令和３年度「第２回佐賀地方労働審議会」議事録

１　日時　令和４年３月 17 日（木）14 時 00 分～15 時 40 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：早川委員（会長）、板橋委員、江崎委員、高木委員
　労働者代表：石隈委員、井手委員、城島委員、東島委員、松尾和寿委員、宮崎委員
　使用者代表：田村委員、平野委員、福母委員、松尾剛彦委員
　事務局：加藤労働局長、髙野総務部長、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年度佐賀労働局行政運営方針（案）について
（２）令和４年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況（令和４年１月末現在）
（３）佐賀県婦人既製服製造業最低工賃専門部会の報告

○事務局　雇用環境・均等室　貞木雇用環境改善・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３年度第２回佐賀地方労働審議会を開会いたします。
私は、雇用環境・均等室の貞木と申します。
まず、資料の確認ですが、資料１、令和４年度佐賀労働局行政運営方針（案）でございます。次に資料１－２、令和４年度佐賀労働行政のあらましでございます。それから資料２、令和３年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況でございます。それから資料３、佐賀県婦人既製服製造業最低工賃専門部会の報告でございます。この他、机上配付資料といたしまして、ツイッターの１枚ものを配付させていただいております。
次に、マイクの取り扱いについてのお願いでございます。席上のマイクは、スタンドから外さないでご使用をお願いします。スイッチは切らず、常時オンの状態を保っていただきますようにお願いいたします。
また、感染防止対策といたしまして、本日は当局の出席者の事務局の一部は、別室で待機いたしております。そのため、オンラインで待機場所にこの審議会の模様を中継しておりますので、ご了承をよろしくお願いいたします。
次に、本審議会の定足数のご報告をさせていただきます。審議会の成立にいたしましては、地方労働審議会令第８条におきまして、「審議会は、委員の３分の２以上又は公益代表委員、労働者代表委員又は使用者代表委員の各３分の１以上が出席しなければ、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、公益代表委員の「澤野委員、福島委員」の２名、使用者代表委員の「江島委員、橋口委員」の２名、合計４名様がご欠席でございますが、本会場にてご出席の 11 名に、テレビ会議システムによるご出席の公益代表委員の「江崎委員」、労働者代表委員の「松尾和寿委員」、それから使用者代表委員の「福母委員」この３名様を含めまして、委員 18 名のうち 14 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いますことをご報告申し上げます。それでは、議事進行を会長にお願いしたいと思います。早川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○早川会長
はい、ありがとうございます。本日は、佐賀地方労働審議会を招集いたしましたところ、委員の皆さまにおかれましては、大変お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。委員の皆さま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いたします。
次第２、佐賀労働局長のごあいさつをいただきます。加藤局長、よろしくお願いいたします。

○加藤労働局長
本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。
また、労働行政の推進につきまして、日頃から格別のご理解とご協力を賜っておりますことに厚くお礼を申し上げます。
本日は、労働局における今年度の取組状況等を踏まえた来年度の行政運営方針（案）についてご説明し、委員の皆さまからご意見を賜りたいと存じます。
また、佐賀県婦人既製服製造業最低工賃専門部会からの報告をいただく予定となっております。
今年度、佐賀労働局では、令和３年度の佐賀労働局行政運営方針に基づき、「雇用の維持・継続に向けた支援」、「働き方改革の推進」、「女性の活躍・男性の育児休業取得の推進」、「総合的なハラスメント対策の推進」などの施策に取り組んでおります。
また、昨年の夏、さらには年明け後には、新型コロナウイルス感染症の再拡大により、佐賀県内にもまん延防止等重点措置が発せられたことや、８月の大雨による企業活動の停滞に伴う、雇用・労働環境への影響が懸念されましたので、特別相談窓口を設置するなど、状況に応じた対策を速やかに講じ、事業主や労働者への支援に取り組みました。
このような状況ではありましたが、県内の雇用・労働環境の改善に向けて、重要な施策は、年度目標を達成できている、又は、達成見込みという状況になっております。
来年度については、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応に加え、少子高齢化・生産年齢人口の減少という課題がある中で、「雇用維持・労働移動等に向けた支援」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」などに取り組むこととしております。
具体的には、「雇用維持・労働移動等に向けた支援」に関しましては、雇用の維持・在籍型出向の取組への支援、人手不足分野への円滑な労働移動の推進、ハローワークサービスの充実・強化、基礎自治体との連携強化などに取り組みます。
「多様な人材の活躍促進」に関しましては、就職氷河期世代などへの就職支援、高齢者、障害者の就労促進、女性活躍・男性育児休業取得等の促進などに取り組みます。
「誰もが働きやすい職場づくり」に関しましては、柔軟な働き方がしやすい環境整備のための支援、安全で健康で働くことができる環境づくり、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進などに取り組みます。
労働局が、総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくため、労働局内外の組織・機関との連携・協力を図り、労働基準監督署及びハローワークと一体となって施策と進めていきたいと考えています。
次年度の取組等の詳細については、この後、各担当部室長から説明させていただきますので、皆さまから忌憚のないご意見を賜りたいと存じます。
また、佐賀県婦人既製服製造業最低工賃につきましては、直近の改正は、平成 12 年４月 23 日で、相当の期間、改正がなされておりませんでしたが、委託事業場からのヒアリングを実施するなどして、専門部会において、真摯に議論を行っていただきました。その結果を踏まえ、取りまとめていただきましたことに御礼を申し上げます。
本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○早川会長
加藤局長、ありがとうございました。
それでは、次第３－１、議題１「令和４年度佐賀労働局行政運営方針（案）」についてご審議いただきます。
まず、事務局から説明を受けたいと思います。
なお、ご意見・ご質問等は、「質疑応答、意見交換」の時間を後ほど設けますので、そこ

