

第33回福島地方労働審議会

日 時 令和2年10月20日(火)

10:00~12:00

場 所 ラコパふくしま 5階 大会議室ABC

1. 開 会

○事務局

本日は大変お忙しいところをご出席いただきましてありがとうございます。

本日の審議会の事務局を務めます福島労働局雇用環境・均等室の宍戸と申します。よろしくお願いたします。

開会に先立ち、4点ご案内申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第と審議会委員名簿及び「第33回福島地方労働審議会資料1」、「資料2 福島県電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃（コネクター差し）の改正の報告について」、「働く人たちとともに 令和2年度 福島労働局行政運営方針のあらまし」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。

お手元にお配りした資料「第33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、お近くのマイクか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、本審議会は公開しておりますので、あらかじめご了承ください。

このほか、本日、ラコパふくしま向かいの専用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。無料券を配付しておりますので、お帰りの際には受付にお声がけくださいますようお願いいたします。

ただいまから第33回福島地方労働審議会を開催いたします。

審議に入る前に申し上げます。

審議会委員の辞任に伴い、新たに審議会委員になられた方をご紹介します。

早川正也委員です。

板橋正治委員です。

どうぞよろしくお願いいたします。

地方労働審議会令第4条によりまして、任期は前任者の残任期間と定められておりますので、令和3年9月30日までの任期となります。

なお、本日は、所用により欠席の委員が2名おられます。高橋清二委員と吉田裕一委員です。

次に、福島労働局の部室長を紹介させていただきます。

当局でも4月以降に人事異動がございました。

労働局長は、引き続き岩瀬です。

9月1日付で着任いたしました総務部長の松田忍です。

4月1日付で着任いたしました労働基準部長の松田明です。

同じく4月1日付で着任しました職業安定部長の寺岡です。

同じく4月1日付で着任しました雇用環境・均等室長の富塚です。

それでは、今後の議事進行は藤野会長をお願いいたします。

○藤野会長

会長の藤野でございます。本日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

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

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ご報告いたします。

○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たいと存じます。

労働者側の八巻委員、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。八巻委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。それでは、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長

次第に沿って進めさせていただきます。

まず、労働局長よりご挨拶をお願い申し上げます。

○岩瀬労働局長

皆様、本日は大変お忙しい中、ご出席をいただきありがとうございます。

委員の皆様におかれましては、労働行政につきまして、日頃から御理解と御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

現在、県内においても、新型コロナウイルス感染症の拡大が経済、雇用情勢に大きく影響する中で、福島労働局においては、雇用と労働者の生活を守るために様々な支援策実施しております。

まずは、「特別労働相談窓口」を設け、新型コロナウイルス感染拡大に関連する労働相談にきめ細やかに対応しつつ、休業を余儀なくされた事業主の方々には、雇用の維持を図っていただくため、雇用調整助成金を御案内するとともに、その早期支給に、労働局全体で取り組んでまいりました。

また、解雇・雇い止めについても、各種の相談・情報に基づき、労働基準監督機関による啓発指導も行ってまいりました。具体的には後ほど御説明いたしますが、今後とも、新型コロナウイルス感染拡大による影響を受けている事業主・労働者の支援をしっかりと行ってまいります。

さて、本年3月、本審議会におきまして御了承いただきました本年度の労働行政運営方針につきましては、新型コロナウイルス感染症対策を確実に実施しつつ、最重点施策としている「魅力ある職場づくりを推進するための施策」及び「東日本大震災からの復興を支援するための施策」を中心として、この半年間、大きな制約がある中ではありましたが、関連業務を進めてまいりました。

特に、本年4月からは、働き方改革に関連する法改正事項として、中小企業にも労働基準法の時間外労働の上限規制が適用されるとともに、同一労働同一賃金等を内容とするパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行されました。また、6月には、パワーハラスメント防止措置を義務とした改正労働施策総合推進法が施行されたところです。

県内の事業者の皆様方には、改正法の趣旨を御理解いただき、その上で各企業・事業場内の整備に取り組んでいただきたいと考えており、これまで様々な方法により周知に努めてまいりました。

本日は、このような取組を始めといたしまして、上半期に行った主な取組の内容について、担当部室長から説明させていただき、その内容につきまして十分御審議いただきたいと思いますので、どうぞ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。

3. 議 事

○藤野会長

それでは議事に入ります。

(1) 審議事項、令和2年度福島労働行政運営方針の進捗状況について、福島労働局よりご説明
いただきたいと存じます。

○岩瀬労働局長

それでは、新型コロナウイルス感染拡大に対する対応から順次ご説明させていただきたいと思
います。

横置き資料1をご覧くださいと思います。

運営方針の本文を作った後に新型コロナウイルス感染症が拡大しましたので、1枚紙の両面で、
青字の運営方針別紙として、新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応というものをお示し
しているところでございます。これに沿って私どもは上半期対策を行ってきたわけではござい
ますが、それをまとめたものが横置き一番最初になっておりますので、この関係につきましては
私から総括的にご説明をさせていただきたいと思います。

まず1ページ目をご覧ください。

先ほど申し上げました特別労働相談窓口の開設でございます。この印刷しているプリントのよ
うな紙を、局署所へ、またプレス発表などでも配布いたしまして、いろいろとご相談者の方にご
案内しているところでございます。

2ページ目をご覧くださいと思います。

各分野別にかなり専門的な内容もございまして、分けているところでございます。そうは申
しましても、やはりワンストップも大事だということで、1番(ア)のところでは一般的な労働
相談として、総合労働相談コーナーにおきまして、まずはそこでワンストップで対応しつつ、よ
り専門的なお話はそれぞれのところにご案内するというようにしているところでございます。

(イ)は、感染症の影響による賃金・休業手当に関するご相談でございまして、権利救済の労
働基準法に基づく申告などがございまして、それに近いようなものについてのご相談、

(ウ)は雇用調整助成金、後ほどご説明しますが、やはりこれが何といたっても今一番多くござい

ます。

(エ) は、こちらは休業手当がもらえない方のほか、休業支援金と呼んでおりますけれども、そういったご相談、(オ) につきましては、感染拡大はちょうど年度末の時期、これから就職しようというときでございました。内定段階の方もいらっしゃるということで、内定取消し、入職時期の繰下げに関するご相談、そして、派遣労働者に関するものがその次でございます。

それから、3ページに行きまして、(キ) は母性健康管理措置に関するご相談、そして、(ク) は、助成金の中でも介護サービスが利用できないで、家族の介護のために休むような際に対するご相談、(ケ) は、小学校等が一斉休業になったわけでございますけれども、子供の世話をするための有給休暇などのご相談、(コ) は、その学校休業等に伴って、特別休暇制度をする場合のコンサルティング、そういったことを求めるための相談などでございます。

相談件数がここにあります。お送りしたのが10月の初めでしたので6日後ですけれども、先週末現在で1万7,565件と、お示ししているよりもう少し増えております。1万7,565件の相談がございます。そのうち、主な相談内容の雇用調整助成金でございまして、1万2,939件まで増えております。73.3%が雇用調整助成金にするもの、次が休業で1,569件でございますので、もう明らかに数が、桁が違うだけの割合になっております。

主な業種はここに示していると通りの状況でございますけれども、1人のご相談で数件ございますので、相談内容のほうが増えているわけでございますけれども、約1万7,000人で、先ほどの雇用調整助成金の関係が多いので、事業主の方が1万1,653人と、68%の方が事業主、そして、これが今回の特徴でございますけれども、社会保険労務士が雇調金の関係の手続を取るところからご質問が多くて、2,324というのが先週末の数字、全体の13%、労働者は2,207人となっております。

ここで申し上げたいのは、これは2月14日に設置いたしまして、先週末10月16日までの件数でございますけれども、8月からは件数がぐっと減っている。ピークは4月でございまして、4月1か月間で5,441件からございました。5月も4,229件と、この2月が大変多くございました。その後減りまして、8月は1,057件、9月も1,055件で、今月に入りまして406件の状況でございますので、大体600から800ぐらいになりますので、1,000を切る状況だと思います。随分その相談は落ち着いてきたということだと思います。

続きまして、4ページ、相談の中で一番多い雇用調整助成金についてでございます。

当初より、ホテル関係の宿泊業、飲食、観光の関係への影響が非常に大きく、これまでも雇用調整助成金という制度があったわけでございますけれども、利用経験がない中小零細企業や、業

種的にもやはり多かったということから、周知活動を丁寧にさせていただきました。実際に、団体を訪問させていただいたり、ハローワークのほうで周知広報をさせていただきました。もちろん、ここの訪問先は経済団体、金融機関となっていますけれども、連合さんにももちろんご協力をいろいろとお願いしたところがございます。そして、まずその申請をいただいた上で、先ほど申しましたように、やはり早急に払わなければいけないということで審査体制も強化を図ったところがございます。

その実績でございますが、5ページでございます。先ほど最新の数字がまとまりましたので申し上げますと、昨日現在ですが、雇用調整助成金は1万7,884件、うち支給決定が1万6,436件、緊急雇用安定助成金というのは、雇用保険の被保険者に該当しない方、その方々がこちらの助成金になりますが、制度は同じでございますけれども予算が違うので言葉を変えています、支給申請件数が4,939件、支給決定が4,698件ということで、トータルを申し上げますと、2万2,823件の支給申請があり、決定が2万1,134件ということで、92.6%の支給をさせていただいているところがございます。それだけ迅速にかなり体制を強化いたして行っているというものでございます。

続きまして、6ページをご覧くださいと思います。

そうした中でも、休業によらず離職された方などもいらっしゃるわけでございますので、求職者に対する職業相談、ただなかなか感染防止の関係からハローワークにおいても窓口での対応が難しいということもありましたので、電話による相談、通信による紹介状なども実施したところがございます。しかしながら、重点的な支援が必要な方、早期再就職を必要とする方、それから住居・生活支援が必要な方などもいらっしゃいますので、そういった方々にはいろいろ感染予防を行いつつ、窓口などで実施をさせていただいているところがございます。

7ページをご覧ください。

こちらは、先ほど申し上げました休業支援金、要するに休業手当を受けることができなかつた方に対して、直接労働者の方に支援金を給付するというものでございまして、本年6月12日から創設されたものでございます。制度はつくりましたけれども、その処理センターから設置いたしましたので、7月に処理センターを、なかなか私どもの庁舎だけでは足りませんので、ビルを借りて行っているところがございます。こちらも増えておりまして、支給申請は昨日現在で4,479件まで増えています。また、支給決定は3,447件ということで、77%の支給状況でございまして、こちら雇用調整助成金と同じように迅速支給に向けて頑張っております。

