

## 令和7年度第2回長崎地方労働審議会

令和8年3月16日（月）

### 【山口会長】

皆さん、こんにちは。

御出席の委員の皆さんがお揃いですので、ただいまより令和7年度第2回の長崎地方労働審議会を開会いたします。

本日は年度末の大変お忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。

まず初めに、本日の委員の出席状況、定足数につきまして、事務局より説明をお願いします。

### 【進行（橋本監理官）】

事務局より、定足数の報告をいたします。

本日は、公益代表委員の岩瀬委員、労働者代表委員の寺脇委員及び使用者代表委員の草野委員の3名様よりご欠席の連絡をいただいております。

これにより、本審議会委員の定数18名中15名の委員の御出席となりますので、地方労働審議会令第8条の規定に基づく3分の2以上、12名以上の定足数を満たしていることから、本審議会が有効に成立していることを御報告いたします。

### 【山口会長】

ありがとうございました。

続きまして、会議の公開について、こちらも事務局より説明をお願いします。

### 【進行（橋本監理官）】

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。

3月2日に公開に関する公示手続を行い、取材及び傍聴に関する希望を受け付けましたところ、報道機関から1社、傍聴者9名となりましたことを御報告いたします。

なお、お手元の地方労働審議会令及び運営規程を御参考としていただければと思います。  
事務局からは以上です。

### 【山口会長】

ありがとうございました。

それでは早速ですが、次第に移ります。

次第の2番、長崎労働局長挨拶、倉永労働局長より御挨拶をお願いします。

**【倉永局長】**

皆さん、こんにちは。労働局長の倉永です。

日頃から厚生労働行政への変わらぬ御支援をいただきありがとうございます。

本日は労働局の主要施策の実績や8年度の方針などをお伝えいたしますが、原材料の高騰や人手不足、外部環境の変化など、大変厳しい状況が続いております。

私どもの御説明を聞いていただいた後に御審議をよろしくお願いいたします。

先日の長崎政労使会議においては、馬場副知事をはじめとして、労使団体を代表する皆様方に御参集いただき、「生産性向上と適正な価格転嫁対策を推進して、「稼ぐ力」の向上と持続的な賃上げにより、成長型経済が実現するよう「オール長崎」で取り組む」との共同メッセージを発信いたしました。

政労使会議や中労審の場でも御意見をいただいている価格転嫁、特にB to Cにおける消費者理解の促進について、労働局として長崎新聞の紙面での発信や本省への働きかけなどを行ったところです。

また、消費者庁も先日、啓発動画をアップデートし公開しております。持続的な賃上げの環境整備については、引き続き関係省庁や県庁などと連携し、あらゆる施策を総動員して取り組んでまいります。

人材確保に関しては、ハローワークの機能強化を求める声を非常にたくさんいただいております、ありがとうございます。

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、アウトリーチによる求人充足支援の強化など、全国全てのハローワークで実施します。

また、ハローワーク長崎においては、体制を拡充し、就職困難度の高い求職者などの問題発見と、その解決を経て就職まで支援するという「課題解決型支援事業」にも取り組む予定です。

このほか、高年齢者の労働災害防止対策等。改正労働安全衛生法をはじめ、今後順次、改正法の施行が予定されており、円滑な施行に向けて周知等も積極的に行ってまいります。

本日いただく御意見を今後の効果的な施策の実施に生かしてまいりますので、御審議をどうぞよろしくをお願いいたします。

**【山口会長】**

ありがとうございました。

本日の議題は3点ございます。

また、開始早々ではありますが、本審議会の終了時刻につきましては16時を予定しておりますことをあらかじめお知らせいたします。

それでは、議題の1番、「令和7年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況」につきまして、労働局から説明をお願いいたします。

なお、説明は約30分、その後の質疑応答は20分を予定しておりますのでよろしくお願い致します。

**【松野労働基準部長】**

労働基準部長の松野でございます。

私から、資料No.1、「令和7年度長崎労働局労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況」について御説明いたします。

まず、1ページ目の事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援についてです。

業務改善助成金及びキャリアアップ助成金をはじめとする各種支援策については、労働局ホームページや公式LINEでの情報発信に加え、必要な支援策の選択をサポートする早見表や取組事例集を局独自に作成し、あらゆる機会に活用して周知を図ってまいりました。

こうした取組もあり、1ページ左下に記載していますが、今年1月末における業務改善助成金の申請件数は464件、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースの申請件数は63件と、いずれも令和6年度を上回っております。

そのほか、賃金の引上げに向けた監督署からの検討の働きかけや各種相談機関等への周知も引き続き実施しております。

また、前回の本審議会において、B to Cにおける適正な価格転嫁について、広報やキャンペーンを打ってほしいという御意見をいただきました。

この点につきましては、長崎新聞社から紙面を御提供いただいている労働ナビの令和8年2月19日付紙面(机上配布)において、「賃金と物価、欠かせない価格転嫁」と題する記事を掲載し、「賃上げ」と「値上げ」は、働き手でもあり消費者でもある私たちにとって、どちらも重要であり、値上げには負担の側面もあるが、企業の成長による賃上げや、より

良い商品の提供という形で私たちに返ってくることについてメッセージを発信いたしました。

その記事の中では消費者庁が公開している動画についても触れております。

本日お手元に消費者庁ホームページを抜粋した一枚紙の資料を机上配付しておりますが、こちらに記載されている動画が今般アップデートされ、従来は6本立てであった動画が2本にまとめられております。

1本4分から5分の短い動画ですが、モノやサービスの売価の内訳にはどのような費用が含まれているか、我が国では30年の間、なぜ物価・賃金ともに上がらなかったのか、物価と賃金が上がることによってどのようなメリットがあるか、消費者は物価の上昇にどのように向き合えばよいかなどのポイントが分かりやすく解説されております。

当局におきましても、これらのコンテンツを活用し、県民の皆様の理解促進を図ってまいります。

また、本日はもう一枚机上配付しております。「厚生労働省は、価格交渉に誠実に対応します」というリーフレットです。

官公需は地域経済における重要な役割を果たしており、経済の好循環の実現に向け、政府を挙げて官公需における価格転嫁に取り組んでまいります。

お手元のリーフレットは厚生労働省の取組の一例で、誠実に価格交渉に対応していくことを事業者の皆様へお知らせするものです。

当局を含めた各都道府県労働局におきましても、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予定価格の作成や契約書に協議事項をあらかじめ設定することにより、最低賃金額の改定等に伴う契約金額の見直しを行う。

2つ目は、複数年度にわたる物品及び役務の契約におきましては、相手方から申出がなくとも年1回以上労働局側から協議を行うといった取組を進めてまいります。

資料No.1の1ページに戻りますが、今後につきましては、長崎県や国の行政機関、県内の経済団体や労働団体と連携し、賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援に引き続き取り組んでまいります。

あわせて、事業主の皆様が自社の目的に応じて支援策を組み合わせて利用できるよう、賃上げ支援助成金パッケージ等の周知や早見表を活用した利用促進に取り組んでまいります。

次に、2ページ、最低賃金制度の適切な運営についてです。

(1)の改正された長崎県最低賃金の周知につきましては、令和7年12月1日から発効した時間額1,031円の新しい長崎県最低賃金について、リーフレットや路線バスの車体広告、ラジオCMや街頭でのウェットティッシュ配布などにより、改定額の周知を図りました。

(2)の最低賃金の履行確保につきましては、管内の労働基準監督署では改定後の最低賃金の履行確保を確認するための監督指導を本年1月から実施しております。

この監督指導は、事業主の皆様は労働基準監督署の会場にお越しいただく形で実施していますが、全ての会場に働き方改革推進支援センターの専門家を招き、個別相談会も併せて実施しています。

3の長崎県における持続的な賃金引上げの機運の醸成につきましては、1ページで申し上げた支援策の周知等に加え、本年1月29日に長崎県版政労使会議を開催し、あらゆる施策を総動員した持続的な賃金引上げの環境整備、賃上げの原資の確保等の課題、課題解消に向けた方策等について、情報共有と意見交換を行い、構成団体による共同メッセージを採択いたしました。

