

令和7年度福岡県労働政策審議会 議事録

- 日時
令和7年11月20日（木）9:30～11:30
- 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 新屋敷委員、田坂委員、所委員〔会長〕
労働者代表 黒木委員、坂田委員、西委員、渡邊委員
使用者代表 黒川委員、庄崎委員、
 福岡県中小企業団体中央会 吉田事務局長（山口委員代理）
関係行政機関等 楠木委員、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
※参考資料：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 宣言登録制度を通じた雇用環境の整備について
 - ② 就職氷河期世代の不本意非正規雇用の方の正規化に向けた就業支援施策について
 - （3）国の交付金を活用した事業に係る評価について
 - ① 新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）
「福岡県まち・ひと・しごと創生推進交付金」
 - 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）
「高齢者も女性も活躍社会実現事業」
 - 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」
「生涯現役チャレンジセンター機能強化事業」
 - 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】

それでは議事（１）福岡県の雇用情勢などについて、事務局からご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から説明＞

【会長】

ただいまの説明について、ご意見ご質問などございましたら、お願いいたします。特にございませんか。それでは議事（２）に進みたいと思います。

議事（２）は福岡県の主要な労働政策と課題についてです。

まず事務局からテーマ①の宣言登録制度を通じた雇用環境の整備についてご説明をお願いいたします。

【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から説明＞

【会長】

ご説明ありがとうございます。

今回議論するテーマは２つありますが、一つにつき、おおよそ 20 分ほどお時間をいただきまして、皆さんから活発なご意見をいただきたいと思いますと考えております。

事前に資料をいただいております。参考資料として皆様の机上有るこの福岡県の主要な労働施策の概要の 16～18、19 あたりが今日の宣言登録制度に関連する予算と実績の表になっていると思います。

皆様からご意見がございましたら、お願いいたします。

【労働者代表】

質問なのですが、参考資料をご参照いただきたいのですが、先ほど補足資料で「子育て応援宣言企業」並びに「介護応援宣言企業」そして「よかばい・かえるばい企業」それぞれの事業が、参考資料の４ページの企業における働き方改革推進という事業名で「よかばい・かえるばい企業」の取り組みを行ってらっしゃると。また子育て応援宣言企業推進の中で、同じように「子育て応援宣言企業」の取り組みをやっているということなのですか、平成 29 年 9 月から始まっている「介護応援宣言企業」はどこの事業になっているのですか。

【会長】

事務局の方から、ご回答いただけますか。

今のご質問は、補足資料の３つ目、「介護応援宣言企業」という事業がこの参考資料の４ページ目のどの事業に当たるかというご質問でよろしいですか。

【労働政策課】

ご質問ありがとうございます。

記載はないですが、「介護応援宣言企業」はそれ単体の事業がございまして、こちらで実施しているものでございます。

【会長】

資料の4ページ目のどの部分でしょうか。

【労働政策課】

こちらの資料には予算規模が少ないので記載されておられません。

主な事業を掲載しているので、全て網羅されているわけではございません。

【会長】

18ページの仕事と家庭の両立支援の真ん中あたりに「介護応援宣言企業登録制度」という1枚の紙がありますが、この事業名の子育て応援宣言企業推進予算額には入っていない、別の枠で設けられているということでしょうか。

【労働政策課】

予算としてはその別枠でやっております。

【会長】

事業としては一緒にやられているということでしょうか。この説明資料の中には育児と介護が一緒になった説明資料になっていますけど、大きな括り（仕事と家庭の両立支援）でいうと、家庭の中に入ることなのですか。

【労働政策課】

ご質問の意図がくみ取れず申し訳ございません、もう1度お伺いしてもよいでしょうか。

【会長】

おそらく介護応援宣言企業登録制度の実績が、この参考資料では読み取れないということではないでしょうか。

18ページは、子育て応援宣言企業推進事業の予算額と実績になっていまして、令和6年度と令和7年度では、予算額が半分ぐらいになっていますけれども、実績は200企業ぐらい登録が伸びているということになっています。これは上の子育て応援宣言企業と対応しているということでしょうか。

この資料で予算が別枠となりますと、介護応援宣言企業の登録がどれぐらい伸びたかとか、その介護の部分に予算がどのくらい計上されているのかというのは、今日いただいた資料では把握できないということでしょうか。

【労働政策課】

そうですね、ご指摘のとおりです。

【会長】

もしお手元に資料があれば、今日のメインテーマですので、介護応援宣言企業の登録実績がどのくらいなのか、その推移は把握して議論に入った方がいいのかなとは思いますが。

【労働政策課】

申し訳ございません。今手元に介護応援宣言企業の登録数の推移はございません。

【会長】

そうですね。そのようでしたら、今日は、事業の実績を皆さんにご検討いただくのは、18 ページの育児の分だけです。

あと、よかばい・かえるばい企業の実績は 16 ページになりますでしょうか。令和 6 年度から令和 7 年度の登録とありますが、主な実績という部分、登録が増えた数ですね。1,643 企業から 1,775 企業に伸びたということですね。