でまとめてお願いいたします。
　それでは、初めに、職業安定部長、ご説明をお願いします。

○三宅職業安定部長
　佐賀労働局職業安定部長の三宅でございます。本日はお忙しい中お越しいただきましてどうもありがとうございます。
　また、日頃から安定行政に多大なご理解とご尽力を賜っておりますことを、改めてお礼申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。
　早速でございますけれども、令和４年度佐賀労働局行政運営方針（案）について、まず職業安定行政にかかる内容を説明させていただきたいと思います。細部に渡りますので、恐縮でございますけれども座って説明させていただきます。
　また、説明にあたっては、資料１－２のあらましを利用しまして説明させていただきます。
　それでは、まず２ページ目でございます。（１）に雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援と、それから産業雇用安定助成金等による在籍型出向への支援とこの２つの項目を立てさせていただいております。すでにご承知のことかとは思うのですけれども、長引くコロナ禍の中で、先般２月 25 日に厚生労働本省の方から、４月以降の雇用調整助成金の特例措置が延長されるという公表がございまして、来年度、６月末まで現在の特例措置が延長されるということになっております。こうしたことからも、私どもといたしましても、引き続き雇用調整助成金を活用して雇用維持に取り組む事業主を支援することに優先的に取り組みつつも、休業による雇用維持については、解雇を抑制するというメリットがある一方で、休業が長期期間に渡ることによって、就労のモチベーションの低下、スキル低下といった様々なデメリットが発生するおそれがあるということも指摘されていることは、皆さまもよくご承知のことかと思います。こうしたことを踏まえまして、令和２年 11 月には、佐賀県からご提案いただいて、佐賀県産業雇用安定センター佐賀事務所と、それから我々と三者で協定を締結いたしましたので、雇用維持の手法というものを、休業から在籍型出向に転換したいという思いをもって、これまで取り組んで来たところであります。然るに、雇用調整助成金の支給申請件数に比べまして、産業雇用安定助成金の計画届の受理件数ですとか、それから三者協定によって成立しております在籍型出向の件数というものを見ましても、転換が図れたとまで申し上げるのは難しい状況でございます。率直に申し上げれば、佐賀県内の事業所というものは、雇用する従業員数が 30 人未満という小さい事業所が多いものですから、在籍型出向という仕組みそのものへの理解度が低いという背景がある中、そもそもその企業側にとってみると、出向の開始時点において、その後の感染者数の増減というものを予測するのは非常に困難でありまして、感染者数が減少すると、業況が回復するという流れにあっては、回復した業況に対応するために、機動的に増員を図るということを考えたときに、出向というよりも自社だけで完結できる休業の方が利用しやすい仕組みだと認識されているのではないかと思います。さらに、雇用調整助成金の特例措置の特徴というものは、高い助成率とか日額の上限だけではなくて、その申請のしやすさというものも、迅速支給のためになるべく簡便にするという前提がございますので、こういうのも特徴だと思います。これに比べて、在籍型出向を支援するための産業雇用安定助成金は、支給までには、計画届を出さなければいけないとか、さらに支給申請しなければいけないという手続きの煩雑さがございます。こういったことが、事業主が積極的に在籍型出向を推進するという状況に至っていない理由なのではないかと思います。しかし、こうした状況があっても、在籍型出向というものは、人材不足の企業に対する労働力の移動とか、それから出向中の労働者のスキルアップという望ましい副次的な効果もございます。先般、我々２月５日に企業説明会をオンライン上で開催いたしました。これは、佐賀労働局の YouTube のチャンネルにも公開しておりますので、是非、一度ご覧いただければと思うのですけれども、県内の優良企業の皆さまも、在籍型出向の受け入れに声をあげていただいています。一方で、送り出しの企業は先程申し上げたような状況で非常に少ないという状況もあってマッチングが難しい状況ではございますが、こうした取り組みを経て、より多くの方に在籍型出向というものに興味をもっていた

だきまして、受け入れる側と送り出す側の企業双方のニーズを満たすことができるように、引き続き我々としても粘り強く働きかけていきたいと考えておりまして、１の雇用維持・継続に向けた支援をあげさせていただいていています。

続きまして、人材不足分野への就職支援でございます。令和４年１月末の有効求人倍率、これは全体の数字ですけれども、1.27 倍ということで、1.2 倍台につきましては８か月連続の数字ということで非常に高水準かと思います。しかし、一般的に人材不足分野といわれております業種に焦点をあてますと、更に人手不足感が高まります。令和２年度の佐賀県内の医療・福祉分野の有効求人倍率は、2.44 倍、建設分野が 4.20 倍、警備分野が 4.53 倍、運輸分野が 1.94 倍となっております。こうした人手不足のために、ハローワーク佐賀に人材確保対策コーナーを設けまして、個別の相談会ですとか、面接会、セミナー、そして所内に事業所のアピールボードというものを設けるとともに、分野別の求人情報誌なども発行して、さらに福祉関連事業所の魅力 PR シートというものを設けて、求人の充足に向けて取り組んでいる状況です。そして、ナースセンターに毎月３回、巡回相談してもらって、そして福祉人材センターからも毎月１回巡回相談を実施していただいてまして、相談者の誘導というところを実施するとともに、昨年度一部中止になってしまったものもあるのですけれども、福祉のお仕事合同就職面接会というものを佐賀県社会福祉協議会と共同で開催するなどしておりまして、合同就職面接会には、ハローワーク、介護労働安定センター、それからナースセンター、福祉人材センター、保育士支援センターも含んでいるのですけれども、相談コーナーを設置しまして、職業相談に加えて、資格取得の方法ですとか、有資格者への再研修、職業訓練の情報などの相談に応じていることをやっております。ただ、佐賀県内の求職者というのは、55 歳以上の、年齢の高い方々が、３割を占めるという状況になっておりますので、建設の分野とか、運輸の分野といった、体を使うお仕事というものの応募というのは少なくなっているのではなかろうかということ、それから医療・介護分野などの対人業務につきましては、最近は、感染のリスクが高くなっていて、敬遠されているような可能性も否定できません。ただそうは申しましても、人手不足感が大変強い現状を踏まえまして、来年度におきましてもこういった取組を進めていかなければならないということで、今回もこの人手不足分野への就職支援をあげさせていただいています。

続きまして、地方自治体との連携についてでございます。佐賀労働局では、平成 29 年に佐賀県と連携しました佐賀を支える人と仕事の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定に基づきまして、地域のニーズを踏まえた事業計画を策定し、連携して各種取組を推進しています。例えば、佐賀県と連携して設置しておりますユメタネという施設が、ハローワーク佐賀の裏にあるのですけれども、これはヤングハローワーク SAGA を設置し、佐賀県におかれましてはジョブカフェ SAGA を設置していただいて、そして職業の適正診断、就職支援セミナー、職場定着指導というものを行うとともに、ヤングハローワーク SAGA の方で、職業相談ですとか、職業紹介、職業訓練の斡旋というものを一体的に行っております。これに加えて、直ちに就職が難しい若い方には、佐賀若者サポートステーションが、職業的自立のために、臨床心理士による専門的な相談や職場体験などを実施して支援にあたっています。また、先程ご案内したとおり、佐賀県と産業雇用安定センターとは、三者提供を締結して在籍出向の支援をしております。こういったことを、来年度も引き続き進めていきたいということと、それから地方自治体との一体的事業の実施、こちらは佐賀県と鳥栖市と唐津市の福祉サービス部門と、ハローワークの職業紹介のサービスが連携して、福祉から就労への一体的なサービスというものを実施しております。更に、今度３月 29 日になりますけれども、鳥栖市と雇用対策協定を締結することとしています。これは、３月 14 日にプレスリリースしたばかりですので、今回の資料の方に反映しきれていないのですけれども、この取組は先程申し上げましたように、鳥栖市とはすでに福祉から就労というところでは連携ができておりまして、障害者などの支援も一体的に実施しているところではございます。ただ、こうした連携基盤を更に強固なものにして、そして、より効果的に事業運営を図るための仕組み作りを行っていき、最終的には、住民サービスの向上にも我々としても寄与していきたいと考えて、今回の協定締結につながったというものでございます。こうした基礎自治体と

の取り組みですとか、佐賀県との取り組みというものを来年度も実施していきたいと考えております。

続いて、３ページをご覧下さい。ハローワークのサービスの充実・強化というところでございます。ハローワークのサービスの充実として、あげさせていただきました項目、１つ目の項目中に、追加リリース第２弾と書いてございます。これは、昨年９月に改修されたハローワークのシステムの新機能についてあげているものでございます。求人者も、求職者も、オンライン上にマイページというページを持てば、オンライン上でハローワークの紹介状を受け取ることや、求職者が直接求人に応募するということが可能になっているという機能でございます。更に、令和４年３月 22 日から刷新されるという部分ですけれども、これは、具体的には、オンライン登録者の求職公開が可能ということになります。現在、求職者マイページから求職公開というものができるのですけれども、ハローワークで職業相談を行っている方に限定されています。これは、ハローワーク利用登録者といっていますけれども、３月 22 日以降は、ハローワーク利用登録者だけでなく、オンライン登録でマイページを開設されている方についても、求職公開が可能ということになります。この求職公開に伴いまして、求人者の側から求職者に向けて、直接のメッセージ、自社求人に応募して欲しいという旨のメッセージを、それと求人情報を、求人者マイページから送付するということが可能になります。そして、こうしたリクエストを受け取った求職者が、この求人に、応募する場合は、ハローワークを介せずに直接求人に応募するということが可能になっています。このように、求人者、求職者双方の利便性を高め、利用者本位のサービスを提供するために、来年度におきましても、引き続きマイページの開設と活用を働きかけていきたいと考えています。

