

第37回福島地方労働審議会

日 時 令和4年10月26日(水)

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 それでは、定刻となりましたので、ただいまより第37回福島地方労働審議会を開会いたします。

まず初めに、審議に入る前に新任の委員の先生をご紹介します。

今回、任期途中で退任されました委員の後任としまして、2名の方が新しく委員となりましたので、ご紹介をさせていただきます。

まず、お一人目が五十嵐稔委員でございます。

続きまして、清野早紀委員でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

また、本日、所用により野口まゆみ委員、長谷川珠子委員の2名が欠席となります。

また、駒田普一委員におかれましては、会の途中からのご参加となりますので、ご了解を願います。

続きまして、福島労働局に今年度新たに着任した部室長をご紹介します。

まず初めに、総務部長の南摩でございます。

続きまして、労働基準部長の田沼でございます。

続きまして、職業安定部長の武田でございます。

最後に、雇用環境・均等室長の辺田でございます。

続きまして、本日の定足数の確認をさせていただきます。

本日、全委員18名中16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。

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

○藤野会長 会長の藤野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

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、福島労働局長様よりご挨拶を頂戴したいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○河西労働局長 労働局の河西でございます。よろしく願い申し上げます。

委員の皆様には、お忙しい中、福島地方労働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、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。

ようやく新型コロナウイルス感染症、第7波が収まりつつありまして、県内の求人倍率を見ますと、有効求人倍率、8月は1.49倍ということで、雇用情勢は緩やかに改善している状況と見ているところでございます。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症や不透明な国際情勢、こうしたものが経済や雇用に及ぼす影響については引き続き注視をしていく必要があります、福島労働局といたしましては、3月にご承認をいただきました行政運営方針で最重点と位置づけました雇調金をはじめとする各種助成金、支援金の迅速支給、それから感染症関連の労働相談、こうしたものにきめ細やかに対応していく、そうしたことを内容とした新型コロナウイルス感染症対策、これをしっかり実施していくということ、それから魅力ある職場づくりの推進のための施策、それと加えて東日本大震災からの復興支援、これにしっかり取り組む必要があるというふうに考えております。

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きたいと考えております。

私どもといたしましては、本日のご指摘、ご意見を踏まえまして、下期の行政にしっかり生かしていきたいというように考えておりますので、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。

令和4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いただきたいと存じます。

○南摩総務部長 総務部長の南摩でございます。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の「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」、A4横長の表でございます、こちらをご覧いただきながら、最重点施策の上半期の取組状況につきましてご説明をさせていただきます。

恐縮ですが、着席してご説明を申し上げます。

資料を1枚おめくりいただきまして、目次をご覧いただきたいと思っております。

今年度、福島労働局におきましては、3つの最重点施策を掲げております。1つ目は「新型コ

「新型コロナウイルス感染症に係る対応」、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」でございます。地域における総合労働行政機関として、労働局内部課室及び監督署、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おります。

本日は、上半期に特に重点課題として取り組んだこと、新規事業などを中心にご説明いたします。

1 ページ目でございます。

「新型コロナウイルス感染症に係る対応」でございます。

(ア) につきましてでございます。新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口の運営及び企業への啓発指導、こちらにつきましては、まずは令和2年2月から労働局及び監督署、各ハローワークに開設しております新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口において、事業主や労働者等からの相談内容に応じて懇切丁寧な対応を行っております。小文字アルファベットで記載のとおりでございます。

2 ページ目でございます。

令和4年度上半期に受けました相談件数は1,614件、主な相談内容は、雇用調整助成金関係が741件、保護者の休暇取得支援関係の助成金が432件の順に多く寄せられております。昨年度同期と比べますと約半数程度まで減少しておりまして、助成金関係の問い合わせがひとつおち落ちしている状況となっております。

続きまして、3 ページ目でございます。

(2) 雇用維持・在籍型出向の取組への支援のアの部分でございますが、雇用調整助成金等の特例措置に関しましては、10月以降の取扱いについて、一部見直しが行われたものの、現在も引き続き延長されているという状況でございます。延長措置が講じられるたびに、労使団体及び関係機関の皆様にもご協力いただきながら、周知の徹底を図ってまいりました。

併せて、雇用維持の取組への支援といたしまして、引き続き迅速な審査、支給決定に努めているところでございます。

4 ページ目でございます。

助成金の審査状況につきましては、9月30日までの累計では雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金を合わせますと、申請件数は9万3,360件、これに対しまして支給決定が9万2,301件ということになります。支給決定率は約99%ということで、今後も迅速な支給に努めてまいりたいと考えております。

5ページ目でございます。

イの産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援、こちらの（ア）の部分でございます。コロナ禍において、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足の事業主との間で在籍型出向を活用して、労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対しまして助成する制度でございます。雇用の維持のみならず、スキルアップなどの付加的な効果もある制度となっております。10月1日の改正により支給期間が延長されるなどの拡充もされておりますので、公益財団法人産業雇用安定センターと密に連携をしながら、引き続き積極的な周知、活用促進を図ってまいりたいと考えております。

6ページ目でございます。

（エ）の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度の周知及び申請受付、支給決定についてでございます。

何らかの事情で企業からの休業手当が支払われない方々が直接、支援金・給付金を申請できるという制度でございます。

これら支援金・給付金の申請受付及び支給決定につきましては、一昨年の7月から集中処理センターを設けまして、50名ほどの体制で迅速な審査と支給決定の処理に努めているところでございます。

Cに記載のとおり、9月30日までに支給申請は4万9,685件となりまして、これに対して支給決定は4万769件となっております。迅速な処理を行っているところでございます。

7ページ目でございます。

（3）各種休暇制度の導入支援についてでございます。

新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇の導入と併せて、休暇取得に活用できる助成金制度の周知、利用促進を図り、特に小学校の臨時休業等で仕事を休まざるを得なくなった保護者が有給の休暇を取得できるように対応した事業主を支援いたします小学校休業等対応助成金、こちらの申請件数は表の下段に記載のとおり急増している状況でございます。

引き続き労働者が休みやすい環境づくりを支援し、迅速な審査、支給決定ができるように努めてまいります。

8ページ目でございます。

（4）職場における感染症防止対策等の推進についてでございます。

（ア）の事業場に対する取組状況の確認及び指導といたしまして、監督署の職員が事業場と接する機会を利用いたしまして、各事業場の感染防止対策の取組状況を確認し、もし取組が十分で

ない場合につきましては、実践例に盛り込んだリーフレットによりましてご検討いただくよう、指導啓発を行っているところでございます。

(ウ) の欄でございますが、職場経由での感染による労災請求事案も多くなっております。職場内でクラスターが発生したり、医療福祉関係の方が業務で感染したりといったケースがございますが、そういった相談には適切に対応するとともに、請求がなされた場合は迅速に調査をし、決定しているところでございます。

次に、大きな項目の2点目でございます。

10ページ目でございます。

「魅力ある職場づくりの推進」についてでございます。

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。

(1)働き方改革の推進の(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への支援といたしまして、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からの相談に対応するとともに、説明会の開催や、希望する事業所には個別訪問によりまして支援する取組を行っております。

また、中小企業が抱える様々な課題に対応するため、「福島働き方改革推進支援センター」による窓口相談や個別訪問支援、業種別団体等の支援を行うほか、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おります。

続きまして、12ページをお願いいたします。

(エ) でございます。関係機関と連携した取組の推進につきましては、福島県との雇用対策協定に基づきまして、県内の主要企業を労働局と県が共同で訪問し、魅力ある職場づくりについて企業のトップの方に働きかけを行うこととし、10月から訪問を開始しているところでございます。

続きまして、13ページ目でございます。

(オ)自動車運送業、建設業における勤務環境の改善に関しまして、時間外労働の上限規制が猶予されている自動車運送業と建設業等の勤務環境改善を支援するため、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して、改正労働基準法等の労働時間制度の理解促進のための説明会を県内6か所で実施しているところでございます。また、10月からはトラック協会の会員ではない事業場を対象に、東北運輸局と連携いたしまして説明会を実施しているところでございます。

bの建設業につきましては、国土交通省、福島県、福島県建設業協会等で構成する福島県建設業関係労働時間削減推進協議会において、令和3年6月に決定した取組方針を踏まえ、今年度は福島県建設業協会の会員以外の事業場を対象に改正労働基準法等の労働時間制度の理解促進に向けた説明会を県内8か所で実施したところでございます。