予算額は割と大きく減少しているようですが、これはどういった理由でしょうか。何か他の事業を並行してやられているからここでの予算枠は縮小したとかそういうことでしょうか。

【労働政策課】

昨年度、よかばい・かえるばい企業の 1000 社突破の記念の大会がございまして、そういったイベントが今年度は実施されていませんので、そこが 1 つ大きく減少している要因となっております。

【会長】

令和 6 年度にはイベントを開催したのでその予算が必要だったけれど、今年度はイベントが予定されていないので予算額が減少したと、そういう理解でよろしいですか。

【労働政策課】

さようでございます。

【会長】

ありがとうございます。

では、全体像が見えたところで、何かご意見があればいただきたいと思います。

【行政機関代表】

ご議論いただきたいところの後段に当たりますが、宣言制度を 3 つ、それぞれ開始時期は違いますが実施されてきて、実績も上がったということだと思います。

宣言制度というのは国でもやっています。私どもでも例えば「100 億宣言」などに取り組んでいますが、企業の経営者トップがこのような宣言をするのは非常に意味のあることだと思っています。

ただ、この中でも、多くの企業が宣言されて登録されていますので、やり方には濃淡が出てきていると思われます。また子育てあるいは介護、働き方というのは非

常に良いと思うのですけれども、一方、往々にしてあるのが、現場への負担が大きくなり、しわ寄せが来る。そういったこともあり得ますので、やはりうまいやり方、現場の満足度も落とさずに、しっかり両立を支援していくというやり方があるのではないかと思います。今後の実効性を高めるという意味では、すばらしい取組をしている事例を横展開するなどの必要があると思っております。実際に表彰制度の説明もございました。ただもう少し深掘りして、他の企業に真似してもらえようなすばらしい事例を抽出して横展開をする、勉強会をする、セミナーをするなども良いのではないかなと感じました。

【会長】

今のご発言の中で、現場の負担があるということですが、その現場の負担というのは、育児や介護で労働提供が少し通常のレベルよりも軽減されている方の分が、同じ部署の中で負担し合う必要が出てくるとい、そういう現場の負担のことでしょうか。

【行政機関代表】

それは私どもの職場でもいえるのですけれども、やはり中小企業においては子育てを重要視するという経営方針があるが、なかなか現場への人員補充がなかったりもすると思うし、私どももそういう傾向があるんですけども、そういう中で生産性向上っていうのも挙げていただいているので、やはりその部分も見えていかなきゃいけないと思うんですね。経営者は特にですね。その視点も持ちつつ、やはりうまいやり方、例えばその生成 AI をうまく活用しているだとか、うまいやり方をしている企業があるのではないかと思いますので、そういう意味で横展開ができるような事例をしっかりと周知していてもいいかなと思います。

【会長】

横展開という意味では、女活法とか次世代法に基づき、政府もウェブサイトを開いて、良き事例を共有したり、様々なイベントを開催していると思うのです。こちらの補足資料に「両立支援ポータルサイト」というものが、福岡県独自でも用意されていますが、こちらの福岡県の独自サイトでは、何か事例の紹介とかはされているのでしょうか。

【労働政策課】

基本的にはそのポータルサイトで、宣言いただいている企業の様々な取組を掲載させていただき、検索できるようになっているところでございまして、特に例えば知事表彰されている企業については、当該企業の取組をしっかりと掲載させていただいているところでございます。

例えば子育て応援宣言企業ですと、父親が学校行事に参加することを奨励するため特別休暇を設けていますとか、そういう企業の独自の取り組みというのは、色々と掲載させていただいています。

【会長】

ありがとうございます。

補足資料の 2 ページ目に、多様化する就業ニーズというグラフが挙がっていて、

先ほどの若い学生さんの就活においても、仕事とプライベートの両立が大きな考慮要素になっているという話がありましたけれども、もしよければ、労働者側の代表の方から、関連してご意見を伺いたいです。

私自身は、仕事と私生活のバランスについては、男女によってニーズが異なるのではないかと思うのです。仕事の時間をどのように変えたいとか、リモートワークをしたいと思うかとかに関してアンケートをとると、男女や年齢差によって多様なニーズが現れていますが、もしよければ、労働者の全体の傾向ですとか、属性によってこんな傾向が見られるみたいなお話が伺えたらと思うのですが、いかがでしょう。

