

## 令和4年度「第1回佐賀地方労働審議会」議事録

- 1 日時 令和4年11月28日(月)14時00分～16時00分
- 2 場所 佐賀第2合同庁舎 3階 共用大会議室2
- 3 出席者  
公益代表：板橋委員、江崎委員、澤野委員、高木委員、早川委員、福島委員  
労働者代表：石隈委員、城島委員、東島委員、松尾委員、宮崎委員  
使用者代表：西岡委員、平野委員、福母委員、松尾委員  
事務局：重河労働局長、川邊総務部長、大田雇用環境・均等室長、  
川辺労働基準部長、三宅職業安定部長

### 4 議題

#### (1) 令和4年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

##### ○事務局 雇用環境・均等室 井上雇用環境改善・均等推進監理官

定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1回佐賀地方労働局審議会を開会いたします。

私は、雇用環境・均等室の井上と申します。よろしくお願いたします。

まず資料の確認です。本日資料1として「令和4年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」及び「令和4年度佐賀労働行政のあらまし」これは冊子でございます。この2点となっております。不足がありましたらお持ちしますのでお知らせ下さい。

お席のマイクはスタンドから外さないでご使用いただき、スイッチは切らず、常時オンの状態をお願いいたします。また、感染防止対策として、当局の出席者の一部は別室にて待機しております。そのため、オンラインで待機場所にて当審議会の模様を中継しておりますのでご了承下さい。

まず前回3月に開催いたしました審議会以降、委員の交代がございますので、新たにご就任いただきました委員の皆様をご紹介します。

使用者代表の江島委員の後任で、西岡剛志委員です。

##### ○西岡委員

どうぞよろしくお願いたします。

##### ○事務局 井上監理官

また、本日はご欠席でございますが、労働者代表の井手委員の後任で、草場義樹委員及び使用者代表の田村委員の後任で、小林正樹委員が就任されておりますのでご紹介させていただきます。辞令につきましては別途交付させていただいております。

なお委員の皆様のお名前等につきましては、時間の都合もございますので、お手元の「委員名簿」をもってご紹介に代えさせていただきます。

次に、本審議会の定足数のご報告をさせていただきます。審議会の成立につきましては、地方労働審議会令第8条において、「審議会は、委員の3分の2以上又は公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員の各3分の1以上が出席していなければ、会議を開き、議決することができない。」と規定されております。

本日は、労働者代表委員の「草場委員」、使用者代表委員の「小林委員、橋口委員」の2名、計3名が欠席でございますが、テレビ会議システムによるご出席の公益代表の江崎委員を含め、委員18名のうち15名のご出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、議事進行を早川会長にお願いいたします。

#### ○早川会長

会長の早川でございます。本日は、佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

委員の皆様には円滑な議事の進行にご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規程第5条により、公開となりますので、ご承知おきをお願いします。

先ほど事務局から一部委員の交代についてご紹介がありましたが、部会に所属される委員が含まれておりますので、改めて委員の指名を行います。

地方労働審議会令第6条において、「部会に属すべき委員は、会長が指名する」と規定されており、佐賀地方労働審議会運営規程第9条で、部会として「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置くこととされておりますが、今回は、労働災害防止部会の委員として指名していた田村委員が交代されておりますので、「労働災害防止部会」の委員のみの指名をいたします。

まず、公益代表から、板橋委員及び高木委員の2名。労働者代表から、松尾和寿委員及び宮崎委員の2名。使用者代表から、小林委員及び福母委員の2名。以上6名の皆様をお願いいたします。

それでは、お手元の次第に沿って議事を進行します。

次第2、佐賀労働局長のあいさつに移ります。重河局長、お願いします。

#### ○重河労働局長

本日は、お忙しい中、お集まりご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃より、私ども労働局の業務の推進に格別のご尽力・ご理解いただきましたことありがとうございます。

佐賀労働局におきましては、委員の皆様にも前年度末ご審議いただきました、令和4年度佐賀労働局行政運営方針に基づきまして、主に次の4点の取組を進めております。

まず1点目は、新型コロナウイルス感染症にかかる施策の推進、2点目が雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、3点目が多様な人材の活躍促進、4点目が誰もが働きやすい職場作りでございます。加えて、今年6月に閣議決定されましたいわゆる「骨太の方針」、また、10月に閣議決定されました「総合経済対策」を踏まえた政府の取組につきましても、厚生労働本省の指示に基づき、関係皆様のご尽力を賜りながら進めているところでございます。

冒頭申し上げました今年度の行政運営方針につきましても、おかげ様をもちましておおむね順調に進捗していると考えておりますが、さらに一層の取組を進めたいと考えている施策もございますことから、本日は、重点施策につきましても、9月までの状況をご説明し、その状況を踏まえた3月までの取組の予定についてご報告・ご説明して、さらに良い取組となりますよう、皆様からご意見を賜りたいと考えております。

具体的な内容につきましては、この後、総務部長からご説明させていただきます。また、ご質問につきましては担当の部室長のほうから回答をさせていただきたいと思っております。

新型コロナウイルス感染症につきましては、一旦落ち着いたかなと思ったところではございますが、また、感染者の拡大というのが聞こえてきているところでございますが、私ども佐賀労働局といたしましては、労働局、また監督署、ハローワークにおける感染防止対策を徹底し、労働者、事業主皆様に安心してご利用いただけるように努めるとともに、本日の

いただきましたご意見を踏まえ、しっかりと行政運営に取り組んでまいりたいと思います。  
それではどうぞよろしく願いいたします。

○早川会長

重河局長、ありがとうございました。

それでは、次第3、議題1「令和4年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」についてご審議いただきます。

まず、事務局からご説明を受けたいと思います。

なお、ご意見・ご質問等につきましては、「質疑応答、意見交換」の時間を設けますので、後ほど一括してお願いします。

それでは川邊総務部長、説明をお願いします。

○川邊総務部長

総務部長の川邊でございます。よろしく願いいたします。労働行政の推進にあたりましては、格別のご配慮を賜りまして感謝を申し上げます。

私からは労働局の取組状況を全体をとおして、説明をさせていただきます。

時間の限りもありますので、おもだった施策について説明を行います。

それでは座って説明させていただきます。よろしく願いします。

本日の説明につきましては、それぞれの施策につきまして、資料をもとに「施策の概要」、「実績」、「今後の取組」について説明をまいります。

なお、「施策の概要」につきましては、お配りしております「あらまし」でお示ししておりますので、そちらもご覧いただきたいと思っております。

それでは説明に入ります。

まず、資料1の1ページ、「1 雇用の維持・継続に向けた支援」の「(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援」をご覧ください。

雇用調整助成金は令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置が実施されています。1日当たりの助成額の上限や助成率の引き上げ、計画届けの提出や手続き面での簡素化などが措置されているところでございます。実績につきましては資料に9月末現在の申請状況の累計について記載させていただいております。今後につきましては、特例措置については、来年3月までの取り扱いはずでに公表され、段階的に縮小される予定とされています。計画届けの事前提出の不要など一部緩和されている措置は令和5年3月末までとなっていますので、これを来年度から完全に通常の措置に戻すのか、恒久的な措置にするのかにつきましては、今後議論されると思っておりますので、引き続き注視してまいりたいと考えております。

続きまして2ページをご覧ください。「(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援」についてです。まず施策についてですが、在籍型出向は、出向元との労働契約を維持したまま、出向先において勤務する形態で、復帰する労働者が他社での経験やノウハウなどを自社に持ち帰ることができるという、人材育成の効果も期待できる制度です。佐賀県におかれてはこうした効果に早くから着目し、労働局と産業雇用安定センター佐賀事務所との三者協定をご提案いただき令和2年11月に協定を締結し、その後、三者が緊密に連携を図り、セミナーの開催や企業説明会など様々な取組を実施してきたところですが、実績について、取組は、かなり多様に行っていますが、そのひとつは、セミナーの開催です。県内企業においては在籍型出向自体が認識されていないという状況を踏まえまして、セミナーの開催をほぼ毎月実施してきたところですが、今後につきましては、こうした取組を踏まえても、県内の企業における在籍型出向の成立はそう多くない状況です。相談にあたる現場や産業

雇用安定センターによれば、企業経営者は出向させることによるメリットを感じても、労働者は「復帰できるのか」「復帰した後の処遇はどうか」との不安が大きく、出向を希望する労働者がいないという状況が多数確認されているところです。令和4年12月以降は産業雇用安定助成金の日額上限額が雇調金を上回ることなどから、雇調金を申請する事業主に対して、産業雇用安定助成金への移行を強く促していきたいと考えています。