ただ、この関係で、実は208件の不支給がございました。4.6%が不支給、これは休業の事実が

ないとか、それから休業手当が既に支払われているとか、そういったものもいろいろ申請の中には入っておりますので、そういったものを確認しながら支給の手続を行っているところでございます。

続きまして、8ページでございますけれども、8ページは先ほど少し申し上げました母性健康管理措置に関するものでございます。5月に妊娠中の方、労働者の方の適切な母性管理措置を事業主が講ずべき措置が規定されまして、6月にはその助成金制度が作られたところでございまして、こういったことを周知させていただいているところでございます。

下のほう、(6)でございますけれども、先ほど話した介護の関係ですね。介護サービスが利用できない方のための関係の助成金のコースが作られておりますので、そのご案内もさせていただいているところでございます。

9ページに行きまして、小学校休業助成金でございます。小学校が臨時休業したことによって、その有給休暇の制度を創設する事業主の方に対する支援でございます。3月に緊急で創設されたものでございますので、その周知をいろいろとお願いしたところでございます。

10ページにつきましては、テレワークなり、その特別休暇の関係でございます。いろいろと働き方改革も少し意味が変わって、テレワークの普及などが注目されたわけでございますけれども、その関係の助成金の特例もいろいろと創設されましたので、そのご案内をさせていただいて、それなりの支給実績につながっているところでございます。

それから、私どもは労働保険料の適用徴収を行っているわけでございますけれども、11ページのところでは、労働保険料の納付猶予制度というものがございます。事業主の方の出費を少しでも抑えるということからの、納付猶予制度でございます。ひとつは災害猶予で、直接災害というよりも感染に罹患された方の消毒作業により、持っている財産、例えば棚卸しの資産も含むわけでございますけれども、そういった財産に損害があった場合、それからもうひとつの特例猶予としては、収入がもう明らかに20%以上減少している場合は1年間の猶予制度というのがそれぞれ創設されておりますので、こちらをご案内しております。

ちょっとすみません、ここで1点修正でございますけれども、(イ)のところでは実績がありますけれども、災害猶予事業所はよく確認しましたところございませんでした。ここは削除していただきたいと思っております。特例猶予だけで69でございます。こういったものもご案内しているところでございます。

それから、最後12ページでございますけれども、労働者派遣元事業主への要請をさせていただいているところでございます。これもかなり細かく行わせていただいております。雇用調整助成

金も対象になりますので、そういったものの活用とともに、改悪などがないようにということでのご要請をさせていただいたところございまして、実際に派遣元の会社にもお邪魔いたしまして、いろいろと実態をお聞かせいただいて、併せて派遣労働者の雇用の安定措置についてもお話を申し上げているところでございます。

(11) は、感染拡大に向けた取組の要請ということで、ここは主に各事業所における拡大防止を行っていただくわけでございますけれども、チェックリストも作ってございますので、それをご活用いただくことによって感染予防、職場だけではなくて通勤、外勤時の防止の行動でありますとか、風邪症状のある労働者への対応であるとか、陽性者が出た場合の対応でありますとか、そういったことも含めまして健康管理強化を要請させていただいたところでございます。4月から3回に分けてこれまで実施させていただいておりまして、経済団体及び連合にさせていただいたところでございます。

最後に、中小企業等への配慮、労働基準関係法令や判例の周知徹底でございます。やはり、感染症の影響による大量整理解雇などが行われるという情報もございますので、そういった場合には労働基準関係法令をご説明させていただきまして、その未然防止、賃金不払等の早期解決を図ること、啓発も含めた指導をさせていただいているところで実績はこのようになっているところでございます。

少し急ぎましたが、新型コロナウイルス感染対策といたしまして、総括的にはこのようなことを進めてまいったところございまして、引き続き行っていく所存でございます。

○松田労働基準部長

続きまして、労働基準部及び労働基準監督署に係る施策につきまして、私、松田から上半期の取組状況についてご説明をさせていただきます。

ご案内のとおり、また先ほど局長挨拶でもありましたとおり、今年度、福島労働局におきましては、2つの最重点施策を掲げております。一つは、魅力ある職場づくりの推進、もう一つは東日本大震災からの復興支援でございます。

まず、1つ目の魅力ある職場づくりの推進についてでございますが、これは県内の企業が働き方改革に取り組むことを通して、魅力ある職場づくりを進めていただけるよう、それを労働局として支援をしていくことを目指しております。

13ページになります。

1の魅力ある職場づくりの推進ということで、(ア)生産性を高めながら労働時間の縮減等に

取り組む事業者等の支援、a 労働基準監督署の労働時間相談支援班による支援として、各監督署に設置しております労働時間相談支援コーナーというものがございますが、そこにおきまして、労働時間制度に関する相談や指導を行うとともに、支援班による説明会の開催、それから希望される事業場に対しては個別訪問をして細やかな相談支援を実施することとしています。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、外出自粛が続いたことも影響いたしまして、6月までほとんど実施できませんでしたが、それ以降に265件の個別訪問支援を実施しております、下半期も着実に実施していくこととしております。

次に、飛んで恐縮でございますが、16ページをお開きいただきたいと思っております。

(オ) 労働時間の短縮がなかなか難しいとされます自動車運送業と建設業の勤務環境の改善を支援するという事で、aの自動車運送業につきましては、福島県トラック協会と連携いたしまして、改正労基法の内容を含む労働時間制度等の理解促進のための集団指導、セミナーを10月16日に、200社を対象に実施したところでございます。

また、トラック輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会、これは陸運支局、トラック協会、関係労使団体、荷主企業等で構成する協議会を開催いたしまして、荷主側の課題整理や実証事業を実施して、運転者の長時間労働の改善に向けた環境整備を進めることとしております。

また、bの建設業につきましては、建設業協会の各支部と連携をして、労働時間制度の説明や各種助成金、取組事例の紹介などによりまして、自主的な取組を支援するセミナーを実施することとしております。

それから、(カ)の長時間労働の是正に向けた監督指導等の実施につきましてでございますけれども、各種情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施しております。

この1か月当たり80時間という数値は、いわゆる過労死認定の基準になりますが、残念ながら県内でも長時間労働になっている事業場もございましたので、そのようなケースにつきましては迅速に対応するという事としております。

なお、11月は過労死等防止啓発月間ということで設定されておまして、この期間に福島労働局におきましても、過重労働解消キャンペーンというものを実施して、長時間労働にならないよという啓発を集中的に行っていく準備をしております。委員の皆様方にも周知につきましてご協力いただければありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

次に、23ページを開いていただきたいと思っております。

福島労働局全体の最重点施策の2つ目、東日本大震災からの復興支援の取組状況についてご説

明させていただきます。

ご承知のとおり、東日本大震災及び福島第一原発事故から今年10年目を迎えております。その中で、復旧や復興関連事業に従事する労働者の安全と健康、そして労働条件の確保を図るとともに就労支援を推進していくということにしております。

その中で、アの原発廃炉作業に従事する労働者の対策についてでございますけれども、廃炉作業には1日約3,600人の作業員の方が従事しているとされており、廃炉工程に沿って様々な工事が行われております。所轄する富岡労働基準監督署におきましては、工事業者から届けられる工事開始届や計画届、また（イ）に記載しておりますけれども、放射線管理計画というものの、あるいは放射線作業届、そういった情報を整理し、適切なタイミングで各工事現場等に監督指導を実施しております。

6月までの監督指導の実施件数は164件で、うち何らかの労働基準関係法令の違反を指摘したのは93件で、違反率としては54.3%となっております。違反率が高いのではないかと見られますが、実は法違反のほとんどが労務管理に関するもので、工事現場での安全衛生に関する違反はそれほど多くないという状況でございます。これまで指導を継続してきたということによるほか、東電、環境省、福島県による指導援助、あるいはゼネコンの安全対策などがありまして、事業場の法令遵守意識は高くなってきているものと考えております。ただ、今年度も落下による負傷災害、あるいは熱中症による災害なども発生しておりますので、下半期も継続的、計画的に監督指導等を行っていくこととしております。

次に、24ページと25ページでございますが、こちらは除染業務、汚染土壌の搬入・搬出業務に従事する労働者の対策についてでございます。先ほどと同様に、作業現場や事業場に監督指導を的確に実施して安全対策、あるいは被ばく低減対策について指導を行っているところでございます。

この中で、25ページに記載しておりますが、（ウ）の除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度というものがございまして、その参加促進を図っているところでございます。これは、除染業務に従事する方の被ばく線量、その情報を一元的に中央登録センターに登録して、長期間の健康管理を行うということを目的にされた制度になりますが、これを工事関係者への浸透を目指すとともに、関係機関とも連携して健康管理対策、災害防止対策を進めていくこととしております。

次に、26ページのウの中間貯蔵施設等による事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の対策についてでございます。先ほどの除染に伴って発生した土壌や廃棄物などを集中的に貯蔵し処理する施設として、中間貯蔵施設というものが大熊町と双葉町に整備されてきております。（参

考)というところに記載してありますが、中間貯蔵施設は8工区、受入れ分別施設は9施設、土壌貯蔵施設は8工区、減容化施設は7施設で稼働しております。この中間貯蔵施設に関しましては、昨年建設中に1件、それから稼働中に1件、合計2件の死亡災害が発生しております。

また、令和3年度末までに土壌の運搬処理が本格的に進められるということになっておりまして、監督指導を実施するとともに、(イ)に記載しておりますが、環境省福島地方環境事務所と連携協力いたしまして、中間貯蔵施設関連事業の労働災害の防止と安全管理水準の向上を目的として、新たに中間貯蔵施設災害防止協議会というものを立ち上げまして、その第1回目の協議会を9月8日に開催したところでございます。

この協議会には、施工業者の安全管理担当者が40名以上参加いただきまして、安全作業の確認、あるいは事例発表を行ったところでございます。今後も定期的を開催して、安全管理水準の向上を目指していくということを考えております。

次にページを飛んでいただきますが、31ページから38ページにかけてまして、労働基準部の重点施策の取組状況について説明させていただきます。

31ページ、(1)労働条件の確保、改善対策、ア、基本的労働条件の確立といたしまして、県内全監督署におきまして、監督指導や集団指導などを実施して、労働基準関係法令や基本的労働条件の遵守徹底、労務管理の確立定着について指導を行っているところでございます。先ほどと同様、今年度はなかなか外出自粛の影響もございまして、事業場に出向く、訪問するということができなかったですが、その後、9月までに監督指導を288件、集団指導、説明会を3件実施したところでございます。

