

第28回福島地方労働審議会

日 時 平成30年3月9日(金)

10:00～12:00

場 所 ラコパふくしま 5階 中会議室AB

1. 開 会

○事務局 福島労働局雇用環境・均等室の針生と申します。よろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、4点ご案内を申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第と出席者名簿、席次表をホチキスどめしたもの、また審議会の資料が、資料1、資料1-1～資料1-4、また資料2、資料3、資料4の計9部をお手元にお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

お手元にお配りいたしました「第28回福島地方労働審議会次第」をご覧ください。

本日は、次第に従い進行させていただきますが、終了時刻は12時ちょうどを予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開していることから議事録を作成しております。つきましては、事務局において録音をさせていただきますので、ご発言等をいただく際は、恐れ入りますが、係員がお手元にお持ちするマイクをお使いになりますようご協力をお願いいたします。

また、本審議会は報道機関に公開をしております。当会場において報道機関が傍聴することがございますので、あらかじめご了承を願います。

また、本日、ラコパふくしまの向かいの有料駐車場をご利用いただいている委員の皆様申し上げます。無料券をお配りしておりますので、お帰りの際に受付にお声掛けくださいますようお願い申し上げます。

議長は、会長の藤野委員にお願いをいたしたいと思っております。

それでは、藤野会長、よろしくお願いいたします。

○藤野会長 おはようございます。ただいまから「第28回福島地方労働審議会」を開催いたします。

初めに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 事務局でございます。本日、全委員18名中16名出席で、3分の2以上のご出席をいただいております。よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことを報告いたします。

なお、公益代表の岡野誠委員、長谷川珠子委員につきましては、欠席との連絡が入っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

次に、地方労働審議会運営規程第6条第1項に従い、本審議会の議事録署名人を指名いたします。

労働者側の加藤委員、使用者側の佐藤委員、以上の2名の方をお願いしたいと思います。加藤委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。それではよろしくをお願いいたします。

まず、事務局から本日予定されている議事について、説明をお願いいたします。

○事務局 お手元にお配りした審議会次第をご覧ください。

3. 議事の部分でございますが、本日は、審議事項2件、労働局からの報告事項1件を予定しております。

まず審議事項ですが、(1)平成30年度労働行政運営方針(案)についてご審議をいただきます。次に、(2)平成30年度福島県雇用対策協定に基づく事業についてご審議をいただきます。最後に、(3)報告事項では、福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正についてご報告いたします。

議事内容については以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、議事に入る前に、福島労働局長よりご挨拶をいただきたいと思います。

○島浦労働局長 おはようございます。本日は、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

委員の皆様におかれましては、私ども労働行政の推進につきまして、日ごろからご指導、ご助言を頂戴しております。改めまして、本席をかりまして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

本日は、今、司会の方から話がありましたとおり、福島労働局の平成30年度の行政運営方針(案)につきましてご審議を頂戴したいと思っております。また、報告案件もございます。よろしくお願いを申し上げます。

私の方からは、挨拶にかえて少しお時間をいただきまして、新年度、平成30年度に労働局、

労働基準監督署、ハローワークが最も力を入れて進めたいと考えている最重点の取り組み2点につきまして、そして、平成30年度の1年間の主なイベントにつきまして、ご説明をさせていただきたいと思えます。

最重点の取り組みにつきましては、議事の1で担当の部室長の方から、詳細についてご説明をさせていただきたいと思えます。

恐縮でございますが、配布資料の資料1-1をご覧ください。

そこに書いてございますとおり、平成30年度的最重点施策につきましては、労働行政の面から、復興支援、そして魅力ある職場づくり、この2つを平成29年度に引き続いて最重点の施策としたいと考えております。

まず、復興支援の方でございますが、取り組みの第1は1F（福島第一原子力発電所）の廃炉作業、2として除染作業、そして中間貯蔵施設関係作業という、復興にとって重要な3つの作業で働かれていらっしゃる方々の放射線管理の徹底をはじめとする安全衛生の確保としております。これら作業に従事されている方々は、ご案内のとおり放射線に最も近いところで作業を行っている人たちでございます。この方々が何よりも健康で作業を行えることが福島の復興の大前提、県民の健康の大前提であると考えているところでございます。もちろん、そこで働く労働者の労働条件の確保も、当然重点として考えていきたいと思っております。

取り組みの第2は、復興就労支援でございます。帰還者等の雇用機会の確保と就職支援であります。そこに書いてございますように、1番の県との連携から始まりまして、市町村との連携、避難者に寄り添った支援、避難者全世帯への情報発信、官民合同チームとの連携、また、県社労士会との連携、この6つの取り組みを進めることによって、最重点施策の復興就労支援を進めてまいりたいと思っております。

次に、魅力ある職場づくりに移りたいと思えます。そこに7つ掲げておりますが、まず第1は、1番目のところに書いてございますように、1月80時間を超える残業が行われる企業につきましては、その全数について監督を行いまして、違法な時間外労働が認められれば是正をしていただく、健康を脅かすような長時間労働が認められれば、必要な健康確保措置をとっていただくという取り組みを、県内企業に対してしっかりと行ってまいりたいと考えているところであります。

今申し上げました個別の企業に対する全数監督とは別に、2～6まででございますが、県でありますとか、労使団体、金融機関、県社労士会との関係者との協定、あるいは関係者間で確認した働き方改革にかかる目標の実現に向けた取り組みを、そこに掲げてございます。この2～6までの連携した取り組みを進めていくことによりまして、若者、女性、高齢者、障害をお持ちの方、

皆様が働きやすい魅力ある職場づくりにつつまして、社会全体の動きを作っていきたいと考えております。

今申し上げました、全数監督ですが、個別企業に対する対応と関係機関、団体との連携による動きを作っていく対応の双方をきちんと行いまして、魅力ある職場づくりを進めていきたいと考えております。

最後に、7番目として第13次労働災害防止計画を掲げております。ここに入れました、働く方々、またこれから新たに働く方々の職場における安全と健康は、元気で健康な企業活動にとって欠かすことのできないものでありまして、魅力ある職場づくりにおける基盤的な取り組みであると考えてございます。平成30年度は、特に12次防が終わって第13次防のスタート年であります。このスタート年である初動の取り組みをしっかりとしていきたいということで、最重点の中の1つとして掲げております。

今申し上げました復興支援と魅力ある職場づくりにつつましては、当局のホームページに特設サイトを設けております。福島県は、皆さんご案内のとおり、東京、神奈川、千葉、埼玉の1都3県よりも広いという県土であります。そもそも県土が広いということと、現在の人手不足の状況にあって、局や署所が実施するセミナーや説明会に企業が参加をしたくてもなかなか参加できない、あるいは都合をつけて人を出すことができないという状況が非常に強うございます。そうしたことから、このホームページで特設サイトを作って、その場においても必要な情報を入手できるような取り組みをしまいたいと思っているところであります。

1つ裏側に平成30年度の主なイベントがございます。これが30年度の重立ったイベントをプロットしたものでございますが、1つだけご説明申し上げたいと思います。6月のところを見てもらいたいのですが、10日には、当県におきまして全国植樹祭が行われます。10月のところに目を転じていただきたいのですが、この記念すべき年に全国から林業と木材製造業を営む企業経営者等が参集をいたしまして、第55回を数える全国林材業労働災害防止大会が郡山市で開催されます。全国植樹祭を記念して、全国大会が郡山市で開催されるというところであります。当局として大会が成功するよう各般の協力を行っていくこととしております。

以上でございます。

本日のご審議を受けて、新年度の行政運営方針の成案を得まして、速やかに管下の労働基準監督署並びに公共職業安定所長に対して各般の指示を行わせていただいて、平成30年度の行政運営に万全を期してまいりたいと考えております。何とぞご審議のほどよろしくお願いを申し上げます。

開会に当たっての挨拶とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

○藤野会長 ありがとうございます。

3. 議 事

○藤野会長 それでは議事に入ります。

まず、(1) 審議事項、平成30年度労働行政運営方針(案)について、労働局より説明をお願いいたします。

○川又労働基準部長 皆さん、おはようございます。労働基準部長の川又です。よろしくお願い申し上げます。

私からは労働基準行政の方の重点についてご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料としまして、資料1の平成30年度労働行政運営方針(案)、それから資料1-2の労働行政最重点施策の基準部版、それから資料2の平成29年度の実績というところで、主には資料1と資料1-2で説明していきたいと思っております。

まず、行政運営方針、15ページをご覧くださいと思います。

今ほど局長からもご説明のありました、1F廃炉作業についての対策でございます。主に、労働者の安全と健康確保対策というところになっておりますけれども、これに加え当然労働条件の確保も、重点対策としているところです。廃炉作業につきましては、ニュース等でご覧になっていると思いますが、いよいよ燃料棒の取り出し作業が始り、高線量下での作業が考えられます。我々といたしましては、当然放射線の被曝の低減化、あるいは全体の安全の確保というところで多くの課題があると思っております。これにつきましては、管轄署である富岡労働基準監督署を中心とし、労働局あるいは、他の監督署、全署をあげまして労働条件の確保、安全性の確保対策を図っていきたいと思っております。今年度と同じように引き続き監督指導を徹底してやりたいと思っております。

