

第38回福島地方労働審議会

日 時 令和5年3月8日（水）

10:00～12:00

場 所 福島市市民会館 2階 第2ホール

○事務局

本日は、皆さまお忙しいところ、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でございますが、お手元に配布してございます封筒、こちらの中に各種書類を封入してございます。まず、封筒の中身を開いていただきまして、まず書類の一番上、1枚目になりますが、審議会の次第です。2枚目が審議会委員名簿、3枚目が席次表、4枚目が事前質問一覧がまずございます。また、事前にお送りさせていただいております、資料1とは書いてございませんが、福島労働局行政運営方針（案）、こちらが資料の1になります。また資料の2、令和4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、こちら2点お持ちいただいているかと思っております。

そして、封筒に封入しております資料3、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決定についての資料、そして資料の4、福島県雇用対策協定に基づく令和5年度事業計画案について。そして、その他に第14次労働災害防止計画（案）の概要という資料と、最後にクリップ止めしております追加資料がございます。これが本日の資料の全てとなりますので、ご確認をお願いします。事前資料をお持ちでない方、また資料が足りないといった場合につきましては、事務局までお申し出いただければと思います。

また、本日はレジュメにございます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12時とさせていただきます。よろしく願いいたします。なお、本審議会につきましては審議内容を公開しておりますことから、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いておりますので、ご発言いただく際には、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いただきますようお願いいたします。

また、本審議会は公開をしておりますので、あらかじめご了解を願います。それでは定刻まで今しばらくお待ちください。

事前資料を忘れた方はいらっしゃいませんか。いらっしゃいましたら、事務局までお申し出ください。

1. 開 会

○事務局 それでは、定刻となりましたので、ただ今より第 38 回福島地方労働審議会を開会いたします。

まず初めに、本日の定足数について確認をさせていただきます。本日は所用により日下輝美委員、吉田裕一委員、稲荷田和敏委員の 3 名が欠席となっております。全委員 18 名中 15 名の出席となりますので、3 分の 2 以上の出席をいただいております。よって、地方労働審議会第 8 条第 1 項の規定により、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

それでは、今後の議事進行につきましては、規定に基づきまして当審議会の会長でいらっしゃいます藤野委員にお願いをしたいと思います。それでは藤野先生よろしくお願ひいたします。

○藤野会長 おはようございます。会長の藤野でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事次第に沿って進めさせていただきます。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 まず、福島労働局長よりごあいさつをお願いいたします。

○河西労働局長 労働局の河西でございます。よろしくお願ひいたします。本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。委員の皆さまにおかれましては、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。厚く御礼を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症に関しましては、第 8 波がようやく収まりつつある状況かと思ひます。

県内の令和 4 年平均の有効求人倍率を見ますと、1.42 倍ということで、雇用情勢は緩やかに改善しておりますが、業種によってはなお厳しい状況にあり、今後、物価上昇等が雇用に与える影響については注視していく必要があると受け止めております。

労働局では、これまで新型コロナウイルス感染症によって影響を受けた事業主・労働者の方の支援を行いつつ、東日本大震災、そして東京電力福島第一原子力発電所の事故からの復興・再生を持続的に進め、人材の確保・定着を目指していく中で、最優先課題と致しまして

は、働き方改革を通じた魅力ある職場づくりの推進、復旧・復興関連の工事などに従事する労働者の安全・健康と労働条件の確保を図るとともに、相双地域における就労支援を推進しているところでございます。

そうした中で、本年4月からは月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が5割以上に引き上げとなるほか、さらに来年4月には医師、自動車運転者、建設業等についても時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

また、障害者雇用促進法が改正され、令和5年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられることなどから、今後の障害者の雇い入れの支援の一層の強化、こうしたことも重要になってくると考えております。

そうした一方で、政府においては令和4年10月に策定した「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、人材の育成・活性化と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の具体的な取組を推進する観点から、「人への投資」の抜本強化を図ることとしております。このような様々な課題についてしっかりと取り組むことができるよう、労働局として令和5年度の行政運営方針を取りまとめました。

詳細につきましては、それぞれ担当の部室長からご説明をさせていただきますので、委員の皆さまには内容についてご審議をいただき、忌憚のないご意見を賜りますよう、本日は、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、議事に入りたいと思います。(1) 令和5年度福島労働局行政運営方針(案)について、福島労働局よりご説明をお願いいたします。

○南摩総務部長 総務部長の南摩でございます。日頃から当局の業務運営にご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。私からは令和5年度福島労働局運営方針における最重点施策についてご説明を申し上げます。資料のほうは、福島労働局行政運営方針(案)、こちらの17ページよりご説明を申し上げます。着座にて失礼いたします。

それでは、福島労働局行政運営方針の17ページ目でございます。最重点施策の一つ目です、「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」こちらの(1)最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等でございます。最低賃金ですが、昨年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築や生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠となっております。こうした状況を踏まえ、福島労働局では次にご説明する取組みを行ってまいります。

18 ページでございます。アでございます。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でございます。最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業等の生産性向上が不可欠でございます。業務改善助成金の積極的な周知や利用勧奨により、賃金引上げを支援いたします。

また、企業が賃金の引上げの検討にあたって参考となるよう、地域の賃金や好事例等を情報提供し、賃金引上げの機運の醸成を図ってまいります。

イでございます。最低賃金制度の適切な運営でございます。引き続き、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に監督指導等を行ってまいります。

ウでございます。いわゆる賃金のデジタル払いについて、本年4月1日から使用者が労働者の同意を得た場合に、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が可能となります。労働者及び使用者に対し、制度の周知を図ってまいります。

19 ページ目でございます。(2)個人の主体的なキャリア形成の促進でございます。こちらは構造的な賃上げの実現に向け、「人材の育成・活性化」と「賃金上昇を伴う労働移動の円滑化」の一体的な取組みを推進する観点から、「人への投資」の抜本的な強化を図るための施策でございます。

以下、アからございますとおり、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練(ハロートレーニング)の実施でございます。福島県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部と連携いたしまして、福島県地域職業能力開発促進協議会におきまして職業訓練計画を策定の上、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定し、地域に必要な人材の育成を推進いたします。

イでございます。関係機関と連携したキャリア形成及び学び・学び直しの支援でございま

す。キャリア形成・学び直し支援センターと連携いたしまして、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている在職中の方などに対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行います。

ウでございます。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でございます。労働局といたしましては関係機関と連携のうえ、訓練実施機関への委託費の上乗せ措置を活用することなどで、県内におけるデジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに受講を促進し、受講者への個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

20 ページに入りまして、エでございます。雇用維持及び在籍型出向等の取組みの支援でございます。在籍型出向は労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金について従来のコースのほかに、令和4年12月にはスキルアップ支援コースが新たに創設されました。さらに令和5年度からは新型コロナの影響を受けた事業主が行います、新分野展開・業態転換などの事業再構築について、人材の育成や確保の面から支援するコースが新設されますので、公益財団法人産業雇用安定センター等の関係機関と連携いたしまして、助成金の活用促進に向けた周知を実施いたします。

オでございます。企業内におけるキャリア形成の取組みの支援でございます。人への投資が政府全体として一層重要となっている中で、人材開発支援助成金はその大きな柱となっており、デジタル人材の育成や企業の持続的発展のための人材育成に取り組む事業主を支援するために、周知・広報と併せて、企業訪問による活用勧奨を図るなどの取組みを積極的に行ってまいります。

20 ページの下段でございます。最重点施策の二つ目の柱でございます。「魅力ある職場づくりの推進」でございます。(1) 働き方改革の推進といたしまして、ア 長時間労働の抑制について、次のとおり取組みを行ってまいります。

21 ページの、(ア) でございます。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でございます。中小企業等が抱える様々な課題に対応するため、令和5年度も、引き続き、福島働き方改革推進支援センターを設置し、働き方改革に関するワンストップ相談窓口としての相談対応、個別訪問支援、セミナー等に加え、業種別団体等に対する支援を行います。

22 ページ目でございます。(イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し、(ウ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進、(エ) 関係機関と連携した取組みの推進につきましては、記載のとおり、今年度と同様の取組みを積極的に行ってまいります。

23 ページ目でございます。(オ) でございます。時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援でございます。令和6年4月から医師、自動車運転者、建設業等についても時間外労働の上限規制が適用されます。医師については、医療勤務環境改善支援センター等と提携し、医療機関への支援を行うとともに、引き続き宿日直許可申請等に関する相談にしっかりと対応してまいります。

また、自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について、説明会により周知を図ります。特にトラック運送業については昨年12月に労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、着荷主等に対し長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等の要請と、改善に向けた働きかけを行います。

建設業については、引き続き、説明会により労働時間に関する法制度の周知を図ってまいります。

(カ) でございます。長時間労働の抑制に向けた監督指導等の徹底等でございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止のため、時間外・休日労働時間数が一月あたり80時間超えと考えられる事業場及び過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を、引き続き実施いたします。

24 ページのイでございます。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でございます。パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等については監督署との連携を図り、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収、指導監督を実施し、不合理な待遇差等を確認した場合には是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言、好事例の収集と周知を行うなど、非正規労働者の待遇改善を推進いたします。

25 ページ目でございます。エでございます。総合的なハラスメント対策の推進でございます。依然として、ハラスメント関係の相談が多く寄せられていることから、(ア) から続いて(ウ) のとおりハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対する厳正な指導のほか、例年12月に実施しているハラスメント撲滅月間を中心とした周知啓発、ハラスメント

防止指針に基づく望ましい取組みとして求められている、カスタマーハラスメント対策や、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて周知徹底を図ってまいります。