【労働者代表】

私どもといたしましては、今言われるように詳細なアンケートというのは実施しておりませんが、構成組織の皆さんと意見交換等を行う中で出てきた顕著な意見の例からは、今言われるように、男女にやはり働き方の多様性が生まれてきていると思います。

ただ一方で、女性の働き方について、女性は子供を育ててキャリア的に働くのが当たり前といったような女性の社会参画が、そういうふうなニーズで捉えられがちになってきているというところで、多様性と言いつつも女性にそういうしわ寄せが来ているのではないかといったような、女性の組合員から意見をいただいたこともあります。

現状としては、女性は子育てもして、キャリアで働いて、それで1人前だみたいな風潮が逆に働き方の改革等によって蔓延してきている実態が、一方で浮き彫りになってきているといったような意見も聞いたことはあります。

【会長】

国も、共働き共育てというキャッチフレーズで、一生懸命に、男女の役割分担に関する考え方を多様にしようとしています。なかなか現場では、役割分担のイメージが多様化していく例というのはそれほど多くないような印象があるということでしょうか。

使用者側の委員の皆さんにお伺いしたいのですけれども、実際に、男性の育児休業の100%取得を目指すとか、様々な取組をされていると思うのですけれども、ここ数年の取り組みの中で最も効果がみられたとか、もしくは、職場の中をご覧になっていて、男女の働き方が随分互いに近づいてきたとか、何かそういったご印象があったら教えていただきたいのですけど、いかがですか。

【使用者代表】

ご紹介とお願いなのですけれども、私ども経済団体の代表と各県の知事とで構成する九州地域戦略会議というのがあります。

その中で今年度からプロジェクトを幾つか作ってやっていこうと、九州全体で取り組むということでやっています。その中で「子育てランド九州プロジェクト」というのを立ち上げました。

リーダーは佐賀県様がされていて、サブリーダーを私ども福岡県経営者協会がやっているということで、今「子育てランド九州」ということで、先ほどあった福岡県様の子育て応援宣言企業に似たような様々な取り組みを各県でされているのです。

けれども、これをやっぱり子育てしやすい九州ということで、九州全体で取り組めないかということで、そういうプロジェクトを作っています。

様々な取り組み、いくつかあるんですけども、一番活動の中心に据えようとしているのが男性の育休の取得。取得率は徐々に上がってきていますが、実態的には、まずは日数的になかなか取れていない、実際は年次有給休暇と変わらないような感じで、本当に子育てになっているのかなという面の課題と、それと先ほどありましたシフト等で運営している事業者、それから特に中小・小規模事業者は、代わりの人が確保できないというのでなかなか難しいというところがやっぱりあるものですから、まずはそういう面で、いわゆる男性育休取得2週間を100%という形で各社の代表に宣言してもらいたい形ができないかということで、まずはその気運醸成、そういうところから始めないといけないということで、検討がされています。

大きな企業で条件が整っているところはだんだんできているようになっていますけれども、中小企業はそういう事情で難しいところもありますし、これをいきなり全ての企業でやろうということも難しいため、まずは気運醸成をどんどん進めていこうということで、そういうプロジェクトを立ち上げ、今から取り組んでいこうという状況です。これも福岡県さんも当然入っていらっしゃるし、こういう子育て応援宣言企業みたいなものが各県ありますから、その辺もいろいろ連携しながら、男性育休の日数がどんどん増えていくような形で取り組んでいこうということで今活動を始めているところです。福岡県さんとも協力してやっていければ良いと思っています。

【会長】

職場の中でいろんな制度ができて、休業しやすいように、経営者の方々とか組合の方から働きかけがありますと、理解がある家庭では男女ともに休業できるようになるのでしょうけれども、一方で、世代ごとにいろんな価値観の違いがあります。よく裁判例で問題となるのは、男性が育児や介護の制度を使おうとするとときに生じるハラスメント、いわゆる、パタニティハラスメントやケアハラスメントと言われるようなものだと思うのです。せっかく、今日は学識経験者の方もいらっしゃいますので、何かハラスメントのご相談とか、最近の傾向とか、印象に残るものがあつたら教えていただきたいなと思うのですが、現場で法律相談が増えているものはありますか。

【学識経験者代表】

マタニティハラスメント、いわゆるマタハラは世間的にも大分浸透しており、以前よりはあからさまなマタハラは減ってきているようにも感じますが、一方で制度がいろいろ拡充される反面、先ほどご意見があつたように、お子さんがいない方とお子さんがある方の分断というか、そこが非常に際立ってきているような気がいたします。

どうしてもフォローをする方たちの負担感というのも非常に大きいというところもありますし、制度を使う側も非常に申し訳なく思っていて、だんだん辛くなってきて退職をされてしまうとか、そういう分断を感じるようになります。

