

第30回福島地方労働審議会

日 時 平成31年3月5日（火）

14:00～16:00

場 所 ラコパふくしま 5階 中会議室AB

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・均等室の高羽と申します。よろしくお願いいたします。

開会に先立ち、4点ご案内を申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、審議会次第と出席者名簿、席次表、委員名簿をホチキスどめしたもの、審議会の資料が資料1から資料7の計7部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。

お手元にお配りした第30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を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になりますよう、ご協力をお願いいたします。

また、本審議会は報道機関に公開しております。当会場において報道機関が傍聴することになりますので、あらかじめご了承ください。

このほか、本日、会場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。無料券をお配りしておりますので、お帰りの際は受付にお声がけくださいますようお願いいたします。

議長は、会長の藤野委員にお願いしたいと存じます。藤野会長、よろしくお願いいたします。

○藤野会長 皆様、こんにちは。ただいまから第30回福島地方労働審議会を開催いたします。

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15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。

なお、公益代表の高橋清二委員、長谷川珠子委員、使用者代表の村上康雄委員につきましては、欠席との連絡が入っております。以上です。

○藤野会長 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いたします。

労働者側の加藤委員、使用者側の佐藤委員、以上の2名の方をお願いしたいと思います。加藤委員、佐藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。それではよろしく願いいたします。

まず、事務局から本日予定されている議事について説明していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○事務局 お手元にお配りした審議会次第をご覧ください。

3. 議事の部分でございますが、本日は審議事項1件、労働局からの報告事項2件を予定しております。

まず審議事項ですが、平成31年度福島労働局労働行政運営方針（案）についてご審議をいただきます。次に報告事項ですが、平成31年度福島県雇用対策協定に基づく事業についてご報告をいたします。最後に、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をいたします。

議事内容については以上です。

○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、議事に入る前に、福島労働局長様よりご挨拶をお願いいたします。

○森戸労働局長 福島労働局長の森戸でございます。

各委員の皆様方におかれましては、本日大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。また、日ごろから労働行政にご協力、ご理解を賜っているところでございまして、この場をおかりしまして御礼を申し上げる次第でございます。

本日の審議会でございますが、ただいま事務局からも説明がありましたように、平成31年度の福島労働局行政運営方針につきましてご説明を申し上げ、ご意見をいただく場でございます。詳細につきましては、後ほど担当の部長なり室長からご説明を申し上げますが、最重点施策としては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、この2点を上げさせていただいて

いるところでございます。

魅力ある職場づくりの推進については、これはもう誰もが感じていることだと考えているところでございます。福島県では、震災の影響もございまして人手不足が続いております。人を確保するためには、新卒者を含めた若者の福島県内企業への就職、そして、離職防止と申しますか定着、それから女性の社会進出、こういったものを促していく必要があると考えているところでございます。このような方々がどのような職場を求めているかとなりますと、やはりワーク・ライフ・バランスが図れる職場ということになるのだろうと考えております。したがって、ワーク・ライフ・バランスを考慮した経営がなされるように企業を誘導していくことが必要だと考えているところでございます。ただ、実際に企業の現場では、今、申しあげました人手不足により長時間労働を生んだり、あるいは、休暇がとりにくくなっているといった面があると考えております。ただ、この状態は、逆に言いますと、若者がせっかく就職しても、ワーク・ライフ・バランスがとれないということで離職して、そしてまた人手不足になるというふうな悪循環になることも考えられますので、そういったことにならないようにしていく必要があるのだろうと考えているところでございます。

また、この4月からは、働き方改革推進法の改正事項が順次施行されるところでございます。この確実な実施施行を図っていくことも重要であると考えているところでございます。

本日は、委員の皆様方の忌憚のないご意見をくださいますようお願い申し上げ、最初の挨拶とさせていただきます。どうかよろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

3. 議事

○藤野会長 それでは議事に入ります。

まず、(1) 審議事項、平成31年度労働行政運営方針(案)について、労働局よりご説明をお願いいたします。

○川又労働基準部長 労働基準部の川又です。よろしく申し上げます。

皆様方には日ごろから労働行政の推進にご協力いただき、まことにありがとうございます。この場をおかりしまして御礼申し上げます。

早速でございますけれども、資料の説明に入りたいと思います。

私から、番号としましては資料1の労働行政運営方針（案）と資料3の労働基準部関係の平成30年度の実績の表、資料4の各種リーフレットが入っております、この3つを使いまして説明をさせていただきたいと思います。

まず、最近の労働行政、主に労働基準行政全般の取り巻く環境で言いますと、先ほど局長からお話がありましたように、働き方改革関連法案がいよいよ4月1日から施行されます。昨年の春先から皆様には非常に周知につきましてご協力いただきまして、あれからもう1年近くたつという状況でございます。それから、2番目としましては、やはり原発関係の事故、1F関係でございます。これにつきましては、廃炉作業、何十年と続きます。いかに安全、あるいは健康、労働条件を確保していくかというのが大きなテーマになっております。それから、3つ目の大きな課題としましてはいわゆる除染関係が大きな課題、この3つが大きな課題と労働基準行政としては思っております。

それを踏まえまして、16ページから労働行政の最重点施策というところで説明させていただきたいと思います。16ページの働き方改革の推進というところになります。

①長時間労働の是正に向けた取組の推進でございます。これは、働き方改革関連法案の1つの重要課題でございます長時間労働の是正になります。4月1日から、今まで月45時間、年間360というような上限があったものが、月80時間、100時間、あるいは、年間720時間といよいよ施行されます。大企業は4月1日からなりますが、中小企業の皆様におかれましては、1年後の32年からというところでございます。これをいかに守っていただくかというところに尽きるところでございます。本年度から各監督署に労働時間相談・支援班というものを設置しております。これは、イメージとしましては、どうしても監督署につきまして事業所に行き法律違反を指摘して是正させるという厳しいイメージというところがございます。これは法律に基づく是正を図らせるというよりは、非常にソフトに、労務管理の方法などソフトな方法で指導する支援班というのを設置しまして、そこで個別に事業所を回って、お話をさせていただきますというようなことを目的としてます。これも来年度におきましても活動しまして、そういった、特に中小企業の皆様方にいかに1年後に法を守っていただくかというところを考えているところでございます。

一方で、守っていただく点とはまた異なりますけれども、1カ月で長時間労働、いわゆる残業時間が80時間を超えるところにつきましては、やはり健康障害というのが非常に危惧される事業所というところでございます。こういったところを、いかに長時間労働を改善していただいて、健康を確保するかというところを重点的にやっていきたいと思っております。こういったいわゆ

るソフトな方法、それから、強力にいわゆる80時間を守っていただく方法、こういったものを使い分けながら事業所の方々にはいろいろお願いできればと思っております。

次に、リーフレット、資料4を見ていただければと思います。

今の長時間労働の話でありますけれども、それ以外に4月1日から始まるものとしましては、年休の取得促進、ポイント2というところになりますけれども、来年から5日間必ずとるようにしてくださいというところになります。この2つが結構話題になってはいますが、それ以外にも、これは緩和になりますけれどもフレックスタイム制、今まで清算期間が1カ月だったものが3カ月に伸びますとか、安全衛生関係ですと医師による面接指導が充実・強化になりと、さまざまなものがございます。こういったものも含めて指導していきたいと思っております。特に年休につきましては、一部の事業者の方々がなかなか管理をどうしたらいいか難しいというお話もございます。こういったものも含めて指導していきたいと思っておりますので、ぜひ皆様におかれましても、説明会を開催してほしいとか、個別にうちの事業所に説明しに来てほしいということであれば、ぜひとも監督署のほうに申請していただければと思っております。

