

第39回福島地方労働審議会

日 時 令和5年11月2日（木）

14:00～16:00

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、皆様お忙しいところ当審議会にご臨席を賜り、誠にありがとうございます。

開会に先立ちまして、何点かご案内を申し上げます。

まず初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。まず、皆様に事前に郵送し、本日ご持参いただいている資料が数点あるかと思いますが、その確認でございます。まず、事前にお送りした資料をお持ちでない方いらっしゃいますでしょうか。今お渡しします。

それでは、事前資料の確認をさせていただきます。まず、1つ目が、働くひとたちとともに～令和5年度福島労働局行政運営方針のあらまし～、こちらの冊子でございます。2点目が、令和5年度福島労働局行政運営方針の進捗状況について、こちらの資料でございます。3点目、福島労働局第14次労働災害防止計画パンフレット、こちらでございます。そして最後が、福島労働局第14次労働災害防止計画、この4種類となります。

そして、本日机上にお配りしております封筒の中の資料をご確認ください。まず、一番上から1枚目、審議会議事次第、2枚目が委員名簿、3枚目が席次表、4点目が事前質問一覧、まず4種類がございます。そして、事前にお配りしました進捗状況の資料の一部に誤りがございましたので、差し替えが2枚ほど入っております。具体的には、資料の67ページと87ページになります。大変恐縮ではございますが、差し替えいただきますようよろしくお願い申し上げます。

次に、労働条件の明示及び労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等に関する4種類のリーフレットとなっております。こちらホチキス止めをしております。

次に、年収の壁対策、キャリアアップ助成金に関するリーフレット、そして最後に女性の活躍企業データベースに関する資料となりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

また、本日はお配りしました審議会次第に従いまして進行させていただきますが、終了時刻は16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、事務局におきまして録音させていただきますので、ご発言等いただく際には、恐れ入りますが、係員がお手元までお持ちするマイクをご使用いただきご発言をお願いいたします。

それでは、定刻となりましたので、ただいまより、第39回福島地方労働審議会を開会いたします。

まず、審議に入る前に申し上げます。

このたび、審議会委員の任期満了に伴い、10月1月付で審議会委員が改選されました。地方労

働審議会令第4条により、委員の任期は2年と定められておりますので、今回は令和7年9月30日までの任期となります。

なお、委嘱状の交付につきましては、本来、労働局長から直接お渡しするところでございますが、会議の時間の関係上、机上での配付となりますことを何とぞご容赦願います。

それでは、お手元の委員名簿の順に委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

まず初めに、藤野美都子委員でございます。（「藤野です。どうぞよろしくお願いいたします」の声あり）

日下輝美委員でございます。（「日下でございます。どうぞよろしくお願いいたします」の声あり）

駒田晋一委員でございます。（「駒田です。よろしくお願いいたします」の声あり。）

野口まゆみ委員におかれましては、本日ご欠席でございます。

五十嵐稔委員でございます。

元井貴子委員、新任でいらっしゃいます。（「よろしくお願いいたします」の声あり）

吉田裕一委員でございます。（「吉田です。よろしくお願いいたします」の声あり）

木村健一委員でございます。（「木村でございます。よろしくお願いいたします」の声あり）

沼田隼委員でございます。（「よろしくお願いいたします」の声あり）

諸橋誠敏委員でございます。（「諸橋です。よろしくお願いいたします」の声あり）

清野早紀委員でございます。（「清野です。よろしくお願いいたします」の声あり）

高橋ひかる委員、新任でいらっしゃいます。（「よろしくお願いいたします」の声あり）

稲荷田和敏委員におかれましては、本日ご欠席です。

小林文紀委員でございます。（「小林です。よろしくお願いいたします」の声あり）

板橋正治委員におかれましては、本日ご欠席でございます。

渡邊真保委員、新任でいらっしゃいます。（「渡邊でございます。よろしくお願いいたします」の声あり）

武藤公一委員、新任でいらっしゃいます。（「武藤です。よろしくお願いいたします」の声あり）

外山康則委員、新任でいらっしゃいます。（「よろしくお願いいたします」の声あり）

よろしくお願いいたします。

続きまして、福島労働局の局、部、室長のご紹介をいたします。

福島労働局長、井口でございます。（「労働局長の井口でございます。今日はよろしくお願いいたします」の声あり）

総務部長、南摩でございます。（「南摩でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます」の声あり）

労働基準部長、田沼でございます。（「田沼です。どうぞよろしくお願いいたします」の声あり）

職業安定部長、武田でございます。（「武田です。よろしく申し上げます」の声あり）

雇用環境・均等室長、高羽でございます。（「高羽でございます。どうぞよろしくお願いいたします」の声あり）

続きまして、本審議会会長の選出に移りたいと思います。

審議会会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員の中から選出することとなっておりますが、この場におきまして、前期に引き続き、藤野委員を会長としてご推薦お願いすることとしてよろしいか、皆様にお伺いします。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○事務局 ありがとうございます。

本会におきまして、藤野委員が会長として選任されました。どうぞよろしくお願いをいたします。

それでは、今後の議事進行につきましては、福島地方労働審議会運営規程第4条第1項に基づき、藤野会長にお願いします。よろしくをお願いいたします。

○藤野会長 会長を務めさせていただきます藤野です。委員の皆様からたくさんのご意見を頂戴し、福島の労働行政が福島に住む人々にとってよりよいものとなりますよう会の運営に努めてまいりたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、事務局から定足数のご確認をお願いいたします。

○事務局 本日、全委員18名中15名の出席で、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。

以上です。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、次第に沿って進めてまいります。

まず、福島労働局長から、ご挨拶をお願いしたいと存じます。

○井口労働局長 労働局長の井口です。本日は誠にご苦労さまです。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、本日の審議会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から、労働局、労働基準監督署、ハローワークで実施する労働行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げる次第です。

さて、コロナ禍が3年あまりに及びようやくそれを乗り越えつつあるところですが、最近、物価上昇、あるいは原材料価格の高騰、ウクライナの戦争などの影響もあって業種によっては、なお厳しい状況、例えば求人に勢いが出ないというような状況も見られます。

県内の有効求人倍率を見ますと、先般、9月の数字を発表しましたが、1.36倍ということで、求人が求職を大きく上回ってはいるところですが、全国が1.29倍ですので、1.29倍に対して1.36倍ということで上回っているということです。しかしながら、先ほど申し上げたいろんな懸念材料もありますので、経済や雇用にそういった材料がどういう影響を及ぼすか、引き続き注視をしていく必要があると。

そういう中で、福島労働局といたしまして、3月の審議会でご承認をいただきました行運で最重点で3つ挙げさせていただいています。もう一回、確認の意味を込めまして読み上げますと、1、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済情勢を踏まえた施策の推進、2、魅力ある職場づくりの推進、3、東日本大震災からの復興支援、ということで、この3つの柱を労働行政の最重点としています。

こうした取組を軸として、雇用と労働者の生活を守るための様々な支援策、これからご説明申し上げますが、しっかりと取り組む必要があると考えています。

本日は、上半期の行政の取組につきまして、ご説明、ご報告を申し上げまして、その内容についてご審議をいただく場となっています。私どもといたしましては、本日様々なご指摘、ご意見をいただきまして、それを踏まえて下半期の行政にしっかりと生かしていきたいというふうに考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1) 令和5年度福島労働局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お願いいたします。

○南摩総務部長 総務部長の南摩でございます。

日頃より労働行政の推進に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

くお願い申し上げます。

では、お手元の審議会資料、令和5年度福島労働局行政運営方針の最重点施策及び重点施策の進捗状況について、A4の横長のペーパーでございますが、こちらをご覧くださいながら上半期の取組状況等についてご説明を申し上げます。

資料を1枚おめくりいただき、目次の上段をご覧くださいますと、今年度は、先ほど局長が申し上げたとおり3つの最重点施策を掲げております。1つ目は新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済状況を踏まえた施策の推進、2つ目は魅力ある職場づくりの推進、3つ目は東日本大震災からの復興支援ということでございます。今年度の最重点施策として、この3つの柱を掲げて、地域における総合労働行政機関として、労働局内部の課室及び監督署、ハローワークが一体となり、関係機関との緊密な連携を図りながら施策を進めているところでございます。

私からは、各部横断的なこの最重点施策につきまして、一括して上半期に特に重点的に課題として取り組んだこと、また新規事業を中心にご説明をいたします。資料は薄紫色のパートの部分になります。

まずは、福島労働局の最重点施策の1つ目でございます。こちらについて、取組状況についてご説明いたします。

1ページ目をご覧ください。

アの最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援、こちらの項目になりますが、賃金引上げの流れを中小企業、小規模事業者の労働者や非正規雇用労働者にも確実に波及させるため、労働局長が県内の主要経済団体等の会長等を直接訪問したほか、資料に記載のとおり、あらゆる機会を通じて県内各企業への同一労働同一賃金の遵守に向けた各種支援策の周知を依頼いたしました。

続いて、2ページ目でございます。

特に、支援策の一つである業務改善助成金は、事業場内で最低時給額の方の賃金を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資を行った場合、その費用の一部を助成する制度になります。今回の最低賃金の引上げに伴い、中小零細事業主の皆様が活躍しやすいよう、8月31日から制度の拡充が行われております。中小零細事業主の皆様にとりましては、大変厳しい状況の中での大幅な引上げとなったこともあります。この業務改善助成金について、8月中旬から9月中旬までの1か月間、ラジオCM等による周知広報を行いまして、県内全域の事業主に活用を呼びかけたところでございます。なお、ラジオCMによる広報は今年度初めて実施した取組となっております。

次に、3ページをご覧ください。

イの最低賃金制度の適切な運営になります。

福島県最低賃金の改正につきましては、7月4日に福島地方最低賃金審議会に諮問をし、8月7日に時間額当たり42円引き上げて900円に改正すべきとの答申を得て決定されたところでございます。この審議会での審議を円滑に進めていただき、10月1日に発効することができました。引上げ額、率ともに、現行の制度が開始されてから最高水準となったことから、業務改善助成金の活用案内と併せて発効前の1か月間、ラジオCM等による広報を集中的に実施いたしました。引き続き、福島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、最低賃金額の周知と最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を対象に、監督指導等を行ってまいります。

次に、4ページ目をご覧ください。

ウの資金移動業者の口座への賃金支払に関する周知及び指導についてになります。

いわゆる賃金のデジタル払いにつきまして、本年4月から使用者が労働者の同意を得た場合に関しまして、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払いが可能となりました。まずは、各種団体等に向け、この制度の周知を着実に実施してまいります。

次に、5ページ目をご覧ください。

(2)の個人の主体的なキャリア形成の促進になりますが、こちらは三位一体の労働市場改革による構造的な賃上げの実現に向け、リスクリングによる能力向上支援をはじめ、人への投資の抜本的な強化を図るための施策として位置づけられております。

まず、アの地域ニーズを踏まえた公的職業訓練の実施につきましては、公的職業訓練の受講者実績が8月末現在で5ページの表のとおりとなっております。求職者支援訓練が前年同期と比べ大幅に増加している一方、委託訓練及び施設内訓練が減少傾向にございます。また、在職者訓練は、新型コロナウイルス感染症の影響が緩和したこと等により、前年同期より大幅に増加しております。

