

第41回福島地方労働審議会

日 時 令和6年11月5日（火）

14:00～16:00

場 所 ラコパふくしま 5階 大会議室

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・均等室の田村と申します。よろしくお願いいたします。

まず、開会に先立ちまして、4点ご案内申し上げます。

1点目ですが、本日の審議会資料の確認となります。審議会次第、審議会委員名簿、事前質問一覧。そして、事前にお送りいたしました働く人たちとともに、こちらになります、令和6年度福島労働局行政運営方針のあらまし、それから、令和6年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての2種類になりますのでご確認願います。なお、事前資料をお持ちでない方は事務局へ申し出てください。

2点目に、お手元にお配りした資料、第41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。

3点目ですが、本審議会につきましては、審議内容を公開しているところから議事録を作成しております。そのため事務局で録音いたしますので、ご発言される場合は、恐れ入りますが、お近くのマイク、あるいは係員がお手元まで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、本審議会は外部に公開しておりますので、あらかじめご了承願います。

最後、4点目ですが、本日、ラコパふくしま向かいの専用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。受付にて駐車場の無料券をお配りしますので、お帰りの際に受付までお声がけくださいますようお願いいたします。

それでは、ただいまから第41回福島地方労働審議会を開催いたします。

まず、審議に入る前に申し上げます。

今回、任期途中で退任された委員の後任として新たに委員となられました方が1名いらっしゃいますので、ご紹介いたします。

菅野明里委員です。（「よろしくお願いいたします」の声あり）よろしくお願いいたします。

また、本日、所用により、日下輝美委員、稲荷田和敏委員の2名が欠席となります。

続きまして、令和6年度から新たに着任した福島労働局の部室長をご紹介いたします。

総務部長の植村です。（「総務部長の植村でございます。よろしくお願いいたします」の声あり）

労働基準部長の綿貫です。（「労働基準部長の綿貫でございます。よろしくお願いいたします」の声あり）

職業安定部長の東平です。（「職業安定部長の東平でございます。よろしく申し上げます」の声あり）

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 会長の藤野でございます。しばらくの間、議事進行を務めさせていただきます。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ご報告いたします。

○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、議事次第に従って進めさせていただきます。

まず、福島労働局長様からご挨拶をお願いいたします。

○井口労働局長 皆様、労働局長の井口でございます。2年度目に入っております。今年度もよろしくをお願いいたします。

それでは、ちょっと着座で挨拶させていただきます。恐縮でございます。

委員の皆様方におかれましては、本日はお忙しい中、この審議会にお越しいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から私どもの行政に大変ご理解とご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼申し上げる次第であります。ありがとうございます。

さて、昨今の経済情勢でございますけれども、物価上昇、あるいは引き続き地政学上のリスク、さらに金融資本市場の変動等の影響が懸念される中、雇用情勢は求人が底堅く推移しているものの、改善に、少々動きに弱さが見られるかなという状況の中で、成長型の新たな経済ステージへと移行できるかの正念場ではないかというふうに思うところでございます。

県内の有効求人倍率見ますと、最新の令和5年9月の有効求人倍率は1.25倍、1人の求職者に対して何件の求人があるかという倍率でございますけれども、1.25倍ということで、求職者の数を大きく上回ってはいるという状況でございます。しかし、10月から最賃も上がっておりますし、また、社会保険の適用拡大であるとか、様々な動きがある中で、こうしたものが経済や雇用に及ぼす影響については、引き続き労働行政としてはしっかりと注視をしていく必要があるというふうに考えているところでございます。

福島労働局といたしましては、3月にご承認いただきました行政運営方針で3つの柱、現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、2つ目といたしまして、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進、3つ目といたしまして、東日本大震災からの復興支援、こうしたところを最重点といたしまして、引き続き雇用と労働者の生活を守るための様々な支援策にしっかり取り組んでいく必要があると考えているところでございます。

本日は、上半期の行政の取組につきましてご説明、ご報告を申し上げまして、その内容についてご審議をいただく場とさせていただいているところでございます。私どもといたしましては、本日のご指摘、ご意見を踏まえまして、下期の行政にしっかりと生かしていきたいというふうに考えておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1) 令和6年度福島労働局行政運営方針の進捗状況について、福島労働局よりご説明いただきます。

○植村総務部長 改めまして、本年4月から前任の南摩の後任として着任いたしました植村と申します。よろしくお願いをいたします。

それでは、説明につきまして、着座にてご説明させていただきます。

お手元の審議会資料の令和6年度福島労働局行政運営方針の最重点施策及び重点施策の進捗状況についてというものをお配りしております。A4の横長のものがございますが、こちらのほうをご参照いただければと思います。

こちらは、令和6年度福島労働局行政運営方針に沿って、当局が今年度の上半期に推進した行政運営の実施状況と今年度末に向けての実施方針をまとめたものになります。

私からは、最初に、最重点施策の中で、現在その主軸となっている施策と今後について簡潔に説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料1枚おめくりをいただきたいと思っております。