やはり、非常に国民的な関心が高いというところもございます。この辺はしっかりとやっていきたいと思っております。

昨年度の実績につきましては、資料1-2の1ページのところに平成29年の実績が書いております。前回の説明のとおり、違反率につきましては年々減少傾向にはございます。ただ、ご覧

いただくとわかるように、安全衛生関係の違反率に対して、労働条件の違反が半数近いという状況がまだ続いております。この辺、労働条件関係につきましても、引き続きしっかりと見ていきまして、確実な是正をさせていきたいと思っております。

次に、16ページになります。これは、タイトルが長いものですから、16ページの②のいわゆる除染廃棄物の搬入・搬出に係る作業と、それからあわせて17ページの間蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務に関する労働者の安全確保対策及び労働条件の確保対策というところでございます。いわゆる除染廃棄物等の処分につきましては、市町村、県が発注しております各建屋等の除染作業については、一定程度終わっております。今後重点になりますのは、いわゆる帰還困難区域の中とか、ため池除染といったものが中心となって除染の作業が行われていくところです。それから、各除染で出ました廃棄物、現在はどこかの空き地に埋めてあったりとかですが、それが浜通りの方に運ばれているという作業が既に始まっております。こういった作業、当然安全の確保、それから健康確保、それと労働条件の確保という点が非常に重要な点であります。いたるところで、この作業が行われておりますので、県民の皆様の関心が高いというところもあります。我々としましても、ここにつきましても、廃炉作業同様しっかりと監督指導、あるいは事前の指導といったところを徹底していきたいと思っております。

資料1-2の2ページに、平成29年度までの除染作業の監督結果を表示しております。これも前回ご説明したとおりでありますけれども、廃炉作業に比べますと安全衛生関係の違反が38.7%と4割近い数字になっております。3倍以上開きがあるというところでもあります。やはり1Fの方は、東電を中心とし安全対策というのはしっかりしておりますけれども、除染の方につきましては、やはりいろんな会社の方々が入ってきておりますので、微に細に我々としましてもいろいろところで情報を把握したりとか、環境省を初めとした関係機関とも連携をしながら、引き続き労働条件の履行確保、安全衛生の確保を徹底をしていきたいと思っております。

次に、資料1の行政運営方針の21ページをご覧くださいと思っております。

ここの(1)の①のところの過重労働解消に向けた取組の推進というところでもあります。過重労働対策につきましては、依然として国民の皆様の社会的関心が非常に高い最重点、我々労働行政としましても最重点課題の1つとしております。従来から、36協定等を踏まえまして、月80時間以上残業している企業等に対して、徹底した指導をしております。来年度におきましても、引き続き企業の労働時間の状況を自主点検等に把握しまして、80時間を超えていると認められる事業場につきましては、引き続き監督指導等を徹底していきたいと思っております。さらに、平成30年度からは監督署内に特別チームを編成しまして、今まで以上に微に細に指導をしてい

きたいと思っております。

やはり、中小企業を中心としまして、依然として労働基準関係法令をなかなか理解されていない、あるいは詳細を知らないという方々が多いものですから、今回特別チームを作って重点的に行っていくというところがございます。

それから資料の方に、資料1-2の5ページをご覧いただきたいと思います。

これは、先だって本省の方からもお話があった件でございます。中小企業の方、基本となります36協定自体の存在も知らないという方々が、まだ多々いらっしゃるというところがございます。それで、残業しないという方が当然いいんですけども、残業する時の手続すら知らないということで、今回こういった「サブロク協定をご存知ですか？」というリーフを作りまして、関係各位の皆様には周知等のご協力をいただいたところがございます。これから働き方改革関連法案、また国会で審議が予定されておりますけれども、そういったところも踏まえまして、皆様に引き続きこういったものの周知につきましてもご協力いただければと思っております。

次に、資料1の行政方針の26ページをご覧いただきたいと思います。26ページは、第13次労働災害防止計画の推進と、労働者の安全と健康確保対策の推進というところがございます。

現在、12次計画に基づきまして対策を推進しているところがございます。しかしながら、死亡者数につきましては目標数値を達成しておるところでありますけれども、死傷者数につきましては、平成29年末で1,724名という目標を掲げたところ、平成30年1月で既に1,785名というところでありまして、既に目標をちょっと上回っておりまして、未達成という状況でございます。これら昨年までの5年間の災害の分析をいたしまして、特に依然として減少がなかなか見られない第三次産業、こういったところを踏まえまして、重点をきちんと把握しまして計画を立てていきまして、これに基づき平成30年度から推進していきたいと思っております。また、策定した際には、皆様にいろいろご協力をいただくというふうに思っておりますので、ぜひよろしく願いしたいと思っております。

これ以降につきましては、時間の関係もありますので概略の説明になりますけれども、これ以外にも、我々としましては過重労働の問題が多い自動車運転者、それからいろいろな労働条件の問題があります技能実習生、それからメンタルヘルス対策、依然として社会的問題になっております石綿、こういったところにつきましても、労働条件の履行確保、あるいは安全衛生の確保という点で、重点的に推進していきたいと思っております。

次に、資料の方でちょっと見ていただければと思います。資料1-2の一番最後の10ページをご覧いただきたいと思います。

最低賃金制度についてでございます。ここに最低賃金審議会の委員の先生方が多々いらっしゃいます。昨年度、大幅な引き上げ率で県別最賃につきましても産業別最賃につきましても非常にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。来年度におきましても、こういった改定作業というのがまた審議会等でご議論いただくことになっております。我々としては、的確な審議会の運営あるいは最低賃金の周知というところを、引き続き徹底していきたいと思っておりますので、委員の方々におかれましても、最低賃金の周知等にご協力いただければと思っております。

次に、行政運営方針30ページの(4)のところを、ご覧いただきたいと思っております。労災補償対策の推進というところでございます。

労災補償につきましては、不幸にして工作中にけが、あるいは亡くなったということで、今後の生活の保障ということで、非常に重要な労働者の方々あるいは遺族の方々の重要なセーフティネットとなっております。また、最近では、過重労働あるいは精神障害といった非常に手続きが、複雑困難化している事案というのも多々見受けられるところでございます。これらを踏まえまして、労働行政としては、相手の立場に立って迅速的確な事務、あるいは進捗状況の懇切丁寧な説明というところを説明いたしまして、相手方の不安を払しょくしたいと思っております。

以上、労働基準行政の説明です。ありがとうございました。

○渡邊職業安定部長 皆様、おはようございます。職業安定部長の渡邊と申します。皆様には日ごろから職業安定行政の推進に対しまして、ご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

私からは、平成30年度労働行政運営方針(案)の職業安定行政部分につきまして、ご説明をさせていただきます。

なお、お時間の関係もございまして、労働行政の職業安定部分の最重点施策の部分について、ご説明を申し上げたいと思っております。

その前に、最近の雇用失業情勢につきまして、ご説明をさせていただきます。

私が使う資料は、資料1と資料1-3を使います。雇用失業情勢につきましては、資料1-3の1ページをご覧いただきたいと思っております。

こちらにつきましては、統計開始以降の有効求人倍率を、グラフであらわしたものとなっております。

表の中心部分をご覧いただきたいと思っております。バブル景気時は全国平均を大きく上回り、福島では、平成3年4月に1.98倍を記録したところがございますが、バブル崩壊後は急激に後退

いたしまして、全国平均を下回るようになってございます。その後、東日本大震災後の復興需要によりましてまた急速に上昇し、全国平均を一時的に上回りましたが、ここ数カ月は全国平均を下回る状況となっております。

続きまして、資料1-3、2ページ目をご覧くださいと思います。

ここからは、3月2日に公表いたしました平成30年1月の状況となっております。1項目めにつきましては、有効求人倍率をあらわしてございます。福島県の有効求人倍率につきましては、受理地別での有効求人倍率は1.51倍となっております。全国順位で27位という状況です。こちらの数値につきましては、通常用いている集計方法となっておりますが、次に、前回の審議会でもご説明させていただきましたが、実際の就業地で有効求人倍率を再計算いたしました就業地別での有効求人倍率につきましては1.66倍という状況となっております。こちらの数値では、下に記載いたしました、全国平均1.59倍を上回っている状況となっております。

福島県の有効求人倍率は、1倍以上が67カ月間連続続いている状況となっております、これはバブル期にございました66カ月間連続1倍という状況を抜きまして、過去最長という記録を更新いたしました。また、東日本大震災以降の最高倍率につきましては、平成27年1月に1.51倍を記録しておりますが、30年1月はこの数字に並んだという状況となっております。

続きまして2項目目です。求人の動きというところでございます。有効求人数につきましては、平成26年2月に4万人という規模を超えまして、48カ月連続で4万人以上を維持している状況でございます。

なお、求人数4万人以上を維持している期間は、過去で最長という状況となっております。

求人につきましては、復興需要のピークアウトということもございますが、全体としては、事業主の方々に人手不足感が広がっている状況と理解しております。その関係で、幅広い業種で求人をしていただいております。そこには記載しておりませんが、全体では4万2,190人で、うち医療福祉業種が約7,800人、18.6%、サービス業種が約6,600人、15.8%、製造業種が5,600人で13.4%、建設業種が約5,400人で13%という状況となっております。

参考までに、先ほどご説明いたしました福島で過去最高倍率を記録いたしました平成3年4月当時の求人数は、そこに記載してございます3万5,661人ということで、現在より少ない数字という状況となっております。

