

# 第34回福島地方労働審議会

日 時 令和3年3月10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

本日は大変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・均等室の宍戸と申します。よろしくお願いたします。

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3年度福島労働局行政運営方針（案）」「資料2 令和2年度における労働行政の主な取組について」「資料3 福島県雇用対策協定に基づく令和3年度事業計画（案）について」「資料4 福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正の報告について」

お手元にお配りした「第34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、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、係員がお手元にお持ちするマイク等をお使いいただきますようご協力をお願いいたします。

また、本審議会は公開しておりますので、あらかじめご了承ください。

このほか、本日、ラコパふくしま向かいの有料駐車場をご利用いただいている委員の皆様申し上げます。駐車場の無料券をお配りしておりますので、まだお受け取りになっていない方は、お帰りの際に受付にお声がけいただきますようお願いいたします。

ただいまから第34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、高橋清二委員と稲荷田和敏委員が所用により欠席です。

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、こんにちは。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16名出席で、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。

○藤野会長

ありがとうございます。

次に、福島地方労働審議会運営規程第6条第1項に従い、本審議会の議事録署名人を指名させていただきます。

労働者側の八巻委員、使用者側の佐藤委員、以上のお二人にお願いしたいと思います。八巻委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。それでは、よろしくお願いたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長

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。

○岩瀬労働局長

皆さん、おはようございます。

本日は大変お忙しい中、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、労働行政につきまして、日頃からご理解とご協力をいただいておりますこと、厚く御礼を申し上げる次第でございます。

このところ連日報道されていますように、明日で東日本大震災から10年となるところでございますが、先月13日深夜でございましたが、福島県沖を震源とする震度6強の地震が発生し、県内は再び大きな被害を受けたところでございます。まず、この地震により亡くなられた方、また被災された方々に対しまして、改めてお悔やみとお見舞いを申し上げたいと思います。

東日本大震災と福島第一原発の事故からの再生・復興がまだ途中である、そのさなかである中で新たな災害でございました。また、地域によっては一昨年台風19号の被害もございまして、その復旧工事も精力的に今進められているところでございます。こうした工事にも、今回の大きな地震は影響が懸念されるところでございます。

私ども福島労働局といたしましては、今後多くの復旧関連工事が行われるということが予想されますので、そういった工事に従事される労働者の方々が安全で安心して働くことができますよう、産業安全と健康障害の防止、さらには労働条件の確保のための対策をしっかりと行ってまいりる所存でございます。

さて、昨年3月、この審議会でご了承いただきました「魅力ある職場づくりの推進」と「東日本大震災からの復興支援」を最重点の施策としております今年度の福島労働局の行政運営方針に基づきまして、これまで業務を推進してまいりました。

この間、県内におきましても、新型コロナウイルス感染症の拡大が経済、雇用情勢に大きく影響を及ぼしてきて、私どもといたしましては、雇用と労働者の生活を守るために、最重点施策である魅力ある職場づくりの推進と東日本大震災からの復興支援を、様々な新型コロナウイルス感染症の支援策と同時に実施してまいったところでございます。

コロナウイルスの関係でいえば、まずは「特別労働相談窓口」を設けまして、感染症に関する労働相談にきめ細やかに対応をしつつ、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、雇用調整助成金をご案内するとともに、その早期支給に局全体で取り組んでまいりました。

また、解雇・雇止めにつきましても、各種相談・情報に基づきまして、労働基準監督機関による啓発・指導も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・労働者の方々の支援をしっかりと行いまして、ウィズコロナとも言われておりますけれども、新しい生活様式に対応した労働環境の整備などが県内においても進むよう、各種施策を推進してまいりる所存でございます。

あわせて、順次施行されております働き方改革関連法でございますが、その趣旨を事業主の皆様にご理解をいただいて、その上で各企業・事業場内の整備に取り組んでいただけますよう、今後も様々な工夫を凝らしながら周知に努めてまいりたいと思います。

様々な課題がある中、行政の果たすべき役割を考えまして、令和3年度の福島労働局行政運営方針の案を作成いたしました。詳細につきまして、私も含めまして各担当部室長から説明させていただきますので、委員の皆様におかれましては、その内容についてもご審議いただきまして、忌憚のないご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。皆様からいただいたご意見を参考に、来年度の業務を進めてまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○藤野会長

ありがとうございました。

### 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3年度福島労働局行政運営方針(案)について、福島労働局よりご説明  
お願いいたします。

○事務局

まず、私のほうから令和3年度福島労働局行政運営方針の(案)の構成について説明させていただきます。

構成は3部構成となっており、第1として労働行政を取り巻く情勢について、社会経済情勢、雇用をめぐる動向、労働条件をめぐる動向、東日本大震災からの復興に向けた現状について記載しています。第2として、第1を受けての労働行政の3つの最重点施策、1つ目として新型コロナウイルス感染症に対する対応、2つ目として魅力ある職場づくりの推進、3つ目として東日本大震災からの復興支援について、最重点施策ごとに課題とその課題に対する福島局としての取組を記載しています。第3として、各部室、基準部、安定部、雇用環境・均等室、総務部の行政分野ごとの重点施策について、その課題と課題に対する取組を記載しております。

以上です。

○岩瀬労働局長

それでは、まず総括して私のほうから、新型コロナウイルス感染症に係る対応につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

この問題につきまして、早速最重点施策として対応についてご説明させていただきたいと思っておりますので、本文のほう、運営方針(案)の、縦置きでございますけれども、18ページをご覧ください。

昨年度の実績データが横置きの資料2がございますけれども、こちらはまた適宜ご覧いただければと思います。

まず、こちらの1、新型コロナウイルス感染症に係る対応でございます。先ほども少しご挨拶

の中で申し上げましたが、来年度におきましても特別労働相談窓口の運営をしっかりと行ってまいりたいと思います。現在、2万505件という相談が寄せられております。昨年の4月、5月に比べますと、相当件数は落ちてまいりましたが、1月、2月はまた少し増えております。ただ、昨年の春ほどではございませんけれども、11月まではだんだんと件数も下がってきたんですけれども、少し増えておるところでございます。ワンストップサービスで対応できますこの特別労働相談窓口をしっかりと運営してまいりたいと思います。

それとは別に、それぞれ専門の窓口を設けておりますけれども、直接そちらのほうにもご相談いただいても結構なんですけれども、派遣につきましても今のところ大きな問題にはなっておりませんが、やはり今後長引くことから、派遣に対してもその派遣切りなども心配されますので、そういった相談窓口も整備しているところでございます。

また、再就職を希望する相談者の方々に対する支援、またその住居を失う、そうなる方々に対するその相談などもしっかりと行っていきたいと思っております。

さらに、健康安全課というところにおきましては、職場での感染拡大というものも防止しなければならないということで、その相談窓口も設けているところでございます。後ほどもう少しご説明させていただきます。

19ページに移りまして、雇用維持・継続に向けた支援でございますけれども、まず解雇・退職の関係でございますけれども、いろいろとやはりその情報が私どものほうに寄せられた場合には、基本はやはりその法令に違反しないように、その未然防止だと考えております。そのための適切な労務管理がなされるような啓発・指導をしっかりと行うということでございます。最新の数字では、県内の解雇者数は見込みも含めまして1,469人でございます。やはり、経済、雇用への影響が確実に出てきているということでございますが、法令にとにかく抵触することがないように、早めの未然防止のための啓発・指導もしっかりと行っていくと。

また、その解雇を防ぐためということで、雇用維持を図っていただくということで雇用調整助成金があるわけでございます。こちらは、最新では3万8,015件でございますけれども、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金でございますけれども、これを合わせますと3万8,000件からの申請をいただいているところでございます。大変多くの申請をいただいているところでございますので、引き続きしっかりと周知を図りつつ、迅速な支給を行っていくということも、新年度におきましても行ってまいりたいと思っております。

特に、これまで私どもといたしましては、本日もお越しいただいております各経済団体の皆様方にもご協力をお願いしておりますけれども、金融機関、もともと東邦銀行とは連携する協定を

結んでおりましたが、昨年福島銀行、またやはり中小企業に強いということで信金協会とも包括連携協定を結び、この雇用調整助成金の周知などにもご協力をいただいていたところでございますので、そういったこともあって、かなり多くの申請をいただいているというふうに考えているところでございます。

また、その雇用調整助成金が活用できない、実際にその休業手当が払われていないような中小企業中心ですけれども、そういった労働者の方に対しては休業支援金というものもございますので、こちらは最新の数字では1万300件がこれまで県内で申請いただいておりますけれども、そちらにつきましても早期支給に向けてしっかりと対応してまいりたいと思います。

また、新たに在籍型出向、雇用シェアと言っておりますけれども、そういったことも今後進めていくということで、本年度の3次補正でも認められました助成金がございますので、これにつきましてもしっかりと周知を図ってまいりたいというふうに思っております。

20ページに移りまして、各種休暇制度の導入促進でございますけれども、学校の休業でありますとか介護のため、そういったときの特別休暇、病気休暇、新たな休暇制度につきましても、助成金なども活用して企業への導入促進を図っていただく。また、母性健康管理措置に関しても休暇制度、いわゆる休みやすい環境づくりについてもご支援をしてまいりたいと考えているところでございます。

先ほど少し申し上げました、職場における感染防止の関係でございますけれども、これまで新型コロナウイルスで業務に起因するとして休業4日以上災害だということで報告をいただいているのが114件ございます。それは、要するに業務に起因するということでの感染ですけれども、やはりそういったように、その職場での感染というのも危惧されるところでございますので、チェックリストなども厚労省で作っておりますので、これを活用した対策の実施につきましての啓発などを行っていく。また、労災補償につきましても、ご相談あった場合には請求等につきましてご案内をさせていただくということですし、場合によってはその確認、集団感染のあった場合にはその事業所に対しての積極的なその請求勧奨を行ってまいりたいと思います。

最後に、私ども職員の感染防止の徹底でございます。県内でもご案内のとおり状況でございます、決して気を緩めることはできない状況でございます。私どもは、もう昨年から局独自で、厚生労働省の一組織として基本方針というものを策定いたしまして、基本的ではございますけれども、感染拡大防止行動を行っているところでございます。また、体調不良となった場合の対応でありますとか、PCR検査、家族も含めて受けたときの対応なども細かく決めております。そういったものをまとめたものも、全職員に周知をして徹底しているところでございますし、家族