14ページ目でございます。

(カ)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は、時間外労働と休日労働を合わせて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に関する労災請求が行われた事業場に対しまして、監督指導を実施しているところでございます。

皆様ご承知のとおり、この1か月80時間という数値はいわゆる過労死の労災認定基準になりますが、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もございますので、そのようなケースに対しましては迅速に対応しているところでございます。

続いて、16ページをお願いいたします。

エでございます。総合的なハラスメント対策の推進につきましては、総合労働相談コーナー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となっております。令和4年4月1日より、中小企業においても、パワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえまして、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是正措置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。

続きまして、18ページ目をご覧ください。

(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、こちらの(ア)正社員求人の確保等と就職支援につきましては、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、こちらの働きかけ等による正社員求人の確保等、正社員就職等の実現に向けた取組を推進しております。

取組実績につきましては、それぞれa、b、cと記載がありますとおり、前年同期とほぼ同数か、8月末までの目安進捗率の約42%となっております、いずれも堅調に推移しているところでございます。

19ページ目でございます。

(ア)ユースエール認定企業制度の普及拡大と企業案内につきましては、制度の周知及び広報に努めるとともに、労働局の職員とハローワークの職員が積極的に企業訪問を行いまして、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。

これらの取組の結果、9月末現在で認定企業数は56社となり、8月末時点におきましては全国1位の認定企業数となっております。

また、昨年度から、福島労働局独自の取組といたしまして、ユースエール認定を毎年更新されている企業に対しまして、5年継続式典を開催して表彰を行うなど、これらの取組を通じて、若者が魅力ある地元企業に就職し、さらには職場に定着をするよう、ユースエール認定制度の普及拡大に取り組んでいるところでございます。

20ページ目でございます。

(3)のア、女性の活躍の推進につきましては、令和4年4月1日より改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されました。このため、新たに義務化される事業主等に策定届の提出、情報公表を求めまして、100%に近い届出率となっております。

21ページ目でございます。

イの男性が育児休業を取得しやすい環境の整備の推進でございます。

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ていることから、説明会や会議等、あらゆる機会を通じて事業主への説明を行い、育休取得の意向確認を行うことが義務化となっていることの周知徹底と環境整備を促しております。特に10月施行の内容につきましては、産後パパ育休の創設など、大きな改正であることから、労働局と働き方改革推進センターとの共催によるオンライン説明会と地域別の個別相談会を開催いたしました。説明会については、定員を超えて308名の申し込みがあり、男性の育休取得に関する関心も高く、相談も増えているといった状況でございます。

22ページ目でございます。

ウの仕事と家庭の両立支援の推進については、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、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とともに、具体的なアドバイスによる支援を行うことで、100%に近い届出率となっております。

また、くるみんの認定の取得を勧奨する中で、認定申請を希望する事業主からの相談には丁寧に対応いたしまして、認定に向けた具体的なアドバイスによる支援を行っております。

このほか、令和4年4月から認定基準の見直しがございまして、2つの認定制度が創設されました。1つは中小事業主にも積極的に申請していただけるようなトライくるみんの制度、もう一つが不妊治療と仕事の両立支援に関するくるみんプラス認定制度でございます。こちらについても併せて周知を行っております。

長尺で恐縮でございます。23ページでございます。

オの子育てする女性等に対する雇用対策の推進、(ア) 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きまして、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確保や、専門相談員による相談等を行い、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おきましては、97.4%の就職率を達成しており、高い水準で実績を上げることができております。

また、就職支援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を設置し、保育士資格を有する相談員を配置するなどして開催しているところでございます。

24ページ目でございます。

大きな施策の方針の中の3つ目、「東日本大震災からの復興支援」についてでございます。

復旧や復興関係事業に従事する方々の安全と健康対策、あるいは労働条件の履行につきまして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いるところでございます。

(1) のア、原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策の推進についてでございますが、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きましては、事業所からの工事開始届、計画届、また(イ)に記載があります放射線管理計画、作業届等の情報を整理いたしまして、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。

下半期におきましても、継続して計画的に監督指導を実施してまいります。

続きまして、26ページ目でございます。

イの除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務に従事する労働者の健康・安全対策でございますが、廃炉作業と同様に監督指導を実施し、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。

28ページ目でございます。

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・安全対策についてでございます。

除染に伴って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。現在、中間貯蔵施設といたしまして、受入分別施設は8施設、

土壌貯蔵施設 8 工区、減容化施設は 3 施設が稼働しております。こちらも原発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、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。

30ページでございます。

エの偽装請負・違法派遣対策の推進、下段でございます（イ）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従事する事業者に対しまして、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、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者を重点的に選定し、指導監督を実施しているところでございます。

31ページ目でございます。

（2）復興に向けた帰還者・移住者の就労支援の推進の（ア）福島県との連携による支援、こちらにつきましては、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いたしまして震災復興のための雇用対策を掲げておりまして、効率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いるところでございます。

（イ）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、福島県各市町村並びに公益社団法人福島相双復興推進機構、公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構等の関係機関と密接な情報共有と連携を図りながら、各種事業の実施、積極的な情報発信などに取り組んでまいりました。

福島県その他、各種関係団体から構成される協議会に委託いたします「福島雇用促進支援事業」におきましては、各種セミナー、合同就職面接会、オンライン形式による企業説明会などを実施しております。

32ページ目でございます。

前ページの内容の続きでございますが、企業説明会はオンライン形式、Z o o mで開催をいたしまして、参加企業ごとのルームに加えまして、職業相談や移住に関する情報提供のルーム等を設けまして、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。

33ページ目でございます。

ハローワークにおける雇用支援につきましては、県内5か所のハローワークに避難者・帰還者の雇用支援に対応する職業相談員を配置しているほか、令和2年8月には浪江町地域職業相談室を再開いたしまして、きめ細やかな相談等を行っているところでございます。

また、宮城、山形、新潟、埼玉、東京、大阪、各管内の8か所のハローワークには福島就職支援コーナーを設置して、帰還希望者等に対する就職支援を実施しております。

35ページ目でございます。

被災地における人材確保に関する取組の一つといたしまして、公益社団法人福島相双復興推進機構、公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構が支援いたします県内進出企業を含む地元企業の採用担当者と高校の進路指導教諭との懇談会を、昨年を引き続きまして11月に相双地域で開催する予定としております。企業と地元高校生がマッチングできるための支援を行ってまいります。

以上、大変駆け足の説明で恐縮でございますが、3つの最重点施策につきまして取組状況等をご説明申し上げます。

当職からは以上でございます。ご審議のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

○田沼労働基準部長 労働基準部長の田沼と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、続いてオレンジ色になります、36ページ以下のところについて、労働基準行政に関わる上半期の主な取組についてご説明させていただきたいと思っております。

何分限られた時間ですので、できるだけこの資料のポイントになるところを簡潔に説明させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、私も着座させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、36ページ目になります。

アの基本的労働条件の確立ということで、件数が出ております。これは労働基準関連法令の監督指導、労働基準関係法令の集団指導、労働基準関連法令にかかる労働者からの申告があった4月から8月までの数字を載せておりますので、ご確認ください。

続きまして、未払賃金立替払についてですが、これはどういう制度かといいますと、事業活動が停止した場合、例えば事実上の倒産というようなケースの場合を想定しているんですが、その場合、どうしても給料が払えない事業場が出てきます。そのような場合に、一度国が賃金の立替払をする制度ですが、その関係の件数を載せております。認定というのは、いわゆる事実上の破産等で事業活動が停止した会社の件数と思っていただいても結構です。確認というのは、認定された会社から賃金未払いになった労働者数だと考えていただければと思います。

続きまして、37ページになります。これは最低賃金の関係になります。

福島県の最低賃金は30円の引き上げとなりまして、858円になりました。今回、福島地方最低賃金審議会で7年ぶりに全会一致の結果となっております。本審議会の委員の中には、福島地方