目次のほうをご覧いただければと思うのですが、今年度、福島労働局におきましては、3つの柱を最重点施策として掲げております。1つ目、現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、2つ目、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進、3つ目としまして、東日本大震災からの復興支援という3本の柱とさせていただいております。

まず、1つ目の柱でございます現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推

進における主軸といたしまして、最低賃金の大幅な引上げに伴う賃上げの後押しということでございます。

10月5日から福島県の最低賃金は、過去最大となる55円の引上げとなり、時間額で955円となりました。

中小企業の賃上げしやすい環境を整備していくことが、最低賃金や賃金の引上げを支援する根幹をなすものと捉えております。そのため、事業場内で最も低い賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用の一部を助成する業務改善助成金、あるいは、労働者の皆様方の基本給の賃金規定等を増額改定し、その規定を適用させる場合の助成の対象となるキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースをはじめ、事業主への十分な支援を通して労働者の皆様方への賃上げを後押ししているところでございます。

2つ目でございます魅力ある職場づくりに向けた取組における主軸といたしまして、働き方改革を通じた魅力ある職場づくりを推進し、誰もが活躍できる社会の実現ということでございます。

福島県では、特に若年層をはじめとした県外流出が続いていることに加え、急速な高齢化と相まって、深刻な人口減少問題に直面をしているということでございます。

私どもといたしましては、労働行政を担う立場から、企業に対する労働生産性の向上を支援するとともに、誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組を進めているところでございます。

この11月からは、フリーランスの皆様方が安心して働ける環境の整備を図ることを目的とした、いわゆるフリーランス・事業者間取引適正化法が施行されたところでございます。

また、来年4月からは、子供の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が順次施行され、多様な働き方を選択できる動きが活発になっているところでございます。

県内の事業主、そして労働者の皆様方には、こうした様々な働き方をご理解いただき、企業内での整備を確実に進めてまいるところでございます。

最後に、3つ目の柱である東日本大震災からの復興支援における主軸といたしまして、廃炉作業をはじめとする事故由来廃棄物の処分、この作業に従事しておられる労働者の皆様方の安全や健康と労働条件の確保ということでございます。

9月、福島第一原子力発電所におきまして、核燃料デブリの試験的な取り出しに着手したとの発表がありまして、過日、炉内から取り出されたという報道もございました。原発事故発生から13年半を経て、廃炉最大の難関と言われる作業がようやく始まったところでございます。福島県の復興・再生をより確実なものとするためには、こうした作業に従事しておられる労働者の皆様

方の安全や健康と労働条件を確保していくための対策がさらに重要性を増しているところでございます。

また、福島イノベーション・コースト構想やF-R-E-Iの設立による復興・再生に向けた整備が進展する中、浜通り地域への移住者・定住者の就職支援を推進してまいります。

私からの説明は以上となりますが、その他の取組につきましては、各部室長からそれぞれ説明させていただきますが、私所掌の労働保険徴収業務に係る重点につきましては、先に説明をさせていただきたいと思っております。

資料ずっとおめくりいただきますが、90ページまで飛んでいただきたいと思っております。一番最後でございます。

いわゆる未手続事業主に対する取組でございます。関係行政機関や加入促進業務の受託機関である全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携をし、加入勧奨・手続指導を実施し、未加入の解消に向けて通年で取り組んでいるところでございます。特に、今月は労働保険未手続事業一掃強化期間ということで周知、訪問等を実施しているところでございます。

続きまして、91ページでございますが、労働保険料等を滞納している事業主に対する対応でございますが、滞納整理方針に基づき取り組んでおり、今年度末の収納率を前年度に比べ1.97ポイント下回っている今現状でございます。

最後に、電子申請の利用促進につきましては、政府全体で取り組んでいるものでございます。労働局内に電子申請体験コーナーの常設、対象事業主への勧奨・周知などにより、前年度比で834件、3.3ポイントの増ということで推移してございます。引き続き周知・広報に努めてまいりますのでございます。

以上で、私、総務部の説明を終わりとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 先ほどご紹介いただきました福島労働局で労働基準部長を拝命しております綿貫と申します。よろしくお願いいたします。4月1日から田沼の後任として拝命しておりますので、私のほうから労働基準部関係のご説明させていただきます。

大変恐縮でございますが、座って説明させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

では、先ほど総務部長から大まかな3つの柱である最重点施策をご説明さしあげたところでございますが、私のほうからは労働基準部の部分につきましてもう少し詳細に、4月から9月までのようなことをやったかということをご説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

では、資料の進捗状況についてのところを見ていただければと思っております。

まず、1 ページ目となりますが、「最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者への支援強化」のところからでございます。

福島県最低賃金については、先ほどご説明があったとおり、7月2日に局長から福島地方最低賃金審議会に諮問を行わせていただきまして、労使の真摯な協議及び公益のご努力があつて、8月9日、時間額900円だったものが目安額50円に5円を加えて955円に改正すべきとの答申をいただき、異議審を経まして改正を決定、9月5日に官報公示を行い、10月5日に発行をしているものでございます。

