

令和6年度福岡県労働政策審議会 議事録

- 日時
令和6年11月22日（金）9：30～11：45
 - 場所
博多サンヒルズホテル2階「瑞雲の間」
 - 出席委員
学識経験者 田坂委員、所委員〔会長〕、能本委員
労働者代表 坂田委員、豊福委員、渡邊委員
使用者代表 庄崎委員、武貞委員、松田委員
関係行政機関等 楠木委員、田中委員、新納委員
- （五十音順）
- 次第
 - 1 開会
 - 2 福岡県福祉労働部労働局長挨拶
 - 3 議事
 - (1) 福岡県の雇用情勢等について
 - ① 福岡県の雇用の現状等について
 - ② 福岡県の主要な労働施策（概要）
 - (2) 福岡県の主要な労働施策と課題について
 - ① 「共働き・共育て」の実現に向けた男性の育児休業取得の推進について
 - ② 公契約条例に関する意見について
 - ③ 生涯現役を見据えたキャリアプラン形成の重要性に関する中高年齢者の理解促進について
 - (3) 国の交付金を活用した事業に係る評価について
 - ① デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ）
「福岡県移住・就業マッチング・起業支援事業」
 - ② デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ）
「福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業」
 - ③ デジタル田園都市国家構想交付金（デジタル実装タイプ）
「メタバース活用長期無業者就労支援事業」
 - ④ 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業
 - 4 閉会

○ 議事録

【会長】

それではまず、議事（１）福岡県の雇用の現状等について、事務局から説明をお願いいたします。

【労働政策課】

<議事（１）について、資料１に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

【会長】

事務局からの説明についてご意見、ご質問等ありましたらお願いします。

【会長】

私から１点お尋ねします。資料８ページ、福岡県の新規求職者数の動きについて、女性の方が多いというのは興味深い統計ですが、この数字はパートと正社員で分けて統計を取られているのでしょうか。

【労働政策課】

フルタイムの仕事を探しているのか、パートタイムで仕事を探しているのかについて、ハローワークの求職窓口で確認していることは承知しておりますが、これらについて、男女別で統計を取っているのかどうかは、申し訳ありませんが現時点では正確に把握できておりません。

【会長】

ありがとうございます。女性の働き方について、パートタイムからフルタイムへの移行という大きな政策の流れがある中で、労働者ご自身がどういった希望をお持ちなのかということに関心を持った次第です。

他にないようですので、議事（２）、福岡県の主要な労働施策と課題について、まずは事務局からテーマ①の「共働き・共育て」の実現に向けた男性の育児休業取得の推進について説明をお願いします。

【労働政策課】

<議事（２）①について、資料２－１に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

【会長】

このような「共働き・共育て」というキャッチフレーズは、言葉自体は新しいですが、少子化対策の一環として長い間、日本で議論されてきた問題です。ご存知のとおり、より働きやすい「柔軟な働き方」の法案が提出されておりました。来年、育児・介護休業法が少し変わります。その辺りも含めて、広くワークライフバランスについて

て皆さんからご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【労働者代表】

育児休業を取得した期間はどのように把握されているのでしょうか。

【労働政策課】

大まかに申し上げると、企業規模が小さければ小さいほど男性が取得した育児休業の期間は短くなる傾向が見られます。この期間については、①5日未満、②5日から2週間未満、③2週間から1か月未満、④1か月から3か月未満などというような分け方で確認をしております。

従業員規模が100人未満の中でも、例えば従業員規模が1～9人、10～49人の辺りでは、5日未満であった割合が3～5割程度の水準となります。また、概ね1か月以上育児休業を取得できた方々は、従業員規模が10～49人の辺りでは、18%程度となっており、残りの80%程度が1か月未満の取得となっております。

従業員規模が100人以上となると、例えば100～299人では、1か月以上取得した方が40%程度で、1か月未満は60%程度となっております。期間別に取得者割合が最も高かった期間としては、1か月から3か月が30%程度であったことから、従業員規模が大きければ大きいほど、取得期間も長くなるという傾向が見られます。

【会長】

来年から施行される育児・介護休業法の議決が今年の5月の通常国会で行われ、育児休業を含め、テレワークの努力義務や時間外労働の年齢の対象の拡大など復職後の様々なケアも行われてきております。

