

令和7年度 第1回 長崎地方労働審議会

令和7年11月28日（金）

【進行（橋本監理官）】

それでは、定刻となりましたので、令和7年度第1回長崎地方労働審議会を開会いたします。

申し遅れましたが、会長選出までの間、進行を務めさせていただきます、私、長崎労働局雇用環境・均等室の橋本と申します。

どうぞよろしくお願いいたします。

皆様には御多忙のところ御出席を賜り、またこのたびは長崎地方労働審議会委員をお引き受けいただき、誠にありがとうございます。

本年は委員の改選時期となり、新たに7名の委員の方に御就任をいただきました。

本日の出席者につきましては、お配りしております出席者名簿及び座席表をもって御確認いただきたいと思います。新たに御就任いただいた委員の方々を御紹介させていただきます。

名前を呼ばさせていただきますので、御着席のまま御一礼いただければと思います。

公益代表委員として、市丸委員様。三浦委員様。森永委員様。

労働者代表委員として、寺脇委員様。中島委員様。三重委員様。そして、本日欠席ではございますが、増本委員様。

以上、7名の方に新たに御就任をいただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、本日の委員の出席状況について、労働者代表委員の増本委員、使用者代表委員の吉野委員からは御欠席の連絡をいただいております。

そして、1名お見えになっていない方がいらっしゃいますので、本日の出席状況は、公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名の合計15名となります。

以上により、本審議会委員の定数18名中15名の委員の御出席をいただいております、地方労働審議会令第8条の規定に基づく3分の2以上の要件を満たし、本審議会が成立していることを御報告いたします。

※ 本審議会が成立していることを報告の後、遅れていた労働者代表委員1名が出席。

最終的な出席状況は、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の合計16名。

なお、公益代表委員の小泉委員におかれましては、業務の都合で中座されますので、あらかじめ御承知おきをお願いいたします。

続いて、会議の公開についてですが、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条によると、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合など非公開とする理由がある場合以外は原則公開となっております。

10月30日に会議公開に関する公示手続を行い、報道関係者及び一般傍聴希望を受け付けた結果、本日、報道機関1社、一般傍聴者5名の方が傍聴されております。

それでは、開会に当たりまして、長崎労働局長倉永から御挨拶を申し上げます。

【倉永局長】

改めまして、労働局の倉永です。

委員の皆様方におかれましては、日頃から厚生労働行政の推進に御理解いただき、誠にありがとうございます。

また、今回の委員の交代に伴いまして、7名の方が新たに御参加いただくこととなりました。引き続きよろしくお願いしたいと思います。

労働局においては、最低賃金を審議する審議会と本審議会、二つの審議会がございますが、本審議会については、労働局が所掌する様々な取組を審議対象として、地域の行政ニーズを効果的に労働行政へ反映するため設置をしております。

県内の雇用情勢ですが、直近9月の有効求人倍率は1.08倍、業種・業態を問わず人手不足の状況が続いています。

また、長崎県の最低賃金については、12月1日から1,031円が発効します。

先週には新たな経済対策の閣議決定がなされましたが、持続的な賃金引上げには適切な価格転嫁と生産性向上が必要です。

我々、助成金による支援をはじめとして、その環境整備については労働局の重要な施策として取り組んでいるところです。

本日はそうした具体の動きを含めて、令和7年度労働行政運営方針への取組状況について、事務方から御説明をしたいと思っております。

委員の皆様方から忌憚のない御意見を賜り、今後の効果的な労働行政の推進に生かしてまいりたいと思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。

【進行（橋本監理官）】

それでは、議事に入ります。

まず、議題（１）会長選出でございますが、地方労働審議会令第５条第１項によると、審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとされており、委員の皆様は会長を選出していただくこととなりますが、どなたか推薦はございませんでしょうか。

【峯下委員】

経営者協会の峯下でございます。

会長の選出に関しまして、前期まで会長代理をお引き受けいただいております山口委員に、ぜひ今期の会長をお願いできればと存じます。

【進行（橋本監理官）】

ありがとうございます。ただいま山口委員の推薦がございました。（「異議なし」の声あり）ただいま異議なしという発言もいただきましたが、皆様いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【進行（橋本監理官）】

特に異議がないようですので、山口委員の推薦につきまして、全会一致で御了承いただいたということで、山口委員に本審議会の会長をお願いしたいと思います。

それでは、山口会長に御挨拶をいただき、これ以降の議事進行をお願いしたいと思います。山口会長、どうぞよろしくお願いいたします。

【山口会長】

皆さん、こんにちは。

ただいま会長に選出していただきました山口と申します。

この年末年始、私、地域経済が専門ということで、よく経営者側の皆さんの団体にお邪魔することが多く、また、労働者側の皆さんの団体にもお邪魔することも多いのですが、最近はいろんな話題がありますが、真っ先に出てくるのが労働の話です。

働き方をどうするか、給与をどうするか、どういう職務を与えたらいいのか、いろいろな悩みを使用者、労働者側それぞれにお持ちで、それらに関して非常に大きな社会の課題になっていると感じているところです。

昔だったら、何となく量的に、量をどのようにコントロールするかみたいな話を中心でしたが、今はそれだけではなく質の話にまでも話が及んでいます。

まさしく労働局が行われる各種施策というものの重要性が、昨今にないぐらいまで高まっているのではないかと考えています。

そういう意味では、それぞれの立場から労働行政について様々な忌憚ない御意見をいただきながら、少しでもいい長崎の労働環境をつくっていくことができればと考えておりますので、ぜひ皆さん、会議の中で積極的に御発言いただき、そういうよい環境をつくる一員として一緒に頑張っていただければということを最初にお伝えして、私の挨拶に代えさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

それでは、早速ですが議事に移りたいと思います。

続きまして、議題の2番「会長代理及び労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について」に移りたいと思います。

まず、会長代理についてですが、地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理するとなっております。

そこで、公益委員の中から、お隣にお座りの小泉委員に会長代理をお願いしたいと思いますが、小泉委員よろしいでしょうか。

【小泉委員】

はい、拝命いたします。

【山口会長】

ありがとうございます。それでは、小泉委員に会長代理をお願いしたいと思います。

次に、労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名についてですが、長崎地方労働審議会運営規程第9条において両部会を置くことが定められており、各委員については、地方労働審議会令第6条第2項により会長が指名することとなっています。

このことについて、これからそれぞれの部会委員の案を配付したいと思います。

配付をよろしくお願いします。

皆様のお手元に資料が行き渡ったかと思いますが、こちらをもって指名に代えさせていただきたいと思いますが、各委員の皆さん、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【山口会長】

ありがとうございます。それでは、ただいまお配りした名簿のとおり、部会の委員を指名したいと思います。よろしくお願いします。

この部会については、各部会に部会長を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第5項に、部会長は、公益を代表する委員の中から当該部会に属する委員が選挙することとなっております。

まず、労働災害防止部会委員の皆様から部会長の推薦はございませんでしょうか。

中島委員、お願いします。

【中島委員】

連合長崎の中島と申します。

前期に引き続き、小泉委員にお願いできればと思います。よろしく願いいたします。

（「異議ありません」の声あり）

【山口会長】

ありがとうございました。ただいま小泉委員の推薦と異議なしの御発言もございましたが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【山口会長】

それでは、御異議がないようでしたら、小泉委員の選出を当該部会委員の全会一致で御承認いただいたということで、部会長選出選挙に代えさせていただきます。

続きまして、家内労働部会委員の皆様から、部会長の推薦はございませんでしょうか。

中島委員、お願いします。

【中島委員】

部会長には、前期部会長代理の岩瀬委員にお願いできればと思います。

（「異議ありません」の声あり）

【山口会長】

ありがとうございます。ただいま岩瀬委員の推薦と異議なしの御発言がございましたが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【山口会長】