も含めてしっかりとそれを守るということを徹底させていただいているところでございます。どうしても、やっぱりハローワークには多くの利用者の方がいらっしゃいますので、感染が非常に心配されるところでございます。おかげさまで、そういったことは確認されておりませんが、感染確認はございませんけれども、引き続きしっかりと感染防止行動を徹底してまいりたいと思っております。

簡単でございますけれども、新型コロナウイルス感染症の対応は以上でございます。

#### ○松田労働基準部長

労働基準部長の松田でございます。よろしくお願いたします。

先ほど説明がありましたとおり、令和3年度の運営方針におきましては3つの最重点施策、1つが今ご説明させていただいたとおり新型コロナウイルス感染症に係る対応、2番目が魅力ある職場づくりの推進、3番目が東日本大震災からの復興支援を最重点施策ということで位置づけて、施策を進めていくこととしております。

その2番目の魅力ある職場づくりの推進について関係する分からご説明させていただきます。引き続き資料1の21ページでございます。

この魅力ある職場づくりの推進につきましては、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、それを労働局として支援をしていくことを目指しております。

福島労働局では、労働施策総合推進法に基づきまして、福島県魅力ある職場づくり推進協議会を設置しており、今年度開催されました協議会では、福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項として、令和7年までに、一つ、働き方改革として週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にすること、一つ、非正規雇用者の正社員転換として正社員就職、正社員転換を9万3,055人以上にすること、一つ、女性の活躍推進として民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にすることを目標に掲げ、様々な施策を通して努力をするということとしております。

24ページをお開きいただきたいと思います。

(オ)自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善、その中で労働時間の短縮がなかなか難しいとされる3つの業種について特出しをしております。

自動車運送業につきましては、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、働き方改革推進

支援助成金や働き方改革の取組事例の紹介などにより丁寧に対応し、自主的な取組を支援していくことをしております。

また、自動車運転者の労働時間につきましては、荷主の協力が不可欠であることから、既に設置しておりますトラック輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会を引き続き開催して、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間短縮について協力して取り組んでいただくよう、機運の醸成や環境整備を進めることとしております。

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、建設業協会と連携いたしまして法制度の説明会を実施し、ニーズを把握した上で丁寧に対応し、自主的な取組を支援するという事としております。

次に、(カ)長時間労働の是正に向けた監督指導等の実施についてでございます。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、残念ながら県内でも長時間労働になっているという事業場もございますので、そのようなケースにつきましては迅速・的確に対応するという事としております。なお、今年度は県内336の事業場に指導を行っております。

また、働き方改革推進支援センターという機関がございますので、そのセンターと連携いたしま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というものを実施して、長時間労働是正に向けた周知・啓発を行うことを予定しております。

また、25ページの一冊下のオでございます。副業・兼業を行う労働者の健康確保の推進として、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして兼業や副業を行う労働者が増加してくることも予想されるところでございますので、この方々の健康確保に向けた取組が進むよう助成金の周知、それからガイドラインに基づきまして労働時間管理や健康管理のルールについて周知を図るということを進めてまいりたいと考えております。

次に、福島労働局の最重点施策の3つ目の東日本大震災からの復興支援についてご説明させていただきます。

28ページをお開きください。

先ほど局長の挨拶の中にもありましたとおり、明日3月11日は東日本大震災の発生からちょうど丸10年ということになります。10年前は、私自身が福島におりませんでしたけれども、ここに

いらっしゃる多くの皆様が大変辛い目や厳しい環境に置かれたということであったとご推察いたします。あれから10年ということでございますけれども、福島第一原子力発電所の廃炉作業は、廃止に向けたロードマップに基づきまして、現在使用済み燃料プールからの燃料取り出し作業などが行われているという状況でございます。福島労働局といたしましては、引き続き復旧や復興関連事業に従事する方々の安全と健康の確保、そして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を予定をしております。

その中で、29ページ、アの原発での廃炉作業に従事する労働者の対策の推進についてでございます。廃炉作業には1日約3,600人の方が従事しております、今様々な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、工事業者から届けられる工事開始届あるいは計画届、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することといたします。いわゆる1Fガイドラインと言われておりますが、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、それに基づきまして被曝低減対策、健康管理対策の徹底、労働基準法の遵守などが図られるよう指導を行うということとしております。また、東電と連携を図りまして、元方事業者や関係請負人を対象とした法令遵守講習会というものを開催して、法令違反や問題事案が発生しないよう事業者に対して徹底を図ることとしております。

30ページのイでございます。除染業務、汚染土壌の搬入・搬出業務に従事する労働者対策についてでございますが、特定復興再生拠点区域おきまして家屋の解体、除染作業等が進められておりますので、これらに従事する作業員の方々の安全対策、被曝低減対策について指導を実施するというを進めてまいります。また、除染等業務従事者被曝線量登録管理制度という、被曝線量の情報を一元的に中央センターに登録して長期間の健康管理を行うという制度がございますので、これにつきましても工事関係者へ周知を進めていくということとしております。

それから、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対策についてでございます。除染に伴って発生した土壌、廃棄物、これらを集中的に貯蔵し処理するという中間貯蔵施設が大熊町と双葉町に整備されております。現在稼働中の施設は、受入・分別施設が9施設、土壌貯蔵施設が8工区、減容化施設7施設がございます。この中間貯蔵施設に関しましては、令和元年に2件の死亡災害が発生しております。

また、令和3年度末、来年度末までに運搬や処理が本格的に進められるということから、監督指導を実施するということとしております。また、環境省と連携して今年度設置した中間貯蔵施設災害防止協議会、これを定期的で開催して、これは各事業者の方からも非常に好評をいただいておりますので、引き続き開催して安全管理水準の向上を図るということを進めてまいります。

次に、33ページから37ページにかけまして、労働基準部の重点施策について説明をさせていただきます。

(1) の労働条件の確保、改善対策、アの基本的労働条件の確立についてでございます。引き続き、県内全監督署におきまして監督指導や説明会を実施して、労働基準関係法令あるいは基本的労働条件の遵守、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、中小企業におきましては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない、そういった事業場が存在しますので、具体的な是正・改善に向けた方法について丁寧に説明した上で、指導や支援を図ってまいります。

さらに、解雇や賃金不払い等に関する申告事案につきましては、申告された方の置かれた状況に意を払い、早期解決のために対応を図ってまいります。また、一番下のイの未払賃金立替払の適切・迅速な実施といたしまして、企業倒産によりまして賃金が払われないまま退職した労働者が出た場合に適用されます未払賃金立替払制度に該当する方につきましては、迅速に対応することとしております。

そのほか、ここの箇所には記載がございませんけれども、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして労働者の解雇などが行われるおそれがある事業場につきましては、法令違反の防止と雇用調整助成金を活用して雇用維持をしていただくようにという啓発・指導を行うこととしております。

34ページ、(2) の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が示されなかったことから、福島県最低賃金審議会及び専門部会では長時間にわたりまして大変熱いご審議をいただいております。最終的に福島県の最低賃金につきましては、時間額800円で10月2日から発効し、また特定最賃5業種につきましては、各1円引き上げられまして12月から発効したところでございます。引き続き、審議会の円滑な運営に向け努力を図るとともに、各団体や機関の協力をいただきながら周知・広報を図ってまいります。

また、最低賃金の引上げに向け、生産性向上に取り組む中小企業などに対しましては、業務改善助成金を活用した支援を行うこととしております。

次に、34ページ(3) の労働者の安全と健康確保対策について説明させていただきます。

福島労働局では、第13次労働災害防止5か年計画というものを作成しておりまして、その計画におきましては、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%以上減少させるということを目標としております。しかしなが

ら、令和2年、労働災害が増加いたしましたして、速報値で休業4日以上の死傷者数は1,921名となっております。特に建設業と保健衛生業で増加しております。また、新型コロナウイルス感染症に職場経由で感染して休業災害であるというふうに報告されたものが89名含まれております。

また、死亡災害につきましては、令和2年は28名ということになり、令和元年よりも8名増加しております。福島労働局におきましては、今年度4月に死亡労働災害防止の緊急対策、そして11月には建設業対策の強化を打ち出しまして、業界団体や関係機関とも連携して指導や啓発を進めたというところでしたが、なかなか歯止めがかからなかったところでございます。

災害が増加した要因としては、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、作業員同士のミーティングやコミュニケーションが不足したり、あるいは安全講習会等が開催できずに、作業者の安全意識を醸成する機会が減少したりと、そういったことも背景にあったものと考えております。

そのため、令和3年度におきましては、災害の発生の危険が高い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、業種ごとのガイドラインの周知やリスクアセスメントの実施などについて指導を行うこととしております。

(ア)の建設業につきましては、27%が墜落・転落災害によるということになっておりますので、足場からの墜落・転落災害防止対策推進要綱に基づく取組、それから以前は安全帯と呼ばれておりましたけれども、墜落制止用器具の適切な使用について指導を行うこととしております。また、建設業労働災害防止協会福島県支部と連携いたしまして、来年度から建設工事安全キャンペーン事業という運動を実施する予定にしております。具体的なことは現在調整しているところでございますが、各建設現場が自主的な安全活動を進めてもらえるような目的・内容とする予定ですので、それも活用しながら支援をしていきたいと考えております。

また、35ページのオの第3次産業についてでございますが、高齢労働者が多くて転倒災害や腰痛災害が多いということ、それから労働者の入れ替わりが多くて、労働者の意識向上や教育が十分でないことなどの課題がございます。関係業界団体とも連携いたしまして、安全推進者の配置、リスクアセスメントの実施、また第3次産業ゼロ災記録証授与制度というものもございまして、そういったものを周知、活用しながら災害防止につなげていただくよう啓発をしていきたいと考えております。

あわせて、イの転倒災害につきましては、死傷災害の約2割を占めているということから、福島版のストップ転倒災害プロジェクトに基づく取組について指導・啓発を行うこと、またウの高齢者に係る災害防止につきましては、高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基

づく取組について指導を行うとともに、職場環境の改善に取り組む企業に対しましてはエイジフレンドリー補助金を活用した支援を行うこととしております。

続いて、36ページのエのメンタルヘルス対策の推進についてでございますが、長時間労働やメンタルヘルス不調などによりまして健康リスクが高い状況にある労働者、そういった方々を見逃さないようにするために、法令に基づくストレスチェック制度の実施、メンタル対策の取組が実施されるよう、引き続き指導を行うこととしております。平成30年度に福島労働局において実施した、労働者50人以上の事業場に対して自主点検を実施いたしましたところ、何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場というのは66%にとどまっておりますので、取り組んでいない事業場への指導を進めていくこととしております。また、福島産業保健総合支援センターが実施するメンタル対策支援事業の利用勧奨を行うとともに、健康保持増進計画助成金、そういったものについても周知を行うこととしております。