使用者委員の方も労働者委員の方も認識されている課題が二つあると思います。一つは、育児休業を取得する可能性のある方にどこまで情報を行き渡らせるかという周知体制の問題です。法律の中でも「個別に周知してください」、「職場全体で研修をしてください」という義務付けがなされているところです。資料2 ページ目の統計にも「収入が減るから」、「育児休業制度を取得できるような雰囲気ではないから」とされており、その問題が表れています。国の政策上は、育児休業を取得しても手取りは大きく減らないような制度設計にはなっているのですが、依然として、大きく収入が減るといような意識が労働者側に見られるのかなと思います。皆さんに、例えば企業としてどういった研修を行っているのか、どういった形で労働者全体に情報が行き渡るような工夫をされているのかという点についてお伺いできればと思います。

また、組合や労働者側においては、どのようなセミナーをどういったタイミングで実施しているのか、法の改正に伴い新たに実施したセミナーなどがあれば情報提供いただければと思います。いかがでしょうか。

【使用者代表】

私は現在勤める会社に2020年に入社し、ダイバーシティのプロジェクトを立ち上げました。まず初めにトリガーだと思ったのが男性の育休取得であり、当時社内の

取得率は3%で男性1人が1日しか取得していないという状況でした。そこから何が有効になるかと思い、ヒアリングをしていくと、職場の周りの人に迷惑がかかるということもありましたが、一番の要因は収入と評価についての懸念ということがわかりました。

そこで、この懸念をクリアするために、育休を20日間有給化し、1か月休めるようにしました。収入に関しては、育児休業給付金の手取りの8割程度はあることを知らない従業員がいましたので、育休の取得対象者一人一人に面談を行い、給付金のことなどを伝えました。それから、その上司との面談でも同じことを伝えるといった地道なやり方で取り組んでいきました。育休を有給化したところ、安心して取得する方が増え、すごいスピードで育休取得率が上がり、翌年には75%、その次の年が92%、その次の年が100%になりました。4年間で3%から100%に上がった事例ということでお伝えします。

当社は従業員が約1,400人いるため、育休取得者のカバーは周りの方がしてくれます。従業員規模が100人以下となると、代替要員を雇うことなどが必要と考えられますので、代替要員の補填をどうするかが課題ではないかと思えます。また、様々な企業で育休取得者の周りの方の給与を上乗せするといったことが増えていますが、その辺りが中小企業では難しいのであれば、行政が金額的な補填をするといった支援をすることも考えられるのではないかと思います。

【会長】

やはり取得前の不安、取得後のフォローアップという両方が課題なのかなと思います。

マタニティハラスメントというのも問題で、育休を取得したけれども周りから色々言われることが意外と多いのが現状です。そこで、私の大学では、ハラスメント等を予防するためのビデオの視聴を全員に義務付けるといった方法で、職場全体の雰囲気の改善を行っています。

また、育児休業を取得した方の代わりに入る補充人員については、5日程度であれば夏休み程度ですから通常の体制でカバーできると思いますが、これから本格的に男性も3か月程度の育児休業を取得するようになることが見込まれます。人員補充について工夫されていることなどはありますでしょうか。

【労働者代表】

この議論とは少しずれるかもしれませんが、私どもの団体では労働相談センターというものを設けており、電話相談を受けております。育児休業に関する労働相談で、その企業では育児休業をどうぞ取得してくださいと言われるそうですが、育児休業を取ったら、復帰する際には別の部署に行っていただくというのがセットになっています。相談してこられた方は、メインのプロジェクトを担当していたが、復帰する際には、降格のような形で別部署に異動させられたなど、育児休業を取ることによって、キャリアを犠牲にしなければならないというような事例が結構ありまして、それが足枷になっているのではないかと思います。そういう企業ばかりではないと思いますが、労働相談としては結構な件数がありますので、アンケート調査の中で「仕事を離れる

と昇進・昇格に影響するから」が10.8%となっていますが、私の感覚ではもっと高いだろうなと思っています。

そこで思っていることがあります。賃金カットなしの時短勤務制度を拡充し、時短でメインのプロジェクトをやりつつ育児も両立できるようになれば男性の育児参加も増えるのではないのでしょうか。男性が育児に参加するというのが重要なポイントだと思いますので、休業ではなくても時短勤務制度を拡充すればそれで補えると思いますが、そういったことを進めている企業があるのか、また、県の方ではどういった政策を考えておられるのかお聞きしたいと思います。