4の同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るため、企業に対する報告徴収を実施しております。

今後につきましては、持続的な賃金の引上げに向けた支援に加えまして、適正な価格転嫁や最低賃金額についても引き続き周知を図ってまいります。

また、同一労働同一賃金の履行確保につきましても、引き続き適切な指導を実施してまいります。

#### 【青野職業安定部長】

職業安定部の青野と申します。

日頃から職業安定行政の業務に御協力いただき、ありがとうございます。

私からは、資料No.1の3ページから7ページまでの重点施策について御説明いたします。

まず3ページの、1、リ・スキリングによる能力向上支援についてですが、厚生労働省、労働局、ハローワークにおいては、労働者の主体的なリ・スキリングが促進されるよう、大きく4点を記載しております。

1点目は、在職者自らがキャリアアップ等のための訓練費用の一部が支給される教育訓練給付制度、また昨年10月に新設された雇用保険被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付が受けられる教育訓練休暇給付金につきまして、ハローワーク等でチラシ・パンフレットの配架をはじめ、局ホームページや局及

び各ハローワークの公式LINE、また長崎新聞の労働ナビコーナーなど、様々な機会を捉えた周知・広報に取り組みました。

2点目は、求職者支援制度、求職者支援訓練の活用促進を図るとともに、適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、JEEDが行う訓練実施施設への定期点検時にハローワーク職員が同行し、施設を見学、直接担当者と話をする取組などによる職員の知識やマッチング機能の向上に取り組みました。

3点目は、公的職業訓練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設定を促進し、デジタル分野への再就職支援の強化に取り組みました。

4点目は、令和4年度から5年間で1兆円規模とされている人への投資の施策パッケージの一つである人材開発支援助成金について、昨年4月から各コースの賃金助成額の引上げが行われたことの周知を行い、企業内での人材育成の支援を一層行うとともに、新規事業立上げやDX化を推進する際に活用できる事業展開等リスクリング支援コースなどにつぎまして、事業所訪問や局主催のイベントなどの場で周知、活用勧奨に取り組みました。

事業展開等リスクリング支援コースの計画届受付件数については、前年比で1.7倍と、多くの事業所に活用いただいております。

今後の取組、課題については、教育訓練給付制度、ハロートレーニング、人材開発支援助成金などの労働者の能力向上支援策について、必要な方に必要な時期に御活用いただけるよう、引き続き周知、活用勧奨に取り組んでまいります。

次に4ページ、成長分野等への労働移動の円滑化です。

労働移動の円滑化を進めていくためには、大きく3点を記載しております。

1点目は、職場情報提供サイト「jobtag」や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」といったツールを職業相談時などで活用し、マッチング機能の強化に取り組んでいます。

2点目は、職員の専門性向上のため、厚生労働本省をはじめ長崎局におきましても、ハローワーク職員向けにキャリアコンサルティング研修を開催し、キャリアコン関連資格の取得を促進しています。

また、ハローワークの支援メニューや面談会等の情報を多くの方に知っていただくため、昨年3月から県内全てのハローワークにおいて、主に求職者向けのLINEを開設し、情報発信を強化しています。

各所がうまく活用することで友だち数も右肩上がりです。推移をしており、2月末時点で約1万人まで成長しております。

さらに、今年度はハローワーク自体の認知度向上、利用促進のための周知・広報が必要であると認識の下で、予算やアイデアを集約し、様々な媒体を活用して計画的な周知・広報に取り組みました。

現在、ハローワーク利用者に対してウェブで効果検証アンケートを実施しており、その結果を踏まえつつ、次年度の効果的な広報計画に繋げてまいります。

3点目の雇用対策協定については、長崎県のほか六つの基礎自治体と締結中です。

今年度の取組把握と次年度の連携取組を計画するための運営協議会が先月を中心に各市で実施され、当方も全て参加をいたしました。

引き続き、自治体と国とそれぞれの強みを補完し合いながら、雇用対策を一緒に進めてまいります。

また、地域雇用活性化事業につきましては、県内では実施自治体は現在ございませんが、厚生労働本省が開催する経験交流会への参加呼びかけを含め、周知啓発に取り組みました。

今後の取組、課題については、先ほど御説明した「jobtag」や「しょくばらぼ」については、過去に調べた職業・企業や自己診断結果などを保存することが可能になるなどのアップデートが予定されており、また、後ほど次年度の行政運営方針（案）で説明いたしますが、労働に関する情報を一元的に提供するポータルサイトも今月立ち上がる予定であります。

こういった各種ツールの活用やキャリア関連資格取得の促進などに取り組んでまいります。

次に5ページの人材不足対策については、大きく3点を記載しております。

1点目はハローワークにおける求人充足サービスの充実についてですが、求人充足に向けては、職業相談部門と求人部門とが一緒に事業所訪問による充足支援の実施、また、求人者サービスメニューの周知、ハローワークでのミニ面談会の実施、そして求人者支援セミナーの開催など、能動的な働きかけを行っております。

また、人材確保などに取り組む事業主の皆様が、労働局、ハローワークの各種人材確保支援策について容易に検索ができるよう、資料No.5の153ページの「人材確保支援策のご案内」のリーフレットを局独自で作成し、広く支援策の御紹介、活用勧奨を図っております。

2点目は人材確保対策コーナー等における人材確保支援ですが、医療・福祉・建設・運輸・警備などのいわゆる人手不足分野への支援については、長崎と佐世保に専門窓口の人材確保対策コーナーを設置し、分野に特化した面談会や職場見学会などを積極的に開催しています。

昨年度からの取組として、県や運輸支局と連携し、運輸業界の合同企業説明会の開催、今年度は10月に諫早で開催をし、昨年度以上の求職者に参加をいただきました。

また、同じく昨年度から推進しているハローワーク職員による職場見学、意見交換会についても、今年度の上期に医療分野と運輸分野で実施し、下期は建設分野で実施しました。

3点目は雇用管理改善の取組による人材確保支援ですが、従業員の採用・定着でお困りの事業主の皆様に対して、地域の社労士による無料相談ができる取組を昨年度から実施しております。

昨年度は人手不足分野に限定していましたが、今年度からは全ての分野で活用が可能で、4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委嘱をしております。

実績は記載のとおり昨年度6件、今年度は1月末時点で5件の事業所に活用いただいております。

今後の取組、課題については、関係機関、業界団体とも連携しながら、マッチング精度の向上、マッチング支援の強化に努めるとともに、先ほどのコンサルタントについても、必要とする事業主の皆様を活用いただけるよう周知を図ってまいります。

また、令和8年度の運営方針（案）にて御説明をしますが、来年度の全国プロジェクトとして、医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、アウトリーチによる求人充足支援を強化してまいります。

さらに、労働者募集によるトラブル防止のため、こちらは資料5の158ページから161ページのリーフレットを活用し、雇用仲介事業者、そして求人者などに注意喚起を行ってまいります。

次に6ページの4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取り組みにつきまして、大きく5点を記載しております。

1点目は高齢者の就労による社会参加の促進についてですが、シニア世代対象の専門窓口の生涯現役支援窓口について、長崎、佐世保、諫早、大村の4か所に設置し、65歳以上の方を重点的に支援していることにより、目標を上回る就職実績を上げております。

2点目は障害者の就労支援についてですが、ハローワークと地域関係機関が連携をし、

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の一貫したチーム支援を実施するなど、雇入れ支援等の強化に取り組み、今年度は目標を上回る実績を上げております。

また、精神や発達障害者につきましては、長崎、佐世保に専門の担当で精神・発達障害者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などに取り組んでおります。

今後の取組、課題については、7月の障害者の法定雇用率引上げなどもありますので、引き続き各関係機関とも連携を図り、雇入れ支援強化やマッチング支援に努めてまいります。

次に7ページ、3点目は外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等実施についてですが、計画的に事業所訪問を実施し、1月末現在で186事業所に対して訪問指導を実施いたしました。

今年度は長崎県と共催で外国人雇用管理セミナーを開催し、雇入れ・離職時の届出や雇用管理の改善などに関する助言を行うとともに、ヤングハローワークの留学生コーナーに配置をしている外国人雇用管理アドバイザーを活用して、アドバイスや指導を行いました。

4点目は就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援についてですが、こちらはメルカつきまちに専門窓口のミドル世代活躍支援コーナーを設置しており、就職から職場定着まで支援を実施しております。

5点目は若年者・新規学卒者等への就労支援についてですが、高校3年生やその保護者などを対象に、県内企業を知る機会として、高卒求人公開となる7月の土日に長崎市、佐世保市の二つの会場で合同企業説明会を開催いたしました。