大きい企業はフォローしてくれる人にちょっとお給料を上乗せするなど様々な施策をやっていますけれども、ご意見がたくさん出ているようにそのような施策や人員補充が容易でない中小事業者がどういう工夫をすればいいのかという情報提供が

非常に重要なのかなとお話を伺っていて思いました。

知事表彰のサイトを拝見したのですけれども、表彰されている企業の中には規模の大きい企業もたくさんあったように思うのですよね。すばらしい取組をたくさんされているのですけれども、おそらく中小事業者の方たちは自分たちの規模でどういう工夫ができるのかというのをすごく気にされているのではないかなと思うので、特に中小事業者の方が、自社に近い規模や業態の事業者の取組を検索しやすくするような取組をしていただいたら非常に参考になるのではないかなと思います。

また、どのような手法が有効と考えられるかについて、補足資料の2枚目、フレックスや変形労働時間制度を希望する方も増えてきているのではないかなというようにお話があったのですが、変形労働時間を導入するにあたっては、その法定の要件を就業規則や労働協約に定めなければいけませんので、そこを支援する制度が必要だと思います。例えば、他県の取組事例の中にNi-ful 認定企業（新潟県）の支援内容として社会保険労務士などのアドバイザーによる伴走型支援があげられていました。社労士に限らず弁護士でも良いと思うのですが、特に中小企業が変形労働時間制度を導入したいと思ったときに、相談ができて、適正な仕組みづくりを専門家が支援する制度を、例えば宣言企業の支援内容に盛り込むなどの工夫もしていただいたら良いのではないかなと思いました。

【会長】

企業規模別の表彰制度の可能性ですとか、社労士さんとか弁護士さんとか、様々な法的な専門家の知識をどうやって広めていくとかですかね。

ある社会保険労務士さんのイベントに行ったら、AIに社労士や弁護士の方の知識を色々と学習させて、顧客の相談に応えるような仕組みがありました。最終的な法的なアドバイスはしないですけども、相談の簡易な振り分け、どこに相談したらいいのかみたいなことは、顧客が自分でWeb等を使ってわかるようになるといったような、そういう手続の簡素化もいろいろ取り組まれているようなのです。法律相談のデジタル化も含めて、様々な取組がこれからなされていけばいいのかなと思っております。

大体1つ目のテーマとしては時間が来ておりますので、次のテーマに移ってもよろしいでしょうか。

【会長】

皆さんありがとうございました。

それでは事務局の方からテーマ②の就職氷河期世代の不本意非正規雇用の方の正規化に向けた就業支援施策についてご説明をお願いいたします。

【就業支援課】

<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就業支援課長から説明>

【会長】

ご説明ありがとうございました。

お手元の資料にもありますとおり、本日の2つ目のテーマは、現在、非正規で働いていらっしゃる方をどのように正規に流動していくかということです。特に、氷

河期世代の初期の方々は、50代に達しまして、年金支給まで残りわずかと、残りわずかと言っても10年ぐらいですけれども、そして、正規として雇用されても十分な老後の資金が貯められるかという大きな課題があります。労働者の方の不安がまさに現実化した時代なのかなと思います。

この問題は、大きく分けて、2つあるのかなと思うのです。1つ目は、非正規として働いている方が新たな職場で正規として働き出すという問題と、2つ目は、非正規として働いている方が、同じ会社で正規として雇用されていくというパターンですね。行政支援の方法としてはそれぞれに違うのかなと思うのですけれども、今回は、県の施策の検討ということで、どちらかという、1つ目の新しい職場に正規として働いていく方の支援、新たな技術を身につけるとか、新しい職場を体験してみるとかいう施策が少し多かったのかなと思います。

前半では、新たな職場に新たに正社員として働いていくというときの難しさですとか課題みたいなものを現場から教えていただきたいなと思います。後半は、労働組合によっては、職場内部で非正規の方が正社員に登用されていくときの支援についてかなり実績があるのかなと思いますので、そういったお話も伺えればいいかなと思います。

まず、前半、新たな職場で正規化するときの大きな課題や支援の必要性についてご意見いただけないでしょうか。

【労働者代表】

先ほどご説明の中で、不本意非正規雇用の方が経年で減った、ただこれだけ一定数はまだいるので施策の充実が必要とのご説明がありましたが、一定数減ったという分析といいますか、どういう経緯でそういう方が減ったのかというのが1点。

あと、お示しいただいた参考資料で正社員として働けていない理由の上位を見ますと、正社員として働くという意味を入口から喪失している。だから不本意性が若干薄まっているというか、そういうの僕無理だからという。傍ら一番右側に行くと、現在の雇用形態を希望しているという方も一定数いると。そういうのを考えたときに、一番気になるのはその不本意非正規雇用の方がなぜこの経年の中で減ったのか、それが諦めなのか何なのか、それとも何らかの改善が進んでいるのかというのと、あとご説明いただいた県が行われている施策の中で企業説明会、面接会。私たちの団体の中でもある企業組合と話をしてみますと、民間の説明会というのは企業側の負担も結構出るのですね。そう考えるとやはり行政としてそういう場を多く持っていただくというのは民間企業にとって非常にありがたいというようなこと。