２つ目につきましては、ハローワークにおける求人の確保と充足サービスというところでございますけれども、コロナ禍において、なるべく良質な求人を確保していきたいということがありますので、積極的な求人開拓を実施するとともに、求職者が、応募しやすい求人内容の設定ですとか、求人条件の緩和などの助言を行うとともに、求人充足のサービスに、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、非正規労働者の再就職についてでございます。フリーターなど、正社員就職を目指す方を対象として、ハローワークに配置いたしました就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を実施するとともに、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練、トライアル雇用助成金等を活用し、正社員就職を推進してまいりたいと思います。また、ハローワーク佐賀、ヤングハローワーク SAGA、ハローワーク鳥栖などに、オンライン相談をできる環境も整備しております。近頃はリモート面接なども多くなっておりますので、リモート模擬面接なども実施しておりますので、大学のキャリアセンターなどでも積極的に周知をいただき、ご利用いただければと考えております。

続きまして、４ページをご覧下さい。就職氷河期世代活躍推進プラットフォーム会議というものがございまして、このプラットフォーム会議で令和２年 10 月に決定いたしました実施計画がございます。この実施計画の最終年度が、来年度になります。今年度は、最終年度に向けて、プラットフォームの会議の活性化を図るために、オブザーバーとして、就職氷河期世代を採用した企業に参加いただき、なぜ採用に至ったのか、採用後の定着状況、キャリアパスなどについて、ご発言いただきました。お話の中で、特に印象残ったものとしては、就職氷河期世代の潜在能力、就労へのモチベーションというものは、決して低いものではなく、環境次第で十分引き出せるというふうにご発言いただいたことが大変印象に残りました。こうした良いご示唆をいただきましたことを励みに、佐賀労働局では佐賀県と連携をいたしまして、サガテレビの番組、かちかちプレスの「ちょっと知っとくコーナー」という１分間の CM で、就職氷河期世代の就職支援、ハローワーク佐賀に設置した就職氷河期世代専門窓口の支援内容について、広報を行うなどの取り組みを行い周知を図って来ました。令和４年度においても、就職氷河期世代専門窓口に就職支援ナビゲーターと、就労生活支援アドバイザー、就職支援コーディネーターを配置して、これら三者が、職業相談、それから生活面のアドバイス、求人開拓というものを就職まで伴奏型で支援をするというチーム支援があるのですけれども、このチーム支援や、求人の量的確保、それから企業の雇用意欲を喚起するた

めのトライアル雇用助成金や、特定求職者雇用開発助成金を活用して、積極的にマッチングを図っていくと、これらの施策を総合的に推進していくことが重要であり、そして、就職氷河期世代のこうした支援策について積極的に周知を図っていくということが必要であると考えております。

続きまして、高齢者の就労社会参加の促進についてでございます。高齢者の雇用状況等報告につきましては、その対象となる企業の範囲が、従業員数 31 人以上の企業から、従業員数 21 人以上の企業に広がりました。また、集計システムの仕様変更もございましたので、厚生労働本省における、全国集計の取りまとめに影響が出ています。このため、令和３年の高年齢者雇用状況等報告につきましては、年度をまたぐという格好になってしまっております。ご承知おきいただければと思います。

高齢者への支援といたしましては、ハローワーク佐賀、ハローワーク唐津、ハローワーク鳥栖に 65 歳以上の高齢者を重点的に支援するための生涯現役支援窓口というものを設置いたしまして、就労生活支援アドバイザーと、求人開拓推進員が一体となった支援を実施しています。具体的に申しますと、就労生活支援アドバイザーは、高年齢者の住環境ですとか、家族構成、それから年金などの社会保障制度による収入の状況までをまとめた生涯設計就労プランというものを策定いたします。これは、相談開始当初や過程において、多面的な視点から再就職に向け、計画的な支援が実施できるようにするためのものです。そして求人者支援員は、高齢者の希望に応じた求人開拓を行うという、こうしたことを行って、高齢者へのきめ細やかな就職支援を実施しております。また、コロナ禍において休業が続き、高齢者が収入の減少に伴って、Wワークを希望するようなケースもハローワークから報告されております。このため、求人者に対しては、求人の受理時に、この佐賀県内においては高年齢の求職者が多いこと、それから、就職意欲が高い高齢求職者が多いこと等を説明して、仕事の内容の切り出しですとか、就業時間の短縮などの働きかけを行う他、求人開拓の際にも同様の説明を行い、就業時間の変更など要件緩和を依頼して、いわゆるシニア歓迎求人というものの確保に努めているところでございます。令和 4 年度におきましても、引き続きこうした取り組みを実施してまいります。

続きまして５ページ目でございます。障害者の就労促進でございます。佐賀県で雇用されている障害者数は、９年連続で過去最高を更新するとともに、企業の障害者の実雇用率というものも８年連続で過去最高を更新いたしました。法定雇用率の上昇に伴いまして、対象となる企業数が増加いたしましたので、法定雇用率の達成企業の割合は 65%と、昨年度から少々減少いたしましたけれども、それでも全国２番目の数字となっております。また、公務部門におきましては、佐賀県様のご協力をいただきまして、県の機関、教育委員会は３機関中３機関、100%法定雇用率を達成いたしました。また、市町の機関につきましては、30 機関中 23 機関で法定雇用率を達成いたしました。残る７機関中、昨年の 12 月時点で２機関が達成いたしましたので、現在残り５機関が未達成となっております。こうした未達成機関からヒアリングを行いますと、近年雇用者数が増加している精神障害者への理解が進んでいないなどの課題がございますので、公務部門向けの研修の実施などを行っていきたいと考えております。

さて、今後の取組の課題としては、ここにも５ページのところにも障害者雇用ゼロ企業とありますけれども、障害者の雇用が進まない企業、いわゆる１人も障害者を雇用していない企業というものがあることが課題となっています。一口に、障害者雇用ゼロ企業といっても、その対応は様々です。今年度は、これらの企業の類型を、障害者雇用の理解度別に３つに分類いたしました。具体的には、障害者の離職などに伴って、雇用者数が０になってしまった企業、それから法定雇用率の上昇ですとか、雇用者数が増加したことによって、新たに雇用率の対象になった企業、それから、前年度から引き続き雇用者数が０の企業というものに分類をいたしまして、支援の優先順位を明確化し、支援にあたることとしております。また、来年度も引き続き、障害者雇用数が０人となる企業に対しては、ハローワークの所長など、幹部が直接訪問して指導することとしています。なお、ここに記載はございませんけれども、障害者の雇用が優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度で「もにす制度」という取

