

# 第35回福島地方労働審議会

日 時 令和3年10月19日(火)

14:00～16:00

場 所 杉妻会館 4階 牡丹会議室

## 1. 開 会

○事務局 本日はお忙しいところ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。よろしくお願いたします。

開会に先立ち、3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審議会資料1及び2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。なお、事前に送付しています資料1につきましては、その後一部修正がございましたので、本日の資料によりご確認願います。

お手元にお配りした資料「第35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16時を予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開していることから議事録を作成しております。つきましては、事務局にお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、お近くのマイクか係員がお手元にお持ちするマイクをお使いになりますようにご協力をお願いいたします。

また、本審議会は公開を予定しておりますので、あらかじめご了承願います。

ただいまから、第35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。

このたび、審議会委員の任期満了に伴い、10月1日付で審議会委員の改選がございました。地方労働審議会令第4条によりまして任期は2年と定められておりますので、今回は令和5年9月30日までの任期となっております。

お手元の名簿の順に委員の皆様をご紹介します。

日下輝美委員、新任の委員です。本日は所用によりご欠席です。

駒田晋一委員、新任の委員です。本日は所用によりご欠席です。

野口まゆみ委員、少し遅れていますけれども、新任の委員です。

長谷川珠子委員です。

早川正也委員です。

藤野美都子委員です。

荒川菜々委員、新任の委員です。

遠藤章委員です。

木村健一委員、新任の委員です。

沼田隼委員、新任の委員です。

諸橋誠敏委員、新任の委員です。

吉田裕一委員です。

板橋正治委員です。

稲荷田和敏委員です。

小林文紀委員です。

佐藤卓也委員です。

竹田秀委員です。

寺島実委員です。

次に、福島労働局長及び部室長を紹介させていただきます。

当局でも人事異動がございました。

3月31日付で着任いたしました、労働局長の河西直人です。

総務部長の松田忍です。

労働基準部長の松田明です。

職業安定部長の寺岡潤です。

雇用環境・均等室長の富塚リエです。

続きまして、本審議会会長の選出に移りたいと思います。

審議会会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員の中から委員が選挙をすることになっておりますが、事前に公益委員にご協議いただき、藤野委員を選出いただいておりますので、藤野委員を会長に選出することとしてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○事務局 次に、会長代理ですが、会長が指名することとなっております。会長いかがいたしましょうか。

○藤野会長 長谷川委員にお願いしたいと存じます。

○事務局 それでは、今後の議事進行は藤野会長にお願いいたします。

○藤野会長 会長を務めさせていただきます藤野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 本日、全委員18名中16名の出席で、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報告いたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

## 2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

まず、労働局長様よりご挨拶をお願い申し上げます。

○河西労働局長 本日は大変お忙しいところ、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。

委員の皆様におかれましては、労働行政に日頃からご理解とご協力を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。

この地方労働審議会におきましては、労働基準法や職業安定法といった労働局が所掌する法律、これの施行、それと公共職業安定所の業務などについて、これの特に重要事項ということがございますけれども、そういった事項について調査、審議をいただく審議会でございます。10月1日付で審議会委員の改選があり、本日は新しいメンバーでの初めての審議会となります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

県内においては、新型コロナウイルス感染症の第5波、これが収まりつつあるところでございますけれども、依然、経済・雇用情勢に及ぼす大きな影響がございます。福島労働局におきましては、雇用と労働者の生活を守るために様々支援策講じてきております。

福島労働局では新型コロナウイルス感染症に係る対応を今年度の最重点の施策として位置づけまして、個別労働相談窓口において新型コロナウイルス感染症関連の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支援ということで雇用調整助成金、それと新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、給付金といったようなものの早期支給、それと産業雇用安定助成金、これによる雇用シェアリングの推進と、さらに各種休暇制度の導入や職場における感染防止対策などに取り組んできたところでございます。

また、解雇・雇い止めについても、各種の相談・情報に基づきまして、労働基準監督機関等におきまして啓発指導、こういったことも行ってまいりました。今後とも新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業主の方々、労働者の支援、しっかり行っていきたいと考えております。

本年3月に審議会におきまして了承をいただきました行政運営方針につきましては、新型コロナウイルス感染症対策を確実に実施しつつ、魅力ある職場づくりの推進のための施策、それと東日本大震災からの復興を支援するための施策、こうしたことを中心といたしまして、この半年間、様々制約がある中ではございましたけれども関連業務進めてきたところでございます。

働き方改革に関連する法改正が平成31年4月から順次施行され、また来年4月には労働施策総合推進法によるパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化され、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、テレワーク、こうしたような多様で柔軟な働き方を選択できる働きやすい社会の実現、こうしたことがより求められるということになるかと思えます。県内の事業主の皆様には、改正法の趣旨をご理解いただきまして、その上で各企業、事業場内の整備に取り組んでいただきたいと考えておりまして、これまで様々な方法で周知に努めてまいりました。

本日は、上半期に行いました主な取組、こうしたことをご説明、ご報告申し上げ、その内容につきましてご審議を賜りたいと存じます。私どもといたしましては、各委員からいただいたご意見、これを踏まえまして下期の業務を進めてまいりたいと考えております。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 続きまして、(1) 審議事項、福島地方労働審議会運営規程の改正について、福島労働局よりご説明願います。

○富塚雇用環境・均等室長 それでは、私、富塚がご説明いたします。

本日お配りした資料1をご覧ください。

審議会の議事運営につきましては、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令に定めるもののほか、従来からこの規程を定めております。

規程の改廃は、第13条により、審議会の議決に基づいて行うこととなっています。

今回は3点の変更について提案させていただきます。

1点目は、第3条についてです。昨今のテレビ会議システムの普及状況を踏まえ、今後、テレビ会議システムを利用することも想定し、第1項、第2項を新設したいと思います。

2点目は、第6条第1項についてです。現行規程は、「審議会の議事については、議事録を作成し、議事録には会長及び会長が指名した委員2名が署名するものとする」と定めておりますが、行政改革や新型コロナウイルスの感染防止の観点から、内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示され、手続の簡略化が求められておりますので、議事録の作成は、出席委員の方々に議事録の内容を確認していただくことを前提に、議事録への署名を廃止し、署名に係る記載を削除したいと思います。

これまでも、審議会で発言した委員の方々には議事録の内容を確認していただき、その後に会長と議事録署名人の署名をいただいております。

署名を廃止した場合におきましても、事務局が出席委員全員に議事録を郵送または電子メールで送らせていただき、修正の要否、修正があればその内容をご回答いただきまして、議事録を完成されることを考えております。

3点目は、第6条第2項についてです。現行規程は、書き出しの部分は「議事録及び会議の資料は、原則として公開とする」となっていますが、続くただし書を読み進んでいくと、最後の部分に「会長は、議事録の全部又は一部を非公開とすることができる」としか書いておらず、会議の資料の扱いについては明確なものとなっております。今後、会議の資料についても個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがあるような資料や個人・団体の権利利益が不当に侵害される恐れのある資料については非公開とする必要が生じることも考えられますので、「議事録」の後に「及び会議の資料」を加えるとともに、「会長は、委員の意見を聴いて非公開とすることができる」とする変更を行いたいと思います。

説明は以上です。

○藤野会長 ただいまのご説明につきまして、ご意見ございましたらお願いいたします。特にご意見なしということによろしいでしょうか。

それでは、特に意見がないようであれば、案のとおり変更することとしてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○藤野会長 では、提案のとおり変更することといたします。

続いて、(2)の審議事項、令和3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願います。

○松田基準部長 労働基準部長の松田でございます。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ナンバー2、A4横長のものでございますけれども、こちらをご覧いただきながら、まず、労働基準部に関する部分の上半期の取組状況についてご説明をさせていただきます。

資料2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います。

先ほどの労働局長の挨拶で申し上げましたが、今年度、福島労働局におきましては、3つの重点施策を掲げております。1つ目は新型コロナウイルス感染症に係る対応、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。

まず、1つ目の新型コロナウイルス感染症への対応でございますけれども、感染症の感染拡大

によりまして労働環境にも影響が生じているということから、福島労働局におきましては、特別相談窓口を設定してきめ細やかな相談対応を行うとともに、事業場に対する啓発、あるいは各種助成金の迅速な支給による支援を実施しているところでございます。

8ページをお開きいただきたいと思います。

そのうち労働基準部におきましては、(2)の雇用維持・継続に向けた支援のうち、(オ)企業への啓発事業の実施といたしまして、感染症の影響による解雇や退職勧奨等が行われるおそれのある事案を把握した場合は、雇用の維持・確保をお願いするとともに、法令違反の未然防止について啓発指導を行っておりまして、上半期は37件実施いたしました。

なお、昨年同期につきましては実施件数が183件でございましたので、今年度に入ってから件数としては減少しているという状況でございます。

次に、10ページの(4)職場における感染症防止対策等についてでございます。(ア)労使関係団体等への要請でございますが、政府の基本的対処方針が改正される都度、職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防と健康管理につきまして、県内132の団体に上半期で計4回の協力要請を行ったところでございます。

また、(イ)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の担当者と接する機会を利用いたしまして、各事業場での感染防止対策の取組状況を確認いたしまして、もし取組が十分でないという場合につきましては、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。これまで、窓口におきましては5,249件、事業場訪問時には379件の協力要請と指導を行っておりますが、引き続き続けていくことにしております。

また、(ウ)といたしまして、新型コロナウイルス感染症に感染された方の中には、職場経由で感染をしたとして労災請求をされる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、あるいは看護師等で業務上で感染したりといったケースがございますけれども、そういった場合、労災の対象になっていくということでございますが、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し、決定をしているところでございます。

