

第36回福島地方労働審議会

日 時 令和4年3月1日（火）

10:00～12:00

場 所 ラコパふくしま 大会議室ABC

1. 開 会

○事務局 本日はお忙しいところをご出席いただきまして、ありがとうございます。

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

開会に先立ち、4点ご案内申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第と審議会委員名簿及び資料が資料1から資料4をお手元にお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

資料1 令和4年度 福島労働局行政運営方針（案）。

資料2 令和3年度における労働行政の主な取組について。

資料3 福島県横編ニット製造業最低工賃の改正決定について。

資料4 福島県雇用対策協定に基づく令和4年度事業計画（案）について。

お手元にお配りした「第36回福島地方労働審議会次第」をご覧ください。

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

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

また、本審議会は公開を予定しておりますので、あらかじめご了承ください。

ただいまから、第36回福島地方労働審議会を開催いたします。

審議に入る前に申し上げます。

本日は、稲荷田委員の1名が所用により欠席です。また、竹田委員が遅れて出席の予定となっております。

それでは、今後の議事進行は藤野会長をお願いいたします。

○藤野会長 皆様、おはようございます。

会長の藤野でございます。

初めに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 本日は全委員18名中、今、竹田先生が遅れていますので16名の出席になり、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。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、議事次第に沿って進めさせていただきます。

まず、福島労働局長様よりご挨拶をお願いいたします。

○河西労働局長

本日は大変お忙しい中、御出席をいただきありがとうございます。

委員の皆さまにおかれましては、労働行政につきまして、日頃から御理解と御協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

一昨年から続くコロナ禍では、今年の1月以降は第六波による感染拡大により全国的に新規感染者が大幅に増加し、県内においても県内全域が「まん延防止等重点措置」の対象区域に指定されるなど、経済や雇用情勢に引き続き大きな影響を与えており、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所の事故から11年が経とうとしていますが、復興・再生を着実に進めるうえで、復興途上にある被災地では大きな困難に直面しております。

この間、福島労働局においては、雇用と労働者の生活を守るため、最重点施策を推進しながら、様々な支援施策も同時に実施してまいりました。

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

また、解雇・雇止めについても、各種の相談・情報に基づき、労働基準監督機関による啓発指導を行ってまいりました。

引き続き、新型コロナウイルス感染拡大による影響を受けている事業主・労働者の方の支援をしっかりと行いつつ、ウィズコロナの新しい生活様式に対応した労働環境の整備などが福島県内においても進むよう、各種施策を推進してまいります。

併せて、順次施行されている働き方改革に関連する改正法について、その趣旨を事業主の皆さまに御理解いただき、その上で各企業・事業場内の整備に確実に取り組んでいただくことを通して魅力ある職場づくりを推進していくことが必要です。

さらに、復旧・復興関連に従事する労働者の安全、健康と労働条件を確保するとともに、相双地域における就労支援を推進していく必要があります。

このように様々な課題がある中、労働行政の果たすべき役割を考え、令和4年度の福島労働局行政運営方針を作成いたしました。詳細につきましては各担当部室長から説明させていただきますので、委員の皆さまには、その内容について御審議いただき、忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

福島労働局は、これからも県民の皆さまの行政ニーズをしっかりと把握し、福島の復興・再生を雇用・労働の面から支え令和4年度の業務を進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1) 審議事項、令和4年度福島労働局行政運営方針(案)について、労働局よりご説明をお願いいたします。

○松田総務部長 総務部長の松田でございます。日頃より当局の業務運営にご理解とご協力を賜り、感謝申し上げます。

今回の行政運営方針(案)の説明に当たりましては、説明箇所があっちこっちへ飛ぶことを避けること及び説明時間の短縮を図るため、第2の労働行政の最重点施策の部分を私が一括して説明させていただきます。

それでは、資料1の18ページをご覧ください。

当局では、福島県の抱える課題を踏まえ、「新型コロナウイルス感染症に係る対応」「魅力ある職場づくりの推進」「東日本大震災からの復興支援」の3つを労働行政の最重点施策と位置づけ、局内の各部課室及び監督署、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いくこととしております。

1の新型コロナウイルス感染症に係る対応ですが、(1)に関しましては、労働局及び各監督署・各ハローワークに開設している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、引き続き相談内容に応じて事業主や労働者に対して懇切丁寧な対応を行います。また、資料に記載してありますように、相談の内容によっては専門的な窓口での対応を行います。

このほか、相談や報道などから感染症の影響による大量の解雇、雇い止め、採用内定取消し等が行われるおそれがある事案が認められた場合には、適切な労務管理や雇用維持が図られるよう啓発指導を行うこととしています。

続きまして、19ページの(2)の雇用の維持・在籍型出向の取組への支援ですが、アに記載してありますように、雇用の維持の取組への支援としまして、引き続き雇用調整助成金等の迅速支給に努めてまいります。

次にイですが、これまでの雇調金等によるいわば休業助成による雇用維持に加え、令和2年度第3次補正予算で新設されたのが産業雇用安定助成金です。休業ではなく在籍型出向により、新

型コロナ禍で人員余剰の企業がコロナ禍でも人手不足の企業に対し在籍型出向をさせ、出向元、出向先双方に助成することで、雇用の維持のみならず働くモチベーションの維持や、場合によっては異業種で働く経験を積むことでのスキルアップ、その経験の出向元企業へのフィードバックなどの付加的な効果も生み出し得る施策として展開しております。当局としても、多数の関係機関に協力いただき、新しい制度で、かつ日本にはこれまであまりなじみのなかった在籍型出向について周知を図っているところです。

続いて、(3)の各種休暇制度の導入支援につきましては、働き方改革推進支援助成金及び両立支援等助成金等を活用し、新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇や病気休暇等の休暇制度について企業への導入促進を図ります。

20ページの2行目になりますが、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりを支援します。

次の(4)の職場における感染症防止対策等の推進に関しましては、事業者や労働者に対しチェックリストを活用した職場における感染防止対策について指導啓発を行うとともに、労災補償について相談があった場合には丁寧に対応していくことにしています。

続きまして、21ページの2 魅力ある職場づくりの推進でございます。

こちらにつきましては、県内の企業が働き方改革などに取り組むことを通して魅力ある職場づくりを進めていただけるよう、労働局として支援してまいります。労働施策総合推進法に基づき設置している「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」では、確認事項として資料に記載してありますように、「長時間労働の是正」「非正規雇用者の正社員転換」「女性の活躍推進」に関する数値目標を掲げ、達成に向けて取り組むこととしております。

(1)の働き方改革の推進で、21ページから22ページにかけて働き方改革関連法が段階的に施行されている状況について記載しております。こうした状況を踏まえまして、22ページのア 長時間労働の是正に向けた取組でございますが、(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の支援に関しては、令和4年度も福島働き方改革推進支援センターを設置し、中小企業、小規模事業者の個別の状況を踏まえた支援を行います。センターが率先して取組を行う業種別団体等を開拓し、その取組を支援する事業も開始します。

(イ)の長時間労働につながる取引環境の見直しでは、下請中小企業等の長時間労働につながる取引が生じないよう、令和4年度も「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を設定し、関係法令の周知・啓発等を行います。

なお、事前にお送りした資料では、22ページの最後の行から23ページの1行目にかけて、

「違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する」となっていたが、「その通報趣旨を丁寧に説明の上、」という言葉は不要でしたので、削除させていただきました。

23ページの（ウ）の年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進に関しては、年5日の年次有給休暇の取得義務化、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等についての周知徹底により、年休を取得しやすい環境の整備を図ります。