組がございます。昨年 11 月までは、佐賀県では認定がなかったのですけれども、太良町の佐賀西部コロニーさんという社会福祉法人を 12 月に認定いたしまして、今年１月 25 日に太良町役場において認定式を行いました。地元での認定式に大変喜んでいただきまして、そしてまた佐賀新聞社様を始めとする複数のメディアにも取り上げていただきました。ありがとうございました。障害者雇用は、進んできているとはいえ、先程申し上げましたように、雇用者数がゼロの企業というものもまだまだございます。そうした企業に対してのロールモデルとなる企業の認定を進めていくことは、大変有意義な取組であると認識しておりますので、佐賀西部コロニー様に次ぐ企業の認定に努めていきたいと考えております。

最後に、外国人に対する支援でございます。令和３年 10 月末時点における外国人労働者数は、水際作戦の影響などで入国する外国人が減少いたしまして、平成 21 年度に、今のかたちで統計を取るようになってから初めて減少に転じました。一方で、帰国困難な外国人などが、特例によって在留資格を変更し、特定活動という在留資格で就業する場合ですとか、技能実習生が、特定技能に切り替えて就職するというケースが散見されます。こうした在留資格の外国人が増加しているのが特徴です。外国人への支援の柱といえば、外国人雇用管理指針でございますけれども、これは外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令ですとか、努めるべき雇用管理の内容を盛り込んだ指針です。この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定められた内容になっています。この、外国人雇用管理指針に基づき、外国人労働者に対して適切な管理が行われるよう、ハローワークに外国人雇用管理アドバイザーを配置して、事業所を訪問し、助言指導にあたっています。今年度は各ハローワークにおける助言指導の状況を取りまとめまして、訪問による助言指導が単なる聴き取りに終わらないように、報告の内容から助言指導の内容を精査するとともに、好事例集を作成するなど、大きな枠組みこそ変更はなかったのですけれども、そのひとつひとつの取り組みが、より実効性の高いものとなるように取り組みました。また、多言語コンタクトセンター、これは外国人がハローワークに来庁した際に、電話をして、受話器を交換しながら通訳支援を受けることのできるサービスですとか、ハローワークコールセンターの多言語サービス、これは所定の番号にかけますと、その言語に対応したオペレーターが、ハローワーク佐賀に取り次ぎをしてくれて、三者通話形式で通訳サービスを受けられるサービスです。対応言語数も 13 ございます。こうしたことの周知を引き続き行っていくとともに、ハローワーク佐賀、ハローワーク唐津、ハローワーク鳥栖に、多言語音声翻訳機を設置しておりますので、引き続き相談体制の確保を図りたいと考えております。

私からは以上になります。

○早川会長

ありがとうございました。次に、雇用環境・均等室長説明をお願いいたします。

○大田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の大田でございます。日頃から大変お世話になっております。

私の方からは、令和４年度運営方針案の雇用環境・均等業務に係る部分を、あらましを使って説明させていただきます。着席して、説明させていただきます。

あらましの６ページをご覧下さい。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ですが、出産育児等による、労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、昨年６月に育児介護休業法が改正され、本年４月と 10 月、来年４月の３段階に分けて段階的に施行されます。

改正内容は、子の出生直後における、「産後パパ育休制度」の創設や育児休業に関する研修の実施など、雇用環境の整備、育休取得に関する意向確認の措置の義務化等でありまして、改正内容が十分に理解されるよう、引き続き説明会を開催し周知に取り組み、施行になった事項については、法の履行確保のため、個別に企業に対し指導を行ってまいります。

また、男性の育児休業取得促進に積極的に取り組む中小企業事業主に対しては、両立支援

等助成金の、子育てパパ支援助成金制度がありまして、助成金制度についても周知に取り組んでまいります。

仕事との両立支援に関する新型コロナウイルス関連の施策になりますが、佐賀県下、10 代、10 歳未満の新規感染者数は現在も多い状況でありまして、小学校等の臨時休業等により、仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援するため、労働局では、小学校休業等支援助成金により支援しております。現時点では、対象期間は本年３月末までの間に取得した休暇ですが、近々本年６月末まで延長される予定でありまして、迅速適正な処理に努めてまいります。

続きまして、項目１つ飛びまして、次世代育成支援対策の推進です。子育てしやすい職場環境の整備を推進するための次世代育成対策支援法に基づく、一般事業主行動計画の策定は、労働者数 101 人以上の企業は、届出が義務とされておりまして、未届け企業に対しては、引き続き計画の策定の指導と作成支援を行ってまいります。また、策定された一般事業主行動計画に定めた目標を達成した場合には、一定の基準を満たした場合の認定制度といたしまして、「くるみん」、「プラチナくるみん」といった認定制度がありますが、令和４年４月から認定基準が改正され、基準が引き上げられます。これは子育て支援に関する企業の取組が向上したことと、男性の育児休業取得率の取得率等の政府目標が引き上げられたことによるものですが、それに伴いまして、くるみんの入門・導入編という位置付けで、現行のくるみん認定水準の新たなくるみんとして「トライくるみん」が創設されることになり、今後認定基準などを広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけや支援を行ってまいります。

それと、次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と、仕事の両立に関する取組を行っていただくインセンティブ設ける観点から、くるみんに新たな類型を設け、任意に取り組んでいただく事項に、不妊治療と、仕事の両立に関する基準が追加されておりまして、この件についても周知を図ってまいります。

続きまして、７ページの一番上になります。女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定届出は、現在労働者数 101 人以上、300 人以下の企業については努力義務とされておりますが、本年４月から義務となります。この一般事業主行動計画は、職場において、女性の活躍推進が促進されるように、各企業の実情に応じて、女性活躍推進のための目標、例えば、女性の勤続年数とか、管理職に占める女性労働の割合などの目標を設定いたしまして、目標達成のための取組を計画していただくものです。佐賀労働局管内における新たな対象企業数は、昨年 12 月末時点で 255 社、届け出済み企業数は 62 社です。雇用環境・均等室では未届け企業に対し、２月からは、個別に電話にて届出勧奨を行い、必要に応じて計画の作成支援を行っております。令和４年度は、新たに義務化される企業も含めて、行動計画の策定届出が確実に行われるよう、個別の企業指導等の実施により、法の履行確保を図ってまいります。

続きまして、不妊治療と仕事の両立支援についてです。不妊治療につきましては、社会の関心が高まっており、本年４月から、保険適用をされることとなっており、また、佐賀県も県独自の不妊治療費支援事業を実施しておりまして、今後不妊治療に取り組む方が社会全体として増加することが見込まれます。そういった中で、不妊治療経験者の 16%、女性に限ると 23%が不妊治療と仕事を両立できず離職しているという統計結果もあり、両立が難しい理由は、通院回数の多さ、通院と仕事の日程調整の難しさがなどが挙げられておりまして、企業においては、通院に必要な時間を確保しやすい、休みやすい職場環境整備が求められております。雇用環境・均等室では、職場環境整備の手順を解説した、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのマニュアルの周知や、両立支援等助成金不妊治療両立支援コースにより、中小企業主の支援を行っております。本年度は、２月に佐賀県との共催で企業の管理職、健康管理担当者を対象とした、不妊治療と仕事の両立セミナーを開催し、職場づくりのマニュアルと、助成金制度の周知を行いました。令和４年度も不妊治療と仕事の両立支援の取り組みを積極的に行ってまいります。

続きまして、新型コロナウイルス感染症関連の施策になります。妊娠中の女性労働者が、新型コロナウイルス感染症への感染の恐れによる不安やストレスに関し、母性健康管理措置

