

令和5年度第1回大分地方労働審議会

会 議 録

令和5年11月7日（火）10：00～

大分第2ソフィアプラザビル 2階 ソフィアホール

大 分 労 働 局

令和5年度 第1回 大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和5年11月7日(火) 10:00～

2 大分第2ソフィアプラザビル2階 ソフィアホール

3 出席者

公益代表委員：渡邊 博子、松本 佳織、本谷 るり、森脇 宏、衛藤 正法、杉本 圭以子

労働者代表委員：中 亮介、山本 悦子、繁田 寿美、鹿嶋 秀和

使用者代表委員：藤野 久信、神 昭雄、大塚 浩、竹田 由加、吉岡 尚美

事務局（大分労働局）

佐藤労働局長、富田総務部長、井上雇用環境・均等室長、

斉藤労働基準部長、松沢職業安定部長、三木雇用環境改善・均等推進監理官

〈三木監理官〉

皆様おはようございます。只今より令和5年度第1回大分地方労働審議会を開会します。本日は委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中御出席を賜り誠にありがとうございます。私は、大分労働局雇用環境・均等室の三木と申します。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。

それでは開会に先立ち、事務局より5点説明をいたします。

まず1点目、委員の改選および会長選挙についてです。本年10月1日付の大分地方労働審議会委員の改選により、当審議会第12期の委員18名が新たに任命されました。地方労働審議会令第5条、「審議会に会長を置き、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」との規定に基づき、事務局として、公益代表委員であり、第10期より委員を務めておられる渡邊博子委員を会長として推挙させていただき、委員の皆様へ承認の可否をお伺いしたところです。結果、全ての委員の皆様から御承諾をいただきましたので、渡邊委員が第12期大分地方労働審議会会長に選出されたことを改めて御報告いたします。

続いて2点目、本日の議事についてです。議事次第を御覧ください。(1) 会長職務代理の指名、(2) 部会委員の指名、(3) 令和5年度大分労働局行政運営方針の実施状況について。これらに加え、「年収の壁支援強化パッケージ」の周知について、お時間をいただきたいと思いますと考えております。

3点目は、配布資料の確認をさせていただきます。

① 令和5年度第1回大分地方労働審議会議事次第、委員名簿、座席表、地方労働審議会令、大分地方労働審議会運営規程をまとめたもの。

② 資料1：令和5年度大分労働局行政運営方針の実施状況

- ③ 資料 2：令和 5 年度大分労働局行政運営方針の実施状況補足資料
- ④ 資料 3：令和 5 年度大分労働局行政運営方針
- ⑤ 資料 4：「年収の壁支援強化パッケージ」に関する周知について。

資料 4 の表題が「年収の壁、当面の対応に係る周知について」となっています。これが議事 4 で使用するものとなります。

4 点目、本日の委員出席状況について報告します。欠席されている委員は、労働者代表の上村委員、同じく労働者代表藤本委員、使用者代表友岡委員の 3 名です。従いまして、委員総数 18 名のうち 15 名の御出席をいただいております。地方労働審議会令第 8 条の規定による開催要件を備えていることを御報告します。

5 点目、新たに任命された委員の紹介をいたします。議事次第に記載している資料 2 ページの「委員名簿」を御覧ください。新たに委員になられた 5 名を御紹介いたします。名前をお呼びしますので、新たに委員になられた方は着席のまま一礼していただきたく存じます。公益代表の衛藤委員、公益代表の杉本委員、使用者代表の大塚委員です、使用者代表の竹田委員、使用者代表の吉岡委員。また本日欠席ですが、労働者代表の上村委員がいらっしゃいます。

では、次第の 2 大分労働局長挨拶。大分労働局長の佐藤より皆様に御挨拶申し上げます。

〈佐藤労働局長〉

本日はよろしくお願い申し上げます。渡邊会長をはじめ、委員の皆様におかれましては、御多忙の中、本審議会に御出席を賜り感謝申し上げます。併せて、労働行政の推進に御協力いただきお礼申し上げます。

まず、雇用情勢についてお話申し上げますと、令和 5 年 9 月の有効求人倍率が 1.38 倍となっています。新型コロナウイルス感染症が発症し、最低だったのは令和 2 年 12 月の 1.07 倍、これと比較しますと有効求人倍率は戻ってきている状況です。今現在、労働局内で雇用情勢については、「有効求人倍率は高水準であるが求人はわずかながら減少傾向が見られることから、物価上昇等が雇用に与える影響について、特に注視が必要である。」という判断をしているところです。

有効求人倍率がこのように高水準で推移する中、幅広い業種において人手不足感が高まっているのは委員各位の皆様も御承知のことと存じます。当局としましては、引き続き雇用のミスマッチの解消を図るため、ハローワークを中心とした求人者、求職者の多様なニーズに対応すべく取組を行ってまいります。また、政府が主導する「人への投資」がございまして、こちらに対応した「人材開発助成金」の各種助成金の活用促進を、県内企業の生産性向上、また働き方改革への取組の一助として進めてまいりたいと考えています。

次に、最低賃金についてですが、令和 5 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2023」、こちらにおいて 30 年ぶりの高水準の賃上げを目指し、『全国加重平均 1,000 円の達成』への目安が示されました。大分県でも御審議いただいております。その結果 45 円

引き上げ、10月6日から大分県の最低賃金は「時間額 899 円」となっています。最低賃金改定については、賃上げに関連した生産性の向上を支援する「業務改善助成金」の利用促進も併せ、当局ホームページに掲載するとともに、あらゆる媒体を利用して関係団体の御協力もいただきながら広く周知を行っているところです。

「働き方改革」について申し上げますが、時間外労働の上限規制が現在、「建設業」、「自動車運転業務」、「医師」の3業種については猶予規定がございます。今年度いっぱい猶予されている状況です。来年4月からはその猶予もなくなりますので、全面適用というかたちになります。厚生労働省では、来年4月より上限規制が全面適用されることに伴い、働き方改革PR動画「はたらきかたススめ」を公開しています。公開した動画には、建設業と運輸業が抱える問題や、これらの産業での働き方改革の実現に向けて、国民及び県民の皆様へ御協力いただきたい内容となっておりますので、興味ございましたら御覧いただくと幸いです。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月から全面施行されています。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる「同一労働同一賃金」が中小企業にも適用されている状況です。労働局では企業に対し、報告徴収の実施等により、法の趣旨に照らして改善を要する場合に指導等を行うなど、法令順守の徹底の取組を行っているところです。また労働局が委託している「大分働き方改革推進支援センター」においても、同一労働同一賃金に関して企業からの相談に応じているところです。

最後に、「改正育児・介護休業法」について、男性が育児休業を希望どおりに取得できるような環境整備等推進のため、昨年10月に「産後パパ育休」の創設等法改正が行われています。労働局では、セミナー開催等による法令周知のほか、事業主、労働者等からの相談にも応じています。引き続き、法改正に伴う企業への周知、取組の支援を行ってまいりますので、よろしくお願いいたします。

本日の審議会では、令和5年上期の行政運営方針の実施状況について、担当者から説明してまいります。また、説明内容についての質問や御意見をお受けする時間を設けております。

本日は、限られた時間ではございますが、委員各位の見識、貴重な意見を賜りながら、下期の行政運営に反映すべく考えてございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

〈三木監理官〉

これより議事に入ります。これからの進行は渡邊会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

〈渡邊会長〉

ただいま、会長という大役を仰せつかりました。微力ではございますが、労働審議会の開

催意義や目的、趣旨にそって精一杯全うさせていただきますので、よろしくお願いいたします。また委員の皆様方におかれましては、お忙しい中にもかかわらず多数お集まりいただき、ありがとうございます。それぞれのお立場より忌憚のない意見、お考えを賜りますよう、よろしくお願いいたします。局長も先ほどおっしゃっていましたが、今後の方針や施策に大きく関わってまいりますのでよろしくお願いいたします。