【会長】

大変重要なお指摘だと思います。諸外国ではどちらかと言うと、長期休業の取得を推進するという政策は少なく、なるべく休まずにソフトランディングするというか、仕事と家庭の時間について、最初は家庭が多いけど段々と仕事を増やしていくというようにグラデーションを付ける働き方にも対応できる制度になっていると思います。特にコロナ以降、テレワークの有効性を皆が実感したこともあり、全面テレワークや、全面出社というのではなく、1週間の中でそれらを織り交ぜながらやっていくような方法もあると思います。

先ほど使用者代表委員からお話がありましたが、そこでは、人事評価について十分説明することによって、育児休業について安心が持てるようになり、取得率が上昇したと理解しました。どのような工夫をされて説明されたのでしょうか。

【使用者代表】

評価に関しては、育休を有給化したことで、賞与を計算する際の計算からも控除されますので、評価には全く影響がないですよというところの説明をしております。それで安心して取得していただけたのではないかと思います。

時短の話については、当社では男性も時短を取得できるようにしているところですが、自身の子育ての経験に即して言うと、最初にリズムを作るというのがすごく大事で、最初に男性が育休を取るのはすごく大事だと思います。遅く帰って来ると男性が育児のリズムに乗れなくなってしまうことがありますので、出産後の初期は必ず1か月程度は男性に育児をしていただいて、リズムを作った後に時短に移行するようなことが良いのではないかと伝えていました。実際に社内には時短勤務で4時に帰って、育児をしている男性がいらっしゃいます。社内にいる奥様はすごく喜んでくれていて、大変ありがたいという言葉をいただいています。

【会長】

先ほど労働者代表委員の方から行政として復職後の支援について、どのような施策が考えられるのかお聞きしたいということでしたが、いかがでしょうか。

【労働政策課】

復職後にどうなるかは、働く皆様にとって大変気になる場所だと思います。先ほどお話がありましてとおり、必ずしも育児休業で丸ごと休む期間を設けるだけで

はなく、時短勤務の活用など、戻った後にいかにグラデーションを付けた働き方に移っていきけるかが重要だと思っています。

今年度から、元々県で設けていた正規雇用の促進のための企業向けの支援機関について、その機能を中小企業の雇用環境を改善するために拡充して、新たに中小企業雇用環境改善支援センターを設置しました。このセンターでは、企業の方から様々な相談を受け付けるとともに、人事評価なども含めた色々なテーマを設けて企業向けセミナーを行っているところです。私どもは「柔軟な働き方制度」と総称していますが、時短勤務などの育児休業以外の仕事と家庭の両立を図るための働き方について、各企業においてしっかりと検討した上で導入していただきたいと考えております。制度の導入によって、従業員の方に今以上に活躍いただき、それが評判を呼んで新たな人材の獲得にもつながっていくという循環を目指して、地道にセミナー等を通じて企業の取組を促進しているところでございます。

時短勤務については、色々と示唆いただきましたように、育児休業明けですぐにまた帰りが遅くなるようなことでは、あまり良くないと思いますので、ソフトランディングと言いますか、育児をするようになったことをきっかけに労働者も企業も働き方について改めて見つめ直すことが重要だと思っています。そのための時短勤務等の柔軟な働き方の導入の促進については、粘り強く周知に取り組んでいきたいと思っています。

【会長】

テレワークなどの柔軟な働き方を職場に入れると、労働時間の管理が難しくなるということで、法令との兼ね合いもあってその導入に躊躇してしまうという難しさもあります。また、行政としては「共働き・共育て」といった家庭内での役割についてまで理想的な家族像みたいなものを国民に押し付けるのは難しいので、どちらかといえれば、行政側で、こういう働き方をしたとしても労基法のこういう工夫をすれば問題ないとか、法令と柔軟な働き方の接合の在り方みたいなものの良い事例を紹介しながら、具体的に中小企業の方々に説明すると、より企業側に積極的な動機が湧くのではないかと思います。裁判を見てもテレワークを入れたときの時間管理の仕方トラブルになることが多いことから、その辺りがもう一つの課題なのかなと思います。