ありがとうございます。それでは、御異議ないようですので、岩瀬委員の選出を当該部会委員の全会一致で御承認いただいたということで、部会長選出選挙に代えさせていただきます。

以上で、部会の委員の指名と部会長の選出を終えたいと思います。ありがとうございます。

した。

続きまして、議題3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いて」、労働局から説明をお願いします。

【松野労働基準部長】

それでは、労働基準部長の松野から順を追って説明させていただきます。

資料ナンバー1の令和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、1ページから順番に担当部署から御説明させていただきます。

まず、1ページ目の最低賃金・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。

事業場内最低賃金・賃金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は、最低賃金法に基づいた法定最低賃金が上昇する中で、事業場内最低賃金も上昇する傾向にあるところです。

そこで、厚生労働省におきましては、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者への生産性向上に向けた支援を行っております。

長崎労働局では、中小企業等の賃上げ支援を目的とした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賃上げ支援助成金パッケージについて、労働局のホームページのトップページにバナーを貼り、各施策や関連の情報を一括して掲載するなどの工夫を行うとともに、公式LINEでの情報発信を行い、県民に広く周知を行っております。

支援策の具体的な紹介方法については、資料1のとおりですが、助成金の活用を促しております。

長崎地方最低賃金審議会及び当審議会の使用者側委員の強い要望を受けての賃上げ支援助成金パッケージの早見表を作成したほか、「業務改善助成金助成事例100」を局独自に作成し、あらゆる機会を通じて配付することで助成金の活用を促しております。

また、地元紙長崎新聞の「労働ナビ」への掲載、これは令和7年8月7日に掲載されております。

さらに、関係団体等の広報誌等への掲載のほか、事業主対象の説明会等においても周知しております。

事業主団体等が主催する総会及びセミナーなどにつきましては、長崎働き方改革推進支援センターの専門家を講師として派遣いたしまして、賃上げ支援助成金パッケージについての周知を積極的に実施するとともに、監督機関が監督指導を行った際にも、文書を交付

して賃金引上げに向けた環境整備等を働きかけております。

その際、働き方改革推進支援センターや、よろず支援拠点について紹介するとともに、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針についても周知を行っております。

また、今年度も、来週月曜日、12月1日の発効日以降、最低賃金履行確保監督を実施するとともに、長崎働き方改革推進支援センターとも連携を図り、ワンストップ相談窓口について事業者等に対して支援を行うこととしております。

各助成金等の9月末時点の実績については、資料の1のとおりですが、現在、業務改善助成金は400件を超えて申請をいただいている状況で、締切り期日が近づくにつれ増加傾向にあります。

今後の取組及び課題については、資料1のとおり、引き続き関係団体及び長崎働き方改革推進支援センターとの連携を強化し、より多くの県内の事業場が賃上げ支援助成金パッケージの恩恵が受けられるように周知を行うとともに、助成金の申請相談には丁寧な対応を行うこととしております。

次は2ページの2番、最低賃金制度の適切な運営についてです。

最低賃金制度の適切な運営については、最低賃金法第20条に基づき設置された中央最低賃金審議会及び長崎地方最低賃金審議会での慎重な調査審議の結果、今年の長崎県最低賃金は、時間給953円から78円引き上げて時間給1,031円とすることが決定され、来る12月1日に発効することとされております。

追加資料として、最低賃金審議会委員名簿と改正手続の流れをつけております。

これによりますと、本省、東京の中央最低賃金審議会が目安審議をやった上で答申が出て初めて地方最低賃金審議会では調査審議に入るという流れになっており、最低賃金法に基づいた審議会で行われているところであります。

今年度の長崎地方最低賃金審議会専門部会においては、中央最低賃金審議会が答申として示したランクごとの金額がこれまでにない高額であったことから、労使双方の主張に乖離があり、残念ながら全会一致による結審には至りませんでした。

結審に至るまでの過程におきましては、厚生労働省労働基準局賃金課とも連携を取りながら情報収集等を行い、慎重な調査審議が行われるよう、事務局として十分配慮したところであります。

改定後の長崎県最低賃金の周知活動につきましては、資料掲載のとおりでございます。

また、先ほどの賃金引上げの施策とともに、重複している点もございますが、広く県内

の事業場及びそこで働く労働者に対しての周知徹底を図ってまいります。

3番の同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、資料1に記載のとおりですが、今後も引き続き適切な指導を行うこととしてございます。

大きなくりの今後の取組及び課題についてですが、長崎労働局といたしましては、持続的な賃上げを実現するため、価格転嫁に係る機運の醸成や、企業の付加価値・生産性向上のための中小企業・小規模事業者の皆様への支援を行い、引き続き改定最低賃金の周知を行ってまいります。

また、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るため、引き続き適切な指導を行うこととしてございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【青野職業安定部長】

職業安定部の青野と申します。

続いて、私からは資料1の3ページ以降、7ページまでの重点施策について御説明をさせていただきます。

資料3ページの1のり・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、労働者の主体的なり・スキリングが促進されるよう、大きく4点あります。

1点目が、在職者自らの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、10月から新設されまし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やパンフレットの配架をはじめ、局ホームページ、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。

2点目が、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、J E E D—高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う訓練実施施設の定期点検時にハローワーク職員が同行訪問し、施設を実際に見学、直接担当者と話をする取組などによる職員の知識、マッチング機能の向上。

3点目が、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の設定を促進し、デジタル分野への再就職支援の強化。

4点目が、令和4年度から5年間で1兆円規模とされています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、4月から各コースの賃金助成額の引上げ

が行われたことについて周知を行い、企業内での人材育成の支援を一層行うとともに、新規事業の立上げやD X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を、事業所訪問や局主催のイベントなどの場での事業所への周知、活用勧奨などに取り組みました。

それぞれの制度案内や周知用リーフレットにつきましては、資料ナンバー 4 の31ページ以降に添付しておりますので、後ほど御確認ください。

今後の取組、課題についてですが、こちらは資料の 3 ページに記載のとおり、教育訓練給付制度、ハローレーニング、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きまして、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、2 の成長分野等への労働移動の円滑化についてです。

労働移動の円滑化を進めていくために、1 点目として、資料 4 の93ページから104ページにリーフレットがありますが、約500の職業を動画コンテンツなどで解説をし、求められるスキルなどを数値データで見える化をし、就職活動に向けての分析や企業側の採用活動の場面で活用ができる「j o b t a g」や、労働市場の見える化に向けた情報基盤として、若者、女性など様々な働き手が職場情報を横断的に検索、比較できるサイト「しょくばらぼ」、こちらも105ページにリーフレットを添付しております。

こう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おります。

2 点目が、職員の専門性向上のため、厚労省本省をはじめ長崎局においても、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セミナー、面談会などの開催情報を多くの方に知っていただくため、3月から県内全てのハローワークにおいて、主に求職者向けの公式LINEを新たに開設しまして、リッチメニューやプッシュ型の通知を活用し、情報発信を強化しております。

各所がうまく活用することでLINEの友だち数も右肩上がりで推移しており、10月末時点では、県内全体で7,000人を超える友だち数となっております。

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いう認識の下、限られた広報予算の中で効果が発揮できるよう、部門・係で横断的

に広報予算やアイデアを集約し、対象の範囲、媒体や手法、実施時期などを明確にした上で計画的な周知広報に取り組んでいます。

具体的には、厚労本省で作成した広報デザインや広報動画をベースにしまして、この8月以降、地域の生活情報紙『ととってm o t t o !』や地元の就活・進学情報紙『N R』、ウェブ広告でT V e r、ユーチューブ、FMラジオのスポットCMなど、クロスメディアを意識しながら、ハローワーク自体の広報を実施中です。