大分労働局の皆様におかれましては、この会の開催に向けて日程調整、資料作成、御説明、今日の開催準備等ありがとうございます。限られた時間ですが、本日は宜しく願います。

改めて、皆様の御協力を賜り審議会の円滑な運営に努めてまいります。よろしくお願い申し上げます。では議題に沿って進めてまいります。

まず、議事(1)、会長職務代理の指名についてです。会長職務の代理につきましては、審議会令第5条第3項において、「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。」と規定されていますので、ここは公益代表の森脇委員を指名させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

議事(2)、部会委員の指名についてです。議事次第資料4ページを御覧ください。本審議会には、大分地方労働審議会運営規程第9条の規定に基づいて、「労働災害防止部会」「家内労働部会」を設置しています。各部会委員の選任については、審議会令第6条第2項において、会長が指名することと規定されています。各部会の委員選任については4ページに記載されている名簿のとおり指名申し上げたいと思っておりますので、皆様よろしくお願いいたします。

ここで事務局より、家内労働部会について説明があるとのことですので、お願いいたします。

〈齊藤労働基準部長〉

大分労働局労働基準部長の齊藤と申します。4月から着任しております。すでにお世話になっている委員の方もいらっしゃると思いますが、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

恐縮ですが資料2の最後のページ(77ページ)を御用意ください。最低工賃の関係です。家内労働法の中には「最低賃金の規定」があり、現在2つの最低工賃について金額を定めているところです。家内労働者とは、委託者から材料提供を受けて加工等を行う方のことをいいます。労働者という名称がついていますが、委託契約による被委託者にあたり、労働基準法における労働者とは異なります。家内労働法にて規定、保護を受けているという仕組みです。

1つは、大分県の「衣服製造業最低工賃」については、婦人服のボタン付けや糸切りの業務が対象となっています。もう1つは「電気機械器具製造最低工賃」で、こちらはワイヤーハーネスの対象にしているということで、それぞれの業務について最低工賃を定めています。3年毎に実態把握をし、見直しを検討するというようになっており、本年がその対象年です。実態の把握については、来年年初にかけて調査を行う予定にしています。実態調査の結果を踏まえまして、先ほど委員に承認いただきました家内労働委員の皆様へ意見を伺い、

来年の3月に予定しています第2回審議会で、改正の必要性等の審議をお願いする予定にしていますので、部会委員の皆様、よろしくお願いいたします。

〈渡邊会長〉

ありがとうございました。ただいまの説明で質問等はございませんでしょうか。それでは議題に沿って進めてまいります。大分県地方労働審議会運営規程第6条第1項により、「議事録を作成し、会長及び会長が指定した委員2人が確認するもの」と規定されていますので、お手数をおかけしますが、労働者代表の鹿嶋委員と使用者代表の藤野委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

議事3、「令和5年度大分労働局行政運営方針の実施状況について」、事務局より一括して説明をお願いいたします。質疑意見等については、説明の後に受け付けたいと思います。よろしくお願いいたします。

〈斉藤労働基準部長〉

資料1に沿って進めてまいります。適宜資料2の補足資料を参照いただきながら、説明を進めてまいります。

「I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、「(1) 最低賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」です。大きく2点ございます。

案として1つ目(ア)、労働基準監督署においてパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージの取組としまして、事業場に対して賃金引き上げに向けた取組の好事例がわかる、「賃金引き上げ特設サイトページ」を開設しています。その紹介をしながら賃金引き上げに向けた取組紹介を事業者、使用者に行っているところです。特設サイトは資料2の1ページです。この特設ページで、好事例の紹介、地域、業種、職種等おける平均的な賃金の検索機能、平均的な賃金を検索していただけるようにしています。

また、賃金引き上げに向けた政府施策の紹介もしています。いくつかの取組を労働基準監督署で行っているところです。

2点目は、業務改善助成金についてです。局長から挨拶の中でも話がありましたが、最低賃金引き上げ支援に向けて、中小規模事業者を支援する業務改善助成金がございます。資料2の5ページ目に案内のリーフレットを付けています。8月31日に内容を拡充しています。こちらを利用していただきたく、資料記載のように経済団体等訪問し周知をお願いしています。

また、特設ページでの掲載やyoutubeチャンネルで業務改善助成金の周知動画を掲載するといった新たな取組を実施しています。大分働き方改革推進支援センターが、FM大分に出演した際に周知もしています。

助成金実施実績は、9月末現在で121件の交付申請をいただいています。去年同期実績が104件で昨年より多くなっています。

続きまして「(2) 最低賃金の適切な運営」についてですが、まずは最低賃金の改定がございませう。こちらに関しても先ほど局長より話がありました。本委員の中でも最低賃金について審議いただいた方がいらっしゃいますが、8月に諮問を行い、委員会で賃金金額の審議を行っていただきました。8月10日に大分労働局長へ45円の引き上げ、899円にする答申をいただいています。8月28日に異議の審議を経て、当日付けで答申通りの決定ということとなり、公示後10月6日付で新たな最低賃金がスタート、改正額発効をいたしました。資料2の9ページです。

この周知を行っていく取組を5点ほどありますが、県下各関係行政機関、事業所、学校関係、業界関係団体として周知しています。また県下各市町村に対して、広報誌、ホームページへの掲載依頼をしています。

新たな取組として、youtubeチャンネルで周知動画を9月8日より掲載しています。また新たな周知媒体として、トキハビジョン、大分バス車内広告を今年度実施しています。昨年同様に、中央町と竹町の広告ビジョンで改定額、業務改善助成金の周知をしています。

今後の予定ですが、すでに上期に実施しているところもありますが、特定最低賃金の関係がございませう。大分県下6業種のうち5業種が改正の必要性ありとの答申をいただき、現在は産業別最低賃金の審議をしています。先月25日に5業種について、改定の答申をいただいております、現在は異議申し立て期間中です。この期間を経て、予定では12月25日に新しい特定最低賃金が発効される予定です。今後は、事業場へ最低賃金が守られているかどうかの監督指導を監督署等で行う予定です。

3点目、「(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」です。所管は雇用環境・均等室ですが、労働基準監督署でも同一労働同一賃金を遵守していただくためにチェックリストを配布して、点検していただいております。この仕組みについて、同室担当官から指導の際の留意点などを説明しています。

報告徴収については、9月末時点で110件です。前年同期が2件ですので大幅増にて報告徴収を実施しています。

大分働き方改革支援センターでの同一労働同一賃金についての支援を実施しています。

派遣労働者については、派遣法に基づく同一労働同一賃金に関しての指導監督を、9月末現在で5件実施しています。

4点目、「(4) 資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について、本年4月から、賃金の支払いをデジタルで行うことが可能になっています。すべてではなく、厚生労働大臣が指定した資金移動業者、〇〇ペイというかたちですが、現在のところ指定されている業者がないということです、事業場が出てきた際に必要に応じて状況確認を行い、進めていく予定です。

〈松沢職業安定部長〉

職業安定部長の松沢です。私から「II 個人の主体的なキャリア形成の促進」について説

明いたします。資料1の3ページが該当箇所です。

まず、「(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」については、10月6日に令和5年度第一回大分地域職業能力開発推進協議会を開催しました。今年度は協議会のもとにワーキンググループを設置し、個別訓練コースについて訓練効果の把握、検証も行っており、このような観点を加味しながらより実効性の高い運用に努めているところです。引き続きこうした場を活用しながら、地域の職業訓練に努力してまいります。