また、残念ながらこの影響の中で労働者から解雇された、あるいは休業手当等の賃金がもらえていないといった申告につきましては263件を受理し、救済に向け迅速に対応したところでございます。

また、イの外国人技能実習生の労働条件(改善対策)としても、技能実習生を雇用する43の事業場に対しまして監督指導を実施して、技能実習生の労働条件の管理が適切に行われるように指導を行ったところでございます。

また、12ページのところで先ほど局長から説明がございましたが、中小企業への配慮、労働基準関係法令の周知徹底ということで、感染症の影響による解雇が行われるおそれの事業場、あるいは問題が懸念されるような事業場につきましては、法令違反の未然防止、あるいは雇用調整金を活用して雇用維持をしていただくというお願いをする、その啓発指導を183件実施したところでございまして、幸い、多くの事業場におきまして法令遵守や雇用維持のための努力をしていた

だいたところでございます。

次に、32ページになります。

最低賃金についてでございます。福島県最低賃金につきましては、7月13日に福島地方最低賃金審議会に改正の諮問をさせていただきまして、8月6日に時間額を2円引き上げて800円とする旨の答申をいただき、10月2日から発効となったところでございます。

今年の最低賃金につきましては、例年であれば中央の最低賃金審議会から示されます地方の引上げ額の目安、これが今年度は示されませんでした。その関係で、福島県の最低賃金審議会及び専門部会では、大変長時間にわたりまして大変な議論、審議となったところでございます。使用者側は新型コロナウイルス感染症の感染拡大で経済が不透明な状況であると、中小企業が置かれている厳しい状況から今年は引き上げる時期ではないというご主張でございました。また、労働者側からは、内需拡大や地域間格差の是正のためにも引上げが必要であるという主張でございまして、最終的には多数決での決着となりました。大変重いご判断になったと思っております。

労働局におきましては、改正された最低賃金につきましては、約1,500の事業主団体の協力依頼、全市町村の広報紙への掲載依頼、高校などの教育機関への周知などを進めているところでございます。周知につきましては皆様にもご協力をいただきまして、御礼を申し上げるところでございます。

次に、33ページから安全衛生についてご説明させていただきます。

福島労働局では、アの第13次労働災害防止計画におきまして、平成30年から令和4年までの期間で死亡者数は15%以上減少させる、死傷者数全体は5年間で5%以上減少させるということを目標としております。しかしながら、2段目の表にあります、令和2年におきましては、死亡労働災害、死亡者数が21名となりまして、昨年同期に比べて大幅に増加したところでございます。このため、福島労働局では、4月20日に緊急死亡労働災害防止対策を実施することといたしまして、8月末までの期間に労働災害防止団体に対する緊急要請、あるいは局長による建設現場安全パトロール、災害多発業種に対する災害防止指導などを行ったところでございます。

今年、死亡災害が増加した背景といたしましては、新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴いまして、本来の事業における作業が減少して、これに代わって臨時の作業が増加したことがあるのではなかろうかと。そして、その臨時作業中に1人、もしくは少人数で安全が確保されないまま危険な作業が行われたことも要因としてあるのではなかろうかと考えております。

今後、年末に向けて経済活動も動いていきますので、引き続き関係団体や関係機関とも連携協力いただきまして、監督指導やパトロールの実施などによりまして、県内の事業場や作業員の

方々に指導啓発を行って歯止めをかけていきたいと考えております。

また、(イ)に記載しておりますが、皆様も記憶にあると思われませんが、7月30日に郡山市内で発生した爆発災害につきましては、同日に労働局に災害対策本部、そして郡山監督署に現地対策本部を設置して、警察や消防と連携して調査を行ったほか、被災者等からの相談、問合せに対応を行っているところでございます。引き続き対応しております。

また、34ページからは、災害多発業種における労働災害防止対策について記載しております。時間の関係で個々の内容は割愛させていただきますが、建設業、製造業、陸上貨物運送業、林業、第3次産業につきましては、個々の事業場に対する指導啓発を実施しているほか、関係行政機関と連携して説明会の開催や各対策の周知を行っているところでございます。

また、36ページになりますが、オのメンタルヘルス対策等の健康確保対策におきまして、労働者50人以上の事業場に対しまして、メンタルヘルス対策自主点検を行っております。平成30年度のときは1,763事業場のうち何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場が66.6%ということでした。現在は、取り組んでいない事業場に対する指導、あるいは状況把握を進めているところでございます。

最後に、37ページの下の方の(4) 労災補償対策についてでございます。

不幸にして労働災害に遭われた労働者、あるいは遺族の方などから労災申請がなされた場合は迅速な処理及び丁寧な対応に努めているところでございます。福島労働局、それから各労働基準監督署には年間約8万件の労災申請の書類の提出がありますが、その中でも(ア)の過労死、脳・心臓疾患に係る過労死等事案、また精神事案、石綿事案につきましては、非常に業務上によるものかどうかの判断が難しいというものでございまして、いわゆる複雑困難事案と呼んでおりますが、その申請が増加傾向にありますので、今後も部内連携を取ってしっかりと調査を行って、効率的な認定に努めてまいりたいと考えております。

また、38ページのイにあります、長期未決事案の発生防止に努めまして、請求書受付後、3か月を経過した事案につきましては、請求に対して処理状況を確実に説明するなど、今後も丁寧な対応に努めていくこととしております。

私からの労働基準部の取組状況についての説明は以上となります。今後ともよろしく願い申し上げます。

○寺岡職業安定部長

続きまして、職業安定部長の寺岡より、職業安定行政における最重点施策及び重点施策について

て説明をさせていただきます。

恐れ入りますが、座って説明をさせていただきます。

まず、冒頭ですけれども、雇用・失業情勢を簡単にご説明させていただきますと、8月の有効求人倍率1.18倍でございました。こちらは9か月連続で低下という状況でございまして、特に求人に関していえば、製造業、また宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などで減少が顕著という状況でございます。求職者のほうに目を向けましても、やはり事業主都合の離職の方というのが徐々にではありますけれども増えてきつつあり、また、在職求職者という転職を求めるような方々というのがちょっと減少傾向にあるというところでございます。

やはり、この雇用・失業情勢、回復にはまだなお時間を要するものと見込んでおりますけれども、ただ全国平均に比べると福島県当局におきましてはまだ状況は良い方だということがまずあることをご承知おきください。その上で資料のご説明をさせていただきます。

18ページをお開きください。

まず、最重点施策の魅力ある職場づくりの推進ということでございますけれども、職業安定行政といたしまして、まず(2)のAですけれども、正社員希望者、若者の就職支援と職場定着に向けた取組ということで、平成28年度から福島県正社員転換待遇改善実現プランというものを策定して取り組んでございます。今年度が計画終期に当たりますけれども、今年度の目標といたしましては、正社員就職転換が1万8,611人、ハローワークにおける正社員求人数が8万4,040人ということでございます。

8月末までの実績でございますけれども、正社員就職が4,800人、またキャリアアップ助成金と申しまして、非正規雇用の方を正社員などに転換していただいた場合に企業に助成する仕組みでございまして、こちらの実績で93人、合わせて4,893人ということで、目標に対する進捗率は26.3%でございます。

また、正社員求人数ですけれども、求人開拓等々取り組んでございますけれども、目標に対してこれまでの実績は3万338件ということで、目標に対する進捗は36.1%という状況でございます。

次のページでございます。

引き続き、魅力ある職場づくりの推進ですけれども、ユースエール認定企業制度というものがございまして、こちらは残業時間ですとか、有給休暇取得率といった非常に厳しい基準なんですけれども、これをクリアした中小企業に対して厚生労働大臣がユースエール企業として認定すると、そういった制度でございまして。

まず、(5)ですけれども、認定状況は44社となっておりますけれども、これは全国で1位の水準となっております。この背景といたしまして、(ア)ですけれども、制度周知などかなり強力に取り組んでございまして、就職面接会において当然参加企業の方にユースエールのリーフレットを配布いたしますし、また東邦銀行と包括連携協定を結んでおりまして、その協定の一環として県内の銀行各支店におきまして、ユースエール広報冊子を配架していただいているというところでございます。

また、そういったものもございまして、ハローワーク窓口、または労働局における事業所訪問時においても制度の説明、認定勸奨というものを実施してございまして、また書いてございませぬけれども、先ほど申し上げました就職面接会のようなものに参加していただいた企業にアンケートを取っておりまして、ユースエール企業についての周知、また興味あるかということに対して「はい」となっている企業に対しては、積極的に労働局のほうから出向いて制度説明と認定勸奨に努めているというところでございます。

また、ウですけれども、労働関係法令違反を繰り返す求人は不受理とするという取組を進めているところでございます。

次のページをご覧ください。

職場定着ということで、(ア)で就業継続サポートプランと銘打ちまして、若年者、障害者、メンタルヘルス不調者、疾患を抱える従業員、育児・介護をする方々を雇用する事業主に対する雇用継続定着支援について助言指導を行っておりまして、8月末までで404件、内訳を申し上げますと、若年者が172件、障害者が152件ということで、こちらの比重が高くなっているところでございます。

恐れ入りますが、資料のほうは28ページを開いていただきたいと思います。

続きまして、最重点施策の2ですけれども、東日本大震災からの復興支援でございまして、

職業安定行政といたしましては、復興支援について避難県民の帰還のための就労支援という観点で取り組ませていただいております。

(ア)、(イ)でございますけれども、まず、(ア)が県との連携でございまして、福島県との雇用対策協定におきまして、後ほど申し上げますが、ハローワーク富岡による雇用支援ですとか、また県外のハローワーク、これを福島就職支援コーナーと銘打っておりまして、そういったところでの避難者への支援、また県との合同面接会等を連携協力して行っていくという協定の内容になってございますけれども、この協定に基づく運営協議会も定期的を開催させていただいております。今年度はちょっと新型コロナの関係もございまして書面開催とさせていただきます。

また、(イ)ですけれども、市町村とも連携いたしまして、丸で幾つか書いてございます、人材獲得セミナーですとか、職場体験実習とか、合同就職面接会などを各地で開催させていただいているところでございます。

29ページをご覧ください。

また、県民の帰還のため、先ほど申し上げました管内で申し上げますとハローワーク富岡、また広野町のサテライトにおきまして、またさらに今年度8月に浪江町地域職業相談室を再開することができましたので、これらの拠点を活用いたしまして、避難された方、帰還希望の方に向けた雇用支援を行っているところでございます。