3点目になります。全国ネットワークで雇用対策を行う国と地域の実情に応じた対策を行う自治体と一緒に雇雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために締結する雇用対策協定につきまして、長崎県のほか六つの基礎自治体と締結をし、それぞれの地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでおります。

また、地域雇用活性化事業につきましては、現在のところ長崎県内では実施自治体はございませんが、厚労本省が開催する経験交流会への参加呼びかけを含めて、周知啓発に取り組んでおります。

今後の取組、課題についてですが、先ほど御説明をしました「j o b t a g」などの各種ツールの活用や、キャリアコン関連資格取得の促進等に引き続き取り組んでまいります。

次に5ページの3、人材不足対策です。

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。

ハローワークでは、24時間どこでも受付可能なオンラインを活用した求人受理を推進しており、オンラインで受理された求人が全体の約9割となっております。

求人充足に向けては、職業相談部門と求人部門の職員とが一緒になって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などの各種イベントの実施、参集型支援としての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います。

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、こちらは資料ナンバー4の154ページに添付していますが、「人材確保支援策の御案内」というリーフレットを6月に長崎局独自で作成し、各ハローワークでの配架、労働局の事業所向けの公式L I N Eでの発信や各種説明会・面談会等での事業所への配布することで、広く支援策の御紹介、活用勧奨を図っております。

2点目の人材確保対策コーナー等における人材確保支援についてです。

医療、介護、保育、建設、運輸、警備分野などのいわゆる従前からの人手不足分野への支援については、長崎と佐世保のハローワークに専門窓口、人材確保対策コーナーを設置し、求人充足に向けて、分野に特化した企業面談会、職場見学会、セミナーなどを積極的に開催しております。

また、昨年度からの取組としては、県や長崎運輸支局と連携をしまして、例えばタクシー協会やトラック協会などの御協力の下で、運輸業界の合同企業説明会を開催しております。

昨年度は県南、県北で2回開催をしましたが、今年度は10月の日曜日に諫早地域で開催したところ、その分以上の方に御参加をいただきました。

また、施設の様子や実際に扱う機器などについての知見を深めて、より説得力を持った職業相談ができるよう、昨年度から推進をしているハローワーク職員による事業所見学・意見交換会についても、今年度は上期にナースセンターさんの協力の下で、医療分野で3か所実施をし、また、タクシー協会さんの協力で、こちらも2か所で実施をしました。

下期については、昨年度に引き続き建設業協会様にご協力をいただき、来月までに3か所で実施を予定しています。

大きな3点目の雇用管理改善の取組による人材確保支援についてです。

従業員の採用・定着でお困りの事業主の皆様に対して、労務管理に関する専門的な知識を持つ地域の社会保険労務士さんが訪問して、無料で個別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、人手不足分野の事業所に対象が限定をされておりましたが、今年度からは全ての分野で活用が可能となりまして、4名の地元の社労士さんに、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。

実績については、資料記載のとおり、昨年度は6件、今年度は9月末時点で現在3件の事業所に御活用いただきました。

今後の取組、課題ですが、引き続き関係機関、業界団体とも連携をしながら、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、一番下に記載のSNSでの労働者募集によるトラブル防止のために、こちらは資料4番の160ページありますリーフレットなどを活用しまして、雇用仲介事業者、求人者などに注意喚起を行ってまいります。

6 ページになります。

大きな1点目、多様な人材の活用方針ということで、まず一つ目、高齢者の就労による社会参加の促進につきましては、シニア世代を対象に求人開拓や相談を実施している生涯現役支援窓口を、長崎、佐世保、諫早、大村のハローワーク4か所に設置し、65歳以上の方を重点的に支援しており、目標を上回る就職実績を上げております。

(2)の障害者の就労支援については、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用ゼロ企業などに対しまして、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、雇入れ支援などの強化に取り組んでおりまして、今年度は9月末時点で目標58.4%に対して58.2%ということで、目標にかなり近い実績まで上がってきているところです。

また、精神や発達障害者につきましては、長崎、佐世保のハローワークに専門の担当者、精神・発達障害者雇用サポーターを配置しまして相談支援を行っており、事業主に対しても出前講座や相談援助に取り組んでおります。

今後の取組、課題については、資料記載のとおり、各関係機関とも連携をしまして、雇入れ支援強化やマッチング支援に努めてまいります。

最後に、7 ページになります。

続いて(3)外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施については、計画的に事業所訪問を実施し、9月末現在で今年度は117の事業所に対して訪問指導を実施しております。

外国人を初めて雇用する、または雇用した事業所を訪問するケースが多く、雇入れ・離職時に必要な雇用状況届出の説明や適正な雇用管理・改善に関する助言、指導が大半となっております。

また、長崎県と共催で8月に外国人雇用管理セミナーを初めて開催をしまして、雇入れ・離職時の届出や雇用管理の改善に関する助言を行うとともに、築町にありますヤングハローワーク長崎の留学生コーナー窓口を設置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、指導を行っております。

(4)の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は、メルカつきまちにありますハローワーク長崎の雇用サービス部門にミドル世代活躍支援コーナーとして専門窓口を設置しまして、就職から職場定着までの支援を実施しております。

5 番の若年者・新規学卒者等への就労支援につきましては、高校3年生やその保護者を

対象に、県内企業を知る機会として高卒求人が公開となる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しました。

また、大卒予定者等を対象に、NAGASAKIしごとみらい博を今年度は来月12月6日の土曜日に開催予定です。

こちらのチラシは、資料4番の169ページに添付をしております。

さらに、来年2月には大卒予定者を含む35歳以下の若年層向けとして合同企業説明会を予定しており、こちらの説明会イベントについては、相乗効果を期待しまして訓練体験イベント、ハロートレーニングフェスと、就職氷河期世代を含む中高年層の合同企業説明会と同日同会場、出島メッセで開催を計画中です。

今後の取組、課題ですが、イベント等の開催だけではなく、個別の支援の実施や、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であるユースエール認定企業につきまして、長崎県では今年度4社新たに増えまして、現在24社が認定を受けておりますが、事業所や若者に対して本制度を一層周知しまして、マッチング支援を強化してまいります。

最後に、資料が飛びますが、こちらの資料1の12ページ以降にハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組、いわゆるハローワークの総合評価の概要などを掲載しております。今年度も就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合などの目標を意識しまして、各ハローワークと連携をして業務を運営してまいりたいと考えております。

職業安定担当部署の施策についての説明は以上になります。

【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、私から説明いたします。

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。

資料1の8ページでございます。

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、その策定した行動計画を労働局に届出をしていただく、そして、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を義務づけております。

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、行動計画の計画期間が間もなく終了する企業に対し、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。

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法でございましたが、今年6月に公布された改正法によりまして、法律の有効期限が令和18年3月31日までと10年間延長されております。

また、来年4月1日から労働者数101人以上の企業につきましては、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公表することが義務づけられております。

別冊の資料集、資料ナンバー4の176ページのリーフレットを後ほど御覧いただければと思います。

続きまして、男女雇用機会均等法等の履行確保についてです。

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の実施状況を記載しております。

各法には、「この法律の施行に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言、指導、勧告をすることができる」という定めがあり、この規定に基づきまして、県内の事業場に対し報告徴収を実施しております。

男女雇用機会均等法については、募集・採用、配置・昇進における男女均等取扱いについて聴取を行っております。

育児・介護休業法につきましては、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措置を講じているかどうかというような聴取を行っております。

一つの企業に対しまして複数の法律に基づく報告徴収を実施するということもありますので、報告徴収を実施した企業数は49社ですが、それぞれの法律に基づく報告徴収を実施した企業数、そのうち何らかの助言や指導を行った企業の数、この右側の青い表に記載している件数となります。