最低賃金審議会の委員も兼ねてらっしゃる方もおられまして、改めてこの場を借りて御礼申し上げます。どうもありがとうございます。

最低賃金引き上げの周知等の件数は、ここに記載しているのを見ていただければと思います。

また、中小企業の助成制度である業務改善助成金につきましても、9月現在の申請件数等も載せております。これも、昨年度と比較して増加している傾向にございますので、ご確認ください。

続きまして、ちょっと駆け足ですが38ページになります。

38ページの右上の表は福島県内の労働災害の状況になっております。令和4年の9月末時点の速報値では、死亡災害は残念ながら昨年の同期と比べると3名増加しております。

死傷者数については、これは休業4日以上 of 傷病ですけれども、昨年の9月末時点と比べて467人増加しています。ただし、これは、職場で新型コロナウイルスに感染した方の休業日数がかなり含まれておりまして、これを除くと実際はほぼ同数か、むしろ減少しているような状況になっております。

この表の下の(ア)以降は、業種別にどのような災害防止対策の取組を行っているかについて簡潔に記載しております。

最初に、(ア)建設業になります。今年3月16日、福島県沖で地震が発生し、一部の地域で震度6強を観測しました。その復興工場の安全対策について、6月に建設関連業者、各種団体に文書で要請をさせていただいております。3月にも同様に要請しているの、再度要請した状況になっております。

そのほか、建設業であれば、例えば労働安全衛生規則の改正によって義務付けられたフルハーネス型の墜落制止用器具の使用について、通年で指導を行っているですとか、7月には福島労働局長が自ら建設現場に赴きまして、やはり重篤な災害になりやすい墜落・転落災害の防止対策を呼びかけております。

続きまして、ちょっと駆け足で申し訳ありませんが39ページになります。

39ページも業種別の災害防止対策についての記載となっております。(イ)の製造業については、機械に巻き込まれるという重篤な災害について、個別に指導を実施しています。(ウ)の陸上貨物運送業事業については、陸上貨物運送事業労働災害防止協会様とも連携させていただきながら、荷台から墜落・転落するという労働災害が、交通事故よりも多いものですから、墜落・転落災害の防止対策について記載をさせていただいております。

続きまして、40ページになります。

(エ)の林業については、監督署と森林管理署が県の農林業事務所などと合同で林業パトロー

ルを随時実施しているところでございます。

次に、（オ）の第三次産業でございます。第三次産業は転倒災害や腰痛災害が全国的に増えているものですから、特にトピックスとして、今年から新たに全国的に始めたSAFE協議会の取組みについて簡単に記載しております。このSAFE協議会は、第三次産業、特に小売業と介護施設において労働災害が増加していることから、県内の代表的な企業に集まっていただきまして、労働災害の防止のための自主的な活動をどのように行っているのか、また活動にあたりどのような問題点があるか、について議論していただきまして、その結果を県内の同種の企業に水平展開し、自主的な活動に役立てていただくというものです。まだ1回目ということで、問題点を出し合った段階でして、今後議論を深めていきまして、第三次産業の労働災害の防止に役立てていきたいと思っております。

続きまして、41ページになります。

イの転倒災害防止対策の推進でございます。転倒は全国的にも増えていますが、特に福島は雪国ですので、どうしても降雪があると路面が凍ったりして、転倒災害が増える傾向にございます。どうしてもこれは呼びかける必要があると思っております。「福島冬季転倒災害防止活動（転ばないでね！）（仮称）」と記載してありますが、これは11月から準備を始めまして、特に12月半ばから、降雪があれば転倒災害に注意するように積極的に皆様方に周知していきたいと思っております。

ウは高齢者の労働災害防止対策の推進になっております。少子高齢化により高齢労働者が増えているということもありまして、高齢労働者の労働災害が本県も含めて全国的に増えている状況にあります。高齢労働者が安全に就労できる環境づくりということで、ここにも掲げさせていただきましたが「エイジフレンドリーガイドライン」等の周知を図っていきたいと思っております。

それから、最後の項目で、メンタルヘルス対策の推進という項目がございます。これは、資料に記載のとおり労働者50人以上の事業場を中心に、メンタルヘルス対策の取組がない事業場に対し、監督署によるへの個別指導を実施しております。

また、福島産業保健総合支援センターでは、事業場のメンタル対策について無料の相談など様々な活動を行っていることから、同センターが実施するメンタルヘルス対策支援事業の利用勧奨を監督署でも行っているところでございます。

続きまして、42ページになります。

オの治療と仕事の両立支援という取組になります。がんなどの難病の場合、職場復帰したとしても通院治療の必要ですとか、急に重い仕事はできないというような業務制限がかかることがご

ざいます。治療と仕事を両立させるためには、職場の理解はどうしても必要ですし、また主治医の意見も踏まえてどのように職場の環境を整えていくかということも非常に大事な点だと思っております。この上半期に、両立支援推進チームの連絡会議や、人事労務担当者に向けた両立支援セミナーを開催してまいりました。引き続き両立支援の取組みに努めていきたいと思っております。

カの化学物質対策等については、溶接ヒュームが特定化学物質に追加されたことによって健康障害防止対策が変わったことや、アーク溶接の呼吸用保護具に関して、フィットテストが義務づけられたことの周知ですとか、石綿障害予防規則の改正により、石綿解体工事の開始前に石綿の有無を調査し、その結果を監督署への届け出る必要が生じたことから、解体事業者等に対し、自主点検や集団指導等を介して、周知・指導を行っていることを記載させていただいております。

最後、43ページになります。

これは労災補償の対応になります。表題のとおり、迅速・公正な事務処理というのに尽きるものと思っておりますので、これを引き続き努力をしていきたいと思っております。

また、今のところ、労災保険の申請について、相談者の方は労災の申請が初めてというケースもありますので、これについても丁寧な説明、対応に努めていきたいと思っております。

また、東日本大震災後に発生した東京電力福島第一原子力発電所の廃炉作業に関して、電離放射線被ばくを理由とした労災請求につきまして、これはもちろん本省、局署の連携を密にしながらやっていきたいと思っておりますし、また、以下に書いてありますけれども、業務に従事する労働者につきましては、東京電力株式会社が実施する原子力発電所の新規入場者説明会の際にリーフレットの配付をさせていただきまして、制度の周知を図っております。

私からは以上となります。

○武田職業安定部長 職業安定部長の武田でございます。

続きまして、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。

着席して説明させていただきます。

資料の44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」を実施しております。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

進捗率であります41.7%を若干下回る実績で推移しております。

7月から8月にかけて拡大したコロナウイルス感染症の第7波が大きく影響し、各ハローワークからの報告では、高齢者を中心とした求職者の求職活動の停滞等があり、進捗にブレーキがかかってしまったような状態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、4か月の目安進捗率であります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、コロナ禍においても人材確保のため増加傾向にある新規求人に対して、若年者層を中心として応募活動が活発化するなど、自己退職による転職行動等が増加している傾向を反映してい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、コロナウイルス感染症の影響や原材料の高騰など、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。

45ページをご覧ください。

ハローワークシステムの機能強化の改修は、令和元年から始まり、この3月で完了したところでございます。オンライン自主応募やオンラインハローワーク紹介など、オンラインで行うことが可能な業務が拡充されました。

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窓口でその場でマイページを開設してもらお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、それぞれの普及割合を書いておりますが、全ハローワークでマイページ開設の取組を強めた結果、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。

47ページをご覧ください。

雇用保険受給者や業種・地域・職種を超えた再就職等の促進ということで、就職支援ナビゲーターをハローワーク福島・いわき・小名浜・会津若松・郡山に配置して、業種・職種間移動による再就職支援を行っております。昨年度よりも雇用失業情勢の改善が見られる中で、雇用保険受給者実人員は前年度と比較して減少していることなどから、今年度の第一四半期の実績は前年度を下回って推移しておりますが、一人一人の求職者に専門相談員が担当者制により丁寧に支援し

たことにより、93.5%の高い就職率となっております。

(イ) に書いておりますとおり、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、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。

48ページをご覧ください。

いわゆる人手不足分野、医療、介護、福祉、保育等への就職支援ということで、人材確保対策コーナーをハローワーク郡山、福島、いわき、会津若松に設置し、求人者及び求職者への支援を行っております。

また、(イ) の見学会、面接会、説明会等の開催につきましては、まずはその業界を知っていただきたいということで、職場見学会や説明会、見学バスツアーといったものを各地で開催しているところでございます。