また、大卒予定者などを対象にNAGASAKIしごとみらい博を12月に開催をし、先月2月には35歳以下の若年層向け企業説明会についても開催をいたしました。

この2月のイベントについては、資料5の166ページ以降にリーフレットを添付していますが、イベント間の回遊を狙い、訓練の体験イベント、ハロートレーニングフェスと中高年層向けの合同企業説明会を同日、同会場で開催をしました。

結果、延べ350人以上の方に来場いただき、一定の回遊の効果も見られましたので、今後アンケートなどを踏まえつつ、必要な見直しを図りながら、次年度以降も取り組んでまいります。

今後の取組、課題については、引き続き個別支援の実施や学校、関係機関との連携を進

めてまいります。

また、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として認定をしているユースエール認定企業について、長崎県では今年度6社増加し、現在26社となりましたが、事業所や若者に本制度を一層周知し、マッチングを強化してまいります。

#### 【平川雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の平川でございます。よろしくお願いいたします。

資料8ページ、9ページにつきまして、私から説明をさせていただきます。

8ページ、4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の2、女性の活躍促進、仕事と育児・介護の両立支援等の推進についてです。

女性活躍推進法では、労働者数が101名以上の企業に一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出を行い、労働者への周知と外向けの公表を行うこと及び女性の活躍に関する情報公表を行うこと、労働者数が301人以上の企業は、これに加えて男女の賃金差異についても情報公表することが義務づけられております。

行動計画の期間は各企業によって異なりますので、雇用環境・均等室においては、行動計画期間が間もなく終了する企業に対しまして、個別に次の計画の策定を勧奨する文書や資料を送付し、その後もフォローを行うなどの取組を行い、途切れることなく行動計画の策定や情報公表をしていただくよう指導を行ってまいりました。

また、女性活躍推進法が改正され、本年4月1日から労働者数101人以上の企業は、男女の賃金差異についてと女性管理職比率についても情報を公表することが義務づけられます。

詳細は、資料No.5の173ページにリーフレットを後ほど御覧いただければと思います。

この改正法の円滑な施行に向け、説明動画を作成し、長崎労働局公式YouTubeチャンネルで配信するとともに、労働局公式LINEも活用し、周知を図ってまいりました。

なお、改正法の対象となる労働者数101人以上の企業に対しましては、個別に文書による周知も行っております。

情報公表は毎年、事業年度終了後おおむね3か月以内に最新の数値を公表していただくこととなりますので、改正法の内容での情報公表は4月1日に一斉に行うのではなく、4月1日以降に各社の事業年度が終了するタイミングで順次公表していただくこととなります。

引き続き、改正法の周知徹底を図るとともに、義務企業における適切な情報公表がなされるよう、女性の活躍推進企業データベースの説明をし、利用勧奨を行うなど、必要な支援を積極的に行ってまいります。

次に、男女雇用機会均等法等の履行確保についてですが、ここでは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の3法についての報告徴収等の実施状況を記載しております。

均等法関係については、上期に引き続き、募集・採用、配置・昇進における男女の均等取扱いを中心に聴取を行いました。

育児・介護休業法については、育児休業制度などの規定整備、個別周知、意向確認、環境整備について聴取を行っております。

労働施策総合推進法については、パワーハラスメント防止措置について聴取を行っております。

次に、両立支援等助成金ですが、これは仕事と育児、介護、不妊治療などとの両立を支援する取組を行う事業主に対し支給する助成金であります。

両立支援等助成金の活用については、局ホームページや局公式LINEでの配信のほか、事業所説明会や事業所訪問指導の際に資料配布を行うなど、広く周知を行ったことにより、今年度は申請件数が昨年度の約1.5倍に増加いたしました。

続きまして、認定制度の認定状況についてです。

子育てサポート企業として、次世代法に基づく基準を満たした企業をくるみん認定企業、女性活躍の状況が女性活躍推進法に基づく基準を満たした企業をえるぼし認定企業として認定を行っております。

今年度は1月末現在で、くるみん8件、えるぼし4件の認定を行っており、累計で、くるみん認定企業は50社、えるぼし認定企業は22社となり、着実に増加しております。

くるみんは行動計画ごとに認定を受けることができますので、1社で2回目、3回目の認定を受けることも可能です。

ちなみに、今年度1月末までにくるみん認定を行った8社のうち4社が2回目の認定であり、各社において継続的に取組を実施していただいております。

今後とも改正女性活躍推進法の周知徹底を図り、101人以上の労働者を雇用する企業において、男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が適切になされるよう指導を行ってまいります。

また、男女雇用機会均等法等に基づく報告徴収を実施し、各法の履行確保を図るとともに、認定企業を増加させることで、男女ともに働きやすい環境整備が図られるよう取り組んでまいります。

続きまして、9ページの3、総合的なハラスメントの防止についてです。

(1)の一つ目の丸は、職場におけるハラスメントに関する相談の状況です。

1月末までに雇用環境・均等室及び局や署の総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、パワーハラスメントに係る相談は940件、前年同期より4%ほど減少はしておりますが、高止まりの状況が続いております。

二つ目の丸は、各法律に基づきパワハラ、セクハラ等に関するハラスメント防止措置を講じるよう企業へ助言・指導を行った件数は182件となりました。

ハラスメント防止措置は、労働施策総合推進法、均等法、育児・介護休業法にそれぞれ定めがあり、この182件は3法を合わせた件数となります。

事業主にはハラスメント防止対策を講じることが義務づけられていますので、その措置義務を果たしているかの報告徴収を行い、法に沿った措置が講じられていない場合は適切に措置を講じるよう行政指導を行っております。

なお、1月末までに助言を行った全ての企業において措置を講じていただき、是正されていることを確認しております。

ハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための措置を講じることが事業主に義務づけられ、本年10月1日から施行されます。

この件につきましては、令和8年度の行政運営方針（案）の部分で御説明いたします。

ハラスメントのない安心して働くことができる職場環境の整備に向け、引き続き事業主が雇用管理上講ずべき措置等について周知をしていくとともに、措置を講じていない事業所に対しては厳正な指導を行ってまいります。

続きまして、個別労働関係紛争解決援助制度についてです。

局及び各労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、労使双方からの個別労働紛争に係る労働相談にワンストップで対応しております。

相談件数は1月末までに2,709件、このうち個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数は111件、あっせん申請件数は34件となりました。

いずれも前年同期に比べ増加し、特に、あっせんの申請件数は昨年度の2倍以上となっ

ており、様々な労使間のトラブルが紛争に発展している状況がございます。

紛争の解決は最終的には裁判となりますが、この制度は裁判に至る前の段階で、強制力はないものの、無料でかつ迅速な解決を図るという点にメリットがあります。

引き続き迅速な解決に向けて、適切に制度を運用してまいります。

#### 【松野労働基準部長】

続きまして、安全で健康に働くことができる職場づくりについて御説明いたします。

まず、10ページの(1)長時間労働の抑制につきましては、引き続き監督指導を実施するほか、毎年11月の過労死等防止啓発月間では、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や経済団体等への要請を実施しております。

今年度のシンポジウムでは関西大学社会学部の池内教授をお招きし、カスタマーハラスメント対策について御講演を賜りました。

労使共に関心の高いテーマであり、多数の方に御参加していただけたところです。

また、令和7年12月にはトラックドライバーの労働時間削減に取り組んでいる現場を、長崎労働局長、長崎運輸支局長が合同で訪問し、取組内容について意見交換を行いました。

訪問した現場は、スーパーマーケットを展開する株式会社エレナの物流センターです。

荷主である株式会社エレナ、それから物流管理を担う株式会社日本アクセス、輸送業務を担う丸野グループが、週2回の休配日の設定などに取り組んでいらっしゃいます。

訪問の様子は当日夕方のテレビニュースと翌日の新聞でも紹介されました。

(2)の労働条件確保・改善対策につきましては、各労働基準監督署で編成している労働時間相談支援班が説明会や個別の訪問支援を通じ、法令に関する説明や、実際に労働時間制度等を運用するに当たっての各種手法の教示など、きめ細かな支援に努めております。

今後の取組、課題につきましては、関係機関との連携を強化しつつ、引き続き重点的な監督指導等を実施するとともに、長時間労働の削減に取り組む事業主の皆様への支援や、長時間労働の背景要因になり得る取引慣行上の課題の解消に向けた周知啓発などを推進してまいります。