なお、ここには数字書いておりませんが、昨年度からの累計になりますが、今年9月末で新型コロナウイルス感染症に関する労災請求の請求件数は合計で220件ございまして、そのうち195件を決定しているという状況でございます。

次に、12ページをお開きください。

福島労働局の最重点施策の2つ目、魅力ある職場づくりの推進についてでございます。これは県内企業が働き方改革に取り組むことを通して魅力ある職場づくりを進めていただけるよう、そ

れを労働局として支援をしていくということを目指しております。

(ア) の生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援として、各監督署に設置してあります労働時間相談支援コーナーにおきまして、労働時間制度に関する相談や指導を行うとともに、説明会の開催、あるいは希望する事業場には個別訪問を実施して支援をするということとしております。これまで説明会は40回、個別訪問は356件実施しておりまして、下半期も着実に実施していきたいと考えております。

それから、また飛んでいただきまして16ページになります。

16ページの(オ) 労働時間の短縮がなかなか難しい自動車運送業と建設業等の勤務環境改善を支援するというので、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基法など労働時間法制度の理解促進のためのセミナー、これを9月に動画配信により実施したところでございます。また、11月からは、トラック協会の会員でない事業所、非会員のところでございますけれども、そちらに対しましても東北運輸局と連携して集団指導、セミナーを実施する予定にしております。また、Bの建設業につきましても、11月にかけて建設業協会の非会員事業場を対象に説明会を実施して理解の促進につなげていくということを予定しております。

次の(カ) の長時間労働の是正に向けた監督指導の実施についてでございますが、時間外労働と休日労働合わせて1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、あるいは過労死に関す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いるところでございます。ご承知のとおり、この1か月あたり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けれども、残念ながら県内でも長時間労働になっている事業場、あるいはそういう働き方をしている方もございますので、そのようなケースに対しては迅速に対応しているところでございます。

なお、来月11月は過労死等防止啓発月間という月間になっておりまして、この期間中に過重労働の解消キャンペーン、これは全国的に実施するものでございますけれども、過重労働解消キャンペーンというものを実施して長時間労働の是正に向けた周知啓発を行うこととしておりますので、委員の皆さん方にもご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

次に、福島労働局の最重点施策の3つ目、東日本大震災からの復興支援の取組状況についてご説明いたします。

28ページをお開きいただきたいと思います。

ご承知のとおり、今年3月で東日本大震災及び福島第一原発の事故から10年ということを迎えたという状況でございます。その中で復旧や復興関連事業に従事する方々の安全と健康、あるいは労働条件の確保について十分確保していくことと就労支援も推進しているところでござい



す。

その中で、アの原発廃炉作業に従事する労働者の対策についてでございますけれども、廃炉作業には1日4,000人以上の方が従事しており、工程に沿って様々な工事が行われております。所轄する富岡の労働基準監督署におきましては、届けられる工事開始届、あるいは計画届、また(イ)にある放射線管理計画、作業届、そういった情報を整理しまして、適切なタイミングで各工事現場に監督指導を実施しているところでございます。

今年1月から6月までの監督指導の実施件数は155件で、うち何らかの法令の違反をしてきたのは68件と、上のほうに書いてありますけれども、違反率は43.9%となっております。この数字をどう見るかということになるわけですが、違反率が高いのではないかとお感じの方もいらっしゃるかも分かりませんが、実は法違反のほとんどが労務管理に関するものでございまして、工事現場の安全や衛生に関する違反というのはほとんどないという状況でございます。これはこれまでの指導もありますけれども、東電あるいは環境省、福島県による指導援助、あるいは大手ゼネコンの安全対策などもありまして、事業場の法令遵守意識は高くなってきていると考えております。ただ、今年度も負傷災害、あるいは熱中症の災害なども発生しておりますので、下半期も継続的、計画的に監督指導は実施していきたいと考えております。

それから、29ページと30ページにつきましては、除染業務、それから汚染土壌の搬入・搬出業務に従事する労働者の対策ということでございますが、先ほどと同様に監督指導を実施して安全対策、あるいは被曝低減対策について指導を行っております。

この中で30ページの(ウ)の除染業務従事者等被ばく線量登録管理制度というものが 있습니다。この制度への参加促進を行っております。これは除染業務に従事する人の被曝線量の情報を一元的に中央の登録センターへ登録いたしまして、長期間の健康管理を行うということを目的に設立された制度になりますが、これを工事関係者への浸透を目指すとともに、関係機関とも連携して健康管理対策を進めていくということにしております。

次に、31ページのウの中間貯蔵施設等による事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の対策についてでございます。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ということで、中間貯蔵施設が大熊町と双葉町に整備されております。中間貯蔵施設として受入・分別施設は9施設、土壌貯蔵施設は8工区、減容化施設は4施設で稼働しておりまして、来年の3月末、令和4年の3月までですけれども、本格的な搬入処理が行われるという計画になっております。

福島労働局におきましては、(ウ)にも記載してありますが、環境省と連携いたしまして、中

間貯蔵施設災害防止協議会、これを定期的に開催して労働災害の防止と安全管理水準の向上を進めているという状況でございます。

次に、37ページから44ページにかけまして、労働基準部の重点施策の取組状況についてご説明させていただきます。

まず、37ページの（１）労働条件の確保・改善対策として、監督指導あるいは集団指導といったものを実施して、労働基準関係法令や基本的労働条件の遵守徹底、労務管理体制の確立定着について指導を行っておりますが、今年度、ご案内のとおり新型コロナウイルスの感染拡大によりまして、県内３市がまん延防止重点措置の対象区域ということに指定されたことも影響しまして、なかなか我々も訪問するということがかなわない、できない場面も多々あったわけでございますけれども、今後も着実に実施していくということを心がけていきたいと考えております。

また、働いている方々から解雇されたあるいは休業手当をもらえなかったといったような申告事案につきましては、上半期で242件ございましたので、これについては救済に向けて迅速に対応しているという状況でございます。

それから、次に38ページの最低賃金についてでございます。福島県の地域最低賃金につきましては、6月24日に福島地方最低賃金審議会に改正の諮問をいたしまして、8月5日に時間額を828円にすべきという答申をいただきまして、今年10月1日から発効されているところでございます。今年も最低賃金審議会と専門部会におきましては、大変長時間にわたりまして大変濃密な審議ということでございました。使用者側代表の委員の方々は、このコロナ禍で状況が厳しい企業が多いという中で引き上げるべき環境にはないという厳しい主張でございましたし、また労働者側の委員の方々は、地域間格差の是正のためにも引上げが必要という主張がございまして、最終的には採決という決着になりました。大変重いご判断だったというふうに思っております。

福島労働局におきましては、改正された最低賃金につきましては、約2,000を超える事業主団体、あるいは機関への協力要請、市町村広報紙への掲載依頼、高校などの教育機関への周知、また過去に最賃違反を指摘したような事業場にも通知をして連絡をしているところでございます。これらの周知につきまして、また皆様のご協力をお願いしたいと思っております。

次に、39ページから安全衛生についてご説明をさせていただきます。

福島労働局では、アの第13次労働災害防止計画というもので、平成30年から令和4年までの5年間で死傷者数全体では5%以上減少させるということを目標としているところでございます。しかしながら、39ページの表の上段に記載しておりますけれども、今年は本当に労働災害が大幅に増加しておりまして、9月末で休業4日以上死傷者数の合計は1,727件、昨年同期に比べて

440人、34.2%増加している状況でございます。

特に今年、災害が増加した要因というのは大きく3つございまして、1つは、ご記憶の方も多々と思いますけれども、今年1月・2月にかなりの大雪と気温低下による氷雪の時期がございました。昨年の暮れから今年の2月にかけてでございますけれども、その時期に転倒するという災害、転んでしまうという災害が多発したということで、これが昨年に比べて117人、117件増加したということが一つの要因でございます。

2つ目は、建設業を中心に墜落・転落災害が多発したという状況も続きまして、これは過去4年間で最多となったということでございます。

それから、3つ目は職場を経由した新型コロナウイルス感染症による労働災害、これが増加したということでございます。昨年の9月の段階では38件であったものが、県内の感染拡大に伴いまして今年の9月末では286名、286件に増加したということがありまして、これらが相対的に今年の労働災害を増加に引き上げた要因になっております。

こういった状況でございまして、我々としても何とか歯止めをかけていきたいということを考えまして、福島労働局では6月10日に県内に労働災害多発注意報というものを発令いたしました。6月10日から12月31日までの期間で特に4つの取組を強化しようということで進めているところでございます。

1つは転倒災害防止対策の強化、現在準備中でございますけれども、これから転倒災害が最も頻出する冬場の転倒災害、転倒事故防止を訴えるということで、11月から準備期間ということにして、12月から2月までを本期間ということで、「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ようということで今準備を進めているところでございます。ぜひ、委員の皆様方も転ばないようにお気をつけていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

2つ目は、墜落・転落災害の防止対策の強化で、建設業協会等と共催いたしまして、「福島県ゼロ災害宣言運動2021」というものを実施しております。

3つ目は、夏、熱中症予防対策の強化、4つ目は先ほど申しました新型コロナウイルス感染症対策、防止の強化ということで、引き続き注意喚起を図ってまいりたいと思っております。

40ページからは災害多発業種における災害防止対策について記載しておりますが、時間の関係で個々の内容は割愛させていただきますが、建設業、製造業、陸上貨物運送業、林業、第3次産業につきましては、指導啓発、あるいは関係団体とも連携いたしまして、説明会の開催や対策の周知を行っているところでございます。