続きまして、資料1-3の3ページ目をご覧くださいと思います。

3項目目、求職者の動きでございます。求職者につきましては、一定程度ご希望の就職が実現し、かなり落ち着いた状況となってきてございます。有効求職者数は全体で2万6,252人という状況で、先ほどと同じように、平成3年4月の有効求職者を示してございますが、現在より少ないという状況となっております。

態様別として率をお示ししてございますが、在職求職者が半数近いという形になっておりまして、より良い条件の求人情報を得たいという方々が多くいらっしゃいます。逆に、既に離職されている方々も半数程度ということになってございますが、記載はございませんが、求職者のうち44歳以下という方々が53.6%、45歳以上が46.4%という状況でございます。また、そのうち65歳以上の方も7%程度いらっしゃいます。

なお、今月の数字は、過去22年間で3番目に低い数字でございます。

続きまして4項目目、県内の地域別有効求人倍率というところでございます。地域別の有効求人倍率は、相双地域が2.4倍ということで一番高い状況となっております。浜通り地区は、復興需要のピークアウトという部分もございますが、まだ公共工事に伴う求人の需要があること、また求職者が少子高齢化や避難者がまだ十分に戻っていないというところもございまして、求職者が震災前に比ばまして半数程度という状況となっております。

続きまして5項目目、正社員の動きについてでございます。正社員有効求人倍率は1.09倍という状況となっております。1倍以上が4カ月連続ということになってございます。過去に記録した3カ月連続、これは去年の今ぐらいの時期でしたが、1倍以上を抜いて最長ということになってございます。また、最高倍率につきましては、30年1月の前月、29年12月に1.11倍という記録をしております。正社員求人につきましては、事業主の方々に人手不足感が広がっておりまして、人材確保の観点からハローワークで求人をいただく際に、最初から正社員での求人という形が多くなってきております。大変ありがたいことだと思っておりますが、一方で、求職者側は、一定程度ご希望の就職を果たしていたり、多様な働き方をしたいということで、非正規就職を希望される方が一定程度いるということによりまして、こうした状況となっていると理解しているところでございます。

続きまして、資料1-3の4ページ目でございます。6項目目、職種別の有効求人倍率の状況でございます。県内で一番倍率が高い職種は保安ということで7.03倍という状況になってございます。高い職種としては、サービス、建設、専門・技術が続いております。逆に低い職種につきましては、事務、配送・清掃などとなっております。職種間でかなりのミスマッチが発生しておりまして、保安につきましては、求人側は交通・雑踏警備の求人というものが多く、逆に

求職者側としては、施設警備というところに人気があると思っております、その点でミスマッチの要因によりまして、倍率が高い状況となっております。その他、介護、建設といった技能、経験、資格が必要な職種で、ミスマッチにより倍率が高い状況となっております。

低い職種では、事務職種で働いていらっしゃった方が、離職した場合でも同じような事務職種にこだわる傾向がございます、求人充足する確率が比較的高く、求人倍率が低くなっております。また、配送・清掃は、清掃など軽作業に対して高齢者の方の希望が多く、求職者が滞留傾向がございます。

いずれの職種も、それぞれの事情で高かったり低かったりという状況でございます。

最後になりますが、7項目目でございます。雇用情勢判断というところで、この部分につきましては、下に書いてございます、1. 3倍以上を48カ月維持していること、また有効求人数が12カ月連続で前年同月を上回っていること、県内全てのハローワークで有効求人倍率が1倍以上という判断根拠のもとに、改善の動きが緩やかになっているといたしてございます。

雇用失業情勢の説明は終わりました、内容の説明にまいります。

続きまして、資料1の17ページ、資料2につきましては、6～7ページに記載してございますが、資料1－3につきましては5ページ目をご覧いただきたいと思っております。

私からは、主に資料1と資料1－3を使いまして、ご説明をさせていただきたいと思っております。項目としては、廃炉作業・除染作業における違法派遣対策というところでございます。

皆様方も既にご承知のとおり、除染業務は一部地域を除きまして収束してきているところではございましたが、廃炉作業につきましてはまだまだ先が続く状況でございます。この間の作業に当たる作業員の方々につきましては、当初、違法派遣の状態で作業を強いられていた場面もございましたが、幾度となく周知啓発、また指導を行うことによりまして、最近では落ち着きが見られるようになってきてまいりました。また、除染作業の収束と連動いたしまして、中間貯蔵施設への除去土壌などの運搬作業が始まりまして、その作業の中で違法な人材確保は懸念されるところでございます。こうしたことにつきまして、派遣労働者への周知啓発といたしまして、労働者が抱えている諸問題のお問い合わせ窓口を周知するリーフレットを配布し、違法な派遣が懸念される場合の相談体制を確保すること、また派遣先・派遣元・発注元・元請事業主、それぞれに現場事務所へ訪問するなどの方法によりまして、違法派遣についての理解を促すための取り組みを進めること、さらに、違法な派遣を把握した場合には、迅速・的確な調査指導を行うことによりまして、復興に携わる作業員の方々が安心して働ける環境を確保してまいりたいと考えてございます。

なお、次の6ページ、7ページ目に、相談窓口の周知リーフレットや、中間貯蔵施設関係者へ

の周知啓発リーフレットをつけてございます。こうしたリーフレットを活用して周知啓発を図っていきたいと思っております。

続きまして、資料1の18ページ目、資料1-3の8~9ページ目を、ご覧いただきたいと思っております。避難県民の帰還のための就労支援の推進というところでございます。

避難されております福島県民の皆様が、元の場所へ帰還するための条件の1つといたしまして、やはり仕事の確保ということが重要と考えております。被災事業所の再開や新たに企業が被災地に進出するなどいたしまして、浜通りでは、先ほどご紹介いたしましたとおり、求人を多くいただいている状況がございます。ただ、求職者側からいたしますと、それぞれ抱えている課題が個別化、複雑化してきておりますので、個別のニーズに合わせたきめ細かな対応が必要と考えてございます。被災自治体が会員となってございます協議会で、被災自治体の意見を聞きながら必要な事業を展開すること、また県内ハローワークに職業相談員を配置し、きめ細かな職業相談体制を確保するとともに、3月26日にはハローワーク富岡が避難していた先から元の場所で、事業を再開することといたしましたので、双葉郡での就労支援拠点といたしまして、関係自治体と連携した各種就労支援事業の展開、またハローワークの全国ネットワークを生かしました県外避難者が多い県への福島就職支援コーナーの設置として、従来のコーナーに加えまして、最近避難されている方が唯一増えております仙台市に新たにこうしたコーナーを設置することなどを柱といたしまして、引き続き個別のニーズに合わせたきめ細かな就労支援を行ってまいりたいと考えてございます。

次に、資料1の19ページと、資料2の12ページ、資料1-3の10ページをご覧いただきたいと思っております。人材不足分野・地域における労働力確保対策というところでございます。

人材不足につきましては、先ほど雇用失業情勢でも触れましたが、やはり浜通り地区の介護や建設などが特に顕著でございますが、この傾向は県内全域において同じような状況となってきてございます。ハローワークの相談体制の充実といたしまして、郡山所に続いて平成30年度から福島所に人材確保対策コーナーとして、人手不足分野についての窓口として新規に開設することといたしております。この2所以外のハローワークでは、こうした取り組みを行わないということではありませんが、特定の分野についての面接会の開催ですとか、業界団体と連携した仕事の紹介といった取り組みも行ってございます。

資料1-3の11ページ目に掲載してございますが、これは1つの事例として運輸業の見学説明会と、ミニ面接会をあわせて開催いたしました例でございます。またこのほかにも、資料にはございませんが、保安職種の職業をご紹介するジョブフェアというものを開催したりしてござい

して、こうした取り組みを拡充してまいりたいと考えてございます。また職場への定着という部分につきましても、関係した助成金の周知、利用促進も図ってまいりたいと考えてございます。

なお、前回のご審議の中で鈴木委員からご指摘をいただきました人手不足分野について、ニーズを把握すべきという点につきまして、早速ですが、ハローワークの現場で把握してございます。ニーズを取りまとめまして、それを全ハローワークで共有し、求職者側への説明、また求人者側への求人条件緩和相談などへ活用いたしているところでございます。今後もこうしたニーズの把握に努めまして、ハローワークのマッチング強化に生かし、少しでも人手不足解消に向けて取り組んでまいりたいと考えてございます。

続きまして、資料1の19ページ～20ページにかけて、資料2の13～14ページ、また資料1-3の12ページ～14ページをご覧いただきたいと思っております。若者の雇用対策というところでございます。

若者の雇用対策に当たりましては、県内の中小企業で人手不足が進む一方で、少子化による卒者の若年労働力の数も減少してきてございます。こうしたことを背景に、若者は働きやすさを企業に求める傾向にありますことから、企業の雇用管理の質が若者確保を図る上で重要と考えているところでございます。若者の雇用管理が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度、ユースエール認定企業の数を増やすことが、若者に対して働きやすさの見える化に繋がるものと考えているところでございますので、認定申請を促す活動を積極的に進めました結果、平成30年2月現在19社の認定に至りました。これは全国で2位の数となっているところでございます。