最後に、37ページの（４）労災補償対策の推進についてでございます。

不幸にして労働災害に遭われた労働者、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。福島労働局には年間約8万件ほどの労災の申請がございますけれども、その中でも脳・心臓疾患に係る過労死事案、うつ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、業務上によるものかどうかという判断が非常に難しいものになりますので、いわゆる複雑困難事案と呼んでおりますけれども、その申請が増加傾向にありますので、今後も連携をしっかりとって調査し対応していくこととしております。その際に、相談者への懇切丁寧な対応として、相談者等が置かれた状況に配慮しつつ、必要な事項について漏れなく説明を行うということ、それから請求に対しましては処理状況について適切な時期に連絡をするということとしております。また、廃炉作業や除染業務の従事者へも、労災保険制度の周知に努め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。

労働基準部に関する施策方針の説明は以上となります。よろしく願いいたします。

#### ○寺岡職業安定部長

職業安定部長でございます。皆様よろしく願いいたします。

私のほうから、職業安定行政に関する説明をさせていただきますけれども、まず冒頭、また同じく資料1なんですけれども、労働行政を取り巻く情勢等につきまして、時間の都合がありますので3ページの雇用・失業情勢のみ説明させていただきます。

こちらですけれども、県の令和2年平均で見ましたときの有効求人倍率は1.25倍となりまして、

これは前年に比べて0.26ポイント低下ということで、かなり大きな低下をしたというところではございます。やはり、令和2年に入りましてから、新型コロナウイルス感染症の影響による人材需要の後退が続いたことによりまして、有効求人倍率は低下傾向で推移したというところがございます。また、有効求人数につきましては、当県におきまして4万人というのを一つの高水準の目安としているところがございますけれども、こちらもやはり令和2年以降におきましては3万人台に減少した状況で推移しているというところがございます。

一方で、有効求職者数は、これは3万人を一つの基準として捉えてございますけれども、こちらはやや増えてはございますけれども、3万人を超えるところまではまだ来ていないというところで推移しているというところがございます。また、さらに直近月ベースで申し上げますと、1月の状況ですけれども、2か月連続で1.20倍台となるというところで、やや回復の兆しは見えてきつつあるというところで、情勢判断は「弱まりの動きは落ち着いてきている」ということで、少し上方修正したというところでもございます。

ただ、背景見ますと、やはり自動車を中心に製造業また生産労務工程という職種でのお仕事という求人というものが増えてきておりまして、それが全体をやや牽引していただいているというところなんですけれども、一方でやはり飲食、宿泊、小売業のような新型コロナウイルス感染症の影響が顕著に表れた業種につきましては、やはりまだ大幅に求人が減少しているという状況は続いているというところが大まかな状況でございます。

では、恐縮ですが資料のほう21ページをお開きいただければと思います。

最重点施策の中で魅力ある職場づくりの推進というところですが、ページの真ん中あたり、丸の2つ目ですが、非正規雇用者の正社員転換というところが安定行政の関連でございます。こちら、令和3年から令和7年までの5年間の正社員就職、正社員転換を9万3,055人以上とするということで、これをこれまでの5年間と同じ目標値を定めさせていただきました。また、これまでの5年間の実績を申し上げますと、1月までの実績ですけれども、9万3,055人に対する進捗は7万7,877件というところで、目標進捗率は83.7%というところがございます。やはり、令和2年度でコロナ影響によりまして就職などが落ちたというところは背景としてはございません。

こちらを設定している考え方なんですけれども、26ページをお開きいただければと思います。

(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のところですが、アの部分ですけれども、当県におきまして非正規雇用労働者の割合というのは35.0%、これは平成29年のデータでございますけれども、またこのうちの不本意非正規、いわゆる本当は正社員で働きたいんで

すけれども、事情があつてフリーター等をされているという方の割合が16.6%、これは全国平均の12.6%よりも高いという状況でございます。こうした方々の中には、いわゆる就職氷河期世代の方々も含まれますけれども、こうした正社員を望む方が正社員として就職できる雇用環境をきちんと整備するというのが、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であろうということから、魅力ある職場づくりの推進としてこのような目標を掲げさせていただいてるところでございます。

取組の内容といたしましては、正社員求人確保ですとか、トライアル雇用、キャリアアップ助成金など各種助成金の活用、また担当者制によるきめ細かな職業相談によるマッチングを図るということに引き続き取り組ませていただきたいと考えております。

続きまして、イの若者でございます。やはり、多くの若者が県内企業へ就職する機会を確保するということが大事であろうと考えてございますので、県内企業とマッチングの場である説明会、面接会等を引き続き開催させていただくとともに、我々といたしましても経済界様のご協力もいただきながら、できるだけ早期かつ多くの新卒求人、県内の求人確保を促していくことをやっていきたいと思ひます。

また、後段でございますユースエール認定、こちらは51社の認定件数は全国1位というところは変わってございません。今年度においても、さらに9社の新たな認定企業が生まれたところでございます。こうした立派な企業もいらっしゃいますので、こういった企業のPR等を引き続き積極的に進めてございます。我々独自のPR冊子も作ってございますし、県内の高校や大学へ配布いたしましたり、また包括連携協定に基づき銀行等で配架していただくと、これは保護者の方々などに向けた周知という趣旨ですけれども、引き続き周知に努めたいと思ひてございますし、また面接会等参加いただいた企業にアンケートを取って、この認定制度に興味あるというふうな回答だった企業さんに対しては、労働局職員が積極的に出向いて、その会社の労働条件を確認させていただいたり、要件を満たすかを確認させていただいた上で認定勸奨を進めてございますけれども、そうしたことも引き続き取り組んでまいりたいというふうに思ひてございます。

資料としては、28ページ以降が東日本大震災からの復興支援でございますけれども、さらに恐縮ですが31ページをお開きいただければと思ひます。

東日本大震災からの復興支援ということで、帰還者、移住者の就労支援の推進というものでございます。福島県と各市町村と連携した就職面接会ですとか各種セミナーなどのイベントは引き続きこれからも取り組ませていただこうというふうに思ひてございます。

また、ウですけれども、実際のマッチングのための支援でございます。ハローワーク富岡、そ

して昨年8月に浪江町の地域職業相談室を再開させることができましたので、こうしたところでのまず避難者及び帰還希望者に向けた雇用支援を行わせていただきます。

ハローワーク富岡につきましては、やはり新型コロナ禍で、なかなか昨年度に比べれば就職件数落ちていたんですけども、1月末までの実績では昨年度並みまで回復もすることができてございます。また、この富岡及び浪江町以外でも県内5か所、福島、いわき、郡山、相双、富岡にはハローワークに専門の相談員を配置してございますので、個別の避難者、帰還希望者の方々のニーズに合わせた支援を行わせていただきますし、また県外にも宮城、山形、埼玉、東京、新潟そして大阪、8所に福島就職支援コーナーを設けてございますので、こちらにつきまして帰還希望者に対する支援を行ってございますし、またハローワークは全国がネットワークでつながってございますので、こうしたコーナーのないハローワークにおきましても、福島県へのUIJターンを希望するという方につきましてはきめ細かな支援を行わせていただこうと考えてございます。

エですけれども、避難全世帯への地元情報の発信ということで、こちら「ふくしまで働く」という情報誌を今年度も3回発行済みでございますけれども、来年度も同様に3回発行して周知を図ってまいりたいと思っております。

また、（オ）ですけれども、公益社団法人の福島相双復興推進機構というところと、またイノベーション・コースト構想推進機構という各種関係する機関がございますけれども、こうしたところとも連携を、これは今年度より例年以上にかなり連携を強化して取り組んでございます。こうした機構さんが進めております、例えば企業誘致ですとか、新しい基幹産業といいますか新分野といいますか、新しい技術の産業創生ですとか企業誘致ですとか、そういった情報というのは必ずしもこれまで我々労働行政のほうと共有されていなかったということもございましたので、そういった情報と我々が提供できるマッチングサービス、その福島にいらっしゃる求職者ですとか、あと福島に帰還したい、移住したい求職者の方々というのを、情報をこれまで以上にうまくマッチングさせるということで、そのイに書いてございますことも関係しますが、そういった、例えばハローワークのデータを見ますと、UIJターンで福島希望するという方もデータで拾えたりいたしますので、そういった方々の希望する職種とか賃金とか、そういったものと、あと福島に移住する場合に県、自治体とかあるいは各種機構、復興庁などが準備している移住に関する支援金など、そういった各種支援策をいろいろ組み合わせて効果的に周知を図りながら、さらに移住の促進を図るということができないかということで、ちょっとこれまで以上にさらにこの関係機関との連携を高めて取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、労働行政の重点施策のほうに移らせていただきます。

資料で37ページお願いいたします。

下のほうですけれども、2の職業安定担当部署の重点施策ということで、こちらキーワードとして一つ申し上げますと、このウィズコロナ時代における職業安定行政として何をどう取り組むかということかと思っております。

38ページをお開きいただきまして、まずハローワークマッチング機能です。ウィズコロナ時代であっても、やはりハローワークが今後も利用者から、利用者というのは求職者だけでなく求人者の方々も含めですけれども、信頼され、地域に必要な機関であるというふうに考えていただくために、それぞれの視点に立った業務の質の向上や継続的な業務改善の取組というのを当然ながら引き続き進めてまいりたいと思います。

基本的となる就職件数ですとか充足件数、また雇用保険受給者の早期再就職件数といった指標につきましては、引き続き目標を定め、その目標に向けた取組を行いながら評価改善に取り組むということで、もちろん目標をただひたすら数字を上げるということが目的なのではございませんので、この評価制度の本旨に立ち返りまして、改めてその目標を立てて、どういうプロセスでそこに至るか、そこにたどり着いていない場合は、そのプロセスのどこに問題があるのかということを確認するという、そういった取組をさせていただいた上で評価改善に取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