そして今、新卒よりもどちらかと言えば通年採用みたいな形が進んできていますから、こういう機会を行政として増やしていただくというのは、非常に有効な施策かなというふうに思っております。

【会長】

ありがとうございます。何か事務局の方で補足の説明等は必要でしょうか。

【就業支援課】

1点目の不本意非正規の方が平成29年から4年で減っているということで、具体的にどれが効果があったかというのはなかなか難しいところではありますが、国と連

携したプラットフォームの中での評価としましては、令和2年から6年までの国と県、関係団体でやってきた集中的な取組に一定の効果があつたと、プラットフォーム内、国が事務局をやっているんですけれども、その中では、集中的な取り組みによって不本意非正規の方が実際に就職に繋がったというところで効果があつたのではないかという評価をしているところです。

それから2点目の面接会のところですけども、私どもも、実際にどういう職場で働くのか、企業の具体的な説明やその企業の職員の方と話す機会、接点が非常に重要だと考えておりますので、実際にそういった話ができる機会としての合同会社説明会というものは、予算の範囲内で、できる限り増やしていきたいと考えております。

【会長】

外部から40代前後の方を新たに採用するときの難しさですとか、県との支援のあり方みたいなものを、使用者側の委員の方から、何かご意見があればいただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

【使用者代表】

企業の立場から考えると、当然不安もあるのではないかなというふうに思います。

例えばその方のスキルはどうか、ある一定の年齢に達していますのでその方のスキルがどうか。そして定着してくれるのだろうか。あとは教育コストがどれぐらいかかるだろうか。それと年齢に応じた給与水準が若年者と比較してどうかとかそういった不安があるのではないかと思います。

私の思いつく範囲で今お話しているのですが、こういったものを何か解消していただけるような手助けを、施策としてとっていただければと思うところでございます。

【会長】

もう少しお時間がありますので、今度は、職場内部の非正規の方を、社内で正規化するときの難しさ、もしくは取組、こういった形で非正規から正規化を進めていますという話があれば、労使両側どちらからでもお話いただきたいなと思います。何か、具体的な取組みや支援のあり方等について、ご意見ございますか。

【労働者代表】

先ほどご紹介いただきましたが、私たちの団体というのは流通サービス系の労働組合が圧倒的に多いということで、組合員が今190万人のうち6割ぐらいが短時間勤務の組合、いわゆるパートタイマーです。

この方々をどういわずに戦力化していくかというのは労使ともに課題でございまして、逆にパートタイマーで働いている方々の大きな問題点の1つであるのが、ダブルワークであるとか寡婦を前提としてきたそういったところの方々のいわゆる人材の流出であるとか、そういうのを防ぐ上でも、企業として積極的にパートタイマーの方々を正社員に登用するという人事制度上のそういうのを持つよう各社し始めています。これはただ単純に経年で自動的になるというものではなくて、登用試験というのはもちろんそこでやるわけですが、そういったものを通じて積極的に短時

間勤務の方々であっても正社員として登用して戦力化していく。その方向性の1つとしてはそういう寡婦の方々の救済と、あともう1つはやはり戦力化、いわゆる企業として人材の確保と、そういう大きな2点の柱でそういう制度を運営している企業が多いというふうに承知しています。

【会長】

ありがとうございます。使用者委員の方、何かこの職場内部での正規雇用化に関する難しさとか、課題などございましたら、ご意見伺えませんか。

【使用者代表】

内部の関係でいきますと、1つにはこの就職氷河期の人もそうでしょうけど、以前は企業も非正規で雇用してという形がありましたが、やはり今の社会情勢というか状況でいくと、会社もしっかり雇用確保しなくちゃいけないという意味で、正社員化するという動きも相当程度あるというふうに認識をしています。

ただし、働き方としては、やはりパートで働きたいとか、正規でフルタイムで働かなくていいよという人も一定程度いますので、それはそれでそちらの方の対応をする。今国で年収の壁の見直し等いろいろやられていますけれども、そういう形態でももう少ししっかり働けるような形であれば、企業の方も助かりますし、両方でいくのかなという感じではあります。