続いて4ページをご覧ください。「2 就職支援・自治体との連携・人材確保」の「(1) 人材不足分野への就職支援」についてです。まず施策についてですが、ハローワーク佐賀に「人材確保コーナー」を設置して人手不足分野の求人に対する充足支援を実施しているところがございます。実績につきましては資料にも記載していますが、具体的には、面接会や事業所説明会、セミナーの開催、巡回相談などを実施しています。今後については下半期においてもこうした取組を引き続き実施していきますが、対象の方は、とにかくハローワークに来所し、求職活動意欲を喚起するために窓口で相談させていただきたいというのが切実な希望です。このため、基本ですが、ハローワークという職業紹介機関の存在やハローワークで実施している応募書類の作成支援などを求職者に知ってもらうための取組を行うこととしています。

続いて5ページをご覧ください。「(2) 地方自治体との連携」の「雇用対策協定による地方自治体との連携」についてです。施策についてですが、佐賀県とは平成29年3月に連携協定を締結して以来、密接に連携を図ってまいりました。具体的な取組を申し上げますと、ヤングハローワーク SAGA と佐賀県が実施するジョブカフェ SAGA との連携を行っているところです。この取組の実績としては、資料8ページ、(4) 非正規雇用労働者・若者に対する支援の項目でも記載をしているところがございます。また、職業訓練も県が実施する公共職業訓練と独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が実施する求職者支援訓練の重複の調整などを実施しています。この実績につきましては、9ページの「①求職者支援訓練による再就職支援」に記載しています。また、在籍型出向の協定についても、佐賀県と協働してセミナー等の企画を行っているほか、人への投資という点で、佐賀県産業スマート化センターで人材開発支援助成金のセミナーを開催させていただきました。基礎自治体との連携も重要で、令和4年3月に鳥栖市と雇用対策協定を締結したところがございます。実績につきましては、先ほど申し上げましたとおり個別に上げていくのが大変難しいので、資料には、わかりやすいところで県と共同して提出した各団体等への要望等について記載をしています。実績についてですが、佐賀県との取組を実効性あるものとするには、そのニーズをお互いに出し合う場の確保が有効だと考えています。定期的な協議の場を設けるのは当然ですが、トピックスが生じた都度、機動的に相談のできる態勢を引き続き作っていききたいと考えています。鳥栖市との協定につきましては初年度である今年度の取組状況を踏まえて、何が達成できて何が足りなかったのかをしっかりと詰めて、取組のPDCAをしっかりと実施していきたいと考えています。

続いて6ページをご覧ください。「地方自治体との一体的実施事業の実施」についてです。まず、施策についてですが、一体的実施とは、平たくいえば市役所の一角にハローワークの相談窓口を設置させていただく取組です。市の福祉分野に相談にこられた方を、そのままハローワークの相談窓口を引き継ぐことが可能となっています。実績については記載してあるとおりでございます。今後については、生活保護受給者でも、高齢者の方や障害をお持ちの方は就労が難しい方も多く、自治体からの送り出しが少なくなっているとの状況が報告されているところがございます。この状況は単に対象者がいないというだけでなく、自治体とハローワークの意識の相違があることも考えられますので、より意思疎通を密に行い、ケース会議の場等で送り出す方のイメージを共有するようにしています。

続いて資料の7ページをご覧ください。「(3) ハローワークのサービスの充実・強化」につ

いてでございます。まず、施策についてですが、ハローワークのオンライン化の取組で、マイページというサービスが始まっています。マイページを通じて求職者が直接オンラインで応募することが可能となっています。このほか、オンラインによる職業相談も進めているところでございます。実績につきましては記載しているとおりでございます。今後については、マイページの開設は、求人者・求職者の利便性を高めるだけではなく、ハローワークの業務簡素化にもつながるところでございます。例えば、これまで求人の更新を電話でやりとりしていましたが、オンラインの対応が可能となりました。今後は、さらにこの取組を重点的に進めマイページの開設率の向上に努めたいと考えています。

続きまして、8 ページ、「(4) 非正規雇用労働者・若者に対する支援」をご覧ください。施策についてですが、若者向けの支援としてのヤングハローワーク SAGA という施設に就職支援ナビゲーターを配置して就労経験の少ない既卒 3 年以内の若者の就職支援を行っています。生活困窮者等の就職支援についても行っていますが、先ほど説明しました地方自治体との連携の項目で述べたとおりですので割愛させていただきます。実績につきましては記載しているとおりでございます。今後については、佐賀県や地方自治体との連携を進めたいと考えています。訓練は職業能力開発促進法の改正により、地域訓練協議会が法定化され、佐賀県との共催を行うこととしていますので、今後より一層連携が図れると考えているところでございます。

続きまして、11 ページをご覧ください。「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」についてでございます。まず、施策についてですが、同一企業内における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の解消のため、法の着実な履行確保に取り組んでいます。実績については、同一労働・同一賃金を含むパートタイム・有期雇用労働法の履行確保に関して、説明会の実施や企業に対する個別指導を実施しているところでございます。今後については、引き続き企業への個別指導を実施し、法律の履行確保に努めていくこととしています。また、佐賀労働局の委託事業である佐賀働き方改革推進支援センター事業について、中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革全般についての相談支援を無料で実施していますので、委託事業等を活用し、同一労働・同一賃金の履行確保を図っていくこととしています。

続きまして、12 ページをご覧ください。「3 就職氷河期世代活躍支援」でございます。施策について、就職氷河期世代とは現在の 30 代半ばから 40 代半ばの方の年齢層の方であります。中でもフリーターやニートといった方の正社員化を目指す支援をしているところでございます。実績についてですが、令和 2 年度から 3 年計画で取り組んでいまして、期間中は、ハローワーク佐賀に専門窓口を設けて支援をしています。具体的には、相談者にあった職業相談、求人開拓、生活設計支援などをチームで行っているところでございます。実績については、来年度からの 2 年間、計画期間を延長することが決まっていますので、今後佐賀県就職氷河期世代活躍推進プラットフォームにおいて計画を協議し、さらに取組を進めることにしています。

続いて 13 ページをご覧ください。「4 障害者・高齢者の就職支援」についてです。まず、「高齢者の就労支援」についてですが、高齢者については現状では法律によって 65 歳までの雇用確保は義務化されていますので、導入されていない事業場に対し、助言・指導する取り組みを実施しているところでございます。実績については、本年 6 月に発表した昨年 6 月の状況では 99.2%の企業が制度を導入済みであり、残り 14 社が未実施となっていました。このうち労働局から助言・指導を行い、13 社は導入済みとなり、未実施の 1 社については、指導を継続しているところでございます。今後については、今後の課題は、令和 3 年 4 月に導入された 70 歳までの就業確保に係る努力義務の推進です。昨年 6 月の状況では就業確保措置実施企業数は 490 社、28.9%にとどまっていますので、事業場に対して、助言・指導を

実施していきたいと考えています。

もう一つの施策、「障害者の就労支援」についてですが、障害者の就労支援については、障害者の採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、障害者の雇い入れ等の強化に取り組んでいます。実績については、障害者について、法律によって法定雇用率が設定されています。佐賀県の達成状況は特に良好で、達成企業の割合が全国2位という高い水準にあります。しかし、公務分野では7機関が未達成でした。その後助言・指導により3機関が達成しています。民間でも昨年6月1日では223企業が未達成でしたが、その後助言・指導を行い43企業が新たに達成し、着実に改善している状況です。今後については、公務部門、民間ともに、法定雇用率未達成の企業を指導することが必要となります。とりわけ障害者の雇用数ゼロという企業を中心にしっかり指導してまいります。

続きまして、16ページをご覧ください。「5 外国人に対する支援」です。施策についてですが、事業場に対して、外国人の雇用管理の改善のための指導を行うなどの取組を実施しています。また、今年度は、ウクライナ避難民の就労支援に向けて、佐賀県、佐賀市、支援団体等と連携して就労を希望している方への就労支援を行っています。実績につきましては、記載しているとおりでございます。今後は、外国人の雇用管理改善というと、労働基準関係法令の遵守という最低限の基準を想起させますが、雇用管理改善の主旨としては最低基準よりも条件がよくなるように取り組むというもので、これを進めるためにセミナーの開催を積極的に進めていきます。また、ウクライナ避難民に対する就労支援については、ロシアのウクライナ侵攻が長期化する中、さらに多くの方が来佐することも想定されますので、求人確保を引き続き行っていくとともにハローワークと支援機関との連携も密にしていく予定です。

続いて18、19ページをご覧ください。「6 女性活躍・男性の育児休業取得の推進」でございます。「(1) 男性が育児休業しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」の「育児・介護休業法の周知及び履行確保」と「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた取組支援」についてです。まず、施策についてですが、改正育児・介護休業法が本年4月、10月、そして来年4月と順次施行されています。佐賀労働局は、改正法の周知、企業に対する個別指導に取り組んでいます。実績についてですが、改正育児・介護休業法の周知は、令和3年度下半期から説明会の実施等に取り組んでいます。本年度に入ってから、改正法の説明会を7月に実施し、規定整備に関する相談会を9月に実施したところでございます。今後につきましては、法改正の周知のために設置した「育児・介護休業制度等に関する相談窓口」を継続し、改正法の内容や規定整備の説明、両立支援助成金など事業主の支援について情報提供をしていくこととしています。