が適切に講じられるように、雇用環境・均等室には、母性健康管理措置等にかかる相談窓口を、令和２年度から設置しておりまして、妊娠中の女性労働者の相談に応じております。企業に対する母性健康管理措置に関する指導時には、併せて妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得できるように、有給の特別休暇制度を整備していただくよう働きかけを行っておりまして、中小企業事業主が休暇制度を整備し、実際に有給の特別休暇を与えた場合には、助成金制度がありまして、令和４年度も助成金制度を活用した職場環境整備の勧奨を行ってまいります。

続きまして、総合的なハラスメント対策の推進についてです。労働施策総合推進法に規定されている事業主のパワーハラスメント防止措置義務について、本年４月から中小企業事業主にも、企業規模に関係なく適用拡大され、義務化されることから、本年度におきましては、説明会を開催し周知に努めてまいりましたが、令和４年度は、引き続き周知と個別の企業指導の実施により、法の履行確保を図ってまいります。また、12 月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的に周知啓発を行っており、期間中、雇用環境・均等室にハラスメント特別相談窓口を設置いたしまして、パワハラ、セクハラ、マタハラ等の各種ハラスメントに関する相談窓口が、雇用環境・均等室にあることの周知、また、期間中に、ハラスメント防止啓発講習会をオンラインで実施いたしました。令和４年度もハラスメント対策を積極的に取り組みます。

続きまして、早期の紛争解決に向けた体制整備等について、個別労働紛争解決援助制度の運用状況につきまして、あっせんの処理状況は、本年２月末時点で、受理件数は、25 件であり、昨年度同期の受理件数 36 件を下回っておりますが、あっせんの参加率は、62.5%、参加した事案の解決率は、73.3%と高水準でありました。今後も佐賀紛争調査委員会が実施するあっせんを的確に運営して、紛争解決の促進を図ってまいります。

続きまして、ページ飛びますが９ページになります。働き方改革に係る取組の推進について、２つ目の項目、中小企業・小規模事業に対する支援についてご説明いたします。佐賀労働局の委託事業になりますが、佐賀働き方改革推進支援センターを４年度も設置いたします。センターは、無料の相談の窓口の開設や企業訪問コンサルティング、セミナーなどを実施して、中小企業・小規模事業者における働き方改革に関する課題に広く対応し、働き方改革に向けた取組を推進することを目的とした事業を行います。令和４年度は、推進センターの委託先が変わり、株式会社タスクール Plus になりました。この会社は、働き方改革推進センター事業を全国各地で受託しておりまして、本年度は、東京労働局、香川局など、９都道府県で受託しております。委託先が変わりますが、推進センターの事業推進にあたっては、センターが充実したサービスを提供できるように、労働局から随時必要な指示を行い、また今まで同様に多くの企業に利用していただけるように、各地域の商工会議所、商工会、市町の産業振興部門などの協力を得ながら周知を行い、活用を呼びかけてまいります。

続きまして、働き方改革の取組の４つ目の、佐賀県魅力ある職場づくり推進会議につきましては、佐賀県内の使用者団体、労働者団体、金融機関等が一堂に会し、県内の働き方改革の現状や課題を共有し、魅力ある職場づくりを円滑に推進することを目的とした会議であります。本年２月 22 日には、佐賀県と推進会議の共催で、「働き方改革・魅力ある職場づくり推進セミナー」を開催し、人材確保対策、ハラスメント対策、テレワーク導入に関し、中小企業に参考となるような先進取組企業の事例紹介を行いました。今後も引き続き推進会議では、地域の実情に応じた取り組みや情報発信を行ってまいります。

私の方からは一部説明しきれていない部分もありますが、これで説明を終わります。今後もご指導ご協力の程、よろしくお願いいたします。

○早川会長

ありがとうございました。それでは、労働基準部長、お願いいたします。

○川辺労働基準部長

労働基準部長の川辺でございます。皆さまには、日頃より、労働基準行政の推進につきまして、ご協力を賜わっておりますことに、この場を借りて感謝を申し上げたいと思います。

私から労働基準行政に係る内容につきまして説明をさせていただきます。このあらましでいいますと、８ページ以降、項目 12 からでございます。

労働基準行政におきましては、今年度に続いて、次年度もウィズコロナ時代に、安全で健康に働くことができる職場づくりについて取り組むこととしております。まず、このあらましの項目 12 の職場における感染防止対策等の推進について、説明をさせていただきます。職場における新型コロナウイルスの感染症の感染防止対策につきましては、チェックリストなどを、作成いたしまして、事業者、労働者が一体となった取り組みを行っていただくよう、お願いをしてきたところでございます。また、健康安全課に、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーというものも設置いたしまして、事業主や労働者から相談対応を行ってまいりました。今年度の実績につきまして、3 月 4 日時点ではございますが、各種団体に、要請を行った件数は 344 件、監督署に 36 協定届などの各種届出でありますとか、各種の申請のときに窓口に来られた事業主の方々に対して、周知啓発を行った件数が 7,764 件、監督指導などで事業場に訪問した際に感染防止対策の取組についても確認を行いまして、そこで直接周知啓発を行った件数が 1,215 件となっております。職場におけるコロナ感染についてはおって説明させていただく労働災害の発生件数にも影響しておりまして、発生件数を押し上げる原因の一つともなっております。コロナ感染につきましては、防ぐというのはなかなか限界があるところではございますが、次年度も、引き続き、局、監督署ともに、事業主や労務担当者と接する機会を捉えて、チェックリストなどを活用いたしまして、感染防止に対する周知啓発を図ってまいりたいと考えております。

次に、過重労働防止対策の推進と、もう一つ、先程雇用環境・均等室長からもふれられておりましたが、項目 14 の働き方改革に係る取組の推進、これを 2 つ合わせて、概括的にご説明させていただきたいと思います。令和 2 年 4 月より、中小企業に対しても、時間外労働の上限規制が適用となったところでございますけれども、佐賀労働局におきましては、引き続き、改正労基法を始めとした働き方改革関連法の理解と浸透、それから法令遵守のための支援というものを中心に取り組んでいくこととしております。監督署には、労働時間相談支援班を設置しておりまして、支援班による説明会でありますとか、個別訪問、こうしたものを実施する際には、中小企業、小規模事業者の方々が、きちっと理解することができるようわかりやすい丁寧な説明を心がけるとともに、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等に関しましても、決めこまやかに相談支援を行ってまいりたいと考えております。それから、自動車運転者でありますとか、建設業、それから医師などの上限規制の適用猶予業種・職種に対しましては、適用猶予期間が終了するまでの間に、自主的に長時間労働の抑制に取り組んでもらうということが非常に重要だと考えておりますので、これも引き続き説明会等を実施した上で自主的な取組の推進を働きかけてまいりたいと思っています。今、申し上げましたように働き方改革関連法の理解・浸透、それから自主的な改善の支援等を中心に取り組んでいくこととしているわけですけれども、長時間労働の情報が寄せられた事業場でありますとか、過労死等の労災請求が行われた事業場に対しては監督指導を徹底いたしまして、厳正に対処していくこととしております。

続きまして、項目 15 の労働条件の確保・改善でございます。今のところ、コロナの影響による大量整理解雇等に関する情報はないのですけれども、引き続き情報収集、それから関係部署の間での情報共有を行いまして、事案が発生した際には関係部局と連携を取りながら適切な労務管理がなされよう、速やかに啓発指導を実施するとともに、併せて雇用調整助成金等の支援策の周知、利用勧奨なども行なってまいりたいと考えております。それから全ての労働者が適正な労働条件で安心して働ける職場環境を作るため、公正かつ斉一的な監督権限の行使を徹底した上で、労働基準関係法令の遵守を図るとともに、重大悪質な事案に対しては司法捜査、送検を行うことにより厳正に対処してまいりたいと考えております。