また、(2) のところですが、令和5年度より創設したキャリア形成・学び直し支援センターと適切な連携を図りつつ、ジョブ・カードを活用しながらキャリアコンサルティング、訓練情報の提供を行っています。キャリア形成学び直し支援センターについては、補足資料の13.14ページのリーフレットを御参照ください。

4ページ、(3) デジタル分野の人材育成については、これを推進する政府の方針もあり、職業訓練を積極的に設定するよう努めています。係る分野については、県内に訓練実施施設が少なく、訓練コースを増やすことに苦慮することもあります。一方、求職者からは人気の高い職業訓練となっています。関係者間で協議しながら、できるだけ現状より定員枠を増やし、人材開発支援助成金の活用勧奨も含めて重点的に取り組んでいくよう考えています。参考として、補足資料19、20ページに、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講生募集案内を差し入れています。必要に応じて御参照ください。

続きまして「(4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援」について。雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症に係る特例措置が令和5年3月31日をもって終了となり、4月1日以降は通常制度として必要な支援を実施しています。今後は昨年度まで雇調金等を活用していた事業所において、人員削減等の厳しい経営判断が行われることがないか注視してまいります。また、労働者のスキルアップを在籍型出向において行うとともに、復帰した際の賃金を出向前より上昇させた際に事業主に対して出向中の賃金の一部を助成する産業雇用安定助成金については利用実績が低調であり、一層の活用促進が必要な状況です。助成金セミナーでの説明、人材開発支援助成金を活用している事業所を中心とした周知を行う等、今後も実践的な利用勧奨に努めてまいります。

次の「(5) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨」につきましても、人への投資関連施策が柱となります。人材開発助成金に関し、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コースを中心に、事業主への訪問や窓口、電話等あらゆるチャンネルを使用した活用勧奨を展開しています。活用事例等を記載したリーフレットも補足資料の15～18ページに入れております。

続きまして、「Ⅲ 安心して挑戦できる労働市場の創造」について説明します。

まず、「1 労働市場の強化・見える化」について。資料1の6ページです。

人手不足の状況が顕著となる中、人材の有効活用という観点から、また個人がそれぞれ意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重

要となります。このため、(2)にあるとおり、職場情報、職業能力などの情報を「見える化」するツールの周知・啓発、活用促進の取組を実施しています。具体的には、通称「job tag (じょぶたぐ)」と呼ばれる職場情報提供サイト、および職場情報総合サイトである職場ラボの周知啓発に努めている次第です。加えて大分キャリア形成・学び直しセンターと連携して実施している「ジョブ・カードオンラインセミナー」において、「マイジョブ・カード」の周知、活用促進も引き続き行ってまいります。

また、労働市場をめぐる情報に、自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要であることから、(1)に記載の改正職業安定法及び労働者派遣法の適正な運営を確保するため、指導監督を通じて関係法令の周知徹底を図ってまいります。

次に、「2 賃金上昇にともなう労働移動の支援」について、該当資料7ページです。

就職困難者の賃上げに伴う労働移動を推進するために、特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コース、および労働移動支援助成金の早期雇い入れ支援コースにおいて、賃上げを伴う雇い入れに関する上乗せ助成を実施するとともに、45歳以上の中高年齢者の雇用の拡大、賃上げの推進を図るため、経済団体に中途採用等支援助成金の中途採用拡大コースの周知に関する協力依頼を行っています。

また、大分県との一体的実施事業として設置している大分県中高年齢者就業支援センターにおいて、職業相談、職業紹介、個別キャリアコンサルティングなど、求職者ニーズに基づいたサービスをワンストップで提供し、中高年齢者の再就職等支援を効果的に実施しています。このように、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を図るためにも、引き続き積極的な展開を図ってまいろうと考えています。

続きまして、「3 継続的なキャリアサポート・就職支援」について、資料9ページです。

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じたきめ細かなキャリアサポート、就職支援を積極的に進めて行くことが重要ですので、(1)のとおり、オンライン職業相談や求職者マイページを活用し、より柔軟なサービスの提供を図っています。また(2)(3)に記載していますが、医療・福祉分野における人材不足感が、より深刻化している状況がありますので、ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、医療・福祉等の人材不足分野のマッチング支援を実施するとともに、大分県福祉人材センターと連携した支援も行っているところです。こうした取組を通じて、引き続き積極的な支援を行います。(4)のとおり、非正規雇用から正規雇用への転換を希望する求職者に対してハローワークの就職支援ナビゲーターが個別相談を実施し、再就職を支援していますし、また、求職者支援訓練を活用し、必要な技能、資格を習得させることによる再就職支援を実施しています。なお(6)について、以前から実施している取組ですが、生活保護受給者など生活困窮者に対し、地方自治体と連携しながら就職支援を実施しています。大分市役所内に就労支援コーナーを設け、支援するなどの取組を行ってまい

す。生活困窮者に対する就労支援も非常に大事な支援ですので、これまで同様に実施してまいりたいと考えています。

〈井上雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室の井上です。「IV 多様な人材の活躍の促進」について、資料は12ページです。

「1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」ということで、「(1) 女性活躍促進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」について、実施状況を説明します。

上から1つ目、男女の賃金差異に係る情報公表について、その内容と方法を対象企業に個別に通知し、併せて「女性の活躍促進企業データベース」、厚労省ホームページになります。そちらの活用勧奨を行っています。

2つ目につきまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の終期が到来する企業に対して、事前に次期分の作成・提出案内を実施し、その際に「男女の賃金の差異の情報公表」の案内と、「女性の活躍推進企業のデータベース」活用勧奨を行っています。

続きまして、一般事業主行動計画届出、こちらは、女性活躍に関する企業を届け出てもらうもので、例えば女性の管理職割合や女性採用者数など、常時雇用する労働者が101人以上いる企業に対して届出していただいています。大分県内資料に記載のとおり、対象企業数は447件、届け出数も447件ですべての企業より提出されています。ちなみに、昨年度同月には451件で昨年も100%出ている状況です。

続きまして、えるぼし、プラチナえるぼしの認定について、労働局ホームページと各種説明会によって周知、認定希望企業に相談会などを行っています。

報告徴収は、雇用環境・均等室で所管している法律に基づいて事業所において調査しに行くことを言いますが、9月末現在2件、当室で実施しています。昨年度はコロナの影響もあって0件でした。

妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止について、改正育児・介護休業法の説明会にて周知を5回行っています。不利益取扱いに関する相談があった際は、随時報告徴収を実施しています。

続きまして、「(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」について、「ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保」ということで、1つ目、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、報告徴収による履行確保・説明会による周知を、報告徴収において100件行っています。説明会は5回実施しています。

1,000人超企業の育児休業等の取得状況公表の義務化について、対象企業に個別に通知し、前述の報告徴収などにおいて随時確認、確保しています。

育児休業取得等を理由とする不利益取扱い禁止について、改正育児・介護休業法の説明会で周知を5回、また不利益取扱いに関する相談に寄せられた際には随時報告徴収を実施しています。

続きまして、次ページをご覧ください。「イ 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」ということで、前述アの育介法の周知、履行確保のところと同じく、報告徴収実施時に合わせて育児休業取得事例を提供しています。

2つ目、大分働き方改革推進支援センターによる個別支援を行っています。

助成金の状況で、両立支援等助成金の中に、育児関係の助成金コースがありますが、こちらは書かれている通りです。出生時両立支援コースが9件、育児休業支援コースとして3つに分かれていまして、育休取得、職場復帰の中の取得時が合わせて32件、業務代替した場合の助成7件、職場復帰後支援で2件となっています。