次に、6ページ目をご覧ください。

イの関係機関と連携したキャリア形成及び学び・学び直し支援になりますが、厚生労働省から事業を受託している福島キャリア形成・学び直し支援センターとの連携を図りまして、セミナーの開催やイベントでの周知等により、労働者等のキャリア形成、学び直しのための支援に取り組んでおります。

次に、7ページをご覧ください。

ウのデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援になりますが、デジタ

ル分野の訓練コースの設定数を前年度より増やし、受講機会を拡大しております。ハローワーク内での取組のほか、様々な媒体を活用した周知広報によりまして、訓練受講を奨励し、デジタル人材の育成を推進しております。

次に、9ページ目をご覧ください。

エの雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援になりますが、雇用調整助成金に関しましては、特例措置が3月で終了いたしまして、現在は通常制度での対応となっております。その切替え時の対応につきましては、ハローワークを通じて周知広報を行い、労働局からの発信につきましても定例報告会やメールマガジンにて行ったところでございます。また、処理件数につきましては、資料に記載のとおりでございますが、今後とも迅速な支給に努めてまいります。

次に、10ページをご覧ください。

(イ)の産業雇用安定助成金につきましては、労働局ホームページ特設サイトを開設するなど、積極的な周知広報に取り組んでおります。なお、当該助成金の実績につきましては、資料10ページの下段に記載のとおりでございます。

3つあるコースのうち、雇用維持支援コースにつきましては、新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境の変化等の理由から、令和5年10月31日で廃止となっております。しかし、そのほかの労働者のスキルアップを在籍型出向で行った場合に、出向元事業主に対して助成するスキルアップ支援コース、また一定の要件の下、事業再構築を行うために必要な新たな人材の円滑な受入れを支援する事業再構築支援コース、この2つのコースにつきましては、引き続き積極的な周知、活用促進を図ってまいります。

また、12ページにございます人材開発支援助成金のうち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コースにつきましては、IT化やデジタルトランスフォーメーションなどを推進するために、リスキリングにより人材の育成を図るコースですので、各ハローワークや労働局による事業所への訪問や窓口対応等により、積極的な活用の奨励を行ってまいります。

次に、福島労働局の最重点施策の2つ目、魅力ある職場づくりの推進の取組状況についてご説明いたします。

13ページをご覧ください。

2の魅力ある職場づくりの推進についてになります。県内の企業が働き方改革に取り組むことを通じて、魅力ある職場づくりを進めていただけるよう、労働局として支援しております。

(ア)の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への支援、こちらにつきましては、各監督署に設置している労働時間相談・支援コーナーにおきまして、労働時間の法制度

に関する事業者等からの相談に対応するとともに、説明会の開催や事業場のニーズを踏まえ、個別に訪問する方法により支援する取組を行っております。また、企業の担当者を会場に集めてワークショップを県内3か所で毎年開催しております。そのほかにも、生産性を高めながら労働時間の短縮や年休取得促進等に取り組む中小企業等に対しまして、働き方改革推進支援助成金の活用を促しているところでございます。

次に、14ページをご覧ください。

(ウ)でございます。年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進になりますが、今年度から当局独自に、年次有給休暇を活用して福島県の魅力に触れようとの周知用ポスター及びリーフレットを作成の上、関係団体等に送付し、年間を通じて有給休暇の取得促進に向けた周知広報を展開しております。

続きまして、15ページをご覧ください。

(エ)でございます。関係機関と連携した取組の推進についてですが、aに記載されております福島県との雇用対策協定につきましては、平成28年3月に、福島県と福島労働局がともに連携協力し、県内の雇用の安定確保を図るために締結されたものでございますが、毎年2回、運営協議会を開催し、その年に取り組む事業について確認を行っております。その取組の一つといたしまして、幹部職員による企業訪問を毎年共同で実施しておりますが、今年は年間18社を訪問することとしております。既に10月末までに13社を訪問いたしました。訪問した企業の職場環境の改善等先進的な取組につきましては、福島労働局のウェブサイトに掲載し、優良企業のロールモデルとして広く公表しているところでございます。

また、bにございます魅力ある職場づくり推進協議会につきましては、県内の政労使の団体の長を構成員といたしまして、3つの目標、1つは長時間労働の是正、いま1つが非正規雇用労働者の正社員転換、3つ目が女性活躍の推進、この3つの目標について5か年計画で当初に設定した数値目標を各構成機関が協力いたしまして達成すべく、おのおの取組及び進捗状況を確認し合う場となっております。本年は作業部会を10月13日金曜日に開催し、本協議会を11月15日水曜日に開催する予定となっております。

次に、15ページから17ページにかけてご覧いただければと思いますが、(オ)の医師、自動車運送業、建設業における勤務環境の改善についてでございます。時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月まで猶予されている業務等の勤務環境改善を支援するため、aの医師につきましては、福島県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医師等の宿日直許可申請等に関する実務者セミナーの開催やサポートWebでの発信等、様々な方法で周知と協力を要請しております。

また、16ページになりますが、b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、改正労働基準法や「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」、いわゆる改善基準告示等の理解促進に向けた説明会を開催しております。さらに、5月には福島県トラック協会、東北運輸局福島運輸支局と連携いたしまして、長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組等について、県内の24の荷主団体等に対し周知と協力を要請したところでございます。

次に、17ページをご覧ください。

cの建設業につきましては、福島県建設業協会、福島県、国土交通省東北地方整備局等関係機関・団体等で構成いたします福島県建設業関係労働時間削減推進協議会、こちらでの協議を踏まえまして、今年度は福島県建設業協会の会員等の事業場を対象に、労働時間の法制度等についての理解促進に向けた説明会を開催いたしました。また、9月には関係機関・団体と連携し、発注者等による適正な工期の設定などの取組について、県内の民間発注者団体等に対し周知と協力を要請したところでございます。

次に、(カ)の長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施についてですが、時間外労働と休日労働の合計が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死等に関する労災請求が行われた事業場を対象に、監督指導を実施しております。残念ながら県内でも長時間労働が疑われるような事業場や長時間の働き方をしている労働者の方もいらっしゃいますので、そのようなケースに対しまして、労働基準監督機関としてしっかり対応しているところでございます。

次に、19ページをご覧ください。

同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保になりますが、労働局と労働基準監督署とが連携をしまして、労働基準監督署からの情報に基づき、雇用環境・均等室及び需給調整事業室において、法違反が疑われる事業所に対しまして調査を実施しております。正社員と短時間労働者または有期雇用労働者、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差など、確認した場合には厳正な指導を実施することなどにより、法の履行確保を図っているところでございます。

また、中小企業の事業主の方が抱えます様々な疑問、課題等に対応するため、福島働き方改革推進支援センターにより窓口相談や個別訪問による支援、セミナーの開催等を実施しているところでございます。

次に、20ページをご覧ください。

総合的なハラスメント対策の推進になりますが、総合労働相談コーナー等に寄せられている相談は、依然としてハラスメント関係が多いという状況になっております。職場におけるハラスメ

ント防止措置を講じていない法違反の疑いのある事業所に対し調査を行い、措置義務違反があれば厳正な指導を実施することなどにより、法の履行確保を図っております。なお、10月には労働局と働き方改革推進支援センターとの共催により、ハラスメント対策に関するオンライン説明会を3回開催いたしました。定員を超える申し込みがございましたので、11月に2回追加開催することとしております。

次に、23ページ目をご覧ください。

(ア)の正社員求人確保等と就職支援についてでございますが、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善実現に向けて、ハローワークにおいて正社員に重点を置いた求人開拓及び非正規雇用求人への正社員求人への転換働きかけ等による正社員求人確保など、正社員就職等の実現に向けた取組を推進しております。令和5年度の目標値は、ハローワークにおける正社員就職転換を1万2,830人以上、正社員求人数を8万5,432人以上としております。取組の実績につきましては、それぞれa、b、cの欄に記載があるとおり、前年同期で8月までの目安の進捗率となる41.7%という基準と比較すると、いずれも若干下回っておりますが、おおむね堅調に推移している状況でございます。

続いて、24ページから25ページになりますが、(ア)のユースエール認定企業の普及拡大と周知広報等につきまして、こちらについては労働局やハローワークの職員が積極的に県内企業を訪問いたしまして、ユースエール認定制度の普及と認定企業の拡大に努めてまいりました。

また、25ページの写真にもございますとおり、若者を対象とした就職面接会における認定企業ブースのPRや認定通知書交付式や5年継続式典を定期的に行いまして、地元新聞社等の取材を通じまして、県内の若者や企業に広く周知を行ってまいりました。若者が魅力ある地元企業へ就職し、さらには職場に定着するよう、ユースエール認定企業の普及拡大と周知広報に取り組んでいるところでございますが、9月末現在では、認定企業数は62社ということで、この数字は全国1位の認定企業数となっております。

次に、26ページをご覧ください。

女性の活躍の推進になりますが、労働者数101人以上の企業に義務づけられている女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の提出について、計画期間が終了する企業に新たな計画策定を勧奨するなどにより、ほぼ100%の届出となっております。令和4年7月8日より新たに義務づけられました男女の賃金の差異に係る情報公表につきましては、労働者数301以上の事業主に対しまして改正内容の周知を図っているところでございます。

えるぼし等の認定制度につきましては、説明会等、機会のある都度、説明、申請勧奨を行って

おり、認定企業に対する認定通知書交付式を局全体の行事として開催し、報道機関に対する広報、ホームページへの掲載など周知に努めているところでございます。

次に、28ページ目をご覧ください。

男性が育児休業を取得しやすい環境整備の推進になりますが、改正育児・介護休業法が令和4年4月より段階的に施行され、令和5年4月1日には、1,000人超え企業に対しまして、育児休業等取得状況の公表が義務化されましたので、説明会等、機会のある都度説明を行っております。

改正育児・介護休業法に関する説明につきましては、令和4年度中に集中的に実施したところでございますが、小規模事業所を中心に改正法の対応が十分になされていない状況が認められることから、フォローアップのため労働局と働き方推進支援センターとの共催でオンライン説明会を2回開催し、産後パパ育休など、こういった規定の整備及び育児休業を取得しやすい環境の整備を促しているところでございます。

続きまして、29ページ目をご覧ください。

(ア)の労働者数101人以上の企業に義務づけられている次世代育成支援対策推進法に基づきます一般事業主の行動計画策定届の提出についてでございます。こちらは、計画期間が終了する企業に新たな計画の策定を勧奨することなどによって、ほぼ100%の届出となっております。

くるみん等の認定制度につきましては、説明会など、あらゆる機会を捉えて説明・申請勧奨を実施しており、認定企業に対する認定通知書交付式を局全体の行事として開催し、報道機関に対する広報、ホームページへの掲載などの周知に努めております。

恐れ入ります。31ページ目をご覧ください。

(ア)のマザーズコーナーでの取組につきましては、県内4か所のハローワークに設置されているコーナーにおいてキッズコーナーを併設して、子育て中の女性等が相談しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員による相談を行い、就職支援の充実を図っているところでございます。