51ページから52ページにかけてをご覧ください。

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。

雇用失業情勢が改善する中で、チーム支援対象者数などは前年度を若干下回る実績で推移しておりますが、セミナーを昨年度以上に、より積極的に開催するなどして、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。

53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、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(KPI)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、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、地域の市町村にプラットフォームをつくるということ、をKPIとして掲

げてございます。

3つ目に申し上げたK P I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、昨年度までに県内5地域すべてで設置を完了済という状況でございます。

54ページをご覧ください。

新規高卒者の支援でございますけれども、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。

その他、(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8回実施し、参加企業93社に対し、延べ864名の高校生を参集することができました。

また、(エ)の「学卒応援新型コロナ対策プラン」の実施ですが、こちらは令和2年度から実施しており、コロナ禍の中での就職活動を余儀なくされた生徒や学校に対して、より手厚い支援を行っていくというものになります。具体的には、ミニ面接会の複数開催やオンライン面接に向けた対策講座など、様々なプランを提示し、就職支援を強化するものとなっております。

参考までに申し上げますと、令和4年3月卒、今年の4月に社会人になられた新規高卒者につきましては、就職内定率は99.9%ということで、前年と同水準となっております。

また、令和5年3月新規高卒者につきましては、8月末時点での求人数は前年比で9.1%増、求人倍率は0.29ポイント増の2.29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。

55ページをご覧ください。

各大学等との連携といたしまして、学校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、就職面接会は労働局開催で2回、7月に実施し、参加企業203社に対し、212名の学生等を参集することができました。

(エ)の「学卒応援新型コロナ対策プラン」につきましては、先ほど新規高卒者の際にも説明申し上げましたが、大学生等に対しても同様に実施しております。

こちらも参考までに申し上げますと、令和4年3月卒、今年の4月に社会人になられた新規大卒者等につきましては、就職内定率は96.6%ということで、前年からは0.5ポイントの減となり

ましたが、コロナ禍においても高水準を維持できているところでございます。

56ページをご覧ください。

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、法律の周知とあわせて、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構と連携し、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と考えております。

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。

57ページをご覧ください。

障害者の雇用対策の推進につきましては、令和3年3月、法定雇用率が改定され、国及び地方公共団体は2.6%。都道府県等の教育委員会は2.5%、民間企業は2.3%となり、それぞれ0.1%引き上げられております。

58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かに行ってまいります。

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と考えております。

また、(エ)にございます就職面接会につきましては、令和4年度は新型コロナウイルス感染防止対策を講じながら、福島、いわき、会津若松、郡山の4か所のハローワークにおいて2年ぶりに集合

形式で開催し、その他4所ではミニ面接会またはリモート形式での面接会を実施することとしております。

なお、10月を「障害者雇用促進月間」と位置づけて、集中的に面接会を企画しておりますが、通年でのミニ面接会の開催、またリモート形式による開催についても好評いただいておりますので、今年度はすべてのハローワークにタブレット端末を配置し、障害者の就業支援に取り組んでおります。

62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を進めてございますけれども、令和4年3月には新たに二本松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。

63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、同一労働同一賃金や派遣労働者の雇用の安定に係る指導監督、コロナ禍における派遣切りが起これないように、派遣元企業への要請等を引き続き実施いたしました。

また、64ページの職業紹介事業では、令和4年10月1日施行の改正職業安定法の周知、(イ)に記載の指導監督を実施しております。

65ページをご覧ください。

公的職業訓練(ハロートレーニング)の実績は、8月末現在の実績は表のとおりとなっております。求職者支援訓練と障害者訓練を除き、前年同期と比べ増加しております。

職業訓練の受講促進に当たっては、66ページに記載しておりますように、ハローワークを利用している方にとどまらず、様々な機会や媒体を活用して幅広く職業訓練制度や各種情報の周知、説明を行うことで、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す。

また、公的職業訓練への適正な受講あつせん、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すが、主な取組内容としては67ページに記載のとおりとなっております。

職業安定部からは以上でございます。

○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。

私のほうからは、雇用環境・均等行政の重点施策ということでご説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

お手元の資料の69ページをご覧ください。と思っております。

まず、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できるように、総合労働相談コーナーを県内10か所に設置しております。相談員を各コーナーに配置いたしまして、専門的な情報の提供を行うなど、丁寧な相談対応に努めているところでございます。

相談内容につきましては、グラフにございますように「いじめ・嫌がらせ」の相談が最も多く寄せられております。次いで「自己都合退職」「解雇」の順に多いという状況は近年変わってございません。

また、民事上の個別労働紛争につきましては、相談内容に応じまして紛争解決援助制度の利用を促しているところでございます。令和4年度上半期には、助言・指導の申出が31件、あっせん申請が31件ございまして、いずれも早期に解決できるように対応しているところでございます。

続きまして、70ページをご覧くださいいただければと思います。

雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法などの法律を所掌しておりまして、専門的な立場での相談対応を行っております。

例年、ハラスメント関係の相談が多く寄せられておりまして、グラフは令和3年度の数字になりますが、令和4年度の特徴といたしまして、特に中小企業に4月から義務化されたパワハラ防止措置に関わる相談、また4月から段階的に施行されております男性の育児休業取得などに関する育児・介護休業法の改正内容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、法違反の疑いがある事案があれば行政指導を速やかに行うほか、労使の話し合いによる自主的解決が難しいような事案につきましては、紛争解決援助制度について適切な手法を教示して対応しております。

令和4年度上半期には、ハラスメント関係について3件の調停申請がございまして、こちらも早期に解決できるように対応しているところでございます。

雇用環境・均等室関連につきましては以上でございます。

○南摩総務部長 続きまして、71ページ目から73ページ目までになりますが、労働保険適用徴収担当部署の重点施策につきまして、簡潔にご説明申し上げます。

労働者の負傷・疾病等への給付を行う労災保険、また労働者が失業されたときに給付を行う雇用保険、これらを総称した「労働保険」の適用徴収事務についてでございます。

71ページ目、(1)労働保険の未手続事業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きの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ります全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携いたしまして、加入勧奨・手続き指導等を実施し、成立の促進を図っております。

72ページ目でございます。

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いるところでございます。

最終ページでございます、73ページ、(3)電子申請のさらなる利用促進といたしましては、年度更新手続き、こちらは6月1日から7月11日までになりますが、こちら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、特定法人等、電子申請義務化事業場への文書勸奨や局における電子申請体験コーナーの常設、こういったことを実施した結果、前年度より電子申請率の向上が若干見られたというところでございます。

以上をもちまして、令和4年度福島労働局行政運営方針、最重点施策及び重点施策の進捗状況につきましてご報告いたしました。ご審議のほど、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。

これより審議に入りたいと存じます。

今回は、委員の皆様事前にご質問、ご意見を提出していただきました。事務局より、それぞれご回答いただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

○事務局 それでは、委員の皆様からいただきました事前のご質問につきましては、本日お配りしましたレジメ、4ページ以降の一覧表のとおりでございます。

各委員ごとに質問事項を列記してございますが、各担当部室長より全質問の中の担当する箇所につきましてまとめてご回答する形とさせていただきますので、よろしく願いをいたします。

では、まず初めに職業安定部長からよろしく願いいたします。

○武田職業安定部長 職業安定部長の武田です。

いただいたご質問について、お答えしたいと思います。

雇用調整助成金について、いくつかいただいておりますので、そちらを最初にまとめて回答させていただきます、以下、順にご回答させていただきますと思います。

まずNo.1のご質問につきまして、雇用調整助成金の不正受給の関係で、管内の実態、不正防止の取組について教えてくださいということでございますけれども、新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の不正受給につきまして、当局の実態をお答えいたします。

不正受給の件数は、累計で17件、うち10件は支給の決定前に不支給とした事案のため、受給額は発生しておりません。

不正受給として支給決定取消を行った件数は7件、受給額は約8,670万円となります。

次に、不正受給の仕方ということでございますけれども、よくあるケースとして2つご紹介したいと思います。1つは架空休業で、実際には労働者を休業させていないにもかかわらず休業させたとして助成金を不正に受給するもの、もう1つは架空雇用で、実際には雇用していない労働者を休業させたとして助成金を不正に受給するものがございます。