【会長】

お話を伺うと、やっぱり、40代近くまでずっと非正規を続けられていらっしゃると思いますと、モチベーションというか、今後正規で頑張っていけるのかなという気持ちの持ち方みたいなのところも、ある程度支援が必要なのかなと思います。社内で非正規から正規への登用というのは、なかなか県の支援が介入しづらいところではありますけれども、労働者のモチベーションのところに関する成功体験を共有する等して労働者や企業が、それぞれお互いに正規化にモチベーションを持ち続けるような動機づけが必要で、その部分には、一定程度、行政も支援ができるのかなと思います。外部への正社員としての転職、それから社内での正規雇用化、両方を両輪とするような支援のあり方をバランスよくしていただくのがいいのかなと思います。

【行政機関代表】

関連ですが、正社員として働けない理由を見たときに、私もかなり入口から厳しいと思っていらっしゃる方が多いと感じました。

今日の福岡県さんの課題設定としては正規雇用に何とか結びつけたいということなのですが、正規雇用だけがゴールなのか、という気がしています。

やはりこの方達はそれなりに年齢を重ねていて、非正規ではあるもののいろんな経験をされてきたと思います。その中でやりたいことや自己実現、資格、あるいは一定の経験を得ている方たちなのでスキルや経験値を生かしたいと思っているように思います。

そうであれば目指す方向は正規雇用に限らないような気がしております。

例えば私どもは兼業・副業を推奨しています。大企業・中堅企業の一定のスキルを持った方が兼業・副業で中小企業を支援するという事業をやっております。

このような兼業・副業なども含めて、自己実現してもらおう。抽象的で申し訳ない

のですが、そのような仕組みがあれば良いように感じました。

【会長】

副業や兼業の場合は雇用に限らずいろんな働き方がありますので、そういった様々な働き方があるということを、まずセミナーなどでお伝えして、それに伴う様々な社会保障の仕組みみたいなものも一緒に知識をつけた上で、労働者ご自身が選択していただくようなメニューを広げるというのも、1つの、雇用に限りませんが、就労対策なのかなと思いますので、今後はよろしくお願いいたします。

では議事3に移ります。

【会長】

つぎは、国の交付金を活用した事業に係る評価について、①から④の4つの事業について審議を行います。

まず、①新しい地方経済生活環境創生交付金（第2世代交付金）を活用した事業について、事務局からご説明をお願いいたします。

【就業支援課】

<議事（3）①新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）を活用した事業について、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から説明>

【会長】

ありがとうございました。

意見交換に移りたいと思います。5分程度のお時間を用意しております。いかがでしょうか。

ご質問を考えていらっしゃる間に、私の方から一つ伺います。5ページ目の事業実績のところで、本年度増加分というのはどのように理解すればよろしいですか。6年度増加分というのは、6年度に2人採択されたということなのか、前年度に比して採択者数が2人増加したということなのかどちらでしょうか。

【スタートアップ推進課】

全体の平仄のところは私はわかりかねるのですが、例えば一番下の起業支援金の採択者数でいきますと、例年からの増分ではなく、その年の採択者数になっておりますので、項目によってちょっと考え方が違うのかなと存じます。全体の統制がとれてないのかもしれないですけども。

【会長】

たとえば、このオレンジの部分の一番下の本起業支援金事業というのは、今年の採択者数ということですか。

【スタートアップ推進課】

その年その年の採択者数になっています。

【会長】

今年のこの4名採択されている方は、どういった事業を福岡に戻ってきて、福岡

に移住してされようという形ですか。

【スタートアップ推進課】

こちらは起業支援金でして、必ずしも移住者だけが採用にはなっていないくて、福岡県内の地域課題を解決しようとするビジネスプランコンテストがございまして、そこである一定の評価を取られた方を対象に希望される方に交付しております。

【会長】

採択された事業は非常に地域色が強くて、福岡県への移住も含めて地域の活性化に繋がるお仕事を開発されているのだと思うのですが、県のウェブサイト等にも採択の情報とか、何か広報活動にもつながるような循環はあるのですか。

【スタートアップ推進課】

もともとふるさとビジネスプランコンテストの取組の一環としてやっておりまして、そこはWebサイトを作って過去の採択者も含めてコミュニティを作る活動はしております。そういった形で繋がって、最後、最終的に皆さんの前で発表していただいて意見交換するといったような取組をしています。

【会長】

きっと、今後応募されたいと思う方も、そういうところからヒントを得られて、新たなビジネスチャンスが築かれるのかなと思います。非常に参考になりました。ありがとうございます。

【労働者代表】

この事業は事業期間は令和5年度から令和9年度までですよね。

【スタートアップ推進課】

そうですね。国の今回の交付金が令和9年度までになっておりますので。

【労働者代表】

その中で、4ページのマッチング支援事業の3ポツ目の「マッチング支援事業」の中に、先ほど議論した、子育て応援宣言企業など登録マーク掲載による効果的な企業の魅力発信の実施とあります。先ほどの議論で、宣言制度等を一体的に見直したらどうか、ご意見を聞きたいとのことだったがそれとの整合性はどうか。令和9年度までこの事業がある中で、今はまだ令和7年度、仮に令和8年度から登録宣言制度を見直した時に、この事業との整合性はどうなるのかなど。評価するにあたって。片方で見直したらこの事業にはもっとハードルが高くなるのではないかな。