私からの説明の最後に、44ページの(4)労災補償対策の推進について説明させていただきます。

す。不幸にして労働災害に遭われた方、あるいは遺族の方からの労災申請があれば、迅速な処理及び丁寧な対応に努めていきたいと考えております。福島労働局、労働基準監督署も含めて、年間約8万件もの各種の申請がございますので、その中でも脳・心臓疾患に係る過労死等事案、それから精神障害の事案、それから石綿事案につきましては、本当に業務上によるものかどうかというのは判断が非常に難しいということで、我々、いわゆる複雑困難事案というふうに呼んでおりますけれども、その申請がやはり増加傾向にあるということでございますので、今後も部内連携を取って迅速に調査を行って、公平な事務処理に努めていきたいと考えております。

また、イに書かれてありますとおり、相談者等への懇切丁寧な対応を行うとともに、請求書受付後、調査に3か月以上経過した場合には処理状況をきちんと説明すると、そういった丁寧な対応にも今後も努めていきたいというふうに考えております。

労働基準部の取組につきましては以上となります。どうぞよろしく願いいたします。

○寺岡職業安定部長 続きまして、職業安定部、安定関係施策につきましては、安定部長の寺岡より説明させていただきます。よろしく願いいたします。

まず、資料の4ページ目をお開きください。

労働行政の最重点施策としての新型コロナウイルス感染症に係る対応に関する部分でございますけれども、昨年度に引き続きですけれども、雇用調整助成金の特例に関しては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。こちらは延長措置講じられるたびに周知につきましては経済団体の方々にもご協力いただきまして周知を図りながら、かつ昨年度、若干予算の関係で減ってはございますけれども、引き続き大幅な審査体制を組んでおりまして、迅速な審査、支給決定に努めているところでございます。

次の5ページ見ていただきますと、9月30日までの累計で申し上げますと、雇調金・緊安金合わせまして申請件数は6万619件、これに対して支給決定が5万9,362件ということになりますので、決定率は97.9%ということで、かなり迅速な支給に努めているところでございます。

また、(イ)ですけれども、トライアル雇用助成金、これは従前からある制度ですけれども、これに関しまして、昨年度新型コロナウイルスコースというものが新設されました。こちらは新型コロナウイルス感染症の影響で退職を余儀なくされた方であって、かつ未経験職種への転換を図りたい方、そういった方々に対するトライアル雇用を行った場合の助成金でございます。こちらにつきましても、新しい制度ということで地元FMラジオの出演などを行って広報しておりますけれども、現在のところ支給決定は1件にとどまっているというところでございます。

次に、6ページでございます。

(ウ) ですがけれども、こちらは新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金でございます。こちら雇調金と同様、休業に対する助成でありますけれども、何らかの事情で企業のほうから休業手当を支払われていない方々が直接申請できるといった制度でございます。こちらは新型コロナに関して新たに設けられたものでございまして、こちらにつきましても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・支給に努めているところでございます。

Cにございますとおり、ちょっと10月5日、半端な区切りではございますけれども、支給申請は2万6,872件に対して支給決定は2万1,634件ということで、支給決定率で申し上げますと99.1%ということで、こちら高い支給率を維持できているところでございます。

7ページでございます。

産業雇用安定助成金でございまして、これも新型コロナを踏まえた新しくできた制度でございまして、雇調金のようにコロナの影響により売上げが落ちるなどによって人材・人手過剰になっている企業がある一方で、コロナの中でもやっぱり人手不足の企業もあるというところで、その人手過剰企業から人手不足企業に在籍出向という形で働いていただいて雇用を維持する。その際に出向元・出向先双方に助成をするという新しい制度でございます。

さはさりながら、在籍出向というものがなかなかこれまで日本社会にそれほどなじみのあるものではなかったということもございますので、全国的な話ではございますけれども、まず各地域でこういった在籍出向の機運を高めるための協議会を開くということで、当局は4月13日にかなりたくさん関係機関に集まっておりました協議会を開きました。そこで、制度について周知を図ること、お互いに周知を図っていくとともに、従前より在籍出向も含め失業なき労働移動の支援を行っております公益財団法人産業雇用安定センターがございまして、当局といたしましては、出向元の候補、出向先の候補、いずれの情報もまず産雇センターに情報が集約される。その産雇センターに集約された情報とハローワーク等々で協力して助成金の支給やこの在籍出向につなげていくと、そういったスキームを組み立てて現在運営しているところでございます。これまでのところ、計画届提出は11件というところにとどまっておりますけれども、引き続き周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、恐縮ですが、ページ飛んでいただきまして22ページお願いいたします。

以後、ハローワーク等々の実績の数値の話も入ってきますので、まず最初に、簡単ではございますけれども、直近の雇用・失業情勢についてご紹介させていただきたいと思っております。今年度に入りまして、有効求人倍率は例えば6月・7月は1.3倍台を超えたという状況でございまして、かなり回復の兆しが見えてきているというところでございます。ただ、ちょっと8月、一番新し

いやつで1.29ということで、また1.3倍台を下回ってしまったんですけども、これは内容的にはほぼ個別企業の、昨年度同時期に大型求人を出した企業が今年はないといった、ちょっと個社要因的な要因が大きいかなと思っておりまして、おおむね回復傾向にあるというふうには捉えてございます。

求人数で申し上げましても、昨年度よりはさすがに回復傾向は見られるというところではございますけれども、例えば8月までで見ますと、前年同期でも8.7%の増となっております。ただこれは主に製造業が牽引している結果でありまして、やはり全体的に見ますと2年前、コロナ前の水準には及ばない、特に飲食サービス業ですとか、卸・小売業だとかそういった業界も含めると、やはり2年前までには及ばないというところではございます。

また、求職者に関しましては、これは月によって対前年で増えたり減ったりを繰り返しているという状況でございますけれども、増える場合は昨年度はおおむね減少していた在職求職者の方々が増えてきているというふうな印象がございますので、大まかに申し上げますと、昨年度よりはハローワークにおける市場は活発になりつつあるかなというふうな状況が見て取れると考えてございます。

以上、簡単に前提として雇用・失業情勢をお話しさせていただきましたけれども、資料に戻っていただきまして22ページですが、魅力ある職場づくりの推進の中の正社員希望者に対する就職支援ということでございます。(ア)にございますけれども、令和3年度の目標、ハローワークにおける正社員就職転換は1万8,611人、正社員求人数は8万4,040人という目標を掲げてございます。A、B、Cとございますけれども、こちらいずれも昨年度よりは実績は向上させているところでございます。

また、次のページ、23ページですけれども、今回こちら若者の支援の関係でございます。(ア)ユースエール認定企業制度ですけれども、こちらは若者雇用促進法に基づきまして、残業時間が少ないですとか、有給休暇取得率が高いですとか、離職率が低いと、そういった非常に厳しい基準がございますけれども、これをクリアした認定制度ですが、これは先に申し上げましたCの認定状況の51社というのが昨年度と引き続き全国1位という水準でございます。これを引き続き維持できているということでございます。

また、Aに戻っていただきまして、これまで当局ではこのユースエール企業を全県分を一冊にまとめたリーフレットの冊子を作っているところで配っていたんですけども、今年はそのに加えまして、各ハローワーク管轄地域ごとの、この地域のユースエールはこういう企業ですよというふうな地域ごとに分割したような新たなリーフレットも作成いたしました。この狙いは、

書いてございますように高等学校に主に配るということで、ユースエール認定を取られた企業様に対する我々のフォローアップの中でも、意外とやはり高校の先生に知られていないというふうな声もあって、やはり高校の先生にも知ってほしいというお声がありましたので、主に高校などに地元密着という形で周知する目的で新たに作ったものでございます。

また、この認定制度は、一度認定を取れば終わりというものではございませんで、先ほど申し上げた厳しい基準を毎事業年度ごと、要するに1年ごとに更新していかなければならないと。ですので、認定を取った後、残念ながら認定落ちしてしまう企業もあるわけですがけれども、当局独自の取組といたしまして、認定を5年継続している企業、また先々は10年もあるんですけれども、そういった企業に対する福島労働局独自の表彰というものを開始しようと考えてございまして、早速ですがあさって21日木曜日に第1号の継続認定の表彰式を行う予定となっております。そういったことも含めまして、新規開拓もさることながら、ユースエールを取得されている企業に対するフォローアップというものも、今年度はこれまで以上に取り組んでいるところでございます。

続きまして、また恐縮ですが27ページに飛んでいただければと思います。

女性活躍に関するものでございますけれども、ハローワーク、マザーズハローワークへの取組としても、第1四半期の実績を載せておりますけれども、こちらも昨年度よりも向上させることができておりますし、また求職者担当者制も同様に昨年度よりも高い水準で実績を上げることができてございます。

また、就職支援セミナーも、これは開催回数計10回で43名の参加ですけれども、昨年度はコロナ禍の中で開催することができなかつたものを今年は再開できておりますし、また前々年と比較いたしましても、前々年は8月末で計7回の34人という状況でしたので、コロナ前よりも多い回数、人数で今年はセミナーを実施できているという状況でございます。

また、何度も恐縮ですが、資料、今度は32ページに飛んでいただけますでしょうか。

最重点施策の3の東日本大震災からの復興支援ということで、まずは偽装請負・違法派遣などへの対策ということで、従前ですと、その関係機関ですが、いろいろ原発関係の作業等々も含めたこの派遣労働者とかそういった方々の保護を図るための周知にも参加しているんですけれども、残念ながら今年もこちらの会議はちょっと開催することができなかつたということですので、開催機関を通じた関係資料を配付した周知は行わせていただきました。ただ、(イ)ですけれども、当局で行える派遣元事業主に対する指導監督、こちらについてはしっかりと行うことができたところでございます。