オでございます。副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援でございます。副業・兼業を行う労働者の健康確保の取組みが進むよう、労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）やガイドラインについて周知を行ってまいります。

26 ページ目でございます。(2) 正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組みのオでございます。正社員転換・待遇改善実現に向けた取組みでございます。就職氷河期世代の方を含め、正社員就職を望む方が正社員として就職できるようにするため、県内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の正社員求人への転換の働きかけ等による正社員求人を確保し、トライアル雇用助成金やキャリアアップ助成金等を活用しつつ、非正規雇用であった求職者に対しまして、きめ細やかな職業相談等に取組み、正社員求人への積極的なマッチングを図ってまいります。

イの若者の就職支援と職場定着に向けた取組みでございます。新規学卒者等が県内企業へ就職する機会を確保するため、企業説明会等を開催するとともに、事業所に対しましては、できるだけ早期に多くの新卒求人を提供できるように促します。

また、若者の採用・育成に積極的に取組み、雇用管理が優良な中小企業に対しましてはユースエール認定制度を広く周知し、普及拡大に努めているところですが、令和4年12月末現在の県内のユースエール認定企業数は60社と全国最多となっており、認定企業についてはPR冊子に掲載し、県内の高校・大学等への配布や、銀行等の待合スペースへの配置等により周知に努めてまいります。

26 ページ下段から 27 ページにかけて、(3) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保でございます。アの女性の活躍推進でございます。令和4年7月8日に施行されました女性活躍推進法に基づく改正省令によりまして、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務づけられた男女の賃金の差異に係る情報公開について、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図ってまいります。

イでございます。男性が育児休業を取得しやすい環境整備の推進でございます。令和5年4月1日より施行されます 1,000 人を超える企業を対象とした育児休業等取得状況の公表

の義務化について着実な履行確保を図ってまいります。また、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）等について、労働者が円滑に利用できるよう周知の徹底を図ってまいります。

ウの仕事と家庭の両立支援の推進でございます。次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」等の認定基準について広く周知をするとともに、認定の取得に向けた事業主の取組みを支援いたします。

28 ページでございます。エの不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進でございます。不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備に関する研修会の案内、マニュアル、ハンドブック、助成金など各種支援メニューを周知するとともに、不妊専門相談センターとも連携しつつ相談支援を行ってまいります。

オでございます。子育てをする女性等に対する雇用対策の推進でございます。県内4か所のハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等、子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や専門相談員による職業相談、オンラインの活用等により就職支援の充実を図ってまいります。

28 ページの下段でございますが、最重点施策の三つ目の柱でございます、「東日本大震災からの復興支援」でございます。(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進でございます。福島第一原子力発電所の廃炉作業については、1号機と2号機の使用済燃料プールから燃料を取り出すための準備工事等、多くの危険・有害業務が行われています。今後も2号機の燃料デブリの取り出し等危険・有害業務が見込まれることから、労働災害防止対策や労働条件確保対策に加え、福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドラインに基づく、被ばく線量管理や健康管理対策等の徹底を図る必要がございます。

また、帰還困難区域内では、特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく家屋の解体や除染作業等が進められ、中間貯蔵施設等の関連事業においては、中間貯蔵施設等における汚染土壌等の処理・保管が本格化していること等を踏まえまして、労働災害防止対策や労働条件確保対策とともに、被ばく線量管理や健康管理対策等の徹底を図る必要がございます。

29 ページ以降でございますが、アからウのとおり、原発での廃炉作業に従事する労働者、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、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・安全対策等の推進として、それぞれの業務を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確保について、引き続き指導を行ってまいります。

30 ページ、エでございます。偽装請負・違法派遣対策の推進でございます。環境省等の復旧・復興工事に係る関係機関の各種会議等において、偽装請負や違法派遣防止の周知啓発を行うとともに、労働者派遣事業所の定期指導の際に偽装請負・違法派遣の防止の指導監督・啓発を行ってまいります。また、廃炉作業等に従事する労働者からの申告・相談などにより、違法な労働者派遣等の疑いのある事案を把握した場合には、迅速に調査・指導を行ってまいります。

30 ページ下段(2)でございます。復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進でございます。31 ページのア、避難県民の帰還のための就職支援の推進でございます。避難県民の帰還が円滑に進むよう、帰還した地域における雇用安定を図るための福島雇用促進支援事業について、関係する自治体や団体等と連携を図りながら、各種事業の取組みをより効果的に実施してまいります。

また、県内すべてのハローワーク及び宮城労働局など6局に設置された「福島就職支援コーナー」において、求人情報に加えて移住に関する情報なども提供しながら、個別のニーズに合わせたきめ細やかな対応を行ってまいります。

この項最後の、イの浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進でございます。関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者等の就職支援を行ってまいります。

さらに、令和5年度においては浜通り地域への若年者の就職を促進し、進出企業等の人材確保を支援するため、「福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等とのマッチング支援事業」、こちらを実施いたします。

以上、駆け足でございましたが、行政運営方針における最重点施策につきましてご説明を申し上げました。私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。どうぞよろしく願いいたします。委員の皆さま方には日頃より労働基準行政について格別のご協力をいただいていることを

厚く御礼申し上げます。私からは労働行政の重点施策について説明を申し上げたいと思っております。

まず、この福島労働局の行政運営方針の32ページになります。ここから労働基準行政の部分について説明をさせていただきたいと思えます。まず(1)のア、基本的労働条件の確立になります。ここは労働条件の確保・改善ということで、特に中小企業の皆さまにおいては、法令に関する知識、または労務管理体制について必ずしも十分ではないというケースもありますので、各事業場の状況に応じて改善に向けた取組について丁寧に説明するなどして対応してまいりたいと思えます。

しかしながら、中には重大・悪質な法違反のケースがありますので、そういう場合については司法処分も含めて厳正に対処していくことを記載しております。

続きまして、イの裁量労働制の適正な運用の項目になります。裁量労働制の不適正な運用の疑いがある場合、これについて監督指導を引き続き実施するということになります。

次に33ページになります。未払賃金立替払の適切・迅速な対応ということになりますが、残念ながら企業倒産ということがございます。その場合に、労働者に支払う賃金が未払いのままというケースがありまして、未払いとなっている賃金を国が立て替えて支払う制度がございます。この立替払いへの対応については、労働基準監督署が関わるものですから、これを適切かつ迅速に進めていくことを記載しております。ここまでは前年度の行政運営方針とほぼ同様な記載になっておりますので、見ていただければと思えます。

続きまして(2)14次防を含めた労働者が安全で健康に働くことができる措置ということになります。この14次防ですが、お手元に第14次防の概要を配らせていただいております。これは全国版の第14次労働災害防止計画というもので、案という状況になっております。表紙をめくってもらいまして、裏面に、そもそも労働災害防止計画とは何かについて説明がございます。労働災害の防止の基本になる目標ですとか、重点の課題等について厚生労働大臣が定める5か年計画というものになりまして、第14次防というのは令和5年度から9年度までの計画であり、現在、厚生労働省本省で策定を進めているということになります。これは今月中旬に決定する予定です。

この第14次労働災害防止計画の概要については、次のページを見ていただければと思えます。第14次労働災害防止対策の概要のページになります。8つの重点対策を掲げて、そ

の対策ごとに対応を考えていこうというものになります。例えば自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発、これが1番目になりますし、2番目、これは労働者の作業行動、例えば転倒災害、そういうものについての労働災害の防止の対策の推進ということが期待されています。

パワーポイントの資料は概要ですので、もう少し具体的な中身については行政運営方針に本省の考え方と概要について記載してあります。行政運営方針の33ページに戻っていただければと思います。

それぞれについて簡単に説明させていただきますと、まず(2)のアのところには事業者が自発的に安全衛生に取り組むための周知啓発をしていこう、これが非常に大切であるということをお知らせいただいております。

それから、イ、これも先ほど触れさせていただきましたけども、転倒をはじめとした労働者の作業行動を起因とする労働災害が増えておまして、例えば今、県内でもSAFE協議会というものを開催させていただいております。県内の行動災害の安全対策について機運を醸成するため、好事例を周知したりとか、そういうことを今、議論しているところです。

それからウの項目は、特に高齢者、外国人労働者の労働災害防止対策です。具体的には高齢者のほうについてはガイドラインが出来上がっておりますので、これの周知を徹底していきたいと思っておりますし、外国人の方については、例えば容易に理解できる安全衛生の関係の視聴覚の教材資料の周知などに努めていきたいと思っております。

続きまして、エになります。次のページ、34ページになります。これは業種別の労働災害防止対策ということで、これも実は前の5か年計画とほぼ同じようなところなのですが、やはり業種によってどうしても労働災害防止のための対応が変わっております。詳細は触れませんが、例えば(ア)の陸上貨物運送業、これはトラックなどを指しているんですけども、ここについて実は労働災害の場合には交通事故ではなくて荷役作業中の事故が全国的に多いということですので、例えば昇降設備を設置したり、保護帽着用を呼びかけるといった対策等が書いてあります。

それから、オはメンタルヘルス対策と過重労働防止対策等になります。これは例えば医師の面接指導ですとか、ストレスチェック制度をはじめとしたメンタルヘルス対策の指導を行うこと等を記載をさせていただいて、フォローしていこうということにさせていただ

ております。

次に 35 ページ、カの産業保健活動の推進ということになります。中小企業の産業保健活動の支援のために福島産業保健総合支援センターとどういう連携をしていくかということについて記載をさせていただいております。

最後、キのところなんです、これは令和 4 年 2 月及び 5 月に公布された新たな化学物質の規制の周知ですとか、令和 2 年 7 月に改正された石綿予防措置について、その履行確保をしっかりとやっていくということを書かせていただいております。