（エ）の関係機関と連携した取組の推進につきましては、福島県雇用対策協定をはじめ社会保険労務士会や県内金融機関と締結している連携協定を有効に活用しながら、魅力ある職場づくりに関する啓発や企業支援策の周知を図ります。

度々申し訳ございませんが、この（エ）の部分にもあらかじめお送りした資料に修正を加えております。取組内容に変更はありませんが、1段落目の文章が分かりにくくなっておりましたので簡潔に整理しました。あわせて、3段落目について語順の入替えを行っております。

続きまして、（オ）の自動車運送業、建設業における勤務環境の改善ですが、労働時間の短縮がなかなか難しい業種について特出しをしております。

自動車運送業については、令和6年4月から改正労基法の時間外労働の上限規制が適用されることから、トラック協会等と連携して、労働時間に関する説明会を実施して、自主的な取組を支援していくこととしています。

また、24ページの2行目からになりますが、荷主の協力も不可欠であることから、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会」という会議を開催して、荷主と運送事業者が協力して取り組むよう、機運の醸成や環境整備を進めることとしています。

建設業につきましても、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されることから、建設業協会と連携して、法制度の説明会を実施し、ニーズを把握した上で、自主的な取組を支援することといたします。

（カ）の長時間労働の是正に向けた監督指導等の実施については、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施してまいります。この1か月当たり80時間という数値は、いわゆる過労死認定の基準になりますが、長時間労働になっている事案に対しては迅速的確に対応することとしています。

また、福島働き方改革推進支援センターと連携して、説明会や個別訪問による相談支援を行うとともに、11月に過重労働解消キャンペーンを実施して、長時間労働の是正に向けた周知・啓発

を行うことを予定しています。

イの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関しましては、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、事業主に対する調査・指導を実施することにより、法の徹底を図ります。

25ページのウ 良質なテレワークの導入・定着促進では、引き続き働き方改革推進支援センターと連携し、新たにテレワークを導入する中小企業への助成金の周知も図りつつ、事業主の取組を促します。

続きまして、エ 総合的なハラスメント対策の推進については、今年4月より中小企業もパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、(ア)のように、パワーハラスメントを含めた職場のハラスメント防止措置の実施について指導徹底を図ります。あわせて、(イ)、(ウ)のような取組も行います。

オの副業・兼業を行う労働者の健康確保の推進に関しましては、26ページになりますが、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金の周知を図るとともに、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理のルールについて周知を図ります。

続きまして、(2)の正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組についてです。

アの正社員転換・待遇改善実現に向けた取組ですが、県内の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は35.0%で、このうちの不本意非正規、本当は正規雇用を希望しているけれどもやむを得ず非正規雇用であるという方は16.6%と、いまだ全国平均の12.6%を上回っている状況です。いわゆる就職氷河期世代の方を含め、正社員を望む方が正社員として就職できる環境を整備することが、県内全体を魅力ある職場としていく意識の喚起につながるという考えの下で取り組んでまいります。

具体的には、正社員の求人開拓、トライアル雇用やキャリアアップ助成金等の活用、担当者制によるきめ細やかな職業相談や応募書類の作成指導等により、積極的な正社員マッチングを図ってまいります。

次に、イの若者の就職支援と職場定着に向けた取組です。

新型コロナ禍でも、これまで第2の就職氷河期を生み出さないことを目指して取り組んでまいりました。来年度についても、引き続き就職機会の確保、特に県内企業への就職機会を確保するために、県内企業の説明会や面接会の開催をするとともに、県内企業の方々にもできるだけ早期かつ多くの新卒求人の提出を要請していきたいと存じます。

また、厚生労働大臣認定のユースエール企業ですが、引き続き当局は全国1位の認定企業数を

維持しております。今年度は、これまでの新たな企業への認定促進に加え、県内の高校等を中心として、制度と認定企業の改めての周知にも力を入れ、当局独自のユースエール5年継続局長表彰も創設しました。来年度も引き続き新たな認定企業の開拓、周知、フォローアップを確実に実施していきたいと考えております。

27ページの(3)の女性の活躍、男性の育児休業取得及び仕事と家庭の両立支援の推進です。

アの女性の活躍の推進に関しては、今年4月より女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、新たに義務化された事業主も含めて、義務の履行を確保します。

イの男性が育児休業を取得しやすい環境整備の推進に関しては、今年4月から改正育児・介護休業法が施行され、男性の育児休業取得促進のために創設された、通称「産後パパ育休制度」の運用が10月から開始されるため、内容等の周知を図ります。

ウの仕事と家庭の両立支援の推進については、両立支援等助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男性の育児休業や介護休業等の取得促進をはじめ、仕事と育児・仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

さらに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の取得に向けた事業主の取組を支援します。

28ページの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に関しては、新たに創設される企業認定制度や助成金の周知等により、事業主の取組を促します。

続いて、オの子育てする女性等に対する雇用対策の推進です。

県内4か所のキッズコーナーの併設等をしているマザーズハローワークにおける専門相談員による職業相談、就職支援のみならず、託児付き就職支援セミナーの開催等により、職業能力の向上や保育情報の提供等にも取り組んでまいります。子育て女性への支援ですので、ハローワークだけでなく自治体などとも協力しながら、引き続き施策を進めてまいります。

次に、29ページの3 東日本大震災からの復興支援についてです。

3月11日で東日本大震災の発生から11年になります。現在、福島第一原子力発電所においては、汚染水対策、使用済燃料プールからの燃料取り出し作業を中心に廃炉に向けた工事が進められているところです。

当局としましては、引き続き復旧や復興関連事業に従事する労働者の安全と健康の確保、労働条件の確保を図るとともに、就労支援を推進していくこととしております。

(1)の復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進のア 原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進では、所轄の富岡労働基準監督署においては、工事業者

から届けられる工事開始届や計画届、放射線作業届などの情報を基に、適切なタイミングで各工事現場に監督指導を実施し、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き、被ばく低減対策、健康管理対策等の徹底などが図られるよう指導を行うこととしています。また、東京電力と連携を図り、法令遵守講習会を開催して、法令違反や問題事案が発生しないように、事業者に対して徹底を図ることとしています。

30ページのイの除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の健康・安全対策等の推進では、現在、帰還困難区域において家屋の解体や除染作業等が進められていますので、これに従事する作業員の安全対策や被ばく低減対策について指導を実施することとしています。

ウにつきましても、監督指導を実施するとともに、環境省と連携協力して、中間貯蔵施設災害防止協議会を定期的に開催して、安全管理水準の向上を図ることとしています。

また、エ 偽装請負・違法派遣対策の推進にあるように、環境省、福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディングス等の復旧・復興工事の関係機関による各種会議等において、偽装請負や違法派遣防止に係る啓発、調査・指導等を行います。

最後に、31ページの(2)復興に向けた帰還者・移住者の就労支援の推進についてです。

復興のための帰還・移住の促進に向けた取組として、まずはハローワークとして、ハローワーク富岡や令和2年8月に再開した浪江町地域職業相談室における避難者・帰還者の雇用支援のほか、県内5か所のハローワークには避難者向けの職業相談員を配置しております。

また、宮城、山形、埼玉、東京、大阪局管内の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、帰還希望者に対する就職支援を実施していきます。

32ページのオになりますが、復興のための帰還・移住促進のためには、労働局の雇用支援だけでは十分ではありませんので、県、各市町村、公益社団法人福島相双復興推進機構、公益社団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構、さらに、昨年7月に設立されたふくしま12市町村移住支援センター等の関係機関とも密接な情報共有と連携を図ってまいりました。