また、33ページに飛んでいただきまして、帰還者・移住者の就労支援ということで、例えば(イ)ですけれども、福島県などがつくります協議体が行う福島雇用促進支援事業におきまして、各種セミナーですとか職場体験、合同就職面接会等々も昨年度に引き続き実施してございます。

また、34ページですけれども、避難者や帰還者に対するハローワークとしてどこが地理的に中心になるかといいますとハローワーク富岡になるわけですけれども、書いてございますように、小規模の所ではございますけれども、昨年度よりは新規求職も相談件数も紹介も就職も伸ばすことができているというところがございますし、また、浪江町の地域職業相談室におきましても、昨年度に改めて再開することができましたので、こういったところで帰還者に対する相談等々を行っているところでございます。

また、資料として36ページに飛んでいただきまして、こういった取組のみならず、福島県におきましてはこの帰還とか移住の促進に関しまして、相双復興推進機構ですとか、イノベーション・コースト推進機構など関係機関が多々ございますので、こういった機構と我々としても定期的に連絡して、お互いどんなことができるかということをお話し合っております。例えばここに書いてございますとおり、イノベーション・コースト構想機構などがこの進出企業の支援なども行っているわけですけれども、そういった企業がやはりこの地元の高校生を採用したいんだけど取れないよねという話も聞こえてきたものですので、そういった進出企業と高校の進路指導教諭を具体的につなげる説明会、座談会のようなものを今企画してございまして、11月に開催できる運びとなっております。

これは帰還支援というよりは流出防止の観点にはなるかと思っておりますけれども、そういった取組ですとか、また、また以下に書いてございますが、ちょっとこれは構想段階ではあるんですけれども、移住をより促進するために、またU I Jターンで福島を希望する方は数的には結構いらっしゃるというのが見えておりますので、既に移住した方が移住のきっかけとか、移住してきた後どうやって仕事を探したのかとか、生活はどう変わったのかとか、そういった一種のストーリーのようなものをまとめて、我々ハローワーク全国ネットワークでいろんなところで周知したいなというふうな話もしてございますが、これは私自身も県庁の方やいろんな方とお会いしても、移住までは支援するけれども移住した後のフォローがなかなかできていないということで、なかなか情報も集めにくいなというところは正直あるなと気づいたんですけれども、ただ報道もされましたけれども、移住支援センターというものが今般つくられましたので、この関係者に移住支援センターも入っていただきまして、そういったところとも連携しながら何かできないかということを引き続き検討してまいりたいと思っております。



また、資料、恐縮ですが45ページに飛んでいただきまして、労働行政の重点施策のほうに移らせていただきます。

まず、(1)ですけれども、ウイズコロナ時代におけるということで、ハローワークマッチング機能に係る評価・改善の話でございます。前提として申し上げますと、こちらの指標、従前は目標というものでありますけれども、コロナを踏まえて、本省による全国の取扱いとしては、令和3年度はこれは目標ではなく参考値であるというふうな取扱いとなっております。

さはさりながら、本省がその決定を通知してくる前に、当局としては既に前年度実績を踏まえた各所の目標を定めておりましたので、当局はあくまで目標として取り扱うというふうな扱いとしてございますけれども、ただ目標と、いたずらにこの数値だけを追っかけるというものではなく、この目標の本来の趣旨はP D C Aを回すことですので、目標に対し、例えばある月、年間あるいは上半期・下半期の目標に対してこの月の実績では厳しいなというときに、何が課題・隘路なのかと、それを分析してそれを解決する、そのP D C Aを回すということがこの仕組みの本来の趣旨ですので、そこに改めて原点に立ち返って今年度は運営していくというふうな方針でやらせていただいているところです。

就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数、これが3本柱ですけれども、こちらがいずれも進捗率的には実績の取りまとめの関係で8月まで、雇用保険の関係は7月までですけれども、12か月分の5か月で考えると進捗率41.6%が大体単純な場合の水準ですけれども、それと比べましておおむね達成に向けて順調に今年度は推移しているかなと見ているところでございますけれども、先ほど申し上げましたとおり、雇用・失業情勢はなかなか読み切れない状況がございますので、申し上げたとおり、下半期も引き続き毎月の状況をつぶさに見ながらP D C Aをしっかり回して運営してまいりたいと思っております。

また、46ページをお開きいただければと思っておりますけれども、ハローワークシステムの刷新の話でございます。ハローワークシステム、この9月にまた大きなシステム拡充がございまして、具体的にはマイページというものをつくって、その中でオンラインでの職業紹介ですとか、あるいは自主応募、ハローワークを介さない応募というものができるようになるというふうな変更がなされました。その前提として、求人・求職ともにマイページをつくっていただく必要がございまして、またマイページで、例えば求職者であれば、ご自身が何か求人票とか求人検索の記録・保存できたりとか、そういったものが自分の手元のスマホなどでできるということで利便性も上がるので、まずこれの普及を図るということをファーストステップとして考えて取り組んでまいります。

マイページの普及割合、書いてございます。これ当初、全国平均に比べたらかなり低い水準にあったんですけれども、上半期に全所で取組を強めた結果、現在は一応全国水準を上回る普及率にすることができているところでございます。

また、48ページをお開きいただければと思います。

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、郡山と配置してございますので、そういったところで業種・職種間移動による再就職支援というものも行ってございます。ここの支援対象、就職件数ともに前年度よりも向上させているところでございますし、（イ）に書いてございますとおり、なかなかハローワークの求人票だけでは企業の魅力が伝え切れないというところもありますので、ハローワークとしてもちょっとコロナ禍で難しいところがございますけれども、なるべく企業に出向いて求人票以上の魅力を伝えるような情報、写真とかあるいは社長さんとかのメッセージとかも含めて、そういったものを持ってきて、ちょっと特別なコーナーを設けて掲示したりとか、そういった形での充足支援というものを引き続き取り組んでいるところでございます。

また、49ページですけれども、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、従前ハローワーク郡山、福島、いわきございましたが、今年の4月に会津若松に新設をさせていただいております。

また、イの見学会、面接会、説明会等もマッチング例として書き出してございますけれども、ざっと見ていただきまして、介護とか警備、建設、運輸など人手不足の分野におきまして、職場見学会ですとかそういったものを縷々開催しているところでございます。

また、50ページですけれども、関係機関との連携の中でも特にBの福島県福祉人材センターとの連携では、福祉の仕事就労支援セミナー及び相談会というものを、これを昨年度の倍以上の回数、参加者を集めた実績を上げることができました。

また、Cの福島県ナースセンターとの連携におきましても、ナースセンターの求職・求人情報をハローワークと共有化して一緒に相談支援を行ったり、また各ハローワークでナースセンターによる巡回相談等も実施したところでございます。

次に、52ページをお開きください。

就職氷河期世代活躍支援プランの状況でございます。まず、こちらは昨年度に県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てございますけれども、今年度も6月15日に第1回県のプラットフォームを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3つのKPIを掲げてございまして、1つは不安定な就労状態、いわゆるフリーター

の方々の正社員就職、こちらが目標1,458に対して8月末で748、半分強というところで、こちらは順調に推移しているところでございます。

2番目が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ですけれども、こちらは若者サポートステーションによる進路決定者というのをKPIとしてございますけれども、こちらが250人に対して8月末で84人ということで、これはちょっと前年同期よりは高い数字にはなっておりますけれども、ちょっと目標に対しては伸び悩んでいるところ、なかなかコロナ禍でこのサポステを利用する方々の利用がちょっと従前に比べたら人数が減ってきているというふうな話は聞いてございます。

また、3番目が社会参加に向けた支援を必要とする方、いわゆるひきこもり状態にある方、こういった方々への支援として大事なものは、まずそういった方々がいる地域でそういった情報を吸い上げて、まずひきこもりなどの支援をする、自立支援関係の団体などとサポステ、ハローワークがうまくつながっていくということで、そういった場としての地域の市町村のプラットフォームをつくるということをKPIとして掲げてございます。これは3年間で県内全域に設置という目標であったんですけれども、先日までに県内5地域全てで設置を完了済みという状況でございます。

また、イですけれども、ハローワークの専門窓口、氷河期専門窓口がハローワーク福島と郡山にミドルエールコーナーという名称で設置してございますけれども、こちらも昨年度よりも新規登録も相談件数も就職件数も向上させることができてございます。

こういった取組を含めて、氷河期世代への支援は昨年度コロナの真ただ中の中でも時の総理が氷河期世代支援は待ったなしだというふうなご発言があったというふうにも承知しておりますので、こちらを引き続き力を入れて取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、54ページお願いいたします。

今度は若者、特に学卒の支援の関係でございます。54ページは新規高卒者の支援でございますけれども、まず、例年どおりですけれども求人要請、県と連動した求人確保要請というのを(C)ですけれども、5月に行わせていただきました。

また、(イ)ですけれども、高校生向けの企業説明会というものを採用選考前の支援として7月に計4回行いまして、参加70社で生徒は615名の参加を促すことができました。また、あとは別に各ハローワークでも県内の各地域の経済団体様に今求人要請等も行わせていただいているところでございます。

また、(エ)ですけれども、これは昨年度と引き続きですけれども、新学卒応援新型コロナ対

策プランというものを引き続き実施してございます。これは、昨年度は企業にとっても学生にとっても初めてのコロナという時代の中の就職活動、リモート面接だったりとか新しいこと、あるいは昨年度でいえば高卒はそのスケジュールも変わったりとか、そういった初めての状況の中で、恐らく就職活動をする生徒さんはもちろんのこと、それを支援する高校も大変であろうということで、例年よりも高校とのパイプを強化して、ちょっとしつこいぐらい高校にアプローチして支援をしておったわけですがけれども、そのプランを今年度も引き続き実施させていただきたいと思っております。10のプランと書いてございますけれども、具体的に申し上げますと面接会、大規模が難しければミニ面接会ですとか、またオンラインの面接のための講座ですとか、そういった支援策を組み合わせ提示して実施しているところでございます。