【学識経験者代表】

私は、社内弁護士として稼働していた経験があり、その時に私自身も出産を経験しました。時短勤務のお話が出ましたが、時短勤務になった時の収入の減少は一つの課題ではないかと思っています。場合によっては、育児休業給付金よりも時短勤務で得られる給与の方が低くなってしまおうといったところで、特に男性がメインの収入を得ている家庭の場合は、育児休業取得のハードルが上がってくる。育休を取る側も、そこをケアする会社としてもリソースなど色々と難しいところがあるため、悩ましいなと感じていました。

特に中小企業では、育休取得者の業務を割り振られた方に対して、給料や手当の形でケアをするのはなかなか難しいところがあると思いますので、両立支援等助成金等の助成金の周知が非常に重要ではないかと思っています。ぜひご紹介があったような支援

策を行政の方で進めていただきたいと思います。

また、別の自治体では中小企業に特化して独自に県としての支援金を創設しているところもあると聞いておりますので、実態等を把握しながらそのような支援策が必要かどうかという点についても継続して検討いただけたらと思います。

【会長】

収入と働き方の問題、それぞれの価値観が難しいところですが、行政として今の意見を参考にされつつ、新たな施策に役立てていただければと思います。

【使用者代表】

男性の育休について、私どももアンケートを実施していますが、企業の方でどんな課題があるかと言うと、育休を取る方がされていた業務の配分や、人員配置、職場の理解促進を課題と捉えている企業が50%以上となっております。

先ほど事務局からの説明でもありましたが、従業員規模が大きなところは徐々に制度もできて進んでいる状況です。大企業の方から取り組んでいって世の中の流れにしていくのも一つの方法と思っていますが、中小企業の方はなかなか進んでおらず、これからの課題であると認識しています。先ほどの助成金も大事なところだと思います。一方で、政府としても取り組んでいる適正な価格転嫁の取組が世の中に浸透し、中小企業自体が利益を生めるような形に変わっていくことが、男性の育休をはじめ色々な制度が普及していくために一番大事なことではないかと感じています。

【会長】

次の議事に進めさせていただきたいと思います。

事務局からテーマ②の公契約条例に関する意見について説明をお願いします。

【労働政策課】

<議事(2)②について、資料2-2に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

【会長】

ご説明ありがとうございました。学識経験者、労働者代表、使用者代表のそれぞれに分かれた意見が求められておりますけれども、最初に、労使双方に共通する公契約自体に関しての労働条件や内容について、現状では、どのような課題や問題があるか、何か情報をいただけるとまずは議論がしやすいかと思いますが、いかがでしょうか。

【労働者代表】

私どもの労働組合の中に福岡県建設労働組合という組合がございます。建設分野では重層下請構造にどうしてもなりますので、その中で末端労働者に適切な賃金が支払われないという問題があります。それを是正するためにも公契約制度は非常に有効だと思っています。公契約条例によって労務単価の支払いが担保されるので、そういった意味では公契約条例は非常に有効だと考えています。直方市の事例ですが、公契約

条例ができて、学童保育の保育士の賃金が上がったそうです。それが近隣の市町村にも波及し、その地域で学童保育の従事者の賃金が非常に高くなったので、学童保育の保育士など、福岡市よりむしろ直方市や筑豊地域の方に人が集まっていったという状況があったと聞いたことがあります。そういうふうに地域経済にも大きな影響を与える制度ではないかと思います。

【会長】

大変勉強になりました。ありがとうございます。

【使用者代表】

先ほど最低賃金の話もありましたけれども、今年福岡県では最低賃金が51円、約5.1%上がりました。とても高い上げ幅になっています。報道では、2020年に1,500円に上げていく、上がっていくと言われておりまして、中小・小規模事業主には非常に厳しい面があります。最低賃金ではありますけれども、先ほども全体の30%ほどが1,000円以下という状況で、そこをキャッチアップしていくのは非常に大変な時代になっていくのだらうと思っています。中小企業は非常に厳しい状況にあり、下手したら諦めて廃業だとか倒産だとかいう状況になります。何が言いたいかというと、最賃を出すのも苦しいのに、それ以上の条件をクリアしないと契約できない、いわゆる公契約で最低賃金以上の設定をなさйтеというような話になれば、非常に厳しいと思います。逆に、大きな企業がこういう形で公契約を結ぶ場合であれば、下請というか二次的に受ける企業に対しては、適正な価格転嫁といいますか、適正な価格で契約を結ぶようにしてもらえるといいのではないかと思います。