なお、労働局といたしまして、新卒者向けの年間計画として、求人開拓、求人要請の実施、就職ガイダンスの開催による県内企業の紹介、未内定者に対する就職面接会の開催、ハローワーク職員による未内定者への就職支援を行うことによりまして、1人の未内定者も出さない、また県内就職率を高める取り組みを進めてきているところでございます。また、職場定着支援といたしまして、ハローワーク職員による企業訪問により、学生との面談、職場での悩み相談、アドバイスを行うことによりまして、安易な離職を防止する活動ということも行っております。さらに県とも連携いたしまして、早い段階からの県内企業のご紹介、インターンシップの実施などを通じた生徒に対する職業理解の促進を図りまして、職場定着支援を進めてまいりたいと考えてございます。

次に、資料1の20ページと資料2の15ページ、資料1-3の15ページを、ご覧いただければと思っております。公的職業訓練の推進というところでございます。

先ほどもご説明いたしました、介護、建設といった人手不足分野につきましては、技能、経

験、資格といったことが求められますことから、こうした分野の人手不足解消にはやはり資格を手にしていただく、また訓練を通じて経験ややりがいといったものを感じていただくことが大変重要と認識してございます。こうしたことを踏まえまして、まずは求職者に対して訓練をしていただく、受講していただくという意味から、関係機関と連携いたしまして積極的な周知・広報を行うこと。また受講した方は取りこぼしなく就職をしていただくといった考えで、今までは訓練が終了した後にハローワークへ来所いただき、就職支援を実施しておりましたが、訓練校の協力のもの、訓練終了1か月前からハローワークに来所いただき、早い段階から就職活動をしていただく取り組みを、平成29年度途中からでございますが開始しているところでございます。

訓練も問題点といたしましては、郡山地区に訓練実施機関が比較的集中してございますので、浜通り地区では訓練実施機関が少ないという現状がございます。訓練受託勸奨を引き続き実施してまいりたいと考えておりますし、また地域分野ニーズの検証・改善につきまして、外部委員の方々にご確認いただきながら、進めてまいりたいと考えてございます。

次に、資料1の21ページ目です。資料1-3につきましては16ページとなっております。

復興支援に関する取り組みの情報提供につきましては、現在も県内、県外に避難されている方々がまだ5万人もいらっしゃる中で、ハローワークに足を運ばずとも情報をお伝えできるように、福島労働局といたしまして広報紙として「ふくしまで働く」を年4回お送りしてございます。この中で、被災12市町村の首長によるメッセージ、就職支援情報、元の場所で事業を再開している事業所の紹介を行うなど、なるべく内容を充実したいと思っております。特に、再開事業所情報につきましては、関係機関とも連携いたしまして、働き方改革などに取り組んでいる元気な企業を紹介したいと考えてございます。福島労働局のホームページも、ハローワークに足を運ばずとも必要な情報が得られるよう復興支援特設サイトを開設いたしまして、幅広い情報が発信できるようにしてまいりたいと考えてございます。

最後になりますが、資料1ですと22～23ページ、資料2の18～19ページ、資料1-3の19ページ目をご覧いただきたいと思っております。

正社員の関係につきましては、先ほどの雇用失業情勢でも触れましたが、正社員求人は企業の人手不足感の広がりから、多くの正社員求人をしていただいているところでございますが、求人総数に占めます正社員求人の割合は、平成29年度1月までの実績で53.6%となっております。これは、各労働局全国1位という状況となっております。また、正社員の就職につきましては、求職者全体が減少傾向である中で、正社員就職件数は、平成29年度1月分までの実績で昨年と同程度の数字で推移してございます。また、就職件数に占めます正社員就職件数は、平成29年

度1月までの実績で54.3%となっております。こちらも先ほどと同じように全国1位という状況となっております。正社員に重点を置いた求人開拓や正社員求人への転換の働きかけを行いますとともに、助成金を活用した在職非正規労働者の正社員転換の働きかけ、マッチング支援の強化による正社員就職への取り組みを引き続き推進してまいりたいと考えてございます。

私からは以上です。よろしくお願ひいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。よろしくお願ひいたします。

引き続き、資料1をご覧ください。それと、付属資料としまして、資料1-4を使用いたします。

まずは最重点施策でございます。魅力ある職場づくりを推進するための施策ということで、21ページをご覧ください。

昨年の12月に福島県魅力ある職場づくり推進会議を開催いたしまして、そこで2017年の確認事項を策定いたしました。この推進会議は、労使団体、金融関係の団体、そして県などで構成された団体でございます。この確認事項に基づきまして、次の(1)～(3)までの最重点ということで取り組んでまいります。

まず、(1)働き方改革の推進でございます。①につきましては、先ほど基準部長の方から説明がございました。

②でございますが、働き方改革・休暇取得促進ということで、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変えて、年次有給休暇の取得促進に取り組むように、私どもといたしましては、労使団体への要請ですとか、県内の有力企業トップへの私ども労働局幹部からの働きかけ、そして働き方改革関連の特設サイトを活用して、企業の先進的な取り組み事例などを情報発信していくということを行ってまいりたいと思っております。また、年次有給休暇の取得率が低いですとか労働時間が長い業種などは、私どもの方に働き方・休み方改善コンサルタントというものがおります。その人たちを活用いたしまして、企業に派遣をいたしまして、労働時間の短縮に向けましてアドバイスなどを行っていきたく思います。また、中小企業に対しては、助成金なども活用いたしまして取り組みの推進を図ってまいりたいと思っております。

2つ目、(2)は先ほど安定部長から説明がございましたので、(3)をご覧ください。23ページになります。女性の活躍推進と両立支援対策でございます。

女性の活躍の推進につきましては、まずは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、そしてまたその関係サイトへの情報公表を働きかけるとともに、認定基準を満たした場合に

は「えるぼし」認定に向けた取り組みを推進してまいりたいと思っております。また、中小企業には、やはり同じように助成金制度の活用などで取り組みを推進してまいりたいと思っております。

②仕事と家庭の両立支援対策でございますが、こちらは、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進してまいりたいと思っております。また、こちらも同じく認定制度でございますが、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の取得に向けて、事業主の取り組みを支援してまいりたいと思っております。

また、仕事と家庭の両立支援には職場の理解がとて重要になってきますので、イクボス宣言企業、今、県も労働局も力を入れておりますけれども、イクボス宣言企業を増やして、働きやすい企業を県内に広めてまいりたいと思っております。今現在イクボス企業、160企業を超えました。来年度ますますこの取り組みが加速していくようにしてまいりたいと思っております。

また、昨年10月に施行されました改正育児・介護休業法の周知啓発に努めるとともに、いまだ男性の育児休業取得率が低い状態ですので、助成金などの活用によって男性の育児休業取得促進に努めてまいりたいと思っております。

次のページをご覧ください。24ページになります。

この働き方改革、魅力ある職場づくりに向けての取り組みについては、ここに書いてありますとおり、昨年度さまざまな、例えば県、労使団体、東邦銀行、社会保険労務士会などと協定を結びました。これらの協定を十分に活用させていただいて、ますます連携を強めて魅力ある職場づくりを、県内企業に広めてまいりたいと思っております。

続きまして、重点施策の方にまいります。37ページをご覧ください。下の方になりますが、4の雇用環境・均等行政の重点施策というところでございます。

(1) は、繰り返しになりますので省略いたします。

(2) パートタイム労働者の確実な履行に向けた適切な指導等ということで、働き方改革関連法案の1つで、パートタイム労働法の改正法案もその1つに入っておりますが、成立するまではとりあえず現在の現行法をしっかりと施行していくということで、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保に向けて、企業訪問、企業指導、報告徴収を計画的にしっかりと実施していくことを努めてまいりたいと思っております。

次のページにまいります。38ページでございます。同一労働同一賃金に向けた取り組みの推進でございます。

これにつきましては、30年度に新たに働き方改革推進支援センターというものを設置する予

定でございます。これらについて、小規模事業主を中心に支援を進めてまいり、同一労働同一賃金の理解の促進を図ってまいりたいと思っております。

(4)男女雇用機会均等法でございます。これも年間計画に基づいてしっかりと事業主に指導、企業指導をしてまいりたいと思っております。

(5)、(6)につきましては、先ほどの最重点と重複いたしますので省略いたします。

次に、39ページになります。

ここで1つご紹介したいのが、昨年特設サイト「ばば・ママ応援サイト」を開設いたしました。資料1-4、雇用環境・均等室の付属資料としましてお手元に、皆様にお渡ししておりますピンク色のチラシがございますけれども、私どもの方に来るご相談で、働くお父さんお母さんの一番の悩みは子育て、子供が病気になったときに急に休まなければいけないということで、それで非常に困るという相談が寄せられております。それに対応するため福島県の小児科医会、そして県庁からご支援をいただいて、ワンストップで病気に関するさまざまな情報を得られるサイトを開設いたしました。ぜひ皆様ご覧いただきまして、また周囲の方にいろいろと周知をいただければ幸いです。

次に、同じく39ページでございますけれども、総合的ハラスメント対策の実施でございます。マタニティハラスメント、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、これらは問題の根本と構造が非常に似ております。ですので、一元的に一体的に対策を進めることが有効というふうに思っております。そして問題があれば、(8)の方ですけれども、個別労働紛争の解決の促進を図っていくということになります。