続きまして「ウ 仕事と介護の両立が支援できる職場環境整備」で、大分県関係機関と連携し、説明会による介護休業制度の周知を図っています。

2つ目、両立支援等助成金に各種コースがあり、介護離職防止支援コースで合わせて12件、介護両立支援制度が2件、育児休業等支援コースのコロナ特例で2件という状況です。

「エ 次世代育成支援対策の推進」、次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画が到来する企業について、事前に次期分の作成・提出案内をしている状況です。

一般事業主行動計画届出対象企業数は、447件で、届出もすべて出ている状況です。

くるみん認定企業数は、9月末時点の令和5年度3件、累計では47件です。

プラチナくるみん認定企業数は、令和5年度は0件、全体で4件です。

3つ目、くるみん認定については労働局ホームページやマスメディア活用、各種説明会等による周知、認定希望企業への細やかな対応を行っています。

女性活躍・両立支援総合サイトについて、労働局ホームページ、各種説明会による周知を行っています。

14ページを御覧ください。職業安定部の話ですが、私から説明させていただきます。

「(3) マザーズコーナーを中心とした子育て中の女性等に対する就職支援」、子育て中の方に対してハローワーク大分、別府、中津に設置していますマザーズコーナーで担当者制によるきめ細かな就職支援を実施しています。

マザーズコーナー利用者のサービス向上を図る観点から、アイネスの運用する無料託児サービスの積極的利用促進のため、リーフレット配布による周知を実施しています。相談希望者の家庭状況によって来所困難な方に対して、オンライン相談なども大分では実施しています。なお、マザーズコーナー大分、別府、中津での支援状況は、重点支援対象者は9月末時点で547人いらして、その内就職者数は516人となっています。

続きまして、「(4) 不妊治療と仕事との両立支援」について、くるみん認定については労働局ホームページ、説明会による周知を行っています。

大分大学医学部内に設置している「おおいた不妊・不育相談センター」と連携し、不妊治療と仕事との両立支援を行っています。

3つ目、助成金の活用状況ですが、不妊治療両立支援コースで1件申請が出ています。

続いて、「(5) 新型コロナウイルス感染症による母性健康管理措置による特別有給休暇制

度導入等への取組支援」ということで、こちらも両立支援等助成金があります。申請件数は9月末で2件となっています。

15 ページ、「2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」、「(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援」について、順番に説明してまいります。

1 つ目、報告徴収を9月末現在110件実施しています。

各種会議の説明会による同一労働同一賃金の周知を行っています。説明会は9月末時点で8回実施しています。

続きまして、同一労働同一賃金のリーフレット、無期転換ルールのリーフレットを作成し、周知しています。同様に、作成したものを労働局ホームページへ掲載しています。

大分働き方改革推進センターが実施している各種会議、セミナー等でも同様に周知、個別支援を実施していただいています。

派遣元事業主への同一労働同一賃金の集中的指導監督を実施し、待遇確保措置に係る説明を行うとともに、待遇方式ごとの履行状況について実態把握を行い、適正な待遇の確保を図るよう指導しています。

続きまして、「(2) 無期転換ルールの円滑な運用」について。

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等について、各種説明会等でリーフレットを配布し周知している状況です。無期転換ルールについて個別の相談も併せて実施しています。

私からは以上です。

〈松沢職業安定部長〉

「3 新規学卒者等への就職支援」について説明します。資料1の16ページです。

従来からの取組ですが、新規学卒者や卒業後おおむね3年以内の既卒者を中心に、担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生に対する早期支援、就職後の定着支援等を実施しています。また、大学等卒業予定者や若年者を対象に、就職フェアも開催しています。こうした取組に対しては、大学、高等学校等との連携が非常に重要となりますので、引き続き学校等と適切な連携を図りながら積極的に取り組んでまいりたいと考えています。

さらに、フリーター等への就職支援についても、「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」等において、正社員就職促進に向けた担当者制の個別相談、正社員就職に向けたセミナー、定着支援等を引き続き実施しています。

続きまして、「4 就職氷河期世代の活躍支援」、資料1の17ページです。

令和2年度から、地方公共団体や関係団体等が地域一丸となって集中的支援を行っていますところ、令和5年度から2年間を第二ステージとして、新たなタームにおける取組を開始しています。

具体的には(1)から(4)に記載していますが、特に(4)都道府県プラットフォームを活用した支援に記述しているとおり、さまざまなルートやメディアを通じ、各種支援策や好事例の情報発信を実施することが重要だと考えています。われわれがハローワークの目線で見ているがゆえ、感じることもかもしれませんが、ハローワーク支援対象者となっている方を就職させることについては一定程度の実績が上がっているように感じますけれども、ハローワーク等の窓口アプローチされていない方も一定程度おられるかと思います。そのような方に対してどのように、ハローワークや地域若者サポートステーションのサービスを周知し、窓口へ来てもらい、支援対象者となってもらおうかを考えることも非常に重要な取組だと考えています。このような取組については、労働局単独で利用することは難しく、(4)で記したようなプラットフォームを活用し、地方自治体と連携しながら実態把握を含め、取り組んでいくことになろうかと思います。効果的な情報発信を行うことを通じ、少しでも支援対象者の掘り起こしにつなげることができればと考えていますので、引き続き御協力をお願いいたします。なお、補足資料29、30ページに氷河期世代活躍支援策、31、32ページに、その一環として支援しています就職応援バスツアーのリーフレットを入れていただきますので御覧ください。

次に「5 高齢者の就労・社会参加の促進」、資料1の19ページです。

高齢者等の雇用安定等に関する法律により、65～70歳の就労確保措置を講じることが事業主の努力義務となっています。

具体的には(1)を参照ください。大分県は高齢化率が高いことと相関関係があるのかもしれませんが、県内事業所においては高齢者の就業機会確保に向けた雇用環境整備に積極的に取り組んでいただいております。66歳以上まで働くことができる制度がある企業の割合、70歳以上まで働ける制度のある割合、共に全国3位となっています。(2)(3)の取組を含め、引き続き高齢者の就労、社会参加の促進に取り組んでまいります。

続きまして「6 障害者等の就労促進」について、資料1の21ページです。

官民間問わず、障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した就労支援に取り組んでまいります。資料にも記載していますが、令和4年6月1日現在の県大分県障害者雇用状況は、実雇用率2.61%と全国7位。法定雇用率達成企業の割合が61.5%で全国9位という状況です。全国的にも高い水準に位置していると認識しています。

具体的内容については(1)から(5)を参照ください。引き続き、改正障害者雇用促進法の円滑な施行を含め、積極的な就労の促進に取り組んでまいります。補足資料33ページに今後の法定雇用率の段階的引き上げを踏まえ、大分県知事、労働局長名で事業主様宛てにお送りした、障害者雇用の促進にかかる文書も参考に添付しています。

続きまして、「7 外国人に対する支援」について、資料1の23ページです。

令和4年10月1日現在の県大分県内外国人労働者数は8,383人で過去最高となっています。引き続き多くの外国人の方が県内に働いている状況です。外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するためには支援体制の整備が必要であり、また、外