均等法に基づく報告徴収において行った助言の主なものは、ポジティブアクションに係

る助言でございます。

これは、過去の経緯等により男女で格差が生じているものについて、その差を解消するための積極的な取組を行うよう、企業の自主的な取組を促す助言でございます。

育児・介護休業法に基づく報告徴収において行った助言の主なものは、法に基づく規定を整備するようといった助言でございます。

今年度は、事前に自主点検表を企業へ送付し、その後回収した結果に基づき、現行法に沿った規定が整備されていないと思われる事業場を対象に報告徴収を実施しておりますので、実施した件数に占める助言の割合が高い状況になっております。

次に、両立支援等助成金の活用等についてです。

仕事と育児や介護の両立を支援する取組を行う事業主に対し助成金を支給しておりますが、今年度から導入されたコースや支給要件が変更になったものもございますので、局のホームページや公式LINEでの発信のほか、関係団体等の広報誌への掲載や会合等での資料配布などにより広く周知を行ってまいりました。

今年度は、昨年度と比べ申請件数がやや増加しております。

引き続きあらゆる機会を捉えて助成金制度の周知を図るとともに、適切に審査を行い、迅速な支給を行ってまいりたいと考えております。

続きまして4番目、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9月末現在で、くるみん5件、えるぼし2件を新たに認定し、累計では、くるみん50件、えるぼし20件となり、着実に増加しております。

今年度は特に10年ぶりに、長崎県では2社目となりますプラチナくるみんの認定もございました。

認定企業につきましては、労働局長から直接認定通知書をお渡しする認定通知書交付式を毎月の定例記者会見の前後に実施することで、報道機関に取材していただき、報道していただくよう努めてまいりました。

また、県内の大学で実施しております労働法制講座におきましても、くるみん、えるぼし、ユースエール認定企業の紹介も行っており、認定企業及び認定制度の知名度を上げていくよう取り組んでいるところでございます。

今後の取組、課題といたしましては、引き続き女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表について、適切な公表がなされるよう指導を行うとともに、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、認定企業を増やしていくことで、男女ともに働きやすい職場環境が構築されていくよう取り組んでまいりたいと考えております。

資料の9ページをお願いいたします。

3、総合的なハラスメントの防止についてです。

様々なハラスメントがあると言われていた中で、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、それから妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、いわゆるマタハラと呼ばれているものです、この三つのハラスメントにつきましては、防止対策を講じることが全ての事業主に義務づけられております。

9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ハラスメントに関する相談は659件、このうちパワーハラスメントに係る相談が592件と、圧倒的に多いという状況でございます。

ハラスメントに関する相談に対しまして労働局では、報告徴収や労働局長による紛争解決援助、調停といった対応を行っております。

報告徴収の結果、ハラスメント防止措置等につきまして助言や指導を行った企業件数は22件、ハラスメント防止措置は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法にそれぞれ定めがありますので、3法を合わせた件数でございます。

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おりますので、その措置義務を果たしているかどう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法違反となりますので、適切に措置を講じるよう行政指導を行うという流れでございます。

労働局長による紛争解決援助は、労使間でのトラブルについて、労使双方の主張を聞き、法に沿った助言や指導を行い、解決をサポートするもので、また調停も仕組みは同じです。

労働問題の専門家である紛争調整委員が、調停会議の場で労使双方の主張を聞き、調停案を作成し受諾勧告を行うという仕組みになっております。

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。

局及び監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、職場におけるハラスメントをはじめとした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。

す。

個別労働紛争に係る相談は、令和7年4月から9月末までの間に1,619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54件、相談件数は昨年度と比べ若干減少しておりますが、助言の申出件数は5.9%増加しているという状況です。

この制度は、迅速な解決を目的とする制度でございますが、このうち53件につきましては9月末までに処理が完了しており、50件については申出から1か月以内に全て完了しております。

また、9月末までのあっせんの申請件数は22件、前年同期に比べ120%増加となり、昨年度の1年間のあっせん申請件数が17件でしたので、半期で昨年度1年間の件数を既に超えている状況でございます。

さらに下期に入りましても申請が続いております。

この上期の分のうち、処理が完了した件数は17件、申請から2か月以内に処理が完了した件数は15件、全体の88.2%でございます。

引き続き迅速な解決に向けて、適切に制度の運用を行ってまいりたいと考えております。

ハラスメントにつきましては、今年6月に労働施策総合推進法を改正する法律が公布され、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ております。

カスタマーハラスメントとは、顧客、取引先、施設利用者、その他の利害関係者が行う行為であって、社会通念上許容される範囲を超えた言動により労働者の就業環境を害することであるとされております。

施行日は、公布日から1年6か月以内の政令で定める日となっておりますが、まだ決定しておりませんが、先日、本省のほうで開催されました労働政策審議会雇用環境・均等分科会におきまして、令和8年10月1日施行とする案が提示されております。

施行日も含めまして、事業主が講ずべき措置の具体的な内容など、詳細については審議会での審議及び所要の手続を経て決定されることになっております。

詳細が決まりましたら、あらゆる機会を捉えて周知を行ってまいりたいと考えております。

カスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメント対策を講じることが法律で義務づけられるのは来年ですが、現行法の労働施策総合推進法におきましても、望ましい取組ということでカスタマーハラスメント対策や求職者等へのセクシュアルハラス

メント対策を講じるよう求めています。

厚生労働省が運営している「あかるい職場応援団」というサイトには、カスハラに対するものも含めて、動画や研修資料、啓発ポスターなど多数のコンテンツが掲載されており、いろんな場面で活用していただけるような内容でありますので、労働局としては、こちらも併せて周知を行っております。

今後の取組、課題といたしましては、職場におけるハラスメントに関する相談は高止まりの状況にありますので、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行っていくとともに、措置を講じていない事業所に対しましては厳正な指導を行ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

【松野労働基準部長】

それでは引き続き、10ページの多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組のうち、安全で健康に働くことができる職場づくりについて説明いたします。

(1)の長時間労働の抑制と、2番目の労働条件の確保・改善対策及び3番目の第14次労働災害防止計画の推進（5か年計画の3年目）の3点を掲げております。

このうち1番目の長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策を図るため、資料に掲げております要件を満たす事業場を中心に狙いを定めた監督指導—この監督指導は一般には分かりにくいと思いますが、特別司法警察権限を持った労働基準監督官による抜き打ちの立入監査、行政指導を実施しております。

この監督指導の結果、労働基準法をはじめとした労働基準関係法令違反が判明し、その法令違反を是正しないとか、是正指導に応じないなどの重大かつ悪質な事案につきましては、違法状態を見過ごすことができないため、刑事訴訟法に基づいた司法警察権限を行使し、検察庁に書類送検手続を取るなど、厳正に対処することとしてございます。

ただ、法令に関する知識や労務管理体制が法令の不知が原因で十分でないと考えられる中小企業等に対しましては、監督署に設置しております労働時間相談支援班による説明会の開催や個別訪問の取組を通して、労働時間規制に関する周知や当該規制に対応するための労務管理に関する支援を行っているところでございます。

実績は資料記載のとおりですが、労働条件の確保・改善対策につきましては、基本的な労働条件が県内全ての事業場において確立されるよう、法令の周知を行っているところで

ございます。

また、長崎労働局ホームページ及びLINE公式アカウントにおきまして、労働法の基礎講座を毎週配信しておりまして、広く情報発信をしております。

長時間労働の抑制及び労働条件の確保・改善対策に関する今後の取組、課題につきましては、11月の過労死等防止啓発月間を中心として、長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導を実施しているところであります。

また、県内の労使団体に対しまして、長時間労働の抑制や建設業・運送業における取引慣行の改善に係る協力要請を行うとともに、働き方改革に積極的に取り組む企業の実例の紹介等を行い、社会的機運の醸成を図ることとしております。