また、イですけれども、ハローワークシステムの刷新を踏まえたということで、前回の地労審の場でもご報告させていただきましたけれども、現在のハローワークシステムはいろいろ改修されてございまして、求人者、求職者がマイページというものをつくることができるようになっておりまして、必ずしもハローワークに来所しなくても職業紹介を受けたり求人を出したりとかいうことができるようになっております。そういったウィズコロナ時代における、いわゆる新しい生活様式に合致する部分もございまして、そういったことの利用を促していくということも当然行いつつ、その一方で、やはりハローワークできめ細かな職業相談を受けたいという方、あるいは我々のほうからしても、対面で丁寧に支援をしたほうがよいと思われる方々も当然いらっしゃいますので、そういった方々には積極的に来所を誘導いたしまして、担当者制、課題解決型サービスと呼んでおりますけれども、そういった丁寧な支援をします。また、求人者に対しましても、これ後ほども申し上げますけれども、人材確保を支援する観点から求人充足のフォローアップというものを丁寧にさせていただくということで、その新しくできたシステムも活用しながら、利用者の方々の対応とかニーズに合わせて、時に重点化、時に効率化を図りなが

らサービス全体の向上を図っていくということを目指していくというふうに考えてございます。  
続きまして、39ページお願いいたします。

(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、業種、地域、職種を超えた再就職等の促進という記載をさせていただきましたけれども、ナビゲーターも活用しつつ、ここに書いてございます職業情報提供サイト、日本版ONE NETと呼んでいるものですが、これは職業についてのいろいろな情報をかなり多角的に調べることができる新しいシステムでございます。こういったものも活用しながら、キャリアコンサルティング等の個別支援、または労働市場の状況とか産業構造の変化を踏まえた今ニーズの高い職種、また雇用吸収力の高い分野への再就職支援、そのための公共職業訓練のあっせんなどということを引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

また、(イ)ですけれども、まず求人の充足、新型コロナ禍におきまして、やはり求人の総数そのものは減っております。ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施いたします。こちら、今年度一時は県内の地域別に8所中4所におきまして有効求人倍率が1.00を下回るという状況までなりましたけれども、1月には10か月ぶりに全所で1.00を超えるというところまで有効求人倍率を回復させることができました。

取組といたしましては、例えばですけれども、その地域にあります工業団地マップを活用させていただいて、ローラー作戦ですね、訪問して求人出してくださいとお願いするというふうな、そういった総量的な確保というものにも当然取り組ませていただきますし、また、ただ取ってくるだけではなくて、充足に向けてその求人が求職者にとって応募しやすい内容になるような条件緩和の指導・助言ですとか、あるいは求人票記載内容以上の情報と書いてございますが、例えばその現場の写真ですとか、福利厚生面のその休憩室の写真ですとか、あるいは実際に働いておられる方々のメッセージ付きの写真ですとか、社長のお言葉ですとか、そういった訴求力の高い、その事業所がイメージしやすいような情報も併せて収集させていただいて、ハローワークなどへ掲示するというので、その充足のサービスというものも引き続き図ってまいりたいというふうに思っております。

また、ページの下、イですけれども、医療・介護・福祉・保育分野、いわゆる人手不足分野でございます。こちらハローワーク福島・いわき・郡山に人材確保コーナーがございます。こちら、令和3年度から会津若松に新設することができることになりました。この新設したものも含めまして、次のページですけれども、ナースセンターですとか福祉センターなど関係機関と連携しながら、例えば看護師の方々などの潜在求職者の積極的な掘り起こしなども含めました重点的なマ

ツチングということに取り組んでまいりたいと思っております。

また、(3)ですけれども、就職氷河期世代活躍支援プランでございます。新型コロナ禍におきましてのこの就職氷河期世代の方々への支援、これは引き続き重要であるという認識でございます。まず、県のプラットフォームも無事に設置することができました。こちら活用しながら各種支援策、やはり知っていただかなければならないので、SNS、動画、インターネット広告なども活用し、様々なルートを通じたこの支援策があるんだということの広報を実施させていただいておりますし、また氷河期世代の方々、大きく分けますとフリーターの方々、無業、いわゆるニートの方々、そして社会的支援が必要な方という言い方になってございますけれども、いわゆる引きこもり状態の方々、そういった方々が支援対象の主な柱なんですけれども、特に3番目に申しあげました引きこもり状態の方々につきましては、その方々に支援を届けるためには、やはり地域レベルのプラットフォームというものが大事になってきますので、まず県のプラットフォームを皮切りに、この市町村のプラットフォームの設置の準備も今進めているところでございます。

また、ハローワークの専門窓口も県内2か所ということで、これまで福島のみでしたけれども郡山にも新たに設置いたしました。件数でいいますと、福島だけですけれども、1月までで219人ほどの方が新規に登録されてございまして、相談件数も1,830件ということで、一定の認知はされてきているのかなというふうに考えてございます。また、その「また」以下でございますけれども、この氷河期世代の方々を積極的に採用したいという企業の方を集めるということも大事なことでございますが、この氷河期世代の限定求人、あるいはその応募を歓迎する求人というものがございまして、正直申しあげまして、12月まで当局、この取組が不十分でございました。両求人合わせても42件しかなかったところでございますけれども、1月からここを重点的に強化する月間というふうに定めさせていただきまして、この42件だったものが1月には246件、2月には336件ということで、大幅に増やすことはできてございますので、こういった事業主の方々へのご理解も賜りながら、こうした求人確保にも引き続き努めてまいりたいと思っております。

また、ウに飛びますけれども、地域若者サポートステーション、こちらはいわゆるニート状態の方々に対してキャリアコンサルティングなど専門的な支援、また福祉機関と連携したアウトリーチ型支援等を行うというもの、こちら対象年齢49歳まで拡大されておりますので、ハローワークの先ほど申しあげました専門窓口と連携しながら積極的な支援を引き続きやってまいりたいと思っております。

(4)です、新規学卒者の関係です。高校は先ほど最重点でも申しあげましたけれども、まず

県内の就職促進のために積極的な求人の確保に努めるということでございます。また、今年度は新型コロナ禍の影響もございました、また採用日程が1か月後ろ倒しになるという状況もございましたので、ちょっと今年度は危ないかなと思ってございましたので、ハローワークから学校への働きかけを強化いたしました。1か月少ないことを踏まえて、未内定生徒を例年よりも強めといたしますか、学校に協力いただきながら、なるべくすぐにハローワークへの求職登録を促して、きめ細かな支援をするというふうな取組をさせていただきました。その結果と言えるか分かりませんが、1月末の内定率見ますと95.8%ということで、対前年で0.7ポイント低いですが、10月頃には対前年で17ポイント以上低かったものが、ここまで大分例年並みというところまでもってくることでございます。

来年度の新規高卒者の就職活動が、その新型コロナの影響でどうなるか、まだ読み切れないところがございます。ただ、今年度のような状況になったとしてもということで、「なお」以下に書かせていただいておりますけれども、生徒が未内定のまま卒業することがないように、ハローワークと学校が緊密に連携して取り組ませていただきたいということを書かせていただいております。

イが新規大卒者ですが、こちらは新卒応援ハローワークという大卒等に対するきめ細かな支援をするハローワークがございまして、そちらの周知を今年度強化いたしました。就活を諦めないでほしいということで周知を強化しました。各大学から聞き取った数値を公表できる段階ではございませんけれども、大学等の聞き取りでは例年並みの内定率まで回復してきているというふうにも聞いてございます。こちらも高校と同様です、来年度の状況どうなるか、現時点では測りかねるところでございますけれども、仮に今年度のような大変な状況であったとしても、今年度のように大学と連携して新卒ハローワークへの誘導、またオンライン面接の面接指導などできるように準備してございますので、そういったきめ細かな支援を行ってまいりたいと考えてございます。

(5)は高齢者の関係でございます。この4月1日より高年齢者雇用安定法が改正されます。70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務化されるということ、このまず法律の周知・啓発をしっかりと行わせていただきたいと思いますし、ただこれも法律に基づいてやってくださいというだけではございません。高障求機構に65歳超雇用推進プランナーというのが配置されてございますので、そういった方々と我々も連携しつつ、また65歳超雇用推進助成金と、65歳を超えた定年の引上げですとか定年の廃止ですとかそういった措置に取り組む場合に助成するという助成金もございまして、そういった活用も促しながら取り組んでまいりたいと思っております。

ございます。

また、(6) 障害者でございます。こちらは3月1日よりですけれども、まず公務部門におきましても、全体ですけれども、法定雇用率が0.1引き上がります。国、地方公共団体2.6、教育委員会は2.5となりますので、未達成機関に対しての訪問指導をしっかりと行いながら、また、ただ公務部門のための職場適応支援者と、実際その障害者の方を雇うに当たっての雇う側のお困り事などにつきまして、実際に訪問して、障害者の方ご本人やその上司の方、指導する方ご本人などときめ細かな支援を行うこと、民間に対しては従前からやっているんですけれども、この公的機関版のジョブコーチというものを設置してございます。これ今年度ももう既に活動してございますけれども、ここも引き続き各機関に派遣して充実した定着支援を図りたいと思っております。

イが中小企業でございますけれども、まず民間企業の法定雇用率が2.3%になります。特に中小企業のほうが、やはりなかなか進まないというところがございますので、チーム支援、従前からやってございますけれども、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に対してアプローチした上で、採用の準備から採用後の定着まで一貫した支援を行わせていただきます。障害者は、法律上義務ではございますけれども、スタンスといたしましては、きちんと雇って、また雇い続けていただけるようにしっかりと指導、助言まで含めてしっかりとフォローさせていただくというのが、障害者雇用に関する厚生労働省のスタンスですので、そのように丁寧な取組をさせていただきたいと思っております。

また、(7) で外国人ですけれども、外国人の雇用管理のための助言・援助ですとか、また雇用管理の改善に取り組む企業への助成につきましては、引き続き取り組ませていただきたいと思います。また、45ページのイですけれども、外国人の求職者に関しては、郡山には通訳員を配置してございます。また、本省が運営する電話のコーナーですけれども、多言語でコンタクト、通訳ができる、そういったサービスもございますし、郡山以外のハローワークにも多言語翻訳機も置いてございますので、そういった外国人の方々が実際になるべく言葉の面で困ることなく相談できるような体制も整備しているところでございます。

また、ウの生活保護受給者ですけれども、こちらは新型コロナ禍におきましても目標を達成するという、もう既に1月末時点で年間目標を達成するというところでございますけれども、こちら地方自治体との連携が大事ですので、地方自治体との引き続き緊密な連携の上で、生活保護受給者等が速やかに就職できるように引き続き支援をしてまいりたいと思っております。