この改定された福島県最低賃金の額につきましては、福島県の事業主や県民の方が知らないということがないように、報道機関の皆様のご協力、さらに最低賃金引上げの難しさもご指摘いただきながら所轄の労働基準監督署及びハローワークも含め、福島労働局全体で周知を図っているところでございます。

追って他の部室からもご説明があろうかと思いますが、ご承知おきのとおり、賃金の引上げをするためには企業の収益を上げていただくということ、また、そのために、特に中小企業や小規模事業場で生産性の向上が大変必要になってくるものだと思っております。

また、労働者の方々をどのように戦略的に活用していくかということも大変重要になってくるかと思っております。そのために、生産性向上に資する設備投資を行った場合、福島労働局では、業務改善助成金、また非正規労働者の正社員登用の促進や社会保険の適用拡大に対応するためのキャリアアップ助成金など、各種助成金を準備させていただいているところでございます。

さらに、業務改善などの企業経営に関する事業主だけの努力だけではなく、親事業者や元請事業者の適切な価格転嫁などのご理解も必要になってくるものだと思っております。このため適切な価格転嫁を促進するため、所轄の労働基準監督署を含め、労働局においても中小企業庁や国土交通省東北地方整備局などと連携した施策の展開を行っているところでございます。これについては、また追ってご説明させていただきたいと思っております。

この最低賃金につきましては、近年、物価が大体3%くらい上昇していることによって働く方の生活が厳しい、また、これによってもう少し最低賃金が高い他県に流出するとのご指摘もいただいているところでございます。一方、事業主の皆様におかれては、この物価高騰による原材料の高騰とか、親事業者などからの価格転嫁がうまくいかないといったご指摘をいただいているところでございます。

福島県の労働力の維持、向上、確保という観点だけではなく、働く方の生活の安定、企業経営の改善・向上、ひいては日本の経済、国力の維持・向上という点からも、今後も最低賃金の引上

げは必須だと考えておりますので、委員の皆様も最低賃金の引上げにつきましてご理解のほどよろしく申し上げます。

また、4ページにもありますとおり、賃金のデジタル払いにつきましても、8月9日に厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者が1社指定されております。これにつきましても周知を図っているところでございます。

次に、ページ数としては飛びますが、20ページでございます。

20ページのところで、これは2つ目の柱ということになりますが、「魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進の長時間労働抑制に向けた取組」というところでございます。

これは皆様ご承知おきかと思いますが、改正労働基準法を含めた働き方改革関連法が2019年、平成31年4月1日から順次施行されております。厚生労働省、また福島労働局といたしましても、労働条件の確保・改善のため各種情報の精査をし、労働基準法などの違反の可能性が高い事業場に対して、重点的かつ効率的に監督指導を行っているところでございます。

22ページのところになりますが、「長時間労働の抑制に向けた監督指導」といたしまして、「1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場」及び「長時間労働・過重労働による過労死等に関する労災請求が行われた事業場」を対象として監督指導を行っております。その実施件数がここに書いてあるとおり9月末現在まで42件ということになっております。

また、この監督指導を実施するだけではなく、次の23ページでございますが、働き方改革推進支援センターと連携して長時間労働抑制のためのセミナーの開催もしております。

これは既に報道発表もしていることもあり、ご承知おきかかもしれませんが、11月は過重労働解消キャンペーンとして長時間労働抑制に向けた集中的な周知・啓発を行うということにしております。1日から7日まで各所轄の労働基準監督署における過重労働などに関する集中的な相談対応、また、11日については郡山においてシンポジウムの開催、21日は労働局長による長時間労働の削減等に積極的に取り組むベストプラクティス企業への意見交換を実施する予定となっております。

このような取組を進める一方で、働く方の最低賃金も含めた賃金引上げなどの職場環境改善のためには、先ほど申し上げましたが、事業主への努力だけではなく、取引先である大企業や親事業者による当該事業者での職場の環境改善へのご理解も必要になってくると思っております。そのため労働局におきましては、適正な価格転嫁がなされ、当該事業主が適切な賃金を支払い、引上げがなされるよう、親事業者の下請代金遅延防止法等の違反が疑われる場合、中小企業庁へ通報させていただくということも行っております。これには当該事業主の通報に関するご理解も必要

になってくるものですが、今回、残念ながら通報実績はなかったところがございます。また、大企業、親事業者からの職場環境改善を行う下請等の中小・小規模事業者に対するしわ寄せの防止に向け、11月をしわ寄せ防止のキャンペーン月間として、集中的に大企業・経営者団体などに対してしわ寄せ防止の周知・啓発を行っているところでございます。