今回の行政運営方針は、全国版の第 14 次労働災害防止計画の案に基づいて対応策を記載しております。また、この第 14 次防には、数値目標も示される予定であり、内容もかなり詳細なものになる予定です。福島労働局においても、全国版の第 14 次労働災害防止計画に基づく内容としつつ、福島県の労働災害の特徴を踏まえ、当局版の計画を現在作成中です。来年度の 1 回目の福島地方労働審議会において、策定した福島労働局の第 14 次労働災害防止計画を示させていただきまして、本審議会でご理解いただきたいと思いますと思っております。

続きまして、この 35 ページ目の (3) のところです。労災補償対策の推進ということですが、ここは次のページの項目にあるとおりで、まず迅速・公平な事務処理、労災請求が出てきたところについて迅速・公平に事務処理をしていこうということです。

それから次のページを開けていただきまして、相談者等への親切な対応というもので、やはり労災請求をされるということですので、その方からの、相談者の置かれた立場に配慮して、できるだけ丁寧に説明をしていきますというような対応を今後とっていきたいと思っております。

最後に、ウのところですが、これは廃炉作業・除染業務の従事者について労災保険制度の周知ということになります。ここは福島県独自の課題と思っておりますが、やはり被災後、他の都道府県に移住されたり、廃炉作業をされた従事者の方も多いものですから、廃炉作業の新規入場者教育に放射線の被ばくに関する疾病の労災保険制度についてリーフレットを用いて周知をしているところになっております。これは引き続き実施していきたいと思っております。

以上、私から、駆け足でしたが説明を終わらせていただきます。ありがとうございます。
○武田職業安定部長 職業安定部長の武田でございます。いつも大変お世話になっており

ます。

私のほうからは職業安定部に関する令和5年度重点施策についてご説明をさせていただきます。時間の制約もございますので、ポイントを絞って何点かピックアップをしてご説明をさせていただきます。

今、開いていただいているかと思いますが、36 ページのところからですが、職業安定担当部署の重点施策につきまして、県内の雇用情勢を踏まえて、福島労働局及び各ハローワークにおいて円滑な求人求職のマッチングや雇用維持・労働移動の支援を継続しつつ、人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備や各雇用施策を推し進めていく必要があるととらえております。

このため、(1) のアにありますように、ハローワークは今後も利用者から信頼され、地域において必要な機関として機能していくため、業務の質の向上や継続的な業務改善の取組みを進めてまいります。具体的には就職件数等について数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行い、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善に取り組んでまいります。

次にイにつきましては、ハローワークのオンラインサービス提供の軸となりますハローワークインターネットサービスの利用促進を図り、求職者・求人者のマイページの開設・活用を図ることでオンライン化を推進し、併せて SNS を活用したハローワークサービスの情報発信も積極的に行ってまいります。

また、再就職にあたり課題を抱える求職者等に対しましては、ハローワークの職業相談窓口に積極的に誘導し、キャリアコンサルティングに関する技能習得等の職員の専門性の向上に取り組みつつ、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供するなど、職業紹介の充実・強化を図ってまいります。

38 ページの (2) のアの (ウ) のところの円滑な労働移動の推進のところをご覧くださいと思います。円滑な労働移動の推進につきましては、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環を目指した取組みが重要ととらえており、制度の見直しや拡充が図られた各種助成金の活用が促進されるよう、上乘せ助成等の制度内容の周知広報を関係機関と連携して行ってまいります。

39 ページをご覧ください。イのところになりますが、医療、介護、福祉、保育等分野への

就職支援についてでございますが、県内4つのハローワークに設置している人材確保対策コーナーを中心に、関係団体と連携し、人材確保支援の充実を図ってまいります。

次に39ページ下から40ページにかけては、(4)の就職氷河期世代の活躍支援をご覧ください。アにつきましては、県内2か所のハローワークに設置した就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫したチーム支援等を行ってまいります。

また、各ハローワークにおいて就職氷河期世代に限定した求人等を積極的に確保するなど、総合的な支援を実施してまいります。

同じページのウのところになりますけれども、県内4地域の地域若者サポートステーションにおいて、関係者との連携を図り、職業的自立に向けた継続的な支援を推進してまいります。

次に41ページの(5)新規学校卒業者の就職支援をご覧ください。アのところですけれども、各種の会議等を通じ、教育委員会等の関係機関や経済団体等との連携を図り、また高卒求人の早期確保のため、労働局・福島県・福島県教育委員会が連携し、経済団体・事業所に対し、求人の早期提出要請を行うとともに、各ハローワークより地域の事業主団体や個別の事業主に対し、あらゆる機会を通じて積極的な求人確保に努めてまいります。

さらに早期の就職内定を目指し、求人情報の提供、企業説明会、就職面接会の開催や、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施し、関係機関と連携した支援を強化してまいります。

次にイにつきましては、福島・郡山新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、学生に対し職業意識の醸成、就職活動の支援、内定後のフォローアップ等の段階的な支援を大学等と連携し実施してまいります。

また、企業説明会・面接会の開催や就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施し、関係機関と連携した支援を強化してまいります。

41ページの下のところになりますけれども、(6)高齢者の就労・社会参加の促進のところになりますが、42ページに入りまして、65歳までの雇用確保に加えまして、令和3年4月1日より施行されました改正高年齢者雇用安定法によりまして、70歳までの就業確保措置が

努力義務化されましたので、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。

併せて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携を図りながら、高齢者雇用に関する環境整備・機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

また、年々増加しております高年齢者の職業相談につきましては、県内5つのハローワークに設置した専門コーナーであります「生涯現役支援窓口」を中心として、ニーズを踏まえたきめ細やかな対応を行ってまいりますとともに、産業雇用安定センターが実施しているキャリア人材バンク事業の周知を図るなど、効果的な就職支援を実施してまいります。

43 ページ (7) 障害者雇用対策の推進の部分をご覧くださいと思います。本県における障害者の雇用状況につきましては、6月1日現在の状況を令和4年12月23日に公表しております。公務部門につきましては、県内の市町村機関の平均の実雇用率は2.23パーセントとなっており、公表時点において30の機関で不足数が発生している状況です。また、民間企業に雇用されている障害者数は5,264.5人、実雇用率は2.19パーセントといずれも過去最高を更新しておりますが、全国平均を下回り、法定雇用率達成企業割合も54.3パーセントにとどまっております。

そうした中で、アとイに記載しましたとおり、令和5年4月から新たな法定雇用率が設定され、公務部門、民間企業ともに令和6年4月から0.2ポイント、令和8年4月にはさらに0.2ポイントずつ段階的に引き上げられることとなりました。具体的には、国・地方公共団体は現行の2.6パーセントから3パーセントへ、同様に都道府県教育委員会は2.5パーセントから2.9パーセントへ、民間企業は2.3パーセントから2.7パーセントへそれぞれ引き上げられることとなります。

さらに除外率につきましても令和7年4月に一律10ポイント引き下げられることになり、今後雇用率未達成の企業等の増加が見込まれるため、制度の周知徹底及び雇用率達成指導に積極的に取り組んでまいります。

また、指導と併せまして、公務部門におきましては職場適応支援者による支援の周知や、障害者職業生活相談員資格認定講習の開催等により、公的機関で働く障害者の就職促進・職場定着を図ってまいります。

民間企業につきましても、障害者雇用ゼロ企業を重点としまして、障害者就業・生活支援

センター等の地域の関係機関と連携しながら、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施するなどして、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の一層の強化に取り組むこととしております。

44 ページのエのところになりますけれども、先ほども申し上げましたが、障害者雇用促進法が改正され、順次施行されることになりますので、改正法の円滑な施行に向けた周知、改正法を踏まえた支援など必要な対応について早期に取り組んでまいります。

44 ページの(8)のアについてですが、外国人労働者の安定した就労を促進するため、ハローワーク職員による雇用管理指導や、外国人雇用管理アドバイザーを活用した相談体制の整備等を図り、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ってまいります。

また、イにつきましては、ハローワーク郡山では外国人雇用サービスコーナーを設置し、専門の通訳員を配置すること等により、引き続き外国人求職者の相談業務の円滑化を図ってまいります。

次の45 ページのウのところですが、福島市と郡山市の福祉事務所にそれぞれハローワークの常設窓口を設置し、専門相談員になります就職支援ナビゲーターを配置することにより、担当者制の手厚い就労支援を行うなど、引き続き自治体との連携を密に図りながら取り組んでまいりたいと考えております。

(9) 地域雇用対策の推進につきましては、福島労働局と県内地方自治体との雇用対策協定は、現在、福島県、いわき市、ほか8つの都市と締結しているところです。全国ネットワークで職業紹介・雇用対策を行う国と、地域の実情に応じた各種施策を行う地方自治体が一体となった雇用対策を実施し、住民サービスの強化を図るため、さらに県内地方自治体との雇用対策協定の締結を進めてまいります。

(10) になりますが、まずアのところですが、派遣契約の中途解除による派遣切りが起きないよう、派遣先・派遣元の事業主に対し要請し、派遣法違反の疑いが生じた場合は指導監督を実施することで、派遣労働者の雇用の安定を図ってまいります。

次の46 ページになりますが、違法派遣につきましては派遣労働者、監督署、ハローワークからの情報を通じて把握し、派遣法違反の疑いが生じた場合に指導監督を実施することで違法派遣を防止してまいります。