次の11ページを御覧いただきたいと思います。

3番目の第14次労働災害防止計画の推進についてであります。

昨年1年間の新型コロナ感染症罹患者を除いた休業4日以上之死傷者数は1,663人、うち死亡者6人、令和7年は9月末の時点で1,122人、うち死亡者は10人となっており、死亡者数が増加するなど憂慮する事態となっております。

この状況を受けまして、取組状況にありますように災害防止対策を促す施策を実施しているところであります。

特に全国安全週間に合わせて、発注機関である長崎県長崎振興局と合同で建設現場の安全衛生パトロールを実施したほか、熱中症災害につきましては、法令改正が行われたことを踏まえ、本格的な夏季を迎える前の5月30日に「STOP! 熱中症 ながさきクールワークキャンペーン推進大会」を実施し、広くマスコミにより報道されたところであります。

また、労働局独自施策であります、アクションZERO（長崎ゼロ災運動）を実施したほか、6年ぶりに対面方式での長崎県産業安全衛生大会を労働局主催で開催し、多くの関係者が出席したことにより、災害防止に向けた機運の醸成が図られました。

災害防止に関する今後の取組及び課題につきましては、第14次労働災害防止計画の目標達成に向け、引き続き個別指導や集団指導を実施するほか、当該計画の周知やアクションZEROを実施し、災害防止の推進を図ることとしております。

また、円滑に労働安全衛生法令等の改正法が施行されるよう、災害防止等の関係団体とも連携しながら、改正法の周知を図ってまいり所存であります。

以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

【山口会長】

ありがとうございました。

ただいま労働局から、令和7年度の長崎労働局行政運営方針に係る主要課題への取組状況ということで、各分野の御説明をいただきました。

これから皆さんに御意見や御質問等いただきたいと思いますが、積極的に御発言いただければと思います。

いかがでしょうか、御質問、御意見、どなたからでも結構です。何かありましたら挙手をお願いします。

中島委員、お願いします。

【中島委員】

連合長崎の中島です。よろしくお願いします。

この資料の4ページの関係になります。リ・スキリング、ジョブ型人事の導入のところの(3)地域雇用の課題に対応するという地方公共団体等の取組の支援の中の、雇用対策協定に基づいてというところです。

長崎県を先頭に各市がこの協定締結を行ったという記載がありますが、私の記憶が正しければ長崎県内には13の市があろうかと思っています。

ここに記載がある以外のところと協定締結にまだ至ってないところには何か課題があるのかどうかということをお聞かせ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。事務局、お願いします。

【青野職業安定部長】

御質問ありがとうございます。私から回答させていただきます。

長崎県内、今いただいた市の数だけでなく町とも結ぶことが可能になっておりまして、長崎県21市町と締結できる可能性はあるというところです。

以前から雇用対策協定を締結していなくてももちろん連携を進めていますが、まずはハローワークを設置している自治体を中心に締結を行なっているところです。

実際には長崎市、佐世保市、大村市、島原市、対馬市、壱岐市ということで、それぞれハローワークを設置しているところになります。

そのほか、五島や諫早でも提案させていただきながら、ただ、他の会議などもあるため、その中でいろいろ連携等と一緒に面談会とか実施していることもあり、引き続き情報

共有していきましょうという状況です。

ただ、やはりアピールする形にはなりますし、よりトップレベルで締結することで、双方が雇用対策関連だけではなくて情報交換もしやすいかと思しますので、メリットを伝えながら引き続きアプローチしていければと考えております。

【山口会長】

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

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】

三浦でございます。

資料10ページの長時間労働が疑われる事業場に対する監督実績というところで、今年度は半年で265件、昨年が345件と、今年が大分多いのかなというところがあるのですが、昨年の少なかった理由をお伺いしたいのと、局長からもありましたように、人材不足で長時間労働になっているという事業所も多くあると思います。

そのときに、やはり時間外という数字だけで指導されるのかということと、あと、もし人材不足ということが聞き取りなどであった場合に、ハローワークへ求人の出し方の相談してみたらどうかなど、横のつながりで人手不足の解消を進めていくというやり方はされているのかとか、今後する予定があるとか、そういったところをお聞きできればと思っています。

【松野労働基準部長】

監督件数につきましては、やはり労働時間、あらゆる情報を基に行ったものでございまして、中にはいわゆる垂れ込みとか、そういったものも全部含まれております。

その中で実際、信憑性が高いとか、そういったものについて特に選んで行っている結果がこの数字ということになります。

それから、我々もあらかた実態がどうなのかということを含めて、事業主のみならず、必要に応じ、労働者への質問、尋問を行うとともに、書類等を見せていただいた上で判断をさせていただきます。

その中で、先ほどもご説明しましたが、労働時間に関してこれは相談したいとか、そういった法律の不知の点があれば、働き方改革推進支援センターの紹介や求人であればハローワークですが、まずその前に法令違反の是正をしていただくというのが第一なのかなと考えているところであります。

やはり刑罰がついておりますので是正していただくのが第一で、直した上で対応していただくということが必要でございます。

【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。小野委員が先に挙げましたので、すみません、小野委員からお願いします。

【小野委員】

使用者側委員の小野でございます。

過重労働に関してですが、実を言いますと隣の県ではありますが、弊社の営業所が是正勧告を受けまして、その是正の内容が45時間を超えていたからということだったのです。

弊社は三六協定を結んでおり、80時間まで、6回は従業員との間で協定を結んでおりまして、その範囲内であったのにもかかわらず是正の勧告をされました。

そのことに対して私は非常に納得がいておりません。

実際、弊社もずっと求人をかけておりますが、なかなか採用できずにあります。

職場で男性の従業員が育児休暇を1か月単位で2回ほど取得したため、その分ほかの従業員に負担がかかって残業が増え、45時間以上になったという事情がありました。

会社としては、育児休暇を与えるということも義務づけられておりますし、求人もしていますが、なかなか人手不足で求職者がいない、求人になかなか応募する人がいないという事情もあります。

最近、高市首相もおっしゃっていましたが、働き方改革に関して少し見直す時期に来ているのではないかと。

特に中小企業に関しては、仕事が毎月同じようにあるわけではなく、アイドルタイムがある月もあれば、どうしても仕事が多くて超過勤務が出るときもあります。

45時間とかいう時間だけを見ていただくのではなく、そういった事情も加味していただいて、中小企業の実態をもっと知っていただきたいと私は思いました。

今日は学生さんもいらっしゃっているので、ちょっと実態をお話ししたくて申し上げました。以上でございます。

【山口会長】

ありがとうございました。いかがでしょうか。

【松野労働基準部長】

国のほうで今、労働時間の法制の見直しということで、労働政策審議会で検討中であり、それを踏まえて、我が本省から指示が下りてくるものだと理解しております。

ただ、そうは言いつつも、今ある法令に基づいて処理を行うのが義務でございます。

実際の事情が分かりませんので何とも言えませんし、他局のことでございますので何とも言えないという、この場でお答えすることができないので心苦しいのですが、そういう御意見があったというのはこの議事録にも残りますので、こちらとしては、この場で聞きおくというのでしょうか、そういう対応をさせていただきたいと思います。

三六協定を締結されているのであれば、やはり免罪符という意味合いもございますので、そこをきちんと主張するなど、監督機関に御相談なされたほうがよろしいかと思います。

【山口会長】

ありがとうございました。非常に逼迫している様子がよく分かりました。

それでは、峯下委員、お願いします。

【峯下委員】

私も長時間労働関係です。よろしくお願いします。

今話題に上がったとおりでございまして、働き方改革が2019年以降から進み、定着、徹底されて成果が出たところはいいと思うのですが、それに伴って新しい課題もいろいろ見えてきています。