先ほど最低賃金の引上げに向けた取組をご説明さしあげましたが、事業主が労働者の賃金引上げを含めて職場の環境改善の努力を行うためには、親事業者などから適切な価格転嫁や無理な納期の設定などの改善がどうしても必要になってくると思っております。このような状況を少しでも改善されるよう厚生労働省、また福島労働局としては、さまざまな周知・啓発を行ってまいりたいと思っております。

さらに、今年度は、皆様ご承知おきのとおり、いわゆる2024年問題というものがございました。これは2019年4月1日からの働き方改革関連法の施行のうち労働時間の上限について、運送業の自動車運転者、医師、建設業への適用が2024年、令和6年4月1日に施行されて、これで全ての働き方改革関連法が全面施行ということになっております。この適用に向けてそれぞれのサービス提供に関する、要は、「サービス提供は大丈夫なのか」というような懸念が生じていたところがございます。このサービス提供に関する懸念がある一方、長時間労働・過重労働の問題が生じないように、福島労働局といたしましては、ページ数でいうと21ページのところからでございますが、自動車運転者については事業者に対する集団指導を実施する予定にしておりますし、また、発着荷主に対しまして恒常的な荷待ちの改善要請、労働時間の管理改善適正化指導員による必要な指導を実施させていただいているところでございます。

次のbの医師のところでございますが、医師につきましては、福島県、福島県医師会、医療勤務改善支援センターなどと連携した課題の解消の支援、医師の働き方改革に関する打合せを毎月開催し、説明会を行っております。

また、cのところでございますが、建設業につきましては、国土交通省東北地方整備局、福島県土木部などで構成される福島県建設業関係労働時間削減推進協議会を6月に開催しております。その決定方針を踏まえて説明会の開催や適切な工期の設定など周知・協力の依頼を行っております。

このような取組を通じて、労働条件の確保・改善に向けた取組を労働基準部として進めているところでございます。

次は、最重点施策の3つの柱のところになります。

38ページのところでございますが、「東日本大震災からの復興支援」でございます。

福島労働局においては、これは富岡労働基準監督署となりますが、38ページにある「原子力発電所での廃炉作業」、40ページにある「除染等の業務、汚染土壌の運搬・搬出業務」、42ページにある「中間貯蔵施設における事故由来廃棄物等処理業務」に従事する労働者の健康、安全対策の推進するために監督指導を実施するとともに、発注機関や元請事業者、環境省福島地方環境事務所などと連携し、電離放射線による健康障害防止だけでなく、転落・墜落防止、夏季の熱中症も含めた労働災害の防止に向けた周知・啓発を行っております。

これも報道で発表されたものでございますが、10月16日、福島県浪江町の特定帰還居住区域の除染、解体工事において、労働者の方が1名なくなるという死亡災害が発生いたしました。この原因についてはしっかりと検証してまいりたいと考えております。また、冬場になれば凍結による転倒災害や交通事故が増加することが想定されます。これらの労働災害の発生を防止するためには、発注者も含めた情報共有や事前の調整、施工中のお互いの連携が大変重要になると思います。このような連携が進み、労働災害が防止されるよう労働基準部、また富岡労働基準監督署についても必要な連携を行いながら周知・啓発を行ってまいりたいと思っております。

最重点課題については以上となります。重点課題として、59ページでございますが、「労災補償対策の推進」についても大変重要だと認識しております。

これまで説明してきた中で、働く方がけがや病気をされた、また不幸にも亡くられるという事案がございます。これらの方々に対しましては、労災補償給付の迅速・公平な事務処理、困られている相談者への丁寧かつ親切な対応、さらに、福島県では他県と異なり廃炉作業などの電離放射線の被ばくによる健康障害が発生する可能性が高いということもございますので、電離放射線の被ばくが生じた場合の労災給付に関するリーフレットも配付させていただいて、労働保険の制度の周知を図っているところでございます。

さらに、先ほど説明のあった11月からフリーランスの方々についても労災保険に特別加入ができることになったということにつきましても周知を図ってまいりたいと思っております。

労働基準部の説明としては以上でございますが、今後とも労働基準部の施策につきまして、しっかりと対応してまいりたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きますので、職業安定部長の東平でございます。

私からは、職業安定行政に関する最重点施策、重点施策について説明させていただきます。

座らせて、失礼いたします。

それでは、資料の5ページをご覧くださいと思います。

まず、(1)のエ、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等につきましては、物価高などによ

り賃金引上げの機運が高まっている中、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースは、短時間労働者がさらなる就業調整をせず、いわゆる年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援することを目的に令和5年10月20日に創設されたコースでございます。今年10月1日からは、社会保険制度において、従業員51人以上の企業で賃金が106万円以上の従業員の場合に社会保険に加入することになったことに伴い、比較的規模の小さい事業所への周知を集中的に実施し、活用促進を行ってまいります。

続いて、7ページをご覧ください。

(2) のイ、在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業につきましては、全てのハローワークに設置しておりますキャリア形成・リスキリング相談コーナーにおきまして、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に推進し、利用者数は、前年同期比で増加している傾向にございます。拠点となります郡山にあるキャリア形成・リスキリング支援センターにおきましては、セルフ・キャリアドックの導入支援等、企業や学校への支援を行うため、引き続き企業等を訪問し、周知・広報に努めてまいります。