イにつきましては、令和4年10月に施行されました改正職業安定法の周知を徹底し、人

材ビジネス事業者に対する指導監督を通じて、改正内容の適正な運用の確保について徹底を図ります。

(11) になりますけれども、公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援につきましては、アのところになりますけれども、雇用保険を受給できない方や非正規雇用労働者に対する安定した職業への再就職の促進及びスキルアップを支援するために、求職者支援制度の積極的な周知・広報に取組み、制度の活用を推進してまいります。

47 ページのイにつきましては、今後の職業生活の設計に向けた職業訓練コースを決定するために、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどを通じて、本人の希望する職業への就職可能性を広げるために訓練コースの選択を支援し、適切な受講あっせんを努めてまいります。

また、訓練受講中から訓練終了後3か月までの間の集中的な就職支援を行ってまいります。

私からは以上です。

○辺田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の辺田でございます。よろしくお願いたします。私のほうから、雇均担当部署の重点施策ということでご説明させていただきます。

47 ページから 48 ページをご覧くださいと思います。労働相談件数につきましては、過去8年連続で16,000件を超えております。そのうち、民事上の個別労働紛争につきましては、5,000件超えで推移しております。さらに相談内容も複雑・困難化していることから、

(1) から (3) の取組みを重点的に行ってまいります。

(1) 総合労働相談コーナーの適切な運営について、あらゆる労働問題にかかる相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーでございますが、労働局と県内の監督署を併せて10か所に設置しております。こちらにおいて幅広い相談に丁寧に対応し、求められる機能を十分に発揮できるよう、総合労働相談員に対する必要な研修・巡回指導などを実施して、資質の向上を図ってまいります。

(2)、(3) の紛争解決援助制度についてでございます。労使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、労働契約法などの条文または裁判例などに照らした問題点を指摘し解決の方向性を示すことで、紛争当事者間における紛争の自主的な解決の促進を図ってまいります。さらに自主的な解決の難しいような個別紛争事案につきましては、当

事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便な手法である助言制度、あっせん及び調停制度の利用を積極的に勧奨しながら、円満な解決を支援することとしております。

均等室からは以上でございます。

○南摩総務部長 48 ページ目 4 番以降でございます。労働保険適用徴収担当部署の重点施策についてご説明申し上げます。(1) 労働保険の未手続一掃対策の推進でございます。労働保険の加入手続き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、こちらと連携いたしまして未手続事業の把握に努め、加入勧奨・手続き指導の実施により自主成立を推進いたします。毎年 11 月の労働保険未手続事業一掃強化期間、こちらにおいては労働保険制度に係る周知・広報を集中的に実施いたします。

(2) 労働保険料等の適正徴収等でございます。労働保険料の徴収過不足の防止のために、機会をとらえて労働保険制度を周知するとともに、申告内容に疑義がある事業場に対しましては算定基礎調査を実施いたします。

また、法定期日までに納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業主に対しましては積極的に滞納処分を行い、特に高額滞納事業主に対しては預貯金の差し押さえ等の効果的な滞納整理を実施し、引き続き滞納額の縮減に努めてまいります。

48 ページから 49 ページにかけての (3) 電子申請の更なる利用促進でございます。オンラインの利用率を大胆に引き上げる取組みを着実に推進するために、引き続き電子申請利用率の向上に取り組んでまいります。具体的には 5 月の電子申請利用促進月間における周知・広報、6 月から 7 月の年度更新時期における電子申請体験コーナーでの利用勧奨等、電子申請利用率の向上に取り組んでまいります。

以上をもちまして、令和 5 年度福島労働局の行政運営方針(案)の説明を申し上げます。ご審議のほどよろしくお願い致します。

○藤野会長 ありがとうございます。これより審議に入りたいと存じます。委員の皆さまには事前にご質問、ご意見を頂戴しておりました。事務局よりご回答をお願いしたいと思います。

○事務局 それでは、委員の皆さまからは事前にご質問がございまして、本日お渡ししました一覧表にまとめさせていただいております。各委員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いたします。

初めに資料のご紹介の中で申し上げた書類 4 枚目でございます。こちらは令和 5 年度福島労働局行政運営方針意見・質問、こちらに皆さま方の意見をまとめさせていただきました。こちらをご覧くださいと思います。

こちらの 1 ページ目でございます。こちら五十嵐委員からのご質問になります。この項目につきましては担当部署が職業安定部となりますので、安定部長から回答をお願いいたします。

○武田職業安定部長 安定部長の武田でございます。五十嵐委員からいただいたご質問について、ご回答させていただきたいと思います。

まず 1 点目に、どういった都市からどの程度の相談があつてということまでいただいております。東日本大震災及び原発事故以来、避難県民の円滑な帰還が進むよう就職支援に関する事業（福島避難者帰還等就職支援事業）に取り組んでまいりましたが、12 年が経過し、避難の長期化による事情の変化などによって、帰還が順調に進んでいる状況にはありません。一方で、これまでも移住を伴う県内就職を希望する方への支援を行ってきたところですが、コロナ禍においてさらに地方で暮らすことへの関心が高まったことを踏まえ、帰還支援と併せて移住者・定住者の就職支援を一層積極的に行っていくことが重要であると考えております。

委員からいただきましたご質問の①につきましては、具体的な数字は把握できておりませんが、移住を伴う職業相談に関して参考となりそうな実績といたしましては、県外から福島県へ帰還して就職を希望している避難者と県内企業への就職を希望する方への就職支援等を行う事業等におきまして、宮城局をはじめ 6 局の 8 つのハローワークに「福島就職支援コーナー」を設置しており、コーナー全体での昨年度の職業相談件数は 1,270 件、就職件数は 97 件となっております。

また、今年度 2 回開催しましたオンラインによる企業説明会では、参加者の約 2 割強が県外からの参加者となっております。移住支援に関する説明を行う各自治体ブースへの参加者は、第 1 回、第 2 回合わせて延べ 105 人となっております。

続いて 2 点目、福島県にどんな魅力を感じているかというところでございますけれども、これからの帰還・移住に係る就職支援の推進を図るために、今年度、先ほど申し上げました

「福島就職支援コーナー」を設置している6局、各ハローワークを訪問し、連携強化に取り組んだところです。その際に、東京局のコーナーと同じ施設内に福島県が設置している移住相談の担当者とも意見交換を行ってまいりました。そこでは浜通りであれば温暖な気候、相双地域であればチャレンジ、まちづくり、高収入、中通りであれば地方の中核都市としての利便性、首都圏へのアクセスの良さ、会津地域であれば観光地として訪れていたが移住したいと思ったなど、地域によってさまざまな魅力が挙げられているとのことでした。

3点目、福島県の相談だけで終わった方が福島県のどこに問題を感じたかというところですけれども、今申しあげました移住に関する相談の中では、被災地域であれば住宅状況、医療機関、スーパー、学校等のインフラに対する不安を耳にするとのことでした。

また、東京労働局を訪問した際には、首都圏の若者は自動車免許がない・自動車を保有していないことが多いことから、移住を進めるにあたって、それらに対する支援が効果的ではないかといったお話もございました。

4点目ですけれども、転職を伴わない移住という考え方も注目されていて、今後労働政策としてどうでしょうかということでもございますけれども、委員ご指摘のとおり、福島県においても来年度から「ふくしまぐらし推進課」を新設し、転職なき移住を提案するなどして移住・定住の促進につなげるとしております。

労働行政といたしましては、良質なテレワークを制度として導入し実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善に取り組む中小事業主を支援する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用促進に向けた周知を行っているところです。

移住・定住の促進が図られることは地域経済の活性化、雇用の安定のためにも重要であると認識しておりますので、引き続き関係機関と連携を図りながら、移住支援に関する施策について効果的な周知広報に取り組んで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。ただ今の労働局からのご回答につきまして、五十嵐委員よろしいでしょうか。追加のご発言があれば。

○五十嵐委員 大丈夫です。ありがとうございます。

○藤野会長 はい、ありがとうございます。

○事務局 それでは、続きまして2ページ目をご覧ください。こちら2ページ目は長谷川委員からのご質問になります。1番から3番まで質問がございますが、1番につき

ましては安定部、基準部、均等室3部門にわたります。また、2番、3番につきましては安定部のほうになります。ということで、まず安定部長から1、2、3の部分につきまして回答をお願いいたします。

○武田職業安定部長 安定部長の武田でございます。まず、1点目のご質問につきまして、雇用をめぐる動向ということで、全国との違いがあればということでございますけれども、令和5年1月に関しまして有効求人倍率（季節調整値）は全国の1.35倍に対しまして、福島県は冒頭のごあいさつにもございましたが1.49倍となっております、全国よりも0.14ポイント高くなっております。令和2年4月以降、34か月連続で全国を上回っております。

有効求人で見ますと、前月に比べまして全国が0.1パーセント減に対しまして、福島県は3.4パーセント増ということで、全国を3.5ポイント上回っております。

有効求職者数について見てみますと、前月に比べまして全国が0.6パーセント増に対しまして、福島県は1.3パーセント増ということで、全国を0.7ポイント上回っております。

新規求人を主要産業別、前年同月と比較して見てみますと、全国では宿泊・飲食サービス業が27.0パーセントの増、運輸業・郵便業が4.0パーセントの増などで増加となっておりまして、建設業5.4パーセントの減、製造業4.0パーセントの減などとなっております。

福島県では卸売・小売業が11.4パーセントの増、医療・福祉6.6パーセントの増などで増加となっておりまして、一方で宿泊・飲食サービス業が20.4パーセントの減、建設業が14.1パーセントの減などとなっております。