次は11ページの多様な人材の活躍と職場環境に向けた取組の第14次労働災害防止計画の推進についてです。

令和5年から令和9年までの5年間の計画期間とする第14次労働災害防止計画につきましては、令和9年までに休業4日以上労働災害発生件数を13次労働災害防止期間中の5年間の年平均死傷者数よりも減少させること、死亡災害の発生件数を13次防期間中

の累計件数から5%以上減少させることを目標に取り組んでいるところです。

目標値を各年の数字に落とし込むと、資料の棒グラフの横線のとおり、休業4日以上の労働災害発生件数は1,602件以下、死亡災害発生件数は8件以下がベンチマークとなります。

これに対し令和7年速報値においては、休業4日以上の労働災害発生件数は1,634件、死亡災害発生件数は12件であり、災害防止対策を一層推進する必要があります。

今年度は工事発注機関と連携した安全パトロールを実施するほか、長崎労働局独自の事業場参加型の長崎ゼロ災運動、アクションZEROの展開、法令改正が行われた熱中症対策に関する推進大会の実施などに取り組んでおります。

安全パトロールにつきましては、本明川ダムの工事を対象に、労働局長、所轄の諫早労働基準監督署長、国土交通省九州地方整備局、本明川ダム工事事務所長が参加する形で実施し、パトロールの様子は複数のテレビニュースで取り上げられました。

今後は、14次労働災害防止計画の目標達成に向けて、労働災害防止団体等との連携をしつつ、引き続き各種取組や法令改正の周知などを推進してまいります。

#### 【青野職業安定部長】

最後の12ページ、13ページは、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善となりますが、例年、総合評価を実施しており、1月末現在の状況を掲載しておりますので、御確認いただければと思います。

#### 【山口会長】

ありがとうございました。

ただいま労働局から説明いただきました令和7年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況につきまして、皆様から御意見や御質問等をお受けしたいと思います。

積極的な御発言をお願いできればと思います。

どなたからでも結構です。挙手をお願いします。

小泉委員、お願いします。

#### 【小泉委員】

6ページの障害者の就労支援の1(2)の②のところで、精神障害者や発達障害者の増加傾向を踏まえ、ハローワークに専門の担当者を配置するとありますが、最近いろいろな障害があるがゆえに、就職ができない、就職してもうまくいかずトラブルを起こすような方も多く見受けられると思います。

このハローワークの専門の担当者というのは、各ハローワークにそれぞれおられるのかという点と、いわゆる診断を受けていない方はこの専門の方の相談は利用できないのかについて教えていただければと思います。

**【青野職業安定部長】**

御質問ありがとうございます。

この専門の担当者については、先ほどの精神・発達障害者サポーターを指しているのですが、それは長崎と佐世保に配置をしております。

ただ、この専門の担当者というのをもう少し広いところで捉えますと、各ハローワークに障害者支援などを行っている特別相談窓口（支援窓口）があり、そこにハローワークの職員がそれぞれの所におりますので、そういう意味ではどこの所も支援、相談には対応できる体制になっております。

実際、各所の精神障害の方や発達障害の方は増加傾向にあり、過去5年ぐらいの相談の申込み件数、新規求職申込み件数を見ても約140%、約1.4倍に増加しております。

事業主の理解も必要だと思しますので、問題解決のためのアドバイザーが出前講座や事業所への相談援助なども併せて実施しています。

**【小泉委員】**

ありがとうございます。

あと、この窓口を利用するには、何か障害があるという診断書が必要でしょうか。

**【青野職業安定部長】**

診断書が必ずしもなくとも相談いただいても差し支えなく、そういったケースも実際にありますので、御相談いただければと思っています。

**【小泉委員】**

ありがとうございます。貴重な情報であり、ぜひいろいろ周知したいと思います。

**【山口会長】**

ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。

すみません。皆さんから出る前に私のほうから1点だけよろしいでしょうか。

5ページの3番、雇用管理改善の取組による人材確保支援のところで、社労士さんの活用として、令和6年度、令和7年度の実績が上がっています。

何となくの実感として、こういう部分で困っている企業はもっとたくさんあると思っています。

この件数が多い少ないという問題ではありませんが、情報が入っていないものなのか、先ほど少しそういうお話もありましたが、そもそも困っているのに困っていることが分かっている方も結構いるのかとか、一体なぜこの件数にとどまっているのかについて、何か追加の情報があれば教えてください。お願いします。

**【青野職業安定部長】**

ありがとうございます。

人手不足分野に限定されていましたが、今年度からは全ての分野というところに広がっております。

周知などに取り組んではいるものの、恐らくまだまだ知られていないかなと思ってはおります。

また、事業所に顧問の社労士がいるケースについては、使いづらいという声もお聞きしますが、小規模事業者などにもっと知っていただき、求人票の改善にも繋がるコンサルティングも行いますので、周知等を強化してまいります。

**【山口会長】**

なるほど、分かりました。

できるだけ地場の資本で、小規模な資本であってもしっかり頑張っていただきたいというところもあると思いますので、ぜひ周知に励んでいただければと思います。

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょう。荒木委員、お願いします。

**【荒木委員】**

2点ご質問いたします。

会長のご質問もありましたが、周知については以前から審議会で上がっているところで、人材不足対策の部分で社労士の派遣を周知するのは、実際どのような形でされているのでしょうか。

**【青野職業安定部長】**

一つは昨年から開始している労働局の事業所向けのLINEやホームページにも掲載しております。

先ほどの局独自で作成した人材確保支援リーフレットなどでもコンサルティングがあることについてQRコードを活用し周知しており、イベントの場や求人者支援セミナーなど、広く周知しているというところです。

また、各ハローワークでは事業所訪問を強化していますので、そういった場面でも必要に応じて個別に提案をさせていただいております。

実際に利用されている事業者は、ハローワークの求人者支援員や職員が直接訪問を行い、相談する過程の中で就業規則の実際の同じ分野で気になるところについて相談するとか、より専門的な相談において御提案をさせていただき、利用させていただいております。

**【荒木委員】**

ありがとうございます。

長崎にもたくさんの協会があり、経営者協会さんやうちの場合はプロパンガス協会、スポーツ業界とかいろいろな協会があり、ここで開催されるセミナーに参加されるような事業者は、意識されているのではと思います。

情報が届いていない小規模事業所などについては、皆さんが訪問するとか集客するという形だけだとなかなか難しいと思うので、頻繁に会を開催される協会を通じての周知や資料を配付してもらうなど、そういった取組は一つまた新たな視点でやられてもいいのかなと思った次第です。

もう1点が、7ページの多様な人材の活躍促進の若年者・新規新卒者というところです。

毎回ご質問させていただいているのですが、地域連携というところで、学生への合同企業説明会に、私は長崎県ですとか労働局が実施しているものに参加しています。

その際にどのような形で情報を取得するか複数人の学生に聞いたところ、マイナビでの情報を得ているとみんな口をそろえて言われます。

なぜ、マイナビなのか、エヌナビがあるにもかかわらず、意外とその認知度が低いように聞いたところ、マイナビは学校の授業の場をお借りして、そこで説明され、皆さんに登録をしてもらう取組をされているそうです。

学生は、自分の専門の学校のポータルサイトみたいなのがあって、そこに来るメールしか基本的には見ないところもあるようですので、学校に向けての授業やその地域との連携、県行政との連携を図っていただくことで、若者の県外流出に防ぐことができるかと思えます。

マイナビはどうしても費用がかかり企業の負担も大きいところもあり、その部分での支援にも繋がると思った次第です。

**【青野職業安定部長】**

貴重な御意見をありがとうございます。

若者に対してのハローワークの周知はまだ不足していると我々も思っており、大学とか講演する場がありますので、ハローワークのLINEや職業安定部でイベントなどを発信しているインスタをそういう講演の場を活用し、学生の皆さんにも知ってもらい、情報として受け取ってもらえたらなと思います。

今年度は、ハローワークの周知の枠を使いつつ、空いているところで、イベントのたびにNRとかを使って学生にも届くようにという活動もしています。

実際、アンケートを取ると、そういうところを見て、イベントに参加していただいた方もいますので、そういう取組もより強化していきたいと思います。

#### 【山口会長】

ありがとうございます。

大学では恐らくマイナビに関しては、全学的に一斉登録を多分推奨しており、エヌナビもメールでは流していますが、学生からすると大きいところ、大は小を兼ねるではありませんが、それで多分活動しているのが非常に多いのかなと思います。