また、(8) 地域雇用対策の推進ということで、雇用対策協定、今般新たに白河市と須賀川市

と締結することができることになりました。白河市は新規で、須賀川市は従前ハローワーク所長と協定を結んでいたのを、今回労働局長協定に変えるというものでございますけれども、労働局協定としては二つ増えるという形になります。こういった連携、協定による連携に引き続き努めてまいりたいと思っております。

また、(9)の需給調整関係ですけれども、改正労働者派遣法また職業安定法関係の改正の内容に基づいた指導ですとか法律の周知は引き続きしっかりと対応してまいりたいと思っております。

(10)です。公共職業訓練ですけれども、ハロートレーニング、昨今注目は例年よりは高まっているというふうに考えてございますけれども、県の地域訓練協議会を通して、この地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定というものを引き続ききちんと考えて対応してまいりたいと思っておりますし、イのところですが、訓練終了後もきちんと就職ができるように、訓練終了1か月前にはもう職業相談を始めて、訓練終了から3か月の間に就職できるようにきちんと支援を行うということも引き続き取り組ませていただいておりますし、またこういった訓練があるということを知っていただくために、前回の審議会では10月のハロートレーニングメディアツアーをご紹介させていただきましたけれども、1月にもまた芸能人、こちらお笑い芸人ですが、招きましてハロトレメディアツアーを実施して、こちらマスコミに来ていただいて取り上げていただくと、そういったきちんと知っていただくという周知にも引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

#### ○富塚雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室の富塚です。

私は、最重点施策、魅力ある職場づくりの推進のうち、働き方改革の推進の取組の一部と、女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援の推進について、それから雇用環境・均等室の重点施策についてご説明いたします。

まず、22ページをご覧ください。

アの(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の支援につきましては、令和3年度も福島働き方改革推進支援センターにおいて、働き方改革に関する相談支援、セミナーなどを行います。また、勤務間インターバル制度の導入や労働時間の短縮などに取り組む中小企業等に対する助成金による支援を引き続き行うこととしております。

23ページ、(イ)長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、大企業、親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業へのしわ寄せを防止するため、引き続き11月をしわ寄せ防止キャンペーン月間とし、関係法令の周知により、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図ります。また、下請等中小企業の労働関係法令違反の背景に、親事業者等による下請代金支払遅延等防止法等違反行為の存在が疑われる場合は、中小企業庁や公正取引委員会等に通報することとしています。

(エ) 関係機関と連携した取組の推進につきましては、働き方改革の推進に限らず、魅力ある職場づくりの推進全般の施策を、ここに記載しております関係機関との連携によってさらに前に進めていきたいと考えております。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等と締結している包括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ってまいります。

25ページをご覧ください。

イの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保につきましては、パートタイム・有期雇用労働法に基づく調査・指導の実施により、法の実効確保を図ります。あわせて、同一労働同一賃金などに取り組む先行企業の事例の収集・周知等を行うことにより、事業主の取組を促してまいります。

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、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、働き方改革推進支援センターと連携し、相談への対応や集団指導により、ガイドラインに沿った事業主の取組を促すとともに、テレワークを実施する中小企業への助成金など支援を充実することとしております。

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事業主の措置義務について説明会を開催するなど周知徹底を図ります。12月のハラスメント撲滅月間には、集中的な広報や特別相談窓口の設置などの取組を行うこととしております。

27ページをご覧ください。

(3) のアの女性の活躍の推進につきましては、令和4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が対象拡大されるため、新たに義務化される事業主に対して計画的な働きかけを行います。女性の活躍推進企業データベースの活用や、えるぼし認定の取得の促進にも引き続き取り組んでまいります。また、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて改正された指針に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう周知・啓発を図ります。

イの仕事と家庭の両立支援の推進につきましては、引き続き育児介護休業制度等の周知と助成金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、仕事と家

庭が両立できる職場環境の整備を図ります。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定を促すとともに、くるみん認定の取得に向けた事業主の取組を支援してまいります。

次のページに参りまして、ウ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つきましては、新たに、不妊治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を図るため、周知・啓発と助成金などにより休暇制度等の導入促進に取り組んでまいります。

48ページ、雇用環境・均等担当部署の重点施策をご覧ください。

引き続き、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメント防止措置の履行確保を徹底するなど、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進してまいります。また、労働問題の総合的相談機関としてワンストップサービスの役割を担う総合労働相談コーナーの適切な運営、個別労働紛争の解決を支援してまいります。

私の説明は以上です。

#### ○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、49ページと次のページの労働保険適用徴収担当部署の重点施策について説明いたします。

前回の審議会でも申しましたが、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合わせた総称でございます。このように、失業や労働災害といった労働者の危機に対処するためのセーフティーネットとなっておりますが、それとともに各種の施策を行う財源ともなっており、その適切な運営が必要不可欠なものでございます。

令和3年度の行政運営方針におきましても、今年度に引き続き資料に記載しております（1）から（3）の3点を重点施策として取り組むことを考えております。1点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてですが、まずは労働保険に加入していない事業場がどこにあるのか、その把握に努めるとともに、労働者を雇ったら必ず加入してくださいという周知を徹底していきたいと考えております。毎年11月は労働保険適用促進強化期間として、49ページの下のほうに記載しておりますような各種の周知・広報の取組を行ってまいります。

続いて、50ページになりますが、2点目の労働保険料等の適正徴収等についてでございます。労働保険料等を適正に徴収するために、事業主等に対し法定期日までに申告・納付するように指

導を行います。徴収額に過不足が生じないように、計算する際に誤りが生じやすい部分について周知を行うとともに、申告内容に疑義がある事業場等に対する算定基礎調査を行います。また、保険料の支払いを滞納している事業主に対しては、電話、文書、訪問等による督促を行い、それに応じない場合は預貯金等の差押えなどを行います。特に、滞納額が100万円以上の高額滞納事業主を重点的な対象といたします。あわせて、口座振替による納付の利用促進を図り、収納率の向上を図ります。

最後に、3点目の電子申請の更なる利用促進についてでございますが、事業主等の申請に係る時間や費用の負担の軽減を図るため、電子申請の利用を促進し、利用率の向上に取り組んでまいります。具体的には、年度更新時期に労働局の庁舎内に設置する電子申請体験コーナーでの申請手続の体験を呼びかけたり、市販の電子申請ソフトウェアや公的個人認証、これはマイナンバーカードについている電子証明書を利用して会社の手続を行えるというものでございますが、これらの利用の勧奨を行ってまいります。

私の説明は以上でございます。

#### ○藤野会長

簡潔かつ適切なお説明ありがとうございました。

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。発言に対しましては、労働局よりご回答をお願いしたいと存じます。

順不同で構いませんので、ご意見、ご質問、はい、どうぞ。

#### ○寺島委員

日本工機の寺島でございます。

いつも、この労働行政、いろいろな取組をやっていただきありがとうございます。

ちょっと相談になるのかもしれないんですが、36ページにメンタルヘルス対策の推進という項目がございます。弊社でも、このメンタルヘルスチェックは全従業員実施をしておるわけですが、その結果が出てきて、自分としますと、このコロナ禍でかなり従業員のストレスというのがどうなっているかというのは非常に関心があります。ところが、この結果というのは個人情報ということで、会社とか上長がその結果が分からない、要は教えられませんということなんです。そうすると、その本人がその結果をもって会社とかに設置してある窓口相談とか、医療機関に相談するとか、そういうことしかないんですが、そういうストレスで病んでいる人が、

そこまでのアクションを起こせるかどうか。何とかそういう状況があるのであれば、早めに対処・相談をするべきかなと思っているんですが、とりあえず弊社では、相談しやすいようなそういった施策をせざるを得ないねということなんですが、何かこういった方法とか、他社の例がありましたらお教えいただきたいと思うんですが。

○藤野会長

お願いいたします。

○松田労働基準部長

非常に難しい問題だというふうに思っております。コロナ禍ということもございまして、就労環境の変化でストレスを感じる方、あるいはそういったリスクが高まっている、雇用情勢も悪化しているということもありますし、いろいろなリスクが高まっているんじゃないかということで、生きづらさを感じていらっしゃる方、あるいはその職場内でも本当にストレスを感じる方は、大変多くなってきているんだろうということは十分考えられるところでございます。

ストレスチェック自体は、これは法律、法令によって手続が定まっておりますので、その情報を会社の中で共有するという事は、これは法律上やっぱり難しいということになっております。やはりいろいろなストレスあるいはメンタル的な部分での悩みなどを抱えている方については、お話がありましたとおり、職場内での相談窓口をしっかりと設置して、ストレスチェックとは別の段階でお話を聞いてあげることが大事なんだろうというふうに思っております。

なかなか他社の例というのも難しい部分がございます。今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によりまして、いろいろな不安やストレスを感じる方については、労働あるいは福祉をはじめとしていろいろな分野の支援機関を利用していただくのが一番かというふうに思っておりますし、我々も連携して対応させていただいているところでございます。我々としても、生きづらさを感じている労働者の方あるいは求職者の方、そういった方から相談を受けた場合は、しっかりと本人の気持ちに耳を傾けて話を聞いてあげるといこと、それから状況に応じて保健所あるいは精神保健福祉センターなどの窓口につないでいくということで対応しているところでございますので、いろいろな機関にご相談していただくということも必要かと思っております。

○藤野会長

寺島委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに何かご質問、ご意見。はい、それでは佐藤委員からお願いいたします。

○佐藤（卓）委員

福島県経営者協会連合会理事の佐藤でございます。

先ほど、令和3年度の福島労働局の行政運営方針等について詳しく説明いただいたことにつきまして御礼申し上げます。

それでは、35ページのところで、高齢者に係る労働災害防止対策の推進ということで、先ほど労働基準部長のほうからも説明ありましたが、高年齢労働者の安全と健康確保対策の推進に関連して要望したいこと及び確認したいことがありますので、お話しさせていただきます。

来月の1日から、労働力不足の問題解決と社会保障の持続可能性の強化の観点等から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置、まず70歳までの定年引上げ、次に定年制の廃止、次に70歳までの継続雇用制度の導入、次に70歳までに継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、次に70歳までに継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業や事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業等を講じることが努力義務となります。長く働く高年齢者が増えれば、それに伴い高年齢者の業務上のけがや死亡事故も増えるおそれがあります。

働く高年齢者は年々増加しており、総務省の2020年の労働力調査においては、65歳以上の就業者数は906万人、2010年の570万人と比べますと、10年で1.59倍に増えております。また、厚生労働省によると、60歳以上の労災は2019年で3万3,715件と、60歳以上の占める割合が年々増加しております。