全国の動向に比べまして、福島県におきましては宿泊・飲食サービス業、建設業での新規求人の減少幅が大きく、県内のハローワークからは、一部の宿泊業者では1月初旬、新型コロナ第8波の感染者数が高止まり、宿泊予約のキャンセルが見られるとともに、全国旅行支援の割引率も下がり、今後の見通しに不透明感が強まったことから、採用の動きに落ち着きが見られるといった情報や、一部の建設業者からは燃料費の高騰や生コン、鉄材などのすべての材料が値上げ、中には再値上げされるものもあり、利益の確保が難しく、求人の募集まで至らないといった情報が寄せられておりまして、今後はこうした物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があるものととらえております。

なお、今の説明におきましては主要な動きのみお伝えしましたが、福島県における雇用に関する指標等につきましてはさまざまな種類がございますので、ご質問・ご要望等がありま

したら都度対応させていただきますので、当部宛てお申し付けいただければと思います。

続きまして、2番の障害者雇用率制度のところの除外率のご質問についてお答えしたいと思っております。県内にどの程度ありますかといったご質問をいただいております。

除外率制度とは、障害者法定雇用率を算定する際の分母となる雇用労働者数について、除外率に相当する労働者数を控除する制度であり、除外率はそれぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められております。

除外率が最も高く設定されている業種は、船員等による船舶運航等の事業 80 パーセント、それ以外には例えば建設業が 20 パーセントといった形で適用されます。

当県の令和 4 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告（61 報告）の対象企業数は 1,520 社で、うち除外率引き下げの影響を受けると見込まれる企業は、産業分類から推計しますと 400 社程度、3 割弱ということになります。

除外率の一律 10 ポイントの引き下げは令和 7 年 4 月に施行されますので、労働局といたしましては除外率と併せて、一部の週所定労働時間 20 時間未満の方の雇用率への算定など、改正された内容の周知徹底を図るとともに、これらの企業における雇い入れ支援を行って、障害者の雇用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

それから 3 点目のご質問になりますけれども、雇用率代行ビジネスについてのご質問をいただいております。いわゆる障害者雇用代行ビジネスにつきましては、障害者の就業場所となる施設の提供等と併せて、障害者の職業紹介その他のサービスを提供し対価を受け取るビジネスであり、雇用率未達成などの障害者雇用課題を抱える企業に広がっているとして報道もされているところです。

現在、厚生労働本省からの指示に基づきまして、労働局及び各ハローワークにおいて、障害者雇用ビジネスの実施及びその利用に係る実態把握に努めております。

現時点で当局管内においては確認されておりませんが、ハローワークからの報告により、同ビジネスの利用に該当する可能性がある情報を把握しましたので、事業所訪問等を通じて実態の確認を行っているところでございます。

今般の法改正では事業主の責務として、障害者である労働者の職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されております。障害者雇用代行ビジネスの実態把握に引き続き努めますとともに、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務について留

意を促す他、適切な雇用管理が行われるよう助言・指導を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○藤野会長 はい、ありがとうございます。

○事務局 先生、すみません。1番につきまして、基準部と均等室のほうからも回答をさせていただきます。1番の部分に関して、基準部田沼部長よろしく願いいたします。

○田沼労働基準部長 1番目の長谷川先生のご質問である福島県における労働条件をめぐる動向について全国的な傾向との違いを、違うところだけ簡単に話をさせていただきたいと思っております。

まず、労働時間の状況になります。令和3年毎月勤労統計調査結果を見ると、福島県は全国より114時間長くなっております。ただ、毎月勤労統計調査の中の話ですが、労働者に占めるパート労働者の比率が全国のほうが福島県に比べて高く、5パーセント以上高い状況になっております。したがって、パート労働者を除く一般労働者で比べると、年間で17時間程度ですが、それでも若干福島県が長い状況になっております。

また、所定労働時間が福島県のほうが長い状況になっておりまして、有休の取得率や、例えば祝日を休日としていないなどいろんな要因が考えられるところですが、毎月勤労統計調査結果からはその点は分からないところです。

賃金関係ですが、細かな金額の説明はここでは省略させていただきますが、全国と比べると福島県のほうが低い状況になっております。毎月勤労統計調査結果の比較だけだと、うまく説明できないんですが、やはり賃金は企業規模が大きいほど高くなる傾向がございまして、福島県は全企業のうち大企業の割合は0.12パーセントということで、全国平均の0.31パーセントと比べると低くなっておりますので、その点が影響しているのではと思っております。

それから、最後の労働災害について簡単に概要を述べたいと思っております。全国でも福島でも、実はまだ令和4年は速報値の段階ですので、ここ数年の傾向ということでお話をさせていただきたいと思っておりますが、全国も福島もほぼ同じというように考えております。まず、第3次産業の労働災害が増えています。それから、転倒による死傷病災害が増えています。高齢者の関係についても増えています。また、ここ数年で非常に増えているのは、実は新型

コロナウイルスに罹患した方々が非常に増えていることが、非常に大きな要因になっております。

私からは以上です。

○事務局 はい。それでは1番の項目について、均等室長からお願いします。

○辺田雇用環境・均等室長 均等室の関係ですと、6ページから7ページの女性の雇用状況について全国との比較記載をされている部分もありますが、補足させていただきます。本日の配布資料の中で一番最後のところにクリップ留めをさせていただいた資料がございますが、そちらをご用意いただければと思います。

こちらに、女性の年齢階級別労働力率のグラフがございます。女性のこちらの労働力率につきましては、令和2年における国勢調査において全国と福島県を比較しましたところ、このようなグラフになります。福島県のほうが全国と比べますと、30歳以降の就業率が高くなっております。

それから、下の男女間の賃金格差についてでございます。福島県における一般労働者の所定内給与額、女性は222,400円となっておりますが、前年比1.2パーセント増となっております。男女間の賃金格差は男性を100とした場合、女性は75.2ということで、前年と比べますと0.9ポイント縮小しておりますが、全国の男女間の賃金格差の数値と比較しますと75.2ということで、全国と福島は同じ数値となっております。女性の雇用状況については以上でございます。

もう1点、労働相談の状況でございます。資料のほうになりますが、9ページでございます。労働状況をめぐる動向の(1)のイのところ、労働相談等の状況でございますが、全国の数字を申し上げますと、令和3年度の全国の総合労働相談コーナー相談件数につきましては124万2,579件、前年と比較しますと福島と同じように減少しております。その中で、民事上の個別労働紛争の相談内容といたしましても、いじめ・嫌がらせが最も多く、次いで自己都合退職、解雇の順に相談が多いという状況でございます。これは福島県における相談状況と同じ傾向でございます。以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。ただ今の労働局の回答内容につきまして、長谷川委員よろしいでしょうか。追加のご発言があれば。

○長谷川委員 丁寧にご説明いただいてありがとうございます。特に1の今回の質問に

対しては、来年度以降資料を作成される際に可能な範囲で構いませんので、全国の動向を意識した形で何か書いていただけると大変参考になります。よろしくお願いします。

あと、すみません。三つ目の質問に関して確認なんですけれども、県内では確認されなかったとおっしゃいましたけど、そういうことも。

○武田職業安定部長 今、確認を行っているところだということでご説明申し上げました。ちょっとそれらしいところがあるんじゃないかということで、可能性がありそうなところを把握しましたので。ただ、現時点ではまだちょっと詳細にお答えできるところまではいっていないということでございます。

長谷川：はい、分かりました。どうもありがとうございました。

○事務局 それでは、続きまして3ページ目をご覧ください。藤野委員からのご質問になります。4点ほどご質問いただいております。まず1番目の項目につきまして安定部の項目になりますので、安定部長よろしくお願いたします。

○武田職業安定部長 安定部長武田でございます。まず1点目の質問で、新規高卒者の関係についてご質問いただいております。就職後の定着状況ということで、就職支援だけでなく雇用継続に向けて実施する施策についてということでご質問をいただいております。

福島県を支える人材を確保するためには、若者の県内企業への就職促進と早期離職防止への取組みが重要であることから、福島県や県教育庁、各自治体、各経済団体等と連携し、労働局及びハローワークにおいては、新規高卒者の就職前の支援として職業・企業理解に係る職業意識形成のための取組みや、就職後の支援として職場定着に関する取組みについて、より一層強化していきます。

施策ということでご質問いただきましたので、せっかくの機会でございますのでいくつかご紹介させていただきたいと思っております。まず、小学校から大学までの各学校と連携し、ハローワークから専門相談員を学校に派遣し、在学生に対して職業講話を実施していくといった取組み。それから企業の協力を得て、生徒が地元企業や産業への理解を深めることを目的とした企業説明会を開催しており、また応募前の職場見学やインターンシップの協力企業を開拓し、受け入れ可能な企業についてはリスト化し、すべての高等学校へ情報を提供するなど、生徒の職業理解を目的とした取組みを実施しております。

それから、保護者や教諭が生徒の職業意識形成に与える影響が非常に大きいことから、就

職環境や就職活動等についての理解を深めるための啓発文を保護者に対して年3回、7月、10月、12月に送付しております。また、毎年5月にはすべてのハローワークにおいて、管内の高等学校進路指導教諭との連絡会議を開催しております。

また、魅力ある地元企業の情報発信のため、若者の採用・育成に積極的な「ユースエール認定企業」の認定を促進し、さらに認定後も定期的な企業訪問をすることで継続的なフォローを行っております。認定企業数は1月末現在で61社となっております、こちらは全国1位となっております。

それから、ハローワークと高等学校が連携し、在学中のうちから生徒全員にハローワークの連絡先や各種支援メニューを記載した「しごと応援カード」を配布しており、就職後も職場の悩みや仕事に関する相談ができることを積極的に周知し、希望者には個別相談を行うなど早期離職の防止を図っております。このうち、早期離職の兆候が見られるようなケースにおきましては、新卒応援ハローワークに配置しました臨床心理士によるカウンセリング等へ誘導し、専門的な見地から必要な助言等を行うなど、きめ細やかな支援体制を構築しております。