しかしながら、大学も地元ともっと密接に関わりたいというのが県内ほぼ全ての大学の意向だと思いますので、そういう意味では就職から同じような扱い、もしくはマイナビとの使い分けをしっかりと学生に伝えないとうまくいかないと思いますので、大学でも努力するように私からも伝えたいと思います。

そのほかはいかがでしょうか。峯下委員、お願いします。

#### 【峯下委員】

1 ページです。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援策ですが、冒頭に局長から、それと詳細は基準部長から御説明いただきまして、ありがとうございます。

今日、別途配付いただいたこの3点ですね。

最低賃金の審議会とか地方版政労使会議で、労働者側、使用者側の要望を酌み取っていただきまして、周知活動、本当にありがたく思っております。

少し提案になりますが、この労働NAVI、長崎新聞社で取り上げていただいてよかったと思っています。

加えて、消費者庁のQRコードからリンクが紐づいていくようになっていますが、新聞に加えて、やはりテレビも欲しいなというのが率直なところで、地方だけではなく、全国版で何か展開を図っていただきたいというのを毎回申し上げているところです。

消費者の意識というのも一つ大きなウエートです。

それと、毎回申し上げていますが、B t o Bの売りの連鎖の先、B t o Bを続けていくと、たどり着くのはC、最終的にはB t o Cとなるため、B t o Cのところはしっかりお願いしたい。

値段が上がるって本当によくないことなのですかとか、そういうことを考えながら、皆さんが購買活動を展開すると、B t o Bまでおりてくるのかなと思っていますので、あえて申し上げました。

それと、2月の時点、もしくは3月の時点でこのような周知活動を行っていただいています。大事なのは継続していくことだと思います。

1回見ただけでは、やはり心理というのはその場で終わってしまうので、継続的に訴えかけるというのが大事だと思いますので、その点よろしくお願いします。

価格転嫁率は50%前後とお聞きしていますので、これが今回の取組でどれだけ上がるか、興味を持って見ていきたいと思っています。

1ページに業務改善助成金の件数が昨年度より上がっているということは、件数的には喜ばしいことだと思います。

これの母数ですが、毎回申し上げていますが、県内の事業者数は数万社あり、数万社のうちの464件というのは、やはり改めて、皆さん、私たちも含めて、まだまだそういうレベルですと。

その背景は、利用しやすい助成金、簡素化された助成金というのが大事だと思いますので、令和8年度の運営方針の中で出てくるのかもしれませんが、労働者側も使用者側も使いやすく、皆さんが申請できるような助成金にしていきたいと思っています。

**【山口会長】**

ありがとうございました。何かコメントはございますか。お願いします。

**【松野労働基準部長】**

多様な御意見どうもありがとうございます。今後に活かしてまいりたいと思います。

**【平川雇用環境・均等室長】**

ありがとうございました。

助成金制度につきましては、国の制度で統一的行うもので、長崎独自では難しいため、御意見については、政労使会議でもこういう御意見がありましたので、本省には伝えております。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

**【山口会長】**

ありがとうございます。

もし何かありましたら後ほどまたお尋ねいただければと思います。

それでは続きまして、議題の2番、令和8年度長崎労働局行政運営方針(案)について、労働局から説明をお願いしたいと思います。

こちらにつきましても、説明がおよそ30分、その後の質疑応答約15分程度を予定しておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、説明をお願いします。

**【平川雇用環境・均等室長】**

それでは、雇用環境・均等室の担当する項目について、私のほうから御説明をさせていただきます。

まずは、資料No.3の5ページ目になります。

(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底についてです。

この項目は前の4ページの第3、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、正規雇用労働者への支援の中の項目の一つとなっております。

パートタイム・有期雇用労働法に照らし、正社員と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差がある場合について、助言を行い、是正改善がなされることで、非正規雇用労働者の処遇改善につながる施策となります。

現在も実施していますが、引き続き、監督署による定期監督等においてチェックリストによる同一労働同一賃金に関する確認を行い、待遇等の状況について企業から情報提供を受けまして、報告徴収等を効率的に行うこととしております。

加えて、集団指導の場において、不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請なども行い、監督署、ハローワークを含め労働局一体となって、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

また、同一労働同一賃金につきましては、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、昨年2月より見直しの検討がなされています。

昨年12月25日に取りまとめられ、省令・告示等の改正作業が現在進められており、本

年10月1日に施行・適用される予定であります。

同一労働同一賃金ガイドラインは、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に待遇差がある場合に、いかなる待遇差が不合理なものとなるのか、問題となる例、問題とならない例を具体的に記載したのですが、今回の見直しにより、例えばこれまでガイドラインに記載のなかった家族手当や住宅手当についても、一定のパートタイム・有期雇用労働者には正社員と同一の手当を支給すべきとされるなど、働き方改革関連法の施行後に出された裁判例等を踏まえた内容での改正となる見込みとなっております。

公布・告示がなされましたら、労使双方の関係者の方に十分御理解いただけるよう、円滑な施行・適用に向けて周知啓発に取り組んでまいります。

続いて、13ページの2の女性活躍推進に向けた取組促進です。

まず、募集・採用、配置・昇進等において、現に生じている男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかについて確認を行い、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ってまいります。

そして、女性活躍推進法については、労働者数101人以上の企業に、男女の賃金差異についてと女性管理職比率について情報公表することを義務づける改正女性活躍推進法が4月1日から施行されますので、適切な情報公表がなされるよう、女性の活躍推進企業データベースの積極的な活用を勧奨してまいります。

また、新設されたえるぼしプラス認定制度の周知と取得勧奨を行うとともに、女性がより働きやすい職場環境となるよう、生理や更年期など女性の健康課題に配慮する取組を各社の一般事業主行動計画の一つとして盛り込むことを推進してまいります。

続きまして、3の総合的なハラスメント防止対策の推進です。

今年度の取組状況で御説明いたしましたが、各種ハラスメントに係る相談は高止まりの状況でございます。

ハラスメント防止措置を講じていない企業に対しては、各法律に基づくハラスメント防止措置を講じるよう、厳正な指導を行い、法の履行確保を図ってまいります。

また、労働施策推進法の改正により、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を講じることが本年10月1日から事業主に義務づけられます。

資料No.5の177ページのリーフレットを後ほどご確認いただければと思います。

講ずべき措置の多くは、これまでのほかのハラスメント防止対策とおおむね同じではご

ございますが、中には特有のものもございます。

例えば、特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備することはカスハラ対策特有の措置となります。

雇用環境・均等室としましては、あらゆる機会を捉え、資料配布や説明時間の確保などを行い、また説明会等も計画をいたしまして、周知徹底を図り、円滑な施行に向けて取り組んでまいります。

また、これまでも御案内してまいりましたあかるい職場応援団というウェブサイトですが、さらにコンテンツを充実される予定でありますので、各種ツールの活用促進も併せて図ってまいります。

続きまして、14ページ、4の(1)仕事と育児・介護の両立支援につきましては、令和7年4月と10月に育児・介護休業法の改正施行があり、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務づけなど、規定整備を要する部分が多くありました。

そのため、法に沿った規定が整備されているか、報告徴収を実施し、関係する助成金制度や、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金といった雇用保険の制度も併せて周知を行いながら、法の履行確保を図るとともに、男女ともに仕事と育児や介護を両立支援しやすい職場環境の整備を図ってまいります。

あわせて、育児休業の取得や期間の延長、復帰に係るトラブルや不利益取扱いに係る相談は多く寄せられておりますので、こういった相談に対しましては、適切に対応し、相談者の意向を踏まえて、紛争解決援助制度の利用により早期解決を図るとともに、法違反が疑われる事案については、報告徴収を実施し、是正指導を行ってまいります。

続いて、15ページの⑤の次世代育成支援対策推進法、それから、⑥の不妊治療と仕事の両立支援についても記載しております。

次世代育成支援対策推進法の改正により、くるみん認定基準等も改正となりました。

6に記載しております「くるみんプラス」のプラス制度が、不妊治療と仕事の両立支援に優良な取組を行っている企業を認定する、くるみんプラス認定となります。

また、仕事と不妊治療の両立に取り組む企業が活用できる助成金制度もありますので、併せて周知することにより、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進してまいります。