国人を雇用する企業の雇用維持や助言、援助の他、多言語による相談支援も取組んでいく必要があります。具体的には(1)から(5)の記載を御参照下さい。

「8 公正な採用選考の推進」について、該当資料は25ページです。

例年と同様の取組となりますが、引き続き公正な採用選考に向けた取組を推進してまいります。

〈井上雇用環境・均等室長〉

続きまして、26ページを御覧ください。

「V 多様な選択を力強く支える環境整備」、「1 柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「(1) 良質なテレワークの導入・定着促進」について、働き方改革コンサルタント時に相談のあった企業等に「テレワークの適切な導入および実施推進のためのガイドライン」、「テレワーク相談センター」などの周知説明を行っています。また、「おおいた働き方改革トップセミナー」にて、リーフレットによる周知も10月13日に開催し行っています。

「(2) フリーランスと発注者との契約等トラブルに関する関係省庁との連携した相談支援」ということで、こちらは相談支援、窓口の周知をしています。大分県では現状、中企庁の委託事業として「下請け駆け込み寺」がありますが、こちらが相談窓口となり案内している状況です。また、資料には記していませんが、来年秋にフリーランス・事業者間取引適正化等法という、フリーランス新法の施行が見込まれているため、こちらも引き続き周知していきたいと考えています。

続きまして、「(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等」について。ガイドラインに示されているように、副業・兼業を行う労働者に対する健康管理措置等の円滑な実施に対する留意点や、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康管理を管理できるアプリ（マルチジョブ管理ツール）、こちらを含めて各種説明会等で周知しています。

次に、27ページ、「(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進」ということで、大分働き方改革推進支援センターが実施しています個別支援時等に、多様な働き方の取組事例集を用いて周知しています。

働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への支援を82件行っています。

28ページをご覧ください。「2 安全で健康に働くことができる環境づくり」については私からとびとびで説明してまいります。

(1) 長時間労働の抑制について。「①労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援」について、業務委託による「大分働き方改革推進支援センター」が実施しているセミナーで周知、個別支援をしている状況です。センターの活動状況に関する数字について触れますが、セミナー実施22回で541名が参加しています。個別相談件数は305件です。昨年度は246件でした。支援申込件数は、商工団体などによる窓口派遣と戸別訪問で204件、昨年は193件でした。

働き方推進支援助成金、労働時間短縮・年休促進支援コース、9月末の交付決定件数は19件で、支給決定までは至っていない状況です。前年同期は交付決定が52件で、支給決定が6件ですので、昨年よりは件数が減っている状況です。

労働基準監督署の労働時間相談・支援班において、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、説明会開催、戸別訪問によるきめ細かな支援を行っています。

②は飛ばして、29ページ、「③勤務間インターバル制度の導入促進」について。働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への支援による導入促進を行っています。

働き方改革推進支援助成金、勤務間インターバル導入コースの利用実績は交付決定件数が1件、支給決定件数は0です。昨年度も前年同月で0件となっていました。

④は飛ばして、⑤長労働時間につながる取引環境の見直し、11月に「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を設定し、大企業等による長時間労働削減の取り扱いがしわ寄せを生じさせ、下請けなど中小企業の働き方の妨げとならないように集中的取組を実施しています。

労使団体6団体へ、しわ寄せ防止に向けた取組要請を11月に行い、要請としては11月に長時間労働の削減をはじめとする働き方の見直しにむけて、協力要請を行ってきたところです。また同月、ベストプラクティス企業に対して長時間労働削減に取り組んでいる企業を局長が訪問し、働き方、休み方改革の好事例として周知するなど、好事例が認められる企業に対して周知を行う予定です。

大分県労働基準協会の会報誌に、しわ寄せ防止について掲載していただきました。別件ですが九州経済産業局に対して、しわ寄せに対する情報提供ということで例年行っていますが、引き続き今年度も行っています。

続きまして、「⑥年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」について、年次有給休暇の促進を行っています。また、連続休暇を取得しやすい夏季と、連続休暇を取得しやすい10月も年次有給休暇取得促進の周知を重点的に実施しています。大分県労働基準協会の会報誌に7月、10月にこちらの促進ペーパーを掲載していただきました。大分労働局ホームページでの掲載も行っています。

「⑦労働施策総合推進法に基づく協議会等について」、労推法という言葉の方がなじみ深いと思いますが、中小企業に対する働き方改革を、県、労使団体、有識者等で支援するため、現行の地方版政労使会議を法第10条の3の協議会に位置付けて設置。協議会実績は記載されている通りですが、7月31日「第11回大分働き方推進会議」において、共同宣言目標達成状況について確認、目標値の改定、意見交換会を行っています。また、10月13日、「おおいた働き方改革」トップセミナーを開催し、先進取組企業の経営者を講師に招いて講演していただきました。この際はDX実例を話していただきました。私からは以上です。

〈斉藤労働基準部長〉

労働基準部からの説明をいたします。資料28ページです。

「②時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援」について、局長が申しました通り、来年4月より、医師、建設業、自動車運転業務について上限規制が適用になります。内容については一般的な上限規制とは異なるものですが、関係団体と連携して上限規制に向けた説明、周知を積極的に行っています。適用に向けて半年ほどですので、下期も説明会等に取り組んでまいります。

29 ページ。「④長時間労働の抑制に向けた監督指導等」について。長時間労働（時間外労働、休日時間外労働時間が1カ月あたり80時間超）が考えられる事業所について、これは通年ですが実施しています。下期の取組として、11月が過労死等防止啓発月間です。資料は61ページです。この月間に合わせて過重労働解消キャンペーンを実施します。資料2の59ページです。この期間に労使団体に対して、長時間労働削減の見直しに向けた協力要請をさせていただきます。11月にベストプラクティス企業として、長時間労働削減に積極的に取り組んでいただいている企業を局長と訪問し、好事例を収集して企業の参考にしていただくという取組をする予定です。

30 ページ。「(2) 労働条件の確保・改善対策」について

5点ございますが、「①新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等」について、大量整理解雇に関する情報があれば啓発指導等を実施しますが、現状はそのような情報はございません。

「②法定労働条件の確保等」については通年、監督指導を実施しています。

「③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進」、技能実習生については、出入国管理期間、入管と外国人技能実習機構がありますので、連携した相互通報及び合同監督・調査を実施しています。自動車運送業については運輸局と連携し相互通報に基づく監督を実施しています。

「④「労災隠し」の排除に係る対策の一層の推進」、労災隠しが明らかになった場合は司法処分を含めて厳正に対処しています。

「⑤各種権限の公正かつ斉一的な行使」、監督指導に当たりましたら、法違反が認められた場合には是正、訂正について丁寧の説明をしています。

31 ページ。労働災害防止の関係でございます。

「(ア) 第14次労働災害防止対策の周知等について」、資料については71ページ、第14次労働災害防止は5カ年計画です。本年度がスタート年です。令和5～9年度で労働災害の防止減少をしていこうということです。71ページが計画の概要です。目標は、右上部分アウトプット指標、アウトカム指標の下にあります。死亡者数は13次防比較で10%減少するというので、13次防期間中55人が亡くなりました。これを10%減少する。49人に5カ年で減少させたいと考えています。死傷者数は、休業4日以上の人の数値です。令和4年比較で減少させるという目標です。令和4年が1,303人でした。新型コロナウイルス感染症の方を除いた数値ですが、これから減少させる目標です。14次防の8つの重点事項を掲げていますが、これを各事業場で実施していただくよう周知啓発に取り組んでいます。

アウトカム指標とアウトプット指標を把握するために、資料2、73ページの取組状況点検票を事業所に配布し、取組状況を把握しています。

「(イ) 令和5年9月末時点での労働災害発生状況」は、死亡者数は11人で、残念ながら前年同期より4人増です。死傷者数も前年同期より15人増です。労災防止対策に一層取組んでいく必要があると考えています。