また、県内の主要ハローワークにおきましては、経済団体の傘下企業に入社した新規高卒の新入社員を一堂に参集し、ハローワーク職員によるビジネスマナーや労働法の基礎知識等に係る職場定着研修や職業講話等を実施しております。また、ハローワーク等の主催により、新規高卒者を採用した企業の人事担当者と新入社員の出身校の高等学校進路指導担当教諭を参集し、早期離職の未然防止を図るため、企業側からは求められる人材像などを、高校側からは若年者の特性や傾向などをそれぞれ説明し、情報交換・共有を行うなど、情報交換会や懇談会を開催しております。

また、県内の新規高卒者を採用した全企業を対象としまして、就職後6か月以内に1回、その後は1年以内に1回、就職年度内に計2回、ハローワークの専門相談員が企業を訪問し、新入社員と個別面談を実施することにより職場定着を図っております。

これらの取組みによりまして、福島県の高卒就職者の就職3年以内の離職率は、平成18年3月卒業者までは5割前後で推移していましたが、平成30年3月卒業者以降は全国を下回って、最新で33.6パーセントまで改善をしております。

あと、今ちょっとご回答の中で申し上げましたユースエール認定企業につきまして、福島

労働局のほうで力を入れてやっているところなんですけれども、机上のほうに配布させていただきました、こういったものを最近作りましたので、ここに書類とかも挟んでいただいて、若者の支援などハローワークなどでお配りして、こういう制度がありますよということを知っていただくのと、あと、裏には今年度から安定部でTwitterを始めましたという紹介も載せておりますので、参考でお配りさせていただいております。私からは以上です。

○事務局 続きまして、藤野先生のご質問、2番と4番につきましては、均等室の項目になりますかね。均等室長よろしくお願いたします。

○辺田雇用環境・均等室長 まず2番目の労働相談に関しまして、雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、育児・介護休業法に関する相談が約4割ということで、その相談内容についてのご質問でございます。直近の令和4年度上半期の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などに係る相談件数を申し上げますと、935件ございました。このうち、育児・介護休業法に係る相談の割合は約4割、36.7パーセントということで、前年に比べますと若干割合が低いものの、件数につきましては倍増している状況でございます。

育児・介護休業法に係る相談が増加している理由といたしましては、主に改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されたことによりまして、改正内容に関わる相談が増加したことによるものでございます。

具体的な相談といたしましては、昨年4月から事業主の措置義務となっております育児休業を取得しやすい環境の整備、妊娠等の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認について、具体的にどのような措置を講じればいいのかというような相談でございます。また、令和4年10月1日から新しく創設されました産後パパ育休に関しましては、通常の育児休業との違いはどのようなものか、また産後パパ育休中に就労する場合、こちらも法律上認められますが、労働時間に上限はあるのかといったような相談が事業主から多く寄せられております。

なお、法改正に関する相談がほとんどでございますが、労働者のほうからは育児休業以外に仕事と家庭を両立する制度としてどのようなものがあるかといった相談も恒常的に寄せられております。所定外労働の免除、残業の制限の制度ですとか、勤務時間の短縮、育児短時間勤務制度に関する制度など、労働者の希望に沿った制度を紹介してございます。

続きまして、4点目の女性の活躍推進についてでございます。女性活躍推進データベース

の活用状況ということで、福島はどの程度活用されているかというご質問でございます。福島県内に本社を構える企業で、女性の活躍推進企業データベースを活用している企業は最新の数字ですと410社でございます。このうち、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出義務のある企業、こちらは労働者101人以上の企業でございますが、こちらは304社がデータベースを活用されております。

当局に女性活躍推進法に基づく行動計画の策定届出をしている企業、現在のところ101人以上の義務企業、599社が届け出されておりますので、この599社のうちのデータベースの活用率は50.8パーセントになります。

当局においては、この一般事業主行動計画の計画期間が終了したときに、次の計画を策定して届けていただいています。実際にこちらからアプローチもしておりますので、そういった機会をとらえましてデータベースの活用勧奨を行っているところです。引き続き活用されるよう、個別の働きかけを積極的に行ってまいります。均等室からは以上でございます。

○事務局 最後、藤野先生からのご質問3番目の項目、基準部部長からお願いいたします。

○田沼労働基準部長 3番目の長時間労働の抑制に向けた監督指導の関係についてです。今年度、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場への監督指導は、1月までに110件実施しております。

監督指導の契機になる情報についてですが、例えば長時間労働を原因とした脳・心臓疾患や精神障害を発症させた事業場ですとか、家族や第三者などからのメールや電話による相談などを契機にしているところです。契機は他にもまだありますが、具体例としてはそういうものになります。私からは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ご説明いただきまして感謝申し上げます。

先ほどご説明いただいた中で、しごと応援カードっていうんでしょうかね。具体的にどれぐらいの利用があるんでしょうか。就職した後もかなりフォローされているということで、なかなか面白い取り組みだなと思うんですけど。

○武田職業安定部長 申し訳ございません。カードのほうは配布しているということは申し上げたとおりなんですけれども、数字につきましてはちょっと具体的などころまでは把握しておりません。

○藤野会長 できれば就職した後のフォローで、相談ができる窓口が直接つながるって

うことなので、これが積極的に利用できるると若い人たちにとってもいいのかなと思ったので。もし、後で構いませんので、分かる範囲で教えていただければと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○事務局 はい、ありがとうございます。続きまして、4 ページをご覧ください。清野委員からのご質問になります。ご質問は5つございますが、上から説明してもらいたいと思います。まず1番目の項目は基準部の担当になりますので、基準部長お願いいたします。

○田沼労働基準部長 1番目の申告の状況についてです。建設業が多いということです。建設業について大きな傾向としては、給料が払われないという賃金不払いの申告が半分以上の状況になっております。不払いの理由についてですが、様々な理由がございます。会社の経営状況が良くないということもあれば、意外と多いのは労使間でのトラブルにより支払われないというケースもございます。以上になります。

続きまして、3番目の最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進についてであります。ここはキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、具体的なサービスはどのようなものを想定しているかというご質問かと思えます。労働基準法での賃金支払方法については、現金払いの原則的な方法以外には主に銀行振込などですが、これに加えて、新たな選択肢としてデジタル払いを可能にしようということで、今回労働基準法施行規則の一部が改正されまして、一定の要件を満たすものと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賃金の資金移動による支払いが可能になったというものです。私からは以上です。

○事務局 続きまして、2番の項目につきましては均等室から説明をお願いします。

○辺田雇用環境・均等室長 均等室からご説明いたします。労働相談件数につきまして前年度より6.0パーセント減少ということで、その原因についてのご説明ということでございます。こちら令和2年度と令和3年度の比較になりますが、令和2年度につきましては新型コロナウイルス感染症の影響におきまして、事業主からの休業手当の支払いですとか、各種助成金の支援策に関する問い合わせが増加したことに加えまして、労働者のほうからはコロナ禍における雇用への影響ということで、解雇であったり、労働条件の引き下げであったり、退職勧奨、こういった相談が増加しました。

一方、令和3年度につきましては、依然としてコロナの影響は残るものの、令和2年度に比べますと企業の経済活動に回復傾向がみられ、令和2年度のような問い合わせ等がやや落ち着いたということで、前年度から減少に至ったと推測しているところでございます。均等室からは以上でございます。

○事務局 清野委員の質問の最後、4番、5番につきましては、安定部長からご説明をお願いいたします。

○武田職業安定部長 安定部でございます。まずはハロートレーニングにつきましてご質問いただいておりますけれども、資料のほうを別途お配りしておりまして、表になったものでホチキスでとまってまして、先ほど女性の雇用状況のグラフと一緒に、その後ろに付けているものが実績になります。公的職業訓練、ハロートレーニングの実施状況につきましては、令和3年度が249コース、定員が3,116人、受講者数が2,378人となっております。令和4年度につきましては、12月末現在になりますけれども、176コース、定員が2,370人、受講者数が1,958人となっております。

政府の「デジタル田園都市国家構想基本方針」というのが持ち出されておりますけれども、これを踏まえましてデジタル分野における訓練コース数・定員数を拡充しているところでございます。デジタル化が進展していく中で、デジタル分野の人材需要は福島県においても拡大していくものと考えております。

続きまして、もう1問ですね。ウクライナ避難民の就労支援の関係でご質問をいただいております。令和5年3月1日現在、福島県内のハローワークに就労の相談があったのは1件でございます。3月1日から安定所の紹介によりまして、就職が決定しているという状況です。

ウクライナ避難民に係る労働局及びハローワークの対応につきまして、まず労働局での対応ですけれども、福島県を通じまして、すべての地方自治体に対しまして、ハローワークが仕事探しのお手伝いをしますという内容の周知用リーフレット、これは日本語、英語、ウクライナ語ということで3種類ありますけれども、こちらのリーフレットを配布しまして、就労希望のウクライナ避難民の方に対し、ハローワーク利用の呼びかけを行っております。

また、地方入管、具体的には仙台出入国管理局郡山出張所に対しまして、在留資格の更新時に今申し上げました周知用のリーフレットを配布してもらうよう、協力を依頼しており

ます。

その他、労働局において専用のメールアドレスを設置し、ウクライナ避難民の方やその支援者の方からの相談や問い合わせに対応するという、そういう体制づくりも行っております。