また、県内これら以外にも、福島、いわき、郡山、相双、富岡に専門の職業相談員を配置いたしまして、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を実施しているところでございます。

また、最後ですけれども、県外、宮城、山形、埼玉、東京、新潟、また大阪の8所に設置された福島就職支援コーナーにおきましても、帰還希望者に対して担当者制による帰還就職支援を行っているという状況でございます。

また、次のページですけれども、こちら画像を取り込んでございますけれども、福島で働くというふうな地元情報を発信するというものも発行させていただいておりまして、こちらも画像の真ん中にありますように、関係市町村の首長の方々などからメッセージを発信していただくというふうな周知活動も行っているところでございますし、また、(オ)ですけれども、広域社団法人の福島相双復興推進機構というところとも連携いたしまして、被災地域に進出される企業に対する人材確保に関する情報共有ですとか、充足に向けた対応などについて連携を図って対応を図っているところでございます。

それでは、重点施策の方の説明に入らせていただきたいと思います。

恐れ入りますが、39ページをお開きいただけますか。

職業安定行政の重点施策といたしまして、円滑な職業紹介業務の運営による就職支援といたしまして、まず1つ目がハローワークのマッチング機能に関するものでございます。こちらは指標を幾つか設けてございまして、指標に基づき目標を定め、進捗を管理しているところでございます。

(ア)として主要指標としまして、ページの真ん中あたりに3つございます。就職件数、充足件数、また雇用保険受給者の早期再就職件数、これら3つを主要指標といたしております。やはり、ハローワークの特に中核業務の成果を測定することが大事であろうという考え方の下で、求職者担当者制を中心とした個別支援ですとか、積極的マッチングによる求人情報提供、マッチン

グからフォローアップまで一貫した支援等を実施しているところでございます。ただし、やはり今年度は企業説明会ですとか、面接会などにつきましては、新型コロナの影響によりましてなかなか積極的に実施できなかったという背景がございます。

8月までの実績で申し上げますと、就職件数は目標2万7,361に対して、9,941件で進捗率は36.3%、充足件数ですが、2万6,420件の目標に対しまして、9,676件、進捗率36.6%、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標の7,530件に対しまして2,401件、これは7月まででございますけれども、進捗は31.9%となっております。

また、(イ)の補助指標ですけれども、これは紹介率というものを補助指標として位置づけで進捗管理してございます。こちらに書いてございます紹介スキル向上作戦というものを銘打って展開しておりまして、通常でありますと、ハローワークへ来所された求職者の方々がパソコンの検索などで自分はこの求人に応募したいという形で持ってきていただいて紹介するんですけれども、能動的マッチングと申しまして、求職者の方の職歴ですとか、希望ですとかを踏まえて、この求人なら合うのではないかとということをお知らせする職員のほうから提案させていただくと、そういうふうな取組をさせていただいております。こういったものも踏まえまして紹介率の向上に取り組んでございまして、目標としては105.2%としてございますけれども、これまでの実績は97.5%という状況になってございます。

また、40ページをお開きください。

ハローワークシステムの刷新による紹介業務の強化でございます。今年の1月にハローワークシステムを刷新いたしまして、求人者と求職者のマイページというものが作れるようになりました。このマイページの中では、その求人票ですとか、求人検索条件の保存とか、求人申込みや結果通知など、ご自身のスマートフォンやタブレット等で行うことができるということで、全く来なくていいわけではないんですけれども、必ずしも毎回ハローワークに来なければ職業紹介を受けられないというものではなくなるというふうな、ちょっと利便性を高めるような仕組みが導入されましたので、そちらメリット等々もご説明いたしながら、今現在ハローワークにおきましてその利用促進のための周知を展開しているところでございます。

また、41ページですけれども、電子政府の推進ということで、雇用保険各種手続の電子申請率向上に向けた取組ということで、こちらも引き続き周知、広報に取り組んでございます。雇用保険の資格取得届及び雇用保険の資格喪失届の電子申請率ですが、いずれも昨年の8月よりは実施率も向上しているところでございます。

続きまして、42ページをご覧ください。

今年度の大きな安定行政の柱でございますけれども、就職氷河期世代に対する支援でございます。

まず、(ア)ですけれども、都道府県プラットフォーム、これは全国的な政府の方針といたしまして、就職氷河期世代に対する支援の機運を各都道府県レベルで高める、関係機関が集まって機運を醸成するというを目的に、各労働局、各県で都道府県プラットフォームを設置することが決まっております。当県におきましては、7月10日に福島プラットフォームを設置することができました。構成機関として17の経済・労働・業界団体及び行政機関に入っているところでございます。第1回は、今ちょっとコロナの関係で書面開催とさせていただきましてけれども、7月10日に設置要領を採択いたしまして、9月28日は感染対策を講じた上で対面による会議を開くことができました。

ここで3年間における実施計画と目標値を策定したわけでございますけれども、具体的に申し上げますと、KPIといたしまして3つございます。1つ目が、不安定な就労状態にある方、いわゆるフリーターのような方々に対して今後3年間で正規雇用を4,375件以上とするということ、また、2つ目が、長期にわたって無業の状態にある方、これはいわゆるニートの状態のような方々ですけれども、こちらは地域サポートステーション支援による進路決定者を今後3年間で750人以上とすると、3番目が、社会参加に向けた支援を必要とする方、いわゆるひきこもりの状態にある方、この方々に対して、こういった方々はまず状態の把握、どこにいらっしゃるのか状態の把握、福祉部局とも連携した上でまず把握し、支援の手を差し伸べるということが大事ですので、この都道府県プラットフォームの下にまた地域レベルのプラットフォームをつくるという国全体の方針が固まっておりますので、この特にひきこもり状態のある方々の把握や支援の手を届けるために、県内の各地域で地域レベルのプラットフォームを全域に設置すると、そういった3年間の目標を定めさせていただいたところでございます。

また、プラットフォーム以外でも専門支援窓口といたしまして、今年の4月からハローワーク福島におきまして、ミドルエールコーナーと名した氷河期世代の方々専門の窓口を設けてございまして、キャリアコンサルティングや生活設計、など、担当者制による支援を実施してございまして、これまで834件の相談を受けているところでございます。

また、(ウ)ですけれども、こういった氷河期世代の方々への支援に対して、民間の活力も活用しようという政府の方針もございまして、成果連動型とありますけれども、教育訓練、職場実習を通じた就職、さらにその後の定着まで一貫して支援をするという民間委託事業を、当県におきましては郡山地区において7月から実施しているところでございます。

続きまして、43ページをお開きください。

学卒の話をさせていただきます。やはり、この新型コロナウイルス感染症拡大下におきまして、新規学卒者の支援というものは非常に重要なものであると位置づけてございます。まず、こちらは高校生ですけれども、まず政府全体としまして、高校生採用のスケジュールが決まっておりますけれども、夏休みが通常よりなかったり、短かったりとかということで、仕事選びの期間が短いということで、国全体で就職活動開始時期が1か月後ろ倒しになりましたので、それを踏まえた関係者間との連絡協議も行ってございますし、また、(ア)のCですけれども、求人確保要請といたしまして、5月20日と26日に県知事、労働局長、教育長による求人確保要請を主要経済団体へ実施させていただいたところでございます。

また、(イ)といたしまして、高校生向けの企業説明会も7月、8月に計10回、福島、郡山の新卒応援ハローワークにおいて実施してございます。参加73社に対し、延べ769名の高校生に参加していただきました。

また、(ウ)ですけれども、先ほど、県知事、労働局長、教育長によるトップレベルの求人要請のお話をさせていただきましたけれども、各ハローワークにおきましても、現場レベルで県内37の経済団体、事業主団体へ求人確保要請を行わせていただいております。特に、今年度求人をまだ出していない事業主などを中心に電話や訪問による求人開拓を実施したというところでございます。

また、(エ)が学卒応援新型コロナ対策なんですけれども、これは当局独自の取組でございますけれども、やはり今年度はオンライン面接というものが恐らく新しいキーワードとして学生さん、生徒さんにも出てきたりして、また時期も変わったりということで非常に学生・生徒、またそれを支援する先生も初めての状況で大変であろうということで、いつもよりもより手厚い支援を行おうということで、労働局からハローワークを通じて、なかなか大規模が難しいので、小規模で複数回の就職面接会をやるですとか、企業説明会もできるだけ夏休みや夕方、そういったいろんな活用できる時間を活用してやりましょうという9つのプランを提示して、学生への支援を強化したところでございます。

1つ具体的に申し上げますと、先ほどオンライン面接と申し上げましたけれども、通常、新卒応援ハローワークなどでは、学生・生徒さんに対しては面接の対策の指導も、面接の練習などもしているんですけれども、ただいざオンライン面接をやると言われても、ハローワーク側にもノウハウがございませんので、まずはハローワーク職員がオンライン面接のコツやノウハウなどを学ぶ必要があるということで、そういった講師の方をお呼びして、ハローワーク職員向けのオン

ライン面接の講習、研修も行ったところでございます。

続きまして、44ページですけれども、こちらは大学のほうですが、大学におきましても大学等への訪問、就職支援セミナーなど、学生などの支援も行わせていただいておりますし、(イ)ですけれども、就職面接会も労働局の開催、または委託事業を通じた開催、計8回で合計320社、290名の方に参加をいただいております。ただ、ナビゲーターによる新規学卒者へ基礎支援の相談なども引き続き実施してございますし、(エ)のコロナ対策プランは先ほどと同様でございます。

45ページお願いいたします。

子育て女性に対する支援でございますけれども、マザーズコーナーでの取組ということでございまして、ハローワーク福島、いわき、会津若松、郡山に設置してございますマザーズコーナーにおきまして、キッズコーナーも併設しつつ、子育てと両立しやすい求人の確保など、専門的な支援を行っているところでございます。

第1四半期の実績といたしましては、やはり新型コロナ禍で外出の控えもあったのかと思えますけれども、求職者数も就職者数も減っているところではございますが、(イ)、このマザーズコーナーで特に重点支援すべき人に担当者制によるきめ細かい支援も行っているんですけれども、このきめ細かい支援を行った場合におきましては9割以上の就職率ということで、来ていただいてきめ細かな支援さえちゃんと届けることができれば、引き続き高い就職率は維持できているのかなと考えてございます。