続きまして、20ページをご覧ください。「(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性に対する就職支援」についてです。まず、施策についてですが、ハローワーク佐賀・ハローワーク鳥栖に子育て中の方が来所しやすいよう、キッズコーナーを設け、また、専門の相談員を配置して職業相談・職業紹介を実施しています。実績につきましては、マザーズコーナーにおける支援を積極的に周知する必要があると考え、佐賀・鳥栖の両マザーズコーナーをLINEにより情報発信を実施しています。今後については、求職活動を始めたいが、育児等の理由によりハローワークへ来所するのが難しい方もいらっしゃいますので、引き続き、きめ細やかな職業相談、職業紹介、セミナーの開催やLINEによる情報提供を行うこととしています。

続きまして、21、22ページをご覧ください。「(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援」についてです。施策についてですが、今年4月1日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出義務の対象企業が、常時雇用する労働者数101人以上に拡大されました。実績については、新たに一般事業主行動計画の策定及び届出

の対象となった対象企業 254 社のうち、未届出企業、約 20 社に対して個別の働きかけを実施し、6 月中旬には、全企業の届出を確認しました。今後については、301 人以上の企業を含めまして、計画策定期間の空白期間が生じないよう行動計画の取組期間が満了する前に、新たな計画策定がなされるように取り組むこととしています。

こちらについてはもう一つ施策がありまして、令和 4 年 7 月 8 日に女性活躍推進法の省令が改正され、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表の義務付けが同日施行されたところでございます。実績については、対象企業 76 社に対して、女性活躍推進法に基づく情報公表に関する改正リーフレットを送付し、また、説明会を 8 月 24 日に実施したところでございます。今後については、労働者数 301 人以上の企業が事業年度終了後に、速やかに男女の賃金の差異を公表するよう個別に働きかけを行うこととしています。

続きまして、23 ページをご覧ください。「(5) 新型コロナウイルス感染症に関す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」についてです。こちらは、小学校休業等対応助成金について説明をします。小学校休業等対応助成金とは、新型コロナウイルス等の影響により、子どもの世話をするため仕事を休まざるを得ない保護者に対して、年次有給休暇とは別の特別の有給休暇を取得させた事業主に対応する助成金制度でございます。実績についてですが、本助成金は年明けからのオミクロン株「第 6 波」の感染拡大に伴い、申請が急増したところでございます。11 月 4 日時点で、昨年 10 月からの申請の件数は 2,443 件、支給決定件数は 1,810 件となっています。今後につきましては、夏場、7 月から 9 月の「第 7 波」に係る休暇取得分に係る申請期限が今月末であり、申請の増加が予想されます。今後も労働者から相談があった場合には事業主への働きかけと、助成金の適正かつ早期の処理に努めることとしています。

続いて同じページになりますが 23 ページから 24 ページ、「7 総合的なハラスメント対策の推進」について説明します。施策についてですが、パワーハラスメント防止措置を盛り込んだ労働施策総合推進法が改正され、大企業は令和 2 年 6 月 1 日から職場における「パワーハラスメント防止措置」が事業主の義務とされていましたが、中小企業にも本年 4 月 1 日から適用され、防止措置を講じていない事業主に対して指導等を実施しています。実績につきましては、上半期は、ハラスメントを防止するための説明会を開催し、個別指導を実施したところでございます。今後につきましては、引き続きハラスメント防止措置に関する事項について各種説明会の実施、個別指導を実施し、法の履行を図ることとしています。また、来月、12 月が「職場のハラスメント撲滅月間」であり、期間中、集中的な広報を行うこととしているところでございます。

続きまして、27 ページ、28 ページをご覧ください。「9 働き方改革の推進」の「(1) 過重労働防止対策等の取組の推進」でございます。こちらは、「長時間労働の抑制に向けた取組」、それから「過重労働防止に向けた取組」を説明します。まず、施策についてですが、時間外労働の上限規制をはじめとした労働基準法等を遵守していただくための取組を実施しています。実績についてですが、中小企業が大部分を占める佐賀県においては、時間外労働の上限規制を始めとした働き方改革関連法の内容周知、また法令を遵守していただくための各種支援に重点を置いているところでございます。長時間労働の疑いがある事業場や過労死等の労災請求がなされた事業場などに対しては、監督指導を実施し、11 月の「過労死等防止啓発月間」では、「過重労働解消キャンペーン」を展開し、重点監督やシンポジウムを開催するなどの取組を行ったところです。今後については、引き続き説明会・集団指導、個別訪問支援、労働時間相談・支援コーナーにおける相談対応等の取組を実施していくこととしています。また、令和 6 年 4 月からは、時間外労働の上限規制の適用猶予業種・職種についても原則適用となることから、今後は、建設業、医師、自動車運転者などに対する周知

を行っていくことが重要と考えています。

続いて 33 ページをご覧ください。「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」についてでございます。まず、施策についてですが、県内の政労使及び関係機関が一同に会する「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を本年度も 8 月 31 日に開催し、働き方改革の推進等に関する情報共有、意見交換を行ったところでございます。実績については、会議の結果、取組の好事例や各構成員や行政の支援策の情報を提供し、魅力ある職場づくりの推進に資することを目的としたセミナーを実施することとしました。今後については、企業が抱える課題や問題点の解決のヒントとなる有益な情報を提供する必要があると考え、今年度 2 月 14 日に「働き方改革・魅力ある職場づくり推進セミナー」を開催する予定でございます。セミナーの内容は、佐賀県内の企業から「多様な人材確保対策」、「女性の活躍推進」、「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」について事例発表をいただくこととしています。

続きまして、34 ページをご覧ください。「10 労働条件の確保・改善」の「(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の推進」のうち、「最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」についてです。まず、施策についてですが、最低賃金については 32 円アップとなる 853 円となり、10 月 2 日から適用されています。また、産業別に定められている特定最低賃金についても、陶磁器・同関連製品製造業が 854 円で 32 円アップ、電気機械器具製造業が 900 円で 33 円アップ、一般機械器具製造業が 929 円で 33 円アップと決定し、12 月から順次発効されることとなっています。実績についてですが、中小零細企業が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが求められていることから、「業務改善助成金」、こちらは事業場内最低賃金を引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業事業主に対する助成金ですが、それらの各種助成金・支援策について周知、利用勧奨を行っているところでございます。今後は、改正最低賃金が適正に守られるよう、地方公共団体等にご協力いただいて周知に取り組むこととしています。また、改正最低賃金及び支援策としての業務改善助成金の活用の周知等に取り組むとともに、改正最低賃金の履行確保のための監督指導を実施することとしています。加えまして、本年 4 月には最低工賃も改定されたことから、最低賃金と併せて最低工賃に係る監督指導も実施することとしています。

続いて 36 ページをご覧ください。「11 安心・安全な職場づくり」の「(1) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」のうちの「第 13 次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策」についてです。まず、施策についてですが、労働災害防止については、平成 30 年度から令和 4 年度までの期間で「第 13 次労働災害防止計画」を策定し、対策を推進しているところです。実績につきましては、本年度が最終年度となります。全業種における労働災害防止のほか、重点業種を定めて取り組んでおりまして、建設業、製造業、陸上貨物運送業、それから商業、保健衛生業などの第三次産業を重点業種としています。現状、建設業は計画期間 5 か年で死亡者数を 14 人以下とすることを目標としているところですが、9 月末で死亡者は 13 人となっており、目標達成が危惧されているところです。製造業につきましては、死亡者数を 4 人以下とすることを目標としているところ、9 月末で死亡者は 9 人となり、目標を達成することが出来ませんでした。陸上貨物運送業については、死傷者数を平成 29 年と比較して、5%以下の減少としているところ、令和 3 年の死傷者数は 210 人となっており、対前年比 13.5%増となっておりまして、減少に転じていない状況です。第三次産業につきましては、死傷者数を平成 29 年と比較して令和 4 年までに 5%以上減少としているところ、令和 3 年の死傷者数は 670 人となっており、前年比 26.7%増となっていて、こちらも減少に転じていない状況です。今後につきましては、各監督署で実施する監督指導・個別指導等の取組を、引き続き実施していくほか、各業種における労働災害防止団体等との連携を強化した取組を行うこととしています。

長くなりましたが以上となります。すべての項目を説明することはできませんが、全体をとおして、労働局における施策の取組の状況を説明させていただきました。

私からの説明は以上となります。

○早川会長

川邊総務部長、ご説明ありがとうございます。それでは、事務局から補足の説明があれば、お願いします。

○事務局 井上監理官

特にありません。

○早川会長

補足の説明は特にないようです。

それでは質疑応答、意見交換に移りたいと存じます。これまでの説明等につきまして、どなたからでも結構ですので、ご意見・ご質問等がございましたら、ご発言をお願いいたします。また本日オンラインの江崎委員からも画面上で手をあげていただいてご質問ありましたらお願いします。