なお、マザーズコーナーの専門相談員による求職者担当者制につきましては、101.1%の就職率を達成しており、高い水準で実績を上げております。また、就職支援セミナーにつきましても、合計17回開催し、66名の参加者がおられました。これらのセミナーにおいては、子育て中の女性が安心して子供連れで参加できるよう、セミナー会場内に子供を遊ばせるスペースの設置に加えまして、保育士資格を有する相談員を配置するなどして、開催方法に工夫を凝らして実施してまいります。

最後に、福島労働局の最重点施策の3つ目でございます。東日本大震災からの復興支援の取組

の状況についてご説明いたします。

まず、32ページ目でございます。

復旧や復興関係事業に従事する方々の安全と健康対策、労働条件の履行を十分確保していくこと、また帰還者、移住者の就労支援を推進しております。

左方、アにございます原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進になりますが、廃炉作業は各工程に沿って様々な作業、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いては、事業場からの工事開始届、計画届、また（イ）に記載しております放射線管理計画及び放射線作業届等の情報を整理し、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いるところでございます。引き続き、下半期も継続して計画的に監督指導を実施してまいります。

次に、34ページをご覧ください。

イの除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の健康・安全対策等の推進になりますが、先ほどもご説明申し上げました廃炉作業と同様、監督指導を実施いたしまして、健康・安全対策あるいは被ばく低減対策について引き続き指導を行ってまいります。

次に、36ページでございます。

ウの中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の健康・安全対策等の推進になります。除染に伴い発生した土壌や廃棄物、これを貯蔵して処理する施設で、中間貯蔵施設が大熊町と双葉町に整備されております。こちらも原発での廃炉作業等と同様に、監督指導を実施し、労働者の健康・安全対策、被ばく低減対策について引き続き指導を行ってまいります。

次に、38ページ目をご覧ください。

（イ）の廃炉作業等に従事する派遣元事業主に対する指導監督につきましては、除染作業や廃炉作業に労働者を従事させている事業主に対しまして、違法派遣とならないよう適正な請負についての理解を促進するため、会議等のあらゆる機会を通じまして周知啓発に努めております。

また、（イ）に記載のとおり、廃炉作業や除染作業に参入する派遣元事業主を選定の上、指導監督を実施しております。

次に、39ページをご覧ください。

（ア）の福島県との連携による支援につきましては、平成28年3月24日付で福島県と雇用対策協定を締結して以来、事業計画の最重点事項として震災復興のための雇用対策を掲げ、効果的かつ一体的に避難者の帰還や移住促進に関する事業を実施しており、震災からの本格復興の推進等

に取り組んでおります。

次に、（イ）の市町村と連携した帰還希望避難者に対する就労支援につきましては、福島県、被災12市町村等を構成メンバーとする福島広域雇用促進支援協議会、こちらに事業を委託しまして、合同就職面接会などの取組を実施するほか、次のページにありますオンライン企業説明会を実施いたしまして、県内への帰還、移住の促進を図るための丁寧な対応を行ったところでございます。

また、41ページの表のすぐ下になりますが、令和5年度から新たにハローワーク富岡に就職支援コーディネーターを配置いたしまして、進出企業等に対しまして人材確保に向けた各種支援を行ったほか、44ページの（オ）にありますように、宮城労働局等の管内の6所に設置された福島就職支援コーナーの担当者等を参集いたしまして、担当者会議を開催いたしまして、双葉地域へ進出した企業を訪問するなど、被災地域の理解促進を図ってまいりました。

また、（カ）にありますように、移住・就職した方の体験をまとめた情報誌を新たに作成し、全国のハローワークへ送付及び福島広域雇用促進支援協議会のホームページに掲載いたしまして、避難者の帰還や移住の促進を図っているところでございます。

労働行政の最重点施策の説明について、総務部からは以上でございます。

○田沼労働基準部長 労働基準部長の田沼と申します。どうぞよろしく申し上げます。

私からは、労働行政の重点施策というところで、労働基準担当部署の重点施策について説明をさせていただきます。

45ページの（1）の労働条件の確保・改善対策の推進になります。

まず、アで、基本労働条件の確立についてですが、これは労働基準法等の法令の遵守、例えば、労働時間や賃金の支払いなどについて法令を遵守させるために監督署の行う監督指導の実施件数になります。また、個別に事業場に監督した件数だけでなく、一定数の事業場を集めた集団指導の実施件数もここに書いています。4月から9月までですが、監督の実施件数はおおむね昨年度並みとなっています。

次に、イの「裁量労働制の適正な運用」についてです。これは不適正な裁量労働制の運用があると考えられる事業場等に対して、監督指導を実施するというものです。また、福島の届出件数はここに書いてあるとおりです。

最後に、ウの未払賃金立替払の適切・迅速な実施についてです。これはどういうものかと申しますと、企業の倒産などにより労働者に対し賃金が未払いとなっているケースについて、国が事業主に代わって立替払いをする制度のことになります。立替払いについては、法律上の倒産では

なく、廃業や会社の代表者が逃げてしまうような法律上の手続きによらない事実上の倒産による事業活動停止のケースについて監督署が関わるため、制度適用の認定、未払賃金額の確認業務の迅速・適切な対応に努めているところです。ここでいう認定件数は、事実上の倒産の件数だと思っていただいて、これはほぼ昨年度並みという状況になっております。

次のページに進めさせていただきます。

46ページの左側に（2）14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境整備がございます。この話に触れる前に、3月に開催した福島地方労働審議会においては全国版の第14次労働災害防止計画の案の話を見せていただいたのですが、福島労働局版の第14次労働災害防止計画の概要等についてお話ができなかったのも、それについて簡単に触れたいと思います。

お手元にパワーポイント資料があると思います。これは、福島労働局第14次防労働災害防止計画というもので、かなり長い本文がついてございます。これを見ていただければと思います。時間の都合上、概要1枚について簡単に内容を説明したいと思います。

福島版は、3月の審議会でご説明させていただいた全国版の第14次労働災害防止計画とほぼ内容は同じになっております。一番のポイントになりますのは、このオレンジ色の囲みのところ、目標になるのですけれども、これは死亡災害、2022年から5%、5年間で減少させましょうとか、また傷病者数、これも2022年と比較して2027年までに減少に転じさせましょうというような形は全く同じになっております。立てつけという形で、大きな形ということで説明させていただきますと、まず労働災害防止のために、どういうふう期待されるような結果を出せばいいかということで、アウトカム指標というのを下に書いております。

めくっていただきますと裏側に、アウトプット指標、会社の皆様をお願いする指標ですとか、実際にそれを後押しするための福島労働局の実施事項というものもございます。これもほぼ全国と同じなんですけど、2点ほど、福島版は全国版にない大きな特徴がございます。やはり1つ目は、東日本大震災復興に係る安全衛生確保の推進に取り組みましょうというのを大きな項目に入れてさせていただいております。

もう一つは、かなり大事なところなんですけど、やはり福島は雪国でして、冬場の転倒災害防止運動を福島労働局の取組という形で、大きく取り上げさせていただいているのが特徴になっております。

それで、またすみません、行政運営方針のパワーポイントの資料に戻っていただければと思います。46ページになります。

第14次労働災害防止計画の全てを行政運営方針に書くというのは、量的に難しいので、エッセ

ンスの部分について、特にアウトカムの期待されるエッセンスのところについてまとめたものがこの行政運営方針になっておりまして、このパワーポイントの資料の中で現状について少し皆様方にお伝えさせていただければと思っております。

46ページになります。

現在の福島県内の労働災害の発生状況になります。新型コロナを含む、コロナを除くいずれも減少傾向になっております。やはりコロナを含むは特に大きく減少しておりまして、去年の今頃かなりコロナ感染による労働災害が増えていたため、こういう状況になっております。

続きまして、47ページ見ていただければと思います。

47ページは、イの労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策というものでして、これを簡単に言うと、転倒とか腰痛の災害防止を主に指しております。災害防止をどうやっているかということなんですけれども、やはり小売業、介護施設というのは、どうしても転倒や腰痛の災害が多いものですから、その安全衛生の担当者の方々に集まっていただきまして、SAFE協議会というものを設けさせていただいております。その中で災害予防の措置を議論させていただいたり、先ほど申し上げた雪国の福島の特徴である冬季転倒災害防止運動、これは12月からまた開始していきたいと思っておりますし、周知も啓発もさせていただきたいと思っております。

47ページ目のウの項目ですけれども、やはり高齢労働者、外国人労働者が多くなっていて、労働災害も多くなっている傾向にあります。また、外国人労働者の方は、なかなか日本語が分からないということで、日本語のマニュアルも分からないということです。そのガイドラインや補助金についても、これも昨年度からの取組ですけれども、引き続き周知していきたいと思っております。

続きまして、ちょっと駆け足で大変恐縮ですが、48ページ目から49ページ目になります。

時間の都合で、お読みいただければと思いますが、熱中症のほかに、業種別の労働災害の防止対策を簡単にピックアップして説明させていただきます。例えば、陸上貨物運送業であれば荷台からの墜落災害防止対策など、業種別の作業に基づいた労働防災対策について、パトロールですとか、監督署の指状況導などについて、簡単に記載させていただいております。

すみません、駆け足で申し訳ないですが、50ページになります。

50ページはメンタルヘルス対策になります。これは、簡単に申し上げますと、災害防止団体等を通じて、その会員事業場に対して、日常の労働衛生活動の総点検ですとか、健康診断ですとか、その事後措置などについて、福島労働局から要請を行っているところがポイントになります。

また、51ページのところなんですけど、前段に力という項目があります。産業保健活動というも

ので、いろいろあるんですけれども、ポイントになるところとしては、がんなど難病の場合、職場復帰をしたとしても、通院治療や、重度な作業が以前のようにできないなどの制約がかかることもあるものですから、職場での理解協力、または主治医との連携を図りながら、治療と仕事の両立を職場で可能にしていこうという大きな立てつけになっておりまして、そのための連絡会議を開催させていただいたり、事業場の人事労務管理者に対しての両立支援セミナーの実施などの取組をさせていただいております。

続きまして、51ページ目の後段から52ページの前段にかけてなんですけれども、ここはきの新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策についてになります。化学物質はどんどん規制が増えておりまして、なかなか難しいところもあるので、周知のための説明会の開催ですとか、建造物の解体や改修工事、石綿についての事前調査をしっかりと実施してほしいということで、この写真、私も出ていますけれども、建設業労災防止協会などを通じて、関係団体について、そこら辺の周知をお願いしているところになります。

続きまして、52ページ目の（3）の労災補償対策の推進の項目になります。

不幸にも労働災害になられた方から労災請求が行われた場合は、迅速・公平な事務処理を行うことが第一ですし、不安に思っている方も多いため、相談者の立場に配慮して懇切丁寧な対応を行うこととしております。

令和5年は、昨年と比較して、精神事案、石綿事案、また福島第一原発に係る作業に関する電離事案が増加傾向にあります。できる限り迅速かつ的確に決定が行えるよう、業務の効率化を図りつつ適切に事務処理を進めている状況です。