続きまして、項目 16 の最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進でございます。近年の最低賃金額の引き上げの高さにつきましては、さまざま、各方面からご意見をいただ

いているところでございますが、定められた以上は最低賃金がきちんと守られるよう、最低賃金の周知を図るとともに、履行確保のための監督指導を適切に実施していきます。また、各種の助成金制度等の利用勧奨をしながら、中小企業、小規模事業者が、法令をきちんと守られるような支援も併せて行ってまいります。それから、次年度においては、改正された最低工賃が発効されます。最低工賃が適用される事業場数そのものは少ないのですけれども、最低工賃が改定されことによる波及効果を期待するというご意見もいただいたところでございますので、最低工賃が改定されたということを広く周知していくとともに、適用を受ける事業場に対しては、最低工賃が守られるよう、履行確保のための監督指導を実施してまいります。

続きまして、項目 17 以降です。ここから安全衛生関係の対策に入るわけですけれども、それが 17 から 21 の項目までございます。これについては概括的にまとめて説明をさせていただきたいと思っております。まず安全衛生の対策ですけれども、第 13 次労働災害防止計画というのを今、推進しておりまして、これは平成 30 年度から令和４年度までの５か年計画となっております。前回計画の終了年である平成 29 年と比較して、死亡災害を 15%減少、それから死傷災害を５％削減等ということを目標に取り組んでいるところでございます。

令和３年の労働災害の発生状況でございますけれども１月７日時点での速報値ですと死亡災害５件、それから死傷災害が 1,256 件となっているのですが、最新の速報値によりますと死亡災害６件、それから死傷災害が 1,350 件となっております。先程もふれましたけれども、この件数の中にはコロナ感染による労働災害というものが大体 130 件ぐらい含まれておりまして、職場におけるコロナの感染予防対策というのは重要であると考えております。またそれ以上に件数を押し上げている原因となっているのが、第三次産業、特に社会福祉施設なのですけれども、この第三次産業の労働災害の増加になかなか歯止めがかからないということで頭を悩ませているところでございます。事故の型別でいいますと、転倒、動作の反動、無理な動作による腰痛で、これが全体の約 40%の割合を占めております。さらに被災者の年齢別、先程安定部長から佐賀県においては 55 歳以上の求職者が３割を占めるという話もありましたけれども、ここでも高齢層の労働者の影響というのはありまして、50 歳以上の労働災害というのは、全体の件数の５割を超えています。つまり第三次産業の高齢労働者による転倒・腰痛災害を減少させるということが、労働災害全体を減らすための課題となっていると認識しております。転倒・腰痛といいますと、墜落災害などに比べるとどうしても軽くみられがちですが、ここでいう労働災害は休業４日以上です。労災請求を一つ一つ見てみますと、例えば人工股関節でありますとか、人工骨頭等を入れる手術が行われていたりとか、歩行困難等の後遺症が残ったりというような、転倒等で重篤な災害に至っているというケースも見受けられるところでございます。このためこれまでの対策に加えまして、次年度は労働者の高齢化を背景とした、転倒・腰痛といった労働災害の予防を推進して、自主的な安全管理活動の定着を図るために、第三次産業における管内のリーディングカンパニーを構成員とする協議会の設置などを予定しているところであります。それから、もちろん第三次産業だけではなくて、製造業でありますとか、建設業といった業種における労働災害というのは、非常に大きな災害、死亡災害でありますとか、深刻な後遺障害を残す災害につながっていきやすいということもありますので、これはこれで引き続き対策の徹底をしていきたいと思っております。それから、溶接ヒューム、溶接の際に出てくる煙で、これを吸うと肺がやられてしまうというものがあるのですけど、溶接ヒュームが新たに特定化学物質と位置づけられるなど、特定化学物質障害予防規則の改正でありますとか、建築物の解体・改修において、石綿の使用の有無について事前に調査・報告しなければならないといった石綿障害予防規則の改正などの改正法令があります。この改正法令の内容についてもきちんと守っていただくように幅広く周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

来年度におきましては、第 13 次労働災害防止計画の最終年度となりますので、目標達成に向けて効果的な労働災害防止対策を実施していきたいと思っております。

最後に、項目 22 の迅速かつ公正な労災保険の給付でございます。労災保険の請求を受けた際には迅速に処理を行うということは徹底しているところでございますけれども、特に最

近増加しているのは、業務によるコロナ感染、先程労働災害の関係でも申し上げましたけれども、当然それに伴って、労災請求の方も増えております。業務起因によるコロナ感染による労災請求に対しては、迅速な保険給付を行うとともに、本来救われるべき人が救われないといったことがないように、集団感染が発生した事業場などを中心に、確実に請求の勧奨を行ってまいりたいと思っております。それから、昨年９月より、労災保険の特別加入の対象といたしまして、自転車を使用して貨物運送事業を行う者、いわゆるウーバーの方々でありますとか、IT フリーランスの方々が追加されたところでありますので、この周知徹底を図るとともに適正な運用を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○早川会長

ありがとうございました。

それでは質疑応答に移ります。これまでのご説明の中で、どなたからでも結構です、ご意見・ご質問等ございましたらご発言をお願いいたします。オンライン参加の委員の皆さまもどうぞご発言お願いいたします。いかがでしょうか。

よろしければ皆さんがお考えいただいている間に、私の方から質問させていただいてもよろしいですか。

私の方から質問を３点程、概ねハローワークに関係する職業安定行政についてお伺いしたいのですが、１つは、今般、職業能力開発促進法の改正案が国会にかけられております。その新たな改正職業能力開発促進法において、職業能力開発に関連して、訓練協議会というのが法定化されます。佐賀の行政運営方針案においても訓練協議会によって地域ニーズを反映するなど言及されておりますが、具体的にはどのように取り組んでいくご予定なのかというのが１点でございます。

２つ目は、今回の行政運営方針案において、デジタル分野、DX というかこういった職業訓練コースのことについて言及されておりますけれども、佐賀におけるデジタル人材の育成に関する具体的な施策というもののあらましについて、よろしければ教えてください。

続きまして３つ目でございます。ハローワークのシステムが最近新しくなっておりまして、ハローワークインターネットサービスがたいへん充実してまいりましたし、その中では求人者から求職者への直接の求人応募のリクエストが可能になるというご説明でした。これまでもオンラインで求職登録、オンライン自主応募など、ハローワークへの来所が不要となるということにおいては、確かに利便性が高まっているといえ、そう評価できる一方、窓口での相談が必要な人も実際にはいらっしゃると思われるのですが、そういった方が来所しないことによって、例えばキャリアコンサルティングが必要な支援が行き届かなくなるのではないかという懸念もございます。その点について、どのようなきめ細やかな施策を行っていくご予定があるのか、よろしければ教えてください。

○三宅職業安定部長

はい、それでは、３つご質問いただいた点、まず確認ですけども、職業能力開発促進法の改正が佐賀県内における訓練協議会においてどういった影響があるのかということが１点と、労働行政運営方針のなかのデジタル化への対応というところで、デジタル分野における新しいスキルの習得、これが具体的にどういうものかということと、説明の中でお話しさせていただいた３月 22 日のハローワークシステムの刷新において、来所が不要になるというところでキャリアコンサルティングが必要な方に支援が届かなくなってしまうのではないかというご懸念の３つだと認識しました。