最近では、生活のために70歳を超えても働く高年齢者が増えつつあります。高年齢者の就業人口は今後も増え続けますので、高年齢者が安心して安全な環境の中で働けるように、高年齢者は身体機能が低下していることを踏まえ、企業サイドにおいても、安全衛生教育及び訓練の実施や高年齢者の心身や健康状態に配慮した勤務形態・作業内容等にすることはもちろん、これまで以上に行政機関においても高年齢者の労働災害防止や就労環境の整備等の充実強化及び支援に努めていただきたいと思います。

これに関連しまして、36ページのところにおいてもエイジフレンドリー補助金等について触れられておりますけれども、高年齢者の安全と健康確保を図るためにエイジフレンドリーガイドラインが作成され、高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援としてエイジフレンドリー補助金制度がありますが、この補助金は、高齢者が安心して安全に働くことができるよう、中小企業事業者による職場環境の改善等の安全衛生対策の実施に対し補助を行う目的で今年度

に新たに創設された補助金ですが、初年度ということもあり、申請件数及び採択された件数もあまり多くはないと思いますが、今年度における県内中小企業事業者からの申請件数及び採択された件数について教えていただければと思います。

以上です。

○藤野会長

お願いいたします。

○松田労働基準部長

貴重なご意見ありがとうございました。まさしく、高齢者社会により、非常に高年齢でも働かれる方々が多くなっていくという状況でございます。特に、第3次産業などでも非常に多くなっているところでございますので、ご指摘を踏まえて、しっかりと安心して働ける環境整備あるいは作業内容について、ガイドラインのみならず、しっかりと各事業場に対して指導・支援をしていきたいと考えております。

なお、エイジフレンドリー補助金についてでございますけれども、これ自体は労働局で申請受付をしておりませんで、コンサルタント会というところに対応しておりますので、件数につきましては承知しておりません、申し訳ございません。ただ、活用できるようにしっかりと周知は進めていきたいというふうに考えております。よろしくお願いいたします。

○佐藤（卓）委員

どうもありがとうございました。

○藤野会長

それでは、今の点、後からこの件数を調べてご報告いただくことは可能ですか。実際にこの申請件数、採択件数について。

○松田労働基準部長

はい、確認することはできます。

○藤野会長

ありがとうございます。

それでは、小林委員、よろしくお願いいたします。

#### ○小林委員

いろいろありがとうございました。

私からは、20ページのところで、今回の新型コロナウイルス感染症に関してというところで、大変その感染症防止行動の部分の徹底とかというところも、労働局のほうでということ組み込んでという事例発表のようなところだったんですけれども、このチェックリストというところが、中小・零細も含めて分かるようにしていただきたいというのは、例えばその各市町村によって今回の新型コロナウイルスの対応が違って、例えばご家族とか、その濃厚接触者というのが、その日に日に変わってきております。郡山市は中核市ですので、保健所対応というところがありますが、前も述べたように、保健所対応でなければあとは自主的に判断をしなければいけないというところもありますので、このチェックリストがあるのであれば、もう少し啓蒙していただきたいというのがお願いと、あとその行動徹底のところ、先ほどのメンタルのところにも通じるんですが、今回誹謗中傷ということで、会社名を公表したりとか、あとそのお子さんがいて学校名という公表はないんですけれども、この誹謗中傷というところに関しても、ぜひこの対策という、徹底というところには文言を入れていただけたらいいなというふうに個人的に思っておりますので、ご対応のほうをよろしくお願いいたしますと思います。

あと、今回の新型コロナウイルス感染症に伴って、新しい生活様式ということで、職場というところも変わっていきます。というところで、いろいろ促進をしているこの今回の新卒者とか、なかなか馴染めないとか、あと新しいという部分で、そのエッセンシャルワーカーと呼ばれる39ページの医療、介護、福祉という、特に医療のところの促進というところで、福島県独自というわけにはいかないと思うんですけれども、ぜひともそういうエッセンシャルワーカーの道を開けるような何か、特に新規雇用のところ、あとは氷河期の方への導きというものを一つ入れていただけたらいいなという、これは要望でございます。

以上です。

#### ○松田労働基準部長

ありがとうございました。新型コロナウイルス感染症の拡大防止ということで、職場における感染拡大防止のためのチェックリストというものを、これは厚生労働省で作成しております、これまで改正があるたび、基本的な対処方針が示されるたびに、福島労働局から県内の約150あ

る団体に対しまして、このチェックリストの改正がありましたということも含めて周知をお願いするという取組を、これまで5回ほど進めさせております。また、最近では団体のほかに県内で多店舗、複数の店舗を所有して対応していただいている事業場の本社に対しまして、約60社ほどございますけれども、そういったところにもぜひチェックリストあるいはリーフレットを活用した啓発を進めてくださいというお願いをさせていただいております。

これからも、いろいろな場面で、そしてまた福島労働局の職員が事業場の方と接触する機会、窓口であったり訪問した際も、チェックリストあるいはリーフレットを活用して確認をしていただきたいということの啓発を進めておりますので、これも来年度もしっかりやっていきたいと思っております。そういった意味で、我々もできる範囲になりますけれども、しっかりと対応させていただきたいと思っております。

また、誹謗中傷というようなお話がございました。確かにそのとおりで思っております。なかなかその部分について、我々の立場でどういうことができるかというのは難しい部分がございますけれども、ご意見があったということはしっかりと踏まえて考えていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

#### ○藤野会長

引き続き、エッセンシャルワーカーへの誘導というなお話があったので、そちらについてお願いいたします。

#### ○寺岡職業安定部長

職業安定部長でございます。

まず、ご要望として承らせていただきたいと思います。おっしゃるとおりで、やはりなかなか人手不足というところで、その求人が出てもなかなか充足しないと。また、今年度、介護であっても必ずしも求人が出続けていたわけでもないという状況もあたりはいたしまして、その辺はやはりコロナの影響というのが本当にいろいろな方面で出ているんだと感じた年でもあったわけですが、やはりそのエッセンシャルワーカーというのも含めて、その仕事の魅力というものをどう伝えていくかということがやはり大事なんだと思っております。

先ほど申し上げたとおり、ただ求人票だけだと、どうしても所定の様式で、それだとなかなか分からなかったりとかいう部分もございますので、まず知っていただくということ、例えば介護

就職デーのようなものを設けて、介護だけの小さい面接会をやったりとか、そういったこともさせていただいていますし、ハローワークといたしましても、どうすればその事業所の魅力とかその仕事の中身とか本当の姿が伝わるのか、例えば介護でいうと、やっぱり重労働という印象が強かったりするんですけども、実は先ほど私申し上げましたユースエール、当県全国1位ですけども、ユースエールで介護関係、福祉は業種としても多数であるので、そういったイメージとは違う本当の姿というのもいろいろあつたりするので、そういうのをどう伝えていくのがいいのかというのを、また我々も引き続き工夫して取り組んでまいりたいと思います。

○小林委員

ありがとうございました。予想のつかないこういう状況になっている時が、ある意味チェックリストもそうですけれども、次のステップに大事なことだと思うので、今一番要求されているところ、福島県がそういうものに中心的にという、そういう姿勢があつたら嬉しいなというふうに思いました。ありがとうございました。

○藤野会長

ほかに何か。はい、どうぞ。

○板橋委員

連合会の板橋です。どうもいつもお世話になっております。

私のほうから、ちょっと質問を、また労災事故についてということで、基準部長さん本当に申し訳ございませんけれども、資料12ページによりますと、令和2年の死傷者数が前年と比較して45名増加ということで1,920名になっているということですね。内訳として27名の方が亡くなっているということで、これも前年と比較して7名増加しているということで、例年、前の資料なんか見させていただきますと、労災事故は減少傾向にあつたと思うんですよね。それが昨年度は多くなっているということで、その原因と改善策ですね、もしよければ教えて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

労働災害につきましては、県内も長期的には減少傾向という、この12ページの表にありますと

おり長期的には緩やかな減少傾向ということでございましたが、令和2年に至りましては、全体的な災害が増加し、それから死亡者数についても増加しております。

災害発生の原因というのは、その事故、災害によっていろいろな要因があるわけでございますけれども、やはり全体的な傾向としては、作業の方が作業前に十分な打ち合わせを行うことなく危険な箇所に立ち入って墜落したような事例であるとか、作業者間の配置に関する情報の共有が不十分だったために機械と接触したというような事例であるとか、例えば建設現場におきましては、潜在する危険の認識あるいは情報共有が不十分のまま作業が行われているというふうなケースが考えられます。

それから、また先ほどご説明させていただいておりますけれども、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、作業員同士の方のミーティングあるいはコミュニケーションが不足したり、それから例年でありますと安全講習会、安全大会などがよく行われるんですけども、そういった安全講習会などが開催できずに、その意識付けを醸成する機会というのが減少したりと、特に昨年は働いている方が大変な苦勞されているという状況の中で、労働災害につながってしまったということが多かったのではないかと考えております。

そういうことから、我々としてもしっかりと関係機関・団体とも連携させていただきまして、まずは啓発、働きかけ、これをしっかりやっていきたい。そしてまた、事業場にお邪魔する機会がある場合につきましては、各種のガイドラインであるとか安全法制・法令などに基づきまして、しっかりと指導もさせていただきますし、支援もさせていただくことを進めていきたいと思っております。また、本日ご出席の皆様にも、所属の機関あるいは事業場におきまして、働いている方々の安全と安心を確保するため、しっかりと意識を持っていただきたいということでご協力を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。

○板橋委員

どうもありがとうございました。

○藤野会長

ほかに何か。どうぞ。

○佐藤（静）委員

佐藤と申します。

魅力ある職場づくりにおいて、28ページにイクボス宣言ということが出ております。男性の育休は、仕事と家庭生活の両立を本当に力強く後押しすることではありますが、なかなか取れそうで取れないのが現実ではないかと思えます。このイクボス充実の比較として、男性の育休取得率あるいは平均残業時間などの変化を確認して、全国のランキングも公表されているようです。ぜひとも、福島県においてもこのイクボス宣言を推進させ、ランクアップを図って、働きやすい魅力ある職場であってほしいと思えます。

以上です。

#### ○富塚雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の富塚です。

イクボスというのは、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら管理を行い、自身も仕事と家庭の両立、生き生きとした働き方をする上司というのがイクボスというもので、そういった取組を通じて男性の育児参加であるとか、男女ともに家庭と両立して働き続けやすい環境の整備を進めていこうといった取組でございまして、これにつきましては県と連携をして、イクボス宣言をする企業を増やしていこうという周知・啓発を行っております。