次に、当局の不正防止の取組について3点お答えしたいと思います。

まず1点目ですけれども、ハローワーク窓口、あるいは説明会等におきまして、事業主の方に対して支給要件及び支給に必要な手続の説明と併せまして、不正受給防止の周知を行っております。

また、当局のホームページに、各種助成金の案内に「雇用調整助成金等の不正受給への対応を強化します」と題したリーフレットを掲載しております。

そのほか、当局から支給決定通知書を申請事業主に送付する際は、そのリーフレットも併せて送付し、適正な支給申請を促しております。

2点目ですけれども、申請段階で不備の多い、あるいは書類上の整合性がとれていない案件などにつきまして、労働局職員、ハローワーク職員による事業所実地調査を随時実施しております。

それから、3点目ですけれども、原則、不正受給処分を行った事業所につきましては公表対象としておりまして、公表の内容につきましては、不正処分を実施した日から5年間は当局のホームページに掲載することにより、不正受給に対する一層の牽制・抑止力を高める対応を実施しております。

続きまして、No.3ですけれども、こちらは雇用調整助成金の支給金額、緊急雇用安定助成金の支給金額を教えてくださいというご質問でございます。令和4年9月30日現在の支給金額ですが、雇用調整助成金につきましては約550億円、緊急雇用安定助成金につきましては約34億円となっております。

それから、No.5になりますけれども、「雇用調整助成金による雇用維持への支援は、一定程度効果があったと思われます。」という御意見をいただきました。ありがとうございます。

雇用調整助成金につきましては、長引くコロナ禍において、これまでに例のない特例措置を講じ、事業主の雇用の維持を強力に支援してきたところでございます。引き続き、迅速かつ適正な審査・支給に取り組んでまいります。

それから、No.20になりますけれども、令和2年1月24日以降の累計で実績が示されているということですが、何かグラフ等、推移がわかるものがありましたらということでご質問をいただいております。

こちらにつきましては、本日別途お配りしている資料がございます。タイトルが「質問一覧No. 20に関する参考資料」という資料で、1枚目に雇用調整助成金の支給決定件数と支給決定金額の推移を、2枚目に緊急雇用安定助成金の支給決定件数と支給決定金額の推移を記載しております。折れ線グラフのほうが金額になっておりまして、棒グラフのほうが決定件数になっております。

雇用調整助成金では、金額で見ますと令和2年8月が一番ピークになっておりまして、約54億円がこのときの支給金額になっております。支給決定件数のピークは令和2年の10月で、5,173件となっております。

緊急雇用安定助成金も、令和2年8月の支給決定金額が2.8億円、こちらがピークになっておりまして、支給決定件数で見ますと、令和2年10月が1,237件でピークになっております。

その後、コロナの波とともに増減を繰り返したりしてきておりますけれども、ここ最近では金額で見ても件数で見ても減少傾向にあるということは言えるかと思えます。

ちなみに、令和2年の8月から10月にかけて非常に件数が多くなっているわけですが、令和2年の5月に省令の改正がございまして、令和2年1月まで遡って、通常であれば2か月以内に申請していただくということになっているんですけれども、遡りしたのも含めて申請していいですよという改正がありまして、それが当初8月まで、その後また期間が少し延びて9月までということで、過去の分も含めて申請がなされたことの影響もあって多くなっているのではないかと思います。

雇用調整助成金の関係につきましては、いただいたご質問は以上ですので、あとは順を追ってご説明していきたいと思えます。

まず、No.2の大卒の就職面接会につきまして、委託事業のほうが労働局の開催に比べて少ないのではないかと、その理由は何かというご質問をいただいております。

福島労働局主催の面接会は郡山市で開催しておりますけれども、こちらは福島県雇用対策協定に基づきまして、労働局と福島県が主催となり、県内へ就職を希望する学生等を対象として、最も効率的・効果的な時期及び場所を決定し、1会場100社程度集まれる大規模な会場で開催しております。

一方、委託事業のミニ面接会、1会場15社程度ですけれども、こちらは各地域において大規模な面接会を補完するものとして開催しておりまして、県内各地域、福島・郡山・いわき・会津若松の企業と当該地域に就職を希望する学生等が面接する機会を設定しているものでございます。

なお、参加人数のさらなる確保につきましては、下期に向けて委託事業者から改善策を提出させており、今後はオンラインを活用したハイブリッド型による開催方式を検討し、また集客に向

けた周知広報につきましては、引き続きSNSの活用やハローワークの窓口におけるリーフレットの配付等を徹底していくこととしております。

続きまして、No.10になります。非正規労働者の方々の正社員化を推進していただきたいというご意見、ご質問になるかと思っております。

委員のご意見のとおり、非正規労働者で正社員化を希望する方に対しては、今後も引き続き正社員求人重点的な確保等による正社員就職支援、助成金を活用した非正規雇用者の正社員転換等により、正社員化の取組をなお一層推進してまいりたいと考えております。

続きまして、No.13になりますけれども、避難民の方々が一日でも早く帰還しやすい環境を継続して進めていただきたいというご意見をいただきました。ありがとうございます。

東日本大震災から11年余りが経過し、帰還困難区域を除くすべての地域で避難指示が解除されるなど、復興・再生に向けた動きが着実に進展している中、引き続き福島県や福島広域雇用促進支援協議会及び関係機関等と連携をしながら、被災地域での就労支援、人材確保支援、情報発信等に積極的に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、No.15になります。県内で就職に就かない・就けない若者、こうした方々が、一人でも多く職に就いていただきたいということ、また中高年の方々が仕事に就ける環境をさらに推進していただきたいということで、ご意見をいただいております。

資料の中でも少し触れさせていただきました。53ページになりますが、若者を含む長期にわたって無業の状態にある方、不安定な就労状態にある方等の正社員就職や社会参加の実現に向けた取組についてご紹介もさせていただきましたけれども、委員のご意見のとおり、一人でも多くの方々の就職が実現できるよう、今後も引き続き関係機関と連携して、取組をなお一層推進してまいりたいと考えております。

また、高齢者の就職支援につきましては、ハローワークの「生涯現役支援窓口」における高年齢求職者に重点を置いた就職支援等を引き続き実施してまいります。併せて、高年齢者雇用安定法の周知に努めるとともに、関係機関と連携を図りながら、働く意欲がある高年齢者が活躍できる環境整備を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、No.16になります。産業雇用安定助成金について、今回の拡充に関する丁寧な周知について対応いただきたいということで、ご意見をいただいております。ありがとうございます。

これまで雇用調整助成金等につきましては、各関係団体にもご協力をいただきながら、周知広報に取り組むとともに、迅速な支給事業を進めてまいりました。

雇用調整助成金につきましては、雇用情勢等を踏まえ、10月から一部見直しが行われたものの、

特例措置は延長されておまして、また産業雇用安定助成金につきましては、より一層の円滑な労働移動の促進を図るため、同じく10月から制度が拡充されております。

委員のご指摘も踏まえ、今後も周知について丁寧に取り組んでまいりますとともに、迅速かつ適正な支給に努めてまいります。

11月には、県内4市で助成金のセミナーを、産業雇用安定助成金以外の助成金も含めてセミナーを開催する予定としております。

続きまして、No.21になります。求人を受取りとした件数は何件でしょうというご質問をいただいております。

令和3年度につきましては、2事業所で合計4件になります。すべて高卒の求人の関係になっております。

求人を申し込む事業主に対しましては、ハローワークの窓口において法令違反の点検・指導、そして正確で明確な求人条件明示のための確認・指導を行っているところです。引き続きあらゆる機会を捉えて新卒者の採用に関するトラブル防止に努めてまいりたいと考えております。

それから、No.22になりますけれども、障害者雇用率未達成機関に対する雇用指導について、公務部門に対しての未達成機関数が、かなりの数になるがなぜ未達成なのか、理由がわかるようなら教えてほしいという質問をいただいております。

未達成の機関につきましては、障害者雇用の取組状況につきまして毎月管轄のハローワークに報告をいただき、労働局も情報を共有して進捗を把握するとともに、必要な助言・指導を行ってまいりました。