数値書いていなくて恐縮ではございますけれども、参考までに申し上げますと、令和3年度3月卒なので、今年の4月に社会人になられた新規高卒者の就職内定率は99.9%ということで、前年と同水準となりました。コロナ禍の中でこれを新たな氷河期世代にしないということを非常に重要な課題だと考えてございましたので、これについては一定達成できたかなと考えてございます。

また、令和4年3月卒業のまた今年の卒業する高校3年生の方々、8月末時点の求人はプラス5.2%、求人倍率は2.00倍と、これは前年度が1.76倍ですので、求人状況は今年度は昨年度よりはいい状況になっているところでございます。

次、55ページですが、こちらは新規大卒者の支援です。大卒に関しても、大学生は大学生として就職活動を行うんですけれども、当然学校側の支援も必要ということで、大学等との連携ということで学校に出向いての相談なども、こちらも昨年度かなり回数が抑制的になってしまったので、昨年度よりもかなり高い水準で支援を実施できているところでございます。また、就職面接会も労働局開催で1回、8月に実施したところでございます。

(エ) ですがけれども、先ほど申し上げました学卒応援新型コロナ対策等は大学生等に対しても実施します。県内学生の状況として、これも今年の4月に社会人になられた大学生等の県内大学の内定率は97.1%ということで、これは昨年が98.1%なので昨年度よりも1ポイント下がってしまいましたんですけれども、ただ一応高水準を維持はできたかなというふうには考えているところでございます。

また、56ページお願いいたします。

こちらは高齢者への支援ですがけれども、今年の4月1日に改正高齢法施行されまして、70歳までの高年齢就業確保措置が施行されてございますので、こちらに関する周知をまずしっかりとや

らせていただいておりますし、イで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、白河には生涯現役支援窓口と銘打ったコーナーがございますので、こちらでも職業相談、就職支援してございます。こちらについても書いてございますように、昨年度よりも高い水準の実績を残すことができでございます。

次に、57ページですけれども、こちらは障害者の話でございます。障害者公務部分と民間両方ありますが、まずアの公務部門ですけれども、まず職場適用支援者の派遣ですとか、障害者職業生活相談員の資格認定講習、こういったものも昨年度に引き続きしっかり行っているところでございます。

また、エのところですが、未達成機関、これが令和2年6月1日現在で41機関ということでございますけれども、このうちハローワークの指導で達成した機関が9機関ということで、残り32機関につきましても引き続き根気強く指導を続けてまいりたいと思っております。

58ページが民間企業の話でございますけれども、まず、雇用率未達成企業の中から障害者雇用ゼロ企業、一人も雇っていませんという企業さんですとか、多数、これは3人以上としていますけれども、3人以上不足している企業、これを重点指導企業として抽出して集中的に指導する、「指導にG0」と銘打った取組を引き続き実施してございます。

また、今年度は3月1日に法定雇用率が2.3%に引き上げられました。ここが1%引き上げられることで、要はそのパーセンテージを掛けて障害者数1.0以上になるという労働者の数が44.5人から43.5人ということになりますので、言ってみれば、これだけの变化でも新たに雇用義務が生じる企業というものがそれなりに数出てきますので、そういった新たに生じた企業等も含めまして企業向けチーム支援と、障害者雇用促進の眼目は法律上の義務であったので、指導ではあるんですけれども、指導であると同時に助言であるというふうに考えてございます。どうすれば障害者を雇うことができるのかと、うまく雇っている企業さんはどういうふうなやり方をしているのかと、そういったことも含めて、やり方を含めて提案すると。

また、今年度から郡山所に精神障害者雇用トータルサポーター配置できておりますので、これから障害者を雇おうと考える企業にとっては、身体障害者はもう労働市場にほとんど残っておりませんので、精神障害者の雇用を考えていただく必要があるので、そのための課題解決とか不安解消のための助言とか、各種支援メニューの活用促進、そういったもので支援するという形で引き続き障害者雇用の促進を図ってまいりたいと思っております。

また、ウのところの（イ）ですけれども、障害者リモート就職面接会と書いてございます。これ昨年度10月がもともと障害者の雇用支援強化月間と位置づけておりまして、大規模な面接会を

やっていた時期だったんですけれども、昨年度はコロナということもありまして、小規模の面接会に変換したんですけれども、ハローワーク会津若松で試行的ではあったんですけれども、リモート面接会という形を取らせていただきました。こちらがマスコミにもかなり取り上げていただきまして、実際その参加される企業さんも、面接会に参加される障害者の方、また障害者の面接会って、障害者を支援しているような施設の方とかサポーターの方も一緒に来られることが多いんですけれども、そういった方々皆さんも非常にこのやり方はいいというふうな好評をいただきましたので、今年度は全所でこのリモート面接会を実施するという方向で今準備をしているところでございます。なお、こちらの事例につきましては、本省としても好事例として取り上げていただいたものとなりました。

59ページお願いいたします。

こちら外国人ですけれども、6月、外国人の啓発月間も引き続きガイドラインの周知啓発を行いましたし、(イ)のとおり、福島県が主催するような外国人材活用オンラインセミナーにも当局の職員を派遣しまして、指針の周知・啓発を図ったところでございます。

また、個別に申し上げますと、言語面の問題は当然ございますので、ハローワーク郡山には外国人雇用サービスコーナーに通訳員を継続して配置してございますし、ただ通訳員が配置されない所におきましても、多言語コンタクトセンターといたしまして、これは本省が管轄しているんですけれども、電話による通訳みたいなつなげるようなシステムがあるんですけれども、そういったものを活用した相談、また、ポケトークという名前なんですけれども、多言語翻訳機というのでも全ハローワークに配置して、引き続き言語面でもフォローをしているところでございます。

60ページお願いいたします。

生活保護関係ですけれども、地方自治体と連携の上での支援を引き続き実施してございますし、こちらは昨年度も実績好調だったんですけれども、今年度も引き続き好調な実績でございます。

また、飛んでいただきまして62ページですけれども、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、県の自治体との雇用対策協定締結を進めてございますけれども、昨年度は白河市とも新たに締結することができたところでございます。

63ページ、労働者派遣関係ですけれども、こちら労働者派遣法の同一労働同一賃金の関係、またイですけれども、コロナ禍における派遣切りが起らないように、派遣元企業さんに対する啓発といたしますか、お願い等々も引き続き要請させていただいたところでございます。

また、64ページですけれども、安定法に関しましても、例えばこの4月1日から就職祝い金による求職申込みの勧奨禁止などのルールができましたので、そういったものの周知に取り組ん

でいるところでございます。

最後、65ページ以降が公共職業訓練の話になりますけれども、66ページ開いていただきまして、公共職業訓練、特に求職者支援訓練が今般このコロナ禍で困窮される方々の支援策としてかなり強く推進するべきということで政府の方針が示されてございます。ですので、ハローワークにて説明会等を開催するのは当然のことですけれども、当局といたしまして、特に求職者支援訓練は基本的に雇用保険をもらわれない方が対象となりますので、必ずしもハローワークに来られない方も対象者になるということです。Cに書いてございますように、生活圏に密着したと書いてございますけれども、地域の回覧板ですとか、あるいは地元のFMでのCM、あるいはスーパー、コンビニ、道の駅でのリーフレット配架とか、その方々が普段生活する場所でその周知が届くような形での周知に取り組んだところでございますし、またイのところでございますように、この休業支援金の申請者が比較的親和性が高いと思われるので、この休業支援金の申請された方への支給決定通知書に、より分かりやすい形で作り直したリーフレットを同封することで誘導するとか、そういった取組を図っているところでございます。また、各ハローワークでも訓練の相談窓口のみならず、職業紹介窓口などでも訓練の説明とか勧奨はできるように体制を整えたという状況でございます。

以上、早足になって恐縮ですけれども、安定部からは以上でございます。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 続きまして、雇用環境・均等室が担当する施策についてご説明します。

まず、最重点施策の1、新型コロナウイルス感染症に係る対応の取組状況について、資料の1ページにお戻りください。

(1) 福島労働局が新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて設置している特別労働相談窓口の運営についてです。相談窓口は相談内容に応じて設けておりまして、新型コロナ感染症の影響による一般的な労働相談については、ちょっと資料が小さくて読みにくいかと思いますが、労働局と各労働基準監督署にある総合労働相談コーナーで、賃金や休業手当については労働局監督課と各労働基準監督署で、雇用調整助成金についてはフリーダイヤルの助成金コールセンターと各ハローワークでなどとしているところです。

3ページをご覧ください。

下のほうに今年4月1日から10月4日までの間に福島労働局と管内の労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談件数を記載しております。相談件数は3,353件でした。相談内容は圧倒的に雇用調整助成金の相談が多く、次が休業に関するものとなっております。

次は9ページに飛びまして、(3)各種休暇制度の導入支援についてです。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置としての妊娠中の労働者に与える休暇や、新型コロナウイルスの影響により家族の介護や子の世話をする労働者のための法を上回る休暇、新型コロナウイルスに感染した労働者の病気休暇など、新型コロナウイルスに係る特別有給休暇制度の導入を支援する助成金がございますので、それを周知し、企業が助成金を活用して制度を導入するよう促しております。