次に、17ページをご覧いただきたいと思っております。

一番下のところに③治療と仕事の両立支援の推進というところでございます。これは、重い病気を抱えている方々につきまして、いかに治療を続けながら仕事も続けていただくかというような施策でございます。これにつきましては、県あるいは関係団体、経営者の方々の団体とかいろんな関係団体の方にご協力いただきながら、ここに書いてあります両立支援チームというものをつくっております。ここにおきまして、本年度ようやく、ちょっとつけておりませんが、周知用のリーフレットができあがりまして、今関係各事業所等も含めまして周知にご協力いただいて広く広めているところでございます。これにつきましても、来年度も引き続きそういった周知を進めていきたいと思っております。

次に、24ページ以降になりますが、先ほど②でお話ししました原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策というところ、23ページから始まっております。

これにつきましては、やはりここ福島県特有な問題でございます。廃炉作業につきましては、今までいかに収束するかというテーマでおったんですけれども、本年度からいわゆる3号機も含めた燃料棒の取り出しというところが非常に大きなテーマになっております。いろいろトラブルが続いておましてなかなか、燃料棒の引き出しが今停滞しているところでございますけれども、それが始まるというところもございます。そうしますと、やはり今以上に線量が高い作業が始まるというところが危惧されております。現在、いわゆる廃炉の作業場所は、線量が非常に高いと

ころから低いところまであるんですけども、線量が高いところは順次縮小されているところではございます。ただ、当然、炉の中は非常に高い線量がございまして、ここをいかに健康障害なく、事故なくやるかというところで我々は引き続き指導に努めていきたいと思っております。これにつきまして、やはり管轄の富岡署を中心に局、あるいは署をなど、協力しながら監督指導等をしてその履行確保を図っていきたいというところでございます。

資料3の1ページのところに、これはまだ更新されていないものですから前回お配りしたものと同じになりますけれども、廃炉関係の監督結果の違反率となっております。順次下がっておりまして、今回若干、ほぼ平行線になっておりますけれども、このように違反状況もどんどん改善されている状況ではございますが、まだまだ1Fにつきまして多くの企業が入っておりますし、1日数千人単位の働く方々がいるというところもございまして、引き続き、この辺の監督指導等の徹底をしまして、安全、健康、それから労働条件の確保というところを守っていききたいと思っております。

次に、行政運営方針の資料の25ページをご覧くださいと思います。

25ページの②、あわせて26ページの④になりますけれども、一言で言いますと除染廃棄物の関係でございまして、除染した物の運搬する作業、それから汚染土を処分する作業が、25、26に書いております②、③のところになります。これにつきましては、今までは人が住んでいるところの除染が中心だったものですが、本年度からはいわゆる帰還困難区域の中の除染、あるいは建物解体、こういったものが中心になっているところでございまして、それから、あわせて、今までこの辺の市町村でやっていた除染土を浜側に持っていき、輸送ですね、搬入搬出と言っておりますけれども、そういった作業、あるいは中間貯蔵施設での処分といった大きなものが今行われている状況でございまして。

これにつきましては、資料3の2ページのところに、これも更新しておりませんものですから、前回の審議会で説明しました中間報告と数字は変わっておりませんが、こういった状況でございまして、29年から30年1月～6月の状況を見ますと、10%以上違反率がふえている状況でございまして、ただ、これは事業所の数が少ないものですから、1事業所、2事業所の数がかなり違反率に影響するということもございまして、ですから、年間の違反率を通しましてどういうところに問題があるのかということを見ていかなければいけないのかと思います。やはり除染というのは、非常にほかにはないタイプでございまして、他業種から入ってきた新規の方から見ますと労働条件面もそうですし、安全性の面も含めて慣れていないというところも大きいのかなというふうには思っております。こういったところもあわせて、引き続き我々としては、

新規事業所を中心に除染を行っております事業所様のほうに指導をしていきたいと思っております。

それから、次に行政運営方針の29ページをご覧ください。

これは、最重点とはまた別になりますけれども、今の3つ以外の重点施策というところがございます。一番最初に30ページをご覧ください。 (3) のところになります。

第13次労働災害防止計画の関係でございます。労働災害につきましては、平成29年におきましては、皆様のご協力もいただきながら進めた結果、非常に労働災害が減少しまして、全国でもトップの減少率というところではあったところです。しかしながら、平成30年度におきましては、一転しまして1割以上増加している状況になっておりまして、2,000人前後になる可能性が高いというところがございます。冬期間中の転倒災害も含めていろいろ多いとは思いますが、特に三次産業などがやはり多いというところも現状としてございます。こういった増加傾向に今あって、我々も1年目から、13次計画は平成30年からスタートしているんですけども、1年目から非常にふえているという状況を危惧しているところがございます。こういったところも踏まえまして、皆様のところの会員等も含めまして、安全管理体制が本当に大丈夫かどうか、いま一度確認のほどよろしくお願ひしたいと思っております。

次に、30ページの一番上に戻っていただければと。

(2) 最低賃金制度の適切な運営というところがございます。資料4の先ほどの法改正のところの次をめくっていただきますと、県最賃の金額と特定最賃の金額が書いております。昨年来、審議会の委員の方々にはご協力いただきながら、円滑に何とか賃金が決定されているところがございます。現在772円、それから特定最賃はこの表のとおり金額になっております。平成31年度におきましても、これの履行確保、あるいは改定に向けた円滑な作業というところを引き続き進めたいと我々は考えております。

次に、35ページをご覧ください。と思ひます。

労災補償のところがございます。(4) 労災補償対策の推進というところがございます。労災補償につきましては、今まで労働条件の履行確保あるいは安全性の履行確保というところでお話ししてございましたけれども、不幸にして事故に遭った方々につきましては、いかに迅速それから確実に支給をするかというところを進めていきたいと思ひます。特に、ここに書いてありますとおり石綿関連とか、それから、この廃炉関係とかいろいろほかの県にはないようなところも我々のところにはあります。それをいかに的確にやっていくかというところが、労災補償行政の肝だと思ひますし、それから、当然その間収入がないものですから、いかに早くというところ

も考えていかなければいけないというところでございます。

これは全体的な行政運営方針の重点でございます。それから、先ほどのように29ページのところ、これ以外にもやはり業種として問題がございます自動車運転者の対策、あるいは、最近話題になっております外国人関係、こういったものも含めながら労働基準行政としては履行確保等に努めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上、ありがとうございます。

○荒木職業安定部長 職業安定部長の荒木でございます。

私のほうからは、雇用対策の関係についてご説明させていただきたいと思えます。主に資料の資料1と2を使って説明していきたいと思えます。

まず、資料1ページ、雇用失業情勢でございます。次のページにグラフがございます。これは各年の平均の有効求人倍率でございます。平成30年度の平均は1.51倍とバブル期、当時平成3年ですけれども、1.89倍という高い水準がありましたけれども、それ以来の高い水準となっております。震災前、平成22年と比べまして、有効求人数につきましては2倍以上増加、また、有効求職者では6割まで減少しております。全国平均、これは数字を入れていませんけれども、比べてみますと平成23年、全国平均が0.65倍だったのに対して福島が0.59倍と全国平均以下でございましたが、24年から全国平均を上回っておりまして、26年には全国1.09倍のところ福島1.41倍と、かなりの差がありました。復興のピークアウトの影響などから徐々に差が縮まりまして、平成29年には全国が1.50倍に對しまして福島1.45倍と全国水準を下回って今推移しております。ただ、今の1.5倍代というのは高水準であります。

