒木委員 荒木です。この内容に関して、今、峯下委員のほうからも、これから申請が増えますよといった話がある中で、全然関係ないことで恐縮なのですが、今こういった審議会を通して、いかに労働時間、残業時間を減らしていくか、男女平等でと、いろんな話をさせていただいているのですけれども、皆さんの労働時間とかというところってどうなんだろうなと思ったことがあります。たまにいただくメールが結構遅かったりとかということがあって、確かに国の方針があって、これだけたくさんの方を周知していく、そこを実現していくというところに大変な労力がかかっているとは思いますが、自分が使用者側で、皆さんに、残業すると言われていた立場としては、皆さん自身も是非残業の少ない体制づくりですとか、もっとデジタル化ですとか、なかなか一つの局としての取組としては難しいのかもしれないのですが、是非今ここにいらっしゃる皆さんからの発信としても、そこが改善していただけるといいなと。多分、これからますます賃上げも含めて大変になると思うので老婆心ではないのですが失礼しました。

○岩重会長 いかがですか、非常に貴重なご意見でございますが、ぜひ局長のほうから。

○小城局長 大変耳の痛いことで、恐縮でございます。実は、私ども労働局におきましても残業があることは、ご案内のとおりでございます。ただ、残業につきましても、必要な残業と必要でない残業があるかと思っています。緊急時に、その日に迅速に伝えなけれ

ばならないものは伝えるべきであろうと思います。ただ、皆様方にご案内をするものについて、さほどに緊急性を持って今日中にといいことはないと考えております。私どものほうでも、労働局においてまだ徹底されていない部分もあるかと思いますが、外部の方々へご連絡をするについては遅くとも18時までというような形で本省のときにはやっておりました。そういったことが私どもの職場でもまだなされていないのかと今、改めてお聞きいたしましたので、改めてこういったような相手の立場に立った私どもの仕事の進め方というものどうあるべきかということは考えなければいけません。くれぐれも我々も効率的に仕事を進められるように、そしてできればデッドラインをちゃんと設けて、しっかりと仕事をしているということを皆様方に公明正大に今後はお示しできるように努めてまいりたいと思っております。

○**岩重会長** ありがとうございます。是非お手本となるような働き方、労働環境の整備にお努めいただきたいと思っております。遅い時間にメール、来ますかね。たまに来ますね。

○**荒木委員** はい。勝手なあれですけど、1人1人に丁寧に対応させていただいているので。申込みができるみたいな形ですとか、省いてもいいところは効率化していただけるといいなと勝手に思っておるところです。

○**岩重会長** 貴重なご意見だと思います。ありがとうございます。

いかがでしょう、ほかの方々、ご意見、ご質問等。

○**塩田委員** 労働委員の塩田でございます。この行政運営方針は、これでいいのかなと思うのですが、QRコードがこういうふうに出る表紙に出て、非常に入りやすくなると思うんですけども、なかなかここまでいかない、たどり着かない人たちがいっぱいおられると思うのです。ですから、これにたどり着くまでのいろんな施策といたら変ですけど、そういうことをもっと強力でやっていただきたいことを一つ要望します。よろしく願います。

以上です。

○**岩重会長** そうですね、そういうアナウンスも必要かもしれませんね。でも、随分進みましたよね、以前に比べて。これを最初拝見したときに、あら、こんなにできるんだとつい言っちゃったのですけれども、大変ありがたいと思っております。労働環境の改善について、こういうことでやっていただけると、より一層身近になってきたのではないかと思います。さて、いかがでしょう。

○**佐藤委員** これも1点、要望でお願いしたいのですけれども、障害者雇用についてなのですけれども、法定雇用率が上がっていきますよという中で、数年前に自治体が、法定雇用率の問題で不適正な申請の仕方というか、障害者手帳を持ってない人を障害者としてカウントしていたという問題があったかと思っております。それについて当時、自治体の実態について把握されていなかったということだったかと思うのですけれども、その辺のその後の改善している状況については、きちっと労働局のほうで把握していただければと思います。民間企業の場合は、恐らく、訪問して、障害者手帳を1個1個確認しながら、本当に満たされているかということをチェックされていると思うのですけれども、同じことが自治体でなされていたら、ああいう問題はなかったと思っておりますので、その後の改善の状況について

ても、きちっと対応していただければと思います。よろしくお願いします。

○岩重会長　お願いします。

○山田職業安定部長　ご指摘ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思います。ただ、片や地方公共団体という、我々もそうですけれども、基本的に、まさに法律に則ってやる対応の立場ですので、当然そういうことはないだろうという前提の下で動いているというのも事実です。例えば、民間企業ですと納付金あるいは給付金みたいな形もありますけれども、逆に、そういうものがないので、ないからこそ当然やっていただけるということがあります。

ただ、我々も耳の痛いところで、かつてそういうちょっと怪しいこともあって確認したという経緯もあつたりしますので、最終ゴールとしては、障害のある方の働きやすい職場にしていくということ、それで戦力として企業、自治体も使っていくということだと思いますので、そういう点でもしっかり見ていきたいと考えております。ありがとうございます。

○岩重会長　いかがでしょうか。一応本審議会は終了時間を15時の予定としております。だから質問しちゃだめよということではないのですけれども、ぜひ貴重なご意見とかご質問とか、たくさんいただければと思うのですが。——よろしいですか。もし何かありましたら、また後日、事務局までお願いしたいと思います。

それでは、終了予定時間も近づいてきました。以上をもちまして、本日の審議を終了させていただきます。ありがとうございます。

本日も長崎県の労働市場、労働環境、また事業主側の環境、課題等々、貴重なご意見などをいただきました。誠にありがとうございました。

今日いただきましたご意見等を踏まえて、労働局には、今後の行政運営にぜひ反映していただきたいと思っております。

なお、本日の議事録については、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはありません。そのために、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。

事務局より連絡事項等がありましたら、お願いをいたします。

○進行（金縄監理官）　それでは、事務局からご連絡をいたします。

次回の審議会については、11月での開催を予定しております。また近くなりましたら、改めて日程調整のご連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○岩重会長　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。改めてご協力、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度第2回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

ありがとうございました。

（閉　　会）