続きまして、(2)多様な働き方の実現に向けた環境整備です。

勤務間インターバル制度導入のための支援や年次有給休暇の取得促進といった取組につきましても、10月の年休取得促進期間を中心に年4回、広報活動を行っておりますが、次年度も引き続き、働きやすい、休みやすい職場環境を整えていただくよう、周知を行ってまいります。

16ページの③に労働施策総合推進法に基づく協議会等についての記載がございます。

後ほど説明があるかと思いますが、4ページ(1)の賃金引上げの支援にも記載しておりますように、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備などをテーマに、政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て開催するものであり、一昨年から長崎県地方版政労使会議で賃金引上げに向けた一層の機運の醸成を目的として、1月から3月の時期に開催をしております。

こちらも引き続き取り組んでまいります。

最後に20ページ、6のフリーランス等の就業環境の整備についてです。

公正取引委員会等とも連携をしながら、法の周知を図るとともに、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法の履行確保を図ってまいります。

また、監督署、安定所とも連携を図りながら、法律や労働保険の特別加入制度につきまして、周知に努めてまいりたいと考えております。

雇用環境・均等行政に関する部分の説明は以上であります。

#### 【松野労働基準部長】

では、引き続き労働基準行政に関する部分について、主な内容について御説明させていただきます。

まず3ページ、2の労働条件等をめぐる動向についてです。

(1)の相談・申告等につきましては、労働基準監督署には依然多くの相談・申告が寄せられており、年次有給休暇に関するもの、定期賃金の不払いに関するもの、解雇の予告に関するものが多くなっております。

(2)の労働時間の状況につきましては、減少は見られるものの、長崎県は全国平均よりも長い状況が続いております。

(3)の労働災害・労災補償の発生状況につきましては、議題1の説明でも触れましたが、高止まりの状況が続いております。

参考として、5年分の労働災害発生状況と労災補償給付の状況をグラフでお示ししております。

次に4ページですが、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援についてです。

(1)の賃金の引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援は、労働局を挙げて取り組むべき課題であります。

議題1で触れた賃上げ支援助成金パッケージや各種相談機関の周知のほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター内に設置されております生産性向上人材育成支援センターの活用についても周知を図ってまいります。

また、価格転嫁や取引適正化を労働局としても推進すべく、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知なども図ってまいります。

(2)の最低賃金制度の適切な運営につきましては、充実した審議を尽くしていただけるよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、最低賃金額の周知や最低賃金の履行確保に向けた監督指導を引き続き実施してまいり所存であります。

次に16ページ、5の安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。

議題1で御説明さしあげた各種取組を中心に記載しておりますが、17ページの⑤に、いわゆる「スポットワーク」に係る対応を新たに盛り込んでおります。

スポットワークにつきましては、利用の広がりとともに、労働条件の明示の問題やキャンセルが生じた場合の休業手当の問題なども全国的に生じてきております。

厚生労働省が取りまとめた労務管理上の留意事項について周知を図るとともに、労働基準監督署に相談が寄せられた場合には丁寧に対応いたします。

資料No.5の183ページから185ページにかけてリーフレットを御参考にさせていただきたいと思っております。

18ページ、(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。

議題1で触れた労働災害の防止対策や労働者の健康確保対策を中心に記載しております。

令和8年4月の労働安全衛生法の改正により、労働者と同じ場所で働く個人事業者等が保護の対象に追加されること等を踏まえ、ウの個人事業者等に対する安全衛生対策を推進していくこととしております。

また、19ページの(ア)メンタルヘルス対策及び過重労働対策等については、改正労働安全衛生法により、改正法の公布から3年以内に、労働者数50人未満の事業場についてもストレスチェックの実施が義務化されますので、義務化を見据えて、小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルなどを活用し、小規模事業場に対する周知を図ってまいり

ます。

次に20ページ、(4)の労災保険給付の迅速・適正な処理についてです。

労災保険給付においては、請求事案の内容に応じて支給・不支給の決定までの標準期間を定めており、一般的な職業性疾病については6か月以内、精神障害については8か月以内であるため、標準処理期間内に完結するよう、迅速・適正な処理に努めてまいります。

また、労災保険に関する窓口業務においては、労災認定基準の内容などを含めて、相談者の方に丁寧に説明するとともに、労災保険の請求を行っている方に対しては、処理状況の連絡などを適切に実施してまいります。

それから、フリーランス等の就業環境の整備についてです。

令和6年11月1日から施行されたフリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）のうち、就業環境の整備に関する規定の施行は都道府県労働局が担っております。

フリーランスの方からこれらの規定の違反に関する申出があった場合には、労働局の雇用環境・均等室において速やかに調査、是正指導などの対応を図ってまいります。

また、同法のうち、取引適正化に関するトラブルについては、フリーランス・トラブル110番を紹介するなど、適切に対応してまいります。

さらに、名目上はフリーランスであっても、委託事業者から具体的な指揮命令や時間的・場所的拘束を受けるなど、実質的には労働基準法上の労働者であると考えられる場合もあります。

このような場合のトラブルにつきましては、労働基準監督署において相談に応じるとともに、事業場への指導を求める旨の申告がなされた場合には、労働者性の有無について調査を行い、必要な指導を実施することとしております。

労働基準行政に関する部分の説明は以上であります。

**【青野職業安定部長】**

続いて、私から職業安定行政関係部分について御説明させていただきます。

1ページにお戻りいただき、第1の1、雇用をめぐる動向について、簡単に説明いたします。

(1)最近の雇用情勢についてですが、有効求人倍率1倍台以上は長く続いており、令和5年のコロナ禍後の反動による回復から少し落ち着いている状況ではありますが、幅広い業種・職種で人手不足の状況が続いております。

(2)若年者の雇用状況は、1月末現在で内定率は高卒で昨年同期比2.0ポイント減の90.0%、大卒は1.3ポイント増の87.9%、県内就職割合は高卒が微減、大卒が微増となっております。

(3)高齢者の雇用状況は、昨年6月1日現在で、65歳までの雇用確保措置実施企業が昨年同期比0.4ポイントの微減、70歳までの就業確保措置実施企業は4.3ポイント増加をしております。

2ページに行きまして、(4)女性の雇用状況については、労働力率は51.3%、全国平均より若干低い状況であり、雇用者数は、平成27年調査と令和2年調査、少し古いですが、比較しまして、国勢調査としては横ばいとなっております。

(5)非正規雇用労働者の雇用状況は、全国と比べますと、当県は雇用者数の33.0%、1.4ポイント下回っている形となっております。

(6)障害者の雇用状況は、昨年6月1日現在で引き続き過去最高を更新し、実雇用率は法定雇用率を上回り、法定雇用率達成企業割合も全国平均を大きく上回っております。

(7)ハロートレーニングの実施状況は、1月末現在の速報値になりますが、公共職業訓練の離職者訓練は前年同期より減少、求職者支援訓練は増加となっており、合計でやや減少という状況です。

最後に(8)外国人労働者数です。

昨年10月末時点で4年連続増加、前年比15.4%増、こちらも過去最高となり、事業所数についても12.5%増で過去最高、グラフのとおり、年々増加をしております。

このような状況を踏まえまして、5ページになります。

第4の1、リ・スキリングによる能力向上支援ということで、大きく7点取り組んでまいります。

(1)は、令和7年度 of 取組で御説明したとおり、労働者の主体的なリ・スキリングが促進されるように、助成金やハロートレーニングなどを含め、様々な支援を行っています。

資料に記載している昨年10月に創設された教育訓練休暇給付金や被保険者以外の方に対して教育訓練費用と生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資の周知を図り、個々人の学び直しを支援してまいります。

(2)は、令和4年度に法制化された地域職業能力開発促進協議会におきまして、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練のコース設定を行うなどにより、引き続き効果的な人材育成を推進してまいります。

6 ページの(3)は、キャリア形成やリ・スキリング推進事業によるキャリアコンのハローワークの常駐、または巡回による相談支援を行い、労働者のキャリア形成を推進していきます。

(4)は、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職などを促進するため、適切な訓練の受講助費が行えるよう職員の知識向上を図り、マッチング機能の向上に努めてまいります。

(5)は、訓練委託費の上乗せ措置などにより、関係機関と連携しながら、ハロートレーニングのデジタル分野のコース設定促進に引き続き取り組みます。

(6)は、非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指せるよう、オンラインを活用した職業訓練の周知に取り組みます。