3ページの下ですけれども、就業構造ということでタイトルだけですが、次の4ページの1段落目ですけれども、福島の雇用労働者を雇用形態別に見ますと、正規雇用労働者51万3,000人、非正規雇用労働者が27万6,000人となっております。この27万6,000人のうち、2段落目ですけれども、本来正規職員で働きたかったのに非正規であると、いわゆる不本意非正規労働者という方が6万人ほどいらっしゃいます。これは、29年度の就業構造基本調査の調査結果でございます。

こうした状況を踏まえまして、労働行政の最重点施策を資料2を使って説明していきたいと思えますけれども、その前に資料1の36、37ページのところがございまして、(2)の障害者の雇用対策の状況でございますけれども、数値等を3月末に発表するため、今の時点でこのような状態になっております。3月末までには数字を確定して載せたいと思っております。ご了承ください

い。

それでは、資料2のほうで説明をしていきたいと思います。資料2の3ページをご覧ください。

正社員を希望する人に対する就労支援ということで、強い人手不足感が続く中、先ほど言いました6万人もいる不本意非正規の労働者やフリーターなど、意欲、能力に応じた正社員転換、処遇改善を進めまして雇用の質を高め生産性の向上を図ることが、福島の発展に不可欠なものと認識しておりまして、平成28年度からの5カ年計画で福島正社員転換・待遇改善プランによる取り組みを進めているところでございます。真ん中の表でございますけれども、28年からちょうど真ん中であります昨年9月までの実績でございますけれども、概ね50%と計画どおり進んでいるということでございます。ハローワークの正社員の有効求人倍率は、今年6月以降1倍を超えて推移しております。記載にはないですけれども、業種別で新規求人に対する正社員の求人の占める割合ですけれども、建設業で83.8%、運輸業が70.8%、製造業が58.3%、医療福祉で54.8%と、こういった業種が50%を超えているところでございます。

ただ、4ページにありますけれども、職種間のミスマッチというものが生じております。グラフにあるように、職種別で建設業、介護などの職種について倍率が高い一方で、事務とか配送・清掃などは低くなっているというところでございます。このため、中核市の福島・郡山・いわき市にある各ハローワークに人材確保支援コーナーを設置しまして、地域事業所の人材確保対策を推進しているところでございます。この人材確保コーナーは、個々の求人者と求職者の状況を一体的に捉えた支援、例えば、ハローワークの庁舎内で事業所情報を課した求人情報の提供や職場見学会、ハローワークでの地元企業の説明会の開催、業界団体と連携したイベントなどを通じて業界の理解促進、魅力発信と潜在求職者の掘り起こしなどをやりまして確実なマッチングを支援してまいるところでございます。

下の2つ目ですけれども、人材確保のためには、事業主自身が雇用管理改善を行いまして、当局の最重点課題であります魅力ある職場づくりを推進していくことが、応募、採用、定着といったことを通じて人材確保が重要であると考えております。

5ページに参ります。

若者の雇用対策でございます。新規学校卒業者の地元定着は、福島の発展にとってとても重要であると考えております。ただ、地元の中小企業には、自社のPRをなかなかする機会がありません。そこで、若者の採用、育成に積極的で雇用管理が優秀な企業を認定するユースエール認定企業の制度普及拡大に努めているところでございます。この認定基準ですけれども、新卒などの離職率が20%以下、所定外労働時間が20時間以下、有給休暇の取得日数が10日以上などです。7

ページに、認定企業34社を掲載しております。ここで34社ですけれども、2月末現在でさらに4社ふえて38社になっております。東京が1月末現在ですけれども39社と、東京に次いで2番目に多い数となっております。東京と福島で企業の数違いますから厳しいですけれども、一瞬でも福島で全国最多となるよう周知広報に努めているところでございます。

6ページへ参ります。

事業主が行う人材育成への支援ということです。人手不足の中、企業が事業を展開するためには、生産性の向上が重要でございます。このため従業員のスキルアップのための訓練や中小企業生産性向上に向けた人材育成を、高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部と協力して支援してまいりたいと思います。

ページ飛びまして11ページ、12ページでございます。

復興関連の就労支援でございます。特に新しい施策等はありませんが、引き続き、11ページにありますように廃炉作業、除染作業での偽装請負、それから違法派遣を防止するための指導・啓発を行ってまいります。また、12ページでございますけれども、就労支援として福島県と連携した雇用対策の実施、市町村と連携した帰還者支援に対する就労支援、避難全世帯への地元情報の発信、また公益法人福島相双復興推進機構との連携によりまして、復興に向けた就労支援を実施してまいります。

以上が31年度の雇用関係の運営方針でございます。

最後に30年度の実績でございます。資料5の一番最後のページをご覧ください。

14ページに30年度福島労働局各業務実績一覧表がございます。12月末現在の実績と目標に対する進捗率を右の欄に載せております。10番の正社員求人数と13番の建設分野の就職件数については、若干伸び悩んで苦戦しているところでございますけれども、進捗率の目安75%、概ね目標どおりに進んでいることを報告いたしまして、私の説明を終わらせていただきます。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

私のほうから働き方改革の最重点施策について、引き続きご説明させていただきます。資料は同じく資料2のあらましの資料をお手元にご準備お願いいたします。こちらの2ページになります。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保ということで、同一労働同一賃金の対策でございます。働き方改革関連法の成立によりまして、同一企業における正規の労働者の方と非正規の労働者の方の間の不合理な待遇差の解消を実現するために、2020年4月からパートタイム・有期雇用

労働法及び改正労働者派遣法が順次施行されることになっております。中小企業については、その1年後の2021年4月が施行でございます。この法律の円滑な施行に向けまして、関係機関と連携をしまして説明会の開催とかセミナーを開催してまいりたいと思っております。いろいろなアンケートや私どものほうにお寄せいただく企業の方の声では、このパートタイム・有期雇用労働法が一体どういうふうに、何をどうしたらいいかわからないという反応もございますので、それらを解消するために取組手順書という資料、業界ごとの特性を踏まえた導入支援マニュアルなどを活用して、企業の方にきめ細やかな相談支援を行ってまいりたいと思っております。

この取組手順書というものですけれども、労働者の方の賃金とか各種手当や福利厚生、そういうそれぞれの手当などが何の目的で支給されているのか、正規の方と非正規の方でその手当などで差があるということに合理的な理由があるのかどうか、それをきちんと事業主として差があることについて説明できるのかどうかというような、一つ一つの手当などを段階を踏みながら検証していくという資料、それが取組手順書という資料でございます。そういう資料を活用しまして実際の取り組みを進めてもらいたいと考えているところでございます。

もう一つは、助成金の活用です。ここに書いてありますとおり、キャリアアップ助成金について引き続き活用しながら進めていきたいと。キャリアアップ助成金は、有期労働者から無期労働者、もしくは正社員などに転換したような場合とか非正規の方の処遇の改善などを行った場合に、助成金を支給するというようなものです。とかくわかりづらいと言われる同一労働同一賃金の考え方ですけれども、わかりやすい資料、助成金などを活用しながら、施行まで1年ございますので、事業主の方に丁寧に説明してまいりたいと思っております。