例えば、今年度は関係機関が誘致した県内進出企業が地元高校生を採用したくても採れないという状況にあることを把握しましたので、相双機構、イノベ機構の協力の下、まずは地元の高校に進出企業の存在を知ってもらうために、進出企業と地元高校の先生を集めた交流会を開催しました。参加者からはおおむね好評をいただきましたので、令和4年度もこうした取組を継続したいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○松田労働基準部長 続きまして、労働基準の重点施策について説明させていただきます。

労働基準部長の松田です。よろしくお願い申し上げます。

33ページ、（１）労働条件の確保・改善対策の推進についてです。

引き続き、労働基準監督署におきまして、監督指導や説明会を実施して、事業場に対し労働基準関係法令の遵守や労務管理体制の確立について指導を行ってまいります。特に、中小企業の中には、法令の知識がなく労務管理体制が十分取れない事業場もありますので、丁寧に説明した上で、指導や支援を図ってまいります。

また、解雇や賃金不払いなど救済を求める事案については、早期解決のために迅速に対応してまいります。

そのほか、先ほど最重点施策においても説明いたしましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により労働者の解雇等が行われるおそれがある事業場、事案に対しては、法令違反の防止と雇用維持をしていただくよう指導啓発を行うこととしております。

次に、34ページの（２）最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

今年度の最低賃金につきましては、中央の最低賃金審議会から地方の引上げ額の目安について過去最高の28円という金額が示されました。これを踏まえまして、福島地方最低賃金審議会及び専門家部会におきましては、大変長時間にわたりご審議をいただきました。結果的には公労使の全会一致には至りませんでした。福島県の最低賃金については時間額828円で決定し、10月1日から発効されたところでございます。また、特定最低賃金（5業種）についても改正され、12月から発効されているところでございます。

来年度も審議会の円滑な運営に向け努力をするとともに、最低賃金の周知と履行確保に万全を期していきたいと考えております。また、賃金の引上げや生産性向上に取り組む中小企業に対して、業務改善助成金を活用した支援を行うこととしています。最低賃金の周知につきましては、引き続き皆様のご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

次に、34ページ、（３）労働者の安全と健康確保対策の推進について説明いたします。

福島労働局では、第13次労働災害防止5か年計画を作成しておりまして、その計画においては、平成30年から令和4年までの5年間で労働災害による死亡者数を15%以上減少させること、死傷者数全体を5%以上減少させることを目標としております。

しかしながら、昨年、令和3年につきましては、県内の労働災害は前年に比べ大幅に増加いたしました。速報値になりますが、休業4日以上死傷者数は2,315人、前年より514人増加いたしました。なお、死亡者数は17人で、前年より12人減少しております。

令和3年に労働災害が増加した要因は大きく2つありまして、1つはご記憶の方も多いと思ひ

ますが、昨年1月、2月の県内の大雪と気温低下の影響によりまして、転倒して被災されたという方が多かったということをごさいます、この転倒災害が前年同期と比べて133人増加しております。

もう一つは、新型コロナウイルス感染症の感染の増加に伴いまして、職場経由で感染したとする労働災害が増加したことによるもので、前年は94人でしたが、県内の感染拡大に伴いまして347人増加したことが大きく影響しております。

福島労働局では、何とか歯止めをかけていく必要があるということで、6月10日に県内に労働災害多発注意報を発令して、12月31日までの間に関係機関とも連携して4つの取組を強化いたしました。

1つは転倒災害防止対策の強化、2つ目は墜落・転落災害防止対策の強化、3つ目は熱中症防止対策の強化、4つ目は職場における新型コロナウイルス感染症防止対策の強化でございます。

また、12月からは冰雪によって転倒災害に遭われないようにということで、「福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね!）」というものを展開して、県内の事業者や労働者への注意喚起を行ってきたところでございます。

令和4年度におきましても、労働災害の防止、災害減少に向け、関係機関や関係団体とも連携をして全力を尽くしてまいります。

特に、令和4年度におきましては、災害発生の危険が多い5つの業種を重点業種として指導啓発を行うこととしております。

(ア)の建設業につきましては墜落・転落災害の防止を中心として、(イ)の製造業につきましては巻き込まれ災害の防止を中心として、(ウ)の陸上貨物運送業につきましては荷役作業の災害防止を中心として、(エ)の林業につきましては伐倒作業の災害防止を中心に指導を行ってまいります。また、(オ)の第三次産業につきましては、転倒や腰痛などの行動災害の防止、安全衛生体制の確立などについて指導や支援を行うこととしております。

そのうち、小売業と介護施設につきましては、県内のトップ企業や関係機関等を構成員とする福島県プラスセーフ協議会なるものを設置開催して、自主的な安全衛生活動の定着を図るとともに、情報発信を通じて、管内の機運の醸成を促す取り組みを進めていくこととしております。

そのほか、死傷災害の約2割を占める転倒災害の防止に向けまして、今年度同様に、「STOP! 転倒災害プロジェクト」に基づく取組を行うとともに、高齢者の労働者の安全確保のための取組についても指導を行うこととしております。

また、36ページからの健康確保対策についてでございますけれども、エのメンタルヘルス対策

につきましては、メンタル不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにしていただくために、法令に基づくストレスチェック制度の実施、相談体制の設置などの取組がなされるよう、引き続き指導支援を行うこととしております。

そのほか、カの化学物質対策、石綿ばく露防止対策につきましては、法改正がありましたので、関係する事業場や作業従事者にはその内容の周知をしっかりと進めていくこととしております。

最後に、37ページ、（４）労災補償対策の推進についてでございます。

残念ながら労働災害に遭われた労働者や遺族の方からの労災申請につきましては、引き続き迅速な処理及び丁寧な対応に努めていくこととしております。

特に、脳・心臓疾患に係る過労死事案、鬱病などの精神障害事案、福島県特有の電離放射線障害事案などにつきましては、業務上かどうかという判断が非常に難しいものであり、それらの申請が増加傾向にもありますが、今後もしっかりと調査し、対応していくこととしております。

また、相談があった場合には、その方の置かれた状況に配慮しながら必要な事項について丁寧に説明を行うと。そして、処理状況についても連絡を徹底していくということを進めてまいりたいと考えております。

以上、労働基準部における重点施策でございます。今後ともよろしくお願いいたします。

○寺岡職業安定部長 続きまして、職業安定部でございます。よろしくお願いいたします。

まず、私から、ごく簡単ではありますが、雇用失業情勢の概況から説明をさせていただきますので、2ページ目をお開きください。

雇用をめぐる動向のうち、雇用失業情勢でございます。

県内の令和3年平均の有効求人倍率ですけれども1.28倍ということで、前年に比べて0.03ポイント上昇ということで、2年連続、全国平均を上回った状況でございます。

しかしながら、次のページのグラフを見ていただければお分かりのように、2年前、令和元年、いわゆるコロナ前のときは1.60でしたので、やはり、まだコロナ前の水準には及ばないというふうな状況であるというところでございます。

また、有効求人・求職者数で見ますと、有効求人は当局では4万人を一つの高水準の目安として捉えてございますけれども、3万人台で推移しているということで、ここはまだ高水準のところに至っていないと。

一方、有効求職者は3万人を一つの目安と考えてございますけれども、そこは下回る水準で推移しているというところで、令和3年におきましては、事業主都合離職などは少し落ち着いて減少してきたという一方で、ワクチン接種ですとか感染者の減少に伴って在職者や自己都合離職者、