9ページをご覧ください。

(ア) 人材開発支援助成金のうち人への投資促進コース及び事業展開等リ・スキリング支援コースにつきましては、IT化やデジタルトランスフォーメーションなどを推進するとともにリスキリングによる人材の育成を支援するコースでございます。引き続き各ハローワークや労働局による事業所への訪問や窓口対応等により積極的な活用を勧奨してまいります。

続きまして、14ページをご覧ください。

(4) ウ、地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援につきましては、福島労働局と県内自治体との間で雇用対策協定を締結し、地域の実情に応じたきめ細やかな雇用対策を実施しているところでございます。協定の締結状況につきましては、本年5月に新たに田村市と締結しまして、現在、福島県及び県内11市と締結しているところでございます。

続きまして、16ページをご覧ください。

(5) 中小企業に対する人材確保の支援につきましては、福島、いわき、会津若松、郡山の4か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置しまして、医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野等の人手不足が顕著な職種の人材確保支援に取り組んでいるところでございます。

具体的な支援としましては、就職面接会や企業説明会・見学会、セミナーなどを開催し、潜在的な求職者の取り込みを含めて幅広い支援に取り組んでいるところでございます。これらの支援の取組に当たりましては、各業界団体等の方々と連携を図り、効果的な支援に取り組んでおり、

9月末現在の求人支援実績は充足数が1,286人、求職者支援実績は就職件数が1,001件となっております。前年同期比でそれぞれ増加しているところでございます。

続きまして、33ページをご覧ください。

(3)のエ、子育てをする女性等に対する雇用対策の推進につきましては、(ア)に記載しています県内4か所のハローワークに設置しておりますマザーズコーナーにおいて、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員による求職者担当者制度等による支援を推進し、支援の充実を図ってまいりました。求職者担当者制による支援実績につきましては、就職率が本年度9月末現在で93.9%となっております。

続きまして、34ページをご覧ください。

(エ)のとおり、アウトリーチ型支援の強化や職業相談・セミナーのオンライン化を推進し、潜在的求職者や来所者が困難な求職者への支援を拡充しているところでございます。

続きまして、36ページをご覧ください。

(4)のイ、若者の就職支援と職場定着に向けた取組につきましては、ユースエール認定企業の普及拡大と周知・広報等のために、県内企業を訪問して若者雇用促進法に基づくユースエールの周知及び認定勧奨に取り組んでおります。

また、認定を受けた企業につきましては、次の37ページにも記載しておりますとおり、若者を対象とした就職面接会等への優先参加や認定企業ブースのPRにより参加者等にアピールするとともに、認定通知書交付式や5年継続式典の開催により、地元新聞社等を通して県民に広く周知しているところでございます。

なお、県内のユースエール認定企業は、令和6年9月末現在67社で、直近で確認が取れております6月時点で全国1位の認定企業数となっております。

続きまして、44ページをご覧ください。

(1)のエ、偽装請負・違法派遣対策の推進につきましては、廃炉及び除染等の業務での、いわゆる偽装請負の問題において、その背景といたしまして、作業従事者の不足や重層下請構造により工事が行われていることなどが指摘されております。

このため、施工事業者の法令遵守への理解が進むことが大切と考えておりますことから、東京電力や環境省が開催する会議の場を活用いたしまして、元請事業者をはじめとした傘下の下請事業者に対し、適正な請負業務の実施に関する講話を実施し、資料を配付するなどして、関係機関と連携した対策を講じてまいりました。特に、これら廃炉作業に携わる派遣元事業者に対しましては、上半期の実績として指導監督を14件実施し、法令遵守の徹底を図っているところでござい

ます。

続きまして、45ページをご覧ください。

(イ) の市町村と連携した帰還希望避難者に対する就労支援につきましては、福島県、各市町村並びに公益社団法人福島相双復興推進機構、公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構、ふくしま12市町村移住支援センター等の関係機関と密接な情報共有と連携を図りながら、各種事業の実施、積極的な情報発信などに取り組んでまいりました。

また、福島県のほか、各種関係団体から構成されます協議会に委託する福島雇用促進支援事業におきましては、各種セミナー、合同就職面接会、就職説明会などを実施し、県内への帰還、移住の促進を図るための取組を行ってまいります。

次に、48ページをご覧ください。

(ウ) の避難者及び帰還者に対するハローワークにおける就職支援につきましては、令和5年度よりハローワーク富岡に配置された就職支援コーディネーターが進出企業等に対して人材確保に向けた各種支援を行うほか、ハローワーク富岡及び浪江町地域職業相談室において、きめ細やかな相談等による就職支援を行っております。

また、宮城、山形、新潟、埼玉、東京、大阪局管内の6か所のハローワークに設置されました福島就職支援コーナーに福島県内の各種情報や企業情報等を発信し、福島県内への帰還希望者等に対する円滑な就職支援を実施しております。