1つ省きまして、その下に中小企業・小規模事業者を支援しますというのがございます。同じページでございます。人手不足が深刻で取り組みが遅れがちな中小企業・小規模事業者に対しては、特に支援を丁寧にやっていきたいと思っております。この中に書いてありますが、働き方改革推進支援センター、一番下の右側にセンターのチラシがありますけれども、30年4月、発足してから1年たっております。この働き方改革推進支援センターをますます活用するということと、やはり同じく助成金の活用、キャリアアップ助成金もそうですし、ここに書いてある時間外労働等改善助成金とか業務改善助成金ということで、それらの助成金も活用しながら中小企業支援をしてまいりたいと思っております。

働き方改革推進支援センターですけれども、この1年間、県内広くセミナーを開催したり、商工会・商工会議所との連携を図りながら働き方改革関連法の周知や助成金の案内を続けてまいりました。来年度は、特に同一労働同一賃金のことも加えまして、さらに働き方改革について周知

を図ってまいりたいと思っております。

それと、後半部分ですけれども、商工会議所・商工会を私ども、監督署、ハローワークも含めて福島労働局の幹部が訪問させていただきまして、そこでいろいろな聞き取りをして情報伝達のネットワーク、メールを中心としたネットワークを確立いたしました。そのネットワークを最大限に活用して、関係資料をメールで送ってそれを傘下の企業にまいていただくというようなことを引き続きやってまいりたいと思っております。

また、福島県魅力ある職場づくり推進協議会ということで、この働き方改革の中心に据えている協議会でございますが、この協議会と連携を図りながら県内に広く周知徹底をしてまいりたいと思っております。

さらには、働き方改革のワークショップというものをやっております。これは、本年度県内各地で11回開催いたしましたけれども、一方的な説明会ではなく、企業同士の好事例とか悩みの共有もできるということで、非常に効果的な手法だと思っております。来年度も積極的にこのワークショップを開催してまいりたいと思っております。

ページを飛びまして、6ページをお開きいただきたいと思います。

女性の活躍の推進でございます。男女がともに活躍できる職場環境整備のために、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とか、企業が自社の取り組みを公表できるサイト、情報公表のサイトに掲載いただくことをお勧めする。そして、さらには、えるぼし認定申請に向けた取り組みを推進する。女性の活躍を積極的に取り組む企業に対して助成金制度もございますので、そちらのほうも推進してまいりたいと思っております。

もう一方、仕事と家庭の両立支援対策でございます。こちら的手法的には同じもので、やはり一般事業主行動計画の策定、そしてくるみん認定、プラチナくるみん、さらにはイクボス宣言ということで、このような先進的な取り組みをしていただき、優秀な人材を確保するのに役立てていただきたいと思います。男性の育児休業については、この運営方針の最初のほうに数字的なことで書いてございますが、福島の取得率がなかなか進まないというのが現状でございます。こちらのほうもこのイクボス宣言やくるみんを通じて周知をしてまいるとともに、助成金の活用によって男性の育児休業の取得の促進も図ってまいりたいと思っております。

働き方改革、女性の活用、仕事と家庭の両立支援とさまざまあるんですけれども、これらの対策をここにあります関係機関との連携によってさらに前に進めてまいりたいと思っております。福島県雇用対策協定であったり、イクボス宣言の協定であったり、東邦銀行との「魅力ある職場づくり」包括連携協定などを通じまして、この各協定の効力を有効に活用しながら働き方改革を

さらに県内に広く進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○岩崎総務部長 総務部長でございます。皆様にはお世話になっております。ありがとうございます。

私からは、労働保険適用徴収担当部署の重点施策と、一番最後になりますけれども、基本的対応ということにつきましてご説明をさせていただければと思っています。

資料1の46ページをご参照ください。また、資料2のあらまし版につきましては、20ページをご覧ください。

今、労働保険適用徴収をめぐる状況、どういうふうになっているかといいますと、最前から申し上げておりますとおり、働き方改革に伴いまして監督部門等々の組織強化を図っているという状況でございます。労働保険の適用徴収については、できるだけ局に集中化させていこうと、あるいは、外部委託を活用していこうというような流れになっております。

そういう中でございますが、重点施策としましては、まず1点目として未手続の事業を一掃させていくというのがまず1つの柱としてございます。これは、労働局のほうで職権成立とかも含めてやっていく、あるいは、自主成立に向けてお願いをしていくと同時に、労働保険の事務組合の連合会というのがございますので、そういったところと連携して未手続事業の一掃を図っていこうというのを重点施策として掲げております。

2点目のほうは、資料1の47ページ目のほうにございますが、収納率の向上ということでございます。こちらのほう、11月末の収納率という形になっておりますが、今日確認しましたところ、1月末現在で言いますと、全国平均が73.67%のところ福島労働局においては74.30%ということで、昨年並みの数字を維持できております。引き続き、収納率の向上を目指して、高額滞納事業主、これは100万以上とかの滞納事業主、複数年度滞納している事業主さんを目掛けて重点的にやっていきたいと考えております。算定基礎調査のほうも、もちろんやっていくつもりでおります。

基本的事項といたしましては、48ページをお開き願えますでしょうか。

地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項というタイトルをつけさせていただいております。これは、今年度新たに柱立てさせていただきました。去年までは綱紀の保持とか広報の実施とか個人情報の適正な管理ということについて、全体をひっくるめて書いておりましたところでございますけれども、厚生労働本省のほうからきちんと基本的対応についても書くべきで

あるというような指示があったものですから、計画的・効率的な行政運営、綱紀の保持、あるいは地方公共団体とか労使団体等との連携を図っていくということ、あるいは、49ページ目のほうでございますが、積極的な広報の実施、行政文書については適切に管理を行う、個人情報については厳正な管理を行うということにつきまして、ある意味基本的なことでございますけれども、明記をさせていただいたところであります。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。

委員の皆様におかれましては、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、労働局よりご回答いただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。順は問いませんので、お気づきの点からご発言いただければと思います。

○鈴木秀昭委員 労働者側の鈴木です。それでは、2点だけ質問させていただきたいと思っております。

まず1点は、資料の2の4ページ、雇用のところですが、真ん中の職種別の有効求人倍率の表ですが、職種別に状況的には、私も二、三年前から見えていますけれども、ほとんど状況が変わっていないというような認識なんですよね。だから、いろいろ対策を打ってきてもこういう状況が変わらないといったところに疑問を感じるということなので、今の状況認識について再度お聞かせいただきたいということが1つ。

もう一つは、働き方改革法案がありますけれども、関連法、重点大きく2つ、長時間労働の是正と同一労働同一賃金ということなんですけれども、資料の2、2ページ、ここの同一労働同一賃金のところで、多分ガイドラインは一昨年以上前から出ているという認識なんです。そうすると、指針が来年の4月ですか。そうすると、指針になると多分法的効力も出てくるということで、あと1年あるということですが、もう1年しかないという認識もあるんですよね。そういった中で、これはいろいろ企業内の労働条件の不合理的な格差ということですから、多分中小も含めていろんな労働条件の違いはあるものの、それをどうするかについては、人件費の財源とかいろいろ心配しなければならないところもあわせると、残り1年しかないのかなという認識なんです。だから、あと1年でどうやり切るかというのがあってしょうけれども、今現状の県内の同一労働同一賃金の動きとか、そういった状況認識というか、そういうのがもしあればお聞かせいただきたいということですが、よろしいですか。