次は、最重点施策の2、魅力ある職場づくりの推進の取組状況について、資料の12ページをご覧ください。

(1)働き方改革の推進のア、長時間労働の是正に向けた取組のうち、(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主等の支援のbからdのところを当室が担当しております。

bにつきましては、令和3年度も民間委託により福島働き方改革推進支援センターを設置いたしました。働き方改革推進支援センターは、労務管理の専門家が働き方改革に関する中小企業の相談に応じるほか、セミナーの開催などを行っています。企業の希望に応じて個別訪問による支援も行っております。少し上半期の実績をご紹介しますと、出張相談会を184件、セミナーを16件、個別訪問の申込み100件などとなっております。下半期はさらなる活動実績と内容の向上に努めてまいります。

cにつきましては、勤務間インターバル制度の導入や労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業に対する助成金を周知し、取組を促しています。今年度上半期は200件近い申請があり、ご活用いただいているところです。

次、13ページに参りまして、dですが、雇用環境・均等室に配置している働き方・休み方改善コンサルタントという非常勤職員がございまして、企業に対する個別訪問やワークショップを通じて、時間外労働の削減や年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について助言を行っております。

続いて、(イ)長時間労働につながる取引環境の見直しについては、大企業、親事業者が下請等の中小企業の長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更などを行わないよう、労働時間設定改善法など関係法令の周知啓発を行っています。

(ウ)年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進につきましては、厚生労働省では年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、年に数回重点的に周知広報を実施する取組を継続して行っており、今年度も10月の年次有給休暇取得促進期間のほか、ゴールデンウィークと夏季にリーフレットやポスターを活用した広報活動を行っております。



次に、14ページをご覧ください。

(エ) 関係機関と連携した取組の推進につきましては、aの3つ目の丸の部分、局幹部の県内主要企業トップへの訪問と、次のb及びcを当室が担当しております。局幹部の企業トップへの訪問は、働き方改革の先進的な取組事例の収集とさらなる取組について働きかけることを目的に行っており、訪問後は収集した取組事例を当局のホームページで紹介しています。今月も3件の企業訪問を行うこととしております。今後は県の幹部と同行して訪問することも予定しています。

bについては、県内で働く労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、国、県、地域の労使団体及び地域の金融機関等で構成される福島県魅力ある職場づくり推進協議会を開催し、各構成員の取組について意見交換などを行います。今年度は来月22日の開催に向けて準備を進めているところです。

15ページ、cをご覧ください。

県内の商工会議所、商工会等に対して毎月定期的に労働局メールマガジンを送信し、団体のホームページや機関誌などに載せていただくようお願いしているネットワークがございます。引き続きそのネットワークを活用し、働き方改革関連法や助成金等支援策の周知を図っております。

次は、18ページに飛びまして、イの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。正社員とパートタイム労働者、または有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止するパートタイム・有期雇用労働法が今年4月から全面施行され、中小企業にも適用されております。個別企業訪問等によりパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理について調査・指導を行い、法の定着を図っております。また、同一労働同一賃金に向けた社内制度の見直しについて、福島働き方改革推進支援センターが相談に応じる等の支援を行っております。

19ページをご覧ください。

ウの「新しい働き方」に対応した雇用型テレワークの導入・定着促進につきましては、昨年3月に改定されたテレワークの適切な導入の推進のためのガイドラインと新たにテレワークを実施する中小企業への助成金を周知し、良質なテレワークの普及を図っております。

20ページ、エのパワーハラスメント防止対策の推進につきましては、パワーハラスメントを防止するための措置を事業主に義務づけた改正労働施策総合推進法が昨年6月から施行され、中小企業は現在努力義務ですが、来年4月から中小企業にも義務化されることから、引き続きその内容の周知を行っております。今後は、当室主催の魅力ある職場づくり推進セミナーを11月から1月にかけて県内4か所で開催し、パワーハラスメントの定義や防止するための措置について説明することとしております。

次は、24ページに飛びまして、（3）女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援の推進についてです。

アの女性の活躍の推進については、女性活躍推進法に関する取組が中心となっております。女性活躍推進法は、労働者数301人以上の企業に自社の女性活躍に関する状況の把握と課題の分析、それらを踏まえて一般事業主行動計画を策定し、労働局長に届け出ることや策定した行動計画を公表することなどを義務づけております。また、女性活躍推進の取組が優良な企業に対する認定制度が設けられており、認定を受けた企業は「えるぼし」という認定マークを使用できることとなっております。

（ア）は行動計画の届出状況についてです。県内に本社がある労働者数301人以上の企業は、私どもが把握している数で168社ありまして、現在の届出率は99.8%となっております。来年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等の義務の対象が労働者数101人以上の企業まで拡大されるため、新たに義務化される企業約400社に対して周知文書を送付し、4月1日までに行動計画の策定届出を行うよう働きかけを行います。

（イ）は企業認定状況についてです。今年度上半期に福島労働局長のえるぼし認定を受けた企業は2社ございまして、これにより福島労働局のえるぼし認定企業は合計12社となっております。認定制度の周知と認定を希望する企業に指導員が具体的な取組方法をアドバイスする支援を引き続き行ってまいります。

（ウ）は、母性健康管理措置の周知でございまして、男女雇用機会均等法に関する取組です。昨年5月に定められた新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容と今年7月から改定された母性健康管理指導事項連絡カードの新様式について、関係機関に依頼して労使及び医療関係者に対する周知を図りました。

次に、25ページのイ、仕事と家庭の両立支援の推進をご覧ください。

（ア）は育児・介護休業法に関する取組です。今年6月に改正法案が可決成立し、来年4月から順次施行されることとなりました。他機関主催の説明会等の機会を活用して周知を図っているところです。今後は、パワーハラスメント防止対策のところでご説明した魅力ある職場づくり推進セミナーでも説明することとしております。

（ウ）と（エ）は、次世代育成支援対策推進法に関する取組です。次世代育成支援対策推進法は、労働者数101人以上の企業に労働者の仕事と子育てに関する一般事業主行動計画を策定することなどを義務づけており、取組が優良な企業を認定するくるみん認定制度が設けられております。くるみん認定企業が、さらに高い水準の取組を行い申請した場合、プラチナくるみに認定

します。今年度上半期に福島労働局長のくるみん認定を受けた企業は1社、プラチナくるみん認定を受けた企業が1社ございました。これにより、福島労働局長のくるみん認定企業は合計45社、プラチナくるみん認定企業は5社となっております。

次に、26ページのウ、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。

(ア)は、次世代育成支援対策推進法にも関わる取組です。今年4月から一般事業主行動計画策定指針が改正され、行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施が追加されました。その周知を図るとともに、行動計画を策定する企業に対してこれを盛り込むよう促しています。

また、(イ)に記載したとおり、中小企業に対しては不妊治療のために利用できる休暇制度等の導入を促すために新たに設けられた助成金などにより、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりの推進をしております。

以上が最重点施策の取組状況です。

続きまして、雇用環境・均等担当部署の重点施策の取組状況をご説明します。

重点のほうは絞ってご説明をさせていただきます。

69ページをご覧ください。

(1)総合ハラスメント対策の推進につきましては、労働局雇用環境・均等室と県内各労働基準監督署の総合労働相談コーナーで職場のハラスメントに関する相談に応じ、労働者の相談内容から事業主が法で義務づけられているハラスメント防止措置を実施していない疑いがあれば、事業所に対する調査・指導を行うほか、紛争当事者の申出に応じ個別労働紛争解決援助としての助言、あっせん、もしくは調停の実施により解決の促進を図っています。

次、70ページの(2)個別労働紛争の解決の促進につきましては、総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、問題点や解決方法、処理機関等について情報提供を行っております。そのうち民事上の個別労働紛争の相談については、紛争当事者の申出により個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導やあっせんを行っております。

以上で雇用環境・均等室の説明を終わります。

○松田総務部長 総務部長の松田でございます。平素よりお世話になっております。

私からは、総務課が担当しております福島労働局職員に係る新型コロナウイルス感染症の感染防止行動の徹底と、労働保険徴収室が担当しており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いたします。

まず、資料の11ページをご覧くださいと存じます。

新型コロナウイルス感染症に係る対応の（５）福島労働局の職員の感染防止行動の徹底についてでございます。資料に記載してありますように、昨年の４月に新型コロナウイルス感染拡大防止に係る福島労働局の基本方針を策定し、aからcのような対策を行っております。

下から２段落目の「また」以下の部分につきましては、今年の８月に本県でも感染が急拡大し、いわき市、郡山市及び福島市がまん延防止等重点措置の対象区域となったときの対応で、対象区域との往来の自粛や時差出勤などに取り組みました。

一番下の段落のこれまでの状況でございますが、今年の７月に須賀川労働基準監督署の職員１名が感染していることが判明しました。家族からの感染と見られるものでしたが、当該監督署では保健所の指導の下、必要な消毒措置を十分に行った後、通常どおり開庁して、職員及び利用者の方への感染防止対策を講じた上で業務を行いました。よって、閉庁件数はゼロ件となっております。今後も引き続き感染防止行動の徹底を図り、労働局、監督署またはハローワークを閉庁するという事態が起こらないように努めてまいります。

続きまして、労働保険適用徴収に関しまして、ページが飛んで恐縮でございますが、資料の72ページをご覧ください。

労働保険制度とは、労働者が失業されたときに給付を支払う雇用保険と労働者の業務または通勤による負傷・疾病等への給付を支払う労災保険を併せた総称でございます。労働保険の適用と徴収担当部署の重点施策は3つございまして、72ページから1ページに1つずつ記載しております。

1つ目は、労働保険の加入手続を行っていない、すなわち未手続の方たちに対して手続を勧奨することございまして、（1）労働保険の未手続事業一掃対策の推進として、そちらに記載してあるような取組を行っております。

1つ目の黒丸ですが、まずは未手続事業の把握に努め、その事業主に対して労働保険に加入するよう成立手続の指導を続け、なるべく自主的に労働保険が成立するように働きかけております。