まず、今般審議されている改正職業能力開発促進法でございます。この法律の改正によって地域訓練協議会が法定化されるということではあるのですけれども、今現在も、訓練協議会というものは佐賀県にも存在しております。これまでも佐賀大学の名誉教授の富田先生をはじめといたしまして、経済団体の皆さま、それから労働者団体の皆さま、そして佐賀県の皆さまにもご参画をいただきまして、この県内の訓練ニーズを把握するため、アンケートを

取ってみたりとか、いろいろご議論いただいた上で、訓練計画というものを毎年度、毎年度作ってきた次第でございます。今後も同様に地域のニーズを汲み取っていきまして、訓練計画の方に反映するという議論を行っていただくわけでございますけれども、法定化に伴い、より地域訓練協議会を活性化していくための方策ということで考えられることといたしましては、例えば、今、佐賀大学の方では助産師のリカレント事業ということで文部科学省からの委託事業につきまして、助産師の方の学び直しというものもやっているわけなのですけれども、こういった学び直しの機会をどうやって増やしていくのかとか、あるいは今やっておられる事業、これがどういうふうに、この地域の訓練に反映出来るかとか、そういうご意見をいただくのも１つの方策かなと思っておりますので、こういったリカレント教育、佐賀大学の医学部の方で実施されておりますけれども、担当者の方にご参画をいただく、あと訓練を終了した方をとか、訓練修了者を採用された企業とか、そういったところからオブザーバーとしてご意見を伺うなどといったことが考えられるかと思います。１点目の改正法の関係については以上でございます。

続きまして、デジタル分野の職業訓練コースの設定でございますけれども、令和３年度補正予算によりまして、10 万円の給付が受けられる、求職者支援訓練という訓練がありますけれども、ここで IT 分野の訓練を設定するときに訓練実施機関の方にお支払いする奨励金があるのですけれども、この IT 分野コースを設定していただきますと、支給金額、一定の要件はあるのですけれども、それを増額するという取り組みがございますので、来年度の訓練計画上は、IT 分野、特に２コース予定させていただいているのですけれども、こういった訓練が成立して、一定要件を満たしてこの増額につながるようなかたちで実施を働きかけていきたいと考えております。そういうことで枠をまずご用意させていただくということでございます。さらに佐賀県様の方で実施していただいております委託訓練でございますけれども、令和３年度は IT 系の訓練コースというのが 21 コース設定されておりましたけれども、令和４年度においても 22 コースを計画しています。このコース設定にあたっては、令和３年度は IT 初級科、それから中級科と分かれていたものを、IT 初級から中級まで一貫した 16 コースに再編しなおしました。そして、さらに IT 技術を高めるためのコースを５コース設定しています。これは、IPA という、経済産業省の外郭団体の方で設定しております、IT スキル標準（ITSS）というのがあるのですけれども、IT パスポートとか、いろんな資格のレベルをひとつの表にまとめて、どの段階になるとどういう資格が取れるかとか、そういうことを段階的に設定している表があるのですけれども、その ITSS というもののレベル１以上の人材というものを行うコースを５コース。そして、ITSS レベル２以上という、これ結構高度人材になるので、訓練期間も２年ということで、長い訓練コースになりますけれども、これを１コース導入いただくということで、計 22 コースを用意するという計画になっております。こうしたかたちでデジタル人材の育成に必要なコースの設定を図っていきたいというのが２番目の回答になります。

そして３番目でございますけれども、ハローワークシステムの刷新で、確かに、オンライン化が図られている現状の中では、ご懸念のように窓口にお越しになる方、そして、本当に必要な方の足が遠のいてしまうのではないかという懸念は私共も持っております。ハローワークに求職登録をしていただく方に対して、求職情報の公開を勧奨するという場合は、あくまでも再就職に必要で、更にある程度自分で就職活動を進められるような方に対して、求職公開したらどうでしょうかという勧奨をしていこうと考えています。また、ハローワークに来所することなく、求職情報を公開する方というのが今後出て来るのですけれども、そういった方は、面接に参加しない、面接不参と呼ばれる件数が３件以上、あるいは応募しても不採用になる件数が 10 件以上になる方にはメッセージを送付して、来所勧奨を行うことになっています。平たく言えば、ハローワークに来てもらっている方については、本当に必要な方に限定して求職公開をお願いしまして、このサービスを使っていくということを勧奨させていただきますし、ハローワークに来所せずに、自分で就職活動行っても上手くいかない方には、自動的にメッセージが送信されハローワークへの来所勧奨を行うと、この２つの取組を実施していくことにしています。いずれにしましても、ハローワークの利用を促進するた

めには、ハローワークに来てよかったなと思うようなサービスの展開というのがどうしても必要になりますので、来所勧奨とともに、ハローワークの方のサービスというものをしっかりやっていかなければいけないと思っていまして、今、ハローワークの方では、求職者担当者制というのがありまして、求職者に個別支援を行うマンツーマンの指導とか、あるいは求人の側にも、求人者担当者制というのがありまして、求人者に対しては、その受理をした担当者が責任を持ってその充足まで支援をするということをやっていまして、具体的に言いますと、ハローワークの方で週に１回、求人充足会議というものを実施しているのですけれども、なかなか求人が充足できない、一定の期間充足していない求人とかを持ち寄って、紹介部門と求人部門の方で共有します。紹介部門の担当者は、自分が支援をしている個別担当者制の方々とかにどんどん情報提供して、いい求人出ていますので、是非応募して下さいというような、そういった取り組みもやっています。なので、こういった相談をしてよかったなと思えるような環境をしっかり整備して、来所された方にはしっかり、先程、早川先生の方からもお話がありましたとおり、キャリアコンサルティングをしっかり行って、そして、再就職に向けて、支援をしていきたいと考えておりますので、来られない方もいらっしゃるかと思うのですけれども、積極的な来所勧奨と、ハローワークサービスの充実とこの両輪で進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○早川会長

ありがとうございました。今日、訓練協議会を通じた地域ニーズを反映した職業への訓練の拡充を図っていただくということと、デジタル分野の分についても、コースの拡充が図られるということ、またハローワークシステムに関しましても、実はきめ細かい支援が可能だということが理解できました、どうもありがとうございます。

それでは、委員の皆さまご発言ありますでしょうか、いかがですか。

お願いいたします、井手委員。

○井手委員

労働者委員の井手です。質問になるのですが、労働局の方でも把握というか認識されていると思うのですが、いわゆるみなし残業代を含んで賃金を設定されている会社が、主に有限会社が多いと思うのですが、そういう会社が実際にあると聞いております。そのことについて、労働局としてどうお考えになられるのか、これは憶測でものを言ってはいけないかもしれないのですけれども、多分そういう会社って例えば 20 時間が賃金に入っているよとしていても、それ以上働いていても多分出ていないと思うのです。そういう会社が多分多いと私は認識しています。これは憶測で言っています。証拠はございません。そういう会社に対して、労働局として、どのように認識されているのかお聞かせ願いたいなと思います。

○川辺労働基準部長

それでは、私の方から、お答えをさせていただきます。まず、みなし残業代そのものについては、これが即座に違法だという話ではないわけですけれども、当然法定の計算を下回っていることになれば、これは違反というふうになっております。ただ、みなし残業代を採用しているところが違反ばかりかというと、そうとも限らないです。それは当然監督指導の中で、きちんと確認をしております。そこで、やはり違反になっているというような事業場もありますし、そういうところに対しては、きちんと指導して、是正をさせていっています。ただ、一方で、法律に照らしても適法というところもございますので、一概に良い、悪いということは言えないのかなと認識しております。