男性の育児休業につきましては、少しずつ取得率が伸びてきておりますけれども、現状を申し上げますと、令和元年の福島県の育児休業取得率は男性が9.8%、全国の調査については、調査自体が別の調査ですので簡単に比較はできませんけれども、全国の育児休業取得率、男性は7.48%となっております。引き続き、育児・介護休業法に基づくパパママ育休プラスとか、パパ休暇といったその男性の育児休業取得を促進するための制度であるとか、それから労働者の配偶者が妊娠・出産したことを知ったときに育児休業制度について個別周知をする措置を努力義務づけております、そういった取組の促進、それから育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止であるとか、育児休業等を理由とする職場のハラスメント防止措置を講じるが事業主の義務といったことについて周知を図り、徹底をしていきたいと思えます。ご意見ありがとうございます。

#### ○藤野会長

そろそろ時間となりますけれども、ご質問、はい、どうぞ。

#### ○八巻委員

連合福島の八巻です。丁寧な説明いただきましてありがとうございます。

ウィズ、アフターコロナの時代、社会の様々な課題が顕在化してきたとよく言われるんですけども、今日改めて説明を聞いて、それが労働局の労働行政にやっぱり相当影響が表れているなということは改めて感じたところです。

何点かちょっと質問と要望もあると思いますが、まず1点目、いろいろな支援制度がありまして、なかなかちょっと我々も追いかけているんですけども覚えられないというところがあって、例えば、失業手当を受け取れない人が職業訓練を受けながら賃金保障を受けるというのもあったんですけども、あれ、これ何の制度だったっけなという、ちょっと思い出せないでいるんですが、いろいろな制度がある中で、それを体系化したもの、あるいは事象別に、こういうことが起こったらこの制度がありますよ、というものがもしあれば、積極的にPRしていただきたいなというふうに思います。

あとは、2つ目は在籍出向の件ですね。在籍出向、これからこれは極めて重要な制度なんだというふうに思います。これも、コロナの前にもやっぱり企業内失業者というのはいたと思うんですが、なかなかその転職すると不利益につながるということで、人が動かなかったというのが今までだったのだと思います。これもマッチングとか、あるいは職業訓練等も含めて進めていかなくتهいけないんだというふうに思いますけれども、それをやっぱり中心となって進めるのはどこなのかなというところ。産業雇用安定センターという話も、この説明の中で出ましたけれども、中心となるところがないと、なかなか進んでいかないと思います。もしそれが分かれば教えていただきたいと思います。

あとは、副業・兼業の問題についても、これもコロナ禍の中で相当増えているということはあと思うので、ひょっとしたらこれは当たり前になってしまうのかなというふうには思うんですが、その中で、私も3年前にこの話を聞いたときに、時間外の管理はどっちが主体的にやるべきなのか、あるいは安全配慮義務はどこが負うのかというところがちょっと不明確だったような気がするんですけども、今改善はされているのかどうかも含めて教えていただければなというふうに思います。

あと、就職氷河期の対応、これも待ったなしなんだというふうに思いますね、年齢的に見たときに。この審議会のときに、第1次産業との関係もあるんですかという話、質問した記憶があったんですが、実はやっぱりこもっている人を外に出すというのはかなり至難の業ではないかと思えます。そうしたときに、せつかく外に出てもらった人が、工場とか事業所内だとかってまた中に入るとどうなのかというところもあるので、お天道様の出ているところで仕事をするのがいいんじゃないかなと思いますし、一般的にそういう話も聞きますので、第1次産業との連携という

のが大事なのではないかなというふうに思ったところです。もし、そういうのがあれば教えていただきたいと思います。

あとは、最賃審議会の円滑な運営、そのとおりだと思います。我々も精一杯努力したいなというふうに思います。その中で、基準部長からも女性を1人登用してもらえませんかという話があったんですが、本当に女性に入ってもらいたいと思っているんですけども、なかなかこれ我々の実力不足もあって、すぐそうできないところがあります。ですので、これ例えば今年は無理でも、来年にはじゃあもう1人入れるとか、その他の審議会もあると思うんですけども、ロードマップ的なものももし示されれば我々も進めやすいと思いますので、ぜひご検討いただきたいと思います。

以上です。

#### ○藤野会長

それでは、よろしく願いいたします。

#### ○寺岡職業安定部長

5ついただいたうち、3つ私のほうから。

まず、いろいろな施策のPRということは、まさにおっしゃるとおりでございます。雇調金一つを取ってみても、今年度の制度変更の回数はちょっと尋常ではない状態になってございますので、ちょうど本省のほうでもそういう検討が立ち上げられたという話をこの間聞きまして、やはり特に助成金などいろいろな制度が分かりにくいとか、誰が使えるのかがそもそも分からない、おっしゃったとおり自分が使えるのかどうか分からないよねというふうな話もありまして、そういった検討が進められているという話も聞いておりますし、我々としてもやっぱり現場レベルで、ハローワーク、せつかく現場がありますので、どういう人にどういう伝え方をすれば伝わりやすいのだろうかとか、例えば求職者支援訓練、雇用保険受けられない方でも受けられる訓練というのが、通常であればハローワークに来ない方も対象になるわけですので、そういった方にどうすればそういった施策があることを伝えられるかとか、まだまだ工夫しなきゃならないことはたくさんあると思いますので、ちょっと頭を、知恵を絞って工夫をさせていただきたいと思っております。

在籍出向に関しましてですけども、どこが中心になるのかという話です。もちろん助成金制度ですので、申請自体はハローワークのほうに持ってきていただいて労働局で審査するという体

制です。また、その在籍出向というマッチングについては、ノウハウのある産雇センターに協力していただくということがあるんですけども、今回の特徴としては、協議会を立ち上げることになっております。今その準備をしているところでございます。というのも、今回、出向元と出向先両方があって、両方に助成するという制度ですけども、出向元は我々で言えば例えば雇調金の利用企業などで、多分ある程度ニーズは取れるんですけども、出向先というのはどこがなり得るのかというのは、我々が普段持っている情報だとなかなか正直分かりにくいところがございます。なので、経済界ですとか金融機関などにもご協力いただいた協議会を立ち上げて、どういところが今必要か、雇用じゃなくていいので出向でいいから人が欲しいというのは、ちょっと特殊な状況だと思いますので、出向として受け入れますというふうな企業の情報を、そういった協議会の場を活用して集約し、産雇センターでのマッチングで我々の助成金につなげていくというのが基本的なスキームになるのかなというふうにイメージしてございますけれども、4月の半ばごろにその協議会を立ち上げる日程、段取りで今進めているというところでございます。

あと、氷河期の話出ました。前回もご指摘いただいたとおり、まず現在の状況として、今直ちに氷河期世代の方々の就労支援として第1次産業を活用するという具体的な方策があるわけではございません。ただ、おっしゃったように、一つの在り方として例えばサポステなどが、これはちょっと当県というよりは全国的な状況ですけども、サポステなどが就業体験の場として地域の第1次産業、農家さんとかを利用しているというケースもあつたりはしますので、例えば先ほど申し上げたフリーターの方、ニートの方、いわゆる引きこもりの方というそれぞれの様態ごとで、例えばフリーターの方の正社員の就職先としての第1次産業というのは、ひょっとしたら難しいのかもしれないとは思いますが、引きこもりの方とかニートの方とかが、社会参加の一環として例えば体験する場としての第1次産業の活用だとか、そういったことは多分いろいろな、まだまだパターンはあると思っております。そういうのを具体的にどこが現実的に動かしてマネジメントしていくのかというと、市町村プラットフォームになると思っております、その地域の例えば担い手が不足している農家さんがあるとか、そういった情報の集約が大事になると思っておりますので、各地域ごとの市町村プラットフォームにおいて具体的に進めていく中で、ひょっとしたらその地域の第1次産業と連携するという話も効果的なものとして出てくる可能性はあるというふうには考えてございます。

#### ○松田労働基準部長

まず、副業・兼業に関する問題でございますけれども、ご指摘のとおり以前は労働基準法38

条で、労働時間を通算するという規定しかなくて、それをどうやって運用するか非常に難しい問題があったんですけれども、実は昨年9月に、この副業・兼業の促進に関するガイドライン、これがしっかりと政府全体で取りまとめられまして、この中に労働時間の問題をどう扱うのか、それから健康管理をどうするのかということがしっかりと示されております。これを我々としても周知を進めていくということにしております。

また、それと同時に、昨年9月に労災保険制度につきましても、この副業・兼業により長時間労働になって労災申請がなされた場合にどのように労災保険を対応するのかというようなことについて、その手続も改正になっております。しっかりと安心して働いていただけるという土台作りはできているのかと思っておりますので、皆様にご協力いただきながら周知を進めていきたいと考えております。よろしく願いいたします。

それから、最低賃金の審議会などの委員の改選についてでございます。最低賃金審議会につきましては2年ごとに改選とさせていただいており、今回もちょうど改選時期に当たりまして、推薦をいただきありがとうございます。審議会の運営につきましては、今後も連合ともいろいろな情報を共有しながら、あるいは相談しながら運営を進めていきたいと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○藤野会長

ありがとうございます。八巻委員、よろしいでしょうか。

はい。それではどうぞ。

○大越委員

連合福島の大越と申します。ご丁寧な説明ありがとうございます。

私からも、ご意見・ご要望を3点お話させて下さい。1点目になりますが、長時間労働の是正の問題のなかで、在宅ワークが増えているなか、在宅ワークの時間管理の問題が話題にあがっております。在宅だと帰宅時間を気にすることなく、仕事をしてしまい残業が増えてしまうといった事例があります。また、在宅ワーク者の健康管理についてでも、在宅ワーク中に、体調が悪くなるような事例や、健康管理の難しさなどの問題についても、お聞きしています。在宅ワークの健康管理面の問題についても、何か取組をお願い致します。

次に、労働者の安全と健康確保について第三次産業の悪質クレーム対応によるメンタル疾患の問題になっているところもあります。先日、大きなスーパーで店長さんと女性の方が、店内で土

下座してお詫びしているところを目に致しました。どちら側に問題があったのか分かりませんが、行き過ぎた要求に対応せざるを得ない状況もあるとは思いますが、カスタマーハラスメントによるサービス業の方のメンタル疾患が大変問題に感じます。コロナ禍において、増加傾向とのことですので、ご支援を是非お願い致します。