また、53ページ目のウの項目、これは福島局独自の取組となりますが、廃炉作業ですとか、除染作業に従事する皆様は、業務終了後、他の都道府県に移住することも多く、その後数年という時間的経過を経て傷病が発生することがあります。このため、廃炉作業に初めて従事する者などに対して入場者教育として、労災保険制度に関するリーフレット等を配付・周知するなどの取組を行っており、これらの取組は引き続き実施していきたいと思っております。

私からは以上です。

○武田職業安定部長 職業安定部長の武田でございます。

職業安定部に関する重点施策についてご説明させていただきたいと思っております。

それでは、資料54ページをご覧くださいと思います。

主要指標につきましては、ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核的な業務の成果を見る3つの指標でございます。各ハローワークでは、当該業務の成果向上のため、

求職者担当者制を中心とした個別支援の強化、積極的なマッチングによる求人情報の提供、求人担当者制によるマッチングからフォローアップまでの一貫した支援等を実施しておりまして、3つの指標のうち、就職件数と求人の充足件数につきましては、5か月経過時点での目安進捗率である41.7%を若干下回る実績で推移しております。求人倍率が高い人材不足分野の職種、介護、医療、保育、建設、警備、運輸のミスマッチや、高齢求職者65歳以上の増加に伴い、高齢求職者の希望条件と求人条件のミスマッチによるものと分析しているところでございます。

また、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、4か月の目安進捗率である33.3%を上回る実績で推移しているところでございますが、これにつきましては物価の高騰に伴う生活困窮から、中高年齢者層を中心に早期の再就職を希望する求職者が増加していること等によるものと分析しているところでございます。

なお、雇用失業情勢につきましては、2024年問題に伴う人手不足、半導体不足、原材料の高騰等、なかなか先が読み切れない部分がございますので、下半期も引き続き毎月の実績等を見ながら、確実にPDCAを回して、円滑な職業紹介業務の運営と的確な求人求職のマッチングに努めてまいりたいと考えているところでございます。

55ページをご覧ください。

オンライン職業相談等の実施環境につきましては、この6月までに整備を終えたところでございます。令和4年3月までに完了していたハローワークシステムの機能強化によるオンラインハローワーク紹介や求職者マイページへの情報提供などと相まって、来所によらない求職活動を行う利用者の利便性が向上しました。

他方、ハローワーク職員と利用者がその機能を十分に活用するためには、求人者、求職者ともオンライン上にマイページを開設していただく必要があることから、ハローワークでは来所者に職業相談窓口で案内しながら、マイページを開設してもらう取組などを通じて、ハローワークの各種支援サービスや拡充されたハローワークシステムの利用促進を図っているところでございます。

求人者マイページ、求職者マイページ、それぞれの登録利用状況を記載しておりますが、県内の全ハローワークでマイページ開設の取組を強化した結果、全国水準を上回る状況になっているところでございます。

58ページをご覧ください。

(ア)の就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援につきましては、雇用保険受給者や業種間・職種間移動による早期就職支援のために、早期就職支援コーナーをハローワーク福島、いわき、小名浜、会津若松、郡山に設置し、就職支援ナビゲーターの担当者制による求職者への

支援を行っております。今年度第1・四半期の実績は前年度を上回って推移しており、一人一人の求職者に対して、専門相談員が担当者制による丁寧な支援を行ったことにより95.0%の高い就職率となっております。

(イ)の求人確保と求人充足サービスの充実につきましては、求人票だけでは企業の魅力が伝え切れない部分につきましては、ハローワークの職員が企業に出向いて、求人票以上の魅力を伝えるような情報、写真、あるいは代表者のメッセージなどの収集に努め、またハローワークの助言に応じて求人条件を改善した求人を特別なコーナーを設けて掲示するなどして、求人充足のための求人者サービスに引き続き取り組んでいるところでございます。

61ページから62ページにかけてご覧いただきたいと思います。

非正規雇用労働者等へのマッチングについてですが、イのフリーター等への就職支援につきましては、福島わかものハローワークや郡山わかもの支援コーナーにおいて、担当者制によるきめ細やかな個別支援のほか、セミナーや就職面接会の開催、臨床心理士による相談などの各種支援メニューにより、正社員化の実現を図っております。福島わかものハローワークや郡山わかもの支援コーナーを利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合65%以上を目標にしておりますが、8月末累計で70.2%が正社員就職をした者の割合となっております。

63ページをご覧ください。

就職氷河期世代活躍支援の状況でございます。

アにおきましては、専門窓口をミドルエールコーナーとして、ハローワーク福島と郡山に設置しております。ここではチーム支援ということで、ハローワークの各専門担当者がチームを組んで一貫した支援を実施しているところです。チーム支援対象者数などは、前年度を上回る実績で推移しております。引き続き、セミナー等イベントなどを積極的に開催することにより、利用者の取り込みとその支援に取り組んでいるところでございます。

65ページをご覧ください。

就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援です。令和2年度に県単位としての就職氷河期世代支援の機運を醸成するために、プラットフォームを設置したところですが、当初、令和4年度まで3年間としていた取組期間が、さらに令和6年度まで2年間延長となったことに伴い、今年度も県単位のプラットフォーム会議を6月2日に開催したところでございます。

こちらのプラットフォームでは3つの目標値を掲げてございまして、1つ目は不安定な就労状態、いわゆるフリーターの方々等の正社員就職者数及び就職氷河期世代限定・歓迎求人件数の割

合、2つ目は長期にわたって無業の状態にある方、いわゆるニート状態の方々等の新規登録者数及び就職などの進路決定者数、3つ目は自立支援関係の団体などと連携して、地域の市町村のプラットフォームをつくるということを目指して掲げてございます。3つ目に申し上げました目標は、3年間で県内全域に設置するという目標でありましたが、令和3年度までに県内6地域全てで設置を完了済みという状況でございます。

66ページをご覧ください。

新規高卒者の支援についてですが、県と連携した就職支援の一つであります(ア) cの求人確保要請では、5月に主要経済団体に対し、県の副知事、労働局長、教育長による要請を実施し、また(ウ)にありますように、県内の各地域の経済団体などに対しましては、各ハローワーク所長と市長等による要請を実施いたしました。これらの要請活動は、求人の早期提出や求人拡大についての依頼となるため、6月の求人受理開始前に積極的に実施いたしました。

そのほか(イ)ですけれども、採用選考前の支援といたしまして、高校生向けの企業説明会を7月に計7回実施し、参加企業118社に対し、延べ849名の高校生を参集し開催することができました。令和6年3月新規高卒者につきましては、8月末時点の求人数は前年比で5.5%増、求人倍率は0.30ポイント増の2.59倍となっており、好調な出だしとなっております。企業の採用意欲の高まりとも言えますが、先に説明いたしました求人確保要請における一定の成果の現れと考えております。

67ページをご覧ください。

こちらは、冒頭の説明にありましたように、ページを差し替えさせていただいております。差替1の資料をご覧ください。

各大学等との連携といたしまして、大学等に出向いての相談やセミナー等を実施しており、また(イ)に記載のとおり、就職面接会は福島労働局が7月に2回開催し、参加企業199社に対し、108名の学生等が参集しました。また、8月には委託事業による面接会も2回開催しました。少子化による学生数の減少傾向の影響もあり、参加する学生数が伸び悩んでいるところではございますが、現在も内定を得ていない学生の支援や若年者の人材不足が課題となっている企業も少なくないため、引き続き新規大卒者等に対する就職支援を進めてまいります。

68ページをご覧ください。

(6) 高齢者の就労及び社会参加の促進のための支援につきましては、高年齢者雇用安定法の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されております。従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会を確保する努力義務が追加となったものです。企業におい

て計画的な導入が図られるよう、法律の趣旨、内容について丁寧に周知啓発を行ってまいります。

また、法律の周知と併せて独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、専門家による相談・助言サービス等を活用しながら、70歳まで働ける環境整備に向けた支援を促進してまいります。

高齢者の就労支援につきましては、イに書いてございますように、ハローワーク福島、いわき、会津若松、郡山、白河の5所に、専門コーナーとして生涯現役支援窓口を設け、職業相談、就職支援を行っており、昨年度よりも高い水準の実績を残すことができております。

70ページをご覧ください。

障害者雇用対策の推進につきましては、法定雇用率を段階的に引き上げることとなっており、令和6年4月から、国及び地方公共団体が2.8%、都道府県等の教育委員会が2.7%、民間企業が2.5%となり、令和8年7月からは、国及び地方公共団体が3.0%、都道府県等の教育委員会が2.9%、民間企業は2.7%となります。

71ページの中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化につきまして、雇用率未達成企業の中から、障害者雇用ゼロ企業や法定雇用数に対して3人以上不足している企業等を重点対象として抽出し、集中的に指導する「指導にGO!」と銘打った取組を引き続き実施しております。

なお、雇用率の向上を図っていく上では、このような指導と併せて障害者の雇用に関する不安解消や課題解決のための助言を行っていくことが重要であると考えております。そのため、引き続き地域の障害者就業支援関係機関と連携しながら、雇用から定着までの支援をきめ細やかに行ってまいります。

さらに、ハローワークの障害者新規求職申込件数に占める精神障害者の割合が4割を超えている中、令和3年度からは郡山所に精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）を配置しております。企業に対して、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、助成金等の各種支援メニューの活用を提案を行うなどして、引き続き、精神障害者の雇入れの促進を図ってまいります。

72ページをご覧ください。

ウの（エ）の障害者就職面接会、ミニ面接会につきまして、令和5年度は新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことから、原則、集合形式で、各ハローワークが10月から11月にかけて開催し、障害者の雇用促進を図ります。

また、エの（ア）の法定雇用率改定に係る周知ですが、先ほども申しあげましたように、法定

雇用率が段階的に引き上げられることとなっていることから、ハローワークにおいて事業所を訪問する際や事業主等に対するセミナー等、あらゆる機会を活用して事業の支援周知を図っております。

77ページをご覧ください。

地域雇用対策の推進ということで、当局といたしましては、積極的に自治体との雇用対策協定締結を進めておりますが、直近では令和5年3月に、新たに本宮市とも雇用対策協定を締結することができたところでございます。

78ページをご覧ください。

労働力需給調整事業の適正な運営の推進のため、労働者派遣事業では、同一労働同一賃金への対応や有期雇用派遣労働者の雇用の安定に係る指導監督及び請負業務の適正化に関する周知啓発を引き続き実施しました。

また、職業紹介事業では、79ページになりますが、イの（イ）にありますように人材確保が厳しい状況にある医療・介護・保育分野において、この分野の職業紹介を行っている事業者に対し、法令遵守を目的とした集中的な指導監督を実施しました。

さらに、80ページになりますが、令和6年4月1日施行の改正職業安定法施行規則の周知を幅広く実施しております。

81ページをご覧ください。

公的職業訓練の推進及び職業能力開発のための支援といたしまして、求職者支援制度の活用を推進するために、ハローワークを利用している方にだけでなく、利用していない方も含め、地方公共団体、関係機関、企業等との連携により、様々な機会及び媒体を活用して、幅広い周知及び説明を行い、必要としている方に必要な情報が行き届くよう取り組んでいるところでございます。