○井手委員

わかりました。

○早川会長

よろしいですか。ありがとうございました。他の委員の方からおありになりますか。よろしいですか。はい、どうぞ、板橋委員、お願いします。

○板橋委員
あらましの９ページのところの、先程お話しにありました、働き方改革のコンサルティングですけれども、専門的な助言指導と書いてあるのですけれども、これは私どものところの職場も関連しているのですけれども、どうも時間短縮という、時短とか単純な業務の縮減といいますか、そういうふうな方向にいきがちで、実際のところあまり負担が減っていないような感じというのが、なかなかこの働き方改革難しいと思うのですけれども、この専門的なとか、そういう意味というのは、業務改革ですね、いわゆる業務についてある程度、きちっと改善をしていくことによって、仕組み的に労働時間が減るような、そういう指導まで行っていただくような感じなのでしょうか。この辺はいかがでしょうか。企業にお任せするという話だったように聞こえたのですけれども。

○大田雇用環境・均等室長
働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言指導といいますのは、労働時間制度には、フレックスタイム制であったりとか、疲労がたまらないようにするということでインターバル制度であったりとか、労働時間の設定改善に関するいろいろな制度を、各企業において、どのような点が課題になっているのかということを聞きとって、その中で、会社に応じて適合する、一番最も良い対処方法というのを提案するというようなことを、コンサルタントの中ではやっております。基本的な法違反の部分とはまたちょっと離れた部分なのですけれども、適法に行っていたとしても、時間外労働を短縮させるために、どういった方策があるかということを、提案しているところです。

○板橋委員
はい、ありがとうございます。

○早川会長
ありがとうございました。オンラインの委員の方からも何かありませんか。大丈夫ですか。はい、他にないようでしたら、議題１につい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等を踏まえましての行政運営にあたっていただければと存じます。よろしくお願いします。
次に次第の３－２ですが、「令和３年度佐賀労働局重点施策の取組状況」につきまして、お手元の資料での書面による報告とさせていただきます。
続いて、次第の３－３に進みます。議題２「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃専門部会の報告」でございます。佐賀県婦人既製服製造業最低工賃の改定につきましては、第１回の本審議会において、最低工賃専門部会で審議を行い、専門部会の議決を本審議会の議決とすることとしておりました。それでは、専門部会での審議の経緯及び結果についての報告をお願いしたいと思います。労働基準部長、お願いします。

○川辺労働基準部長
はい。まず、私の方から、開催状況について説明をさせていただいた後、審議内容等の結果につきましては、板橋部会長からご報告がございます。
第１回の審議会の議決を受けまして、最低工賃専門部会の開催に向けて、委員の皆さま方の日程を調整しました。事務局といたしましては、12 月中に第１回の最低工賃専門部会を開催する方向で考えていたところではありましたが、年末という時期もございまして、委員の皆さまの日程のご都合がつかなかった関係で、年明けからの開催となりました。第１回は１月 17 日に開催いたしました。第２回は１月 31 日に開催いたしました。第３回は２月 17 日に開催いたしました。これらの部会の審議内容及び結果につきましては、板橋部会長より

ご報告をお願いしたいと思います。

○早川会長
　板橋委員、お願いします。

○板橋委員
　失礼いたします。佐賀県婦人既製服製造業最低工賃専門部会の部会長を務めさせていただきました、佐賀大学の板橋です。同専門部会の審議結果についてご報告をさせていただきます。資料３に沿って、ご説明させていただきます。
　ただいまご説明がありましたように、去る令和３年 12 月２日に開催されました佐賀地方労働審議会において、佐賀労働局長より最低工賃の金額改正の諮問があり、それを受けて合計３回に渡り金額審議を重ねました。
　第１回専門部会におきましては、部会長及び部会長代理の選出を行い、事務局から提出された資料等について確認を行い、家内労働者側委員、委託者側委員同席のもとで、家内労働者側、委託者側、双方から最低工賃改定に係る基本的な考え方について意見を表明していただきました。
　第２回につきましては、公益・家内労働者側委員、公益・委託者側委員とそれぞれ個別に具体的な金額の提示をいただいて、個別に協議をさせていただきましたが、決定には至りませんでした。
　そして、２月に第３回の会議を持ちまして、第２回までの審議を踏まえ、家内労働者側委員、委託者側委員同席のもとで金額審議を行いました。そして、最終的な決定に至ったものです。その際の委員につきまして、資料３の２番の委員と書いてあるところは、別添１のとおりということで、裏面に委員のお名前がございます。
　３番の議事につきましてですけれども、あらましをご説明させていただきますと、最低工賃額の改定にあたりましては、毎年引き上げられている最低賃金との均衡を考慮する一方、繊維工業が置かれている現状についても勘案して欲しいというご意見がございました。佐賀県の最低工賃合計額を 1.0 とした場合の九州各県の平均合計額との比率、1.14 との差を考慮いたしました。そして、全工程１円以上の改定とさせていただきました。それから、各工程の改定額については、個々の工程で要する技術のレベル、水準、労力等を考慮いたしました。以上のことから、現行最低工賃額の合計額 172 円から改定予定額の合計を 198 円とし、引き上げ率は 15.1%、工程ごとの最低工賃額は別添のとおりとするという結論に達し、全会一致で結審いたしました。別添の２枚目の表のところにあります。改定の内容につきましては、別添３のとおり、最低工賃専門部会長から佐賀地方労働審議会長宛の報告が部会において承認されました。また、改定の内容について、地方労働審議会令及び佐賀地方労働審議会運営規程の定めにより、当専門部会の議決を佐賀地方労働審議会の議決とし、別添４のとおり、佐賀地方労働審議会長名で佐賀労働局長に対して答申を行いました。
　４番のその他でございますけども、令和４年２月 17 日から同年３月４日までの間、答申内容の要旨を公示いたしましたが、関係家内労働者及び関係委託者から意義の申し出はありませんでした。今後は、令和４年３月 25 日（金曜日）に官報に公示される予定であり、発効予定日は令和４年４月 24 日（日曜日）の予定となっております。以上ご報告させていただきます。

○早川会長
　板橋部会長、どうもありがとうございました。専門部会の皆さまもどうもありがとうございました。
　それでは、次に次第の４、その他の事項ですが、事務局から何かありますでしょうか。

○事務局　雇用環境・均等室　貞木雇用環境改善・均等推進監理官
　特にございません。

○早川会長
　特にないようですので、本日の付議事項の審議は以上で終了といたします。
　これをもちまして、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した。皆さま方のご協力に感謝申し上げます。
　なお、手続き的なことでございますが、本日の議事録の署名は、私と、労働者代表委員は「東島委員」、使用者代表委員は「松尾剛彦委員」にお願いしたいと思います。
　それでは、事務局に進行をお渡しいたします。

○事務局　雇用環境・均等室　貞木雇用環境改善・均等推進監理官
　事務局でございます。早川会長におかれましては、議事の進行どうもありがとうございました。また、委員の皆さまにおかれましても、長時間のご審議、どうもありがとうございました。
　賜りましたご意見につきましては、今後の行政運営に活かして取り組んでまいりたいと思います。
　次回、審議会でございますが、11 月中旬頃開催を予定しております。改め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、事務局からお持ちいたしますので、ご確認をよろしくお願いいたします。
　本日の審議会は、これをもちまして閉会といたします。
　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