令和4年6月現在で、7機関において不足数の解消を確認したということがございます。

未達成である理由といたしましては、未達成機関35のうち8機関が相双地域、11機関が会津地域となっております。地域において障害のある求職者数が少ない中、応募者の確保もままならない状況がございます。他の機関においても、通勤の事情、予算的な問題もあつて、障害者雇用が進まないとの意見が挙げられております。

労働局といたしましては、引き続きハローワークの担当職員が随時訪問等によって障害者雇用の理解の促進、受け入れ体制の整備などについて助言・指導を行うとともに、雇用後の定着を支える職場適応支援者による支援についても提案してまいります。

また、ハローワーク、労働局の幹部が市町村を訪問し、首長に対して直接働きかけを行ったことにより未達成を解消した事例もございますので、引き続き自治体トップへの働きかけを積極的に進めてまいりたいと考えております。

安定部にいただいたご質問は以上です。

○事務局 続きまして、労働基準部長からご回答願います。

○田沼労働基準部長 労働基準部の関係について、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、質問No.4になります。労働災害の発生状況についてのご質問かと思えます。

令和2年と比べて令和3年は死亡者数が減少したことについてですが、まず業種別に述べさせて
いただきますと、建設業は6名減少しています。その他、主立ったところは、道路貨物運送業
は4名から0人になりましたし、農業については3名から0人となり、大幅に減少している状況
になっております。

また、事故の型別には、墜落・転落災害が4名減少しました。熱中症も2名減少、また爆発災
害も減少しておりまして、そういう型で減少した形になっております。

死亡災害が急増した令和2年は「福島労働局 緊急死亡労働災害防止対策実施要綱」に基づき
まして「緊急死亡労働災害防止対策」を実施いたしました。

また、死傷災害が急増した令和3年におきましては、「福島労働局 労働災害多発注意報発令
実施要綱」に基づきまして対策を実施しました。

特に令和3年、災害多発業種の建設業につきましては、建設業労働災害防止協会が主催者とな
り、労働局が共催者となりまして、労働災害防止キャンペーン「福島県建設業『ゼロ災宣言運動』
2021」を展開してまいりました。

今後も災害発生状況に応じて対応していきたいと思えます。

また、令和3年は死傷者数が大幅に増加しているという話をご質問の後段にございます。これ
につきましては、先ほど申し上げた新型コロナウイルス感染症の罹患による労働災害の大幅な増
加がかなり大きな要因を占めております。また、転倒災害の増加が全国的にも、当県についても
要因の一つとなっております、前年比32.4%も増加しております。先ほど申し上げたとおり令
和3年1月から3月の冬季について、前年よりも凍結、積雪が多かったことが転倒災害が増加し
た大きな要因であると考えております。

先ほど申し上げましたけれども、福島労働局では、冬季の転倒災害の一層の減少を目指しまし
て、「福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね!）」の実施要綱に基づきまして、昨年度に引
き続き、対策の周知を行っていきたくと思えますので、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、質問No.9になります。

長時間労働が運送業で多くなっているのではないかということで、業種別の、過重労働につい

て、どのような状況であるか、統計資料を探してみました。参考になるデータとして、令和4年度版の過労死防止対策白書にデータがございました。これは全国のデータですけれども、総務省労働力調査の中でいわゆる正社員、週40時間の正社員の中で「1週間で60時間以上雇用している者」、これは1週間で20時間残業ですから、1月で考えますと約4倍の80時間となり、過重労働になるんですが、こういう方がどれぐらい正社員の中にいるかを示したデータがあります。やはり運輸・郵便業は正社員の中で18.6%の方々がいるという状況になっております。委員が挙げられた製造業は5.8%なので、いないわけではないという状況になっております。全産業の平均は8.8%ということですので、運輸業はやはり多い状況になっております。

では中小企業はどうかというと、令和3年度、同じデータを見ますと30人未満では10.2%になっております。500人以上規模は7.8%なので、おおむね規模が大きいほど割合は少なくなっているということですが、割合だけ見るともの大きな差があるというような状況にはなっておりません。

ただ、この過労死防止対策白書に示された労働力調査を見ると、おおむねどの産業でも令和元年度よりは令和3年度のほうが過重労働になっている労働者の割合は少なくなっております。やはり働き方改革が浸透してきた成果かと思っております。

一方、福島県はどうかというと、なかなか参考になるような、過重労働に特化した統計データというものはございませんでした。ただ、令和3年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果について、福島労働局では9月27日に発表しておりまして、1,010件の監督指導の中で月80時間を超える時間外・休日労働を行わせた労働者がおり、かつ違法な時間外労働があったというものは78事業場ということになりました。人数というわけではないので、なかなか同じ比較は難しいとは思いますが、引き続き過重労働が疑われる事業場についての監督指導は実施していくこととしております。

続きまして、12番の質問になります。東日本大震災からの復興関連に従事する労働者の健康管理の推進の話になります。

これは総務部長から説明させていただきました資料で、例えば廃炉作業の監督指導を114件実施しているですとか、放射線作業届の審査等を通じて被ばく軽減対策を行っているという話をさせていただきました。引き続き廃炉作業に関わる作業員の健康管理対策については努力していきたいと思っております。

続きまして、14番の質問になります。たぶん木村委員がいろいろ労働相談を受けられた中で思われた印象の中の話かなと思っております。

個別事案をどのように判断されるかというのは、労使の聞き取り等で最終的な結論になるので、なかなか断言したような結論というのはお話しできないんですが、委員のご質問に関わるようなもので一般的なお話をさせていただきたいと思っております。

まず、労災認定されますと、病院の治療費については療養補償給付、または療養のために休業した場合については賃金相当額の、これ相当額なんですけれども、休業補償給付が労災保険から支給されます。実際に職場復帰できるかどうかは、やはり医師の証明に基づいて決まるところがあります。ただ、一応仕事には戻ったけれどもまだリハビリのために通院が必要というようなケースもございます。そういうような証明があった場合について、通院の治療費ですとか、また休業補償などといった労災保険も給付がございます。

また、当然その後のサポート、職場に復帰したけれども、なかなかサポートが要りますということで、先ほど申し上げたとおり仕事と治療の両立支援というような取組もさせていただいておりますし、場合によっては労災を受けた後、職場復帰した後、以前と比較してやはりうまくできないということで、メンタル不調になるというケースも十分想定できるかと思っております。これが最終的に労災に認定されるかというのは、やはりどうしても個別・具体的な判断になりまして、当初の傷病等との間に相当因果関係等も踏まえた判断になるかなと思っております。

ただ、いずれにしてもメンタル不調の労働者を出さないということは非常に大きな課題と考えております。福島産業保健総合支援センターでは、メンタル不調の労働者を出さないためのストレスチェックの実施方法などの相談に応じたり、仮に労働者がメンタル不調になった場合については、職場復帰の支援なども行っております。個別事情、個別相談、いろいろあるかと思っておりますが、労働者の健康確保対策について福島労働局としてもいろいろな対応をとっております、引き続きこの対応について努力していきたいと思っております。

続きまして、18番になります。最低賃金の話になります。

委員のご指摘のとおり、公労使による真摯な議論のもと全会一致という形になりました。本当にありがとうございます。

先ほど申し上げましたけれども、今回、地方労働審議会の委員の皆様の中には福島地方最低賃金審議会の委員を兼ねていらっしゃる方もおられまして、真摯な議論の中、こういうふうな結論いただきました。改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

最低賃金につきましては、今までも関係団体に周知しておりまして、労働者、使用者はもとより、一般の方々にも広範囲に周知するような形をとらせていただいております。具体的には、福島県、また県内の市町村、団体について、最低賃金の改定額の広報紙への掲載依頼ですとか、約

2,162の関係団体につきまして、最低賃金の改定に係るポスター、リーフレット、また事務所にポスターの掲示をしてくださいといったお願いをさせていただいております。

また、10月には県内の地元新聞社に直接担当課が説明させていただきまして、周知広報のお願いをさせていただいて、記事にも載せていただきました。ありがとうございます。

あと、残念ながら最低賃金を知らない、または十分できていないという方もおると思いますので、最低賃金の遵守を目的とした監督指導を、昨年度は約408件実施しておりますが、今年度も引き続き監督指導を行っていきたいと思っております。