次に、50ページをご覧ください。

イの浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進につきましては、被災地における若年者の地元定着と地域経済の担い手確保を図る取組の一つとして、新規高等学校卒業予定者に対して、被災12市町村の高校生がマッチングできるための支援を行っております。

また、被災12市町村への移住希望者に対する支援としましては、移住・就職した方の体験をまとめた情報誌を作成し、全国のハローワークへの送付及び福島広域雇用促進支援協議会のホームページへの掲載により移住の促進を図っております。

ここまでが最重点です。

続きまして、職業安定行政の重点施策についてご説明いたします。

61ページをご覧ください。

(1) のア、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組のうち、(ア) 主要指標につきましては、マッチングの機能のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標でございます。

各ハローワークにおいては、マッチング業務の成果向上のために、求職者担当者制による就職支援、求人情報提供、求人担当者制による充足支援などに取り組んでいるところでございます。

なお、主要指標の本年度実績は、令和6年8月時点で、就職件数は1万729件で同期間の目標値に対する進捗率が93.9%となっており、充足数は1万158人で同じく進捗率93.3%となっており、それぞれ目標値を若干下回る状況となっております。また、雇用保険受給者の早期再就職割合が34.6%で、目標値を0.5ポイント下回る結果となっております。いずれも求人と求職者のマッチングにおいて、職種によるミスマッチや求職者に占める高年齢者の増加による年齢面でのミスマッチなどが要因で実績が伸びていないと分析しているところでございます。

続きまして、70ページをご覧ください。

(3)のエ、就職氷河期世代に対する都道府県プラットフォームを活用した支援につきましては、令和6年6月に第1回ふくしまプラットフォームを開催し、令和6年度における事業実施予定等について協議を行ったところでございます。これを踏まえて各種支援を実施しており、令和6年度の目標値の進捗状況は、(ア)のa、不安定な就労状態にある者の正社員就職者数につきましては、令和6年8月末現在で898人となっており、目安進捗率を5.0ポイント下回る状況となっております。また、長期にわたって無業の状態にある方、いわゆるニートの地域若者サポートステーションにおける支援状況につきましては、令和6年9月末現在の新規登録者数が155人、進路決定者数が140人で順調な進捗状況となっております。

続きまして、72ページをご覧ください。

(4)のア、新規高卒者等に対する就職支援につきましては、(ア)の福島県及び各関係機関と連携した就職支援としまして、bの新規高卒者就職促進対策会議において策定した各種支援策に取り組むとともに、cの求人確保要請としまして、5月に県知事、労働局長、教育長による主要経済団体への要請を実施しているところでございます。

また、(ウ)にありますように、県内各地域の経済団体等に対しても、ハローワーク所長と市長等による求人確保要請や県知事、労働局長、教育長連名の勸奨状により要請を行い、求人の早期提出及び求人拡大に取り組んでいるところでございます。

そのほか、(イ)の高校3年生を対象とした企業説明会を夏休み前から夏休み中にかけて9回開催し、応募先の最終決定時期に合わせて地元企業からの各種情報を提供することで、生徒の職業選択の支援や県内就職の促進に取り組んでおります。

なお、来春の新規高卒者を対象とした県内企業からの求人は、9月末現在9,060人で前年同期比0.2%の微増となっており、これらの取組の成果と企業の高い採用意欲が相まっての結果と捉

えております。一方、就職内定率につきましては69.8%と前年同期比0.8ポイントの増加となっております。

続きまして、73ページをご覧ください。

(4) のイ、新規大卒者等に対する就職支援につきましては、新卒応援ハローワーク福島及び郡山をはじめ各ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターによる職業相談やセミナー及び面接会等の開催による各種支援に取り組んでおります。各種支援の取組実績は、(ア) の a、就職支援セミナー等につきましては、9月末現在で50回の開催で744人の参加者数となっており、b、新卒・既卒者等への職業相談件数につきましては、新卒者1,523件、既卒者2,433件となっております。

また、(イ) の大卒等就職面接会の開催につきましては、9月末現在で労働局主催により1回及び委託事業により2回開催しております。参加学生は少子化や早期内定等により多くはありませんが、現在も採用の内定を得られない学生の支援や若年人材の確保が課題となっている県内企業に対してマッチング機会を幅広く提供するため、引き続き大卒者等の就職支援を積極的に進めてまいります。

続きまして、74ページをご覧ください。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進につきましては、令和3年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行されております。従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳まで就業機会を確保する努力義務が追加となったものです。企業において計画的な導入が図られるよう、法律の趣旨、内容について丁寧に周知・啓発を行っております。

また、法律の周知と併せて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、専門家による相談・助言サービス等を活用しながら、70歳まで働ける環境整備に向けた支援を促進しております。

高齢者の就労支援につきましては、イに記載していますように、ハローワーク福島、いわき、会津若松、郡山、白河の5所に専門コーナーとして生涯現役支援窓口を設け、職業相談や定期的なセミナー開催等による就職支援を行っており、昨年度よりも高い水準の実績を残すことができております。