【会長】

これはマッチング支援事業なので、これから就職したいという方に対してどういうニーズがあるのか、それを掘り起こすことになります。就職したい方が、就職するなら子育て支援の充実した会社がいいわということになると、それをご紹介しますという仕組みで、そのためのマークをつけていくということなので、もしかしたらマークの内容が令和9年度までの推移の中では若干変わっていくかもしれませんけ

れども、基本目標としては、育児と介護をしやすい企業を選定していくという訳なので、マッチングという意味合いは今後もそう大きく外れないということですよね。今後の事業の内容がいろいろ見直されていくにしても。そういう理解でよろしいのでしょうか。

では、時間が限られておりますので、つぎ、②のデジタル田園都市国家構想交付金を活用した事業についてご説明をお願いいたします。

【就業支援課】

<議事（3）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）を活用した事業について、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から説明>

【会長】

このタイトルは、高齢者も女性も活躍社会実現事業になっておりますけれども、福岡県で実施しているのは高齢者のみですね。もちろん高齢者の中には女性もいらっしゃいますので高齢の女性も含まれるということですね。この高齢というのは60歳以上ですか、65歳以上ですか。

【就業支援課】

概ね60歳以上です。

【会長】

この事業実績の増加分というのは単年度の就職者数ですね。

ちなみに、男性、女性の統計数というのはありますか。先ほど冒頭のご説明で女性の高齢者の方の就職を希望される人数は増えているというご説明でした。年金との兼ね合いもあって、女性の高齢の方の就労意欲やニーズは高いのかなと少し思ったのです。それは把握されていますか。

【就業支援課】

細かいデータはないのですが、基本的に男性と女性の比だと男性の方が多いのですが、女性の割合が増えている状況でございます。

【会長】

対象としている業種が、介護、小売、食品、飲食と比較的女性が 많이職場なのかなと思ひまして、少し確認のための質問でした。ありがとうございます。

では、この事業について何かご意見はありませんでしょうか。

いろいろマッチング事業があると思うのですが、高齢者のマッチングにおいて特に気をつけていることとか、課題になっていることというのはあるのでしょうか。ひきこもりの方のためのマッチング事業とか、女性、特にお子さんのいらっしゃる方のマッチング事業とか、いろいろ国とタイアップされてやっていると思うんですが、この事業に関して特に注意して行われているところというのはあるのでしょうか。

【就業支援課】

高齢者の就業支援につきましては、若者はできるけれどもなかなか高齢者だとで

きないということがあったりしますので、企業における求人業務の切り出しのところで、高齢者でも働きやすい、もしくは時間調整や、勤務日の設定、シフトの変更等の対応が柔軟にできるような求人を開拓していくというところが1つ他の世代の支援と違うところかなと思います。

【会長】

使用者委員の方で65歳以上の方を雇用するにあたって、再雇用も含めて、どういった点が課題になっているとか、どういった点を気をつけていращやるとかそのような現場のご意見などあったらお話いただきたいなと思うのですが、いかがでしょう。

【使用者代表】

1つ質問を含めてお話しさせてもらいたいです。この8ページのマッチング支援をされていくということで、高齢者の方や先ほどの就職氷河期の人は、馴染みがないから、ここに書いてある職場体験会というか、新卒者の方だけじゃなくて、体験という形で一遍見てみると働きやすいというか、判断しやすいというか、背中を押してもらえとか、そういうインターンといいますかね、そういうのは非常に有意義なのではないかと思っています。どういう形で実施されているのか教えていただければと思いました。

【会長】

高齢者の方のインターンに近いような職業体験の支援というのは、何か県で実績はございますか。

【就業支援課】

今、高齢者の就業の関係でのインターン等の取組はやってございません。やはり今委員がおっしゃられたように、職場の体験というのが、働いている方にもいいし、受け入れられる企業の方にとっても大丈夫かなというところも確認ができますので、ぜひ検討したいと思います。

【使用者代表】

ここに書いてある職場体験会というのは何かされているわけではないのですね。

【会長】

資料だと8ページの真ん中あたり、緑色の四角囲みのところですね。

【就業支援課】

この資料は国が作っている資料でございまして、実際に私どもでは、合同説明会や、職業体験、職種別のセミナーや講座、そういったところは実施しているのですが、企業での職場体験といったところにはまだ手が届いていません。