それから、ハローワークでの対応になりますけれども、こちらはウクライナ避難民の方に対する職業紹介に備えまして、外国人雇用の増加が見られる事業所やウクライナ避難民の方を受け入れ可能な事業所の支援内容等の把握に努めております。また、ハローワークには多言語翻訳機を配置しております、ウクライナ避難民の方に対する職業相談・職業紹介に備えているという状況でございます。私からは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。清野委員、何かご意見ございますでしょうか。

○清野委員 大丈夫です。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、5ページ目をご覧ください。諸橋委員からのご質問になります。ご質問は3点になります。まず、上から1番、2番の項目、基準部長からよろしく願いいたします。

○田沼基準部長 まず、1番の項目について、最低賃金の関係についてです。ご存じのとおり、中小企業等が賃上げの原資を確保するために、政府一体として取組みを進めているところでございます。

総務部長からも説明がございましたけれども、最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が非常に大切だと思っております。

労働基準行政としては業務改善助成金の周知・利用勧奨等や、賃上げを検討する企業にとって有益な情報、例えば地域内の賃金額の提供ですとか、好事例の紹介、そういうことを検索できる web ページの紹介などをさせていただきまして、中小企業が賃上げを行いやすい環境整備を図られるよう支援していきたいと思っております。

続きまして、2の働き方改革の推進になります。これは中小企業に対する月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が5割に引き上げられることへの対応についてのことかと思えます。本年4月からの引き上げ開始に向けて、昨年8月、県内の経営者団体や社労士会、労働基準協会等を通じて、就業規則の見直しや給与計算ソフトの見直しも含めた中小企業の皆様に必要な準備を進めていただくためのリーフレットによる周知をさせていただいて

おります。

その他、労働局のホームページにリーフレットを掲載したり、労働局発行のメールマガジンへの掲載などによりこれまで周知しております。

また、県内の監督署でも監督指導や個別訪問の際、様々な機会に周知をさせていただいております。

労働局としましては、中小企業のおかれている状況に配慮しつつ、引き続きリーフレット等を活用しまして十分周知をしていきたいと思っておりますし、4月以降になりますが、割増賃金が支払われていないような場合がありますら、法令遵守の必要性を事業主の皆さまに丁寧に説明させていただきまして、適正な支払いについて努め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3番目の質問、均等室長からお願いいたします。

○辺田雇用環境・均等室長 3点目のご質問でございます。女性の活躍推進に関してでございますが、男女間賃金の差異の情報公表にあたり、両立支援制度の制度の利用の多くが女性であるということで、そのことが賃金格差につながっているのではないかと点検も必要であるというご助言。それから、この法の履行・確保に向けて、課題認識と具体的な実施内容についてということでご質問いただいております。

まず、両立支援制度の利用者の多くが女性であるということをご指摘のとおりでございます。改正されました育児・介護休業法においても、男性の育児休暇取得率が低いことを踏まえて、取得促進を目的とした産後パパ育休を新設したところでございます。男女ともに必要な方にこの両立支援制度を活用していただけるように、各種説明会、個別企業指導などあらゆる機会を通じまして周知に努めているところでございます。

なお、常時雇用する労働者が301人以上の事業主の方には、男女の賃金の差異について情報公表することが義務付けられたところでございますが、この男女の賃金の差異につきましては、雇用管理上の男女の取り扱い、具体的には募集・採用、配置、昇進、教育訓練など、こちらの雇用管理全般における男女差の結果として表れるものと考えております。

また、短時間勤務制度とか所定外労働の免除など、こういった制度の利用が女性が多いということもございますが、こちらの両立支援制度の活用状況も賃金に影響することも考えられます。

男女の賃金の差異を情報公表するにあたりましては、数値の大小だけではなくて、法に基づきしっかりと自社の管理職比率ですとか平均勤続年数などの状況把握、課題分析、この男女の賃金差の背景となるものを十分分析いただいた上で、さらに雇用管理の改善、今後の女性活躍推進のための取組みを継続していただくことが重要となってまいります。また、自社の実情を正しく理解していただくために、数字だけではなくて説明欄を設けることが望ましいとされております。こちらの説明欄を有効活用していただいて、より詳細な情報を公表することが望まれます。

については、女性活躍推進法の省令改正の内容の周知にとどまらず、労働局といたしましては、その趣旨につきましても対象企業に対する個別の働きかけ、助言を行ってまいります。また、各種説明会の際、また一般事業主行動計画の策定届の届け出ですとか更新の際には、その周知も行ってまいります。様々な機会を通じて周知に努めてまいります。均等室からは以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。諸橋委員、何か発言は。

○諸橋委員 特にございません。ありがとうございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

○事務局 ありがとうございます。続きまして、6ページ目をご覧ください。板橋委員からのご質問になります。2点ほどいただいております。こちら両方、1から2番とも基準部長から説明をお願いします。

○田沼労働基準部長 基準部の田沼です。まず一つ目、労働災害の状況になります。保健衛生業の労働災害が急増している理由というところなんです。令和2年から4年に急増した理由は、先ほど申し上げたように新型コロナウイルスの罹患が非常に大きな理由になっております。令和3年は新型コロナが349人になります。令和4年速報値は1,806人、もう1,800人を超えている状況になっております。保健衛生業における労働災害の増加分のかなりの部分が実は新型コロナウイルスの罹患が主でして、これも全国数値も同様の傾向にあると理解しております。

続きまして2番、これは諸橋委員のご質問と重複するところがあるので、簡潔に説明させていただきたいと思いますが、月60時間を超える場合に、割増賃金率が本年4月から中小企業も5割増になることへの対応のことかと思っております。先ほど申し上げたとおり、昨年8月

に労使団体を通じて周知の依頼をさせていただいておりますし、また、様々な機会を捉えて法改正の説明をさせていただいております。

先ほども申し上げましたが、やはり中小企業が置かれている状況には十分配慮させていただきまして、本年4月以降もリーフレット等を活用しながら、個別訪問や説明会等の機会もとらえながら周知させていただきますし、割増賃金が払われていない場合については、法令改正の内容や法令遵守の必要性を丁寧に説明させていただきながら、適正な支払いについて努めていきたいと思っております。私からは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただ今のご回答につきまして、板橋委員、説明にご意見はありますか。

○板橋委員 はい、ありがとうございます。

○藤野会長 はい。

○事務局 ありがとうございます。続きまして7ページ目をご覧ください。稲荷田委員からのご質問になります。こちらの質問につきましては、均等室長から回答を願います。

○辺田雇用環境・均等室長 ご質問につきましては、パワハラに関するご意見とご質問でございます。まず1点目が、明らかにパワハラに該当すると認定されたものは何件、何パーセントほどでしたでしょうかというご質問をいただいております。職場におけるパワーハラスメントの定義についてでございますが、職場において行われるまず一つ目の要素が、優越的な関係を背景とした言動であること。二つ目が、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること。三つ目が、労働者の就業環境が害されるもの。この三つの要素をすべて満たすものがパワハラということで、一定の定義がされているところでございます。

また、一方で客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導につきましては、パワハラには該当しないとされております。

このパワハラに該当するか否かということにつきましては、行政では判断や認定は行っておりません。また、実務上も相談対応の段階で、この三つの要素に該当するか否か厳密な判断を確認することも困難でございますので、正確な数値を出すことはできませんが、参考までに労働者のほうがパワーハラスメントだという申し立てがあったもの、あるいはパワハラ防止措置、今回の防止措置に関する相談、問い合わせにつきましては、令和3年度が216件ございました。令和4年度上半期においては417件と増加しております。こちらは中小企

業にパワハラ防止措置が義務化されたということで、法律に関する問い合わせも含まれていますので、増加している状況です。

なお、パワハラ対策の周知・啓発を行う際には、パワハラの実態と業務指導との違いについて周知することは努めているところでございます。相談対応・企業指導におきましては、行政側として公正・中立な立場をとり、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導であるか、念頭に置きながら対応することとしております。ご意見を踏まえまして、引き続き厳正な対応をまいります。以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

○事務局 それでは、8ページ目をご覧ください。佐藤委員からのご質問でございます。2点ほどいただいております。まず、1番の項目につきましては、安定部長から回答を願います。

○武田職業安定部長 委員のご指摘のとおり、障害者雇用促進法に基づきまして、対象となる事業主から毎年6月1日現在における障害者の雇用状況の報告を求め、集計結果を公表しておりますけれども、その中に定着率の調査項目がございません。

参考までに、2017年4月に公表されました独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者の就業状況等に関する調査研究」によりますと、就職後1年経過時における定着状況は、発達障害者が71.5パーセント、知的障害者が68.0パーセント、身体障害者が60.8パーセント、精神障害者が49.3パーセントとなっております。

労働局といたしましては、雇用促進セミナー、しごとサポーター養成講座の開催や専門の相談員による支援を行うことにより、障害者の就職及び定着促進を図ってまいります。

いただいたご意見につきましては、厚生労働本省のほうにも伝え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 続きまして、2番目の項目につきましては、基準部長から回答を願います。

○田沼労働基準部長 資金移動業者の口座への貸金支払いということで、これは先ほど清野委員のご質問のデジタル払いの関係と関わっているものでして、デジタル払いが認められるということはどういうことかということ、ほぼ同じという意味にご理解いただければと思います。

貸金の資金移動業者の口座払いが可能になるためには、まず労使双方が希望することと、

口座払いが可能な資金移動業者であるとして、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受ける必要があります。この「一定の要件」はさまざま定められていますが、その資金移動業者が例えば破産などになった場合、労働者の口座に対して保証機関が速やかに弁済するといった保証契約があるかどうか、そういうような担保があるかどうかなどの要件がございます。実際には、今年4月1日以降に順次指定されると聞いております。