では、私の方から皆様が質問を考えていただいている間に、1つ質問さしあげてよろしいでしょうか。現在、日本政府は人への投資への支援を政策の重点項目に掲げているところでございます。また、昨今の物価上昇の対策として、先月10月28日には物価高克服経済再生実現のための「総合経済対策」が閣議決定されて構造的な賃上げの実現がその中で掲げられております。先日、佐賀県内でも最低賃金は32円アップと2年連続で大幅な最低賃金の引上げとなっているところでございます。一方で、政府が主導するだけでは企業が持続的に賃金の上昇を続けることは難しいかと考えられます。このため「総合経済対策」の中では、企業の生産性を向上させ賃上げにつなげるため、人への投資の支援パッケージを5か年間で1兆円に拡充することが盛り込まれました。この課題に佐賀労働局としてどのように取り組んでいくのかについて、能力開発に対する支援を行っているかどうか、また賃上げに対してはどのような対応を行っているらっしゃるのか、この2点についてご説明をお願いします。

○三宅職業安定部長

職業安定部長の三宅でございます。ご質問ありがとうございます。

まず「総合経済対策」の中では、先ほどもお話にありましたとおり人への投資は5年で1兆円と、もともと3年で4千億円というパッケージだったところが、拡充されてさらに大きな金額となっているところでございます。先ほど局長からもお話がありましたけれども、本年度の6月に、その3年で4千億円というパッケージが「骨太の方針」の中で示されていて、その取り組みに沿ってすでに我々も動き出している部分がございます。まず1点目、能力開発という点で回答申し上げますと、先ほど生産性の話がありましたけれども、生産性を高めるためには、労働者一人一人のスキルアップが課題でございます。佐賀労働局といたしましては、この生産性の向上に資する取組として、ITスキルの資格取得を目指すような公的職業訓練コースを積極的に認定していきたいと考えており、訓練実施機関に対して支払う委託費の上乗せを呼び水にして訓練実施機関に対してその訓練コースを設定していただくという部分と、公的職業訓練のコースの中に、これは政府の方針としてもデジタル系のコースを増設しようということもありまして、この訓練コースの増設という計画を立ててこの2つを合わせて実施をしているところでございます。また、リスキリングという言葉

業がキーワードとしてでてきているかと思うのですけれども、事業主に対する積極的な人材育成の後押しが必要かと思っておりますので、今年度から人材開発支援助成金という助成金のメニューに、人への投資促進コースを新たに設けました。これはデジタル人材や高度人材の育成、それから労働者の自発的な能力開発を支援する事業主に対して支援メニューを増設するとともに、いわゆるサブスクリプション型、定額で訓練受け放題というような、最近流行のオンライン訓練についても助成の対象とする柔軟な取り扱いをしているところでございます。これも活用促進に向けては、先ほど川邊総務部長の方からもありましたけれども、佐賀県の産業スマート化センターなどと連携しながら周知を図っているところでございます。現在審議中の令和4年度第2次補正予算案の中には、新たに委託費の上乗せについて明記されております。先ほどデジタル系と申し上げましたけれども、デジタル系の中には主にIT系とWebデザイン系という2つの取組があるのですが、我々が今年度行っております委託費の上乗せは、主にIT系が対象でございます。今後はWebデザイン系のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースの委託費も上乗せの対象とするということでございます。そして人材開発支援助成金につきましては、今年度すでに人への投資促進コースが増設されたわけですが、それに加えてさらに企業内における新規事業の立ち上げなど、事業展開等を行った場合に新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるという訓練を実施させた場合の支援策である、事業展開等リスクリングコースが新たに予算案の中に盛り込まれました。こうした政策が施行されることになれば、我々としても引き続きこの人材開発支援助成金の積極的な活用を促していきたいと考えています。

それから2点目でございますけれども、賃金、賃上げに関しましては事業場内最低賃金の引き上げ、それに伴いまして設備投資を行った場合の生産性向上の取り組みを行う中小企業を支援するための業務改善助成金というのがございます、この活用の促進に今、現在取り組んでいるところでございます。今日、ご出席の中小企業団体中央会の西岡専務にも先日まで協力をいただいて、この人材開発支援助成金とそれから業務改善助成金の勉強会などを開催させていただいたところでございまして、この業務改善助成金につきましては最低賃金に関して、本年度32円と、かなり大幅な賃上げでございました。改定前の最低賃金から改定後の最低賃金に引き上げたという場合に、この業務改善助成金特例コースが使えるようになっています。要は法定どおり引き上げたということをもっても、この業務改善助成金というものが使えるということでございますので、最低賃金の改正に影響を受ける事業者の方に幅広く活用いただける助成金だと思っております。また、本年9月から、原材料高騰等の要因により、利益率が減少いたしました中小企業の事業主を新たに追加する対象の拡大、それから設備投資に対する助成範囲の拡大など、要件緩和・拡充がなされているところでございます。さらに、現在審議中の令和4年度第2次補正予算案の中には、事業場の規模が30人未満の事業者に対して助成上限額を引き上げる、続いて特例事業者の助成対象経費の拡充、そして事業場規模100人以下とする要件を撤廃するというような施策が盛り込まれているところでございます。各企業におきまして、人材育成による労働者のスキルアップということと、それから設備投資による生産性の向上を図って、賃上げにつなげていく好循環を実現するためにも公的職業訓練、そして人材開発支援助成金、業務改善助成金といった佐賀労働局で実施しております各種支援策を組み合わせ活用いただくということも可能でございます。今後とも事業場のニーズ等に耳を傾けまして、局内連携はもとより、関係機関とも協力をしながら支援策も効果的な周知・広報、そして活用促進に努めていきたいと考えております。

○早川会長

三宅職業安定部長どうもありがとうございました。今の件につきまして、補足はあります

か。

(補足なし)

どうもありがとうございます。人材開発支援助成金が拡充され、また業務改善助成金なども活用することによってスキルアップ、また生産性向上、またそれによって賃上げが図られていく支援を佐賀労働局で行なわれることがわかりました。どうもありがとうございます。よろしくをお願いします。

それでは、どなたでも結構ですのでご質問等ありますでしょうか。板橋委員をお願いします。

#### ○板橋委員

今、早川会長からご質問があったことについて、俯瞰していろいろ思い浮かんだことを質問させていただきたいと思います。労働者の能力向上開発ということで、Web デザインとか IT とかということがあったのですけれども、具体的に私も職業訓練校にいたことがあって、教える側に回っていたことがあるので思うのですけれども、それは多くの企業にあてはまるのかもしれませんが、もっと幅広いターゲットといいますか、これをしたらここに入れるというようなもの、今、少しかじった情報で申し訳ないのですけれども、宅配便等にしても最終的に家まで届ける人が足りないとか、県をまたいでトラックを運転する人が足りないといった場合に、Web デザインも IT も役に立たないわけで、そういうターゲットを、不足しているところに対してピンポイントでターゲットを絞った能力開発が出来ているのかということですね、その効果測定がどういうふうになっているのかといったところです。それから、今、先ほど、いろいろ賃金に関することとありますとか、そういったことも今の経済状況についてのこともありましたけれども、そういった施策が今後かもしれませんが、実際の倒産件数、コロナ等の影響での倒産件数とか、そういうことについて、その4千億円が1兆円に増えたということですが、それはここでご質問することではないかもしれませんが、防げるものなのかどうかというか、そういう見通しがあつてのいろいろな取組なのかというところを少し疑問に思いましたので。

それからもう1つは各企業の業務改善ですけれども、これも働き方改革で労働時間を枠ではめて結局時間オーバーしている場合は残業代を払いなさいという厳しいことになっているわけですが、実際はその企業等の中で業務改善が図られていなければ中身が見えないわけなので、家に持ち帰るでありますとか、何らかのかたちで見えないかたちで残業みたいなことを行っている。先ほど労働における死亡者数等の話がありましたけれども、何故増加しているのかといったことと、働き方改革のことが関連していないのかどうかですね。そういうことについてご質問させていただければと思います。以上です。

#### ○早川会長

ありがとうございます。人手不足分野における人材育成がどうなっているのか、また賃上げは必要なことなのですが、その裏側にあるべき業務改善がどのようになっているか、その業務改善がうまくいってないことと、労働災害が減少しないということと何らかの関連があるのではないかというご質問でよろしいでしょうか。

今のご質問につきまして、ご回答いただけますでしょうか。三宅職業安定部長をお願いします。

#### ○三宅職業安定部長

ご質問ありがとうございます。私の方から先に2点ご説明をさせていただきたいと思いますが、まず人材不足分野への能力開発ということでございましたけれども、まず一般的な話をさせていただくと、公的職業訓練につきましては、そのコース等を決定するために協議会