【会長】

いろいろなプラットフォームのなかで労使の各代表の方がつながることができる会議体があります。そういうところにおいて、もう少し、職業体験についても、特に、高齢者の方には定着率も高まりそうですので、アイデアを取り入れていただ

ければいいかなと思います。ご検討いただければと思います。

では次に、議事項目③に移りたいと思います。また少し似た名前なのですが、デジタル田園都市国家構想交付金（デジタル実装タイプ）を活用した事業についてご説明をお願いします。

【就業支援課】

<議事（3）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）を活用した事業について、資料の3－3に基づき、福祉労働部労働局就業支援課長から説明>

【会長】

ありがとうございます。

本事業について何かご意見ご質問ございましたら、お願いいたします。

【労働者代表】

引きこもり等長期無業者だけにこだわるのではなく、先ほど議論した不本意非正規雇用の方々も、メタバース上で就業相談等できるようになれば、不本意非正規の方が減っていくのではないかなと感じたのが1点と、もう1つが高齢者のデジタル化の推進という部分で、福岡県がまた別に行っているデジタル化の推進事業との関連はどうなっていますか。事業の中に就業や社会参加を促進するとあるのですが、就業だけではない福岡県が進めるデジタル化の流れの中の取組との関連についてご説明お願いいたします。

【就業支援課】

1点目のメタバースの活用につきましては、長期無業の方が対象になっていますが、やはり就職活動をされる中でご本人の心理的な不安があつてなかなか次の活動につなげられないという方もおられますので、そういった方も一度このメタバースを利用してもらって、自身の中で整理をしていただいた上で、就職活動をされるという流れで、まず、このメタバースの事業に繋がるように、私どももPRなり、ひきこもりセンター等もいろいろコネクションを作ってPRをしていきたいと考えております。

それから2点目の高齢者のデジタル化のところですが、ここは本県が進めるDXに向けた取組と、直接何か関係づけてやっているということではございません。今回の私どものデジタル化の取組については、私どもを利用しているシニアの方が、なかなか窓口に来られない、利用したいけども来られないというお声をいただいたもので、そこに何とかこたえようということで、遠くでなかなか来られない方がスマホだったら相談できるということで、そういうシニアの方のご意見を踏まえて、解決に向けた取組という形で企画をしたところでございまして、県のDXに向けた取組とも方向性は同じだと考えております。

【会長】

ありがとうございます。

国の交付金を使うものと県独自の施策といろいろあるようではありますが、上手く調整していただければいいかなと思います。

1つ気になったのは、この17ページの利用者満足度が0%というのは、これは何かアンケートに答えてもらう時間が足りなかったとか、そのような補足説明はございますか。

【就業支援課】

サイトの整備が終わったのが1月頃で、それから進路決定した人が18人となっております。ちょっと期間が短かったということもございまして、十分満足な回答数は得られていません。

その中でも、この利用満足度にカウントするのが5段階評価で4と5の満足、大変満足という方の割合を書くことになっているのですが、残念ながら回答いただいた方が皆さん普通の3ということでしたので、見た目としてはゼロということになっております。令和7年以降は回答数も増えてくると思いますが、令和6年度はこのような感じになっております。

【会長】

ありがとうございます。

18名の中では低い数字ではなかったけれども、特別高かったわけでもないから計上できなかったということですね。結果の要因分析をこれから折々していただいて改善していただければいいかなと思います。

では、最後の議題④の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ご説明をお願いいたします。

【就業支援課】

<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、資料の3－4に基づき、福祉労働部労働局就業支援課長から説明>

【会長】

ありがとうございました。

前半の方で議論しました就職氷河期の方の問題と国の交付金を活用した事業、少しリンクしているものなのかなと思います。

ご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。

【労働者代表】

先ほどの私の意見と関係するのですが、説明会の実績が就業者数になっているのですが、合同説明会の回数、どれぐらいされているのかというのを教えていただければ。後日で構いません。

【就業支援課】

合同説明会の回数ですね。ミニ面接会という小規模のものが6年度で22回、大規模の合同会社説明会は2回実施しています、福岡で2回ですね。

【会長】

ミニ説明会の方が活発にやられているということですね。会場が小さくて済むからかもしれないですね。コンスタントにやられておりますが、数が多い方がご都合

つきやすいのかなと思います。

ありがとうございました。

最後になりますけれども、何か全体を通してご説明、ご質問等ございましたら今
お受けいたしたいと思いますがよろしいでしょうか。

<委員からの意見等はなし>

【会長】

大変活発なご議論ありがとうございました。

いずれの事業につきましても、大変重要な問題ですので、今後県においてご調整
いただき、今日いただいた様々なご意見が県政に反映できるようにご調整いただき
たいと思っております。

これで全ての議事が終了いたしました。皆様、長時間にわたりましてどうもあり
がありがとうございました。