総合労働相談コーナーが県内の労働基準監督署の方に設置されております。その窓口を通じて労働者の方から広く相談を受け付けてまいりたいと思っております。その中で、必要があれば助言指導、または弁護士の先生などに間に立っていただいて、あっせん制度を利用して円滑な解決を図ってまいりたいと思っております。

次に、40ページをご覧ください。労働条件の確保改善対策でございます。

無期転換ルールの周知徹底でございます。有期雇用労働者の申し込みによって有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み（無期転換ルール）につきましては、4月1日にいよいよスタートでございます。その内容の周知を図るとともに、必要に応じて啓発指導を実施していく。啓発指導というのは無期転換ルール逃れなどがございますので、その雇い止めなどについて啓発指導を実施していくということになります。

次に、有期雇用特別措置法の円滑な実施でございますけれども、定年後引き続き雇用される有

期雇用労働者の方につきましては、労働局の方に認定申請をしていただければ無期転換の適用除外になります。その手続を円滑に進めていくということになります。

最後になりますけれども、労働法制の普及による取り組みということで、大学生はもとより、高校、中学生を対象に労働法制の普及を図るために、出前講座、セミナーなど、また「わかものハローワーク」においてもセミナーを実施するなど、労働法についての若者に対する知識を広めてまいりたいと思っております。こちらも昨年サイトを開設いたしまして、先ほどピンクのチラシがございましたけれども、同じ資料の中に「高校生・大学生労働局」というチラシを入れました。こちらもワンストップで必要な情報を入手できるように対象者別にバナーを作成しまして必要な情報を得られるようにいたしました。

以上、雇用環境・均等室の重点施策でございます。

○金谷総務部長 続きます、総務部長の金谷でございます。最後に私の方から労働保険の徴収につきまして、一言だけご説明を申し上げたいと思います。

資料の方で申し上げますと、資料1の41ページ～42ページにかけてということになります。

本審議会では、以前からお話をさせていただいておりますが、労働保険制度につきましては、かねてから未手続事業一掃対策の推進と労働保険適用の適正徴収、この2つを柱といたしまして業務を進めているところでございます。労働者を1人でも雇用すれば労働組合保険に加入していただく必要がありますし、また労働保険に加入している企業の皆様からは毎年労働保険料を適正に納付していただく必要がございます。労働保険料は、失業あるいは労働災害といった労働者の危機に対処するためのセーフティーネットであると同時に各種雇用対策の財源ともなる大切な存在であると考えております。このため、資料1の41ページに書かせていただきましたが、まず未手続事業を一掃するために、労働保険に加入していない事業場がどこにあるのか、その把握に引き続き努めていきたいと考えております。そして、そうした事業場を発見しましたら、労働者を雇ったら必ず加入してくださいということで、周知と加入勧奨を徹底していきたいと考えております。毎年11月には労働保険適用促進強化期間を設定しておりまして、県内の全市町村に労働保険制度の周知をお願いしておりますが、こうした取り組みは来年度も継続していきたいと考えております。

次に、42ページのところに労働保険料等の適正徴収について書かせていただいております。中ほど(ア)収納率の向上のところを書かせていただきましたが、平成28年度、昨年度でございますが、福島労働局管内の収納率98.33%でございました。全国平均に比べるとやや低か

ったわけですが、今年度に入りまして、平成30年1月末現在での収納率が74.24%、前年同期比でいいますと1.07%の減になっておりますが、ここには書いていないのですが、今年度の全国平均が同じく1月末現在で73.21%ということで、やや福島労働局が上回っている状況でございます。今年度もあともう少しでございますが、引き続き努力していきたいと考えております。また、来年度も引き続きまして効率的な納付特例、あるいは差押えなどの行政措置なども通じまして、労働保険の適正な収納に努めていきたいと考えております。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。委員の皆様には、質疑またはご意見等、活発なご発言をお願いいたします。ご発言に対しましては、労働局より回答をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

どなたからでもどこからでも構いませんので、お気づきの点がございましたらお願いいたします。

いかがでしょうか。

○加藤委員 連合福島の加藤でございます。私の方からは、若者の雇用対策の関係でお伺いしたいと思います。

先日新聞報道で、転出超過数、全国最多という報道がされてございまして、とりわけ10代、そして20代の若者の方の転出数が増えているというような現状になってございます。さらに、今週から私たちも春闘の関係で各組合の方を訪問させていただいたところ、やっぱり言えるのは人手不足という話が多々されてございますし、そういう部分で引き続き高卒初任給の引き上げに向けて取り組んでいますという話もされてございます。そういった中におきまして、今後帰還に向けた就労支援も大切ではあると思うんですけども、若者、これから高校卒業または大学卒業して、ここ福島県で働く方々を維持継続させていかないと今後将来的にも厳しいし、その点について本当に不安を感じるところでございます。そういう部分の中で、労働局さんとしまして、どのような考えでこの部分に臨んでいくのか、特段の考えがあればお伺いしたいと思います。

○藤野会長 ありがとうございます。よろしく申し上げます。

○渡邊職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

若者の雇用対策につきましては、県外へ出るという方につきましては、やはり県内企業のご紹介ということが非常に重要かと思っております。来年、平成31年1月に卒業される方向けに、この3月に就職ガイダンスといたしまして企業説明会を実施いたしました。3月2日に東京、昨日郡山の方で実施いたしまして、東京では約250名の方が来場されたと、昨日は約500名の方が来場されたということで、数字的にはかなり盛況に終わったかなと思っております。そうした県内の企業のご紹介を通じて、県内への就職というところに結び付けていきたいなと思っておりますし、やはり若いうちからそうした取り組みも必要かと思っておりますので、県との連携によりまして、インターシップですとかそうしたものを活用して発信していきたいと思っております。

また、やはり就職しても早期に離職してしまうという方も中にはいらっしゃいますが、大分前は全国と比べて大分離職率が高いと、福島県高いと言われておりましたが、最近では全国レベルと大分同じような形になってまいりました。ですので、先ほどもお話ししたとおり、ハローワークの職員による企業へ訪問して、せっかく就職した若い方に対してお話を聞くような取り組みを中心に定着指導を行っていききたいと思っております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。加藤委員、よろしいですか。ありがとうございます。

ほかに、どうぞ。

○星委員 経営者協会連合会の星でございます。私の方から申し上げたいのは、労働局さんの発信の仕方について、ちょっと感じていることを申し上げますが、せっかくこれだけやっているのにもうちょっと工夫、もう一手間、二手間したら、もっと発信力が高まるんじゃないかなと思うことが二、三感じられましたので申し上げますけれども、例えばホームページ、今ワンストップというお話がありましたけれども、実際部外者から見ると、トップページ、非常に盛りだくさんで、別な言い方をすると総花的で、ある意味見づらいですよ。どこに何があるかちょっと見てわかりにくい。ポイントをもうちょっと絞り込んでいけばもっと見やすくなるのかなという感じがします。

その中で、たまたま私見ていましたら、見ていた中なのであれですけども、東日本の労働局、西日本の労働局というのがあって、これなんだろうと思って見てみたら、ご覧になった方もおら

れるかもしれませんが、見ると、実は労働局さんで、全国の労働局で福島県のスローガン、「来て 呑んで 味わって 住んで ふくしま」というスローガンを全国の労働局で貼り出してあるんですよ。その写真があるんですね。だけどこれは、私はたまたまクリックして見つけましたけれどもわからない。こんなせっかくいいことをやっているのに、もったいないなど。しかも全国でやっているわけですから、これがわかれば、福島県民は、労働局って全国の労働局ってこれだけ福島のことを考えてくれているんだなとわかるので、大変いいことなのにもったいないと思っております。こういうのは幾らかありまして、思うに、多分、聞いてみたら労働局の職員の方がホームページを作られているということを知りましたのですが、たまにはちょっと部外者の方に目を通していただいて助言いただくような形にすると、もっと形が変わってくるのかなと思います。

要は、ホームページでオープンにするのは何かということは、部外者の方、素人の人に興味を持ってもらう、アクセスしてもらうのが目的かと思うんですが、そのためにはちょっと部分的、専門的過ぎるのかなと思います。例えば、今言った「来て 呑んで 味わって 住んで ふくしま」の写真の中で、「福島労働局・いわき署」と「福島労働局・福島所」とあって、「しょ」の字が違うんですね。これは監督署の「署」と職業安定所の「所」だなということで、考えているうちに気がついたんですけど、それは労働局の内部の人だけの問題であって外部の人にとっては全くわからない話なわけです。であれば、「いわき署」の「署」がなくて「いわき」でいいわけで、「福島」だけでいいわけですね。そういうところをもうちょっと削っていけば、もっと発信力が高まっていくのかなと思うんです。もったいないなと思いますね。

あとは、私どもの組織によく通知文とか依頼文が、文書が来ることがあるんですけども、ホームページにアップするときに、依頼文の局長さんのハンコが押してあるページをアップするだけで少なくともその要件の概略がわかるというような形の文書にさせていただくと大変ありがたいんですね。アップするのに何ページもアップしないと趣旨が伝わらない。ということは、読む方は3ページ分、4ページ分、活字がいっぱいあると、もうそれで読まなくなってしまうので、せっかく発信しているのが伝わらない。発信しているという形だけになってしまっている。努力しているのにちょっともったいないなと思うので、あえて申し上げさせていただきました。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