また、公的職業訓練への適正な受講あっせん及び効果的な就職支援の実現のために、ハローワークでの取組を徹底しているところでございますが、主な取組内容としましては、82ページ、83ページのとおりとなっております。

安定部からの説明は以上でございます。

○高羽雇用環境・均等室長 改めまして、雇用環境・均等室長の高羽でございます。

私からは、雇用環境・均等行政の重点施策に係る取組についてご説明させていただきます。

お手元の資料85ページから87ページになります。

85ページですけれども、（1）として、総合労働相談コーナーの適切な運営についてござい

ます。

雇用環境・均等室では、あらゆる労働相談にワンストップで対応するために、総合労働相談コーナーを雇用環境・均等室及び9つの労働基準監督署、県内10か所に設置をいたしまして、労働関係法令や判例などの専門知識を有する相談員を配置して対応しております。

資料にお示ししているとおり、年間で1万6,000件を超える相談が寄せられている中で、複雑困難な事案も増えており、そのために相談員向けの専門の研修であるとか、あるいは雇用環境・均等室の職員による巡回指導を実施して、その資質の向上を図りながら丁寧な相談対応に努めているところです。

相談内容につきましては、いじめ・嫌がらせの相談が最も多く、次いで自己都合退職、解雇の順に多いという状況になっており、この状況は近年変わらないということでございます。令和5年度上期につきましても同様の傾向が見られる状況となっております。

続きまして、86ページ、(2)の個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施でございます。

労使の当事者間で生じている民事上の個別労働紛争につきましては、相談内容に応じて、労働局長による助言・指導、または紛争調整委員会、当局におきましては6名の弁護士の方に委嘱をしておりますけれども、この委員会によるあっせんでの紛争解決援助制度の利用を促しております。令和5年度の上半期には、助言・指導の申出が36件、前年度より5件増えているという状況です。あっせんの申請が41件、こちらは前年度よりも10件増えている状況となっております。労働契約法などの条文や裁判例等に照らした問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することや、場合によっては具体的なあっせん案を提示することなどにより、紛争の自主的な解決の促進を図っているところです。

次に、87ページの紛争解決の援助ということになりますが、こちらにつきましては、冒頭説明がありましたとおり、内容に誤りがありましたので差し替えとなります。申し訳ございません。本日お配りした差替2という資料になります。数値の修正でございます。

雇用環境・均等室において所掌する法律のうち、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、また労働施策総合推進法に係るパワハラ対策に係る紛争につきまして、専門的な立場での相談対応や紛争解決のための援助を行っております。令和4年4月から、中小企業にもパワーハラスメントの防止措置が義務化されたこと、また同じく令和4年4月以降、育児・介護休業法の改正が段階的に施行されたこともありまして、パワハラであるとか、また男性の育児休業などの改正法に関する相談が増えております。これらの相談につきましては、事案

に応じて、それぞれの法律の施行に関し必要な事項について、事業主から報告を求める報告徴収等を実施して、法違反の疑いがある事案があれば行政指導を行うほか、労使の話し合いによる自主的な解決が難しい事案につきましては、労働局長による助言・指導等の援助、また紛争調整委員会による調停制度など適切な手法を教示して、解決に向けた対応を行っているところです。

以上です。

○南摩総務部長 恐れ入ります。総務部でございます。

最後の説明の項目になります。

88ページ以降、労働保険適用徴収担当部署の重点施策についてでございます。

労働保険制度とは、労働者の負傷、疾病等の給付を行う労災保険と、労働者が失業されたときに給付を行う雇用保険制度の包括した総称でございます。

資料の88ページ、(1)でございます。労働保険の未手続事業の一掃対策の推進でございますが、労働保険の加入手続を行っていない未手続事業主に対しまして、関係行政機関や加入促進業務の受託機関である全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携をいたしまして、加入勧奨・手続指導を実施し、成立の促進を図っているところでございます。

資料の89ページでございます。

(2)の労働保険料等の適正徴収についてでございます。労働保険料を滞納している事業場に対する滞納整理方針に基づきまして、記載の取組により滞納額の縮減に努めております。下に表もございますけれども、今年度8月末の収納率は昨年度より0.46ポイント低下しているところでございますが、全国平均でも0.88ポイント低下している状況でございます。一方で、保険料徴収決定額は昨年度より増加しておりまして、こちらについては雇用保険料の改正の影響と思料されるところでございます。

続いて、90ページ、最後のページでございます。

電子申請の更なる利用促進でございます。年度更新の手続、これは6月1日から7月10日にかけてでございますが、その年度更新の手続における電子申請の利用促進を図る取組といたしまして、広報活動のほか、電子申請義務化対象事業場への文書勧奨や労働局内に電子申請体験コーナー、こういったものを常設いたしまして、来庁者への利用促進を実施した結果、前年度より電子申請件数が497件の増加、1.9ポイントの向上となりました。更なる電子申請率の向上を目指し、今後も周知広報に努めてまいりたいと存じます。

大変恐縮でございます。当局各部室からの施策の進捗状況についての説明は以上でございます。長時間の説明となり恐縮でございますが、ご審議のほど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。

これより審議に入ります。委員の皆様から事前にご質問やご意見をいただいておりますので、事務局からご回答をお願いいたします。

○事務局 委員の皆様からいただきましたご質問につきましては、本日お配りしました封筒の中の4枚目の資料でございます一覧表のほうにまとめさせていただいております。

各委員からのご質問ごとに順番に各担当部署から回答させていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、まず一覧表のほうをご覧ください。こちらでございます。

全部で24の数多い質問を皆様からいただいております。受付順に列記してございますが、まず最初に、五十嵐委員から3点ほどご質問をいただいておりますので回答させていただきます。

五十嵐委員のまず1つ目の質問、1番目の項目につきまして、労働基準部のほうから回答をお願いいたします。

○田沼労働基準部長 労働基準部の田沼です。着座にて説明させていただきたいと思っております。

質問項目1の最低賃金の関係で、引上げについて大きな課題は何かというのが趣旨と思っております。

10月1日から時間額900円に最低賃金が引き上げられました。監督を実施すると、最低賃金の金額を知らないという意見が実は多くありまして、引き続きこれは周知していきたいと思っております。それが最大の課題になっております。また、周知だけではなく、最低賃金の履行確保の監督指導もしっかりやっていきたいと思っております。

賃金引上げにつきましては、今、円安・物価高ということで、かなり厳しい状況にあることは我々も十分承知しておりまして、やはり価格転嫁、生産性向上を図ることは非常に重要だと思っております。これらの事項が円滑に進むよう経済団体、労働団体、その他行政機関と相互連携をしながら、引き続き各種支援をしていきたいと思っております。私からは以上です。

○事務局 続きまして、五十嵐委員の質問、2番、3番につきまして、職業安定部から回答を願います。

○武田職業安定部長 それでは、ナンバー2のところに関しまして、安定部から回答させていただきます。

資料は、先ほど見ていただいた資料67ページになるかと思っておりますけれども、上段のほうに記載しております相談件数は、令和6年3月卒業予定の学生を対象としたもので、未就職のまま卒業してしまった就職浪人の方は含んでおりません。一方、下段に記載しております相談件数は、既卒者を対象としたものです。既卒者の相談は、就職浪人、短期間による離職など、相談者に関する

る割合の集計は行っておりませんが、ハローワークの相談窓口の感触では、未就職のまま卒業してしまった就職浪人の方はほとんど見受けられず、むしろ短期間に退職した方や転職希望の在職者の方が多いとのこと。また、退職や転職希望の主な理由についても、割合の集計は行っておりませんが、仕事が合わないといったミスマッチのほか、人間関係が多いのではないかとのことです。

新卒者や既卒者といった若年者の相談につきましては、コミュニケーション能力に課題を抱えている人もいるため、引き続き相談スキルの向上や発達障害の知識の習得など、就職支援ナビゲーターの資質向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、ナンバー3も続けて回答させていただきます。

外国人の関係のご質問になるかと思えます。資料は74ページになります。

令和4年10月末現在の日本国内の外国人労働者数は約182万人となっております。過去最高を更新しております。一方で、福島県内の外国人労働者数は9,928人となっております。年々増加傾向にはありますが、全国的に見ますと福島県内で働く外国人労働者数は多くはないと言えます。他方、他県と同様に、医療・介護等の人材不足と言われる分野は、有効求人倍率が高い状況にあります。このことから、福島県は他県に比べ、外国人労働者数は多くはないが、他県と同様に人材不足の分野においては、労働者不足による外国人人材の受入れの期待値が大きい県であると捉えております。よって、今後、国の方針により外国人受入れ制度が緩和すれば、県内の外国人労働者は大きく増加していくことが見込まれ、地域ごとのニーズに沿った形で今まで以上のきめ細やかな支援を実施していくことが必要であると考えております。

日本に滞在する外国人の受入れ支援といたしましては、出入国管理庁・国家公安委員会・外務省・厚生労働省等の各所管省庁が、それぞれの立場から外国人の受入れを判断し、支援を行っており、厚生労働省は国内労働市場の観点等から受入れ支援を行っています。労働局が実施する主な支援施策は、外国人求職者等に対する支援、外国人雇用事業主等への支援、外国人雇用状況届出制度の適正な運用です。

福島労働局は、各自治体や各関係団体との会合に参加したり、福島県からの依頼により、外国人材活用に係る事業主等向けセミナーに講師として説明したり、県内各自治体、市町村からの外国人労働者の統計や外国人労働者の取扱いについて照会があった際には都度対応し、関連機関につないだりする等の支援施策を行っています。

今後も、県内の各自治体や関係団体と連携しながら、外国人求職者等支援、外国人雇用事業主等支援などに努めてまいりたいと考えております。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいまの労働局の回答内容につきまして、五十嵐委員、よろしいでしょうか。追加のご発言があればお願いいたします。よろしいですか。

○事務局 それでは、続きまして、外山委員から7点ほど質問をいただいております。4番から10番までの質問になります。

こちらにつきまして、まず4番、5番、8番、9番、10番、こちらを労働基準部のほうからご回答願います。

○田沼労働基準部長 労働基準部の田沼です。着座にて説明させていただきたいと思っております。

質問の4番目、最低賃金について、どのような業種について履行上問題があるのか、また改善が進んでいるのかという点についてです。どのような業種を対象として監督に行っているのかという点については、社外秘に近いものでして、お伝えすることは難しいというのが実情です。

ただ、傾向はございまして、例えば最低賃金審議会の中で統計調査を行っている最低賃金の未満率の一覧というものがございまして、一つの参考にはさせていただいております。ただ、ここにとずっと監督に行っているのかというところとそういうわけではなく、業種別、規模別、地域別に分けていくと、やはり誤差が出てきてしまうものですから、必ずしもこれに限って行っているというものではありません。

また、我々は労働者などから監督署に寄せられる相談や、求人広告等の情報なども見ております。ある期間の数字について、例えば飲食店などで、年によってぽんと未満率が高くなったりするところがあるんですが、たまたまなのかもしれませんので、ちょっと分からない部分があるんです。製品やサービスの対象によって、また、個社によって状況が違うところがあるので、個社にも注目しているというところが実態になっております。監督官が来たからその会社に何か情報などがあつたのかというところ、必ずしもそういうわけではなく、ケース・バイ・ケースによります。