46ページをお願いいたします。

今度は高齢者ですけれども、こちらもハローワーク福島、いわき、郡山、会津若松、白河に生涯現役支援窓口というのを設置してございまして、65歳以上の高年齢求職者に重点を置いた就職支援を展開しているところでございます。こちらもやや件数は昨年に比べてちょっと伸び悩んでいるところではございます。

また、(イ)ですけれども、法律ですけれども、高年齢者雇用状況報告書に基づく違反の確認等々も例年どおり行ってございまして、47ページですけれども、昨年の6月1日時点の違反事業所数は8ございましたが、指導の結果、今年の4月末までに全て違反状態は解消されているところでございます。

続きまして、(6)ですけれども、障害者雇用に関して、まず公務部門です。国・地方行政機関において採用された障害者の職場定着を図るための職場適用支援者というものが今年度から当局にも配置されてございまして、今現在、公的機関に勤める障害者の方、計6名に対する支援

を行っているところでございます。

また、(イ)ですけれども、法律で設置義務が設けられました公的機関の障害者職業生活相談員、この資格を受けるための講習というものも当局におきまして今年11月と1月の2回実施を予定しているところでございます。

また、48ページですけれども、こちらは中小企業の障害者雇用の支援でございますけれども、特に障害者雇用ゼロ企業、一人もお雇いでない企業さんですとか、不足が1名だけと、そういった企業の方を重点指導対象といたしまして積極的に、基本的にはその職域開発ですとか、職場定着の支援なども含めた支援的な形で雇用率の達成に向けた指導、提案をさせていただいているところでございます。

また、48ページのエですけれども、障害者差別の禁止や合理的配慮といった法律に関すること、こちらに対しての法律の義務履行につきましても随時提供を呼びかけているところでございます。

49ページでございますけれども、こちらは配慮を必要とする者等への就職支援でございます。1つ目として、生活保護受給者等対策ですけれども、生活保護などを受給されている方々につきまして、地方自治体と連携した上で支援を行ってございまして、こちらの支援実績につきましては、他の指標と比べましても進捗率55.2%、目標に対して50%を超えてございまして、こちらは堅調に実績が上がっているところでございます。

また、50ページですけれども、同じ関連で、刑務所出所者等の就労支援ということで、こちらは矯正施設や保護観察所と連携した上で担当者制の就労支援というものを行ってございますし、また同じページのイですけれども、若年無業者、いわゆるニートのような方々に対しては、地域若者サポートステーションと連携を図り、就職支援、定着支援というのをやっているところでございます。

先ほど申し上げましたけれども、この地域若者サポートステーションによる若年無業者の支援は就職氷河期世代対策の支線策の柱の一つでもございまして、こちらの実績で申し上げますと、地域若者サポートステーションの進路決定実績は昨年度よりも向上しているというところでございます。

また、50ページですけれども、がん患者の長期療養支援として、福島、郡山に専門相談員を派遣しておりまして、がん診療連携拠点病院と連携した出張相談なども行っているところでございます。

52ページになります。

人材不足分野などにおける人材確保対策といたしまして、人材確保コーナーをハローワーク郡山、福島、いわきに設置してございまして、福祉、建設、警備、運輸等の人手不足が顕著な職種のマッチングに努めているところでございます。

推進協議会なども自治体や関係機関や団体なども集まっていたいて、ネットワークを構築し情報共有なども図っているところでございまして、具体的に見学会、面接会、説明会などをなるべく、人手不足と言われる業界ですけれども、その魅力が伝わるように潜在求職者の開拓ですとか、未充足の求人に対してもその求人条件の緩和ですとか、仕事内容欄の表記をちょっと工夫するとか、そういった形でフォローアップもさせていただいているところでございます。

53ページは、医療、福祉なども福祉人材センターや福島県ナースセンターなどとも連携して取組を行わせていただいているところです。

また、54ページ、外国人材受入れの環境整備でございまして、本当であれば、例年6月に外国人労働者問題啓発月間というものを展開しているんですけども、ちょっと今年は秋以降に延期させていただいているところですけども、窓口来所時や電話を中心とした外国人雇用のガイドラインの遵守などについて、雇用管理指導を行っているところでございます。

また、具体的な支援といたしまして、(イ)ですけれども、まずハローワーク郡山に外国人雇用サービスコーナーもありまして、通訳員を配置してございます。また、通訳員がいない所におきましても、今現在、本省で多言語コンタクトセンターと申しまして、3つの電話をつなげて同時に会話できるというシステムがございまして、こういったものを使った相談支援ですとか、また一応出張所は除きますけれども、全ハローワークに多言語翻訳機というものを配付しているところでございます。

55ページですけれども、地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、求人情報や求職情報のオンライン提供というのを引き続き実施させていただいております。

また、56ページですけれども、地域の経済会などが協議会等をつくって、その地域の魅力を高めるといふふうな、そういった事業を国に提案いただいて、内容がよければ国が採択して委託料を払うというふうな地域雇用活性化推進事業というのがございまして、こちらの応募勧奨も引き続き県内の市町村などに働きかけを行っているところでございます。

また、労働者派遣に関しまして、57ページ需給調整、労働者派遣事業ですけれども、今年度施行されております派遣労働者の同一労働同一賃金に関する自主点検表の活用などに重点を置いた集中的指導監督を実施しているところでございます。

また、職業紹介関連に関しまして、改正職業安定法等でございますけれども、例えば受動喫煙

の防止措置につきまして、求人紹介時に提示すべき事項が増えたりしてございますので、そういった改正事項を中心に法律の遵守について指導を行っているところでございます。

また、訓練に関しましては、58ページですけれども、ハロートレーニング、今年度の訓練計画、離職者訓練3,000人、在職者訓練3,289人等となっております。こういったハロートレーニングの周知には引き続き取り組みますとともに、一番下、Cですけれども、先日17日に福島県のテクノフェアにおきまして、我々厚生労働省としてハロートレーニングアンバサダーとしてAKB48チーム8を任命してございます。その2名の方に一日労働局長となっていただいて、訓練を体験していただいて、報道機関や高校生などに対する宣伝といえますか、周知広報というのを先週の土曜日に行わせていただいたところでございます。

また、59ページですけれども、訓練修了者の速やかな就職のためにも、訓練校とも連携して、いろんな各種取組をさせていただいているところでございます。

あと60ページですけれども、ジョブ・カードももっともっと増やしていくために、例えばジョブ・カードでの応募が可能な求人を増やしてくという取組も進めているところでございます。

最後、61ページですけれども、主などといいますか、今設定されている目標について、今年度の目標と8月末までの実績と進捗率等を整理させていただいたものでございます。

こちらをご覧くださいますと、やはり一部を除いて、8月末までの実績と考えたならば、進捗がなかなか難しい状況にあるのは事実でございますけれども、下半期、このウイズコロナの中でどれだけハローワークの業務を展開できるかということを工夫しながら、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○富塚雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室長の富塚です。

当室が担当する施策についてご説明します。

座って説明をさせていただきます。

まず、労働行政の最重点、魅力ある職場づくりの推進に位置づけられている施策の取組状況について、資料はこの行政の進捗状況の13ページにお戻りいただきたいと思っております。

(1) 働き方改革の推進のア、長時間労働の是正に向けた取組の推進のうち、事業者等の取組を支援する施策のBからDを当室が担当しております。働き方改革の推進につきましては、とりわけ中小企業、小規模事業者の方々に働き方改革に関する情報がきちんと行き届くということ、

そして個々の企業の要望に応じた支援を行っていくということが非常に大切であると考えております。

そこで、厚生労働省では、働き方改革に関する相談支援のためのワンストップサービス拠点として、働き方改革推進支援センターというのを平成30年から民間団体に委託して47都道府県に設置しております。時間外労働の上限規制に対応する労働時間制度の構築であるとか、同一労働同一賃金に係る非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に向けた対応、働き方改革を進めるに当たって活用可能な助成金に関する相談など、働き方改革全般に関する支援を行っております。

福島県では、今年度は福島県社会保険労務士会に委託しておりまして、労務管理の専門家が電話やメール、来所による相談対応、個別の企業訪問によるアドバイス、セミナーや出張相談会も実施しているところでございます。実績を少し紹介いたしますと、県内の事業主団体や市町村、企業などいろいろなところにセンターを使ってくださいということで、今年度上期だけで400件以上の営業活動を行っております。結果、各方面から上半期中に200件以上の出張相談会、180件の個別訪問の申込みをいただいたところでございます。下半期はさらなる活動実績の向上と内容の向上に努めてまいります。

次に、これも中小企業、小規模事業者の方々への支援策で、生産性を高めながら、勤務間インターバル制度の導入や労働時間の短縮などの働き方改革に取り組んだ事業主に支給される働き方改革推進支援助成金というものがございます。今年度上半期は200件を超える申請があり、ご活用いただいているところでございます。

福島労働局では、県内の商工会議所、商工会などに対して、毎月定期的に働き方改革関係の資料をメール送信し、団体のホームページや機関紙などに掲載していただくようお願いをしているネットワークがございますので、引き続きそのネットワークを活用して働き方改革を支援するための助成金制度の周知を図ってまいります。

資料14ページも長時間労働の是正に向けた取組の推進についてでございまして、そのうちの(ウ)を当室が担当しております。厚生労働省では、年次有給休暇の取得を促進するため、連休を取得しやすい時期を捉えて重点的に周知広報を実施する取組を継続して行っているところですが、今年度は夏期における年休取得の社会的な機運の醸成を図るため、リーフレットやポスターを活用した広報を行っております。このたびの状況を踏まえ、新しい生活様式が求める時差通勤にも活用できる時間単位の年次有給休暇の導入や計画的年休付与制度などの周知を行い、年休を取得しやすい環境の整備を図りました。

資料15ページも長時間労働の是正に向けた取組の推進についてございまして、(エ)の関係機関と連携した取組の推進のうち、aの3つ目の丸、局長の県内主要企業トップへの訪問と、次のb及びcを当室が担当しております。労働局長が県内の主要企業などを訪問し、働き方改革の先進的な取組事例を収集するとともに、さらなる取組について企業トップに直接働きかけを行っております。今年度上期は時間外労働の削減や新たにテレワークを導入した企業、ハラスメント対策に積極的に取り組んでいる企業など7社を訪問いたしました。訪問後は、収集した取組事例を当局のホームページで紹介しております。下半期は、県の幹部と同行して企業を訪問する予定にしております。

bにつきましては、労働施策総合推進法により、中小企業における働き方改革の取組の推進のために設置することとされている協議会として、国、県、労使団体及び地域の金融機関などで構成される福島県魅力ある職場づくり推進協議会を設置しており、県内で働く労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高める施策の推進について検討を行っているところでございますが、今年度は来月12日の開催に向けて準備を進めているところでございます。