(7)は、人材開発支援助成金の制度変更や新設を含め、引き続き周知を図り、企業内での人材育成を支援するとともに、迅速な支給決定にも努めてまいります。

次に、7 ページに行きまして、3 の成長分野等への労働移動の円滑化です。

労働移動の円滑化を進めていくため、(1)は、先ほど説明したアップデートされる予定の「jobtag」「しょくばらぼ」の一層の活用による労働市場情報の見える化の促進に取り組みます。

さらに、先ほど少し御説明した各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」が今月開設されます。

各種情報へのリンクを通じて、自身のニーズに合わせて必要な情報を探せるため、企業や労働者などに積極的に周知・広報に取り組んでまいります。

(2)は、オンラインを活用した相談・紹介業務や来所困難者などを対象としたオンライン失業認定などについて、必要な方に活用いただけるよう適切な運用に努めてまいります。

また、各ハローワークでのLINEを含め、SNSなどを活用した周知・広報に一層取り組むとともに、職員の専門性向上のため、職員のキャリアコン関連資格取得を促進してまいります。

(3)雇用対策協定などに基づき、自治体と連携を強化し、地域の実情に応じた雇用対策を実施してまいります。

また、UIJターン希望者にハローワークの就職支援策と各自治体の生活関連情報の提供などを一体的に行うなど、自治体などと連携した支援を行ってまいります。

8 ページの(4)は、雇用関係助成金の周知、活用促進に取り組み、賃金上昇を伴う中途

採用者の雇用拡大を図る事業主を支援してまいります。

次は第5、人手不足対策です。

(1)は、先ほど令和7年度を取組のところで少し御説明しましたが、来年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全てのハローワークにおける重点事項としまして、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に一層取り組めます。

アウトリーチとして、事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては、部門を問わず、組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携をして、人材確保を促進してまいります。

(2)は、労働局の需給調整事業室に設置した特別相談窓口において、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、引き続き窓口の周知にも努めます。

また、職業紹介事業者については、人材サービス総合サイトにおいて、昨年4月から平均手数料率の実績の公開を義務化して見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組んでまいります。

(3)は、先月から今月にかけて医療・介護・保育の分野の関係団体等をはじめとして、労働局職員が訪問し、ハローワークのさらなる利用勧奨や民間職業紹介事業者などとの間で生じたトラブル事例の把握などを実施しており、先ほど御説明した次年度のプロジェクトを含め、次年度以降も適切な連携を図ってまいります。

9ページの(4)は、その他の支援として、求人充足に加え、先ほどこちらも説明した雇用管理改善等コンサルタントや雇用関係助成金などの活用を図り、既存の従業員の生産性向上や職場定着支援にも取り組んでまいります。

次の2、その他の分野における人手不足対策等、こちらも大きく3点取り組んでまいります。

(1)は、建設・運輸・警備の分野などにおいても人手不足は深刻な課題であり、毎年、関係機関を参集して開催をする人材確保対策推進協議会の場なども活用し、求人者支援の充実に取り組んでまいります。

(2)は、こちらは先ほど医療・福祉分野のところで説明した取組ですので省略します。

(3)は、いわゆるスポットワークの仲介業につきまして、相談窓口寄せられた情報を基に、関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、安定法違反などが認められた場合

は適切に指導を行ってまいります。

次に第6の1、多様な人材の活用促進です。

(1)は、高齢者の活躍促進については、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入などに向けた意識啓発・機運醸成を図るとともに、生涯現役支援窓口でのマッチング支援、ニーズに応じてシルバー人材センターへの誘導など、高齢者の就労による社会参加の促進や安心安全に働くための職場環境の整備に取り組みます。

10ページの(2)、障害者の就労支援については、障害者職業センターや、なかぼつセンター等の主要支援機関との連携した就職支援や除外率の引下げ、法定雇用率の引上げ、専門担当者による多様な障害特性に対応した就労支援などに引き続き取り組んでまいります。

11ページの(3)、外国人求職者については、新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーを中心に、国内で就職を希望する留学生などにきめ細かな就職支援を実施します。

また、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、初めて外国人を雇用する事業所などに対して、適正な雇用管理に関する助言・指導などを行ってまいります。

(4)(5)の中高年層、若年無業者、新規学卒者、正社員就職を希望する若者などに対しまして、それぞれ専門窓口や専門のナビゲーターによる担当者制を通じて、きめ細かな個別支援を実施してまいります。

最後に12ページの(6)、雇用保険制度の適正な運営につきましては、特に令和10年10月から施行される雇用保険資格の適用拡大、雇用保険被保険者の要件のうち、週所定労働時間を現行の20時間以上から10時間以上に変更する大きな改正が予定されておりますので、厚労省として行政サービス向上の観点からさらなるデジタル技術の活用を進めていくとともに、労働局、ハローワークとしましても早い段階から周知・広報に取り組んでまいります。

職業安定行政に関する部分の説明は以上であります。

#### 【山口会長】

ありがとうございました。

ただいま令和8年度長崎労働局行政運営方針(案)につきまして説明をいただきましたが、この案につきまして、委員の皆さんから御質問、御意見などございましたらいただき

たいと思います。いかがでしょうか。

荒木委員、お願いします。ありがとうございます。

**【荒木委員】**

8ページの人手不足対策の部分で、今回、医療・介護・保育分野における求人充足プロジェクトでアウトリーチ支援というのは、資料No.5の133ページの建設業のようなリーフレットを作成することでアウトリーチを行うという認識でよろしいのでしょうか。

**【青野職業安定部長】**

ありがとうございます。

リーフレットとかパンフレットを新たに作るというよりは、事業所訪問などを積極的にいき、いろいろな医療・介護・保育の状況など、個別の事業所を訪問し、求人充足に向けた要件緩和の御提案とか、あとはミニ面談会をハローワークでより一層、その分野を含めて開催するなどの充足支援に、全てのハローワークで取り組んでいくこととなります。

**【荒木委員】**

ありがとうございます。

先ほども他の委員からありましたが、やはりマスメディアを使った周知を、ポイントを打って大々的にやるというのも一つのやり方かなと思いました。

各業界団体、どこも人手不足であり、そういったところからの協賛などを集めた形で、いろいろな媒体を通して呼びかけていくというのも一つのやり方かと思いますので、それをもっと最大化できるような周知の仕方もぜひ御検討いただきたいなと思います。

**【山口会長】**

ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。林委員、お願いします。

**【林委員】**

労働災害の防止という観点で、先ほどの説明の中でもここ数年の労災の発生状況等の御報告とともに、次年度の活動に向けて、アクションZERO、長崎ゼロ災運動を実施されていますが、ここ最近、労災事故自体が減っていない中で、ゼロ災運動に参加する事業所を増やして行って、意識を高めるという趣旨だと思います。

実際のところ、ここを進められている中で、アクションZEROに参加される事業所が増えてきているのかどうか。

実際にアクションZEROに参加されている事業所が増えることで、参加されている企

業からは災害が発生していないという傾向があれば教えていただければと思います。

**【松野労働基準部長】**

状況としては、ゼロ災運動に参加しているところでは労働災害は発生しておりませんが、増えている状況にはあります。

小売業とか商業とかで、滑った、転んだ、そういったもので休業4日以上の方がちょっと増えているという、非常に残念な、防げる労働災害かなと思っております。

**【林委員】**

どうもありがとうございました。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。

峯下委員、お願いします。

**【峯下委員】**

今の関連ですが、休業災害が最近占める割合が多くなっています。

高齢者の休業災害とお聞きしていますので、その辺の対策のところを、説明があったかもしれませんけれども改めてお願いいたします。

**【松野労働基準部長】**

リスクアセスメント手法の導入だとか、それから滑った、転んだというのをなくすような取組というか、意識づけを高める取組をしてみたいと思います。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。中島委員、お願いします。

**【中島委員】**

労働安全衛生の関係です。

昨年度の事象でも、休業4日以上災害が1,634件、いわゆる重大災害という区分になると認識しています。

ということは、休業3日以下の部分については、カウントされておらず、休業を3日し、その後、通院加療をしている方がたくさんおられるという数字が、3ページの統計で出てきているのかと思っています。