また、継続的な改善が進んでいるかというご質問ですが、監督指導の際、給料が払われていないというケースの場合は、是正のために再度報告を求めるなどしまして、給料がきちんと払われているかどうかを確認しております。

また、ケース・バイ・ケースになりますが、年によっては同じ会社に訪れるケースもございまして、その中で継続して改善状況を確認させていただくこともあります。

一方、中には法違反を繰り返すなどの会社があり、そうした会社については厳格な処分をすることも場合によってはございまして、私は2年間福島におりますが、ちょっとそこまで悪質な会社というのは現在までに聞いてはいない状況になっております。

いずれにしても、今は物価高の状況になっておりまして、業務改善助成金をはじめとする各種支援策ですとか、業務の効率化に資するための専門家の派遣、これは働き方改革推進センターなどがございまして、そういうところを案内させていただいたりしながら、しっかりと支援をしていきたいと思っております。

次に質問の5番になります。

長時間労働が発生している業種についてですが、特定の業種のみではなく様々な業種、例えばですが、道路貨物運送業や建設業などについて時間が長いというのがあります。これは、現在、適用が猶予されている時間外労働の上限規制について、来年4月から適用される状況となっております。これは、委員ご指摘したとおり、人材不足や短期納入発注というようなことも言われている業種です。そのため、例えば、福島県トラック協会さんなどと連携しながら、そういう短期の発注とならないよう関係者に理解と協力の要請をさせていただいておりますし、また、会社の中には個社の問題として、取引先がかなり厳しいこと言うというようなところもあり、最近少し話題に出ていますけれども、カスタマーハラスメントのようなことについても、今後周知を図る必要があるのではと思っております。いずれにしても、ここはきちんとやっていきたいと思っております。

続きまして、ご質問の8番、9番、10番についてです。

これらのご質問については、原発での廃炉作業や除染等の業務、中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務などに従事する労働者の健康・安全対策の推進についてであり、全て東日本大震災からの復興支援に関連するものですので、まとめてお答えさせていただきたいと思っております。

法違反の発生する原因については、様々あるかと思いますが、原因の一つとして労働安全衛生法などの関係法令の理解不足、周知不足ということがありまして、例えば、エンジンを止めることなく車両系建設機械の運転者が運転位置から離れてしまったりとか、健康診断の結果報告がなかったりというような法違反の事例が毎年出ている状況です。ここはしっかりと丁寧に説明させていただくとともに、東京電力の場合、下請け業者も多くなっていますので、法令に関する指導等もきちんとやっていきたいと思っております。

例えば、廃炉作業の場合、東京電力と連携して、事業場への説明等をしっかりとさせていただきたいと思っておりますし、また除染等の業務や中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務の場合、発注者が環境省の福島地方環境事務所となりますので、そういうところについて、事業者への説明会等も実施しておりますので、その中で法令の周知を図っていききたいと思ってお

ります。

以前と比べますと、法令の違反率は下がってはいるのですが、作業・業務によって2割から3割ほどの違反率となっていますので、引き続きここはきちんと対応してまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○事務局 続きます、外山委員のナンバー6の質問、こちら雇用環境・均等室長から回答願います。

○高羽雇用環境・均等室長 こちらは、総合的なハラスメント対策に関しまして、令和5年度上期に受けた相談区分と相談件数、令和4年度との比較ということでご質問を頂戴しております。令和4年度の年間の件数につきましては、資料20ページに記載がございます。速報値ではありませんけれども、令和5年度上期の相談区分と相談件数としまして、前年の令和4年上期との比較で申し上げさせていただきます。いじめ・嫌がらせにつきましては、令和5年度上期が596件、令和4年度は687件ですので13%の減少、パワーハラスメントにつきましては、令和5年度上期が450件、令和4年度が406件ですので11%の増加、セクシャルハラスメントにつきましては、令和5年度上期が70件、令和4年度は65件ということで8%の増加、妊娠・出産・育休等のハラスメントにつきましては、令和5年度上期が103件、令和4年度は85件ですので、プラスの21%ということになります。数字で見ますと、いじめ・嫌がらせの相談を除きまして、前年度上期に比べ、いずれも増加している状況です。

こちらにつきましては、令和4年4月から、パワーハラスメントの防止措置が全企業に義務化されたこと、また同様に育児・介護休業法が改正され、令和4年度4月、10月、令和5年度4月に段階的に施行されましたので、労働者あるいは企業の双方から、そういったことに関する相談が増えたことが、パワハラ及びいわゆるマタハラと呼ばれるものの相談件数の増加につながったものと考えております。

以上です。

○事務局 続きます、外山委員のナンバー7の質問につきましては、職業安定部から回答願います。

○武田職業安定部長 違反した事業所からの求人を不受理とするという部分になりますけれども、令和5年度上半期で不受理としましたのは1件ございまして、製造業の事業所になります。

簡単ですが、以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまの労働局の回答内容につきまして、外山委員、よ

ろしいでしょうか。追加のご発言あればお願いいたします。（「ありません」の声あり）ありがとうございます。

○事務局 続きまして、清野委員から3点ほどご質問いただいております。ナンバー11、12、13になりますが、まずナンバー11につきまして、雇用環境・均等室長から回答願います。

○高羽雇用環境・均等室長 業務改善助成金と、熱中症予防対策に関して、ラジオCMにした理由についてご質問をいただいております。まず、今年度は10月に地域別最低賃金が大幅に引き上げられたということをご承知のとおりです。それに伴いまして、賃上げした事業主を支援するための業務改善助成金も活用がしやすいような大きな拡充が図られました。こういったことから、従来どおり県内の経済団体などに対して、その活用を参加企業に促すように要請を行ったり、局のメールマガジンなどで広く周知を行ったことに加えて、その広報の一環として、今回新たにラジオCMを活用した周知広報を行ったところです。

その理由といたしましては、福島県が全域にわたり通勤手段として自家用車を使用する割合が非常に高いことと、その車内でニュースなどをラジオで聞きながら通勤する事業主あるいは会社員の方が比較的多いのではないかと考えられることから、朝夕の通勤時間帯に集中的に情報を提供することが有効であると判断して、ラジオでの広報を実施いたしました。

ラジオ広報後には、ラジオCMで聞いたのですがといったような問い合わせも複数件あり、また業務改善助成金につきましては、昨年度も拡充が図られて広く活用されましたが、今年度は10月末現在の比較において、申請件数が前年度と比較して倍増している状況になっておりますので、一定こういった広報の効果もあったものと感じているところです。

熱中症予防の呼びかけのラジオCMも利用しておりますけれども、こちらも同じ理由で、熱中症の発症リスクが高い期間において、平日に限定して朝の通勤時間帯に集中的に広報を実施したというものです。

最賃の大幅な引上げ、それに伴う助成金制度の拡充について周知徹底を図ることが重要であることから、先ほど申し上げたとおり、従来の周知方法に加えまして新たに取り組んだものではございますけれども、労働局としては引き続きより効果的な周知について検討してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

以上です。

○事務局 申し訳ございません。ナンバー13の質問も雇用環境・均等室への質問でございましたので、続けてご回答を、申し訳ございません。

○高羽雇用環境・均等室長 AIの活用というようなことに関連しましてご質問をいただきました。

労働相談の状況に関する分析につきまして、現在のところA Iなどの導入は行っておりません。また、分析以外にQ & Aのようなものをチャットボットにするなどの事例について、この場でご紹介できるものは特にございません。

なお、現在、デジタル庁を中心に行政機関におけるD X化が検討、推進されているところであり、A Iの導入もその一つとして検討されていると承知をしております。デジタル技術の進展などを背景に、行政運営の効率化、また行政サービスの質の向上のために、行政機関におけるD X化は今後ますます必要となってくるものと考えられますので、当局としても検討してまいりたいと考えております。

以上です。

○事務局 続きまして、清野委員の質問でナンバー12の質問につきまして、職業安定部から回答を願います。

○武田職業安定部長 ナンバー12の関係になりますけれども、令和5年4月から8月にかけて、21回の職業訓練関係のツイートを行っておりますが、閲覧数は1回当たり平均で636件となっております。また、最多の閲覧数は1,467件となっているところです。

ツイートの内容、手法等の創意工夫に取り組むとともに、関係機関へリツイートを依頼することで、多くのユーザーへの拡散を図り、閲覧数の向上を目指してまいりたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまの労働局の回答内容につきまして、清野委員、よろしいでしょうか。追加のご発言はよろしいですか。ありがとうございます。

○事務局 続きまして、諸橋委員から2点ほどご質問をいただいております。ナンバー14、15になります。ナンバー14の質問につきまして、労働基準部から回答願います。

○田沼労働基準部長 労働基準部の田沼です。よろしく願いいたします。

先ほどの質問にも関連するところですが、皆様もご承知のとおり、医師、自動車運送業、建設業については人材不足の状況にあり、また長時間労働にある業種かと思えます。

そういう中で、環境整備に努めていただきたいというご意見かと思えます。先ほども少し触れましたけれども、自動車運送業、建設業につきましては、福島労働局において、福島県トラック協会、福島県建設業協会などの業界団体の皆様や、東北運輸局福島運輸支局や国土交通省東北地方整備局、福島県土木部など関係行政機関と連携しまして、福島県経営者協会連合会様やそのほか関係団体に対して、自動車運送事業者の長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組の周知・協力依頼ですとか、発注者、これは民間発注者の方々も含みますが、適正な工期の設定などの建

設業における働き方改革の見直しに向けた取組の周知・協力依頼をそれぞれ本年5月と9月にさせていただいております。発注者の皆様のご理解とご協力をいただくことは非常に大切だと思っておりますので、引き続き無理のない工期の設定等のお願いをしていきたいと思っております。

また、先ほど申し上げたとおり、働き方改革を進めるに当たっては、下請けの皆さん、中小企業の皆さんに適正なコスト負担を伴わない短納期発注ですとか、急な仕様変更を求める等、いわゆる「しわ寄せ」についても、毎年11月が防止キャンペーン月間ですので、これにつきましても、労働局として集中的に周知啓発をしていきたいと思っております。

また、中小企業における適正な取引価格の設定が円滑に進むよう、価格転嫁の円滑化に係る取組は非常に重要だと思っております。本年9月1日に価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言を行わせていただきました。福島県をはじめ各行政機関、経済団体、労働組合の皆様と行いまして、労働行政としても取組状況を確認させていただきながら、各機関との情報共有を密に図り、連携・協力をしていきたいと思っております。

私からは以上です。

○事務局 続きまして、諸橋委員の2つ目の質問、ナンバー15につきまして、職業安定部から回答願います。

○武田職業安定部長 それでは、ご回答の部分、本日差替えのほうでお配りさせていただいております。数字が間違っております、申し訳ございませんでした。

まず、相談件数やセミナー参加者が減少しているということでご質問いただいておりますけれども、資料のほうでは6月末現在ということで数字を載せておりましたけれども、4月から9月までの時点の数字が集計できましたので、口頭で申し上げる形になりますけれども、その数字を基にご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、大学等への訪問でありますけれども、訪問回数は87回でありまして、前年同期79回から8回増えております。相談件数は719件となっております、前年同期784件から65件減少しました。これにつきましては、大学のキャリアセンターなどによりますと、ここ数年でオンラインによる企業説明会や面接などが増え、対面による相談などの就職活動は効率が悪いと感じている学生が増え、キャリアセンターに相談に訪れる学生も減少しているというようなことをございました。このような学生の就職活動の在り方が変化していることが、相談件数の減少の要因と考えております。