要は転職活動がやや活発化したということで、そのあたりの求職者層が増えたというところで、やや増加というところでもございました。

以上、ごく簡単ではございますが、雇用失業情勢の概況をお話しさせていただきました。

続いて、施策のほうを説明させていただきます。

37ページをお開きください。

職業安定担当部署の重点施策でございます。

先ほど申し上げましたとおり、有効求人倍率は1倍を超えて推移してございますので、一部には、やはり人手不足の企業もあるというような状況でございます。ですので、ポストコロナに向けた課題としまして、引き続き雇用維持、労働移動等の支援、これを継続しながら、企業の人材確保に向けた支援や多様な求職者の就職支援が重要であるというふうに捉えてございます。

その下、(1)ですけれども、まずハローワークのマッチング機能ですけれども、こちら、就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数、これらを三大指標として捉えてございます。こちらにつきましても引き続き数値目標を設定しまして、その目標管理、PDCAをしっかりと回していくということを考えてございます。

その次の38ページのイですが、ハローワークシステムの刷新でございます。システム刷新、追加リリース第2弾が実装されまして、求人者も求職者もともにマイページということで自分のページをつくることのできる。そのページを活用して、場合によってはハローワークに来所しなくても職業相談、職業紹介を受けられると、そういった仕組みでございます。

ただ、この前提となりますマイページ登録ですけれども、ちょうど昨年、1年前ですね。令和2年1月の状況ですが、求人のマイページ登録率は11%程度、求職のマイページ登録率は1%程度ということで非常に低かったものですので、この新しい仕組みを有効に機能させるために、まずこのマイページの普及というものに最初に力を入れて取り組みまして、この1月では、求人マイページは21.9%、求職マイページは17.86%ということで、全国平均を上回る水準まで持ってくることができましたので、まずこういった形でサービスの有効活用をしていただける環境を整えたと。

一方で、さはさりながら、来所による支援が必要な方というのも当然いらっしゃいますので、そういった方々に対しては、むしろ担当者制等の活用でよりきめ細かな支援、また、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的展開など、必要な方に必要なサービスがしっかりとめり張りをつけて提供できるよう、そういった体制をつくっていくということを掲げてございます。

また、エですけれども、雇用保険制度の安定的運営ということで、令和4年度から雇用保険マルチジョブホルダー制度ですとかマイナンバーカードを活用した失業認定とかができるようになりましたので、そういったことを的確に迅速に運用を図ってまいりたいと思います。

39ページ、(2)雇用吸収力の高い分野への再就職支援の推進でございますけれども、現状ですと、「しょくばらぼ」ですとか日本版O-NETといった各種ツールが整備されてございますので、こういったものを活用しながら、職業能力とか職場情報、職業情報というものを見える化して、それを示しながら効果的なキャリアコンサルティングを実施しつつ、そういったものも活用しながら、ニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援、また訓練あっせん等を推進していくと。

また、(イ)ですけれども、求職者にとっても、やはり応募しやすい求人内容というものもございまして、そういった設定、もしくは求人条件の緩和助言、また求人票の記載内容以上の事業所情報を、写真とか従業員さんの声とか、そういったものも収集しまして、それをハローワーク内などで求職者の方に分かりやすく開示するというふうなこともこれまで行ってございまして、そういった形での求人充足サービスも引き続き充実を図ってまいりたいと思います。

40ページでございます。

(3)就職氷河期世代の活躍支援でございますけれども、まず県内2か所、福島と郡山に氷河期専門窓口がございます。こちらにつきましても、今年度も昨年度よりも実績が向上してございますので、引き続きしっかりと周知して、支援をしてまいりたいと思いますし、また各種助成金ですとかサポステの支援等々も活用いたします。

また、41ページですけれども、氷河期プランの柱でございます都道府県プラットフォーム、これを活用した支援、また、都道府県プラットフォームの下に各地域ごとの市町村プラットフォームがございますけれども、これも目標どおり、全地域、今年度6地域に設置することができましたので、こういったところで氷河期世代支援の機運の醸成を図りながら、また具体的な支援、関係機関間の横のつながりを活用した支援を展開してまいりたいと思います。

(4)ですけれども、学卒ですが、先ほど総務部長からもございましたけれども、第2の就職氷河期をつくらないということを非常に大きなテーマとして掲げてございました。なので、独自に高卒未内定者0人キャンペーンなどを定めまして、高校との連携等を例年以上に強化して取り組んでございました。

やや古いですが、11月時点の高卒内定率は91.4%ということで、昨年度よりも6ポイント上昇しているという状況でございます。

また、41ページ以降、イの新規学卒者に対しても同様に、大学との連携を強化しまして、学生が未内定のまま卒業することがないように、しっかりと新卒応援ハローワーク等で支援をしてまいりたいというふうに考えてございます。

(5) ですが、高齢者の就労支援でございます。

今年度の4月1日に施行されました改正高齢法によりまして、70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務化されましたので、そちらの法律の趣旨、内容について丁寧に周知・啓発を行ってまいりたいと思いますし、法律の周知だけではなく、やはり環境整備というものが大事ですので、独法の高障求機構と連携しながら、相談援助サービスも活用しながら、そういった70歳まで働ける環境の機運の醸成というものを図ってまいりたいというふうに考えてございます。

43ページでございます。

障害者の話でございますけれども、まずは公務部門における法定雇用率でございます。特に市町村ですね。未達成、昨年度の6月1日現在で、ロクイチ報告では未達成の市町村、地方公共団体関係機関が41ございました。こちら、ハローワークの指導により、このうち12機関は改善が認められたところではあるんですけれども、今年度、法定雇用率が引き上げられたことを踏まえまして、今年のロクイチでは、やはり未達成機関が42ということで、また増えてしまいましたので、書いてございますとおり、公的機関ジョブコーチなどもございますので、指導と支援、この両輪を回しながら、しっかりと達成指導に取り組んでまいりたいと思います。

また、その下、イですけれども、中小企業ですね。企業に関しても、法定雇用率が0.1引き上がったことで、ロクイチ報告の対象企業が増えるという特徴がございます。今2.3%なので、2.3%を掛けて1になる従業員数というのが、これまで引き上げられる前は45人以上の企業だったのが43.5人以上の企業と、この1.5人分のところでもそれなりの企業数がありますので、そういった新たな報告対象となる企業などを中心といたしまして、ハローワークにおきましては企業向けチーム支援を実施してございます。

公的機関と同様ですけれども、障害者雇用は、法律に基づく指導ではありますけれども、やはりサポートという面も非常に重要ですので、指導とサポート、両輪を組み合わせながら、障害者の雇用促進に向けて取り組んでまいりたいと思います。

44ページですけれども、就労支援、ハローワーク等々での就職支援も当然行ってございますし、昨年度、コロナ禍ということもありましたので、障害者の就職面接会を1ハローワークにおいてはリモートで行ったところ、利用者の方にも、障害者の方にも、障害者を支援する方にも割と好評だったこともございますので、今年度は全ハローワークで計60回、リモート面接会を実施いた

しまして、計64社、障害者でいうと254人の方に参加いただいたということがございました。また来年度も、コロナの状況によりけりではございますけれども、柔軟な支援をしてみたいと思います。

44ページ、外国人ですけれども、こちらは6月、例年どおりですけれども、啓発月間を活用したセミナー等による周知・啓発、指導、またイですけれども、ハローワークにおきましても通訳員が配置されていたり、また、本省が管轄する多言語コンタクトセンターという電話でつながるような翻訳サービスみたいなものもございますので、そういった言語面でのフォローもしっかりとして就職支援をしてみたいと思います。

45ページですけれども、生活保護受給者の対策、こちらにつきましても、今年度も実績は好調でございますので、来年度も引き続き自治体とも連携しながら、しっかりと対応してみたいと思います。