そして、2つ目の黒丸ですが、労働保険事務組合の集まりである全国労働保険事務組合連合会の福島支部と連携して、加入するよう勧奨しております。

3つ目の黒丸には、広報活動等について記載しておりますが、監督署やハローワークへの呼び出し調査や事業場への訪問につきましては、昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を見据えながら実施している状況でございます。その影響もありまして、下のほうの表に記載しております令和3年度の上半期の実績は、目標に対する達成率は低い状況となっております。下半期は感染対策に留意しながら、可能な範囲で取組を強化していきたいと考えておりま

す。

続きまして、73ページをご覧ください。

2つ目は労働保険料を適正に徴収するというところでございます。右側のほうの2つ目の黒丸のところに記載しておりますが、保険料の支払いを滞納している事業主に対しては、電話及び文書による督促を行い、それらに反応がないなどの場合は訪問による督促も実施しております。

また、4つ目の黒丸のところでございますが、支払う余裕がありながら支払わない事業主に対しては、預貯金等の差押えを行っております。このような滞納整理は管理簿をつくって計画的に実施しておりますが、特に滞納額が100万円以上の事業主や複数年度にわたって滞納している事業主、滞納額が300万円以上の労働保険事務組合を優先的に実施しております。令和3年度の上半期の実績は、下の表にございますが、8月末の時点で前年度比1.26%増、全国平均を4.65%上回っております。

続きまして、74ページをご覧ください。

3つ目の重点施策は、電子申請のさらなる利用促進を図ることでございます。電子申請の利用が進むように1つ目の黒丸のような周知広報活動を行うとともに、2つ目の黒丸のように関係団体に文書による依頼を行い、3つ目の黒丸にありますように労働局の執務室内に体験コーナーを設けて操作を体験してもらうなどの取組を行っております。このような取組の効果もあり、今年度の9月14日時点の実績において電子申請率は12.8%となり、昨年度に比べて4.5%の向上が見られました。今後も引き続き電子申請利用率のさらなる向上に向けて取組を行ってまいります。

私からの説明は以上でございます。

○藤野会長 ご説明ありがとうございます。

これより審議に入ります。委員の皆様には、質疑またはご意見等、活発なご発言をお願いいたします。ご発言に対しましては、労働局よりご回答をいただきたいと思っております。どうぞ。

○板橋委員 福島県経営者協会連合会、板橋です。

日頃よりどうも福島労働局さんには大変お世話になっております。

福島県もそうですが、全国的に急速にコロナ感染が減少しております。ワクチン接種の効果の表れかと推察されます。福島県民全員に2回目接種が早く完了することを願います。そして、早く経済活動が日常に戻ることを期待します。

雇用調整助成金についての質問でございます。審議会資料の2の5ページの支給申請、支給決定状況についてでございます。令和3年9月30日現在で支給申請件数が4万8,169件に対して支給決定件数4万6,999件ということで、率に直せば97.6%、大変高くスピーディーに対応してい

ただいているものと感謝申し上げます。担当の部署の方も大変ご苦労さまでございます。それについて、新型コロナ感染症に困っている事業者へ早く支給されることを願います。質問ですが、この支給決定金額の概算が分かれば教えていただきたいと思います。

もう一つ質問しようかと思いましたが、分かりました。それは何かといいますと、毎月最近の雇用・失業情勢が送られてきて、大変参考になります。その中の有効求人倍率です。令和3年8月については1.29倍と前月を0.05ポイント下回りましたが、福島県は全国平均を1年以上上回っており、いい傾向だと判断しております。それでも、地域的に温度差があると思います。須賀川地区管内がこの一年、有効求人倍率が1倍を切る月が大変多く、いつかそれについて質問をしようかと考えておりました。それで、今回ハローワーク総合評価というものが最近郵送されてきて、その中でハローワーク須賀川様の就職支援業務報告を読ませていただきました。その中で、須賀川地区の求人の4分の1は製造業からの求人であるということ、そして新型コロナ感染症拡大の影響で製造業からの求人が平均35%、大幅に減少したということが1倍を下回っている大きな理由と記載されており、理解しました。本当にありがとうございました。

以上でございます。

○寺岡職業安定部長 ご質問ありがとうございました。雇調金・緊安金両方合わせて支給金額ですが、締め日の関係で9月30ではなくて10月1日までになりますけれども、大まか432億円だと思っていただければと思います。

○藤野会長 よろしいでしょうか。

それではほかにご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。はい、どうぞ。

○佐藤委員 福島県経営者協会連合会理事の佐藤でございます。

2つほどちょっとお聞きしたいことございまして、まず1つ目ですけれども、72ページのところ、先ほど詳しく説明いただいておりますけれども、その中で労働保険の未手続事業所があるということですが、どのような業種でどのような規模の事業所においてそのような未手続のところがあるのか、その辺のことについてお聞きしたいのが1つと。

あと、9ページの助成金関係なんですけれども、特に各種助成金の中の一番下のところ、働き方改革推進支援助成金、労働時間短縮・年休促進支援コース、支給件数198件に対して支給決定件数が18件と、かなり極端に少ない数字になっておりまして、恐らく申請書類関係の不備があってこのような支給決定件数になっているのかなとは思いますが、この辺のところ、支給申請書類に不備があった場合にある程度のアドバイス等を行いまして、申請、支給決定に至った件数等があれば、そのようなところを教えていただきたいということと、あと各種助成金について

も、一般的になかなか複雑でなかなか難しい、できるだけ簡素にして、できるだけ申請したならば支給決定に結びつくようなそういうような創意工夫、改善を行っていただければと思っております。

以上です。

○松田総務部長 では、1点目の労働保険の未手続の事業場に関しまして、業種的には非常に幅広くございます。どこの業種というよりは小規模の事業場が多い傾向にございまして、例えばパートですとかアルバイトの人しか雇っていない場合は、正社員を雇っていないので労働保険に加入しなくてもよいというふうな誤った認識を持っていらっしゃる事業主が多かったりします。それから、最近、雇用調整助成金を事業主が申請してくれないので、その労働者の方が休業手当をカバーする休業支援金を申請するというケースがありますけれども、その場合は飲食店ですとかスナックですとかそういったところがこれまで未手続であったことが目につくところでございますが、いろいろな業種の小規模のところでも未手続の事業場が見られるところでございます。

○藤野会長 それでは、2点目についてお願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 働き方改革推進支援助成金の件ですけれども、この助成金につきましては、ちょっとこの資料では説明不足で申し訳ございません。支給申請というか、正確に言いますと、交付申請、交付決定、支給申請、支給決定という2段階を経て支給決定に至るという制度になっております。交付申請においては、成果目標、例えばコロナ関連の病気休暇を設けるであるとか、そのような成果目標とそれを達成するための事業計画、例えば労働効率を改善するための機器を導入するなどといった計画を添付して交付申請をしていただきます。

それに対して内容が適正であると判断すれば交付決定をいたしまして、その後、事業主の方は実際に休暇制度の導入であるとか、それに必要な機器・設備等の導入と、支払いといったようなことを行った上で、支給申請を労働局に出していただきます。その内容が適切であれば、最終的に支給決定に至るという仕組みになっておりまして、この資料9ページに書いております198件というのは最初の計画内容が適正であるということを申請する、正確には交付申請の件数でございまして、その隣に支給決定と書いてあります18件というのは、計画に基づき事業を実施し、それについて支給申請を行った結果、支給決定に至った件数が18件あったということでございます。

交付申請、支給申請、いずれも申請があれば特に問題がなければ2週間以内に決定に至っております。内容に不備があれば、相談員が必要な助言などを行いまして、なるべく助成金を活用して働き方改革に取り組んでいただくよう促しているところでございます。

○藤野会長 ほかに何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○諸橋委員 連合福島の諸橋と申します。よろしく申し上げます。

丁寧なご説明いただきまして、ありがとうございました。先ほど来、お話出ているんですけども、雇調金の関係でちょっと質問と意見という形になってしまうと思うんですが、ちょっとお願いしたいと思います。コロナも大分収まってまいりまして、第6波の想定をされておりますけれども、経済もこれからだんだん回っていくのかなという状況の中です。しかしながら、特にものづくり産業のほうを見てみますと、海外のサプライチェーンがあるところにつきましては、海外のロックダウンなどによりまして部品も入ってこないということでもありますので、今後もし休業だったりとか労働調整が必要になってくるという状況が続いていくということをお聞きしております。

ですので、この雇調金が延長されましたけれども、今後どのように対応になっていくのかというところ、あとはしっかり経済のそういった状況も見ながら、雇用を守るということは企業のそういった状況もしっかりと守らなければいけないと思いますので、しっかりそういった状況を見ながら対応いただければなというふうに思いますので、質問という形になってしまいますけれども、よろしくお聞きしたいと思います。

○寺岡職業安定部長 ご質問とご意見ありがとうございました。報道等でもご承知かと思っておりますけれども、岸田総理が雇調金の3月末までの、特例の中身はいろんなパターンがあるので全てというわけではないということではあるらしいですけれども、引き続き雇調金の延長というものは表明されておりますので、直ちにこの補助金の特例がなくなるという状況ではないというふうには承知しております。ただこれも報道されておりますけれども財源の問題がかなりシビアな状況にはなってきてございますので、そこをどうバランスを取っていくかということもあろうかと思っております。