続きまして、その下のセミナーの実施回数であります、実施回数は29回で、前年同期28回から1回増えております。参加者は1,045人となっております、前年同期654人から391人の増加

となっております。新型コロナの感染状況が落ち着き、新卒ハローワーク等と短大や専門学校との連携が活発になってきていることが要因と思われます。特に、事前に学校側と協議を行い、卒業年次の年間計画の中にハローワークのセミナーを組み込み、授業の一環として、クラス単位で年度当初から就活全般のガイダンスに始まり、模擬面接、マナー講座など、数回の段階に分けて実施しているというハローワークもありました。

大学等との連携につきましては、今後も大学等との信頼関係を構築し、学生の求めるニーズを常に考えながら進めてまいり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。ただいまの労働局の回答につきまして、諸橋委員、何か追加でご発言お願いいたします。

○諸橋委員 連合福島の諸橋です。丁寧な説明ありがとうございました。

事前に資料も頂いておまして、多分各委員の皆さんも目を通してと思いますので、もう少し提案は効率的にやっていただければ、いろんな意見交換の時間ももうちょっと延びるのかなと思いますので、すみません、次回以降ちょっと説明の在り方につきましてはご配慮いただきたいというふうに思います。

その中で1点、ナンバー14の関係なんですけれども、ご説明いただきましたとおりです。午前中に県の地域公共交通の活性化協議会がありまして、ちょっと参加をしたのですけれども、やはりバス路線の関係の人手不足は非常に顕著だということでありまして、この2024問題を解決するためには、既存のバス路線の休廃止までやらないと本当に人が足りないんだという話がありましたので、喫緊の課題なのかなというふうに受け止めております。

その中で、やはり労働環境の改善だけでは人は集まらないので、適正な取引価格によって、しっかりと人に手当てをしていくというところの取組も重要だというふうに考えてございますので、今ほど説明いただきました共同宣言の関係は連合福島としても参加をさせていただいておりますので、関係団体と連携を図りながら、県内のこの状況がしっかりと転嫁できるような雰囲気づくりに努めてまいりたいと思いますので、併せましてよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○事務局 ありがとうございます。それでは、次回以降、本会の流れ、説明につきましては簡潔にということでご提案がございましたので、検討させていただきます。ありがとうございます。

続きまして、渡邊委員から2点ほどご質問をいただいております。ナンバー16、17になります。両方とも雇用環境・均等室への質問ですので、室長、お願いします。

○高羽雇用環境・均等室長 16番につきましては、えるぼし認定についてご質問いただきました。

この認定制度は、女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たして女性の活躍推進のための実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。当局におきましては、えるぼし認定企業は17社となっております。

この認定につきまして、法律に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行っていることが要件の一つになってございますが、今まで301人以上の事業主について義務化されていたところ、令和4年4月から101人以上の企業にも義務化をされたこととなります。この日以降、えるぼし認定の問い合わせも徐々に増加していることから、今後認定件数が増えてくるのではないかと予想しているところです。

また、えるぼし等の認定の周知につきましては、認定通知書の交付式を局全体の行事と位置づけ報道機関に広く周知を行っており、またホームページ等での情報発信に努めているところです。あわせて、その行動計画の次期の提出をいただく際に、えるぼし認定について掲載されたパンフレットも同封して、各企業に送り周知を図っているところです。

ただ、100人以下の中小企業につきましては、一般事業主行動計画の策定・届出の義務がなく、雇用環境・均等室との接点が少ないということもございますので、労働基準監督署やハローワーク、事業主団体を通じての周知を今後積極的に検討してまいりたいと思います。

女性の活躍を推進するため、引き続き様々な機会を捉えまして、えるぼし認定制度の周知に努めてまいります。

17番の質問ですけれども、こちらはの、くるみんにつきましては、次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定する制度です。現在のところ、くるみんが51社、プラチナくるみんが5社となっております。

こちらにつきましても、行動計画が前提になるんですけれども、その目標を達成していることが要件の一つになっていますから、計画期間満了まで申請ができないということで、認定を目指してから申請するまで一定の期間を要することとなり、認定申請が少なくなっている要因の一つにもなっているところです。また、認定基準の一つに男性労働者の育児休業取得率という基準がございますので、この育児休業取得率がやや低いということも認定申請に至らない要因の一つと考えられることから、労働局としては、改正育児・介護休業法で、産後パパ育休の制度等も新設されましたので、そういったものの周知、取得に向けた取組勧奨に引き続き努めてまいりたいと思っております。

また、くるみんの周知につきましては、先ほどのえるぼしと同様に、交付式の報道機関への周

知、あるいは計画の策定届出の際の通知におきまして、リーフレットを同封し周知を図っているところでは、

仕事と家庭の両立を推進するため、引き続き様々な機会を捉えまして、くるみんの認定制度の周知に努めてまいります。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまのご説明につきまして、渡邊委員、何かございますでしょうか。追加でご意見等大丈夫ですか。（「大丈夫です」の声あり）

○事務局 それでは続きまして、元井委員から2点ほどご質問をいただいております。ナンバー18、19でございます。両方ともやはり雇用環境・均等室への質問ですので、室長、よろしく願いします。

○高羽雇用環境・均等室長 こちら就職活動中等の学生に対するハラスメント対策について、ご質問いただきました。

就活ハラスメントは、就職活動中やインターンシップ中の学生に対するセクシャルハラスメントやパワーハラスメントのことを指しますが、令和2年度の厚生労働省の調査では、約4人に1人が就活ハラスメントの被害に遭っているという結果も出ております。立場の弱い学生などの尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為ということになりますけれども、企業にとりましても社会的信用の低下や、それに伴う応募の減少、また従業員の働く意欲の低下により生産性に悪影響が及ぶなど様々なリスクが生じる重大な問題です。

そのため、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針には、就活ハラスメントの防止措置が望ましい取組として明記されております。この就活ハラスメントにつきましては、厚生労働省においても取組を強化しているところでして、厚生労働省が運営するポータルサイト、あかるい職場応援団において、学生向け、企業向けそれぞれに、就活ハラスメント防止について紹介したコンテンツページが作成されており、情報発信を行っております。企業向けページにおいては、就活ハラスメント防止対策企業事例集の掲載も行っているところです。

なお、就活ハラスメントの相談につきましては、当局雇用環境・均等室や監督署に設置している総合労働相談コーナーにおいても受付を行っております。また、厚生労働省の委託事業として、メールやSNSにより24時間体制で就活ハラスメントの相談を受け付ける窓口を設けており、こうした相談窓口につきましては、当局より県内の大学や短大を通じて学生に対する周知を依頼しているところです。当局に就活ハラスメントの情報が寄せられた場合には、必要に応じて、職業安定部とも連携しながら、行政指導を行っていくこととしております。

19番は、こちらもあるぼしの制度につきまして、ご意見をいただいております。

ご指摘のとおり、女性活躍の推進を図るためには、えるぼし認定制度が普及することが非常に重要であると考えております。先ほどナンバー16でお答えさせていただきましたとおり、101人以上のところに行動計画の策定が義務化されたことから今後増えていくものと予想はしておりますけれども、引き続き認定通知書交付式を広報したり、これは毎回、地元の新聞紙2紙には大きく取り上げていただいております感謝をしているところです。また行動計画の提出時期に合わせてパンフレットを同封する他説明会や会議等の機会がある都度周知を行って、認定企業の活動や、あるいは認定企業の普及につきまして、引き続き積極的に努めてまいりたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまの回答につきまして、元井委員、よろしいでしょうか。追加で何か。

○元井委員 桜の聖母、元井でございます。

すみません、質問形式でない記載をしてしまったので、大変分かりづらくて申し訳ございませんでした。

まず、質問の18についてですけれども、意図としては、やはり学生ですので、ハラスメントを受けた若年層とか若い方というのは、自分からなかなか相談をするということが難しいと思ったので、どのような相談しやすさとか、その施策は何かあるのかなというふうに思っていて、SNSの活用もされているということだったのですが、今後に関してですけれども、学生からとか、ハラスメントを受けたほうからアクセスするのではなくて、できればアプローチを積極的にしていただけてやっと言えるかなというところなので、そのような踏み込んだ施策が今後あるとすごくいいかなと思いました。

ナンバー19ですけれども、これはすごくいい制度だなと思いながら、私が受け持っている学生たち、労働法の授業でも取り上げるんですけれども、本学の学生は高校卒業で就職活動の経験がある学生がかなり多く、思ったより多くいるのですが、知らなかったという声が結構ありますので、こういうえるぼしとかっていうのは、すごくメリットとしては、いい人材が受験してくれる、私が教えるとほばいい学生が受けていくようになるのでいいのですけれども、知らなかったという声があるので、何とかやっぱり周知というものに対して、若い方に近づいていただけたらなというふうに思いました。

ご丁寧なご説明ありがとうございます。

○事務局 ありがとうございます。それでは、今の元井先生からのご意見につきましては、こち

らのほうで前向きに取り組んでまいりたいと存じますので、貴重なご意見、誠にありがとうございます
いました。

続きまして、最後に藤野委員から5点ほど質問を頂戴しております。ナンバー20から24ま
でになりますが、まずナンバー20、22につきまして、労働基準部から回答を願います。

○田沼労働基準部長 労働基準部の田沼です。よろしくお願ひします。

まず、ご質問の20番についてです。違反事業所の特徴についてですが、先ほど少し話をさせて
いただいたとおり、業種についてはっきりとした傾向があるわけではないのですが、最低賃金審
議会で示させていただいた統計資料を一つの参考にさせていただいております。しかしながら、
年によって規模別、地域別など細かくすると誤差も出てくるというような状況になっておりまし
て、個社ごとで状況も違うと思っております。

また、法違反の事業場も最低賃金があるということは知っていても、その金額までは分からな
いという方がおります。したがって、先ほど均等室長からご説明させていただいたとおり、いろ
んな形でツールを使って金額を分かってもらうようにすることが大事だと思います。

また、中小企業の皆様が非常に厳しい状況におられるということも承知しておりまして、その
ために業務改善助成金、これも拡充処置が取られましたけれども、そうした業務改善助成金の周
知や案内ですとか、中小企業、小規模事業者の皆様向けの支援策の周知ですとか、先ほどお話し
した価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言ですとか、こういう形で周知し
ていくのは非常に大事だと思っております。

続きまして、22番についてです。監督指導を実施された事業場はどんな特徴があるかというこ
とで、医師、自動車運送業、建設業の長時間労働の改善のご質問がございました。監督指導を実
施した事業場については、先ほども少し話をさせていただいたとおり、長時間労働につきまして
は時間外労働の上限規制の適用猶予業種が多いものと思っておりますが、各社によって状況は
様々となっております。いろんなケースがありまして、事業場に対していろいろな形で丁寧に周
知させていただいております。中小企業の皆様の中で、労務管理についてよく分からないとい
う方からのご相談につきましては、法律の趣旨等を丁寧に説明させていただきながら、引き続き対
応していきたいと思っております。