「(ウ) 各業種における取組状況」です。全業種共通した取組としては、7月1週目に全国労働衛生週間、同じく10月1日から1週間を設定していますが、週間を設けて周知を行っています。3ポツ目の「経営トップの安全性に関する所信表明」は大分労働局独自の取組ですが、所信表明を事業主にいただき、労働局ホームページで掲載しています。自発的に労働衛生、安全対策に取り組んでいただくようにしています。

建設業について、建設業安全大会での説明や安全衛生週間で工事現場でのパトロール実施等を行います。今年、上期に足場の崩落事故、転落事故があり、労働災害は発生しませんでした。このような事故がありましたので、大分労働基準監督署で緊急パトロールを実施しています。7月に大雨で増水した川で建設作業員の方が2人亡くなりましたので、このような事故を受け、監督署で各発注機関に対して再発防止要請を行っています。こちらも大分労働局独自の取組ですが、「各建設現場2項目労働災害防止運動」について、「これだけは守る」という2つの目標を各現場で定め、宣言してもらったものをホームページで掲載しています。

陸上貨物については、記載の通りの取組。林業についても関係団体と連携して取り組んでいます。その他の業種は、畜産業で死亡災害が2件発生していますので、関係団体に対して、再発防止の協力を要請しています。最後に熱中症関係ですが、5月～9月までを「STOP！熱中症クールキャンペーン2023」とし、熱中症防止に向けた取組を周知啓発しています。32ページ。「(4)労災保険給付の迅速・適正な処理」、労災補償関連です。

給付申請がなされた事案については迅速処理に努めるということで、特に過労死等事案は判断が難しいので調査計画を作成し、局と連携しながら調査を実施しています。請求受理後、調査が長期にわたる場合は、3か月以降1か月に1回程度請求人に調査状況を説明しています。新型コロナウイルス感染症労災保険給付に関して、労災補償の対象となることについて機会を設けて周知しています。相談者に対しては、相談者の置かれた状況をふまえて丁寧な対応に努めています。

33ページ。「(6) 職場における感染症防止対策等の推進」について。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行する前までは、来庁された事業者へチェックリストを渡して感染防止の取組をお願いしていましたが、移行に伴って取組を終了しました。基本的な感染防止の実施をしていただくことについては引き続きお願いしているところです。以上です。

〈井上雇用環境・均等室長〉

説明が抜けていた箇所がありました。

33 ページ、「(5) 総合的なハラスメント対策の推進」について。

「ア 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置の義務の履行確保」

報告の請求・報告徴収を 39 件実施しています。また、相談に基づく報告の請求、報告徴収は別途随時実施しています。ハラスメント防止対策の説明会と、報告徴収等の際に各種資料、研修動画が掲載された「あかるい職場応援団」の利用勧奨をしています。

続きまして、「イ 就職活動中の学生などに対するハラスメント対策の推進」、

学生及び企業向けに説明会を実施、周知を 4 回行っていきます。報告徴収時にも個別企業に対して併せて周知を行っていきます。

「ウ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進」、カスタマーハラスメント対策を含むハラスメント対策の説明会にて周知啓発を 3 回実施しています。12 月はハラスメント撲滅月間を予定していますので、御承知おきください。

〈富田総務部長〉

最後に総務部より説明いたします。資料 34 ページ。「3 労働保険適用徴収業務の適切な運営」について。

労災保険と雇用保険を総称して労働保険と呼んでいますが、労働者、事業主から収めていただく貴重な保険料を総称して労働保険の手続きを総務部で担当しています。

(1) 「ア 未手続き事業一掃対策の推進」、「イ 収納未済歳入額の削減」と通常取組ですが紹介させていただきます。

「ア 未手続き事業一掃対策」について。労働保険の手続きは基本的には事業主の自己申告制、自主的な手続きをお願いしているところではありますが、一部には手続きいただけないという実態があります。労働局でさまざまな情報、たとえば法務局の登記情報や社会保険年金事務所で社会保険適用情報などから、手続きをしていただけない事業所と思われる事業所を見つけ、促してもしていただけない場合は、職権成立（労働局で手続きを成立させる手続き）を行っていきます。これらを年間で 10 件ほど実施しています。今月 11 月を、未手続一掃強化月間に位置づけ、県内関係機関、具体的には労働保険事務組合連合会などと共同で手続きを進めていただけない事業所がないかをチェックし、あれば加入手続きを進めていただくようお願いしています。

2 点目「イ 収納未済縮減」について。労働保険料の納付に関しては記載の通り、全国平均で 99% という非常に高い収納率ですが、大分県はほぼ全国平均に近い 99% 弱というところを維持しています。当然ながら、政府管掌の強制保険ですので、皆様に公正公平に納付していただくことは大前提として必要です。これに関してわれわれ職員が、納付いただけない事業所へ引き続き督促を行ない、督促に応じていただけない場合は預貯金調査等を行った

うえでやむなく差し押さえというところまで行ってしまう事案もありますが、直近では4件の差し押さえ執行を行っている状況です。このような取組を着実に進めて、事業所へ説明と理解を求めながら公正公平な納付、保険適用、収納をしていきたいと思っています。

「(2) 電子申請の利用促進」について。労働保険に限らず社会保険、厚生労働省が特に手続きが多いですが、事業所の負担軽減に資するという点で電子申請、各種の国への手続きが電子申請化している中で、労働保険料納付、各種手続きに関しても同じくです。しっかり進めていくということで、ア 労働保険年度更新時や、当局労働保険徴収室に電子申請体験コーナーを設置し、事業所へ導入していただけるような案内をしています。

「イ 義務化見込法人の通知」について、資本金1億円以上、出資金1億円以上になる大きな企業は義務化となっていますが、電子申請を利用していただくような手続きを説明して進めています。大分県内には378の事業所が該当しますが、申請中を含め約280事業所が既に適用となっています。残りの事業所に対して同じく電子申請の導入を勧奨していきたいと思っています。

〈渡邊会長〉

多岐にわたる取組状況を詳細に丁寧にありがとうございます。質疑応答の時間が短いですが、意見・質問を承ります。事前にいただいた質問への回答を事務局からお願いします。

〈松沢職業安定部長〉

事前にいただいていた質問に対して、回答申し上げます。

該当資料1、3ページ。「2個人の主体的なキャリア形成の促進」「1(1)地域のニーズに対応した職業訓練コース・・・」とあるが、地域の範囲とニーズの内容を教えてほしい、との質問に対して回答します。

この点、地域の範囲は大分県のニーズとなります。県内各地域ニーズではなく大分県のニーズです。内容ですが、公的職業訓練については、求人者、求職者双方の要望を勘案し、訓練コースの設定を行っているところです。まず求人者ニーズの代表格としては、有効求人倍率が高水準で推移している観点から、特に人手不足分野である介護、医療、福祉関連の訓練があげられます。次に、求職者ニーズに関しては、職業相談時の意向確認や訓練の応募状況に応じて把握しており、デザイン分野や医療事務の訓練について特に関心の高さを見てとれます。

該当資料1の4ページ、「II 個人の主体的なキャリア形成の促進」、1(3)デジタル分野にかかる公的職業訓練の・・・とあるがどこでどのような訓練を設定されているか、との質問に対して回答します。

県内のデジタル関連の公的訓練に関しましては、大分、日田、佐伯、豊後大野管内において「IT人材養成」及び「Webデザイン」訓練を実施しています。訓練実施期間が、所在している数との関係もあり、大分所管内訓練が最も多く、令和5年12月までで計14コース

のうち 10 コースが大分所管内訓練となっています。

該当資料 1 の 9 ページ。「Ⅲ 安心して挑戦できる労働市場の創造」、「3 (2) 人材確保対策コーナーでの支援」、「未充足求人に対して求職者ニーズをふまえた要件緩和指導」とあるが、要件緩和指導について教えてほしい。について回答いたします。