を作っておりまして、その協議会の中で議論をしていただいています。議論をするにあたっては、ハローワーク等における利用者のニーズというものを、まずアンケート調査を行いまして、その結果どのような職業訓練が効果的なのかというところを分析いたしましてコース設定をさせていただき、そのコース設定について協議会でご審議をしていただいて、そして計画を策定するという流れになっております。もちろん先ほど申しあげましたとおり、例えばIT系とかという話になれば、ある一定の枠を設けなくてはならないというような、政策的な部分ももちろんあるのですが、基本的には協議会の中で審議をしていただく、あるいはアンケートの結果を踏まえて、コースの提案をしていくというようなところで、比較的県内のニーズというものについては、キャッチアップしたうえでお諮りしてコース設定をさせていただいております。効果測定の部分ですけれども、これは最終的には職業訓練を終了した人が就職したかどうかというところだと思うのですが、これについてはハローワークの総合評価というところの中で、公共職業訓練を終了してから3か月後の就職件数というものを捉えていて、今、正確な数字は忘れてしまったのですが、比較的順調に進んでいるというところがございます。もう少し細かく見ていくと公共職業訓練と求職者支援訓練という2通りの種類の訓練があるのですが、これについてもそれぞれ就職率というものがこの計画上定められておりまして、ここに例えば公共職業訓練では8割とか、求職者支援訓練については基礎コースと実践コースというものがありますけれども、例えば実践コースであれば63%とか、基礎コースでは58%とかいう数字が定められておりますので、これに基づいて効果測定をしているところがございます。もう一つは人材不足分野というところですが、この人材不足分野にピンポイントに光があたっているのかというところですが、先ほど申しあげましたとおり職業訓練においては求職者のニーズ、そういったものを踏まえた上での訓練設定がされておりまして、必ずしも、例えば運輸のところにもピンポイントに光が当たっているのかというところはお約束が出来ないところがございます。その点で申しあげますと例えば建設系の訓練はポリテクセンターにもございますがそれだけで人手不足分野の求人が充足しているかというところをいくと、これは構造上難しい部分もあるのではないかと思います。構造上難しいというのは、例えば、板橋先生からも先ほど働き方の問題について触れられたと思うのですが、例えば建設業などは残念ながら週休2日なかなか取れないということもあるかと思うのです。そういったところが必ずしも労働者が建設業の選択に至らない理由というところも多分にあるかと思うのですが、これが何故週休2日にならないかといえば、工期の設定が完全に契約の中で決まっていて、例えば雨の日で工期が1日遅れるということになれば、そこがまた後ろ倒しになっていくというような、そういった構造上の問題があり、それから運輸トラックとかということであれば、当然手待ち時間とか荷積みとか荷降ろしも、今は運転手の方がやっているというようなことが長時間労働の原因になるというようなこともありえますので、職業訓練がきちんと行われるとこういった業界に対して就職が増えるかというところはなかなか難しいのかなというところが感想としてございます。要は構造上の問題が解決されていかなければなかなか人手不足分野というのが解決していかないのだらうと思っています。

2点目の倒産件数ですが、人への投資の1兆円が倒産の予防にどのように波及していくのかというところですが、これは少し政策効果が違うのかなということがございまして、人材育成が倒産をどれだけ抑制できるのかというところは効果として測定するのはかなり難しいと思います。倒産の予防ということに近い政策効果のある助成金と言えば、例えば雇用調整助成金のように雇用の維持を図るための休業に対して助成することによって、事業主の負担が一時的に減って、そして倒産が減るというようなことがあるのではないかと思います。例えば、厚生労働省の調査の中では、コロナ禍における雇用調整助成金の効果

としては2.6%ぐらい失業率を抑制する効果があったといわれております。人材育成で倒産がどのように抑制されるかというところはなかなか申しあげるのが難しいのかなというところですので、今のような回答でご理解いただければと思います。ただ、我々としても今のところ大型倒産等の動きというものはキャッチアップしていなくて、それは私達が気付かないということではなくて、実際あまり大きな倒産というのが佐賀県内の中では発生していないのではないかと考えておまして、もしそういうことがあれば、当然ながら我々の制度の中には30人以上の労働者を解雇するような場合については、大量雇用変動届とか、それから解雇せざるを得ないような場合については、再就職援助計画を労働者の解雇の前に届出をしていただかなければいけないということもありまして、そういった情報を労働基準監督署などとも情報交換をいたしまして適切に対応していきたいと思っております。私の方からは以上です。

○早川会長

ありがとうございます。

○川辺労働基準部長

それでは続きまして、働き方改革の関連の質問を労働基準部長の川辺からお答えさせていただきますと思います。板橋委員がおっしゃるように、働き方改革というのは単純に労働時間を減らすというのではなくて、働き方を見直して、それに伴って労働時間を短縮させていくというのが本来の主旨でございます。そこで、監督署といいますとどうしてもやはり法違反を指摘するというのがメインであると、皆様思われがちですけれども、ここ最近では、先ほど総務部長からも話があったように個別訪問支援というものを実施しております。法違反の指摘というものだけではなくて、労働時間を減らすためにどうしたらいいのかという相談でありますとか、好事例などを紹介するなどの支援を行っているところでございます。ですから、ただ単に労働時間を減らしなさいというようなことをやっているわけではないということをご理解いただければと思います。こういった個別の支援を充実させていって、各企業が適切に働き方改革を進めていけるように尽力してまいりたいと思っております。それからもう一つ、労働災害との関連性ということでございますけれども、労働時間を短くするというのと、労働災害が増えているというところの関連性というのは、今のところ見いだせないところでございますが、板橋委員がおっしゃっているのは、もしかすると労働時間と過労死の関係とか、そういう主旨も含めた上でのご質問ということなんでしょうか。

○板橋委員

それは含みません。

○川辺労働基準部長

わかりました。そうすると、労働時間を短くすることによって労働災害が増加しているというところの関連性は、今のところ見いだせないというのがお答えになります。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。板橋委員よろしいですか。

○板橋委員

ご説明ありがとうございます。私が知っているといえますか、事情を知っているような

団体ですね、業務改善というところの企業様とかではないのですけれども、業務改善が大事だ、不可欠だというふうなことは訪問でいただいている。実際、労働基準監督署の方に注意をされたり、いろいろ調査に入られたりということをしているようなところですが、発想としては話し合っている内容としてはやっぱりタイムカードの導入とかそういうことをやりましょう、時間を守ろうみたいなところについてしまっていて、業務改善というのは働いている方達、それと管理者とか、全体の思考回路が変わらないと、変わらないと思うのです。全く変わっていないと思います。多分、私が知っているところは、結局それでいかにも働いている、じゃあ早く帰ればいいのかというところは終わらないわけなので、じゃあどういうふうになればそれが効率化できるのかというところは相当難しいところだと思うのです。コンサルティングが入るであるとか、そういったことをしないとなかなか難しいのかなど。業務観察からまず始めないといけないと思うのです。人と時間の効率を見るところですけれども、そういう外部からかなり強い影響力がないと改善しないと思うのですけれども、そこは取り組みはされている、お客様の方でされているということでそこまでが公共的なところの限界なのかもしれないのですけれども、実際のところはそれぞれ結局さっきの過重労働の話ではないのですけれども見えないところで過重な労働が発生している可能性というのがやっぱりあるのではないかなというのは思うところなので、業務改善についてはいろんな企業様以外にもいろんなところがあると思うのですが、是非本当にそれが有意義的なのだと思いますか、本当に変わったんだなというところまでなるような支援を是非お願いしたいと思います。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。

○大田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の大田です。業務改善についてなのですけれども、非常に重たい課題と申しますか、アプローチの仕方等がいくつもあるので一概にはいえないので、労働局の関わりとしては、先ほど説明にもあった業務改善助成金というものがありまして、それは事業場から、設備とか機器とかを導入することにより生産性向上を図る事業実施計画を提出いただいて、事業場内の最低賃金を引き上げた場合には、機器の導入費などについて助成をする制度であります。それとまた別に、佐賀労働局は委託事業として「佐賀働き方改革推進支援センター」という事業があり、そこにはいろんな専門家の方、主に社会保険労務士等が配置されておりますが、その他にも中小企業診断士が配置されておまして、センターではいろいろな働き方改革に関連する支援事業を行っていて、その中に資格を持つ専門家を企業に派遣して生産性向上に関する事項についてコンサルティングを行い助言を行うといった取り組みを行っておりますので、ご紹介いたします。

○早川会長

ご説明ありがとうございます。業務改善に関しては、先ほども人材開発支援助成金の拡充の中でDX（デジタルトランスフォーメーション）に関わるデジタル技術なども業務改善の一つの手段だと思いますので、そういったDX人材の育成なども業務改善の一つなのかなと今、いただいたご説明の中で感じました。そういうことによって、佐賀県下においては倒産件数においてシリアスな状況にはないということですが、仮に今後、何か経済的な変動があったとしても人材育成を通じた失業無き労働力移動というのがとても大切になると思いますので、佐賀労働局におかれましては、先程の様々な業務改善に関わる個別訪問支援、あるいは業務改善助成金を通じた支援、また、先ほど大田室長からご説明いただきま