次は、17ページに飛びまして、イの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。

同一の企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的として改正されましたパートタイム・有期雇用労働法が今年4月から施行され、大企業に適用されております。中小企業につきましては、来年4月1日から適用されることになっております。いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方とある程度白黒はっきりした事例につきましては、問題となる例、問題とならない例としてお示ししております同一労働同一賃金ガイドラインというものが定められておりますが、いわゆるグレーゾーンとして残る領域がございまして、この領域に当てはまる場合については、各企業の労使でよく話し合いながら、不合理ではないと言えるかどうか、制度の見直しが必要かどうか検討していただくよう事業主に促しております。

この関係で、福島労働局では、10月から11月に県内4か所で魅力ある職場づくり推進セミナー2020を開催し、法律とガイドラインの内容に加え、事業主が自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうかを点検する取組の手順、それからパートタイム労働者、有期雇用労働者などの処遇改善の取組を行った事業主に支給する助成金制度などについて説明をしております。また、セ

セミナー後の会場で参加者の個別相談にも対応いたしました。そのほか、関係部署と連携し、県内各地で開催される働き方改革関連法のセミナーなどにおいても、パートタイム・有期雇用労働法の説明を行っているところでございます。

ウのパワーハラスメント防止対策の推進につきましては、パワーハラスメントを防止するための措置を事業主に義務づける改正労働施策推進法が今年6月から施行され、大企業においては義務、中小企業については努力義務ですが、令和4年4月から中小企業においても義務化されることから、関係機関と連携し、その内容の周知を図っているところでございます。先ほどご説明した魅力ある職場づくり推進セミナー2020では、この法律とパワーハラスメントの定義や防止するための措置の内容を定めた指針の説明を行っているところでございます。

次は、21ページに飛びまして、(3)女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援の推進についてでございます。

まず、女性の活躍推進につきましては、女性活躍推進法に関する取組が中心となっております。行動計画の策定届出義務がある301人以上の企業に対し、届出などを促して、現在の届出率は100%となっております。また、今年度上半期に福島労働局長のえるぼし認定を受けた企業は2社となっております。これにより福島労働局長のえるぼし認定企業は合計9社となりました。今現在も認定申請を受けて審査を進めている企業がございます。労働局長の主要企業訪問の際に、企業トップに認定申請をお勧めする取組や認定を希望する企業に指導員が具体的な取組方法をアドバイスする支援を引き続き行ってまいります。

次に、22ページの仕事と家庭の両立支援でございますが、こちらは次世代育成支援対策推進法に関する取組が中心となっております。今年度上半期に福島労働局長の認定を受けた企業は3社となっております。これにより福島労働局長のくるみん認定企業は合計41社となりました。

以上が最重点施策の取組状況でございます。

続きまして、重点施策は62ページをご覧ください。

重点のほうは絞ってご説明をさせていただきます。雇用環境・均等室に寄せられた労働相談の状況についてです。

上半期の主な取組の欄の下の方の(ア)は、総合労働相談コーナーへの労働相談のところを見させていただきますと、昨年度の相談件数ということで、令和元年度は1万7,213件、これが福島労働局雇用環境・均等室と県内の各労働基準監督署の総合労働相談コーナーに寄せられた年間の相談件数です。そのうち個別の労働紛争の関係の相談が5,679件という数字になっております。個別労働紛争関係の相談の内容は、いじめ・嫌がらせの相談が一番多く、少し上のところにハラス

メント関係の相談件数を記載しておりますが、いじめ・嫌がらせの相談は1,786件ございました。ハラスメント関係の相談については、ご本人の申出に応じ、個別労働紛争解決援助としての助言指導、あっせん、もしくは調停の実施により解決の促進を図っているところでございます。

また、いわゆるマタハラとセクハラは、従来から男女雇用機会均等法と育児介護休業法により事業主にハラスメント防止措置の実施が義務づけられており、その履行確保のために、相談を端緒として、あるいは計画的に企業に対する調査を行い、措置義務違反があれば指導を行っているところです。今年6月からは改正労働施策推進法により、大企業に対してパワーハラスメント防止措置の実施に関する調査、指導を行うことが可能になりました。下半期は、パワハラ防止対策に関する企業指導についても取り組んでいきたいと考えております。

以上、雇用環境・均等室の説明を終わらせていただきます。

○松田総務部長

総務部長の松田でございます。

私からは、労働保険適用徴収担当部署の重点施策と地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項についてご説明いたします。

座ったままで説明させていただきます。

まず、労働保険適用徴収の関係でございますが、資料は65ページをご覧ください。

労働保険制度とは、労働者が失業されたときに給付を支払う雇用保険と労働者の業務または通勤による負傷・疾病等への給付を行う労災保険を併せた総称でございます。労働保険制度の課題は3つございまして、1つ目は、労働保険の加入手続を行っていない、すなわち未手続の方たちに対する手続勧奨ということ、そして2つ目は、労働保険料を適正に徴収するということ、3つ目は、電子申請の更なる利用促進を図ることでございます。

1点目の未手続事業への対策でございますが、まずは、未手続事業場の把握に努め、その事業場に対して労働保険に加入するよう成立手続の指導を続け、なるべく自主的に労働保険が成立するように働きかけております。また、労働保険事務組合の集まりである全国労働保険事務組合連合会の福島支部と連携して、加入するよう勧奨しております。令和2年度の上半期の実績は65ページの中段の表にございますが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響から達成率は低い状況となっております。下半期は、感染対策に留意しながら、可能な範囲で取組を強化していきたいと考えております。

続いて、2点目の労働保険料の適正徴収に関しまして、資料は66ページでございます。

アの実効ある滞納整理の実施の2つ目の黒丸のところに記載しておりますが、保険料の支払いを滞納している事業主に対しては、電話及び文書による督促を行い、それらに反応がないなどの場合は、訪問による督促も実施しております。

また、4つ目の黒丸のところですが、支払う余裕がありながら支払わない事業主に対しては、預貯金等の差し押さえを行っております。このような滞納整理は、管理簿を作って計画的に実施しておりますが、特に、滞納額が100万円以上の事業主や複数年度にわたって滞納している事業主、滞納額が300万円以上の労働保険事務組合を優先的に実施しております。令和2年度の上半期の実績は、66ページの下段の表にございます。表の下の米印のところに記載しておりますように、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、例年7月10日までであった労働保険の年度更新の申告・納付期限が8月31日まで延長されたことや、納付猶予の特例が新たに設けられたことなどにより、徴収決定額、収納額は低下しております。

続きまして、67ページのイでございますが、労働保険料の算定基礎調査というものがございます。こちらは保険料がきちんと申告されているかを調査するものでございます。今後、①から⑤に記載しております事業場等を選定して実施する予定にしております。

3点目の電子申請の更なる利用促進に関しましては、電子申請の利用が進むように、局内に電子申請体験コーナーを設置したり、関係団体に文書による依頼を行っております。また、資本金、出資金等の額が1億円を超える法人等については、今年の4月1日以降に開始する事業年度から順次電子申請が義務化されますので、積極的に周知・啓発を行っております。

続きまして、68ページの地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項についてでございます。

1の計画的・効率的な行政運営及び綱紀の保持に関しまして、(1)にありますように、3月に本審議会のご意見をお伺いして策定しました行政運営方針に基づいて各行政を運営しております。また、(2)にありますように、事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化にも力を入れて取り組んでおります。さらに、綱紀の保持ということで、交通安全や不祥事案の防止等について、会議の場での注意喚起や研修の実施等により徹底を図っております。

次に、69ページでございますが、2の地域に密着した行政の展開ということで、地方公共団体及び労使団体等と連携して行政運営を行っております。地方公共団体との連携に関しましては、福島県及び資料に記載してあります6つの市と雇用対策協定を締結しており、当該団体とは運営協議会を開催し、重点的に取り組む課題や目標について協議しております。労使団体等との連携につきましては、本日の地方労働審議会や福島県魅力ある職場づくり推進協議会などは公労使の

3者構成で開催させていただいており、これらの会議等を活用してご意見を伺っております。また、雇用失業情勢や労働行政の情報の提供を積極的に行っており、このような取組により、地方公共団体及び労使団体等との連携を図っております。

続いて、70ページをご覧ください。

積極的な広報の実施ということで、毎月、雇用失業情勢の発表に併せて報道機関に対する定例報告会を開催しており、その際に最近の施策の内容や行事予定等についても説明を行っております。また、経済団体等及び地方公共団体への広報やホームページを活用した広報にも努めております。

次に、71ページですが、最近重要視されております行政文書の適正な管理と保有個人情報の厳正な管理に関してでございます。

行政文書の適正な管理に関しましては、公文書管理に関するeラーニングを全職員に受講させることなどにより、ルールの周知徹底を行っております。そして、保有個人情報の厳正な管理に関しましては、個人情報漏洩防止のためのマニュアルを作成してありまして、全職員に対してその内容に関する研修を実施し、本人確認の徹底や郵便の誤送付の防止に取り組んでおります。また、情報セキュリティの確保ということで、情報セキュリティに関するeラーニングも全職員が受講し、業務上使用しているパソコンがウイルスに感染した場合の対応や個人情報の取扱いで注意すべきことなどについて周知徹底を行っております。

最後に、72ページの災害対応の実施強化でございます。

(ア)に記載しておりますように、防災の取組、あるいは災害が起きた場合にどのように業務を継続していくかなどについて記載しました福島労働局防災業務・業務継続に関する実施要領というものを作成しまして、職員へ周知を行っております。

(イ)の新型コロナウイルス感染拡大防止への取組につきましては、福島労働局の基本方針を策定し、資料に記載してありますような各種の取組により、職員及び利用者の方の感染防止対策を行っております。現在までに職員の中に感染者は確認されておらず、引き続き感染防止に努めてまいります。

私からは以上でございます。

○藤野会長

ありがとうございました。

これより審議に入ります。委員の皆様におかれましては、質疑またはご意見等、活発なご発言

をお願い申し上げます。ご発言に対しましては、労働局よりご回答をいただきたいと存じます。
皆様のほうからご質問、ご意見等ありましたらよろしく願いいたします。

○佐藤委員

福島県経営者協会連合会理事の佐藤でございます。

資料としてお配りいただきました資料の4ページ、5ページの雇用調整助成金についてですが、現在、県内の中小零細小規模事業者においては、国のほうからの雇用調整助成金や資金繰り関係のいろんな支援を受けながら何とかぎりぎりのところで事業の存続と雇用の維持を図っております。この雇用調整助成金については、緊急対応期間と特例措置が12月31日まで、以前は9月末まででしたが、延長していただいたことについては御礼申し上げたいと思います。この雇用調整助成金の特例措置について12月31日以降、延長の予定があるかどうか、またその辺のところの検討がなされているのかどうかについてお聞きしたいと思います。