ついては、先ほど小野委員からもあったように、高市首相が指示をしたと、1月からの審議会で検討するようにと。

要は、労働時間規制の緩和の検討についてよく議論するようにということだと思います。

当然、長時間労働とか過労死とかあってはいけませんが、過重労働に至らないような範囲の中で、従業員の健康管理を前提とした審議になるのではと思います。

やはり私からも小野委員と同じように企業の実態をよく知っていただきたいと、その上で審議に臨んでいただきたいと感じておりました。

例えば、残業は少なくなり一見働きやすくなったが、スキルやキャリア形成の機会を十分に与えられなくなったとか。

これは使用者側からではなく、労働者側からのお話であり、従業員の成長につながらないような職場になってしまえば、ひいては離職する傾向が高くなってきます。

そういったことも地域経済には直結してくるので、そこは少し懸念していたところでし

た。

先ほど申し上げたように、企業側の適切な健康管理とか時間管理に基づいて、その上で労働者が選択できるような柔軟な時間制度ができればいいのかなという意見もあります。

要は、労働者が自身の生活状況や能力やキャリア志向に応じて勤務時間を選択できるのも一つの考え方かなと思っていました、その辺の審議が出るのかどうか、中央での審議会の行方を見守っていきたいと思っていたところでした。これは感想だけです。

【山口会長】

ありがとうございます。

そのほかがでしょうか。林委員、お願いします。

【林委員】

労働者委員、林でございます。よろしくお願いします。

資料で言いますと9ページに関わるところでございます。

総合的なハラスメントの防止というところで、ここには記載がありませんが、先ほど口頭で御説明いただきましたので、次年度に向けてということで半ばお願いのような話になってしまいますが、いわゆるカスタマーハラスメントに関することでございます。

私どもU Aゼンセンで、私どもの組合の中にもたくさん関わりのある人が多いのですが、それ以外にもたくさん関わりある非常に横断的なというか、多岐にわたる業種に関わる問題だと思っています。

具体的に言いますと、小売や外食、それからサービス、医療、介護、これはカスタマーというか患者さんであったり、それから要介護者であったりするわけですけど、あと各市町村の役場の窓口でも実際にそういういわゆるカスタマーハラスメントで苦勞されているという話もお聞きをしております。

私どもの知る限り、大手のチェーンストアでは、既に、法制化を受けまして企業内の対応マニュアルをつくりました。

厚労省からも対応指針を出されておりましたので、それも参考にさせていただきながら、各企業に労使で現場における対応マニュアルというのをつくって対応できているところもあります。

ただ、最終的には、事業者に対応を義務づけ措置を講じなければいけないとなっており、それでも対応が難しい場合には警察にも御相談するような記載もあったかと思います。

今、申し上げた私どもの関係する企業労使の対応マニュアルの中でも、ある一定の段階、

現場の担当者であり、それから事業場の責任者でありという段階を踏まえて、それもなかなか難しい場合は警察への通報ということで対処をしていくことも明確に書き込んでやっていますが、どうしても業種によっては通報しにくい。

例えば、介護の現場で担当者が要介護者の方からひどい対応を受けた、ハラスメントがあった場合に、特に訪問介護では、通報ができるかといったら恐らくできないと思われ、担当者の方が悩まれるということが既に現実問題として起きています。

通報したときに警察が、民事不介入でそれは対応できませんということを危惧するところもありますので、ハラスメントに関する監督官庁として、次年度実際に施行されるまでには何らかの対応をお願いしたいというのと、今の段階で何かお考えがあるようであれば教えていただければということで、意見といいますか質問させていただきました。よろしくお願いします。

【山口会長】

それでは、労働局からお願いします。

【平川雇用環境・均等室長】

雇用関係・均等室、平川でございます。御意見ありがとうございます。

カスハラ対策につきましては、事業主に対しての防止についての措置義務でございまして、自社の労働者を守るといった観点からの法整備となっております。

通報したときに民事不介入とならないかといった点については、厚労省が所管している形での法整備の中ではどうかと思いますが、ただ、御意見があったことについては、上のほうにも伝える機会がありましたら伝えておきたいとは考えております。

法が施行される前の段階から積極的にお取り組みいただいて非常にありがたいと思っています。

法制化された背景には、もう本当に問題になっており、カスハラ対策をしていかないと、労働者は困っているというような状況を踏まえての法制化の流れでございます。

先ほど説明しましたように、義務づけられるのは来年ですが、今の時点でやってください、やったほうが望ましいですというのは労働施策総合推進法の中ではっきり書かれています。

本当に現場のお声を聞かせていただきまして非常にありがたいと思っています。

ありがとうございます。

【山口会長】

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

そのほかいかがでしょうか。荒木委員、お願いします。

【荒木委員】

使用者代表の荒木です。2点質問させていただきます。

まず、10ページに関する部分になりますけれども、今回のこの資料に関して、非常にLINEでの情報発信というワードがたくさん入っていきまして、前回その部分を御質問させていただいて、積極的な情報発信を行なわれていることを実感しましたし、実際私も労働局のLINEをフォローさせてもらい、毎週、労働講座が届くのはすごくありがたいなと思っている次第です。

ただ、805人というのが今のところの友だち数ということで、法人企業はまだまだたくさんありますし、こういった形でこのLINEの友だち数を増やしていくみたいなことを行っているか教えていただきたいと思っています。

【山口会長】

それでは、労働局からお願いします。

【荒木委員】

LINEの友だちを増やす施策はされていらっしゃるのでしょうか。

【平川雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、助成金の申請とかをされた事業所の支給決定の通知をお送りするときにチラシの同封や大規模な説明会でもチラシを配っており、地道な活動ではあるのですが、何かの接点で労働局と関わった方については、LINE登録をお願いしますというチラシをお配りしているというような状況でございます。

【荒木委員】

ありがとうございます。その中で、私だったらどうすればいいかなと。

これは意見ですけど、封筒でいつも労働局だよりだとか頂くと思うのですが、例えば、説明会に社長とかが行かれても興味がなかったら多分担当者までは行かないとか、人事担当者向けに周知をするとか、封筒にLINE登録のQRコードがありますが、何か馴染みすぎていて、もっと見えるようにPRしていただけると、よりいいのかなと思った次第でした。

あともう一点ですが、7ページの若者や新規学卒者への就労支援で、NAGASAKI しごとみらい博など、いろいろな取組を実施していただいております。

弊社も毎年参加させていただいておりますが、最近感じるのが、大型イベントを実施するに当たって、主催側の負担も非常に大きく、参加企業は80社に対して、去年のみらい博は700人ちょっと750人とかという学生が来られたときに、なかなか全部の企業を回り切れないといった実態があって、大規模イベントというのはそろそろ転換点にあるのかなとも感じています。

学校は、高校も中学校もそうですけども、キャリアパスみたいところでの授業の仕方がどんどん増えてきて、企業を受け入れるような仕組みがすごく増えてきました。

ただ、学校側も企業を知りませんし、企業側も学生を個人的に呼んでも来ないというところがあって、やはりそこをつなぐのが行政の役割かなと思っています。

管轄が違うので難しいところかもしれないですけども、もう少し小さな規模体で学校と連携して、もしくは授業の一環でやってしまうとか。

それも単純に企業の説明会だと企業の概略を説明して終わりにになってしまうので、そもそも興味のない学生には響かない内容となり、どちらかというとキャリアパスというところで、話し手がどういう人生を歩んだかとか、どういった考え方を持っているかみたいところに結構興味を持たれる学生さんが増えてきています。

長崎大学が学長さんと、塩づくりの方とゴムづくりの方が一緒に授業を行ったときに、最初は学生の興味がなかったのですが、話し終わった後からすごく質問が増えて、そこから今後職場見学に行きたいという案件がありました。