した佐賀働き方改革推進支援センターなど様々な支援を通じて実現が図られていくことを希望いたします。ありがとうございます。

はい、ではその他のご質問等ありますでしょうか。はい、西岡委員お願いします。

#### ○西岡委員

中小企業団体中央会の西岡でございます。よろしくお願いたします。私の方から3点ほどお尋ねをさせていただきます。

先ほど議論になっていました件については、中小企業の立場としての仕組みの問題とか、大きな根本的な問題が当然あるわけですが、そこを変えようとするとなかなか前に進まないという現実もございますので、目の前の課題にどう対応していくのか今、労働局さんがなさっている様々ないろんな助成金も多くて把握ができないような状況にありますけれども、企業にとっていい助成金については労働局さんと一緒になって事業者・組合含めて事業者に出来るだけ多く周知をすることによって活用させるということが大事ではないかということで今、いろいろと一緒に取り組みをさせていただいております。働き方改革はじめSDGsとかDXを含めて、中小企業にとって近々の課題になっているというのはご承知のとおりでございます。ただ、現実的にはやはり従業員が10人以下の小規模事業者が非常に多いという現実の中で、なかなか制度として素晴らしいものがあったりもなかなか対応できていないという現状がございます。さっきいろいろな様々な事業報告を聞いた中で、手法的な観点から割と説明会とか相談会とかセミナーとかというのが非常に多かったような気がするのですが、やはり小規模事業者はなかなかそこに出ていけないという現実もございます。やはり、さらにそれ以外の認知を高めるための手法というのはコロナ禍でもだいぶ背景変わってきましたから、新しいかたちで考えていく必要があると思っておりますけれども、そういう点で局の方でどうお考えなのかを一つお聞かせいただければと思います。

あと2点、1点は、2ページに在籍型出向の取組というのがございます。個人的には企業間同士で人事交流することで知識を高めるというのは非常にいいやり方かなと思っておりますけれども、現実的にそれが出来るのかというと、やはり中小企業の場合はなかなか厳しいという状況でございます。現在活用されている企業数と人数がございましたけれども、差し支えない範囲で結構ですので、どういう企業がどういう在籍型出向というのを対応されているのか、あと企業の規模感とか詳しい実情あたりを聞かせていただければ簡単にご紹介をお願いします。

最後ですけれども、やはり中小企業にとって経済活動、経済活性化して生産性を上げて付加価値を高めていくというのは必要でございます。かたや九州経済産業局さんの経済活性化の事業があり、厚生労働省さんの労働局さんの事業がありということで、省庁間の連携というのは非常に重要になってきているのではないかなと思っております。現状で、労働局さんの方で経済部門との省庁連携というか、情報交流というか、その辺りの現状はどうなっているのかをお聞かせいただければと思います。

以上3点よろしくお願いたします。

#### ○早川会長

ありがとうございます。西岡委員からは小規模事業主に対する業務改善等に対する制度の周知をセミナー以外の方法で認知を高める手法を用いて実施されているか、あるいはされる考えがあるかということについて1点、2つ目は在籍型出向の取組状況について差し支えない範囲で活用事例、企業規模や業種など、もし、よろしければ教えて下さい。そして3つ目は省庁間連携について取組状況を教えて下さいということでした。

この件についてどなたかご説明をお願いいたします。大田室長お願いいたします。

○大田雇用環境・均等室長

1つ目のご質問につきまして、いろんな説明会とか相談会とかセミナーは開いているけれどもということだったのですけれども、それと同時に、事業主団体とか、労働組合の団体とか、業界の業種別団体とかにそこを通じての周知の依頼であるとか、あと、市町への広報などをさせていただくことが多いです。また同時に、これも前からやっていることではありますけれども、ホームページであるとか、最近は職業安定部で主に取り組まれています、ツイッターによる周知といいますか、そういった手法による周知を行っているところです。以上です。

○川辺労働基準部長

それについて補足します。先ほどの働き方改革にかかる個別訪問支援の話をしましたけれども、監督署のほか、働き方改革支援センターの方でも個別訪問の支援をやっており、中小企業に対してはこうした直接訪問による周知も行っているところでございますが、なにぶん我々も人員に限りがあるので、なかなかいき届かないところもあるのだらうと思っております。その点につきましては、出来る限りというところで支援が必要なところいき届くように、今後とも適切に個別訪問支援を実施してまいりたいと考えております。

○早川会長

ありがとうございます。では在籍型出向の取組についてはいかがでしょうか。もしよろしければ差し支えない範囲で具体的にお願いします。

○三宅職業安定部長

まず、今回のご質問は、大企業よりも中小企業の方がこういった制度が使いにくいのではないかとご指摘だと思っておりますけれども、全国の状況でいえば確か6、7割は中小企業が関係して産業雇用安定助成金の制度が使われていたと記憶しております。ちょっと正確な数字ではないので、西岡専務の方には後ほど正確な数字をお伝えしたいと思います。ただし、それらが5人未満の規模だったのかどうかというところはお答えが難しいので、県内の事例をあげさせていただきたいと思っております。ごく最近ございましたのは、まさに小規模の企業だったのですけれども、被保険者数が5人の介護の事業所の方から同じグループ内の11人ぐらいの規模の同じような介護施設、デイサービスの施設の方に出向したという事例がございました。ここで着目したいのは、同じグループ企業間というところでございます。産業雇用安定助成金は昨年8月からグループ間出向というのが助成対象になりました。これは今のコロナ禍の状況でいくと、断続的に感染の拡大と収束の波があります。それにとまって業況が良くなったり悪くなったりを繰り返すと、雇調金のように自社のみで完結する休業に対して助成する制度の方がどうしても使いやすくなってしまっていて、一定の期間出向させるというのが難しいような状況だったりもするわけです。それがグループ間企業であれば、出向契約のやり直しというところ、これは確かに少し手間になるかもしれませんが、出向期間が例えば少し短くなって途中で切り上げたとしても、比較的グループ間企業であれば意思の疎通がしやすいというところを使いやすくなっているのではなかろうかと思っております。産業雇用安定助成金の計画届を提出した10件の事例を全て申し上げることは難しいのですが、代表的な我々の取組事例の中には、鹿島の方にございます病院さんの方に、サービス業の方から出向していただいたという事例がございました。比較的両者共大きな企業体でございましたけれども、そこではサービス業の接客のノウハウが病院の方々

の皆さんに伝播して非常によかったという評価をいただいているケースもございました。すみません2例しか申し上げられなくて、申し訳ないのですけれども今、そういうような状況がございますので報告とさせていただきます。

○早川会長

どうもありがとうございます。3点目の省庁間連携についてはいかがでしょうか。

○大田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の大田です。連携とまでいえるかどうかというのはあるのですが、生産性を高める助成金というのが結構いっぱいありまして、働き方改革を進めていく上での助成金ということで、中小企業庁と経産省と厚生労働省あわせた助成金を説明した冊子があります。そういうのが毎年作成されておりまして、そういったものを積極的に使って周知を図っていきたいと思っております。

○川辺労働基準部長

それについて補足します。働き方改革支援センターは厚労省が所管ですけれども、経産省が所管している「よろず支援拠点」というところがありまして、そこと働き方改革支援センターが連携して取組をやっているということもございますし、あと運輸に関しては、佐賀の労働局それから運輸支局と合同で説明会を開催して、これから適用される上限規制等の法令の周知を行うなど、こうしたかたちで他省庁と連携しながら取り組んでいます。

○早川会長

ありがとうございます。よろしいですか。西岡委員、これまでのご説明でいかがでしょうか。

○西岡委員

はい、ありがとうございました。私の疑問点というか、せっかく良い制度、ものを持っていらっしゃるの、相談会・説明会をやった、パンフレットを作ったのでやったということではなく、さらにどういう活用をすればもっと私達企業の一つ一つにつながるのかと、それは私達も努力する必要があると思っております。その辺を高めることによって、いろんな活用することで企業も活性化していくと、そういった考えもあるのではないかなと、その延長線上に組織間というか、省庁間の連携もさらに高めていただいて、もっと実効性のあるよりよい制度を作っていただく、私達もそれに参加していくということができれば更に経営者・労働者の方にとってよくなるのではないかなということで発言をさせていただきました。ありがとうございました。

○早川会長

ありがとうございます。その他、はい、どうぞ。

○澤野委員

2点伺いたいのですけれども、ウクライナ難民の方の就労支援です。17ページに書いてありますけれども、もう少し詳しく成功例というかあれば教えて欲しいなど。それともう一つ、前の16ページですけれども、公務部門における障害者の雇用促進定着支援についてなのですけれども、これによると法定雇用率未達成機関7機関のうち3機関が法定雇用率達成されたということなのですけれども、残り4機関は何故達成出来なかったのかかという