未充足求人提出事業所に対して、最近の医療福祉分野の求職者における希望条件の傾向等について説明し、賃金下限のアップや労働時間、休日等の雇用管理改善に関する助言、指導を行っています。

4 つ目としまして、資料 1 の 22 ページ、「Ⅳ 多様な人材の活躍促進」、6 (3) ア、イについて、「「精神障害者雇用トータルサポーター」、「発達障害者雇用トータルサポーター」、「就職支援ナビゲーター」などの専門職員による活動実績を教えてもらいたい」について回答いたします。

「精神障害者雇用トータルサポーター」については、県内 4 名配置しており、令和 4 年度支援実績としては 5,742 件、主な内訳として個別相談件数 2,425 件、紹介件数 97 件、定着支援 1,479 件となっています。「発達障害者雇用トータルサポーター」は県内に 1 名配置、令和 4 年支援実績は 439 件、主な内訳として個別相談件数 338 件、紹介件数 40 件、定着支援 21 件です。次に「就職支援ナビゲーター」は県内 1 名配置、令和 4 年度活動実績が 1,577 件、主な内訳は個別相談件数 1,413 件、紹介件数 139 件、定着支援 25 件となっています。「難病患者就職サポーター」ですが、県内 1 名配置、令和 4 年度活動実績は 771 件、個別相談件数 456 件、紹介件数 139 件、定着支援 85 件です。

また、令和 5 年度労働局行政方針 17 ページ、「(5) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援」の中で令和 7 年に除外率が 10 ポイント引き下げられるとあるが、この意味を教えてください、について回答いたします。

障害者雇用促進法において、障害者法定雇用率を設定していますが、除外率とは、一律の法定雇用率を適用することになじまない、障害者の就業が一般的に困難であると考えられる等、特定の職種について、当該職種の職員がその機関に占める割合に応じて定められるものです。その機関が雇用する総職員数を計算する際に、除外率に相当する人数を控除する制度です。雇用率は総職員数のうちに、障害者が占める割合ですので、分母となる総職員数が多くなれば、雇用すべき障害者の人数も増えるという関係性にあります。除外率が令和 7 年 4 月 1 日より 10 ポイント引き下げられますので、全体から控除される人数が減り、結果として分母となる総職員数が増え、雇用すべき障害者の数が多くなります。

〈斉藤労働基準部長〉

資料 3、行政運営方針の 3 ページ (3) 中の、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の有所見率について、有所見率の推移については 34 ページですが、有所見率が増加しています。その理由と、どのような所見が増加しているか、という質問をいただいていますので回答いたします。

有所見率増加の要因については、確定的なことは申し上げられませんが、全国的に就業者数の65歳以上の高齢労働者が増加していることが大きな1つの要因と考えています。ちなみに、総務省統計局の労働力調査（全国）統計では、高齢者の就労人口が2011年571万人、2021年が909万人で9.1から14.4%に増加しています。大分では統計が異なりますが、平成12年度国勢調査で見ると、県内高齢者の就労人口が5万8,107人から、平成27年度は7万5,781人で、就業率が65～70歳では平成12年度は30.5%から平成27年度は35.0%に増加しています。このようなことが有所見率の増加につながっている要因ではないかと思われま

す。検診項目別で見た有所見率ですが、労働安全衛生法に基づく検診項目については、労働安全衛生規則44条で定められています。その中で、所見があるか否かについての判定は聴力、胸部X線写真、喀痰、血圧、貧血、肝機能、血中脂質、血糖、尿（糖、たんぱく）、心電図検査となっています。令和4年と平成30年を比較すると、血圧検査が17.26%から19.33%。「尿中糖検査」は3.32%から4.13%に増加しています。減少しているのは「尿たんぱく検査」で5.93%から4.85%となっています。他の項目については、特筆すべき変化はありませんでした。以上です。

〈渡邊会長〉

ありがとうございます。事前の質問をいただいた委員の方、ありがとうございます。よろしければ、先ほどのことに関して御意見いただけますでしょうか。

〈杉本委員〉

杉本です。初めて出席させていただく中で、資料を読んでまったくわからないことが多くあり、細かい部分を質問させていただきました。よくわかりました。ありがとうございます。

〈渡邊会長〉

皆様他に、意見や質問があればお願いします。

〈神委員〉

内容についてではなく、資料の説明の仕方について今後を含めてお願いしたいことがあります。進捗状況の説明について、平坦に満遍なくという説明ではなく、濃淡をつけた説明をしていただきたいと思います。たとえば、このような取組をしているけれど実態は現場サイドからするとこのような問題があり、だから苦慮している。それに対して具体的にこのようなこともやっているという、資料に書かれていない部分で重要な事案をすべてでなくても説明していただきたい。私は今日、就職氷河期について質問しようと思っていました。われわれ商工団体、支援団体はどの業種も人手不足で何とか賃金上げて来ない。一方で就職

氷河期世代の就労状況はずっと前から厳しい、うまく行かないと言っている。なぜ？というのが私の頭にずっとあり、実態として何がネックになっているのかを尋ねようと思ったが、説明の中で「氷河期世代でもハローワークに相談に来ていただける方はうまく支援できるけれど、まだ顔が見えない、相談に来ていない方が多数いらっしゃるの、そういう意味で労働局だけでは対応できないのでネットワークで対応を」という話を聞いて、ものすごく腑に落ちました。そういった話を少ししていただけると、皆さん方がどんなことをやってどういった苦勞をしていて、大分県の課題がわかる。フラットに説明を受けても、それは資料を見ればわかるので、そうではないポイントとなる部分の説明もちりばめてもらえるとありがたいです。濃淡をつけた説明と、説明時間を少し短縮していただきたい。意見交換の場がないのはどうかと思います。以上です。

〈渡邊会長〉

ありがとうございます。進行に関しては私にも大きな責任がございますので、申し訳ありません。情報の共有という部分で、じっくり説明をお聞きいただけたとは思いますが。就職氷河期に関わる人手不足のことをおっしゃっていただきましたが、追加でございますか。人手不足は、経済団体、商工団体についても大きな課題だと思います。藤野委員、大塚委員から現状や、下半期、次年度に向けた設定について、必要な部分がありましたら教えていただけますか。

〈藤野委員〉

大分県経営者協会の藤野です。非常に難しい問題ですが、会員企業の話では、どこの業種ということだけでなく、ほとんどの業種がコロナ禍で操業状況が落ちたりしている中、回復してきても、人は戻ってこない。フル稼働できないと言いますか。特に顕著なのは、ホテルの方と話をしているときに、今の稼働状況をお尋ねしたところ「客室は非常に良い」と。ただ、ホテル内のレストラン飲食店は、稼働できていない。宿泊の方も、事前予約があれば食事を準備するけれど飛び込みではやらない、と言われていました。「せっかくのビジネスチャンスを逃していますよ」と話をしますが、これは、ホテルだけでなく、タクシー運転手もバス運転手も、ほとんどすべての業界が、先ほどの資料では医療関係、介護関係と記されていましたが、何となくほとんどの業種が人手不足です。製造業の方は、となりの熊本県のある会社からとられているといった話も聞きます。その改善策や、あるいは労働局の方にどんなことをやってもらいたいかといえば、人がいないので。先ほど話にもあった、多様な人材の活用と言いますか。高齢者から障害者から、外国人の方から、一部まだ仕事をされていない女性も含めて、多くの方に働いていただくということかと。その機会をどうやって作っていくのかという部分を労働局にお願いすることでありまして、われわれ経済団体の取組も必要だと思っています。