また、予定なり検討がまだなされていないということであれば、緊急対応期間、特例措置の延長について、県内の地域経済を下支えしている中小零細小規模事業者の事業継続、あと雇用の維持、これがもし12月末でなくなると、中小零細小規模事業者においては雇用の維持が図れない、事業の存続も図れないということになりかねません。当然、雇い止め、解雇増につながるということになりますので、できるだけそういった事業者の事業継続を支援する意味でも延長をぜひお願いしたいと思っております。

以上、よろしく申し上げます。

○藤野会長

よろしく願いいたします。

○寺岡職業安定部長

まず、ご質問ですけれども、1月以降についての延長が決定しているものではないと承知してございます。延長に当たりまして、1月以降は、そのときまでの状況を踏まえてまた判断するというものになっていたと承知しておりますので、いずれにせよ今後も検討なんだろうと思っておりますし、この地労審におきましてご要望いただいたということは伝えたいと思います。

○藤野会長

ありがとうございます。どうぞ。

○佐藤委員

先ほど、岩瀬局長のほうからも、相談件数は4・6月期に比べてピークを過ぎて減少傾向にある、ただ雇用調整助成金関係の支給申請件数、また決定件数等については増える傾向にありますので、雇用情勢がなかなか改善されない中においては、やはりこの辺のところは大事な施策かと思っておりますので、できるだけ県内の中小零細小規模事業者に対する支援として何とか延長の方向での検討をお願いしたいと思います。

以上です。

○藤野会長

それでは、引き続き板橋委員のほうから。

○板橋委員

福島県経営者協会連合会の板橋と申します。

福島労働局様におかれましては、日頃より経営者協会に対してご支援、ご協力、誠にありがとうございます。この場をお借りし御礼を申し上げたいと思います。

毎月、委員宛てに福島労働局発表資料を頂戴しております。その中で、福島県内の有効求人倍率が出ており、8月については1.18倍、9か月連続で低下しているとのこと。全国平均は1.04倍を考えますと福島県はまだいいとは言えますが、中身は会津、白河、須賀川が1倍を切っており、郡山、いわきが1.27倍、1.23倍と有効求人倍率を押し上げており、地域のばらつきがあるのかなと推察されます。コロナ禍の影響を早く払拭し、企業業績がよくなるのを期待するものでございます。

昨日の日経新聞に、大卒内定者11%減、原因がコロナ、米中摩擦の影響が大きいと書かれておりました。福島県内の来年度の新卒高校生の求人倍率を見ますと、1.68倍と昨年より0.21ポイント減少、業種別にばらつきがあり、宿泊・飲食関連が大きく減少しております。コロナ禍に影響されている業種は求人倍率を大きく下げているのが分かります。

また、福島県の人口減少に歯止めがかかりません。震災前は202万7,000人いた人口が、現在約182万6,000人と、約20万1,000人が減少しております。

来年度の高卒者の県内希望が3,551人、県外希望が651人と15.5%の若い人が県外を希望しております。一人でも多くの方が県内に残ってもらいたいものです。受皿である企業の責任でもありますが、早くコロナが終息するのを願うばかりでございます。

質問を一つさせていただきます。岩瀬局長様より、先ほど雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金支給決定が約2万1,000件と報告を受けました。差し支えなければ支給金額、そして1件当たりの金額、もし教えていただければお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

以上です。

○寺岡職業安定部長

集計上、雇調金と緊安金が分かれてございますので分けて説明いたしますけれども、10月までですけれども、雇調金がおよそ176億円です。緊急雇用安定助成金がおよそ9億円でございます。

○板橋委員

ありがとうございます。1件当たりはなかなか分からないですね。ありがとうございます。

○藤野会長

どうぞ、八巻委員。

○八巻委員

連合福島の八巻です。丁寧に説明いただきましてありがとうございます。

まず、労働行政としては、この半年間本当に大変だったとも思います。経験のないことだったり、経験が通用しないことだったりということで、他項目にわたるいろいろな施策を打たなくてはいけないということに、その対応に感謝を申し上げたいなと思います。

3点ほどありまして、実は連合福島として、コロナの関係、影響に関するアンケート調査を4回実施しているんですが、加盟組合の企業の中では解雇に至らないところがほとんどなんですけれども、やっぱりこの間、派遣・請負社員がやはり雇用止めになったということは状況として把握しているところです。さすがに契約途中で解除ということはなかったようなので、これまでの周知が生きているのではないかなと思います。一方、心配なのは、この派遣・請負の皆さんが今どうなっているんだろなということだったんです。私の知り合いの派遣請負事業者さんに聞いたところ、失業給付がすぐ対象になったのでそれで何とかしのいでいるんだと、そういう言い

方でしたが、これについてもセーフティーネットが活着ているのだと思いますので、これは一部私が聞いた話ですから、その派遣請負事業者の皆さんと労働局とのネットワークというのがもしあれば、そういう調査もしていただきたいなというのがお願いです。

あと、働き方改革の話になりますが、連合福島として、当初今年の春、36協定の締結はどういう状況になっているんですかというアンケート調査をしました。ちょっとコロナの影響ですっかりぼしゃったところがあったんですけども、ましてや36協定は当然ながら皆さんご存じのとおり、法律でボーダーラインを決めているわけですから、企業によってはその法律を下回るボーダーラインを設定しているところもあって、何とかその時間外抑制をしていこうという取組をしているところという話を聞いていますので、36協定の締結内容を全体的に開示できるということができのかどうかということをお聞きしたいなと思います。

続いて、新規採用について、これは板橋さんからもお話がありましたけれども、やはり来年の採用計画はもう固まっているところがほとんどだと思うんですけども、やはり心配なところがあります。第2の就職氷河期になってしまうのではないかという心配もされますので、これはもう一回企業側に対して働きかけをお願いしたいなと思います。我々も少しこの実態はどうなのかということは把握に努めたいと思っています。

最後をお願いなんですけれども、今日説明なかったんですけども、最低工賃ですね。今年は電子デバイス関係の最低工賃の協定が締結されたということです。産業別も3年に1回ルーチンで回ってくるわけですけども、これは役割が終わったというふうないい方をする人もいますが、実はやっぱりその対象者はまだかなりいますので、ぜひこれは継続で努力していただきたいなと思います。

以上です。

○藤野会長

それでは、3点ご質問いただきましたので、1点目、派遣請負の関係について。

○寺岡職業安定部長

安定部長でございます。

コロナ禍でなかなか企業訪問が難しいというのはございますけれども、ただコロナ禍における解雇、雇い止め等というのはやはり厚生労働省全体としての危機感を持ってございますので、可能な範囲で派遣元事業所などとは連絡・確認は取らせていただいておりますので、これまでのと

ころ、おっしゃったようにいわゆる派遣切り、何をもって派遣切りというのかはなかなか難しいところがあるんですが、契約解除、契約の途中解除のようなものはありませんし、仮に派遣先がコロナの影響でちょっと派遣が難しくなったとしても、派遣元がほかの派遣先に紹介できているという状況は聞いておりましたが、ただ、とはいえちょっとずつかもしれませんけれども、やっぱり解雇者の数というのも当県においても増えてきてございますので、それは派遣に限らずですけども、いずれにせよ引き続き雇用の維持が最大のミッションと考えてございまして、派遣会社も含めて雇調金・緊急金の活用なども含め、なるべく雇用維持を図っていただくように周知に努めてまいりたいと思っております。

また、さきに3点目にいただいた新卒の話ですけれども、こちらも求人確保は引き続き、お声がけをすれば出していただけるということはございますし、求人倍率もまだ8月末は1.7倍台ではございますので、急激に求職希望者に対して仕事が減っているというわけではないんですけれども、ただ、やはり学校も生徒さんも例年になく就職活動を余儀なくされている状況ですので、仕事選び、会社選びから含めて、いつも以上に丁寧に支援してまいりたいと思っておりますし、求人開拓も引き続き声がけを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、2点目、働き方改革の36協定の締結状況について。

○松田労働基準部長

私からお話しさせていただきます。

ご指摘のとおり、36協定につきましては非常に重要なものであるという認識をしまして、ご案内のとおり、今年度から上限規制の規定が中小企業にも適用になり、労働局及び各労働基準監督署におきましては、時間外協定をきちんと締結をすること、そして、法規制に沿った内容で届けることということを徹底して確認しておりますし、また、それを基に監督指導の対象にさせていただくというようなことも進めております。今後も、その内容が適正なものであるということの指導啓発をしていきたいと考えております。

ただ、ご照会いただきました36協定の締結内容の開示につきましては、行政文書の開示の関係もあって全体的なものといえども開示できるかは非常に難しい部分がございますので、それは適正にやっているという前提でご理解いただければ大変ありがたいと思っております。

それから、最後にご指摘をいただきました最低工賃の重要性についてでございます。後ほど、今回の改正になりました福島県電気機械器具等の製造業の最低工賃のご報告をさせていただく予定にしておりましたが、福島県の最低工賃につきましては、今家内労働法に基づきまして3つの最低工賃がございます。1つは電気機械器具等製造業最低工賃、それから、2つ目が横編みニット製造業最低工賃、それから、3つ目が外衣シャツ製造業最低工賃が設定されておりまして、それぞれ3年に一度見直しをするという計画になってございます。ご指摘のとおり、まだまだ福島県内には最低工賃の設定の中で働いている家内労働者の方々、それから委託をされている事業者の方々がいらっしゃいますので、重要性があるという認識の下、今後も必要に応じて見直しを進めていくということを考えております。

以上でございます。

○藤野会長

八巻委員よろしいでしょうか。

それでは、ほかにご質問、ご意見。はい、どうぞ。

○長谷川委員

福島大学の長谷川と申します。

詳しいご説明どうもありがとうございました。毎回思うことですが、非常に多岐にわたることについて関わっていらっしゃる、かつ特に今年度はコロナの影響もあって特に業務が増えていらっしゃる中で、労働局の働き方改革は大丈夫だろうかと少し不安になるほどの業務量だなと感じました。