【会長】

ありがとうございます。今、労使の労働条件や待遇について、福岡県で統一のルールができた時にどういった影響があるのかというお話をいただきました。時間も迫っておりますので、学識経験者の方へアカデミックな論点について、いかがでしょうか。

【学識経験者代表】

公契約条例は、法的な問題点が色々な法律にまたがっていて、論点が非常に多岐に渡るのではなかなか短い時間内で議論するのは難しいと思います。ちょうど今最低賃金の話が出たので、そこにフォーカスして法的な問題に触れさせていただくと、条例の定め方にもよりますが、最低賃金を上回る金額を払いなさいと定めることに関しては、憲法や最低賃金法に違反するのではないかという論点の一つでございます。憲法では第27条第2項で賃金その他の「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」という形で規定していて、それを受けて労働基準法や最低賃金法が賃金等について定めているところです。最高法規が「法律で定めます」としているところを条例で定めてしまっているのかという点と、最低賃金法に関しては、憲法を受けて最低賃金はこの法律で定めますとしているところを、さらに乗り越えて条例でそれを上回るものを定めてしまっているのかという点で、国会で法制定がなかなか進まないのは、やはりこのハードルもあるのかなというふうに思います。ですので、先ほどの賃金条項付きの直

方市の事例は非常に興味深く拝聴しましたが、賃金額についてどこまで踏み込んだ条例にするかというのは非常に悩ましい問題が法的にもあるのかなというふうに考えております。

【会長】

ありがとうございました。法的になかなか難しいのは、公契約の場合は最小経費最大効果原則というのがありますので、どうしても労働コストの切り下げ競争になりがちなところを、条例でどこまで下支えするのかという大きな問題です。今後、十分議論していく必要があるのではないかと、というところで今日は留めたいと思います。

次の議事に進めさせていただきたいと思います。

事務局からテーマ③の生涯現役を見据えたキャリアプラン形成の重要性に関する中高年齢者の理解促進について説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事(2)③について、資料2-3に基づき、福岡県福祉労働部労働局就業支援課長より説明>

【会長】

ありがとうございました。65歳以降70歳までの高年齢者雇用安定法で雇用を進める努力義務、なるべく70歳までは働き続けて欲しいという大まかな国の政策がございしますが、一方で66歳以降の5年間をどういった形で働くのかといったことは結構難しい問題となっております。この層に比較的収入の安定した状態で働いていただくためには、準備として40代以降、どういった形でキャリアアップしていくのかということが今後の課題と言われております。これらの点に関して、ご意見等あればお願いします。

【行政機関代表】

キャリアアップ形成の問題は、今回は労働政策としてお話をいただいておりますが、九州経済産業局としては、経済政策としても非常に重要なテーマだと思っております。特にIT技術者は日本全国で非常に不足していますし、九州で見ますと半導体を中心に企業の投資が盛んになっているのですが、人材不足が著しくなっています。これに関連し、経済産業省では、リスキリングの支援事業を実施しています。この事業は来年度も継続予定ですが、内容としまして、キャリア相談、リスキリングの講座の提供や転職の支援といったものをパッケージで支援する仕組みがあります。申請は民間事業者が行う必要はありますが、是非、福岡県においてもこの事業をご活用いただきたいと思います。

リスキリングのテーマの一つとして、例えば生成AIがありますが、若い世代でもなかなか使いこなしていません。我々の組織の中でも導入が始まったばかりですが、このような機会を与えて環境を整えれば良い人材を生み出せるのではないかと考えています。

【会長】

ありがとうございます。今の話を伺って一つ疑問が生まれました。確かにビジネス施策としてはリスクリングをしていただいて、40代辺りから新しい技術を学んでいただきたいということですが、そうすると大まかにイメージしている生涯現役プランというのは、40代くらいで新しくキャリアをイメージしつつ70歳まで同じ会社で働き続けて欲しいということでしょうか。

【行政機関代表】

この事業には転職支援もありますので、そうとは限らないということになります。本人のやりがい注目して、新しく今の時代に合ったスキルを習得し、何かやりたいことに挑戦できる機会を与えるということだと思います。既存の会社に在籍するかしないかは本人の自由と考えています。

【会長】

使用者側の委員の方にお伺いしたいのですが、66歳以降で新たなスキルを見つけて、中途採用のような形で第二の人生を新しい企業で再スタートさせることは、現実的にはどうでしょうか。