〈渡邊会長〉

一方で、労働者側のお声をいただきたいのですが。

〈鹿嶋委員〉

連合大分の鹿嶋です。端的にまいります。先ほどから話にあります人手不足は課題になっていると思います。とりわけ60歳以上の労働者の方。直近で連合本部にて14次防もあるなかで、労働安全衛生に関する調査も出していますが、事業場で労働災害が起こった際、60歳以上の方で大きな原因となっているのが、経験による思い込み・慣れだと。2番目に年齢に配慮した設備などがなかった、そのような件数が多くなっています。労働安全衛生委員会などは、50人以上の規模ならば月に1度行わねばならないのですが、そのような周知啓発をもう一度取組していただきたい。これ、は人手不足という観点から来ていると思いますので、ぜひともお願いしたいと思います。

〈渡邊会長〉

先ほどの指摘にもありましたし、周知のことや知らせの部分の課題もありましたが、衛藤委員。お知らせやメディアの立場として、よいアイデアがございましたら是非お知恵をいただけますか。

〈衛藤委員〉

大分合同新聞、衛藤です。初めて参加させていただいています。詳しくはございませんが、安全対策や、最近では建設現場で足場が壊れたなど、経験値が業務に上手くつなげることが難しい時代になっているのかと思います。人手不足そのものが無理なことにもつながっているのかと感じています。間をつなげていく形で労働局も進めながら環境整備していただければと思います。周知については、新聞、メディアも対応していきたいと思いますので、関心の高いところではあるでしょうから工夫して発信していきたいと思います。

〈渡邊会長〉

その他、御意見がある方はいらっしゃいませんか。大事な部分もうかがえたように思いますので、下半期の施策、行政運営に活用いただければと思います。それでは、最後の議題ですが、議事の「(4) 年収の壁支援強化パッケージに関する周知について」、事務局より説明願います。

〈井上雇用環境・均等室長〉

その前に、皆様から意見をいただいた、説明の濃淡をつけてという話について。昨年、一昨年と改善をしていた状況ではありますが、各委員の方から個別案件で興味を持っている項目にチェックをいれていただくようアンケートを実施していますが、公労使で立場が異

なる関係で、項目がバラバラになって濃淡がつけづらい結果となっていました。併せて興味をもっているであろうという考えのもと周知したいということで、人手不足に関係するかと思いますが、年収の壁支援強化パッケージの周知について、私から説明いたします。資料4を御準備下さい。

「年収の壁の当面の対応にかかる周知について」の最後のページを御覧ください。年収の壁支援強化パッケージですが、今年6月に閣議決定し、ニュースでも総理の発言でよく取り上げられています。成長と分配の好循環の実現を目指すために、政府全体で小企業規模事業者を含めて賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく短時間労働者にも賃上げの流れを波及させることを考えているところです。すでに、年収の壁支援強化パッケージの周知について、労使団体に対して協力の文書を送らせていただいています。この場で改めて大分労働局より3つ周知をさせていただきます。

1つ目は、年収106万円の壁で厚生年金・健康保険の壁となってきますが、これを突破する考えとしてキャリアアップ助成金のメニューが新設されることになっています。キャリアアップ助成金については、私の説明の後に職業安定部長より細かく説明いたします。

2つ目は、年収130万円の壁で、国民年金・国民健康保険の壁となってきますが、被扶養者認定の円滑化として、繁忙期に労働時間を延ばすなどして収入が一時的に上昇しても、事業主がその旨の証明をすれば、引き続き被扶養者認定が可能になるという流れです。そのため、企業団体の皆様におかれましては、参加企業の皆様に、収入が一時的にアップすることの証明発行について協力いただけるよう周知をお願いいたします。

3つ目は、配偶者手当の見直しの取組についてです。社会全体の労働力確保と人手不足解消といった考えや、国民1人1人が希望に応じて働ける環境づくりが大切だといった考えで対応を行っています。一般的企業で配偶者手当の認定基準は、配偶者の年収106万円、130万円以下の収入までであれば配偶者手当を支給する、となると思われます。認定基準に収まるよう、年齢制限の範囲内で配偶者の方が就労制限されているのがよくあるパターンであり、多くいらっしゃるようです。人手不足が叫ばれている中で、社会全体の労働力を確保することが重要であると考えています。繰り返しになりますが、国民皆様、希望に応じて働ける環境づくりが大切との考えのもと、企業での配偶者手当の見直しを、年収の壁対策として行うことを考えています。企業での見直しを検討していただきますよう、周知をお願いいたします。配偶者手当の見直しについて、詳しい内容を聞きたい、確認したい、調べたいということでしたら、資料前ページにフローチャートがあります。その中ほどに、「厚生労働省 Web サイト、配偶者手当のありかたの検討に向けて 実務資料編」という QR コードがありますので、サイトを御覧いただくと、こちらに書いておおり、具体例として配偶者手当の廃止、縮小、見直し、実例、判例等々ございます。参考としていただければと思います。以上です。

キャリアアップの新メニューについて、引き続きです。

〈職業安定部長〉

年収の壁への当面の対応に係るキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについて説明いたします。助成金の概要といたしましては、雇用する有期労働者について新たに社会保険の被保険者要件を満たしたことをもって、社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人につき、最大50万円を助成するものです。配布リーフレットを御覧ください。労働者の収入を増加させる取組につきましては、賃上げや所定労働時間の延長のほか、社会保険の加入による社会保険料の負担軽減のための手当として、支給する場合の対象となりますが、メニューとして、手当、支給メニュー、労働時間延長メニュー、それらを併用したメニューも設定されているところです。労働局といたしましては、事業主の皆様積極的に活用していただけるよう、当局をあげて周知に取り組んでまいり所存です。本日御出席の委員の皆様におかれましても、傘下事業所や構成員様への周知に御協力いただけますと幸いです。なお、助成金の申請や問い合わせにつきましては、大分労働局大分助成金センターまでお取りつきいただきますようお願いいたします。キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについては以上です。よろしくお願いいたします。

〈渡邊会長〉

ありがとうございます。ただいまの説明について、質問や御意見はございますでしょうか。全体を通じて、これだけということがございましたら、よろしいですか。

皆様おそらく、消化不良かと存じますが、何か御意見等ございましたら直接大分労働局までお伝えいただければと思います。その際は、よろしく御対応の程お願いいたします。本日の話、人手不足を中心とした新規採用、既存の採用のところや、色々と意見が出たかと思しますので、本日出されました御意見等ぜひとも令和5年度下半期におきますさまざまな施策に、引き続き積極的に取り組んでいただけるようお願い申し上げます。

本日は不慣れな司会につきまして御容赦いただけますよう、また今日は皆様お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。これで、議事を終了させていただきます。

〈三木監理官〉

渡邊会長、ありがとうございます。委員の皆様におかれましては、長時間にわたり御審議いただきお礼申し上げます。本日の事務局からの説明および委員の皆様からの御意見につきましては、議事録案として、出来次第、会長が示した委員の皆様へ送付させていただきます。確認が終わりましたら、後日、当局ホームページへ掲載させていただきますことを、御承知おきくださいますようお願いいたします。

次回の審議会は3月中旬を予定しています。お手元資料、灰色返信用封筒の中に用紙を入れておりますので、後日事務局宛てに返信いただきますよう、よろしくお願いいたします。提出期限が近づきましたら、また事務局より日程調整の御案内をいたします。

それでは、以上をもちまして令和5年度第1回大分地方労働審議会を閉会いたします。本日は長時間にわたり、ありがとうございました。