ものと、今後、どういうふうにかバーというか、できれば雇用できるようになるのかという見通しみたいなものがあれば教えて欲しいのですけれども。

○早川会長

今の質問いかがでしょうか。一つはウクライナ避難民の方の就労支援がどの程度出来ているか。もう一つは法定雇用率の未達成機関に対して、今後の対応とかあるのであれば教えて下さい。

○三宅職業安定部長

まず、ウクライナの方々についてご説明申し上げます。佐賀県の発表によりますと10月31日時点で、12組の方が来佐されていて、25名の方が入国されている状況です。この方々の中には10代の方とか60代の方もいらっしゃって、ハローワークの方に就職を希望して求職登録をされている方というのは11月21日時点で8名の方がいらっしゃいます。1名の方はグラフィックデザイナーの方でして、この方フリーで仕事を受けていらっしゃるの、あまりハローワークからの紹介は希望されていないようです。他に就職が決まった方は2人いらっしゃいまして、1人は既に就職されている方、もう1人は内定の状況でございます。残りの方々につきましては、佐賀市さんの方が今年の7月からウクライナ語の通訳の方々を配置していただいていますので、その方々と一緒に相談にあたっています。相談にあたる際には概ね1週間に1回ぐらいのスパんで、これ確実に1週間に1回やっているわけではないですが、大体概ねそれぐらいのスパンでもって、メールとかあるいは相談をした時にハローワーク佐賀の方で個別に開拓した求人を英訳した一覧を渡して、この中から希望されるところがあればご紹介しますよということをしています。もちろん就労するに当たっての言語的な問題とか、いろんな問題が先に来るかと思しますので、こういった方々をご紹介する際には、まずは職場の見学とか職場体験というものをやらせてもらっています。これは職員も同行していて、その事業所での就労を希望されれば、そこでご紹介をしていくという流れになります。求職者に対しては概ねこのような就職支援をしているのですけれども、ハローワークとしましては、そういった方々をお雇いいただく事業主も支援しておりまして、今回特定求職者雇用開発助成金に特例措置を設けられ、通常ですと障害者とか高齢の方といった方々を対象にした就職の難しい方々をお雇いいただいた時に、例えば1年間で60万円支給しますという助成金があるのですけれども、この特例として支給対象者にウクライナ避難民の方が含まれまして、この特例を活用できますというご案内をして、要件が合えば事業主の方に支給をしていこうということによってやっておりますので、労働者、それから事業主両面でハローワークの方で支援をさせていただいているという状況でございます。

もう一つのご質問ですけれども、障害者の法定雇用率未達成の公的機関に対する指導というところですが、今月、未達成の機関に対しては対面で指導をさせていただいております。個々の事情は申しあげにくいのですが、なぜ達成できなかったのかという理由について一例をあげますと、採用の要件の中に例えばこの自治体に住むことが前提だと、自治体が在住要件というものを設けているケースがございます。そうすると、例えば障害者の方ですと親御さんのところから通いたいというような方がいらっしゃる場所に、就職したら移住してくれという話になると、なかなか自分達の住んでいるところの自治体以外の方には応募しづらいということがあって、募集をしたとしても採用できないということがございます。去年まではそういった要件を設けているところも多かったのですけれども、今年はいぶ緩和をされてきていまして、今年私が見た中でも1件あったぐらいなのですけれども、そこについては在住要件というものを外してもらった方がいいのではないかとアドバ

イスをしているところでございます。それから法定雇用率の不足というのが、公的機関の怠慢で雇えていないとかいうことではなくて、法定雇用率が上がったことなどにも起因するほか、例えば障害者の方が急に具合が悪くなってしまって突発的にお辞めになられたという場合に、採用の期間が過ぎていきますとかいうようなことがあった場合になかなかすぐに雇えないとかいうこともあって、タイミングで法定雇用率が未達成になってしまったというところもあります。そういうところには例えば柔軟に対応できる会計年度任用職員で雇ってもらおうとかいうことをお願いしています。あとは例えば職員の中に実際には障害者手帳を持っているのだけれども、手帳を持っていることを言いたくないという方もいらっしゃるのです、そういった方がいないかどうかというのを、職員に呼びかけるように言っていて、それで手帳を持っている方がいらっしゃれば、法定雇用の中に算入されていくということもご案内しております。あとは結構構造的な要因もありまして、どうしても企業さんというか、一般の企業さんもそうだと思うのですが、身体障害者の方希望される事業所が多いと思います。精神障害の方ですと休みがちになってしまったり、知的の方ですと仕事の内容が少し限られてしまうのに比べると身体障害者の方が採用しやすい、バリアフリーにすれば採用できるということで、身体障害者を希望される公的機関も多いのですが、今かなり精神障害者の求職の方が増えている状況でもありますので、精神障害者の方の採用に向けて職場環境の改善とか、それからこういった対応の仕方があるのかということ、精神障害者トータルサポーターというのがあります、そういった方々を派遣して、そして事業所のところに精神障害の方々の採用に関するセミナーの出前講座をやっているのです、そういったことを活用していただきながらなるべく雇用していただこうと考えているところでございます。

○澤野委員

ありがとうございます。そのときに、要するに障害者の方達の応募がなかったりしたということもあるということですかね、現時点では。

○三宅職業安定部長

そうですね募集していてもなかなか来ないということもあったようには聞いております。

○福島委員

そういうのがここに現れているということですかね。

○三宅職業安定部長

たまたまとまでは申し上げませんが、やはり職員数が多くなってしまった機関は1人、2人採用しても未達成になってしまうところもありましたので、そういった場合には不足数よりも少ない人数しか応募がないとか、あるいは全く来ないとかという回答もありました。

○福島委員

一概に公的機関の怠慢というか、それではないということですね。

○三宅職業安定部長

おっしゃるとおりです。公的機関なので本来ですと民間の企業の模範になるよう率先して雇用していかなければいけないということはこちらの方としても申し上げております。しかし、採用の募集をかけていても、いかんともしがたい部分があったとは思いますが。

でも努力をしていただく必要はございますので、我々としては例えばこの1月1日からを始期とした計画を立ててもらって、そこから改善計画を1年間進めてもらって、さらに難しいような場合には勧告をしたり、さらなる改善計画というものを作ってもらった上で取組をしていただくということもやっています。

○福島委員

柔軟に対応していただくということをお願いして、公的機関の方が意識的ではないしにしろ、そういうふうな状態があるということは、民間企業に対しても指導していく立場としてはなかなかやり難い立場になるのかなと思いましたので、ご質問させてもらいました。

○三宅職業安定部長

ありがとうございます。まさに今ご指摘いただいたようなことを、今年度、毎年行っておりますヒアリングの中でも申し上げておりますので、引き続きそういったことはしっかり指導していきたいと思っております。

○早川会長

ありがとうございます。その他、質問等ございますでしょうか。

○福島委員

質問というか、意見なのですが、私、弁護士をしております、多重債務の問題とかをよく取り扱うのですが、そういう時に失業して来られる方って結構いらっしゃるのです。ハローワークにいったらいいんじゃないかというのですが、ハローワークにいったことがない、今まで人生で1回もいったことがないという方が、結構若い方20代、30代ぐらいの方は結構多くて、あまり仕事を探す時にハローワークにいこうというのが第一次選択という感覚が、比較的若い人には無いのかなという感じがしまして、ハローワークにいったらいいと、インターネットでも調べられますよと教えたりするのですが、「あーそうなんですか。」という感じなので、必要な人のところにせつかくの施策が届いていないのではないかなという感じがするのです。例えば、高校生向けのパンフレットとかを作って、労働者の権利みたいな感じ、ハローワークではこんなことが出来るみたいなものをわかりやすいキャッチーなパンフレットを作って、例えば高校3年生の3学期ぐらいに配布するとかというのを例えば毎年続けるとか、20年くらいするとだんだん常識になっていくみたいな、そういうのがあると思うので、例えば消費生活センターとかは毎年、毎年、高校に、高校出張授業とかも大体やっている、ただ全部の高校に1コマずつ授業をしに行くというのも大変とは思っているので、例えばそういうわかりやすいパンフレットを若者向けに作って全員に配布するとか、そういうふうにすると自分が本当に困った時に、仕事がしたいという時にハローワークに相談しようという気になると思うのです。一般市民でも例えば訪問販売で悪質商法に被害にあったというのであったら、すぐに消費生活センターにいこうとピットなるのですが、そこまでの認知がされていないのもったいない。いろんな就職支援とか、いろんなメニューが用意されているので、それが必要な人のところに届いて欲しいというのが1つ。なので、そういう意見です。あと、もう1つありまして、仕事を探している中で、面接を受けて、結局、軽運送とかで一人事業主になって、雇用ではなくて自営業の方を選択して仕事を始めるという方が結構いらっしゃる、例えばギグワークとか、土木関係も一人親方の方とかいらっしゃる、土木関係は結構しっかりしているからいいと思うのですが、ギグワークになったり軽運送で個人事業主になった方が、自分の売上に対してどのくらい税金とか社会保険料がかかるかというのが全然わからないで、ただ収入こ