また、雇用の維持という関係で申し上げますと、私、簡単にしかご説明いたしませんでしたが、産業雇用安定助成金によりまして在籍出向による形での雇用の維持ということもございます。これは休業ではなく、その間にほかの企業で働くという経験がありますので、会社にとっても新しい技術だったり経験だったりとかを持ってこられたりとか、そういったプラスの効果も見込めるというところもあるのですけれども、我々も周知に努めているんですけども、そちらのほうの助成金がやはり企業のほうに働きかけても、雇調金のほうが今特例にもあるし早いので、休業でいいというふうなご意見を多々いただく形になっておりますので、ただやはり今、一概に言えないかもしれませんが、労働者の方にとっては休業しているよりは別の企業で働くという経験を積むというのもまたかなり有効なんではないかなと思いますので、その辺の兼ね合い



も含めて、雇用維持の在り方というものは、従来でいうと本当に東日本大震災の頃まで含めるとまず雇調金で始まって雇調金で終わるという状況だったんですけども、コロナ禍でいろんなメニューというのが出てきておりますので、そこと政策的に組み合わせて考えていくかという話かと思っておりますので、もちろん雇用の維持は大事だという大前提は変わらない中で、あとは財源をにらみながら、いろんな施策を組み合わせてどういうふうに展開していくかという話かとは思っておりますので、ご意見として頂戴いたします。

○藤野会長 そのほかいかがでしょうか。

○小林委員 確定ではないと思うんですけども、特に重点施策の中に魅力ある職場づくりの推進というのがございますので、多様性というところも含めて、特に今回このコロナで特に女子学生とか女性の方ですね、生理用品が買えないでそういう難民がいたと。格差があつてそういう部分があつてということで、女性が多い職場がございますので、この杉妻会館も多分かなり古いんだと思うんですけども、お手洗いが和式になっていたり、例えば男女一緒のところはないかとは思いますが、そういうところも含めて、その生理に関してはいろいろですけども、そういう部分のぜひ東日本大震災のときの記憶を思い出して、ああいうときに不足したものを含めて福島県ならではの女性の職場を守るようなそういった待遇というものを、母子ということでいろいろ書かれてはいるんですけども、その前のところも含めて確保していただけたらいいなという、これは意見です。

あともう一点が、学生なんですけれども、今度の4月から単位制の高校ということで学部ができるので、そういったところも含めて今後高校生の就職というところについてもいろいろ考えていただければと思います。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいまのご意見に対して何かお答えがあればよろしく願ひいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。

今年4月に内閣府においてコロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書というのが取りまとめられまして、それによると、新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性が多くを占めている非正規労働者の雇用が失われ、宿泊・飲食業などで働く女性が多いことから影響が長引く可能性があるということや、独り親、単身女性、非正規雇用労働者などの女性への影響が厳しい形で表れているということ、テレワークが一定程度普及した半面は無償ケアの責任が女性に大きくかかり、女性の生活・就業面に大きな影響を与えていること、それから有配偶の学齢期の

子供を持った女性の非労働力化が進んだことが経済的な影響を与えると同時に、心の健康やDVの問題に大きな影響を与えたことなどが指摘されております。

また、この背景には、コロナによる経済や生活への直接的な影響だけでなく、もともと平時においてジェンダー平等、男女共同参画が進んでいなかったことがコロナの影響によりあぶり出されたものと考えられると評価されております。雇用環境・均等行政担当部署としては、従来から担当しております男女雇用機会均等法やパート・有期雇用労働法、育児・介護休業法による企業への調査・指導などを通じて、コロナ禍の女性への影響について取り組んでいきたいと思っております。また、男性の家事、育児、介護への参加促進や男女共同参画の推進に向けた企業や労働者の意識啓発について、福島県の担当部署と連携して取り組んでまいりたいと考えます。

○寺岡職業安定部長 高校生に関しましても、先ほども説明させていただきましたけれども、やはり社会の入り口に入る段階での支援は非常に重要ですので、これまでもハローワークだけではなく、県庁ですとか教育庁とも連携しながら、また各地の高校さんとも協力しながらきめ細かな支援をしてございますので、ここは引き続きしっかりと対応させていただきたいと思っております。

○小林委員 ありがとうございます。特にコロナでインターンシップとか全然そういうものは行えない状況もございました。あと、最後の質問のところは、入試制度とか今後3年間でかなり変わってくるというのと、あと今回の県立高校の在り方も、私にとっては画期的なことなんだと思うんですけれども、じゃあその後、子供たちってどういうふうになるんだろうと。コロナと同じでまだ経験をしていないところなので、そういう措置ができればいいなというふうに思った意見でございます。

あと、先ほどの女性環境につきましても、女性への配慮ということで今回は本当に貧困の格差が出てしまったということもありましたので、働く立場、あと雇用する立場としても、それに少しでも福島県としてのサポートがあればというふうに思って意見をさせていただきました。ありがとうございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

○遠藤委員 交通労連の遠藤と申します。よろしく申し上げます。

49ページから50ページにかけて、ハローワークさんの見学会、面接説明会等の結果が出ているんですけれども、49ページにしても、ハローワーク福島の介護関係のセミナー、運輸、建設も開催したと出ているんですけれども、できれば、参加者の人数の中に男性何名、女性何名とかがって細かく入れていただけるといろいろな意味で参考になると思うので、できれば、女性・男性何名と

いうふうに入れてもらえるのは今後可能でしょうか。ちょっとその辺をよろしくお願ひしたいと思います。

○寺岡職業安定部長 検討はさせていただきますけれども、昨今の情勢で男女ってあえて取らないこともありますので、ちょっとそういう可能性も含めてご意見として頂戴いたします。

○藤野会長 ほかにいかがでしょうか。

○諸橋委員 申し訳ございません、連合福島、諸橋です。

ハラスメント対策ということで69ページ、対策行っていただくということでお話をいただきました。特にサービス業関係の中で話を聞くのは、ワクチンも大分進んでまいりまして、コロナの感染症も落ち着いてきたということで、マスクをされていないお客様というか、の対策の中で様々な課題があるというふうに声を聞いております。労働組合のある企業につきましては、現地の労使間で対応できるんですけれども、中小様々な企業の中でそういった対策ができないというところも様々あるのかなと思いますので、ぜひハラスメント防止、労働組合と労働側の安全配慮をしっかりと担保するという意味で、こういった部分の広報の徹底だったりとか、あとはその調査・指導を徹底していただきまして、県内の取組の中でこういったことが起きないようにというところの取組をぜひ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 このたび、パワーハラスメント防止措置の義務化、その他ハラスメント防止対策の強化が図られまして、改正されたハラスメント防止対策の指針には、企業における望ましい取組としまして、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備や被害者へのメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に一人に対応させないなど、被害者への配慮のための取組、カスタマーハラスメントへの対応マニュアルの作成や研修の実施などの取組などが示されております。引き続きこの指針に基づき、事業主への取組を促してまいります。

また、令和3年度に厚生労働省では企業向けのカスタマーハラスメント対策マニュアルを作成することとしておりまして、マニュアル完成後はこれを活用して企業への働きかけを行っていきたいと思います。

○松田労働基準部長 ご指摘ありがとうございます。労働基準部の松田でございます。

私からも、先ほど私の説明の中で、監督署の職員が事業場の担当者の方と接する機会を利用して各事業場における感染防止対策の取組、これを今お願ひしたり確認をしたりしているというお話の中でさせていただきましたが、そういった中でも職場の中、そしてお客さんと接するような場面、そういった場面での対策もしっかり取り組まれるようにということは伝えておりますので、

今後も引き続きやっていきたいと考えております。

それから、ハラスメント関係も含まれますけれども、今年の2月に新型インフルエンザ対策特別措置法の改正法という法律が施行されておまして、その中には差別的な取扱いの防止に関する規定というものが新たに設けられたということがございまして、コロナ感染、あるいはコロナの関係で差別的な取扱い、あるいはハラスメントを受けるというようなことのないように規定がなされておりますので、直接の所掌ではないんですけれども、そういったことも併せて啓発していき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。

ほかによろしいでしょうか。

○早川委員 福島民報の早川です。

その他の部分でちょっとお願いがあります。運営規程改正に合わせてお願いしたいんですけれども、この膨大な資料は何とかしていただきたい。事前に送っていただいたにもかかわらず、また今日もここにあるんですね。今のご時世でこれだけの紙を使うというのはいかがなものかというのが1点。

それから、これから行政のデジタル化とか、テレワークの推進とかと謳うのであれば、やっぱりこういうものもデジタル化してデータとして送っていただくという形のほうがよろしいんじゃないかと思うんですね。これを頂いても保管する量もこれもまた容易じゃない。必要な人は必要なところからダウンロードして印刷して持ち歩けばいいわけですから、その辺のやり方も少し変えていただきたいなど。今回の運営規程の改定に併せて、それを1点要望したいと思います。よろしくをお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。毎月送付しております参考資料も含めまして、今後はなるべく電子データなどで提供するなど、また審議会の資料につきましても、なるべく紙ではなく電子データで提供できるように、あるいは繰り返し同じものを配付というのを避けるようなことを今後取り組んで実施していきたいと思っております。ご意見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ので、令和3年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての審議は終了させていただきます。

ご活発なご議論をいただきまして、ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日の委員会からの意見を生かし、今後の行政運営を進めていただ

きたいと思います。

本日、用意されております議事は以上ですが、このほか何かございますでしょうか。

○事務局 事務局としてはございません。

○藤野会長 ありがとうございます。

ないようでしたら、最後に局長様から一言いただきたいと思います。

○河西労働局長 本日は長時間にわたりましてご審議、熱心に誠にありがとうございました。本日いただきましたご指摘、あるいはご意見、それを踏まえてしっかり年度後半におきましても行政運営を進めていきたいと思っております。労働局、各労働基準監督署、ハローワーク一体となりまして、福島の事業主の方々、働く方々のお役に立つように努めてまいります。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

#### 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。