以上、2点です。

○藤野会長 ありがとうございます。では、まず1点目の資料2の求人等のミスマッチの点ですね。お願いいたします。

○荒木職業安定部長 安定部長の荒木でございます。

確かに、多分3年ぐらい前から全然変わっていないという状況はある。ただ、就業者数ですけれども、今データをお示しできないんですけれども、働いている人が掛ける雇用保険の適用者、被保険者数ですけれども、それに関しましては、過去5年間、建設分野にしる製造分野にしるかなり伸びて、働いている人はふえております。ただ、それ以上に求人が足りないというような状況が続いておまして、働いている人はふえているんですけれども、なかなかその差が埋まっていけないというような状況は続いているかと思えます。

また、今の求職者の4割程度が在職者となっております。働きながら次の職場を探しているという方も多くて、実質全く職がなくて職を探している人は、かなり少ないような状況になっておりますので、この人手不足対策を踏まえながらこういった分野のマッチングに努めていきたいと思っております。

○藤野会長 鈴木委員、今のお答えでよろしいでしょうか。さらに何かございますか。

○鈴木秀昭委員 受けとめとすれば、いろいろ在職者がよりよい条件を見つけて転職を狙っているということであれば、要は固定化していないということですよ。なので、状況的に変わりありませんという認識でいいですかね。いいですよ。そんな感じだね。はい。

○藤野会長 それでは、次に同一労働同一賃金について県の状況ということですよ。

○佐藤雇用環境・均等室長 まず、同一労働同一賃金のガイドラインの案ということで、2年ぐらい前にもう公になっておりますけれども、それが今回この働き方改革法、パートタイム・有期労働法の成立とともに指針としてきちんと成立をいたしました。ガイドラインということで今、有効に発効しております。

それと県内の状況ですけれども、はっきり企業の意識調査などをしたわけではないのでわから

ないんですが、私が県内いろいろと説明会とか回った感じでは、この4月施行の時間外の上限規制と年休のほうにまず企業さんの目は行って、まずもってそちらのほうの対応、その後、1年後に同一労働同一賃金ということなので、まだ一部の大きな会社さん以外はまだ手をつけていないという状況かと思っております。

全国的な日本商工会議所さんがやった調査だったかで、やはり労働基準法の改正のほうは対策を既にとっているけれども、同一同一は何をどうしたらいいかわからないのでまだ手をつけていないという企業さんが、全国的な調査ですけれども、そちらのほうでも圧倒的に多かったと記憶しております。ですので、やはりそういう認識は私どもの本省のほうでもあって、わかりやすいガイドラインなり、その対策、どうやったらいいかということについて、私が先ほど言ったように手順書みたいな丁寧な資料で、中小企業にもわかりやすいような形で、手順を追って対策をとれるような資料をつくって今後1年間をかけて周知をしまいたいと思っております。

○藤野会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それではさらにご発言、どうぞ。

○大越委員 労働側代表の大越と申します。

ご説明ありがとうございます。私からも2点ございます。1点目は、障害者のお仕事の支援についてです。精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を受講させて頂き、基礎的な内容でとても分かりやすい内容でした。大変お世話になりました、ありがとうございます。開催回数についてですが、県全体で4・5回と開催回数が少なく、受講するチャンスが限られています。今後の開催予定が有るようであれば、増やして頂けると受講しやすくなるかと思えます。また、実際の職場で精神・発達障害者のお仕事の担当者として働いている保健師さん、看護師さん、職場担当者の方へのスキルアップとして、より専門的な内容も、開催して頂きたいとの声も出ておりましたので、是非検討をお願いいたします。合わせて、実際の職場で困っていることも有るようですので、そちらに対しても何か、ご支援頂けるような取り組みを頂けますと、精神・発達障害者の方の理解も進み、環境が整備されて行くことで、働く機会も増え、促進につながって行くのではないかと、思っております。

2点目は、女性活躍推進の状況について、少しお話させてください。男性の育児休業取得率が低調の状態が、続いています。労働局様では、色々な取り組みを頂いており、労働組合も、色々な取り組みをお願いしているところではありますが、仕事の評価・職場での環境を気にされて、取

得したいが、実際は厳しく、取得に踏み切れない方、また会社から理解を得られない方が、多くいらっしゃいます。そういった事が改善されていけば、取得率も増えて行くのではないかと感じております。引き続き企業様へ取り組みへの積極的なご支援をお願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、まず1点目の障害者の雇用に関する支援について、お答えいただけますでしょうか。

○荒木職業安定部長 昨今いろいろと問題を抱えておりますけれども、精神障害者のサポーター養成講座は、ことしも県内3カ所の会場で計6回だったか、定かではないんですけれども、やっております、去年よりは回数をふやしているところでございます。また、今後もさらに精神障害者とか発達障害の方のご理解、企業の方々に理解してもらうためにそういった機会は来年度もさらに数をふやしていきたい、開催回数をふやしていきたいと思っております。ハローワークに行っていたら出張セミナーをやっておりますけれども、なかなか人数が集まらないということでもありますけれども、数にかかわらず1回はハローワークのほうで相談していただければと思いますので、ぜひよろしくをお願いします。

○藤野会長 具体的にどれぐらい増やす予定かというのは、今の段階でわかりますか。

では、お答えいただいてもいいですか。今年度どれぐらい個別の企業でやる予定か。

○廣谷職業対策課長 すみません。担当、職業対策課長の廣谷でございます。

6回の就労セミナーというのは、次年度も同程度と考えてございますけれども、今年度も開催をしておりますけれども、各企業さんのほうからご希望をいただきまして、また今年度は地方公共団体であったり国の出先機関に対しても実施いたしましたけれども、出張形式のサポーター養成講座というものを8回だったか実施いたしましたので、翌年はさらにこの出張形式をふやしていきたいと考えてございます。

○藤野会長 ありがとうございます。あわせて、産業保健師や看護師の方への専門的な観点からの支援について、具体的に何かご計画はおありでしょうか。

○森戸労働局長 むしろ産業保健師等の方に当該講座を受講していただこうと考えておまして、

そういった方々に案内が行き渡るようにしたいと思います。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして福島県、男性の育児休暇の取得率が若干低いというご説明でしたが、この点に関して何かご回答があれば。

○佐藤雇用環境・均等室長 運営方針の最初のほうの資料1の現状のところでもあるように、確かに……4ページ、5ページですね。（「3.2%と低調で全国の取得率（5.14%）を下回っているというのがあります」の声あり）そうですね。ので、確かに福島、低い状況にあります。

やはり、若いお父さんたちは、育児休業をとりたいという方が結構声としては聞こえてくるし、割と抵抗がなくなってきたと感じているんですけれども、やはりそれを認める世代、管理職の世代が、男が育児っていうのが、まだまだそういう意識があって、やはりそこを打ち崩すのが大変なのではないかと。出世にもかかわるしと。人事評価がどうなのかなというのもあったりして、恐らくなかなか民間企業では進まないというふうなことがあるのではないかと考えております。

ただ、男性が育児休業をとりますと助成金が出るというのを私どもやっているんですけれども、それを見ますと、今までは、割と最低の日数で育児休業をとっている男性が多かったんですが、最近1カ月とか2カ月とか、あと1年近く男性でもとるというお父さんも、徐々にですけれども出てきているので、やはりこれも少しずつ意識が変わりつつあるのかなと。認める会社のほうも、少しずつそういう会社も出てきているのかというのは、ちょっと肌で感じているようなところがあります。

引き続き、イクボス宣言とかくみんの認定をお勧めして、その中で男性の育休をとるのが認定要件になっていますので、その辺のところを強く推進してまいりたいと思っております。