ですので、そういった本当に小さな規模体でもいいですし、形を変えていくというのも一つあってもいいのかなと思いました。

単純に企業を呼ぶだけでなく、着眼点として、社長が語る会社みたいな感じで。

社長も忙しくて、なかなか来ないとは思いますが、各会社の社長さんが話す場をあえて設けてみるとか、そういったものも一つ切り口としてあっていいのかなという意見でございます。以上です。

【山口会長】

ありがとうございます。じゃあ、コメントが何かあればお願いします。

【青野職業安定部長】

御意見等いただきありがとうございます。

NAGASAKIしごとみらい博は、この形で開催するようになって8年目ぐらいになりまして、おっしゃるとおり、昨年度は112社の事業所に参加いただいて、約650名の学生の方などに参加をいただきました。

大規模なイベントとして定着はしていますが、それ以外の方法もあるのではないかとという御指摘かと思っております。

今、我々も大学生にハローワークをまず知ってもらえてないという実情もあり、大学1、2年生の段階から知っていただくために、各大学へハローワークの担当職員を直接訪問し、アルバイト支援も行っているというチラシを新しく4月に作成し配付するとか、三角ポップでLINEを含めて学食や生協へ置かせていただき、認知度の向上を図っているところです。

もう一歩進んで、今、一般の求職者へは人手不足分野などを中心に、各ハローワークに3社とか2社とか集めてミニ面談会を実施しており、エントランスを活用して、ハローワークに失業手当とか給付で来た認定の方などを対象に、声をかけていいということで、1社、事業所PRタイムみたいな形で直接、事業者の人事担当者に来てもらって話をしてもらうという機会もやっております。

学生に向けては今度、学校側に御相談ですけれども、例えばその地域の何社かの社長さん、最近入ったばかりの若手とか含めて行ってもらい、そこで学生とのミニ交流会とかですね、そういう企画とかも御相談できるのかなと今お話を伺いながら思いました。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。市丸委員、お願いします。

【市丸委員】

公益代表委員の市丸です。

さっきの荒木委員さんの学校でのというお話もありましたが、基本的には各学校が判断をして、学校単位でいろんな説明会等を行っている関係があります。

特にいわゆる進学校と言われるところは、大学入試の合格に向けて勉強することが中心で、労働のことを考える時間が割けないというのが現状、実情でございまして、高校のと

きには地元でこういう企業があるということを知らないまま、いろんな全国の大学に行ってしまって、大学で就職活動をするときに初めて、「ああ、長崎にこういう企業があったのを知らなかった」というような話もあります。

私も校長会の中でいろいろな校長先生たちに話をしながら、普通科のいわゆる進学校でもそういう取組を広げられるように話をしていきたいと思っております。

私から質問というか、お願いしたいことも含めてですけども、6ページの多様な人材の活躍推進というところで、障害者の就労支援というところがございます。

学校の現状として、障害者手帳を持っている生徒というのは本当に少なく、障害者手帳を持たない、発達障害とかADHDとか、いわゆるグレーゾーンと言われるような生徒がかなりの割合で在籍をしております。

恐らく1割から2割ぐらいはいるのではと。

これは進学校もいろんな学校も含めてですね。そういう子供たちが障害者手帳を持たない状態で進学とか就職活動をしていくわけです。

この手帳を持っているか持っていないかで、かなり就職活動に差が出てくる状況でして、持っていない生徒が受けてもなかなか採ってもらえない。

いろいろな会社を受けても不採用になってしまうというような現状があって、高校から就職する場合は、学校の先生方がかなり頭を痛めている状態になっています。

ハローワークに恐らくこのグレーゾーンの支援をしてくださるところがあると思うのですが、年々こういう生徒たちが増えている現状で、高校、大学から就職するこういうグレーゾーンの生徒・学生向けの支援について教えていただきたいです。

もう一つは、先ほどありました7ページの(5)若年者の支援についてです。皆様も御存じのとおり、今、不登校の生徒が年々増えている状態で、小中学校でほとんど学校に行けていないというのが毎年のように増加しているような状況です。

そういう子供たちは高校、大学というところになると、いわゆるN高とかっていう通信制の高校へ。

高校生の数は減少しているのに通信制高校の生徒数が年々増えております。

こういう子供たちは、いわゆる社会、外に出ないまま家の中で高校卒業を迎えてしまう生徒がかなりの割合で今から出てくるということです。

こういう生徒たちは、いろいろな説明会とかにはなかなか接点がない状態で、子供たちをいかに社会に結びつけていくのかというのが今後課題になっていくのかなと思っていま

す。

また、県内には定時制高校がありますが、中学生のときまで不登校だった生徒がどんどん増えており、かつての勤労青年のための学校という意味合いではなくて、多様な生徒の受入れの場として、今、定時制高校がそういう場所になりつつあります。

例えば、義務教育をほとんど受けていないため平仮名しか書けないとか、掛け算の九九もできないとか、そういった高校生が定時制の夜間の高校にはいるのです。

こういう子供たちが、アルバイトを昼にしたいということで面接に行くのですが、こんな人手不足の世の中なのに何社受けても受からないとかですね。

やっぱり言葉遣いも敬語が使えないとかというのがありますし、面接段階とか履歴書でも平仮名しか書けないとかというところで不採用になってしまうのです。

こういう子供たちが将来就職すると考えたらなかなか難しいと思うのですが、こういったところに対する今後の支援についても御検討いただきたいと思っていますところ。

【山口会長】

ありがとうございます。それでは、今2点ほどお話が出たかと思いますがいかがでしょうか。労働局のほうからお願いできますか。

【青野職業安定部長】

職業安定部の青野です。引き続き私から回答をさせていただきます。

1点目の学校などで、いわゆる手帳を持たないグレーゾーンの方とかが増えていて、そういったところの支援などについて、労働局ハローワークでどんな支援をやっているのか、また今後どのような取組をしていくのかというお話の件ですけれども、ハローワークに来ていただく、いわゆる精神・発達障害の方についても増加傾向がありますし、学校側と内定状況などいろいろ調査というか把握させていただく中で、学校にも、手帳を持たない方も含めてそういった方々がいるということで、なかなか就職先が決まってないという状況を聞いております。

長崎所、佐世保所にはそれぞれ精神・発達障害者雇用サポーターというものを配置しており、来所いただいた方にはそういった相談とか紹介を実施し、事業主に対して理解を求めるための出前講座や相談援助などに取り組んでいるところです。

やはり学校側にも理解を促進する意味で、昨年度もこの地労審の場でも少しこの話題になりまして、その後、岩瀬委員から御依頼をいただいて、この夏に労働局の障害者雇用の担当官が学校にお邪魔し、教職員向けにいろいろな障害者の属性とか特徴とか今後の就職

活動についてという講義の対応をさせていただきました。

そのような取組も今後より一層必要かと思いますので、考えていけたらと思っております。

若年者の関係で、小中学校で学校に行けてなくて、そのまま通信制という方も増えていて、そういった方々に対して今後支援をというところになりますが、そういった方は実際に増加していると思います。

学校の調査でも、就職状況もすぐに決まっていないと

うのが、そういう通信制が多かったりする実情もあります。

そういった方に、ハローワークに来てくださいというのもまずは難しいと思いますし、そもそも存在を知らないという可能性もあるので、今、インターネットやいろんな媒体でもハローワークの発信もできるようになっていますから、そういったことでまず、ハローワークでの相談で履歴書の書き方から雇用の状況とかまで伝えられるよというのを知ってもらう取組も必要だと思います。

あとは、オンラインでの相談、オンラインでの紹介などもありますので、そういった支援メニューも発信し、まだまだオンライン相談は多くない状況がありますけれども、御自宅とZ o o mとかでやり取りができるようになっていきますので、そういった面も取り組んでいけたらと思っています。