今の点、何か労働局の方からご回答ございますか。

○佐藤雇用環境・均等室長 大変貴重なご意見ありがとうございます。福島県を全国の労働局が応援してくれるということで、福島県のポスターを全国の局が貼ってくれた取り組み、私どもも大変感動した取り組みだったので、ホームページに載せさせていただきましたけれども、今おっしゃったとおり、たまたま見なければわからないということですので、どんどんもう少しわかりやすいホームページの構成に工夫をして改善をさせていただきたいと思います。貴重なご意見ありがとうございます。以上でございます。

○藤野会長 通知文についても、今ご要望がございましたので、ポイントがわかるような形でのアップをとということでご検討いただければと思います。

それではほかに。いかがですか。どうぞ。

○大越委員 連合の大越と申します。

まず最初に、1点感想になります。次世代育児支援対策法に関する取組、働き方改革の視点として、23ページに上げられているイクボス宣言を先日用させていただきました。公の場で宣言するということもあり、会社側の役職者の意識が変わってきています。早く帰宅し家族サービスをするといった声が聞かれるようになり、こういった取組の効果として得るものがありましたことを、改めて感じております。引き続き、この活動を広めていただき、各所において、効果が現れることを期待しております。

続きまして28ページになります。重点施策ではないのですが、今年度より新規で取り上げていただいております、健康診断の実施と事後措置の推進になります。本県では、メタボ率が高く、健康診断の結果で異常の有所があるとされている方が、多くいらっしゃるようですが、健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し必要があると認める時には、該当者の実情を考慮し、適切な措置を講じなければならないとされております。近年では過労による疾病や、生活習慣病が起因し、運転業務従事者の事故が起こっており、その対策のとしても事後措置は重要であったりするかと思います。事後措置を行わないことにより、場合によっては事業者が、責任を問われることさえあり得ます。始まったばかりの取組ですが、事後措置が活用されるよう推進をお願いいたします。何より働く全ての仲間が健康不安を抱えることなく就労できることが、本人や家族、企業にとっても良いことだと思っております。健康診断と事後措置を適切に実施されるよう周知をお願いするとともに、50名以下の小規模の事業者等への支援と福島県産業保健総合支援センターが周知され、活用が進み効果が出たらと思います。

続いて29ページにございます、治療と仕事の両立支援についてになります。こちらも新しい取組かと思いますが、他県では、介護支援コーディネーターや社労士と連携して多角的な相談に対応できる窓口を開設されている所もあるそうですが、本県としては、どのような進め方を検討されているか、少しお聞かせいただければと思います。

最後になります。37ページに上げられております、技能検定についてですが、こちらは広報を推進するといったところが主体とは思いますが、技能検定活用者の声としてお話しさせていただきます。技能検定の種類によるとは思いますが、実技試験を受験する際、受験者の会社が検定仕様に合わせて、設備を改造する等を行い、手間や費用を負担して受験しているケースがあります。顧客事情の変動によっては、企業側が受験に対応できなくなるケースが発生しています。受験費用は、一度納付すると返却されないことになっております。また、個別で別の会場で受験することもできない事情があることも聞いています。

隣県の事例ではありますが、協会が準備した設備を使用して実技受験を行っており、企業の生産変動や顧客の事情による理由に関係なく、受講する環境が整っています。受験者の企業で受けることで合格率が上がるメリットもあり、一概には言えませんが、受験しやすい環境の整備、受験を諦めずに受けることができる環境も準備いただけるような工夫、ご配慮をいただければと感じております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

最初のイクボス宣言についての感想については、よろしいですか、特に。

○大越委員 はい。

○藤野会長 それでは2つ目の、28ページの健康診断の実施と事後措置の推進ということで、これは新規というふうに書かれておりますけれども、これについては簡単にご説明いただけますでしょうか。

○川又労働基準部長 労働基準部長川又です。よろしくお願いします。

健康診断、いわゆる労働者の健康確保ということにつきましては、特に福島におきましては非常に重要な問題とっておりますので、引き続き徹底していきたいと思っております。

それから29ページのところの治療と仕事の両立への推進につきまして、簡単にご報告させて

いただきますと、昨年、関係者の方々に参集していただきまして、1回目の会議を開いたところ
です。その中で、こういったところの相談機関等につきましては整理をしていただきまして、今
リーフレットを作成中でございます。今後は、病院等も含めまして配布したいと思っております。
以上です。

○藤野会長 この福島県地域両立支援チームというのは、どういう人たちがどういう形で活動する
ようになるのでしょうか。

○川又労働基準部長 例えば、県ですとか、それから病院関係とか、あとはこういった関係で詳し
い方とかという方を委員に集まっていたいただきまして会議を開いております。その方々で独自にや
っている施策とかいろいろあるものですから、そういったものをパッケージとして集めていると
ころでございます。

○藤野会長 わかりました。

今のご説明に何か追加して。よろしいですか。この点はよろしいでしょうか。

○大越委員 はい。

○藤野会長 そういたしましたら、次の技能検定についてはいかがでしょうか。

○渡邊職業安定部長 技能検定については、私からお答えさせていただきます。

どうもありがとうございました。技能検定制度につきましては、我々も技能や経験の見える化
ということで非常に大事な制度だと思っております。また、技能検定の資格、検定に受かれば賃
金が増えるような2次的な効果もございますので、そうした趣旨を踏まえて、積極的に周知広報
をしたいという意味でここに記載させていただきました。検定自体の実施主体が県ですとか職業
能力開発協会ということになってございますので、こちらと連携して積極的に周知広報をしたい
と思っております。

また、先ほどいただきました問題点につきましては、こちらの方から問題点として関係機関に
お伝えさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。大越委員、いかがでしょう。追加して何か。

どうぞ。

○鈴木委員 労働側の鈴木委員でございます。前回、求職のニーズとか発言させていただきまして、一定程度前回の送付資料を確認させていただきました。ありがとうございました。あと「えるぼし」のところも若干企業名が出ていたということで。

ちょっと行政の首長と意見交換する機会がありまして、その中で逆提案された部分、これは多分雇用のニーズに該当するかなと思って発言をさせていただきます。言われたのは託児所ですよね、育児施設。これは企業で助成金を出すから持ってくれということです。そういったニーズがあるということですよね。要は、働く環境において、やはり今の労働力、人材不足と言われていきますけれども、そもそも労働力が不足しているということですから、男女共働きでないと多分埋めていけないと思うんですね。そういった中で女性が、さっき資料にも書いてありましたけれども、育児休職の取得はほとんど女性だと思うんですね。そういった中で、女性がどうやって働くのかといったところでは、やっぱり育児施設が完備されていないとなかなか働けないんじゃないかということで提案されていまして、この辺のところ、多分助成金の扱い、市だけでなく県も含めて連携させていただければ充実できるんじゃないかというふうに思っています。これが若年層の労働力の課題だと思います。

もう1つは、50代、60代でいえば、今度は介護の課題になってくるわけですよね。これもまたそういった介護の問題でメンタルとかそういった形も出てくるわけですが、そういった介護施設もまだまだ足りないといったところで辞めたり休みを取ったり、こういった状況で、結果的に人手不足でなかなか雇用も難しいという中で、要は、職場で人がいない中で仕事をやっているということなので、さっき言ったように休みとか時間外が多くなったりということで悪循環を起こしているということですよね。そういう状況なのではないかということを私思っています、ですから、トータル的に労働条件のバランスをとって行政にどうしろということとはなかなか言えないわけですが、現実にはそういった状況じゃないかと。

あと採用のところでは、企業も人材の投資をバブル期崩壊以降、年々落としてきているわけですよね。ですので、やっぱり人手不足の中で生産性を上げていると。本質的にそういう職場の環境の問題なんだと思う。そうすると、そこに雇用を、今有効求人倍率が上がってもなかなかその企業になじめないということがあるんじゃないかということだと思っています。採用を求めて入社します、はい、入りましたと、でもその生産性が高いような、質的に高い企業環境の中に

中途採用とか持ってくれば、なかなかその環境になじめないんじゃないかという本質的な離職の課題があるんじゃないかと。私もそういった対応を若干していたので、参考に話をさせていただければなど。

人材投資を抑えると、多分企業は自己研さんでスキルを上げていけという話にあるんですよね。なので、個人的には非常に負担や不安の中で労働せざるを得ないということなんだと思うんですよ、今。そこに持ってきてこの人を採用、雇用するというような厳しい状況が生まれているので、なかなかその雇用のミスマッチとかそういうのが出たり、あと離職率が高くなったり、こういうような状況があるのではないかと、私はそのように見ているということでございます。

その辺は認識が合うかどうかわかりませんが、ちょっと発言させていただきました。すみません。

○藤野会長 ありがとうございます。

○鈴木委員 すみません、もう1つ。

もう1つ言われていたのは、これは行政の首長からの逆提案ということで、企業、若い人が企業のホームページを見て、要はネット社会ですから企業のホームページを見て採用の要項を見てどうするかと決めているというのが多いということなんですね、アンケート調査の結果によると。見ると、企業のホームページ、中小も含めてだと思えますけれども、充実されていないということです。なので、どこに入っていかわからないというようなことで、ちょっと私も情報通信の企業なので、そうなのかということで、ホームページを作る業者も含めて聞きましたら、やっぱりなかなか整っていないというのが現実みたいです。大手とかは結構充実しているんでしょうけれども、中小含めればそういうことだと。どちらかというと福島は地場企業も多いということであればそういったところを助成金も使って充実していくと。さっき審議会の若者就職支援サイト、これなんかとリンクができれば一番いいんじゃないかと、最終的には。企業のホームページもそれなりに充実していると、そこを若者がちゃんと見てどうするかなというような、決められるような条件が整えばもっといいんじゃないかと思えます。