○藤野会長 よろしいですか。

○大越委員 ありがとうございます。引き続き、御支援のほうよろしく願いいたします。

○藤野会長 それでは、ほかにご意見、ご質問、ございませんでしょうか。

○加藤委員 労働側の加藤でございます。私のほうから1点教えていただければと思います。

入管法関係で外国人労働者につきまして、労災、補償関係の部分ではさまざまな外国人労働者の防止対策というものが図られているわけではございますけれども、今後、労働局、監督署に対しまして外国人労働者からの相談とかあっせん関係という対応についてまだまだ整備できていない状況なのかとは思いますが、今、どのような状況になっているか、参考まで。我々もいずれ対応がかかわってくるのかなと思います。そうなったときにどうすればいいのか懸念しますので、現段階で監督署のほうではどのような対応をされているか、参考までお聞かせいただければと思います。

○森戸労働局長 総合労働相談の窓口が各監督署にはございますけれども、現在のところは、外国人労働者からの相談はないというふうに聞いております。

もしあったらということでございますけれども、現状においては、ホットラインがありますので、その電話番号を基本的に紹介しています。なお、現在、こちらには、例えばベトナム語で対応できる方とかそういう方はいませんので、この電話番号に電話するとそういった言葉でも相談が受けられます、そういうふうな窓口が今後できる予定になっておりますので、そういったところを紹介するというようなことで当面は対応したいと考えております。

多分、外国人労働者が非常に多い労働局には、局にそういった相談窓口が設置されているところもあるんですけども、今、福島労働局の中では今申し上げたような状況でございますので、現状においてはそういった対応をとるということになると考えております。

○安田監督課長 すみません。監督課長の安田と申します。ちょっと補足させていただきます。

今、局長からの話にあったとおりでありますが、外国人労働者の方に向けましては、外国人労働者向け相談ダイヤルというのを全国的に整備をしております、現在は6言語に対応しているんですが、来年度は8言語対応予定ということで、さらに外国人労働者の方からの相談いただけるような形の体制は全局的に整うように今しております。

もし外国人の方からご相談があれば、その共通ダイヤルに電話していただければ、通訳の方につながって間に入って相談していただけるという構築が、全労働局の中で今できていると。それとともに、今現在、労働条件相談ホットラインという相談、平日、夜間とか休日も対応できるような委託事業を行っているんですが、来年度からはそのホットラインにつきましても8言語対応予定ということで、より外国人の方にも使っていただきやすいような事業内容にしていると

いうところでございます。以上です。

○藤野会長 今のご説明ですと、外国人労働者の方の相談対応窓口、一応2ルートあるということなんです。来年からは8言語ということですが、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに何か皆様からご意見ございませんか。どうぞ。

○安田委員 公益委員の安田でございます。2つの分野で質問いたします。

まず、1つは、今の外国人の働く方の関係で、資料1の29ページ、後ろのほうに外国人技能実習生等というところがありまして、この中に「全国的に労働条件確保上の問題が認められる事案が多く認められていることから」とありますが、福島県内で、労働条件確保上の問題を含めて技能実習生の待遇とか働き方でどんな問題が具体的に出ているか、それを教えていただきたい。個別具体的に、もし事例があればどんな事例があったか教えていただきたい。

それから、昨年来、国会で取り上げられています統計関係の件なんですけれども、毎月勤労統計と賃金構造基本統計、大きく2つ、そのほかもありましたが、この2つの統計の調査に福島労働局、都道府県ごとの労働局がどのように調査を行っていて、その不適切さというのが労働局の段階でもあったのかどうか。仮にあったとすれば、どんなことだったのか。その辺、あと、このデータがこの不適切な調査によって信頼性というのが下がっているのか、あるいは、その辺の調査補正とかあるのか、その辺を教えていただきたい。その仕組みを含めて教えていただきたいと思います。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、まず1点目、県内の技能実習生の問題についてご説明いただければと思います。

○川又労働基準部長 労働基準部の川又です。

外国人技能実習生の問題につきましては、全国的な問題、古くはよく繊維産業なんかで問題があったところでもありますけれども、今、農業とかいろいろありますが、福島県内で実習生で大きな問題があるというところは、今のところ現状としてはございません。それが1つ。

それから、統計関係につきましてはのご質問のところでございますけれども、いわゆる毎月勤労、毎勤の関係と賃金構造というところで賃構と呼んでおりますけれども、その2つでございます。毎勤につきましては、これは都道府県が調査しましてそれが本省に上がって調査をするということ

になりますので、労働局が個別に調査しているわけではございませんので、何か都道府県労働局で不適切なことがあったのかということではございません。

もう一つの賃構のほうですけれども、これは都道府県労働局が直接実施しておりまして、内容についてどうかということが問われているところでございます。これにつきましても、今、本省のほうでいろいろ調査をしているところでございまして、その内容というよりは調査方法ですね。郵送なのか、実際に事業所に行くのかという点で調査がどうだったのかというところが問題になっておりまして、統計調査の内容といたしますか、要するに正確性といたしますか、そこが問われていることではないというところでございます。

○安田委員 そうすると、賃金構造のほうは、本来、実際に郵送でなくて訪問調査するはずだったのを郵送でやっていたというのは、福島県もそういうふうにしていたということなんですか。

○川又労働基準部長 今現在そういうふうにしております。これも、なぜそうなったかというのを含めて、本省のほうでいろいろ多分調査することになると思いますが、当局でも同じような方法をとっていたというところでございます。ただ、内容につきましては、全て福島労働局でチェックしまして問題があれば各個別の事業所に質問しておりますので、全くそれを右から左に流しているというわけではございませんので、中身については全部チェックしているというところでございます。

○安田委員 すると、本来は訪問調査するべきところを郵送にしたというのは、労働局の判断なんですか。それとも、厚生労働省からそういう方法でやりなさいと来たということなんですか。そのところをちょっと、最後に。

○川又労働基準部長 これも、いつからかという問題も多分かかわる問題だと思いますので、なぜこのようになったかというのも含めて、多分本省のほうでいろいろ調査した結果になると思っております。我々、ことしとか去年とかという話は多分ないというふうに我々思っております、その経緯が調査中というところでございます。

○藤野会長 はい。統計問題については、詳細がわかりましたらご報告いただくということよろしいでしょうか。

それでは、加えて何か。どうぞ。

○浜津委員 浜津です。よろしくお願いいたします。

1件教えていただきたいことがございます。資料1の36ページにございます②の「若者の「使い捨て」が疑われる企業」ということでタイトルが載っておりますが、これは具体的にどのような内容を指していきまして、人数だったり、企業数とかわかったら教えていただきたいと思います。

○藤野会長 よろしく願いいたします。

○荒木職業安定部長 若者雇用促進法というものが3年ぐらい前にできたんですけれども、その中で、まず求人票と実際雇っている内容が違うとか、そういったことがある場合に、その求人を取り消すとか、紹介しなくなるとか、そういったような措置を設けるというようなことが盛り込まれていきまして、そういったことを対象にしていきまして、今のところ、福島では、求人を紹介できなくするとか、そういった事例はまだ発生はしていません。

○浜津委員 わかりました。やはり、周りでは3年以下にどうしても離職してしまうという方の割合がなかなか低くならないという状況もございますので、このようなことがないようにしていただきたいなと思います。