いろいろな業種があって、その職場、現場でいろいろな状況がある中での、今回の取

組の中でもありましたリスクアセスメントの関係をやることが非常に重要で大事だと思います。

ただ、昨年だったと思いますが、長崎市内の造船所で外国人研修生の方が船内火災の中で、被災をされてお亡くなりになられたという死亡災害が発生をしました。

今回の資料の中にも、外国人労働者の方が年々増加し、雇っている企業も増えてきている中で、外国人労働者の方々に対する安全衛生の教育という観点でいくと、言語の問題があります。

現場で仕事をしながらも、言語の関係で安全衛生のことが分かっておらず、分からないまま作業をすることも原因ではないかと思っています。

今、人手不足の中で外国人労働者が増加していく状況で、外国人労働者に対する安全衛生の取組強化という観点ではどのようなお考えがあるか、教えていただければと思います。

**【松野労働基準部長】**

各災害防止団体、中央労働災害防止協会などで外国人向けのテキストを作って周知していることも聞いております。

外国人の方が労働災害に遭われても労災補償の対象にはなりませんし、また、未然に防止していくよう取り組んでまいりたいと思います。

**【中島委員】**

当然、被災をすれば、怪我など本人にも影響がありますが、労働補償を使った場合は企業の翌年の労働保険の率が上がり、例えば死亡災害が発生をしたとなると、社会的ないろいろな影響も企業としては受けます。

積極的に、恐らく中小企業の事業主はそのような情報を持たず外国人労働者を現場で使っている企業もたくさんあると思いますので、言語でどうのこうのがないような周知徹底をぜひ図っていただければと思います。

**【松野労働基準部長】**

分かりました。どうもありがとうございます。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。吉野委員、お願いします。

**【吉野委員】**

周知の話に戻って申し訳ないですけど、外国人労働者相談コーナーがあることを初めて

知ったのですが、県にも企業向けの外国人の相談窓口があり、あと国際交流協会では逆に住んでいる外国人の方向けの相談窓口がありますが、それぞれが連携していただいて、しっかり周知されるというのがやっぱり必要なのかなと思いますので、そこをよろしく願いしたいというのが1点。

7ページのみんなの労働ナビが新たに構築され、いろいろな支援策があつてありがたいと思いますが、それがどれだけ皆さんに届いているのかというのは、委員の皆さんの御意見もありますが、なかなか周知というところが本当難しいのかなと思っています。

このみんなの労働ナビがどのくらいのプラットフォームになるか分かりませんが、入り口から入ってどんどん複雑に枝が入っていくと、どこに行ったか分からなくなるようなのも結構あります。

簡単に分かりやすい周知というところで、先ほど言ったテレビやホームページ、LINE、ユーチューブもありますが、最近短い動画しか見ないという傾向があると聞いていますので、いろいろな時代の流れに適応した周知の方法でやっていただければと思います。

#### 【山口会長】

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。三浦委員、お願いします。

#### 【三浦委員】

5ページの同一労働同一賃金の遵守の徹底というところですけども、7年度の取組状況、2ページに企業149社に対して報告徴収を実施したとありますが、これは監督署による定期監督の際に一緒にそういった調査をしたという理解でいいですか。

#### 【平川雇用環境・均等室長】

定期監査の際にチェックリストを監督署から配付していただき、実際も企業が記入したチェックリストを基に報告徴収を雇用環境・均等室で実施します。

そのため、監督署の定期監督のときに一緒に指導しているという件数ではなく、そこで得た情報を基に、会社に対して別途、報告徴収を実施した件数ということでございます。

#### 【三浦委員】

149社の中で不合理な待遇差があつたのが25社と思うのですが、これが全国的に見て多いのか少ないか分からないのですが、同一労働同一賃金という言葉は知っていても、自社においてどのような考え方をしていけばいいのかと分からない会社が多くあると思います。

十分に理解をしていただけるように周知というところが大事になってくるかなと思いま

すので、よろしく申し上げます。

**【平川雇用環境・均等室長】**

御意見ありがとうございます。

言葉は知っていても具体的にどのような対応が必要かわからない事業所があると思いますが、同一労働同一賃金というのが、それぞれ一つ一つの手当について、この場合はこう考えていくというのが同一労働同一賃金ガイドラインに示されております。

そのガイドラインの改定も予定されていますが、周知は十分、効果的な周知を考えていきたいと思っております。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

それでは、そろそろ時間も来ていますので、次の議題に移りたいと思っております。

続きまして、議題3番、長崎県婦人既製洋服製造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。

その前に家内労働部会からの報告をお願いするその前に、長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について、諮問に至った理由につきまして、労働局からまずは説明をお願いします。

**【松野労働基準部長】**

労働基準部長の松野から御説明させていただきます。

長崎県婦人既製洋服製造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御説明いたします。

長崎県婦人既製洋服製造業における委託者、家内労働者の推移につきましては、平成25年は委託者数3社、家内労働者数21人でございましたが、その後年々減少し、令和6年は委託者数1社、家内労働者数1人となりました。

令和7年4月の委託状況届により委託者数及び家内労働者数ともに0人となり、委託者より今後委託を行わないことを確認しております。

厚生労働省から示されている最低工賃の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、当該最低工賃の廃止については、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います。

長崎労働局といたしましては、委託者数、家内労働者数が既にゼロとなっており、委託者より今後委託は行わないことを確認しておりますことから、家内労働部会での御審議をいただきたく、廃止諮問に至った次第であります。

そして、長崎労働局長からの諮問を受け、長崎地方労働審議会家内労働部会設置要綱に基づき、長崎地方労働審議会家内労働部会を去る令和8年3月3日に開催し、長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について御審議いただいたものでございます。

**【山口会長】**

ありがとうございます。

それでは、家内労働部会の森永部会長代理から家内労働部会報告をお願いします。

**【森永委員】**

それでは、報告文を読み上げます。

当家内労働部会は、令和8年2月3日、長崎地方労働審議会から付託された長崎県婦人既製洋服製造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、長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃を廃止決定の官報公示の前日限り廃止するとの結論に達したので報告をいたします。

よろしく願いいたします。

**【山口会長】**

ただいま家内労働部会長代理より、令和8年3月3日に開催され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則第10条の規定により、家内労働部会の決議をもって審議会の議決とします。

それでは、長崎地方労働審議会運営規程第8条第1項により労働局長へ答申を行いますので、事務局は答申書の写しを委員の皆様にお配りください。

(答申書の写し配付)

**【山口会長】**

それでは、答申文を読み上げます。

本審議会は、令和8年2月3日付け諮問のあった長崎県婦人既製洋服製造業に係る最低工賃の廃止決定について、令和8年3月3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、長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止決定の官報公示の前日限り廃止する

と結論に達したので答申します。

よろしく申し上げます。

ここで、倉永局長から御発言があるとのことですので、よろしく申し上げます。

**【倉永局長】**

ただいま山口会長から長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止決定について答申をいただきました。

本年2月3日付で諮問をさせていただき、3月3日開催の家内労働部会において、委員の皆様にご慎重にかつ丁寧な御審議をいただき、この場をお借りし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、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ご周知を図ってまいります。

とりわけ長崎県婦人既製洋服製造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よう、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、御支援、御協力いただきますようよろしくお願いをいたします。

**【山口会長】**

ありがとうございました。

それでは、答申後の手続につきまして労働局から説明をお願いします。

**【松野労働基準部長】**

本日より長崎労働局掲示板やホームページに答申内容を公示し、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から15日間であり、3月31日火曜日が異議申出の期限となります。

仮に異議申出がございましたら、長崎地方労働審議会にて御審議いただくこととなります。

また、最速で事務処理が進みますと、令和8年4月21日付で廃止となります。

説明は以上です。

**【山口会長】**

ありがとうございました。

本日は大変貴重な御意見等いただき、ありがとうございました。

特に各種制度の周知、啓発や、労働災害につきましては、皆さんからたくさんの御意見をいただきました。

これらにつきましては、労働局に今後の行政運営にぜひ反映していただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

なお、本日の審議においては、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれはありませんでしたので、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、本日の審議内容は議事録として公開させていただきます。

最後に、事務局より連絡事項等ありましたらをお願いします。

**【進行（橋本監理官）】**

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についてですが、現在のところ11月を検討しておりますが、会長とも御相談の上、改めて日程調整をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いたします。

事務局からは以上です。

**【山口会長】**

ありがとうございました。

本日は皆様の御協力の下、議事進行を円滑に進めることができました。御協力、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、令和7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。

— 了 —