また、(8)の地域雇用対策の推進ですけれども、雇用対策協定、当局はおかげさまで各自治体様のご協力をいただいて、県庁はもちろんのこと、多くの市町村とも雇用対策協定を結べてございますけれども、3月には二本松市とも新たに協定を締結することができる予定となっております。

(9)の労働力需給調整関係ですけれども、派遣法関係、職業安定法関係の職業紹介事業につきましても、必要な指導監督をしっかりと行ってまいりたいと思います。

また、(10)ですけれども、訓練でございます。今年度、コロナ禍の特別支援ということで、特に求職者支援訓練を大幅に周知強化するということとしてございました。従来のハローワークですとかあるいは労働局のホームページ等々の周知にとどまらず、なるべく人々の生活圏といえますか、スーパーとかコンビニとか、そういったところにもご協力いただいてチラシをまかせていただいたり、あるいは地域に根差したFMラジオなどでの周知広報等により、まず制度について知っていただくということに取り組んでまいりましたので、来年度も引き続きこういった周知にまず力を入れて、支援をしようとする方に確実にハローワークに来ていただけるような支援を展開してみたいと思います。

安定部としては以上です。よろしく願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の富塚です。

雇用環境・均等担当部署の重点施策についてご説明します。47ページをご覧ください。

当室の業務の一つに、あらゆる労働問題に関す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の運営がございます。総合労働相談コーナーは、労働局雇用環境・均等室と各労働基準

監督署に設けており、労働関係法令や労働関係の判例について基礎的知識を持つ専門の相談員を配置しております。

福島局管内の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談件数は、令和2年度で約1万7,000件、相談内容は法制度の問合せが1万件、労働関係法令違反の疑いのあるもの3,000件、その他の個々の労働者と事業主との間の紛争に関する相談が約6,000件となっております。

労働関係法令に基づく行政指導等により解決を図るべき紛争事案は、その行政指導等を担当する部署へ取り次ぎ、その他の紛争事案は当事者からの希望に応じて、個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争解決の援助や紛争調整委員会によるあっせんを行っています。

総合労働相談コーナーがあらゆる労働相談に的確に対応することができるよう、さらに紛争事案に応じた適切な助言を実施することができるよう、引き続き総合労働相談員に対する研修や巡回指導を実施し、相談員の資質の向上を図ってまいります。

48ページにまいりまして、あっせんについてですが、あっせんについては参加すること自体が任意の制度であることを前提にしつつも、被申請人に対してあっせんに参加するメリットの周知や参加勧奨の実施、被申請人が参加しやすい出張あっせんなど、参加率の向上とあっせんの迅速な処理に努めてまいります。

同じく48ページ、(3)ですが、また、当室が行政指導等を担当する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、労働施策総合推進法関係の紛争事案については、これらの法に基づく紛争解決の援助や調停、または行政指導の実施により、紛争の迅速な解決と法の履行確保を図ってまいります。

令和4年度行政運営方針については以上ですが、本日の資料ナンバー2について、前もって送付した資料に数値の誤りが1か所ございました。本日配付したのものには正しい数値を記載しております。70ページ、(ア)のハラスメント防止措置関係調査・指導件数のところでございます。大変申し訳ございませんでした。

私からの説明は以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、これより審議に入りたいと思います。委員の皆様には質疑またはご意見等、活発なご発言をお願いいたします。委員の皆様のご発言に対しまして、労働局よりご回答いただければ幸いです。

順不同ですので、お気づきの点等ありましたらよろしく願いいたします。どうぞ。

○早川委員 令和4年度の運営方針の29ページ、東日本大震災からの復興支援の(1)のところで

す。これに関連した質問をしたいと思います。

説明には出てきませんが、資料2の令和3年度における労働行政の主な取組というところの同じ項目を見ると、違反率というものが出ていますけれども、これは40%とか30%とかという高い、私から見れば何か異様な数字に映るんですけども、この数字を踏まえた上で令和4年度の運営方針が出てきていると思うんですが、この違反率について当局はどのように受け止めていらっしゃるのか。それから、具体的にどういう違反が多いのかちょっと教えてもらいたいんですね。その違反をなくすためにこの令和4年度ではどういう取組をするのかというのをもうちょっと具体的に教えてもらえないかなというところなんです。

○藤野会長 よろしくお願ひいたします。

○松田労働基準部長

監督指導で労働基準監督署の監督官が実際に現場に行きまして、法令違反があるかどうか監督指導という手法で行います。その中で違反率が高いというのは、法違反の多くが労務管理、労働基準法などに関連するものでありまして、工事現場に係る安全衛生に関する法違反は低い状況にあります。

これは、いままで労働局による指導で、ゼネコン、元請に対する安全対策がとられているから労働安全衛生、健康管理に関する法違反が低い一方、就業規則をしっかりと整備していない、あるいは労働時間に対して適正な割増賃金が払われていない等の労働基準法関連のものに対する違反が多く、その結果、違反率が高い状況となっているものと考えます。そのため、労働基準法関連に関しましてもしっかりと遵守する必要がございます、個別に労務管理に関して行政指導しておりますし、また、法令順守講習会を毎年行っています。引き続き来年度においても、安全衛生や健康管理面、労務管理面の両方でしっかりと指導・支援していきたいと考えております。

○早川委員 労務管理が中心だということですがけれども、やはり、違反は違反ですから、できるだけ下げる努力を新年度はしていただければというふうに思います。よろしくお願ひします。

○松田労働基準部長 ありがとうございます。

○板橋委員 経営者協会連合会の板橋です。いつも労働局様には大変お世話になっております。

10ページのグラフ、労働時間の状況というのを、すばらしいこの資料、初めて私見させていただいたんですけども、その中で、グラフを見ますと、福島県の1人平均年間総労働時間が全国平均を全ての期間、年度で上回っているということなんですね。そして、令和2年については115時間の開きがあると。そして、所定労働時間についても全ての期間で全国平均を上回っているということで、令和2年については福島県の所定労働時間が1,624時間ということで、全国平均の

総労働時間1,621時間と同じくらいになっているということです。所定労働時間というのは法定労働時間1日8時間以内だと思えるんですけども、それが全国の所定労働時間と時間外労働時間を合わせた総労働時間と大体同じということで、労働局様としては、福島県、これだけ労働時間が多いという原因はということかということをもし把握しているのなら教えていただきたいということと、その対策についてあればお答えいただきたいというふうに思います。

以上でございます。

○松田労働基準部長

ご指摘のとおり、労働時間、福島県全体としては全国平均よりも少し多めになっている状況は間違いございません。その多くは、時間外労働はそれほど多くないし、もともと設定している所定労働時間が少し長いということで、トータルすると全国平均よりも少し高めになっているという状況でございます。

所定労働時間につきましては、ご承知のとおり労働基準法の中で1日8時間、週40時間の枠組で、そこまでは上限可となっておりますので、その中で短縮を進めていくことがこれからの課題と思います。

時間外労働については、長時間になっている企業に対しては引き続きしっかりと指導してまいります。その両面でこれからもやっていきたいと考えております。

○板橋委員 分かりました。

あと思ったのは、やはり休日についてですよね。休日については週1日ですね。あと4週4日ということの縛りがあると思うんですけども、ですから、福島県の場合は法定休日以外の休日等が少ないのかなという、どうなのかなと思って、ちょっと次の有給休暇なんかも資料を見て思ったんですけども、どう把握しているのかなと思って、教えていただければと思います。

○松田労働基準部長

ご指摘のとおり、法定の休日、所定の休日それらをトータルした総労働時間になりますので、法定の週休や、所定の休日を増やしていくと、それら働き方改革の取組につきまして、ご指導、支援、要請、支援センターと共に必要があればお手伝いさせて頂きたいと考えております。