○藤野会長 ありがとうございます。今の点、何か後ろの席の方からご回答ありますか。

○伊東職業安定課長 不受理というか、監督署のほうから繰り返し指導とか受けている事業所さんについて、学卒求人を不受理するというような形にはなっているんですけれども、その件数自体、ちょっと今日持ってきていないので、後ほどという形になります。先ほど部長のほうから話がありましたけれども、数的にはそんな、ゼロではないんですけれども、数件です。

○藤野会長 では、残念ながら少し実績があるということのようですので、わかりましたら、これも後から資料等をお願いできればと思います。今のお話だと、何回か注意をした後、求人票を受け付けられないという形になっているんですかね。

○森戸労働局長 繰り返しの場合です。

○藤野会長 繰り返しですね。そうすると、何回か注意を受けている企業さんはあるということだと思いますので。よろしくお願いします。

○伊東職業安定課長 表には出ないんです。この企業がそういう指導を受けましたというのは出さ
ないです。

○浜津委員 ありがとうございます。最後にもう一つ、よろしいですか。

私も育児休業制度の件は思っていて、大越さんのほうでお話しされたからちょっと控える
んですけども、やはり女性活躍ということを上げていく上では、どうしてもやはり男性の協力
というのが必要になりますので、今後も推進のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

○星委員 使用者側の星でございます。

私は、質問とそれに関連してですけれども、資料5の13ページに高年齢者の雇用確保というの
がございますけれども、この中にある雇用確保というのは、どのような雇用形態を雇用確保と捉
えているのか、そこら辺を教えていただきたいということと、幾つもの形態であるのであれば、
どのような形態があるのか、事例をちょっとお知らせいただければと思います。

○藤野会長 よろしく願いいたします。

○荒木職業安定部長 雇用確保は、就業規則に何歳まで働けますよというのが書かれている年齢で
ございます。高年齢者雇用対策法で65歳までは雇用確保するということになっております。ただ、
その形態につきましては、嘱託とか正規でそのままとか、そういったものについては特に定めて
おりませんので、就業規則で何歳まで働けます、希望する人全員、65歳以上まで働けますとい
うような定義をされているということでございます。

○星委員 はい、わかりました。

○藤野会長 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

○遠藤委員 時間押しているところで、すみません。労働側、遠藤です。よろしくお願いします。

資料1の13ページ、一番下、除染に関する項目なんですけれども、今、除染作業を行っていると思います。31年には今の2倍の輸送が予想されるとなっているんですけれども、けさの新聞にもダンプカーが道路を外れてしまったという記事が載っていたので、この事故に対する注意を引き続き念を押していただきたい。私、これだけお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○川又労働基準部長 先ほど若干、監督指導の話のところ、実際に除染をやっている事業所と、それから、実際に輸送しているいわゆるトラック屋さんのほうにも監督指導しておりますので、交通労働災害も含めた指導は当然していきたいと思っております。

○平石委員 公益の平石です。

長時間労働の関係で1つお尋ねするんですが、教育現場、学校の先生の長時間労働についていろいろ報道がなされておまして、特に部活動の指導については、自主的な活動というか、要するにボランティアという扱いで賃金が支払われないとかいうようなことも、報道を目にしておりますが、実質的には仕事としてやっているのではないかという感じもしますが、そういう教育現場についての長時間労働の是正について、労働局として何か取り組みがありましたら教えてください。

○川又労働基準部長 教育現場につきましては、ちょっと適用の関係もございまして、我々、国公立の関係につきましては、ちょっと権限がないものですから、主に私立のほうになります。ただ、これは、過労死防止法という法律がございまして、過労死防止法は本省のほうでいろいろ会議がございまして、その中で過労死大綱というのがございまして、過労死を防止するためにこういうことをしていきましようとするんです。これは公務員も含めて全部対象となっております。そういった中でいろんな施策、あるいは周知を図っていくというところで、文科省さんでもいろいろ頑張っていただいておりますので、そちらのほうで全体をやっていただくとなっております。

我々につきましても、先ほどの長時間労働のところにつきましては、これは業種関係なく全ての事業所につきまして80時間を超えているところとか、あるいは、問題のある事業所について監督指導をしていきますので、学校教育も含めたところというふうに思っております。

○藤野会長 ほかに何か皆様のほうからご質問とかご意見とかございませんでしょうか。どうぞ。

○岩崎総務部長 説明漏れがありました。資料2のほうでございますが、21ページ目をお開きいただければと思います。

労働局と監督署とハローワークの一覧を載せてございますけれども、ここにハローワークの2行目、3行目でございますが、いわきと小名浜という形で書いてございます。こちらのほうは、今、名称はそれぞれ平と磐城でございますけれども、このたび、いわき市にある磐城ハローワークということで、小名浜のところに本所だということで結構いろいろと問い合わせとかもある等々も踏まえまして、平をいわきというふうに名称変更しまして、今の漢字で磐城と書いてあるのを小名浜というのに変更をさせていただいております。ちょっと宣伝でございますけれども、以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

ほかに何か皆様のほうからご質問、ご意見、ございませんでしょうか。

労働局側のほうから追加のご説明はございませんか。よろしいですか。

それでは、平成31年度労働行政運営方針（案）につきましては、皆様からの意見が出尽くしたようでございますので、これでよろしいでしょうか。労働局におかれましては、本日委員の皆様から出されたご質問、ご意見等を踏まえ、運営方針に反映させていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、引き続きまして報告事項の1、平成31年度福島県雇用対策協定に基づく事業について、報告をお願いいたします。

○荒木職業安定部長 安定部長の荒木でございます。

福島県雇用対策協定に基づく事業、福島県と雇用対策協定を28年3月に結びまして、この3月で3年が経過するところでございます。この協定の目的は、県と労働局が雇用対策を一体的に取り組むことを通じて本格的な復興の推進、それから、若者、女性の活躍促進など誰もが希望に応じて働くことのできる社会を実現し、県民の暮らしの向上に取り組むということで協定を交わしているところでございます。

2枚目に、ポンチ絵を示しております。大きな柱、重点1・重点2につきましては、特段昨年

度と変わっておりません。それで、3枚目に福島県と労働局が行うものというものが詳細に書かれております。ここですとちょっと違いがわからないので、その次の4枚目に協定関係の事業計画目標というものをつけております。その中の2番目に働き方改革という項目がありますけれども、ここについて新たに目標を追加しております。やはり魅力ある職場づくり、働き方改革というものが重要でございますので、県の幹部と労働局の幹部が協力しながら企業トップを訪問しまして、企業の先進的な取り組みの事例の発信などを行うよう企業訪問の回数について目標を設定したということでございます。

それから、下のほうにまだ目標数値が黒丸でなっているところがあると思います。ここににつきましては、今、県と数値を詰めているところでございますので、確定次第ご報告したいと思えます。

引き続き、福島県と労働局が密接に雇用対策について効果的な実施をしていきたいと思っております。以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。ただいま平成31年度福島県雇用対策協定に基づく事業についてご報告いただきましたけれども、委員の皆様の方からご質問等あればお願いいたしたいと思えます。

1つ伺ってもよろしいでしょうか。済みません、私のほうから。

イクボス宣言の企業数が今年度が120で来年度が110というのは、対象企業自体が減るということでしょうか。

減るということですね。

○佐藤雇用環境・均等室長 はい。5年間で600社という目標が実はあって、それで大分進んでいるものですから、少し進む速度を少し抑えたということですか。はい。

○藤野会長 ありがとうございます。先ほど育児休業の取得率が低いというお話があったので、これをふやすような具体的な取り組みがあるといいと思えます。イクボス宣言はこれだけの数があっても、なかなか実際に育児休業を取得しているところが少ないというのは、何かもうちょっと一押しできるような施策というのがないのでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長 本当に難しいですね。女性が活躍するよりも男性を家庭に引き込むほ