すみません。ありがとうございます。

○藤野会長 今の点、まず。

○佐藤雇用環境・均等室長 今、育児と介護のお話が出ましたので、その点について私の方からご回答させていただきます。

育児につきましては、まずは保育園の待機児童問題、これが一番大きな問題でございまして、これについては国の方も全力で取り組んでいるところです。あともう1つ、今おっしゃった事業所内託児施設が今後増えていくということが非常に大切なことだと思います。これにつきましては、私どもも助成金を出しまして、助成金というのは設置費、まずは建物を建てる時の設置費と、あと保母さんの人件費の運営費、これを両方助成金として出しております。ただ、今私ども労働局がやっておりますけれども、だんだん内閣府の方にちょっと役割が移ってきておりまして、設置費の方は今全て内閣府の方が出すことになっております。労働局の方、福島では8つの企業の運営費を今現在支払っております。数年間にわたってお支払いしますので、今払っている最中です。なお一層福島県内で事業所内託児施設を建てる企業が増えるように、私どもも助成金を活用しながら周知徹底をしてまいりたいと思っております。

あと介護についてでございますけれども、確かに介護離職が非常に多いというのはこれまた非常に大きな問題でございます。今介護保険というのがあってヘルパーさんとかいろいろな支援を使って家族だけじゃない介護を行い、それとあわせて、家族しかできない、例えば最初親が倒れた、大変だ、どうしようという時とか、あとは最後の看取りですね、そういうときにはやはり介護休業を取って最後のケアをするというのが家族の役割かなと思います。そういうときに、育児・介護休業法の介護休業を使っていただくということで、昨年の改正で介護休業も、期間は93日という短いままなんですけれども、それを3回に分けて取れるように、法改正でちょっと柔軟になりました。今までは基本1回しか取れないので、例えば父親で1回取ればもう、例えば30日しか取らなくても残りの日数を無駄にするという形だったんですが、3回に分けて好きなときに取れるようになったので、少しは労働者の方が休んで介護することがしやすくなりました。その介護休業と介護保険制度を何とか駆使していただき、高年齢の方が介護離職をしなくても済むように努めていきたいと思っております。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、もう2つあるんですけれども、雇用関係の方については何か。

○渡邊職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

保育とか介護の人材確保というところにつきましては、先ほども説明の中でもお話しさせていただきましたが、やはりその辺のご職業につきましては、技能、経験、資格というところは非常に大事かと思っておりますので、公共職業訓練などをご紹介して、まずはそうした経験や資格を得ていただくということが非常に大事だと思いますので、そうした取り組みを進めていきたいと思っておりますし、また、そうした職業が具体的にどういうものなのかというご紹介も非常に大事かと思っておりますので、先ほどご説明の中でもご紹介いたしました。先ほどの例は運輸でしたけれども、介護なども実際そういう仕事のご紹介をさせていただきたいと思っておりますので、そうした機会を捉えて、幅広く周知して人材確保につなげていきたいと思っております。

また、人材投資というところで、中途採用された方についてのキャリアアップというところにつきましては、確かに、今人手不足の中でなかなかこういう中途採用の方に対して教える時間がないというお声も聞いてございますので、こうした中途採用をされた方について、訓練を行った際に助成金を出すというような仕組みもございまして、そうしたところを周知していきたいと思っておりますし、我々の関係機関であります高齢・障害・求職者雇用支援機構という、通称ポリテクセンターと呼ばれているところがございまして、そうした中で在職者訓練というところもやっておりますし、また生産性を向上させるための生産性向上支援訓練という訓練も行ってございまして、こうしたところも幅広く周知させていただいて、中途採用の方が残念な結果で終わらないようにしっかりと対応していきたいと思っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。企業のホームページの充実に関する何らかの支援はというご提案があったんですけども、それについては、今後検討していただくということでよろしいでしょうか。

はい。

○内藤委員 ホームページの話はおっしゃるとおりなんですけど、実はその裏の理由というのがあって、地元の中小企業はもう採用をある意味あきらめてしまっているところがありまして、とにかく採れないということと、内定を出しても内定をキャンセルされるというパーセンテージが高くて、充実させても採用になかなか結びつかないというところがあるのではないかと。もちろん問題として認識はしておりますし、まだまだ充実が足りないというのは事実ですが、そういう事情も1つあるのではないかと。

それから、私申し上げたいのは2つあるんですけど、1つは、例えば介護に入ってくる人が少な

いというのは、要は最終的に言うに給与を上げてやらないといけない。ところが上げるためにはビジネスモデルとして成り立つのかというところがあって、企業、我々採用するのが目的ではなくて、企業というのは利益がないと継続できないわけなので、やっぱりビジネスとして成り立つかどうかというのがどうしても必要になるので、我々はいろいろ国からというか法律でも方向性が指し示されていて、給与はベースアップして環境をよくして働く時間も短くしていくという方向はわかりますが、その裏には一人一人の仕事の効率を上げてくださいねというのがないと成り立たなくなってくるわけですよ。ですから、そういう意識も若干必要ではあろうと。

それからもう1つはミスマッチなんですけど、例えば今採用の現場で何が起きているかというところ、内定をいっぱい取る学生がいる一方で内定がもらえない学生がいる。求人倍率がどうこうといっても、その人にとっての求人倍率というのは採用される企業があるかどうかということになるとすると、ある意味大きなミスマッチが現実にもある。

それからもう1つは、これからソフトウェアエンジニアが足りなくなる、セキュリティーだITだIoTだっていろいろありまして、女性のためのプログラム講座をやっているはずなんですけど、これ6割の方が実はパートタイムを希望されている、今回についてはですね。ですから、普通我々感じているのは、極端に言うと正規雇用は善で、非正規は悪だ的なイメージがあるんですけど、そうではなくて、人によって働き方に対するライフスタイルもあるでしょうし、もっと個別に、マクロにではなくてミクロにマッチングをしていかないと難しい点があるのかなと。そういう意味ではハローワークさんのやり方が大事だと思うんですが、よりミクロにその人の立場に立って、むしろマッチングというか情報提供するのではなくて、本当にマッチング、昔でいう仲人のような何かがないといつまでたってもマッチングは解消されないのかなという感じがいたします。

それと、最後に1つ申し上げれば、やっぱりその分野の人が足りないんであればその教育をする場を多くしていかないとどうしても成り立ちませんので、そういうことが必要かなと。その地域にとってどんな人材が必要かによって研修事業というのも考える必要があるのかなという感じがいたします。

すみません、話があちこちに行ってしまいましたけど、ちょっとそんなことを申し上げておきたいと思います。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまの内藤委員のご発言に対して、労働局側からは何かございますか。

○渡邊職業安定部長 どうもありがとうございました。確かにハローワークとしてもその辺の、先ほど、鈴木委員から前回いただきました求職者側のニーズ、求人側のニーズというものがございまして、ハローワークとしてもそうした間を取り持つというようなマッチングの強化というものを図っていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○遠藤委員 連合福島、遠藤です。私の方からちょっと廃炉の問題なんですけれども、廃炉、運搬がもう始まっていると聞いているんですけれども、大変、安全に万全を期していただきたいということです。聞くところによると、通学時間帯の運行は除く、あるいはスピードは控えめに万全を期すとなっているんですけれども、この運行に過ち、事故はもう許されないことなので、危険な運搬であるということを事業者さんに改めて指導監督強化していただきたいということです。

あともう1つ、今有効求人倍率でミスマッチという言葉が出てきたと思うんですけれども、これはミスマッチっていういろんな意味のミスマッチが考えられると思うんですけれども、きめ細やかな説明をして、ミスマッチをなるべく少なくしていただきたいということでもあります。

あともう1つは、これはちょっと質問というかお願いしたいんですけれども、資料1-3なんですけれども、19ページの方に、キャリアアップ助成金を活用して有期から正規に雇用転換した労働者が255名と出ているんですけれども、これは想定していた人数より多かったんでしょうか少なかったんでしょうか。少なかったのであれば、もうちょっとこの周知の仕方に問題があったのかなというふうな疑問があったので、その辺よろしく願いしたいと思います。

○藤野会長 まず最初、廃炉の方から。

○川又労働基準部長 労働基準部の川又です。廃炉の関係につきましては、委員ご指摘のとおり、通学時間帯を除くとかいろいろ取り決めがございまして、これにつきましては、経路から時間帯まで全て環境省を初め関係行政機関で把握されておまして、かなり厳重にやっております。我々も交通労働災害防止の安全性ガイドラインがありまして、それに基づきまして指導を徹底していきたいと思っております。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、正規雇用に転換した労働者数についてはいかがでしょうか。

○渡邊職業安定部長 すみません、手元に目標値がありませんのであれなんです、少なくとも我々の想定している範囲での人数は確保させていただいています。ただ、漠然と255というのが多いのか少ないのかというところもございますので、これが多いとか少ないとかということではなくて、積極的に周知をしていきたいと思っております。