のぐらいですよというのだけで労働者のお給料というのと、個人事業所の売上というのをそのまま比べてしまって、個人事業主になったら後ですごい健康保険税とか税金とかいっばいきて、健康保険が無くなったりとか、払えなくて、結構大変なので、ハローワークにいったらどっちにしようかなと、結局、個人事業主になる人もいると思うので、そういう人向けに、例えば個人事業主になった場合は、これに対してこのぐらいの税金がかかったり健康保険料がかかったりしますよというのがある程度わかりやすい目安みたいな表が紙一枚とかでもあって置いてあると比べられるというか、個人事業主になるのだったら、最低このぐらいは売れないと逆に破綻してしまうとか、生活できないとか、労働者としてのこのお給料と個人事業主としてのこの売り上げというのはこのぐらいの差があるんだと、実質手取りこのぐらいになるのだというのがパッとわかるような説明する紙一枚ぐらいの資料を是非置いておいて欲しいなと。なぜかといいますと、それがそういう方がいて軽運送を受けられて売り上げがあつて喜んでいたので、次の年、すごい税金がきて、健康保険税がきて、お子さんが3人いらっしゃって健康保険がないと困るのですよ。でもしょうがないので離婚して奥さんの方が親権者になって、奥さんの会社のパート先で一応社保があつたのでそこの扶養に入れたというので健康保険つないだというのがあつたので、労働者というか、働く人にとっては結構重要な差があつて、結構大変な目にあうので、そこは比べられるように事前にこっちを選ぶとこうなるといふのがある程度わかるように、資料を前もっていただければ、ここまで売り上げないと生活は同じにならないんだというのがわからないと大変だなと思ったので、これは意見というかお願いです。以上です。

#### ○早川会長

今のご質問についていかがでしょうか。一つは高校生向けパンフレットの作成など若者に対するハローワークの周知を行うことが出来ないかどうか。もう一つは個人事業主、フリーランサー的な働き方をされる場合と、雇用されての労働者への処遇の違いについて分かるような資料を作っていたかというお話でした。はい、今のご質問でいかがでしょうか。

#### ○三宅職業安定部長

1点目についてなのですが、ハローワークそのものを広く知っていただかなくてはならないというご意見、そのとおりで思っています。我々もハローワークという組織をまず知ってもらおうという取り組みを行っています。まず各ハローワークの方には、ハローワークのわかりやすいパンフレット、1枚だったりA3二つ折り見開きのようなチラシを印刷して例えばコンビニエンスストアとか、スーパーとか、公民館ですとかいろんなところに、配架できるところにはたくさん置いて知ってもらおうという取組をしております。その中には職業の紹介だけでなく、助成金の制度が受けられますとか、職業訓練が受けられますといった取組の中身を記載したパンフレットを作って、高校生に限らずですが、幅広い層に届くように周知をしているところです。高校生向けというところでは、例えば、高校生の方々というのは基本的には高校在学中においては学校の方で職業紹介を行うというのが我々と県の取り決めの中で行われておりまして、未内定で卒業してしまうような方等に向けて毎年度2月頃、ハローワークは卒業してからも使える施設ですよという小さいカードをお渡しして、ハローワークを周知するという取組を行っております。また、失業される方は一般的に事業主を通じて離職票を交付されるのですが、その際には雇用保険の案内というものを必ず入れていただいています。雇用保険につきましては当然ながらハローワークに来所して手続きをしていただくというものですので、そこでハローワークの

方でキャッチアップできると思っております。それから先ほど大田室長の方からもご紹介がありましたけれども SNS を活用した取組ということで、ハローワークのサービス、例えば面接会情報とか、ハローワークで行っている各種セミナーなんかの情報を職業安定部の方でツイッターをやっておりまして、そこで毎日発信しているような状況です。フォロワーの数まだまだ少ないですけども、こういうことで届いていって欲しいなと思っております。

2点目は、個人事業主の手取り額のモデルケースが記載されたリーフレットなどをハローワークに置いて欲しいということなのですが、フリーランスの方がどれぐらい稼ぐとどれだけ税金がかかるか、あるいは一般の就労者と同じぐらいのレベルになるかというところに関して、ハローワークの方でシュミレーションして想定を立てるとするのは難しいと思うので、そういうシュミレーションができる機関をご紹介していただいて、フリーランスの方はこれぐらい稼ぐとこれぐらいの金額かかってしまいますよというようパンフレットをお作りいただけるようであれば、ハローワークの方に配架することはできると思います。

○福島委員

社労士さんとか詳しいと思うのですよね。そういうの。私は全然自分ではわからないのですけれども、よくあるのが求人広告でいって、あなたは採用は駄目だけど個人事業主としてなら雇えますよとあって、軽運送でよくあるのですが、最初求人広告でいくけど個人事業主になるという。仕事受けるかたちで始めるというのがよく配達分野であるので、ちょっとどうかと、なかなかこれは大変だなと思ったので意見でした。

○早川会長

ありがとうございます。先ほどもし、従業員から業務請負だったら、事業主の方で説明をした方がいいですね。

○福島委員

求人広告の時はいいのですが、事業主が、

○早川会長

元々雇っている事業主が業務委託をするとなるとどうなのか。でも、そういうのがあるとは言っておきます。

○福島委員

求人広告でいって結局雇われずに個人事業主になって帰って来る。

○早川会長

なるほど、そういう事情がどうやらあるらしいので、そもそも本人がフリーランサーを先に選んだのではなくて、雇われていたら

○福島委員

雇われたと思っていたら、採用は出来ないけど個人事業主ではどうですかと、

○早川会長

と言われるケースがどうやらあるようです。

○福島委員

月給 30 万円ですよみたいな、

○早川会長

そうすると、求人広告をみて、求職のつもりで面接にいったら、結果は

○福島委員

事業主のところに面接にあって、結果は採用は不採用なのだけど、個人事業主ならいいですよといわれて、別のオファーを受けて。

○早川会長

別のオファーを受けて、なるほど、そういったことがあるようですので、ウォッチングはお願いできますでしょうか。また、何かいい知恵がありますか。

○福島委員

わからないのならいいのですけど。

○早川会長

求職して、雇ってもらおうと思ったら、採用ではなくて別のオファーということですよ。

○福島委員

採用は出来ないけど、個人事業主ならいいですよという。

○早川会長

そういう事例があるようです。

○三宅職業安定部長

ハローワークは求人を受けてそこに対しての紹介をしますので、その紹介をした結果について不採用で同じ求人としては雇わないけれども、別に請け負いだったらいいですよといった場合には、完全に個人が納得して企業と契約したのであれば、私どもの方からそれについて何か勧奨するというのは難しいのではないかと思われるのと、あと、先ほど社会保険の計算は社会保険労務士の方が詳しいというお話だったので、社会保険労務士の方にそういうものを作って下さいというのをこちらの方からお願いすることは、社会保険労務士の方も当然業としてやっているわけなので、それに対してはある程度対価みたいなものを払われなければいけないのかなと思いますので、

○福島委員

意見だけなので、出来ないのならいいです。

○三宅職業安定部長

先程申しあげたように私どもでは難しいと思います。

○福島委員

わかりました。ありがとうございます。

○早川会長

他に、ご質問ありますでしょうか。活発な議論で時間になってまいりましたけれども、もしご質問がありましたら、最後にいかがでしょうか。他にないようでしたら、議題3-1につきましては以上とさせていただきます。労働局におかれましては、各委員からのご意見を踏まえての行政運営にあたっていただければと存じます。

次に次第4その他の事項ですが、事務局から何かございますか。

○事務局 井上監理官

特にありません。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

それでは本日の付議事項の審議は終了といたします。

これを持ちまして、本日の議事を終了いたします。

本日は、長時間にわたり熱心にご審議いただきましてありがとうございます。皆様のご協力に心より感謝申し上げます。

なお、手続き的なことですが、本日の議事録の署名は私と、労働者代表委員は「宮崎委員」、そして使用者代表委員は「福母委員」にお願いしたいと存じます。

それでは、事務局に進行をお返しいたします。

○事務局 井上監理官

ありがとうございました。

では、事務局からのご連絡です。次回審議会は、令和5年3月中旬ごろの開催を予定しております。あらためまして日程調整のご依頼をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

また、議事録の署名につきましては、後日、事務局からお持ちしますので、確認方よろしくお願いたします。

では、本日の審議会は、これを持ちまして閉会とします。

本日は、どうもありがとうございました。

会 長

---

労働者委員

---

使用者委員

---