質問が幾つかあるんですけれども、まず、29ページのところで、避難者に対するハローワークにおける職業相談について件数を書いておりますけれども、就職件数が少ないのではないかなと感じたんですが、普通の職業相談と比べて、就職件数の割合等がどうなのか。多いのか、少ないのかということも教えていただきたいし、少ないとすればその背景には何があるのか、どういうふうに思っているのかということも教えていただければと思います。

もう一点は、ちょっとこれも細かいことになるんですけれども、42ページのところで、最後、(ウ)のところ。その不安定就労者再チャレンジ支援事業を実施されたということなんですけれども、この結果がどうであったかということを知る範囲で教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

○寺岡職業安定部長

職業安定部長でございます。

1点目ですけれども、確かに数は少なく見えるところではございますけれども、ハローワーク富岡というのは非常に規模の小さい所でもございますので、そういう意味で前年同期数が括弧で書いてございますけれども、昨年度は90件ですので、今年度69件というところで、ちょっとハローワークの規模によるところもあるとご承知いただければと思います。とはいえ、このページ全体で申し上げますと、福島帰還希望をする方などの就職相談などの件数が絶対値として多いかという、必ずしも多くはないと思っておりますので、この次のページにもございますけれども、やはり帰還ですとか、移住ですとか、そういったことも含めた魅力発信とか、そういったことも含めて、県ですとか、相双機構など関係機関と連携しながら引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

また、42ページですけれども、この(5)は、事業としては年度のものでございますので、4月に契約を結んで4月から開始したというところでございますので、こちらはちょっとまだ実績は具体的に上がってきてはございませんけれども、またいずれ報告をさせていただきたいと思っております。

○長谷川委員

お答えありがとうございます。

1点目の質問に関しては、規模とかもあるのかもしれないんですけれども、就職する先がなかなか浜通りのところで確保できないという問題があるのか、それとも、帰還を希望しつつも迷っておられて、提示された紹介事案であれば帰還することをちゅうちょする、帰還しないと判断されているのか、あまり細かいことまで分からないかもしれないんですけれども、そういった事情を分かる範囲で教えていただければと思います。

○寺岡職業安定部長

まず、浜通りに関していえば、求人倍率は高くなってございます。浜通りは求人自体はございます。ただ、やはりそこに移住してということになりますと、私自身も県の方々から話を聞いたりにしている範囲ではございますけれども、やはり戻ってこられる方であっても高齢者の方が多か

ったりですとか、働き盛りの年齢の方々はまだ避難している間に避難先で新しい住居を持っていたり、お子さんがそちらで学校に通っていたりということで、生活環境をまた浜通りのほうに戻すということに逡巡される方も多という事情があたりだとは聞いてございます。

○藤野会長

そのほか何かご質問。どうぞ。小林委員、お願いいたします。

○小林委員

質問というよりは意見なんですけれども、この新型コロナウイルス感染症というのは誰もが経験していない全世界的なところなんですけれども、今回、うちの会社でもあったんですけれども、ご家族が感染をされて濃厚接触者で、結局濃厚接触者はPCR検査を受けて陰性ということで一応待機をする。それから、待機をしてからもう一度PCR検査を受けて、それで復帰できるかどうかということで、PCR検査、その復帰のためは今大体3万3,000円から4万円ぐらいかかるんですね。それと、その証明書は普通に3,300円ということで、大体4万円から5万円ぐらいかけて復帰する。復帰するに当たっても、待機、都合1か月弱になる。今回は私どもは会社でそれをお支払いして、あとそこは年休という形にいたしました。普通にこれがいろいろ感染が拡大したとしたらどうなるんだろうというふうに、単純に身近にそういうことを思いましたのと、あと郡山では今回、中学校で感染ということで学年閉鎖になりました。そのときの家族の対応ということで、今回の小学校のは春先の小学校一斉に休校ということなんですけれども、感染症に関して、今後、休業というところについて何か知恵とか、こういう施策があればちょっと教えていただきたいと思います。

○藤野会長

労働局の方からどなたかお答えいただければと思いますけれども。

○岩瀬労働局長

本当に今、郡山が大変だということは新聞などで拝見させていただいております。また、いろいろとそのご相談に対応することは引き続き行っておりますので、早めにご相談を私どもの方に、冒頭申し上げました窓口をご利用いただきたいと思います。具体的に、今どうというのはケー

ス・バイ・ケースだと思しますので申し上げられませんけれども、早め早めにご相談いただきたいと思ひます。

全体的に相談件数はずっと減少してきている。雇用調整助成金が行き渡ってきているということかもしれませんが、ただ感染はまだまだ心配される状況ですので、もっともっと私どもとすると窓口をご利用いただきたいと思ひておりますので、今委員のおっしゃられたような場合にはぜひとも私どもの窓口にご相談いただきまして、使える助成金制度でありますとか、支援措置をご案内させていただきたいと思ひます。

○小林委員

ありがとうございます。

あと、その助成金のところなんですけれども、期日が延長になることは大変、多分法案とか、議会とかいろいろだと思うんですけれども、この前もあつたんですけれども、9月30日までとぎりぎりに申込みをしたら、それから延長になりました、11月とかと、そういう突然の延長があつたりするので、それはちょっと事務方のほうとかでは大変だと思うんですけれども、希望としてはもう少しインターバルを取っていただければなと思ひました。

あと、先ほどの助成金というか、コロナの拡大に関しては、もう冒頭にも申し上げましたが、誰もが経験をしていないので、経験を踏まえて次の施策ということに是非つなげていただければという意見でございました。

○岩瀬労働局長

かしこまりました。ありがとうございます。

○藤野会長

そろそろ時間も迫っておりますけれども、皆様のほうからご質問、ご意見ございませんか。どうぞ。

○大越委員

連合福島の大越です。ご丁寧な説明ありがとうございました。

最後に1点だけ、ハラスメント対策といったところで、窓口の設置ということで電話でのご相談とか受けていただいていると思うんですけれども、コロナの影響でハラスメント、嫌がらせ、

いじめというのがちょっと増えているようで、身近な方がやっぱり労働局さんのほうの相談に何度かお電話しているということをちょっと聞いて、その際、時間のほうがやはり5時で終わってしまったり、続けて何回かかけても担当者の方が変わって、また一から相談をし直すということがあって、なかなか相談の内容が解決に結びつかないというようなご意見とかをお伺いしたことがあって、もしその相談の受付時間というのもちょっと長く延ばすのは大変なことだとは思いますが、やっぱり仕事を持っている方が電話するとなると5時以降ということが多くなって、なかなかかけづらいというところがあるという意見がございましたので、もし、その辺をご配慮いただければありがたいなと思ひまして、ちょっとご意見として一言申し伝えたいと思ひます。ありがとうございました。

○藤野会長

ご要望ということでよろしいでしょうか。

ほかに何か皆様のほうからご質問、ご意見ございませんでしょうか。

私から1点だけ、70ページに広報のことが記載されていますが、パソコンのウェブページだと割と探しやすいのですが、スマートフォンとかの端末だと、ここにある情報ってなかなか出てこないんですね、表に。それで、できればPRするための情報をもうちょっと目立つ形で出させていただく工夫があるといいなと思ひます。今回、この資料をお届けいただいて、パソコンですぐに探せたのですが、スマートフォンだと出てくるのに時間がかかってしまうので、探してる人が探せば出てくるというのではなくて、見るつもりがない人でもヒットするような形に工夫していただけるといいなと思ひました。よろしくお願ひいたします。

ほかに何か、皆様のほうからご質問、ご意見ございませんでしょうか。

それでは、そろそろ時間となりますので、(1)の審議は終了させていただいてもよろしいでしょうか。

活発なご質問、ご意見いただき、ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日、委員会からいただきましたご意見等を生かし、今後も行政運営を進めていただきたいと思います。

続きまして、福島地方労働審議会専門部会運営規定第3条により、(2)の報告事項、福島県電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃の改正について、労働局よりご報告お願ひいたします。

○松田労働基準部長

資料ナンバー2になります。

福島県電気機械器具、情報通信機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃、以後、電気機械器具等製造業最低工賃と呼ばせていただきます、の改正につきましてご報告いたします。

福島県最低工賃につきましては、先ほど、本審の中でも申し上げさせていただきましたが、3つの最低工賃が福島県内にはございます。それぞれ3年に一度見直すこととされております。今回の電気機械器具等製造業最低工賃につきましては、平成20年度に新設されておまして、それ以降、2回にわたりまして改正がなされております。そして、令和元年度に3回目の改正審議が行われる予定でしたが、最低工賃に係る実態調査につきまして、厚生労働本省と総務省の間で統計法上の整理をするということで時間を要したということがございまして、昨年度改正ができませんで、1年繰り延べて今年度の改正審議が行われたという状況でございます。

今年5月20日に、福島労働局長から本審議会の藤野会長に改正について諮問させていただきまして、6月26日に改正された最低工賃専門部会で県内の同業種に関する最低工賃の実態調査結果、あるいは平成29年に改正された以降の3年間で福島県の最低賃金が率にして9.92%引き上げられているといったことなどを踏まえましてご審議いただきました結果、全会一致で1端子につき3円引上げ、32銭とするとの部会報告、審議会答申をいただいたところでございます。

この答申を受けまして、6月26日に異議の申出を求める公示を行いました。異議の申出はなく、今回、答申の内容のとおり改正を決定することになりました。7月27日に官報公示を経て9月1日から改正発効となった次第でございます。

なお、福島地方労働審議会運営規定第10条の規定に、部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とするという規定がございます。今回、部会長に藤野会長が選任されておまして、それよりまして専門部会の議決をもちまして審議会、本審の議決となるということになりますので、本日本審議会に報告をさせていただいた次第でございます。

報告は以上でございます。

○藤野会長

ありがとうございました。

ただいまのご報告につきまして、質問等あればお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、報告事項につきましては以上とさせていただきます。

本日、用意されている議事は以上ですが、このほか何か皆様のほうからございますでしょうか。

○事務局

事務局としてはございません。

○藤野会長

ないようでしたら、最後に局長から一言いただければと存じます。

○岩瀬労働局長

本日は活発にご審議いただきまして、ありがとうございます。たくさんのご意見を頂戴いたしましたので、私どもといたしましてもご意見を参考にさせていただきながら、下期の業務をしっかりと行ってまいりたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございます。

○藤野会長

ありがとうございます。

4. 閉 会

○藤野会長

これもちまして本日の審議会を閉会といたします。

皆様のご協力に感謝申し上げます。どうもありがとうございました。