○板橋委員 分かりました。よろしく申し上げます。

○諸橋委員 連合福島の諸橋です。日頃より大変お世話になっております。

丁寧な説明、ありがとうございました。

私のほうから、魅力ある職場づくりの推進という観点から、ページでいきますと22ページにな

ります。様々な働き方改革関連法の段階的な施行ということで、今年の4月からパワハラの関係の法律が中小企業を対象に施行となるという観点です。

連合福島といたしましても、働く皆さんに寄り添う形で労働相談の窓口、電話相談でありますけれども、開設をしております、昨年10月からの集計にはなりますが、全相談件数の約5割がパワハラだったりとかいじめ、嫌がらせという内容が占めているという状況であります。労働局さんとしても、5年連続で最多となるということの労働相談コーナーの実績ということでお聞きをしました。

現在、このパワハラの関係の取組に対する課題認識があればお聞きをしたいのと、あと、令和4年度の具体的な施策の中で、もう少しポイントを絞って説明をいただきたいというふうに思います。よろしく願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。

パワーハラスメント対策につきましては、今年4月から中小企業におきましても防止対策の実施が義務になるということで、現在はその周知徹底に努めているところでございますけれども、いよいよ法が全面適用になりましたら、これまで以上に計画的な報告徴収、これは企業に対する調査・指導のことでございますけれども、これを実施し、法で義務づけられた措置が確実に実施されているか確認し、法違反があれば是正指導を行って徹底してまいりたいと考えております。

また、個別の紛争に関する相談につきましては、実際、相談を受けておりますと、あらゆる労働関係の問題に併せてパワーハラスメントもあったというような相談が多く寄せられておまして、これにつきましては、労使双方にパワーハラスメントがなぜ問題か、パワーハラスメントというのはどういった言動を指すのか、そしてどういったことを実施する必要があるのかということをご理解いただく必要があると感じております。

次年度も12月に職場のハラスメント撲滅キャンペーンを実施することとしておまして、そういった機会に重点的に、また、年を通じてハラスメント防止措置の徹底を図ってまいりたいと思います。

パワーハラスメントにつきましては、現在はいじめ、嫌がらせということで個別労働紛争解決促進法の制度の枠組みの中で紛争解決の援助やあっせんなどによる解決を図っておりますが、中小企業に適用を拡大された以降は、法に基づく調停、紛争解決援助、それから行政指導ということができるようになりますので、こちらの制度を相談者に説明し、利用を希望するあるいは法違反の蓋然性が高いという事案につきましては積極的な調査・指導、それから紛争解決援助制度の円滑な運営を図っていきたいと思います。

以上です。

○小林委員 2点、ご質問というかご意見というか、34ページの労働者の安全と健康というところで、これは福島県の案ということなので、今年は大変雪が多くて、最終的に高齢者に係る労働災害防止対策の推進、これは高齢者に限らないと思うんですけども、とにかく職場に出るにも出られないぐらいの大雪になってしまったりとか、特に会津地方に関しましては大変な豪雪というところで、はっきり言うと、天候によっては命に関わるというようなところもありまして、これは生活のところもあるんだと思うんですけども、労働、仕事に行く際に、あとは運送業とかでそういうものに巻き込まれやすいようなところの、福島県として、この地形に対して何か一筆あったほうが私はいんじゃないかなというふうに思ったのが意見と、あと38ページのイのハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介の充実と強化というところが、はっきりその場になってみないと分からないというところがありまして、この啓蒙と、あとはそのハウツーですね。今ですといろいろなものがデジタル化をしておりますが、その前にマッチングとかもいろいろ含めて、ハローワークを有効に活用する、デジタルで活用するということに、何かまだあまり実感が無いというところが現実でございますので、その辺のここに関わる奥深いところを教えてくださいたいのと、あと今日などもトヨタさんでいろいろあったように、こういうシステムを構築したとき、サイバー攻撃等のリスク管理なども含めて、もしご意見というか何かありましたら教えてくださいたいと思います。

○松田労働基準部長

まず転倒災害でございますが、昨年1月、2月ご承知のとおり大変な県内の大雪と、そして凍結という状況でございました。今年につきましても、つい先日まで大変な大雪・凍結という状況でございました。実は、会津地方の雪で転倒される方と、福島市内で転倒される方、実は福島市の方が多いという状況で、なぜかという、会津の方では、雪で転倒されてもそれほど重症化しない、ケガをしないという方がおられました。福島市内につきましても、氷の上で転倒された方がいて、それによって大きな災害だったと状況としてわかっております。そういう意味では県内全体を含めて、今年もやりましたが、来年度も転ばない運動を12月から2月にかけて福島冬期転倒災害防止運動というものを展開していきたいと考えております。その中で、高齢者の方も当然入ってきます。高齢者の方も転倒されて重症化される方が非常に多いという状況でございますので、高齢者の方含め働く方々、全ての方々が転倒しないように、ということ福島県特有の取組としてやっていかなければいけないと考えております。

今回、御一筆という話がございましたが、35ページのイに転倒災害防止の対策の推進と書か

させていただきますので、これを以って対応させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○寺岡職業安定部長 職業安定部でございます。ご質問ありがとうございました。

ハローワークのシステム刷新は、おっしゃるとおり、やはりなかなか長年の歴史といいますか、ハローワークのユーザーさんの受け止めとしてもすぐにこれにというのは正直ございませんでしたので、ただ、我々といたしましても、ハローワークは来ていただきたい方は来ていただいて当然結構なんですけれどもということで、やり方としてはあらゆる方に、もちろん廊下とかには掲示しているんですけれども、お声がける相手を、多少年齢の若い方だったりとか、待ちいでスマホを操作している方だったりとか、ある程度、ピンポイントで絞って進めていて、結果的には担当者制、例えば若者とか新卒応援ハローワークとか、あるいはマザーズハローワークみたいな、担当者制できめ細かな支援をする方、ハローワークで担当者がついて何回も来ていただくような方に対してやると、要は登録していただくと、登録したページ上でこういう求人ありましたよと見せたりすることもできるので、主にそういった形での活用でちょっとずつ進んでいっているのかなという印象でございます。

オンラインでの職業紹介というのは、当県でも全国でも、やはりまだまだそんなに多くはない状況でございますので、ただ、便利な機能でありますので、その便利さを少しずつですけれども実感していただきながら広めていければなというふうに考えてございます。

あと、サイバー攻撃に関しましては、全国統一システムですので、そこは本省のほうでセキュリティ対策はしっかり講じていただいているものというふうに考えております。

○小林委員 ありがとうございます。せっかくのシステムだったら、もっと啓蒙したり活用したりというところと、そのシステムがあるために置き去りにされないような、そんな内容にしていればという思いもありました。

あと、転倒のほうは、一筆というのは、福島県というのはそういうわけで中通りもすごくかなり雪が降った後が大変な思いをしているので、福島特有の力を入れるところをちょっと書いてほしいなと個人的に思っただけです。どうもありがとうございました。

○長谷川委員

ご説明ありがとうございました。一つ要望と、一つ質問があります。

まず一つ目、要望です。24ページでご説明いただきましたように、長時間労働の是正に向けた監督指導の実施をしていかれるとの事ですが、いま福島大学では、時間外労働の1か月の上限が70時間のところを100時間に引上げる36協定を締結したいと、大学側が提案してきています。これ

が通れば、月の時間外労働が80時間を超えることは確実となりますので、福島大学への監督指導について、検討していただきたいと思っております。

もう一つ質問があります。43ページで、障害者雇用対策の推進についてご説明をいただきましたが、少し聴き取れなかった、既にご説明いただいたかもしれません、イのところです、中小企業に対して支援を強化していくということで、特に対象となる事業主が増えていて、障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している企業を訪問されるということですが、そういった雇用経験や雇用ノウハウが無いことをどのように把握されているか知りたい。