また、ミスマッチの解消というところでは、ハローワークの現場では主に求人者側の支援として、例えば事業所の画像を実際ハローワークの職員が写真を撮ってハローワークの中で掲示したりとか、求職者に見せられるような取り組みをしたり、あとは先ほどもお話ししましたが、求職者側のご希望の賃金に合うような形で求人者側とハローワークの間で少しご相談してみるとか、そうしたことを細かいところでミスマッチをなるべく解消して就職支援に当たっているということでご理解いただきたいと思っております。以上です。

○藤野会長 よろしいでしょうか。

それでは、議題の（1）平成30年度労働行政運営方針（案）につきましては、ここで終了とさせていただきます。労働局……、ごめんなさい。どうぞ。

○佐藤委員 福島県経営者協会連合会の佐藤です。最後に1つだけお願いしたいことがございます。資料の方の31ページのところで、障害者雇用対策の推進ということで、この部分について触れられておりませんが、この部分に記載されている支援等について、さらなる充実ときめ細やかな支援をお願いしたいということがございます。来月1日からこちらの方にも記載のとおり法定雇用率が2.0から2.2%に、精神障害者の方も雇用の義務対象となります。また人数的に50人以上の事業所から今度45.5人以上の企業がその対象ということで、今後3年以内に2.2から2.3%に移行する動きがある中において、大手事業所においては障害者の雇用についてはある程度対応可能かとは思いますが、県内の各中小企業においては、事業規模、業種によっては対応がなかなか難しいのではないかと思っております。企業において職域の拡大と業務の切り出しについて、企業規模の点からも、業種によって難しい部分がある中において、今後、精神障害者の雇用に対応していかなければいけない、身体障害者や知的障害者につきましてはある程度の

求職者数があるにしても、今後どちらかというデータ的なもの、よく見てはおりませんが、横ばいか、でなければ減る傾向にあるのではないかと考えております。

その一方で、精神障害者については増える傾向にあると思いますが、そういった中において、精神障害者の雇用の場合にはどうしても障害者の多様な障害特性のためになかなか仕事の部分で企業として対応が難しいという部分がかかなりあるのではないかと考えております。また、精神障害者の方は疲労、ストレスに弱いということもございまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構、ちょっとデータの古いですが、2010年に公表した資料によりますと、1年以内でだいたい半数の方が離職している。3年たつと20%を切るような方しか職場に残っていないというデータもございまして、その辺のところも含めて、こちらの方の32ページに記載されている支援等について、さらなる充実強化、またきめ細やかな支援をお願いしたいと思っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまの点については何か。

○渡邊職業安定部長 どうもありがとうございます。ご指摘のとおり、精神障害者の関係につきましては、4月1日から精神障害者が算入される、また雇用率が引き上がるということもございまして、そうした取り組みにつきましては、この32ページにも書いてございますが、職場内で温かく見守る支援を行う仕事サポーターという方の要請ですとか、また精神障害者である短時間労働者の実雇用率カウントを0.5から1に引き上げるような改正も予定してございます。また、こうした4月からの取り組みを見据えて、厚生労働省としては2月～3月にかけて精神障害者の雇用促進キャンペーンというものを実施させていただきまして、労働局幹部職員による障害者の多数雇用事業所を訪問したりですとか、労働局、ハローワークの幹部職員が事業主の方への周知啓発をお願いしたり、またさまざまな形での周知啓発を実施しているところでございます。これは、2月、3月だけではなくて、4月以降も引き続きいろいろな形でお願いしたいと思っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。労働行政運営方針（案）につきまして、委員の皆様、ほかに何かご意見、ご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいま委員の皆様から出されました意見を踏まえて、労働局におかれましては運営方針に反映させ、労働行政を進めていただければと存じます。よろしくお願いたします。

それでは、次に（2）平成30年度福島県雇用対策協定に基づく事業について。これはまずご

説明をお願いしたいと思います。

○渡邊職業安定部長 引き続きまして、職業安定部長の渡邊と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、資料3、福島県における雇用対策協定ということで平成30年度の事業計画をご説明させていただきたいと思ひます。

資料3をご覧いただきたいと思ひます。

福島県との雇用対策協定につきましては、雇用対策法に基づいて双方同意の上協定を締結しているところをごさひまして、相互に連携協力する範囲、事項が明確化され、目標を持って具体的取り組みについて基本的な枠組みを作り、継続的に雇用対策を推進するという仕組みといたしまして、平成28年度から始まりまして平成30年度で3年目を迎えることとなっております。協定のつくりといたしましては、労働局の労働行政運営方針と似たつくりとなっております。具体的には、最重点項目といたしまして、震災復興のための雇用対策と働き方改革の推進となっております。また、重点項目といたしましては、職業訓練の効果的な実施、障害者の就労促進、高齢者の就業促進、生活困窮者の就労促進、人手不足分野での人材確保ということになってごさひます。

この表での新しい部分といたしましては、最重点1、震災復興のための雇用対策のところでの①と③というところをごさひます。ハローワーク富岡の再開による雇用支援とふくしま生活・就職応援センターの富岡町開設による就職支援というところをごさひますが、従来ハローワークの町外窓口といたしまして広野サテライトというところをごさひます。こちらにつきましては今もごさひますが、この同じフロアに県の生活・就職応援センターが入居いたしまして、その中で連携して被災者支援を実施しているところをごさひますが、新たにハローワーク富岡が元の場所で開催することを機に、県の生活・就職応援センターもハローワーク内ではないのですが富岡町内に開設することによりまして、そうした場面で連携して被災者支援に当たるということといたしたところをごさひます。

最重点2のところ、働き方改革の推進という部分をごさひますが、福島県魅力ある職場づくり推進会議という連携した取り組みを追加いたしました。推進会議には県と労働局それぞれがメンバーとして参画してごさひまして、推進会議で決定された事項についてそれぞれ連携して取り組むということとしてごさひますので、新規事項として今回入れさせていただきました。引き続き県と労働局が密に連携しながら、雇用対策を効果的に実施してまいりたいと考えてごさひます。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまのご説明に対して、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

すみません、1つだけちょっと確認させていただきたいんですけども、今ご説明のあった震災復興のための雇用対策のハローワーク富岡と、別な場所にできる県のふくしま生活・就職応援センターの役割分担は、どういうふうになっていますか。

○渡邊職業安定部長 ハローワークは当然就労支援というところで、求人者、求職者を結ぶというところがございますが、県の施設の方は、名前にもございますとおり生活・就職応援センターということになってございまして、一部就職が絡むというところもございますが、そうした被災者の生活支援というところで相談に当たっている施設ということになってございます。ですので、生活と就職を一体的に相談にはのるんですが、特に専門的な就職の相談になった場合には、ハローワークの方に引き継いでいただいて、ハローワークで専門的に相談にのるということにさせていただきます。以上です。

○藤野会長 今回、同じ場所には開設できなかったということなんですね。

○渡邊職業安定部長 はい。すみません。

○藤野会長 わかりました。ほかに何か皆様の方からご意見、ご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事の(2)平成30年度福島県雇用対策協定に基づく事業については、終了することといたしたいと思います。

引き続きまして、議事の最後ですけれども、(3)報告事項の福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について、報告をお願いいたします。

○川又労働基準部長 労働基準部の川又です。よろしく申し上げます。

資料の4を見ていただきたいと思います。資料4の1ページからご説明をさせていただきます。

1ページにございますとおり、本年1月19日付で当労働局長から審議会の会長宛に諮問がさ

れたところであります。それを受けまして、2月9日に専門部会を開催したところでございます。

その結果としましては3ページをご覧ください。

3ページのとおり、審議の結果、全会一致をもちまして結論に達したところでございます。具体的な金額につきましては5ページ、ちょっと多いものですから省略させていただきますけれども、5ページのとおり金額が改定されたというところでございます。今後必要な手続を経まして、5月1日発効ということに予定しております。引き続き我々としてしましては周知の徹底を図りたいと思っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、議事に関する審議は以上とさせていただきます。皆様よろしいでしょうか。何かご意見、ご質問ございますでしょうか。

予定の時間となりましたので、本日の審議を終了いたしたいと存じます。本日の審議会において出されました意見、要望等につきましては、これからの福島の労働行政を展開する中でご配慮いただくよう、会長として労働局の皆様をお願い申し上げます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、最後に局長より何かございましたら。

○島浦労働局長 ご審議ありがとうございました。今会長からお話しございましたように、各委員から頂戴をいたしました新年度の行政運営に当たってのご意見等について、しっかり受けとめまして、頑張っていきたいと思えます。

最後ですけれども、3月26日月曜日に、7年間避難をしていた富岡労働基準監督署とハローワーク富岡が、震災前の元の場所で業務を再開することができるようになりましたことをご報告を申し上げたいと思えます。もう1つ、先ほどホームページの話が出ました。ありがとうございます。実は、厚生労働本省の方で47労働局のホームページの改正作業を今やっています、新年度、4月になったら、星委員にご満足いただけるかわかりませんが、もう少し見やすい形になろうかと思えます。ご報告申し上げたいと思えます。

委員の皆様を引き続いての労働行政へのご助言、ご指導を心よりお願いを申し上げまして、本日の審議会の終了に当たっての挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

4. 閉 会

○藤野会長 これをもちまして、本日の審議会を閉会といたします。

どうもありがとうございました。