【使用者代表】

弊社も定年を迎えられる方がここ数年増えていて、課題となっています。最近、60歳手前の方に、他社と交流して同じような年代の方とある市町村の政策を皆で考える1泊2日の50歳代研修に行っていたところ、それをきっかけに将来のご自分のキャリアを見据えたプランができたようで、転職されました。この転職に関して、周囲の人はとても驚いていて、「この人が勇気を出して転職するなんて思ってもみなかった」とのことでした。そのような人が他社と交流をすることによって気付きを得て、弊社のグループ会社の方に転職し、そこのスタッフとして働いています。当人は、本当はチャレンジしたかったと仰っていて、刺激を受けることによってチャレンジ精神が湧いてくるということを実感した事例の紹介です。

【会長】

そういう意味ではやはり50代以降ではなく、40代以降というか早めに自分の視野を広げておくということが70歳までキャリアプランを広く持つきっかけになるということでしょうか。

【使用者代表】

50、51歳と定年前の57、58歳ぐらいが良いのではないかと思います。

【会長】

資料の2ページ目にあるように従業員向けキャリアデザインセミナーの中で従業員に情報が行き渡るようにし、間口を広げることがとても大事なことになりますね。他にご意見はございますか。

【労働者代表】

このテーマ自体にそもそも問題があると思っています。セカンドキャリアの就職先が本当に準備されているということが前提で話をしようとしていると思いますが、実際はそうではありません。データマッチングするときに、定年後のセカンドキャリアの人達を採用しようという企業がそもそもやはり少ないと思います。だから IT スキルを学ぶことに投資をし、IT 企業に就職しようとしても実際には就職先がないわけです。それならば投資自体が無駄だから、若いころからキャリアデザインセミナーをされても、若い世代はキャリアデザインしようと思わないですよ。むしろ企業側がちゃんとしたセカンドキャリアの就職先を確保しない限り、進むわけがないので、このテーマ設定自体がそもそも破綻していると思います。

【会長】

私も65歳を過ぎたところでキャリアチェンジしようとする受け皿が必要なので、そういった準備はあるのかなというのが最初の疑問でした。同じ企業で70歳まで働くような自社努力というのは有り得ると思いますが、どのタイミングで転職を推奨するかによって、受け皿の問題が大きくなってくると思います。そこに行政が介入するには、66歳以降の中途採用を活発にしてくださいというような施策を取らないと、この施策との接続が難しいのかなと思います。

【使用者代表】

65歳以上ということでもありますけど、私は3月までこの業界の前に北九州のリサイクル作業をする会社におりました。そこでは、60歳と言わず70歳代まで、色々な所から来られた方が働いておりました。働き手というものが今後、今以上に少なくなってくることも含めて、社会保険制度のこともあるので70歳まで働く世の中を現実していけないと上手くいかないのではないかと考えています。法律も変わってきており、各会社で培ってきたスキルを持っている人は70歳まで継続して雇われやすいと思いますが、そうでない人もいるので大きな課題なのかなと思います。また、キャリアプランに関しては40代・50代とありますが、体力的にも非常に変わってきますし、そういう意味では今、一部で実施している所もありますがシニアのインターンシップ、実際に行ってみてどんな仕事かやってみないとわからないので、やってみると、どのような人にどのようなものが必要か実感できるというか、若い人たちのインターンシップと同じように寄与できるのかなと思います。

【会長】

育児のところで時短勤務という話が出ましたが、ドイツではパートタイム勤務を特に育児などの理由がなくとも申し出ができるという制度があります。本業の方を短くして、他の所でトライアル勤務をしてみても自分の転職可能性を探ってみるという形で労働市場の流動性を高める施策を確かやっていたように思います。日本でも、週休3日制や兼業を促進していくという大きな流れとしてはありますので、そういう形でシニアのトライアル促進を福岡県独自の施策としていくことは興味深いと思います。実現できそうな施策ですので、是非ご検討いただければと思います。

それでは、議事（３）、国の交付金を活用した事業に係る評価について、事務局からテーマ①の「福岡県移住・就業マッチング・起業支援事業」について説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事（３）①について、資料３－１に基づき、福岡県福祉労働部労働局就業支援課長より説明>

【会長】

ご説明ありがとうございました。この件に関してご質問等ございましたらお願いします。

【使用者代表】

質問ですが、３ページの連携市町村のところで、私、長らく水巻町に住んでいたのですが、水巻町は対象外ということですか。

【政策支援課】

移住支援金については、市町村の財政負担がございまして、水巻町については、現時点で移住支援金は実施しておりません。現在、３２の市町村で実施しておりますが、実施している市町村とそうでない市町村がございます。