最後になりますが、メンタルヘルスの対策について34%が取組できていないと、お話頂きましたが、この問題については、産業医不足といった根本的な問題があるとは思いますが、ストレスチェックやメンタルに関することは、対応なさらぬ産業医の先生が多くいらっしゃるといった、お困りの声が出ておりました。取組が広がらない背景には、そういった問題もあるのかと感じております。是非そういったところにも視点を向けて取り組みを進めて頂ければと思っておりました。

以上3点になります。宜しくお願いい致します。

#### ○松田労働基準部長

ありがとうございました。

在宅ワークあるいはテレワークにおきまして、これが長時間労働になってはいけないと、あるいは健康を害するようなことになってはいけないという当然のご指摘でございますので、在宅ワークあるいはテレワークのルール、これガイドラインなどで示されておりますので、それをしっかりと周知していきます。それから実際に取り入れてくる企業も多くなってくると思っておりますので、そういった事業場に対して啓発もしていきたいと考えております。

それから、メンタル疾患の問題に関しまして、我々としてもそういった健康リスクが高い状況にある方を見逃さないようにしていくということが非常に大事だと考えておりますので、ストレスチェック制度を含め対策が事業場で取られるよう、引き続き指導・支援をしていきたいと考えております。また、福島産業保健総合支援センターが、いろいろなメンタル対策の支援事業というのを実施しておりますので、この利用勧奨も第3次産業を含めて周知はしていきたいと考えております。

それから、メンタル対策の取組につきましては、やはり産業医の位置づけというのは非常に重要になってきます。福島県の医師会、各市の医師会も含めて、いろいろと情報共有しながら進めておりますので、産業医としてメンタルに取り組める方、あるいはそういったメンタル関連の専門家の方々に対しましてご協力をいただきながら広がるように進めていきたいと考えております。よろしくお願いいいたします。

○大越委員

ありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

○藤野会長

ほかに何か、皆様のほうから。はい、どうぞ。

○平石委員

弁護士の方と申します。

魅力ある職場づくりの推進、21ページのところで、女性の活躍推進ということがございます。目標として、令和7年までに民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にするということですが、これに関連して、現時点ではどのぐらいの割合になっているのか。そして、20%という目標を設定されたその理由と申しますか根拠と申しますかそういったところ。それから、それを達成するための施策、各施策に取り組んでおられるということなんです、これまでも女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援ということで様々な施策を展開しておられますが、そういった従前の施策とはまた別の何か施策を考えておられるのであれば、その内容を教えていただきたいと。また、あわせて、ここでは民間企業ということですが、公的部門についてはどのような状況で、あるいはどのような取組を考えておられるのか、もしそういったことがあれば併せてご教示いただきたいと思っております。

以上です。

○富塚雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の富塚です。

女性の管理職登用に関しましては、労働条件等実態調査という県が実施している調査に基づきまして、数値目標の設定などを行っております。直近の調査でございますが、目標は課長相当職に占める女性の割合を目標としておりますので、課長相当職に占める現状について申し上げますと16.7%となっております。このたび、数値目標として20%と設定した理由につきましては、過去5年間の実績、課長相当職に占める女性の割合が過去の5年間で何%上がってきたかというのを踏まえて、今後の5年間で現状から20%以上、ややチャレンジングな意味も含めて20%以上というふうな目標にしたということでございます。

その目標達成に向けた取組としましては、従来から行っているところではございますが、女性

活躍推進法に基づく企業の一般事業主行動計画策定の促進といったこと、それから同じく女性活躍推進法に基づくえるぼし認定の促進といったことに取り組んでまいります。また、えるぼし認定につきましては、今年度も前年度を上回る件数の認定が出まして、今年度の認定件数が3件で、これまでに認定してきた企業数と合わせますと10件となっているところでございます。この認定につきましては、求職者や、それから女子学生の方々などにも就職の参考にしていただけるなど注目度が高まっておりまして、こういった認定を受けたいという企業からの相談も増えてきておりますので、そういった企業の取組をより一層促進していきたいと思っております。

また、これも従来からの取組ではございますけれども、個別の企業を計画的に訪問し、その女性の雇用管理の実態を調査する中で、女性が男性と比べて遅れている分野、例えば女性の管理職が少ないであるとか、特定の職種について女性が少ないであるとか、あるいは勤続年数に男女差があるといったような格差が見られる場合には、その解消に向けた積極的な取組、ポジティブアクションを行うように具体的な取組方法、事例なども紹介しながら企業に働きかけを行っているところでございます。

○平石委員

最後の公的部門について、何かご存じのことがあればお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長

公的部門については、ちょっと手元に数字がございません。すみません。

○岩瀬労働局長

公的部門については、まずいろいろと啓発をさせていただいておりますので、県ともいろいろこの施策を一緒に考えてやっておりますので、その影響もあると思いますし、あとはその各主要市になりますけれども、今月も来週、須賀川・白河の両市長とも協定を結びますけれども、一緒に労働施策を進めていくという中で、そういった女性活躍についてもいろいろとお話を申し上げながら進めていっていただきたいということで、そこは努力してまいりたいと考えているところでございます。

○平石委員

どうもありがとうございました。

○松田労働基準部長

恐れ入ります、よろしいでしょうか。

先ほど、佐藤委員から高齢者の労働災害防止対策の関係で、エイジフレンドリー補助金の件数についてお問い合わせがありました件について、確認が取れました。福島県内の事業場からの申請は31件あるということでした。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○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（案）の審議は終了させていただきます。活発なご議論、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意見等を生かし、今後も行政運営を進めていただければと存じます。

続きまして、（2）報告事項①令和3年度福島県雇用対策協定に基づく事業計画（案）について、労働局様よりご報告いただければと思います。

○寺岡職業安定部長

職業安定部長でございます。

資料3でございます。福島県との雇用対策協定に基づく来年度の事業計画でございます。こちら、県との協定におきまして、地方労政審議会に報告をするということになっておりますのでご報告させていただくものでございます。

1枚横置き資料でございますけれども、大枠として大きなところが変わったわけではございませんけれども、やはりこの紫の特別対策というところで、新型コロナウイルス感染症に係る雇用対策というものを掲げました。こちら、労働局として行うことは、先ほど来我々申し上げておるとおりでございますけれども、縦の長い資料、A3の資料でございます、県のほうでも赤いところが昨年度と異なっているところですが、一番左上でございます。この新型コロナウイルス対策につきまして、県としても県が実施する委託事業等で従業員として雇用すること、雇用対策も講じていただけるという話ですし、また我々が講じます各種助成制度等につきまして、県のホームページ等でも併せて周知をしていただけるということでございます。

また、最重点事項、赤いところですが、第1のところ。文言的なものではござい

すけれども、1の福島県内外の避難者の帰還促進だったのを、帰還・移住促進ということで、明確に移住という言葉を入れ込みました。中身といたしましては、労働局もやることは先ほど私が申し上げたことですけれども、私先ほど相双機構やイノベーション機構等話しましたけれども、そういった定例的な打ち合わせを今しておりますけれども、その中に当然県庁にも入っていただいておりますので、県とも連携しながら、また県のいろいろな支援策もございますので、お互いが持っている情報とか強みを総合的に講じながらやっていきたいと思いますということで話をさせていただいているところでございます。

また、例えば先ほどお話のございましたイクボスの普及につきましても、真ん中あたりですけれども、女性の活躍推進というところで、企業訪問や広報でのイクボスの普及・啓発を県のほうでも取り組んでいただくというふうな内容にもなっております。

時間もありますので、一つ一つ細かくご説明は申し上げませんが、繰り返しますが、新型コロナウイルス感染症対策ということの一つ大きな柱として掲げたということと、これまでの最重点・重点事項につきましてもこれまでと同様、また今の状況を踏まえながら、県と連携しながらきっちりと対応していきたいという内容でございます。

以上です。

#### ○藤野会長

ありがとうございました。

ただいまのご報告に対しまして、質問等あればお願いいたします。特によろしいでしょうか。

それでは、令和3年度福島県雇用対策協定に基づく事業計画（案）については終了いたしたいと存じます。

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②になります。福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について、福島労働局よりご報告をお願いいたします。

#### ○松田労働基準部長

資料ナンバー4の福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正についてご報告いたします。

福島県の最低工賃につきましては、現在3つの最低工賃、1つは電気機械器具類等製造業最低工賃、2つ目が横編ニット製造業最低工賃、3つ目が今回の外衣・シャツ製造業最低工賃が設定されておまして、それぞれ3年に一度見直しを行うこととされております。この福島県外衣・

シャツ製造業最低工賃につきましては、平成9年に新設されて以来6回改正が行われておりまして、第13次の最低工賃改正計画というものがございますが、それに基づきまして今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、1月14日に福島労働局長から福島地方労働審議会の藤野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4日に開催された最低工賃専門部会におきまして、県内の同業種に係る最低工賃の実態調査結果であるとか、平成30年の改正以降で3年間で最低賃金が率にして6.95%引き上げられているということなども踏まえましてご審議いただいた結果、全会一致で81の項目について、資料ナンバー4の一番最後の一覧表のとおり改正する旨の報告がなされて、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4日に一般から異議申出があるかどうかという公示を行いました。異議申出がございませんでした。そして、この答申のとおり改正決定することといたしまして、現在官報公示を行っておりますが、それを踏まえまして令和3年5月1日から改正発効されることとなっております。

なお、福島地方労働審議会運営規程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、当該議決をもって審議会の議決とするという規程がございまして、専門部会の部会長に藤野会長が選任されていることから、専門部会の議決をもって審議会としての議決及び答申となっていることにつきましても併せて報告させていただきます。

以上となります。

#### ○藤野会長

ただいまのご報告に対しまして、質問等があればお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正については終了といたします。

本日、用意されている議事は以上でございますけれども、皆様のほうから何か最後にご意見、ご要望等ございますか。全体を通してで構いませんので。よろしいでしょうか。

#### ○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、最後に労働局長様よりお一言いただければと存じ

ます。

○岩瀬労働局長

皆様、長時間にわたりまして活発なご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。先ほど会長からもお話ございましたけれども、本日いただきましたご意見を踏まえまして、令和3年度につきましてもしっかりと労働行政を進めてまいりたいと思いますので、どうぞ今後ともよろしく願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

4. 閉 会

○藤野会長

これもちまして本日の審議会を閉会といたします。

ご協力どうもありがとうございました。