18番の質問については以上になります。

最後、19番の質問になります。この質問の趣旨につきましては、トラックの関係の働き方と荷主の関係との連携と思っております。

トラック運送事業につきましては、関係機関である国交省、関係団体であるトラック協会、トラック運送事業者、荷主等から構成されております「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を開催しております。同協議会での協議内容を踏まえまして、荷主と運送事業者との協力について、取引環境ですとか長時間労働の改善のガイドラインの周知等を行っております。

委員のご指摘のとおり、トラック輸送における働き方改革の取組を推進するに当たりまして、発着荷主の関係者の理解はどうしても不可欠と考えております。今後も関係機関、関係企業者団体と連携して、推進活動に努め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 それでは、雇用環境・均等室長からご回答願います。

○辺田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室関係の質問についてご回答申し上げます。

まずNo.6でございますが、「魅力ある職場づくりの推進」の柱の中の働き方改革の推進、女性の活躍推進などについて、さらなる取組をとということで3点ほどご意見を頂戴いたしました。ありがとうございます。

1点目の長時間労働の是正に向けた取組といたしましては、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の5日付与につきまして、まずは監督指導等を通じまして法の履行確保を図っております。

さらに、法定の条件を上回るような職場環境の改善につきましては、当局に配置しております働き方・休み方改善コンサルタント、また働き方改革推進支援センターの委託事業を通じまして、個別支援を行い、労使の話し合いによる自主的な取組を促しているところでございます。

また、ご意見のように労働環境全般への国民の理解という点につきましては、県や関係機関・

団体などと連携しながら、働き方改革による魅力ある職場づくりについて、企業への働きかけを行うとともに、県内の先進企業の取組を幅広く情報発信しております。さらに、11月には「過重労働解消キャンペーン」、「しわ寄せ防止キャンペーン」など、集中的な周知啓発も行っているところがございます。これらの総合的な取組を通じまして、社会的機運の醸成に努めてまいりたいと考えております。

2点目の総合的なハラスメント対策の推進につきましては、総合労働相談コーナーにおいてセクハラ、パワハラなどの混在事案の相談も寄せられております。このハラスメント対策の必要性をきちんと企業に取り組んでいただくことについて理解を求めていくことが重要ですが、特に12月は「ハラスメント撲滅月間」ということで集中的な広報啓発の期間を設けております。さらに年間通じて社会的な機運の醸成に努めております。

具体的に労働者からハラスメント関係の相談が寄せられた場合には、法違反の疑いがある事案については雇用環境・均等室において事業所に対して調査を行いまして、法の履行確保を図っているところですが、ご意見も踏まえまして、さらに効果的な周知啓発の方策について検討してまいります。

3点目の男性の育児休業の取得、家事参加を促す取組についてでございますが、改正育児・介護休業法について先ほどご説明しましたが、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務づけられております。特に男性が育児休業を取得しやすいような枠組みが10月から創設されております。こちらについては、説明会において必ず、なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのか、法改正の趣旨を説明しております。男性が育児休業を取得して、主体的に育児・家事に関わって、その後の育児・家事分担にもつなげていくことが、女性の雇用の継続、あるいは夫婦が希望する数の子を持つことに資するという考え方も伝えております。

企業においては、改正法に基づいて個別に丁寧な個別面談を行ったことで、男性の育児休業の取得希望者が増えましたというような事案も把握しております。

これらの法の趣旨を踏まえた企業の取組が県内に広く浸透しますように、引き続き法律の周知、法の履行確保に努めてまいります。

魅力ある職場づくりの関連の質問といたしまして、No.11、こちらも続けてご説明させていただきます。女性の活躍推進についてということで、企業での取組状況を把握していただきたいというご意見をいただきました。

先ほどご説明いたしましたように、女性活躍推進法の改正によりまして、本年4月から101人以上の事業主においては一般事業主行動計画を策定して、計画に基づく取組を推進していただい

ているところです。現在、100%近い届出率となっております。

この届出に至る過程で、労働局では策定の段階から、それから労働局への届出、また労働者への周知、一般への公表、さらに年1回の女性の活躍状況に関する情報公表も行っていただく過程で、各企業の取組状況の把握と支援も行っているところでございます。

また、女性の活躍状況が優良な企業につきましては、「えるぼし認定」の申請をお勧めしております。ご相談があった場合には、認定申請手続きなど事前相談にも対応しておりまして、この認定基準達成に向けた取組についての具体的なアドバイスも行っているところでございます。

今後については、法の履行確保のために実施しております報告徴収において、また関係法令に基づく事業所訪問の際に、あわせてこの行動計画に基づく進捗状況について確認してまいります。

続きまして、また関連になりますが、No.17のご意見でございます。

労働者保護の観点から監督指導の徹底をお願いしますというご意見でございますが、先ほどもご説明いたしました、総合労働相談コーナーに寄せられる相談においても「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多いということと、この4月から中小企業にも義務化されましたパワーハラスメント関係の相談件数の増加も認められるところでございます。さらに労働条件や雇用契約に関わるトラブルということで、複合事案も認められるところでございます。

当局といたしましては、これらの相談内容を踏まえまして、法違反の疑いがある場合には引き続き監督指導、また均等室が行っている報告徴収の対象にしていくとともに、必ずしも法違反とは言えない場合であっても、労使間の個別紛争につきましては紛争解決援助制度をご利用いただきながら、解決につながるよう努めてまいります。

続きまして、戻りますが、No.7でございます。

外国人及び配慮を必要とする者に対する不妊治療と仕事の両立に関するサポート対応ということで、不妊治療と仕事の両立支援の取組につきましては、外国人等であっても配慮を必要とする人であっても対応に変わりはありませんが、外国人労働者の場合につきましては言語の問題がございますので、厚生労働省では13か国語に対応した「厚生労働省多言語コンタクトセンター」を設けておりまして、外国人労働者からの相談にも対応できる体制を整えております。

当局といたしましては、不妊治療と仕事の両立支援ということで、不妊治療に関わるような助成金制度を設けておりますし、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアルなどの配布も行い、支援措置の周知を行っているところでございます。

また、不妊治療と仕事の両立に関する労働者からの相談があった場合には、本年4月から不妊治療につきまして保険適用がされておりますので、そういった情報ですとか、県が実施しており

ます不妊専門相談センター事業などについても情報提供させていただいて、県のセンターと連携を図りながら対応してまいります。

続きまして、No.8でございます。こちらは新型コロナウイルス感染症に係る相談対応ということでございますが、最終的にどのように改善されたかまで把握してほしいというようなご意見でございます。

まず、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特別相談窓口の設置による対応につきましては、相談内容に応じまして専門の担当部署で対応しております。先ほどご説明いたしました但し、主な内容は雇用調整助成金などの相談が多く、各種助成金の手続きについての問い合わせが事業主や社会保険労務士の方から寄せられております。おおむね参考資料の提示、または口頭説明という形で終了しております。

その他、労働者の方から、コロナ感染症対応のための休暇ですとか、小学校が臨時休業で保護者が休む場合の休暇について、事業主が有給の特別休暇を導入してくれないというような相談も受けております。そういった相談に対しましては、労働局から事業所に連絡をさせていただいて、特別休暇の導入、助成金の活用などの働きかけを行っております。

上半期における相談への対応、改善状況までの一部をご紹介します。

2ページのところに小学校休業対応に関する労働者からの相談は170件ということでご紹介させていただいておりますが、そのうち特別休暇の導入について企業への働きかけを行ったものについては125件となっております。

働きかけを行った後、労働局からの働きかけに事業主が応じない場合もございます。その場合には、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」、こちらの仕組みを利用して、労働者個人で申請できる手続きを案内しております。その際、事業主の協力も必要になってきますので、事業主に協力を促す働きかけも行っております。その結果、労働者による休業支援金の申請に移行しまして、受理できたものが、まだ継続中のものもございまして89件という実績でございます。

引き続き、労使双方に対して丁寧に対応してまいります。

そして、最後のご質問、ご意見になります、質問No.23でございます。今回の審議会において、どこに課題があるのか、原因や解決策について示されていないというご意見がございました。

今回は、令和4年度の最重点施策と各部署の重点施策について、上半期における進捗状況ということで、取組実績を中心にご報告させていただきました。

委員からのご指摘、ご意見を踏まえまして、次回の審議会におきましては、今年度の最終的な

実績報告とあわせて、課題を分析した上で、その対応策についても次年度の運営方針に反映できるようにご報告させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