【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。峯下委員、お願いします。

【峯下委員】

価格転嫁の件です。これ、資料では2ページ目だと思います。

最低賃金については、労働局さんはじめ関係団体が周知活動を徹底的に行われているので、それはよろしいかと思えます。

毎年周知活動がどんどん広がって、その結果が先ほどの助成金の件数につながっているのかなという気はします。

一方で、B t o Cのところは私もいろいろところでやっぱり話さないといけないと思っています。

B t o Bのところは、いろいろ法的な監視もあったりして、民間企業は頑張ってやっているのですが、B t o Cは一般消費者相手なので、これについてはやはり政府による適正

価格の必要性について、ぜひ広報とかキャンペーンをやってほしいと。

例えば、A C ジャパンとか、毎回言っていますが、それが取組の中にも出てこないの、ちょっと何とかしてほしいなと思います。

B t o C の市場で、値上げが消費者にネガティブなイメージがどうしても出るの、企業さんによっては販売価格の適正化を躊躇しているところが多いと思います。

価格転嫁率は、今年の夏場の発表では52%となっていますが、B t o C のところ含めて、できているところもあればできてないところがあるので、ぜひそういった社会全体で理解できるような仕組みづくりを率先して政府のほうはやっていただきたいと思います。

あと、書かれてないのであえて申し上げますが、周知徹底はされていますが、助成金の制度の拡充については書かれていませんので、くれぐれもよろしくお願いいたします。

これは労側も使側も同じスタンスですから、よろしくお願いいたします。

【山口会長】

ありがとうございます。お願いします。

【松野労働基準部長】

まず、B t o C につきましては、消費者庁と公正取引委員会、そういった関係省庁との連携の中で対応するという事になっております。

これから下請法の法改正がございますので、そういったことでの対応が中心になっていくのかなと思っております。

それから、助成金の拡充につきましては、雇用環境・均等室のほうで担当しております。

【平川雇用環境・均等室長】

拡充をもっと進めてほしいというような御要望でいらっしゃいますか。

【峯下委員】

拡充は多分、交付金とかが落ちてくると地方行政とかが実施されると思いますが、そのことがこの中に記載がなく、政府から拡充について発信されていたので、何か触れてもいいのではという要望です。

周知を行ったことはたくさん記載されていますが、助成金の拡充については、労側と使側から共通の要請を出させていただいていますので、ぜひよろしくお願いいたします。

それと、消費者庁との連携は分かりますけれども、広報キャンペーンについてはあまり時間を置かずにやってほしいのです。

毎年この話をさせていただいているので、何か工夫していただきたいと思います。

【山口会長】

それでは、局長、お願いします。

【倉永局長】

今の消費者庁の話もありますが、業所管でいろいろ行っていることもあって、我々厚労省では、生衛業は去年の補正予算のなかで消費者への価格転嫁の理解促進に繋げる取組をやっているところです。

そういったところを各業所管で広げていかなければいけないということが一つと、あと、消費者庁自体で、少し前にもやっておりましたけれども、国民に対して広くキャンペーンというか周知をしていくと、そういったことも確かに必要だと思いますので、引き続き取り組みたいと思います。

【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。

では、すいません、私のほうから1点だけ質問をさせていただいてよろしいでしょうか。

障害者の雇用についてですが、法定雇用率が適用されるのは確か従業員数40名以上でこれが下がるという話は何かどこかで見たような気がします。

実は私が県内で中小企業者、小規模事業者の方とお会いしていると、そちらの方々から、もう本当に今までのような採用が、要は障害者とそうじゃない人で言うとそうじゃない人を雇用しようと思っても全くできないと。

ですから、障害者の方でももし働ける能力をお持ちだったらどんどん積極的に採用していきたいという声を、割と従業員数名とか、そういうところから聞くことが最近増えてきました。

今回の資料の中で法定雇用率の話が出てきましたので、恐らく40名以上の規模のところどれぐらい達成しているというお話だったかと思うのですが、そういう小規模事業者に対する障害者雇用の促進の働きかけというのは、労働側、企業側へ何か局のほうで対応されていることがあれば教えていただきたいなと思います。よろしくお願いします。

【青野職業安定部長】

御質問ありがとうございます。

小規模事業所については、障害者雇用率の達成をしなければいけないという企業になっていないケースですので、直接的にそこについて指導・助言を行うことは、その内容とし

てはないですけれども、なかなか充足できない状況がかなり続いている中で、事業所訪問などで支援を行っております。

そんな中で、やっぱり外国人雇用の話ですとか、外国人雇用の前にまず仕事の切り出しとかをした上で、今までフルタイムでこういう人が欲しいと言っていたけれども、なかなかそこは難しいというか、なかなかすぐに集まらないということで、いろいろ御相談させていただいて、時間単位での勤務やパートで朝の時間帯などの勤務について、障害者雇用を検討いただいている事業所はあるという声は聞いています。

仕事のこの部分だったらそういう方でもやれそうかなとかという御相談は、やはり人材不足の中では今後もあり得ますので、求人者支援の一つとして、そういった内容も承知しながら事業所訪問などを進めていけたらと思っています。ありがとうございます。

【山口会長】

ありがとうございます。お話を聞いていると、漠然としていて、何か人が足りないから障害者の人も雇えるのではないかというところで止まっていることが割と多くて、今お話があったように仕事を切り分けて、ここの部分だったらというような、何かそういうテクニックというか考え方というのをきちんと小規模事業者の皆さんにも伝えていただくと大分変わるのかなと思いました。ありがとうございます。

【松野労働基準部長】

先ほど峯下委員の助成金の拡充についてですが、恐らく最低賃金審議会の中で出てきた話かと思ひまして、再度申し上げますと、最低賃金審議会の中で、最低賃金が上がってきますのでその拡充をお願いされたということで、労使の委員から御意見が確かにございました。

その結果を踏まえて、本省の賃金課にこのような意見があり、附帯決議という形で出されていることを報告し、厚生労働省から各業所管庁へお伝えするという仕組みになってございます。

【峯下委員】

具体的に教えていただけますか。

【倉永局長】

今回、経済対策はもう閣議決定がされて、それに対する補正予算の閣議決定も、昨日されたという状況ですけども、その中で県に対しても今回の重点支援地方交付金の拡充を使って何をするか、県も今考えておられるところだと思っています。

そうしたことを県とも連携しながら、どのようなことを行うのかも含めて、また我々も周知していきますし、早く、予算成立してから取り組んでいきたいと思っています。

最賃だけではなくて、賃上げ全般の話だと思えますので。

【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。そろそろ時間が近づいてまいりましたが、よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

【山口会長】

分かりました。ありがとうございます。

それでは、以上をもって本日の審議を終了したいと思います。

本日は様々な意見をいただきました。

企業の実態というのをもう少ししっかり見た上でいろいろな施策を打ってほしいという話、あとは労働者の確保や定着、定着といってもそれは賃金の話もありますし、また、各種のハラスメントの問題をどういうふうにクリアしていくかというような話もありました。

この御意見を踏まえて、今後、労働局の運営の中で反映させていただきたいなと思います。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすような話はなかったと思いますので、長崎地方労働審議会の運営規程第6条第2項の規定により公開とさせていただきますと思います。

それでは最後に、事務局より何か連絡事項はございますでしょうか。

【進行（橋本監理官）】

事務局より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、例年3月上旬から中旬の時期に開催をしております。会長と相談の上、来月改めて日程調整の御相談をさせていただきますので、委員の皆様におかれましては、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

【山口会長】

ありがとうございました。本日は委員の皆さんの御協力をいただきまして、円滑に議事進行を進めることができました。

御協力いただきまして本当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1回長崎地方労働審議会を閉会したいと思います。

どうもありがとうございました。

―― 了 ――