【使用者代表】

では、八幡西区で就職して水巻町に住むという人結構多いと思いますが、そういった場合は対象外ということですね。

【政策支援課】

移住支援金は市町村に移住した場合に出る支援金でございますので、移住支援金に関しましては、制度を実施していない市町村については対象とならないということでございます。

【使用者代表】

回答ありがとうございます。ぜひ水巻町にも実施していただきたいと思います。

【使用者代表】

単純な質問ですが、これは対象者が決まっているようですが、支援金を受け取った後、すぐに東京圏に戻ってしまうとか、そういうことの予防みたいなことは何かされていたりしますか。若い人なら「すぐに東京に戻っちゃいました」とかっていう場合もあるかもしれないと考えてしまいますが。

【政策支援課】

移住支援金の申請から３年未満に移住支援金を支給した市町村から転出された場合

については全額返還という条件があります。最初の段階でそういう条件があるということは移住の窓口等でご説明をした上で申請いただいております。若干、返還の事例というのでも出ておりますが、最初の申請の段階で、その辺りは説明するようにしております。

【会長】

返還についてですが、こういった事案が返還対象になるのですか。ご家族の事情でとか、そこまではわからないでしょうか。

【政策支援課】

例えば、災害とか病気とか、やむを得ない事情で転出された場合には返還免除等もございますが、例えば3年未満でご自分の意思で転出された場合は全額とか、5年以内で転出した場合は半額とか、条件がございます。

先ほど言われたとおり、転入されて1年とかで転出となると、移住支援金の趣旨とかけ離れてきますので、その辺りは申請の際にきちんとご説明したところで申請をいただいている状況です。

【会長】

資料3ページの事業概要4番目の地方就職学生支援事業の対象者が学部生と書いてありますが、大学院生は含まれないということでしょうか。

【政策支援課】

基本的に含まれないということです。この制度は国の要件の中でさせていただいております。対象者も国の要件どおりさせていただいております。

【会長】

そうなんですか。ただ、対象産業が自動車・航空関連企業とか科学系なので、実感的に理系の学生は半分くらいが大学院に進学してこういったスキルを身に付けられるので、大学院のUターン就職を排除してしまうのは少しもったいないという気がします。何か国に要望が出せる時があれば、大学院の学生にも対象を広げるように働きかけた方が良くと思います。

【政策支援課】

国も基本的には就職を促す形で要件を緩和する方向で見直しをされています。この場では細かい手持ちがございませんので改めて確認し、要望すべきであれば要望してまいりたいと思います。

【会長】

よろしく申し上げます。

ほかに何かございませんか。ないようですので次の議事(3)②の「福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業」について、説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事(3)②について、資料3-2に基づき、福岡県福祉労働部労働局就業支援課長より説明>

【会長】

説明ありがとうございました。見る限りこの事業は順調と思いますが、ご質問・ご意見等ございませんでしょうか。

【学識経験者代表】

会長がおっしゃったように、この事業はかなり順調に数値が推移していると思いますが、特にどういったところが功を奏して数値目標の達成に繋がったのかということが全体を通してわかれば教えていただきたいと思います。

【就業支援課】

資料の9ページをご覧くださいまして、直接目標達成に繋がったかどうかはなかなか難しいところがありますが、事業の中で高齢者の関心が高い健康を切り口として、ご自身の体力等を測定する「からだ測定会」と連携して相談会を実施しながら、色々な介護サービスへの働き口の紹介等に繋げていっているのが、良い所なのかなというふうに分析しております。

【会長】

ありがとうございます。この辺りはニーズの掘り起こしと非常に合っていたということだと思います。

【使用者代表】

資料の9ページに、「福岡県生涯現役社会推進協議会」というのがあって、私どもも入れてもらっていますが、以前その会議があった時にワーカーズコープ直鞍の事例紹介がありました。そこは介護の清掃業務を中心にされている所で、80代の方もいらっしゃるって、やっぱりコミュニケーションというか、非常に注意して声を掛けられていて、そのお陰で長く続けられる方も多いという発表がありました。この事業も非常に実績が良くて、こういう事業をどんどんやっていただけたらと思いました。