あと、数多く訪問し支援と書かれているが、どの程度を想定しているか知りたい。

○寺岡職業安定部長 ご質問ありがとうございます。その点は私の説明が漏れておりました。失礼いたしました。

雇用経験とかは、まずロクイチ報告で障害者雇用数が分かりますので、それがゼロ、またずっとゼロということであれば経験はないだろうというふうに考えることができます。また、日頃のハローワークのやり取りの中でも、企業、事業所訪問をよくしますので、そういった中でも経験がないというところはある程度把握できると。そういったところをターゲティングして行って、集中的指導、助言するということをございます。

企業数で申しますと、申し上げました未達成企業だとか、新しく対象となる企業だとか、0人企業雇用だとかというところをターゲットにしていきますので、今年度の話にはなりますけれども、令和3年度で申し上げますと663企業を指導対象としたところをございます。来年度につきましては、今年度のロクイチ報告の結果を踏まえて、また新たに整理して数字をまとめていくという予定をございます。

○長谷川委員 ご説明ありがとうございます。

ロクイチ調査の対象になっていない、今で言うと、常用雇用労働者数43.5人以下の事業主に対しては、その把握をどう……、それは把握をしていच्छゃらないということですかね。

○寺岡職業安定部長 業務統計としては報告対象にならないので把握はできておりませんが、現実的には、これまでもそうですけれども、ロクイチ上の、法定雇用率上の1人という、1人雇わなければならないというふうな労働者とならない小規模の事業所さんで障害者を雇ってくださっている企業というのは実際には結構あります。なので、そこは指導というよりも、ハローワークの求人を出していただく際に、障害者の方でもいいですよと行ってくださる方、企業さんだったりとか、そういったことで個別にマッチングしていくという形、あるいはそれで本当に障害者を雇って戦力になるということを理解していただいて、むしろ法定雇用率を無理やり出せば、かな

り高い水準でたくさん雇ってくださっている企業さんもいらっしゃるので、そういった企業さんは確実に存在はしますが、業務統計として43.5人以下の数字がまとまっているかということ、まとまってはございません。

○松田労働基準部長 恐れ入ります。先ほどお話がありました個別の事業場に関しまして、監督指導の対象とできるかどうかについては、公ではお話しできませんけれども、ご発言あったことは受け止めたいというふうに考えております。

○木村委員 木村でございます。よろしく申し上げます。

ちょっとお聞きしたいことがあります。24ページの同一労働同一賃金雇用体系という形でお話がありましたけれども、パートさんとか有期雇用さんという形で雇用されている体系というのが案外ありまして、有期雇用に関しては1年くらいで、それなりに優秀だと認めれば正社員に雇用されるということが実際にはあるところも多いと思うんですが、ここの中で、ある企業さんで準社員さんというのが多いところがあります。準社員というのは正社員と違って基本給がないというところと、あと退職金がないんですね。実際に会社側のほうは、やはり正社員にしてしまうと賃金関係が負担になってしまうということで、なかなか準社員を正社員のほうに雇用するということはほぼないような話なんですけど、私のほうで会津若松の中小企業でもありますけれども、やはりそういうような、いつまでたっても60まで頑張っても退職金もないし正社員にはなれなかったんだという大きな声も聞かれるときがありますので、ぜひ準社員というのはどういうような形、福島県ではなっているのかなというのがすごく興味があります。

あと、27ページで女性活躍推進という形でありますけれども、職種に応じて女性が活躍できるという場はいろいろあるとは思いますが、製造関係の中で女性が活躍しているというのはなかなか福島県のほうの製造関係では見られないのかなと思います。ただ、全国で見ると、大きな企業さんであれば、現場のほうに女の人が入って活躍されたりしているのですが、福島県はどのくらい、そういうような形で推進されているのかなというのもしちょっと気になりますので、ぜひ教えていただければよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○富塚雇用環境・均等室長 1点目の準社員という雇用形態についてのご質問ですけれども、法律には準社員という制度、定義というものはございませんので、それぞれの企業で準社員といった名称を使って雇用管理区分を設けていることと思いますが、もしその準社員というものが通常の労働者、いわゆる正社員よりも労働時間が短いあるいは期間を定めた雇用を行っているということであれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となってまいりますので、通常の労働者と準

社員との間の待遇の違いについて合理的な待遇差の説明ができるのかどうか、そういったところから、まず企業の中で基本給はじめ様々な労働条件について点検をし、労使間で話し合いを深めながら制度の見直しを行っていただきたいと思います。もちろん具体的にご相談をいただければ、パートタイム・有期雇用労働法に基づく調査・指導や紛争解決援助、調停といった制度を活用して紛争の解決をお手伝いすることができると思います。

それから、正社員になれないというお話がありましたが、これもパート・有期雇用労働法の中には通常の労働者への転換を推進するための措置というものの実施が事業主に義務づけられておりまして、具体的には正社員を募集する場合に、その募集に関する情報を既に雇っている短時間労働者や有期雇用労働者に対して周知をして応募する機会を与えるであるとか、あるいは正社員に転換する試験制度などを設けるといったようなことをそれぞれの企業の実情に応じて制度を定め導入する必要があるということになっております。そういった制度が、もし、ないということであれば、これにつきましても、こちらに具体的にご相談いただければ調査・指導あるいは紛争解決援助ができると思います。

それから、2つ目のご質問、女性の活躍推進に関してでございますけれども、ちょっと今ご紹介できる数値としましては、福島県が実施している調査の数値しかないんですけれども、少々お待ちください。

時間を超過してしまうと申し訳ありませんので、ちょっと今私のほうで確認をして、後ほどお答えさせていただきたいと思います。

○藤野会長 それでは少々お待ちいただいて、ほかに何かご意見、ご質問ございませんでしょうか。

今の最後の女性活躍の質問に重ねてになりますけれども、今日の資料1の6ページの下の女性の雇用状況のところを拝見いたしますと、雇用者総数に占める女性雇用者の割合が低下していて、それから正社員も低下ということで、先ほどのご報告では、不本意非正規雇用労働者も全国平均より多いというお話がありました。

加えて、これは県のデータなんですけれども、民間事業者の管理職に占める女性割合、福島県、このところ減っているんですね。それで、全国的には女性の雇用について力を入れるということのはずなんですけれども、福島県、数字としてかなり状況が悪いということが見て取れるんですけれども、この点について、労働局として今後どういうふうに取り組んでいくのかということも併せてご説明いただければと思います。

○富塚雇用環境・均等室長 まず、県が行った調査の結果ですけれども、管理職に占める女性の割合、業種全体では19.2%ということになっておりますが、製造業においては7.1%ということで、

ご質問のとおり、女性の管理職登用については製造業では業種全体と比べて遅れているということが言えるかと思います。

また、県の調査ですと、令和元年度に比べて令和2年度の調査結果で、女性の管理職登用割合が下がっているという実態がございました。その原因につきましては、正確なところは分かりませんので推測ということになってしまいますけれども、例えばコロナを背景として、女性がより多く活躍しているサービス業や小売業などで打撃が大きかったということがございます。そういった中で女性の登用率なども幾らか影響があったのではないかと、これはあくまで推測ですが、考えております。

今年4月から女性活躍推進法の適用が拡大されまして、現在301人以上の企業が女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が設けられているところでございますが、4月からは101人以上の企業において一般事業主行動計画の策定が義務づけられることとなります。こういった一般事業主行動計画の策定を通じて、企業においては自社の課題を正確に捉え、それを解消するための取組を積極的に行動計画としてまとめ、真摯に取り組んでいただけるよう、労働局としても相談に対応し、また、必要な指導・調査などを行っていきたいと考えております。