続きまして、75ページの下の段をご覧ください。

(6) 障害者の就労促進になります。

ア、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化につきましては、雇用率未達成企業の中から、障害者雇用ゼロ企業や法定雇用数に対して3人以上不足している企業等を重点対象と

して抽出し、集中的に指導する「指導にGO」と銘打った取組を引き続き実施しております。

なお、障害者雇用を進めていく上で、地域の障害者就業支援機関と連携を図りながら、雇用から定着までの支援をきめ細やかに行ってまいります。

また、ハローワークを利用する障害者に占める精神障害者の割合が5割を超えている中、県内4所には精神・発達障害者雇用サポーターを配置しております。企業に対して、障害特性の理解促進に係る助言などを行い、精神障害者雇用への不安や課題解消を図り、引き続き雇入れの促進を図ってまいります。

そのほかに、障害者雇用の経験や雇用管理ノウハウを有する事業者による障害者雇用の一連の雇用管理に関する援助相談の実施やテレワーク及び各種助成金制度の活用提案など、障害者雇用に係る各種支援を実施し、引き続き障害者の雇入れの促進を図ってまいります。

続きまして、76ページ下段のイ、改正障害者雇用促進法の円滑な施行につきましては、法定雇用率が今年4月から、国及び地方公共団体は2.8%、都道府県等の教育委員会は2.7%、民間企業は2.5%となりました。

また、令和8年7月からは、さらに0.2%引き上げられることとなります。法定雇用率改定に係る周知につきましては、ハローワークの窓口や事業所を訪問する際、また、事業主等に対するセミナー等、あらゆる機会を活用して事業主への周知をしてまいります。

また、あわせて、77ページのものにす認定制度は、中小企業における障害者雇用の質の向上を図っていく上で重要であることから、引き続き普及の促進を図ってまいります。

続いて、78ページになります。(ア)精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催や(イ)難病患者就職サポーターによる就職支援、(エ)障害者就職面接会の開催などの取組により、多様な障害特性に合わせた就労支援を行ってまいります。

続いて、79ページのエ、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援につきましては、労働局及びハローワークにおいて、障害者雇用率未達成機関に対して訪問による直接指導や障害者雇用に向けた取組、進捗状況を確認し、相談や助言を実施しております。今年4月に法定雇用率が2.8%に引き上げられたことを踏まえ、引き続き求職者情報の提供や障害特性に係る雇用管理の助言などを実施し、未達成機関の解消に向けた取組を行ってまいります。

続きまして、83ページの下段をご覧ください。

(10) 公的職業訓練の推進のア、地域ニーズを踏まえた公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施につきましては、地域の人材ニーズや地域の実情、職業訓練の実施状況等を踏まえた訓練コースの設定となりますよう効果検証ワーキンググループ会議及び実務者会議を開催してまい

りました。下期は、11月と2月に福島県地域職業能力開発促進協議会を開催し、関係機関の皆様
の議論を踏まえ、次年度の地域職業訓練計画を策定してまいります。

職業安定部からは以上でございます。

○高羽雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の高羽です。

日頃より雇用環境・均等行政の推進につきまして、ご理解とご協力をいただき、感謝いたしま
す。

これより雇用環境・均等行政の最重点施策と重点施策について説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

最重点施策につきましては、ポイントを絞って大きく4点説明させていただきますので、よろ
しく願いいたします。

資料の24ページになります。

フリーランスの就業環境の整備について、11月1日から新しい法律が施行されました。この特
定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律は、1つは、フリーランスの方と企業等の発注
事業者との間の取引の適正化と、2つ目としましては、フリーランスの方の就業環境の整備を法
の主な目的としております。このうち就業環境の整備について、雇用環境・均等室で法の施行を
担当していくことになります。

この法律は、フリーランス及びフリーランスに業務を発注する事業者を対象とするという、こ
れまでにない新しい法律のため、上期におきましては、広く一般に周知を図ることに重点を置く
ことといたしました。これまでの周知ルートの枠を広げて、各経済団体などに加えて、建設業や
農業、医師会などの業界団体、自治体、個別企業への訪問を実施したほか、各種説明会等のあ
らゆる機会を捉えて周知・啓発に取り組んでまいりました。ただし、本法の認知度がまだまだ低い
という国の調査結果もあり、報道もされておりますので、引き続き効果的な周知・啓発を実施し
てまいりたいと考えております。

さらに、法の施行後におきましては、就業環境の整備に関して法違反の申出があった場合には、
内容に応じまして発注事業者等に対する報告徴収、是正指導を行って法の履行確保を図ってまい
ります。