また、関連質問として、医師、自動車運送業、建設業における長時間労働の改善についてのど
の程度の成果が見込まれるのかという点についてですが、先ほどご説明しましたとおり、取引環境
の関係について周知・協力要請をさせてもらったり、いわゆる2024年問題に関連して商工会議所
さんにリーフレットを配布していただいたりなど様々な方法で周知しております。監督行政とし

て、問題ある会社に対して法違反を指摘し、直させることも大切ですが、法令や制度などをきちんと周知することや、また自社内で様々な取組を頑張っている会社に向けては様々な認定制度がございますが、そうした認定制度を周知していくということも大切だと思っております。

やはりいろんな形で知恵を出し合いながら周知することが大事と思うので、周知による成果が見込まれると思っております。

以上です。

○事務局 続きまして、藤野委員のナンバー21の質問につきまして、職業安定部から回答願います。

○武田職業安定部長 デジタル分野の訓練の関係でご質問いただいておりますけれども、職業訓練受講予定及び受講中の求職者を対象として、同じ職員が継続して支援を行う求職者担当制による個別・伴走型の就職支援に取り組んでおります。

また、求職者担当者制による個別・伴走型の支援は、求職者本人が希望するかどうかという点などを考慮した上で、多くの訓練受講者等を対象に実施しておりますが、現在のところ人数は集計してございません。

なお、求職者支援訓練、公共職業訓練の全ての分野における受講修了後3か月以内の就職者数は、令和5年4月から9月の間において896人となっております。このうちデジタル分野の訓練コースを修了した就職者数は91人となっております。

以上でございます。

○事務局 続きまして、ナンバー23、24の質問につきましては、雇用環境・均等室長から願います。

○高羽雇用環境・均等室長 23につきまして、ハラスメントに関する措置義務違反があれば是正指導を行うことについての実績のお尋ねです。令和5年度上半期において、報告徴収を実施したもののうち、パワーハラスメントの措置義務違反は24件、セクシャルハラスメントにつきましては13件、妊娠・出産・育休等のハラスメントの措置義務違反は12件認められ是正指導を行っております。これらの措置義務につきましては、各法律に基づく指針におきまして、雇用管理上必ず措置しなければいけないと定められており、是正指導を行って、完了するまで指導を行うことになっております。

令和4年度の比較ですけれども、令和4年度につきましては新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の申請が大幅に増加したこともあり、こういった能動的業務よりも助成金の審査に注力するというところで、実績としましてはパワーハラスメントの措置義務違反は8件、

セクハラにつきましては9件、マタハラにつきましては10件が認められて、是正指導を行っております。

続きまして、24番の男女の賃金の差異に関する公表についてになります。令和4年7月8日から、常時雇用する労働者301人以上の企業につきましては、男女の賃金の差異が女性活躍推進法に基づく情報公表の必須項目となりました。この情報の公表につきましては、インターネットの利用その他の方法によるとされておりますので、自社のホームページでの公表も認められているところですが、厚生労働省が運営するサイト、女性の活躍推進企業データベースの活用を推奨しており、令和5年9月末に確認したところでは102社と多くの企業が、このデータベースを活用して、男女の賃金の差異の公表をされています。

また、当局におきましては、労働者301人以上の企業を対象に、本年7月に賃金の差異の情報公表の状況について、アンケート調査を実施しており、同調査におきましては135社が公表もしくは公表予定とするという回答となっております。今後、こういった女性の活躍推進企業データベースなどを活用の上、公表が確認できていない企業につきましては、状況確認の上、是正指導を行っていきたいと考えております。

この男女の賃金の差異の状況につきまして、データベースの1枚物の資料をお付けしてあります。そちらに記載されている方法により検索を行って、県内の各企業の状況を把握することができます。

現在のところ、個々の企業の状況は分かりますけれども、全体としての賃金の差異がどうなっているかは、数字は持っていないということになります。数値によって企業が現状把握することはまず一番大事なことと思っておりますけれども、この情報公表を契機として、その差異が生じている要因を分析し、今後の取組を検討していただくなど、より一層女性の活躍の推進が図られるよう、労働局としても丁寧な対応を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

○事務局 以上が、各委員からの事前質問に関する労働局からの回答全てとなります。よろしくお願いたします。

○藤野会長 ありがとうございました。

最後の24番目の質問なんですけれども、この際、今ご説明あったように、各企業ごとにしか見ることができないので、できれば工夫をして、県だったら県とか、全国の一定の業種だったら業種で、ざっと見られるような何か工夫がこのサイトにあると、就職活動をするときに、一つ一つ見るというより、やっぱり比較したいというふうに学生は思うんですよね。ですから、そういう

機能があるといいのかなというふうに思ったものですから。

○高羽雇用環境・均等室長 今、先生のおっしゃるとおり、そういった様々な比較ができると学生の方にとってもより有効なデータベースになるように思います。今のご意見につきましては、本省にも伝えてまいりたいと考えております。ありがとうございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

ここまで、事前にいただいた質問にご回答いただきましたけれども、質問を事前に出していらっしゃる委員の方で、ご意見等ございますでしょうか。時間もちょっと過ぎておりますけれども、いかがでしょうか。

○諸橋委員 再度すみません。この資料を作り終わってから上がってきた声が1点ありましたので、お伝えをさせていただきたいと思います。

様々な助成金の関係です。例えば、2ページでいきますと、業務改善助成金ということで、今年度の申込件数98件ということでございます。昨年度比増えているんですけども、中小企業といたしますと、ちょっと古いデータにはなるんですが、県内5万8,000社ほどあるというふうに認識をしておりますので、その数字に対して98件が多いか少ないかという課題ではなくて、上がってきているその背景には、申請作業が非常に大変だという声が上がってきております。

ですので、様々な助成金の関係のこれからの周知作業を引き続きお願いしたいのと、あと分かりやすいデータづくりとか、そういったところも考えていただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。失礼しました。

○武藤委員 武藤です。

13ページに、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というふうにあるんですけども、これを達成していくためには使用者と労働者側と両方歩み寄っていかなくちゃいけないと思うんですけども、労働者側へ理解を促進してもらうような何かツールとか、そういった方法というのはあるのでしょうか。

うちの会社でいうと、例えば今日は早く帰ろうねと言っても、何時にならないとお家に帰りたくないという人もいるものですから、そういった労働者側の理解を深めるための何かツールとか、あれば教えてください。

○田沼労働基準部長 まず、法律を周知していただいて協力を求めるというのは大事だと思います。また、中には業務が回らないと言う方もいますが、そうした時に話をするのは、標準化と合理化についてです。監督指導などを実施しますと、会社の中で特定の方に業務が集中しているケースがあります。いろんなケースがあるんですけども、例えば、ある特定の方が優秀なために業務

を標準化できないといったケースです。そういう方には、怒られるからということをお願いして、回していただくということになるかと思いますが。そのほか、それぞれの会社で工夫しながら、例えばITで業務を見える化したりしながら、業務を分散していく方法などが大事になるのではと思っております。どうしても優秀な方に業務が偏る傾向にあるのですが、その点はもし労働組合があれば労働組合とよく協議しながらやっていくことも大事ではないかと思っております。ない場合は、人事担当などから説明していただきながら、よく見ていただくということが大事ではないかと思っております。

○事務局 すみません、私からなんですけど、諸橋委員からいただきました業務改善助成金の使いやすさというお話でしたけれども、雇用環境・均等室、私、業務改善助成金の担当なんですけど、確かに手続の仕方がなかなか難しいということもあって、周知広報は今回広くさせていただいたのですが、なかなか使い方が分からないといったような問い合わせも結構多くいただいております。

それで、つい最近なんですけど、厚生労働省本省のほうから、その手続の仕方をより簡単にするというようなことで、そのツールとしまして、ユーチューブ動画、そういったものもアップしたといったような話がありました。厚生労働省、業務改善助成金で、ユーチューブで検索いただきますとご覧いただけるかと思っておりますので、ぜひご覧いただければと思います。また、このユーチューブにつきましても、周知広報を徹底してまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、時間も過ぎておりますので、令和5年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての審議は終了させていただきます。

労働局におかれましては、本日委員からいただきました意見等を生かして、今後の行政運営を進めていただければと存じます。

続きまして、本日資料として配付されました労働条件の明示、労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等、並びに年収の壁・支援強化パッケージに関するリーフレットに関して、ご説明をお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 こちらの法令改正及び新たな支援施策につきまして、ご案内をさせていただきます。

ホチキス止めの資料で、最初にお配りしました、表紙が2024年4月から労働条件明示のルールが変わりますというものです。

労働基準法では、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならないとされております。

また、職業安定法では職業紹介や労働者の募集等に当たり、業務の内容などの労働条件を明示しなければならないとされております。

多様な働き方を取り入れる企業が出てきているといった雇用をめぐる状況の変化などを踏まえ、また労働条件が明確になることにより紛争の未然防止や適切なマッチングに資する等のため、このたび労働基準法施行規則が改正され、来年4月から労働条件明示のルールが変更となり、明示する事項が追加されることとなります。

この資料につきましては、その改正内容の概要をお示ししたリーフレットになります。労働局、労働基準監督署、ハローワークが連携して、様々な機会を活用して周知に努めてまいります。

2つ目は、年収の壁・支援強化パッケージということで、1枚物のリーフレットになります。

人手不足への対応が急務とされている中で、短時間労働者の方が一定以上の収入となった場合に、手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、当面の対応として、政府において年収の壁・支援強化パッケージが決定されました。

お配りした資料は、その中の106万円の壁への対応として、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースが新設されたというご案内になります。労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成する制度になります。こちらにつきましても、労働局として広く周知を図ってまいり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。

本日用意されている議事は以上になります。

そのほか、何か皆様のほうからありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局のほうに進行をお返ししたいと思います。

○事務局 藤野会長、ありがとうございます。

それでは、最後に局長の井口より一言ご挨拶を申し上げます。

○井口労働局長 本日は熱心なご討議、誠にありがとうございました。

諸橋委員からご指摘いただきました時間配分の件につきまして、次回に向けまして、まずもって皆様、大変お忙しい中であるにもかかわらず、時間をオーバーしてしまったことをちょっと反省点といたしたいと思っております。次回、説明をより簡潔にする、あるいは質問を複数いただいでい

る場合に同種のもの集約するなど、ちょっと工夫をしてみたいというふうに考えておるところでございます。

いずれにしても、本日いただきました様々のご指摘ご意見につきましては、下半期の行政運営にしっかり生かしていきたいというふうに考えてございます。

本日は誠にありがとうございました。

○事務局 それでは、最後になります、今年度2回目となります地方労働審議会、こちらは3月に開催する予定としておりますが、ここでお知らせ申し上げます。またのご出席につきまして、どうぞ格段のご配慮をよろしくお願い申し上げます。

4. 閉 会

○事務局 それでは、これをもちまして本日の審議会を閉会といたします。

本日は誠に協力ありがとうございました。