そのほか県においては、女性の意識啓発の施策、企業の意識啓発の施策なども行っておられますので、そういった施策とも連携しながら、当県における女性の活躍推進を進めていきたいと考えております。

○寺岡職業安定部長 失礼いたしました。安定部長でございます。

先ほど、障害者の指導件数を申し上げましたけれども、すみません、誤りがございまして、申し上げました663というのは未達成の企業の総数でございまして、実際に指導に行った件数は、今年度の第3四半期までの実績でございますけれども、187件でございますので、おわびして訂正させていただきます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、そろそろお時間となりますので、令和4年度福島労働局行政運営方針（案）の審議は終了させていただいてもよろしいでしょうか。

活発なご議論をいただき、ありがとうございました。

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

続きまして、福島地方労働審議会専門部会運営規程第3条により、（2）報告事項、①福島県横編ニット製造業最低工賃の改正について、福島労働局より報告してください。

○松田労働基準部長 資料ナンバー3の福島県横編ニット製造業最低工賃の改正についてご報告させていただきます。

福島県の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3つの最低工賃がございます。1つは電気機械器具製造業最低工賃、2つ目が外衣、シャツ製造業最低工賃、3つ目が横編ニット製造業最低工賃が設定されておりまして、それぞれ3年に1度見直しを行うこととしております。

今回、福島県横編ニット製造業最低工賃につきましては、昭和47年に新設されて以来、これまで17回にわたりまして改正がなされておりまして、本年度改正見直しが行われることとなっております。

このたび、令和4年1月14日に福島労働局長から福島地方労働審議会会長に改正について諮問させていただきました。これを受けまして、2月8日に開催されました最低工賃専門部会におきまして、その専門部会におきましては県内の同業種に係る最低工賃の実態調査結果や、あるいは前回開催されて以来、3年間で最低賃金が率にして7.25%引き上げられているといったようなことなども踏まえましてご審議をいただいた結果、全会一致で7つの品目について、一覧表、2枚目になりますけれども、一覧表のとおり改正すべしとの報告がなされまして、答申をいただいたところでございます。

この答申を受けまして、2月8日に異議申出を求める公示を行いましたところ、一般からの異議申出はございませんで、答申内容のとおり改正決定するということとなりました。今後、関東の公示を経て、令和4年5月1日から改正発効されるということになりました。

なお、福島地方労働審議会運営規程第10条におきまして、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、当該議決を審議会の議決とするというふうに規定されておりますので、今回は専門部会の部会長に藤野会長になっていただいたということもございまして、専門部会の議決をもって福島地方労働審議会としての議決及び答申ということになりましたので、あわせてご報告させていただきます。

報告は以上です。

○藤野会長 ただいま福島県横編ニット製造業最低工賃の改正についてご報告いただきました。質問等があればお願いいたします。

○佐藤委員 福島県経営者協会連合会の佐藤でございます。

ただいま最低工賃について福島労働局のほうから説明をいただきましたけれども、福島県の横編ニット製造業最低工賃の今後の在り方について、私が代表委員の一人として意見を述べさせて

いただきます。

まず、その前に、今年度の横編ニット製造業最低工賃の金額審議に際しましては、事前に何度か家内労働者委員の方と協議をさせていただき専門部会においてスムーズに審議できたこと、また金額について全会一致で合意できたことについて、改めて家内労働者委員の方々に御礼申し上げます。

横編ニット製造業最低工賃については、適用家内労働者が100人未満となり、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については一定期間経過観察し、今後の在り方について廃止することも含めて検討する必要があると思われま

す。昨年、福島労働局が実施した福島県横編ニット製造業最低工賃実態調査報告書によれば、県内の委託者数は11、家内労働者数は80人と、100人を下回っており、家内労働者の82.5%が60歳以上の高齢者で、機械の自動化による内製化等により将来も増加する見通しが無いなど実効性を失ったと思われま

す。また、他県においても、家内労働者数等から諮問の見送りや廃止の検討をする県が出てきていることから、今後の在り方について家内労働者委員の方々には事前に相談させていただきますが、廃止することも含めて一緒に検討を進めていきたいと考えておりますので、ご理解、ご協力のほどよろしくお願いいたしますと思います。

以上です。

○藤野会長 ほかには何かご意見ございませんでしょうか。どうぞ。

○諸橋委員 連合福島の諸橋です。

ただいまのは報告事項でありますので、受け止めという形の話させていただきたいと思いますが、まず、この専門部会の中で慎重審議を経た形で金額が決定されたということにつきまして、感謝と御礼を申し上げたいと思います。

今、佐藤委員からの発言がございました横編ニット製造業につきましては、お話のとおり、機械化が進んでいるということで労働者数も減ってきているというのは事実でございます。

しかしながら、専門的で高度な技術、技能を有した労働者に対する最低賃金の部分でありますので、状況に応じたしっかりとした審議をこれからも行ってまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたしますと思います。

以上です。

○藤野会長 今後も検討を続けていくということでよろしくお願いいたします。

ほかにはございませんでしょうか。

それでは、福島県横編ニット製造業最低工賃の改正については終了といたします。

引き続きまして、(2) 報告事項、②福島県雇用対策協定に基づく令和4年度事業計画(案)について、福島労働局様よりご報告をお願いいたします。

○寺岡職業安定部長 職業安定部でございます。

資料4をお願いいたします。

昨年度に引き続きまして、福島県との雇用対策協定に基づく来年度の事業計画について、審議会に報告をさせていただくという趣旨でございます。

1枚めくっていただきますと、雇用対策協定に基づく令和4年度事業計画ということで資料をつけてございますけれども、大きくカテゴリーとしては3つでございます。大枠としては今年度のものと同じでございますけれども、令和4年度の特別対策として、新型コロナウイルス感染症に係る雇用対策を考えてございます。来年度の新型コロナの状況は分かりませんが、取りあえず今年度の状況、コロナが続いたとしてということで雇用維持、在籍型出向等の取組ということで、最重点施策でも説明させていただいたのと同内容のことを県とも協力して取り組んでいくということを考えてございます。

また、赤いところ、最重点事項でございますけれども、まず、やはり福島県ですので、震災復興のための雇用対策というところ、また、働き方改革の推進という部分では若者の雇用促進、女性の活躍推進、そして長時間労働対策、年次有給休暇取得促進等々のものを掲げてございます。

緑色の重点事項としては全部で5つの柱でございまして、職業訓練、障害者の就労促進、高齢者、生活困窮者の就労促進、人手不足分野での人材確保、これは柱立ては今年度と変わってございませんので、これらにつきまして県と協力しながら、引き続き行っていくと、そういった計画としてまとめさせていただきました。

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、福島県雇用対策協定に基づく令和4年度事業計画(案)についてご報告いただきましたけれども、ご質問等あればお願いいたします。

特にございませんでしょうか。

それでは、本件につきましてはこれで終了といたします。

本日用意されている議事は以上ですけれども、このほかに何か委員の皆様からご意見等あれば承りたいと思います。いかがでしょうか。

○事務局 事務局としてはございません。

○藤野会長 よろしいでしょうか。

ないようでしたら、最後に労働局長様から一言いただければと思います。

○河西労働局長 本日はお忙しい中、長時間にわたり熱心にご議論いただきました。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、これを行政に生かしながら業務を進めていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。

4. 閉 会

○藤野会長 これをもちまして本日の審議会を閉会といたします。

ご協力ありがとうございました。