初めての仕組みということで、労使が混乱しないように、本省から関係するリーフレットが送付されてきましたら早めに周知していきたいと思っておりますし、指定されていない資金移動業者を介しての賃金の支払いですとか、労働者の合意なく資金移動業者への口座払いがあれば当然法律違反になりますので、必要な指導を行っていきたく思っております。私からは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただ今のご回答につきまして、佐藤委員何かありますか。

○佐藤委員 福島経営者協会の佐藤でございます。障害者雇用に対する雇用の推進についての私のほうからの質問等ですが、法定雇用率が今年度については2.3%で、来年度は2.5%、あと26年度に2.7%に引き上げられる予定だと思っておりますけれども、法定雇用率を引き上げていっても、早期の離職率が高ければ何にもならない。また、それに関するデータがなければ今後の対策を講じることもできないと思っておりますので、ぜひ基礎データとしての定着率等についての調査項目をぜひご検討の上採用していただければと思います。以上です。

○事務局 ありがとうございます。今後対応してまいりたいと思っております。よろしくお願いたします。

それでは、最後に9ページ目をご覧ください。寺島委員からのご質問になります。3点ほどご質問をいただいております。1番目のほうにつきましては安定部長から回答をお願いいたします。

○武田職業安定部長 いただいたご質問ですけれども、県内の主要ハローワークにおきましては、商工会議所等の経済団体の傘下企業に入社しました新規高卒の新入社員を一堂に参集し、ハローワーク・職員による「社会人としての心構え」「ビジネスマナー」「労働法の基礎知識」「コミュニケーションスキルの向上」等に係る職場定着研修や職業講話等を実施しております。先ほど藤野会長からも同じようなご質問をいただいておりますので、その

他いろいろ取組みは実施しているところですが、説明のほうは割愛させていただきたいと思います。

なお、これらの取組みを県の主要ハローワーク以外の管轄地域においても実施可能となりますよう、また多くの新規高卒の新入社員に参加機会が与えられますよう、引き続き福島県や県教育庁、各地域の経済団体等と一層連携を強化していきたいと考えております。私からは以上です。

○事務局 続きまして、2番目の項目につきましては基準部長から回答を願います。

○田沼労働基準部長 労働災害の状況ということですが、先ほど申し上げたとおり労働災害の急増は、やはり新型コロナウイルスの罹患によるものです。それ以外の労働災害ということなんですが、令和4年はまだ速報値ベースではあるんですけども、新型コロナウイルスの罹患を除きますと、前年よりやや減少している状況になっております。

労働災害の種類を見ると、転倒災害が81件増加している状況になっております。ただ、これは令和4年1、2月になりますけども、冬場の転倒災害が68件ということで増加の大部分を占めております。ちょっと雪が降ると、そういう傾向はあるというところは事実です。

それ以外の労働災害、例えば墜落ですとか土砂崩壊、切れですとか、機械に巻き込まれたものなど、いろんな種類がございます。令和4年は増加はしていないんですけども、微減という状況になっております。より労働災害を減少するためには、ここらへんの災害にきちっと対応していかなければいけないと思っておりますので、今後の対応について現在検討中です。私からは以上です。

○事務局 続きまして、3番目の項目でございます。均等室長から回答を願います。

○辺田雇用環境・均等室長 働き方改革の推進に関しまして中小企業の経営者の方から、人手不足による課題がある中で、時間外労働の規制があり経営が厳しいというご相談について、労働局として具体的な支援事例があればということでございます。

労働局においては、「働き方休み方改善コンサルタント」を配置しておりまして、このような相談にも対応しているところでございます。

一つの相談内容といたしましては、建設業の事業主の方からの相談で、2024年から建設業にも残業時間の上限規制が適用されると、月に100時間を実態として超えている長時間労働となっている現場の代理人について改善策はというご相談がございました。

こちらの対応といたしましては、まず課題の抽出から始めまして、残業になっている原因のあぶり出しを行いました。業務の棚卸し、また現場代理人でなくてもできる仕事のピックアップを行い、事務職が対応できる業務も多く出てきたこと、また取引先との業務調整を行うことで対応できたこと、また現場代理人しか分からない仕事でも、クラウドの投入によりIT化を進めることで代行できる業務があることなど、こういった気付きがあり、これを実行したことで、その現場代理人の残業時間を月に20時間削減することができたという事例もございます。

今後もこのような相談に対しましては事業主の方が抱えている課題、また今後の解決の方向性について意向をよく汲み取り、懇切丁寧なアドバイスを行ってまいります。

ご参考までに、全国の事例といたしましては働き方休み方改善ポータルサイト、こちらに業種別の取組み事例などをご紹介しますので、ご活用いただければと思います。私からは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただ今のご回答につきまして、寺島委員のほうから何かございますか。

○寺島委員 結構でございます。ありがとうございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それではそろそろ時間となりますけれども、皆さまのほうから追加でご質問・ご意見等ございますでしょうか。

○事務局 すみません。事務局から訂正とお詫びを申し上げたいと思います。先に資料を配布してございます席次表でございますが、公益代表委員の席の長谷川先生と野口先生の表記が漏れてございました。大変申し訳ございませんでした。ここにお詫びを申し上げます。以上です。

○藤野会長 みなさん、その他、ご質問・ご意見ございませんでしょうか。それでは、令和5年度福島労働局行政運営方針（案）の審議については、終了とさせていただいてもよろしいでしょうか。事前にたくさんのご質問・ご意見いただきまして、誠にありがとうございました。ただ今のご意見等を生かして、今後の行政運営を進めていかなければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、続きまして報告事項に入ります。福島地方労働審議会専門部会運営規定第3条

により、(2) 報告事項①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、労働局よりご報告をお願いいたします。

○田沼労働基準部長 基準部長の田沼と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。資料は、この資料3というものになりますので、見ていただければと思っております。

福島県最低工賃につきましては家内労働法に基づきまして、現在電気機械器具等製造業最低工賃、横編みニット製造業最低工賃、シャツ製造業最低工賃の三つが設定されており、それぞれ3年に一度見直しをすることになっております。本件は1月12日、ちょうど資料の1番のところにありますけども、福島労働局長から本審議会の藤野会長に最低工賃の改訂について諮問をさせていただき、2月8日に第1回の最低工賃専門部会を開催いただいたところであります。同部会で同業種に関する最低工賃の実態調査、及び前回令和2年9月の改正以降3年間の福島県最低賃金について、率にして7.52パーセント引き上げられているということを含めて審議していただきました。

その結果、全会一致ということで電気機械器具等製造業最低工賃については、1端子につき32銭を4銭引き上げて36銭とするという部会報告をいただき、審議会答申をいただきました。答申については、このページを確認していただきますと、1番最後に答申の内容等がついていますので、それを参考にいただければと思います。なお、この答申につきましては福島地方労働審議会運営規定第10条の規定に基づきまして、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に基づきまして、部会長に藤野会長が選任されておりましたので、専門部会の議決をもって審議会の議決とさせていただき、答申を出されたものであります。本日、本審議会に報告させていただいている次第になります。

この答申を受けて、2月8日答申要旨について異議申し出についての公示を行いました。が、異議の申し出はなく、福島県電気機械器具等製造業最低工賃について、答申の内容どおり改正決定をすることとし、今後は3月中旬に官報公示を受けて、5月1日に規定発効により新たな工賃の効力を発生することとなります。福島県電気機械器具等製造業最低工賃の関係については、報告は以上です。。

○藤野会長 ありがとうございます。ただ今のご報告につきまして、皆さまのほうからご質問等ございますでしょうか。よろしいですか。それでは、最低工賃については終了といた

します。

報告事項の②福島県雇用対策協定に基づく令和5年度事業計画（案）について、福島労働局より報告をお願いいたします。

○武田職業安定部長 それでは、資料4をご覧いただきたいと思います。福島県雇用対策協定に基づく来年度の事業計画につきまして報告をさせていただきます。資料を1枚おめくりいただきますと、雇用対策協定に基づく令和5年度事業計画ということで資料作成しております。大きくカテゴリーとしては3つということで、大枠としましては今年度のものと同じでございます。

まず、令和5年度特別対策としての新型コロナウイルス感染症にかかる雇用対策、中ほどの赤いところが最重点事項ということで、一つ目が震災復興のための雇用対策、右側のほうには働き方改革の推進、若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善、女性の活躍推進、そして長時間労働対策、年次有給休暇の取得促進、職場の健康・安全確保等を掲げております。

一番下のところには、緑色を重点事項といたしまして、全部で5つの柱がございます。これらの柱立ては今年度と変更ございません。引き続き福島県と協力しながら行っていくと、そういう計画にまとめさせていただいております。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す。ただ今のご報告につきまして、皆さまのほうからご質問等ございますでしょうか。それでは、福島県雇用対策協定に基づく令和5年度事業計画案については終了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、この他皆さまのほうから何かご意見等ございますでしょうか。無いようでしたら、事務局のほうに進行をお返しします。

○事務局 藤野会長ありがとうございました。

それでは、最後に福島労働局長河西直人より、一言ごあいさつを申し上げます。

○河西労働局長 本日は長時間にわたりましてご審議いただきまして、誠にありがとうございました。労働局といたしましては、本日のご意見・ご指摘を踏まえ、また県民の皆さまの要請ニーズ、これをしっかりと把握をして、福島の復興再生、これを支え、令和5年度の業務を進めてまいりたいと考えております。引き続きご支援を賜りますようよろしく願いいたします。

○事務局 それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。本日はご参加いただきまして誠にありがとうございました。