【会長】

ありがとうございます。一つ明るい話題をいただきました。

では、議事を次に進めたいと思います。議事(3)③「メタバース活用長期無業者就労支援事業」について、説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事(3)③について、資料3-3に基づき、福岡県福祉労働部労働局就業支援課長より説明>

【会長】

ありがとうございました。

なかなか斬新なアイデアであり、この時代を反映した就労支援でしたが、何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

【行政機関代表】

福岡障害者職業センターとしても、非常に関心の高い事業というふうに考えております。アバターでの就労支援について、支援の流れ・モデルのようなものがあれば教えていただきたいと思います。また、相談員はどのような方がされているのか教えていただきたいと思います。

【就業支援課】

就労に向けた支援の流れについて、入り口の所はメタバースの中で色々なことをやっていますが、若者であれば若者就職支援センターなど既存の年代別センターがありますので、最終的な就職に向けた支援は各センターにおいてリアル型で支援しているところです。

それから、相談に当たる支援員について、この事業は引きこもりの方の支援を長くやってこられた NPO 団体に委託しております、そちらにおられる支援員の方々に相談対応をしていただいております。

【行政機関代表】

とても良い試みだと思います。全国的にもなかなか聞いたことのない、関心の高いものだと思います。中にはリアルに就業生活にチャレンジしていきたいという利用者もいらっしゃるでしょうし、そういう方が増えてくると良いと思いますので、そういったステップを踏みながら各機関がシームレスに連携していくと良いと思います。ハローワークや、おそらく我々のセンターの利用も考え得る方も中にはいらっしゃると思いますので、相談員のネットワークの広がりと言いましょいか、審議会の働きかけというか、そういったところでも協力ができるばと思っております。

【会長】

では、次に議事（3）④「地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業」について、説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事（3）④について、資料3-4に基づき、福岡県福祉労働部労働局就業支援課長より説明>

【会長】

ありがとうございました。本日最後の議題となります。

就職氷河期時代に若者であった皆さんが、40代後半から50代前半になっておりまして、今後の経済を支える非常に大事な層でありますから、こここのところも更なる

マッチングと生活の安定を目指すという施策ですけれども、ご意見、ご質問ございましたらよろしくをお願いします。

数字を見る限りでは、非常にニーズもあり、マッチングも上手くいっていて、支援体制は非常に順調のように見えますが、事務局としては、感触はいかがでしょうか。

【就業支援課】

国の方で、今年度までを集中的に取り組む期間と定めており、実施している取組がなんとか順調に進んでいるものと考えています。

来年度以降につきましては、支援が途切れないように、年齢層が上がってくるということもありますので、新たな支援の形で、引き続き取組を進めていかなければならないと国も考えてございます。県としても一緒になって、就職氷河期世代の就業支援に引き続き取り組んでいきたいと考えております。

【会長】

ありがとうございます。

一つ、お願い申し上げますと、少し男女差の状況があまり見えない資料になっているのですが、女性も就職氷河期に非正規で就職されて、ずっと独身で来られたとか、離婚されたとかとなると、今後、年金に繋がるような世代になってきているので、この辺りですね、しっかりと職を持って、ある程度生活の安定した基盤を作ると、今後のキャリアプランにも繋がりますので、事業全体が上手くいっているのであれば、よりきめ細かいニーズに対応できるような政策に細分化されていくと、より良いのかなと思いました。

それでは、全ての議題がほぼ終了となりましたが、全体を通して何か、ご意見やご感想、最後にお伝えしたいことがございましたら、今この場でお受けしたいと思えます。

【労働者代表】

これだけは言わせていただこうと思ひまして、公契約条例について、私たち連合福岡は、10年以上前から福岡県の方に公契約条例をしっかりと制定していただきたいとお願いしておりました。このように審議会の中で、しっかりと意見交換していただいたことを心より感謝申し上げます。また、これが施行できるような形で、これからも審議の方をよろしくお願いしたいと思ひます。

あと、私は直方市に住んでいますが、そもそも、直方市は賃金がとても低く、上がったといえども、まだまだ福岡市とか宗像市とか近隣にある市に比べると低いという問題もございますので、これも一つ意見を付け加えさせていただきます。

【会長】

本日予定されておりました議事は皆様のご協力のもと、無事終了することができました。今日いただいたご意見が福岡県政に有意義に活用されることを願っております。本日はどうもありがとうございました。