均等室関係は以上でございます。

○事務局 事前質問に対する当局からの回答は以上になります。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいまの労働局のご回答内容につきまして、委員の皆様から追加のご発言があればお願いいたしたいと存じます。いかがでしょうか。どうぞ。

○佐藤委員 福島経営者協会専務の佐藤でございます。いつもお世話になっております。

今の各委員からの質問以外の件でよろしいのでしょうか。

○藤野会長 はい、どうぞ。

○佐藤委員 1つ気になったところがありましたので、それについて確認というか、教えて頂ければと思います。今回の資料の中の16ページ、一番下の(ウ)のところですか。「就職活動中等の学生等に対するハラスメント対策等の推進」ということで、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口として、総合労働相談コーナーを設置し、相談があった場合には早期解決に向けて丁寧な対応を行っているということですが、ここ最近就職活動中やインターンシップ期間中、また就職に関して企業のOBやOGを訪問した際にセクハラを受ける割合が、たしか昨年、厚生労働省の本省のほうにおいて、職場内におけるハラスメントに関する実態調査を行いまして、その中で4人に1人の割合でそのような経験をしている学生さんがいるということが発表されたと思いますが、その中でちょっと私も驚いたのは、女性に対するセクハラよりも男性に対するセクハラが多かったということで記憶しております。そこで、実際に福島県において、労働局の相談窓口において学生さんからそのような相談が実際に寄せられているのかどうか、またその件数がどのくらいあるのか、教えていただきたいと思います。私もその辺のところ余り関心がなかったもので、その辺の取組みを余りして来ませんでした。もしそのような実態があるのであれば、今後その辺のところの取組みを強化していきたいと思いますので、何か厚生労働省、福島労働局でそれに関するようなパンフレット、チラシ等があればお送りいただければ、会員事業所のほうに周知啓発を行っていききたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○辺田雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

雇用環境・均等室のほうでは、先ほども総合的ハラスメント対策ということで、パワハラ対策だけではなくてセクハラも含めて各企業において防止対策を徹底していただくように周知徹底

を図っているところでございます。学生に対する相談窓口の周知というところではまだ不十分な部分もあるかと思いますが、厚生労働省と文科省と連携しながら、学生さんにも相談いただくように周知しているところでございます。具体的な件数をまとめたものをご紹介できませんが、もしそういう相談があれば、労働局のほうに総合労働相談コーナーから情報が寄せられて、速やかに雇用環境・均等室で事業所にも、必要な報告徴収を行うという形で今後も対応することを考えております。学生さんに窓口を知っていただくということとあわせて、企業においても学生さんにハラスメント行為がないようにということは、ハラスメントの指針の中でも、義務化の部分ではないのですが、望ましい取組の一つとして含められておりますので、その内容がわかる資料を、また改めて関係団体の方にも提供させていただきますので、引き続きよろしくお願いたします。

○佐藤委員 すみません、事前に意見として提出しておりませんでした、実際にその辺のところの相談があったかどうかについて今わかればですが、教えていただきたい。わからなければ後で結構です。

○辺田雇用環境・均等室長 調べることはできますので、大まかな件数になりますが、もし事案があれば、また改めて情報提供させていただきます。個別の中身については提供することはできませんが、調べて提供させていただきます。

○佐藤委員 ひとつよろしくお願いたします。

○辺田雇用環境・均等室長 かしこまりました。

○藤野会長 そのほか、委員の皆様からご発言等ございませんでしょうか。いかがでしょうか。

すみません、私から1つお伺いしたいのですが、県内の女性の転出超過が全国最多と新聞記事で拝見し、若い、高校、大学を卒業した女性が福島県から離れてしまうという状況が福島の大きな課題かと思っています。その点、労働局として重点的に取り組む、あるいはこれから取り組むということをご検討いただきたいと思います。この点はいかがでしょう。

○武田職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

今のお話は、特に高校とか大学を卒業した女性というお話だと思いますが、労働局、ハローワークの取組といたしましては、特に女性に限ってというわけではないんですけれども、高校生でありますとか新規学卒の方になるべく県内の企業に魅力を感じていただいて、県内にとどまろうということも考えてもらえるように、資料の中でも若干触れさせていただきましたけれども、ユースエール認定制度というのがございまして、若者の雇用管理に一生懸命取り組まれている企業を表彰する制度がございまして、高校にその認定企業の一覧を送付したり、あるいは面接会をやるときにその認定企業であるということがよくわかるような、そうした取組も行っておりまして、

これにつきまして資料の中でもご説明させていただいたかと思えますけれども、全国で福島県が認定企業数が一番多くなっておりまして、労働局としても力を入れて取り組んでいるところでございます。

いただいたご質問への直接のご回答ではないかもしれませんが、そういった取組も実施しているところでございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

今日、ご質問いただいた女性の活躍推進等とあわせて、ターゲットを絞って、若い女性に福島で働いていただけるような取組を労働局としても展開していただけるといいなと希望しております。どうぞよろしく願いいたします。

皆様のほうからご意見ございませんでしょうか。事前質問以外についてもご意見、ご質問があれば。はい。

○小林委員 すみません、事前質問も意見もしていなくて申し訳なかったんですけど、東日本大震災からの復興支援というところで、33ページに「避難者及び帰還者に対するハローワークにおける雇用支援」というところがあるんですけど、この前、富岡、浪江のほうに行きましたら、私どもの会社でも帰還をされて、足かけ6年ぐらいお勤めいただいた方がお帰りになられて、それはおめでたいことだと思うんですけど、重要な労働力をちょっとなくしてしまっていて、どうしようかなというふうに思っていますが、実際現場のほうでは、昼間はいいんですけど、夜になりますとイノシシとかそういう野獣がいて、それがどうしてもライトに集まってくるので、それは保険の範囲ではないので自己責任という形になって、どうしても仕事の関係上、人も少ない、まだ帰還者が少ないということで、すごい困っているというふうにお話を伺ったので、そういうところも福島ならではのと言ったらおかしいんですけども、ぜひ富岡、浪江の地域のハローワークのところでそういう部分をもっと吸い上げて、もっと働きやすい環境にしていいただければと少し思ったので、ご意見させていただきました。ありがとうございます。

○藤野会長 労働局の側から何かコメント……、はい。

○武田職業安定部長 ご意見ということで頂戴しておけばよろしかったでしょうか。（「はい」の声あり）ありがとうございます。

○小林委員 実際に現状というか、私たちこういう審議会をしていますが、その現場に行かないとそういうものが、実際に帰還された方の、何て言うんですかね、そういう困ったところがわからないと思うので、そういう現状というところを努めていただければと強く思いました。

○南摩総務部長 ご意見ありがとうございます。地域の実情を知るということは、たいへん重要で

あると思います。

労働局といたしましても、ハローワークのみならず監督署や自治体等の関係機関と連携して地域の情報を収集し、労働行政としてできることはしっかり取り組んでまいりたいと思います。ご意見どうも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、時間となりましたので、令和4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いてもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

活発なご議論をいただき、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。

本日用意されている議事は以上ですが、このほか、何かございますでしょうか。

よろしいようであれば、本日の議題はこれをもって終了となります。事務局に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した。

それでは、最後に局長の河西直人より一言ご挨拶を申し上げます。

○河西労働局長 本日は長時間にわたり熱心にご審議をいただき、ありがとうございました。

また、今回はあらかじめ資料に関してご質問をお寄せいただきました。効率的な審議会の運営ということにもご配慮をいただき、重ねてお礼を申し上げたいと思います。

本日いただきましたご指摘、ご意見につきましては、下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おります。

本日はどうもありがとうございました。

○事務局 最後になりますが、委員の皆様には福島労働局から報道発表した資料、また労働関係法令の改正に関するパンフレット等、毎月メールマガジンという形で送付させていただいているところがございます。私ども労働行政に対しましてご意見等ございましたら、随時遠慮なく頂戴できればと思いますので、よろしく願いをいたします。

また、今年度第2回目の地方労働審議会につきましては、3月をめどに開催を予定しておりますので、あらかじめお伝えいたします。

4. 閉 会

○事務局 それでは、以上をもちまして第37回福島地方労働審議会を閉会いたします。
ご協力、誠にありがとうございました。