うがずっと難しいなど、私も実感はしていますけれども。役所ができることというのは限られているので、各家庭なので、それぞれ女性たちが頑張ってくださいことも大事だと思うんですけども。私どものできることは奨励金を出したりとか、意識の改革とか、セミナーでいろいろと声をかけたり、そういう形で側面から支援してまいりたいと思います。よろしくご協力お願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

何か皆様のほうからご質問等ございませんでしょうか。

○神山委員 神山でございます。

先ほどご説明いただいた資料の働き方改革の推進の中で、31年度目標、企業トップ訪問24社以上という、具体的にこの選択方法とは何かございますのでしょうか。対象企業の。

○佐藤雇用環境・均等室長 今ちょうど来年度の企業の訪問計画を立てているんですけども、まず、今お話が出たイクボス宣言をしていない会社さんと、正社員の採用を5人以上新たに募集しているところ、うまく動いているところ、あと地域的、規模、業種で、ある程度偏りが無いようにという形で今選定中でございます。

○藤野会長 よろしいでしょうか。では、はい。

○安田委員 この計画目標値、書いてある一番下の7の③で医療・介護分野の就業者数、看護職員2万4,000何人とあるんですが、30年度の目標が2万4,000で実績は1万4,000人というのは、1万人ぐらい足りないということですか。この2万4,000と1万4,000の数字、どういう計算で出されているのかなという。ちょっと余りにも、1万人も離れているので。そのところを教えてください。

○荒木職業安定部長 この県の目標が2年間の目標数値なんです。2年間の数字を今入れているというところでございます。去年と今年の2年間でというような。

○藤野会長 そうすると、この30年度の実績はどういう数字ですか。

○荒木職業安定部長 1年目の実績ということになります。

○安田委員 ということは、2年かかれば2万人ぐらいにはなるという意味なんですか。

○荒木職業安定部長 そこを目標に県と協力しながらやっているという。

○安田委員 目標は達成できるんですか、見通しとしては。

○荒木職業安定部長 頑張って達するようにいたします。

○安田委員 要するに、2万4,000人欲しいということなんですか。

○荒木職業安定部長 ええ、そこもあるかと思います。

○安田委員 すると、新たに1万人ぐらいは欲しいということなんですね。計算の方法として、こ
とし1万4,000人数えて、来年も同じ人1万4,000人いたら2万8,000人になるという計算なんで
すか。そういう意味なんですか、これは。

○荒木職業安定部長 新たに1万人は確保していきたいということです。

○安田委員 そういう意味なんですね。同じ人を2回はカウントしないんでしょう。

○荒木職業安定部長 そうです。

○安田委員 では、1万人もあと看護師さんを採用するということなんですか。

○荒木職業安定部長 そういうことでございます。はい。

○安田委員 まあ、わかりました。わかりましたというか、かなりの目標だなと思って今見ていた

ので。

○藤野会長 加えて何か皆様のほうからご質問、ご意見、ございますでしょうか。

先ほどのご説明で、障害者の就労者の実績については後ほどご報告いただけるということですよ。

○荒木職業安定部長 3月末公表に向けてちょうど今、集計中でございますので。

○藤野会長 よろしいでしょうか。

それでは、平成31年度福島県雇用対策協定に基づく事業については終了することにしたいと思います。

引き続きまして、報告事項の②福島県横編ニット製造業最低工賃の改正について報告をお願いいたします。

○川又労働基準部長 労働基準部の川又です。ご報告いたします。

資料7を出していただければと思います。

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3業種ございます。これをそれぞれ3年に1度ずつ改正しているところでございます。

資料をめくっていただいて、1ページのところをご覧ください。

ことしの1月18日にここにおられます藤野会長宛て最低工賃の改正につきまして、本福島労働局長から諮問をいたしております。これに基づきまして、資料の3ページをご覧くださいと思います。

専門部会を開催しまして、2月8日にご審議の結果、一番最後の6ページにございますとおり、それぞれ改定がされたところでございます。長いものですから、全体の率としましては、9.5%の引き上げというところになっております。これにつきましては、委員の方々全会一致というところをいただいております。これに基づきまして答申の要旨を公示したところ、提出期限の2月25日まで異議がなかったところでございます。これを踏まえまして、我々としましては、履行確保のために引き続き努力していきたいと思っております。

なお、3月中旬の官報告示を経まして5月1日の効力発生ということになっております。よろしくお願いたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいま福島県横編ニット製造業最低賃金の改正について報告をしていただきました。ご質問等があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。県の最低賃金の引き上げ率に合わせて9.5%ということになっておりますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、福島県横編ニット製造業最低賃金の改正については以上とさせていただきます。

最後になりますけれども、皆様のほうから何かご意見、ご質問、ご要望等ございますでしょうか。どうぞ。

○大越委員 最後にすみません。

総合的ハラスメント対策について、教えてください。労働局様に来る相談の中で、若い女性から来る、セクハラ・パワハラの相談の状況を教えて頂けないでしょうか。最近若い女性からのセクハラ・パワハラの質問や相談が多くなっていました。お父さん世代の方は、若い女性を娘さんのように思って、いろいろ心配をしての行動や発言だと思っているようですが、若い女性からすると、その行動・発言がセクハラでないかと感じていることが多いようです。今年度の重点目標としては、触れられていなかったように思いますが、女性に対するセクハラ・パワハラと言ったところを、もう少し周知等お願いできないかと思っておりました。最後に1点追加でお話させて頂きました。

○藤野会長 ありがとうございます。労働局のほうから何かご回答ございますでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます、貴重なご意見をいただきまして。おっしゃるとおり、いじめ、嫌がらせ、パワハラの相談は、私どもが受けている個別労働紛争の制度の相談の中でも第1位をずっとキープしております。ここ10年ぐらいキープしておりますので、引き続き対策をとってまいりたいと思います。ご承知かもしれませんが、パワハラについても法制化の動きがございまして、企業への防止対策義務というのも今議論をしているところでございますので、そろそろ動きが出てくるのかと思っております。今、雇用環境・均等室のほうでパワハラ、マタハラ、セクハラ、全てのハラスメントを一括して相談を受けて、労働者の方からご希望があれば企業のほうに直接助言・指導をしたり、あとは損害賠償とか、そういう紛争の解決援助など

も私どものほうで一括できるようになっていますので、そういう機能も活用しながら対策をとってまいりたいと思います。ありがとうございます。

○藤野会長 加えて何か皆様のほうからご意見、ご要望等ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、長時間にわたりご審議ありがとうございました。本日の審議を終了いたします。本日の審議会において出されました意見、要望等につきましては、これからの福島の労働行政を展開する中でご配慮いただきますようお願い申し上げます。

最後に、局長よりご挨拶をお願いいたします。

○森戸労働局長 本日は大変ご熱心にご審議いただきまして、どうもありがとうございました。働き方改革推進法も4月1日からいろんな項目があって順次施行されます。また、今ほどお話がありましたハラスメント防止対策についても国会で審議され、また法案化されれば、その施行は私どものほうで携わるということになる予定でございます。そういう意味では、今後とも福島の労働行政について私どもしっかりやっていきたいと考えておりますので、引き続きご支援、ご指導をお願いいたしまして、簡単でございますけれども終了の挨拶とさせていただきます。今後ともどうかよろしくをお願いいたします。

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。

どうもありがとうございました。