また、相談、問合せについては、事案に応じて公正取引委員会等へのご案内や、労働基準監督
署等と連携を図るなど、適切な対応を行ってまいります。

2点目は、26ページになります。

同一労働同一賃金の徹底になります。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るために、労働局では、労働基準監督署と連携して、監督署からの情報に基づき、雇用環境・均等室及び需給調整事業室において、法違反が疑われる事業所に対して調査を実施しております。この調査の中で、正社員と短時間または有期雇用労働者、もしくは派遣労働者との間の不合理な待遇差などを確認した場合には、厳正な指導を実施することにより法の履行確保を図っております。

監督署からの情報に基づき雇用環境・均等室が実施した報告徴収は、お示ししてあります9月末時点で113件となっており、年間計画に基づき堅調に実施できている状況です。

この取組は、監督署との連携を図り、是正指導の実効性を高めるために行っているものです。その結果として、パート・有期法第8条に定める不合理な待遇差の禁止の違反の助言は大幅に増加しており、非正規雇用労働者の方の具体的な待遇改善に結びついております。

また、中小企業の事業主の方が抱える様々な疑問、課題などに対応するため、福島働き方改革推進支援センターによる窓口相談や、個別訪問による支援、セミナーの開催などを実施しております。

3点目は、28ページになります。

女性活躍の推進に関しましては、令和4年7月に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により義務化をされました労働者301人以上の企業での男女の賃金の差異に関する情報公表について、周知等に取り組んでまいりました。

厚生労働省が運営するサイトである女性の活躍推進企業データベースで公表を行っている企業数は、8月末現在で142社となっております。この公表については、自社のホームページなどでの公表も可能とされており、対象企業リストに基づき働きかけを実施してきた結果、県内の義務対象企業においては全て公表されている状況です。

この男女賃金差の公表時期は、各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3か月以内とされており、多くの企業が2巡目を迎えることとなりますので、最新の情報への更新も含め、引き続き報告徴収の実施等により履行確保を図ってまいります。

併せまして、公表に際しては、数値の確認にとどまらず、その差異が生じている要因分析を行い、さらに女性の活躍推進のための取組を進めていただくよう促してまいります。

また、賃金の差異に限らず、情報の公表については、女性の活躍推進企業データベースの積極的な活用勧奨を行っているところです。企業にとりましては先行する他社の取組を閲覧することができ、また、学生、求職者は選択した条件により企業の比較を表示する機能もありますので、企業及び求職者の方、双方への周知に取り組んでまいります。

女性活躍推進企業としてのえるぼし認定は、上期3社となり県内の認定企業数は22社となっております。

4点目は、30ページになります。

(イ) のとおり、仕事と育児・介護の両立支援に向けた環境整備に取り組む企業などを支援するため、令和4年の改正により分割取得が可能となった育児休業、同じくいわゆる産後パパ育休、妊娠・出産を申し出た本人及び配偶者に対する育休等の個別の周知と意向確認の義務づけなど、これら両立支援の制度について、機会を捉えて周知に取り組んでまいりました。

併せて、育休中の業務体制整備に取り組んだ中小企業事業主を支援するため、新たなコースが設けられた両立支援等助成金の活用促進を図ってまいりました。

こうした制度改正なども背景といたしまして、男性の育児休業取得率は、直近の調査では、福島県、国ともに30%を超え、大きく上昇しています。ただし、政府目標は2025年までに50%と上書きをされておりますので、引き続き積極的な周知及び制度の利用促進を図ってまいります。

また、(ア) のとおり、育児・介護休業法が改正されました。改正法は、1点目としては、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、2点目といたしましては、育休の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、3つ目は、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化、この3つの柱から構成をされております。10月には改正育児・介護休業法をメインテーマとしたオンラインセミナーを開催し、参加者数は247人となりました。令和7年4月の改正法の施行に向けまして、引き続き周知徹底に取り組んでまいります。

また、子育てサポート企業としてのくるみん認定は、上期は3社となり、県内の認定企業数は、くるみんが59社、プラチナくるみんが8社となっております。このくるみん、えるぼし等につきましては、前回審議会でのご意見も踏まえまして、面接会や企業説明会において認定マークを表記するなどの取組を行っております。

本制度及び認定企業の認知度の向上をより効果的に図っていくことが重要であり、また、そのことが若者、女性等に向けての福島県の魅力ある企業の情報発信にもつながっていくものと考えておりますので、引き続き周知に取り組み、浸透を図ってまいります。

続きまして、重点施策に関する取組については、ページがかなり飛びますけれども、87ページから89ページに記載しております。

こちらに表記しております数値につきましては、例年7月に個別労働紛争解決制度の施行状況として公表しているもので、令和5年度の確定値となります。

11年連続で1万5,000件を超える労働相談が寄せられている中で、複雑、困難な事案も増えて

おります。そのため、総合労働相談コーナーの相談員向けに専門研修や当室の職員による巡回指導を実施して、その資質の向上を図りながら丁寧な相談対応に努めております。

相談内容につきましては、いじめ・嫌がらせの相談が最も多く、次いで、自己都合退職、解雇の順に多いという状況は近年変わりありません。また、令和6年度上期におきましても同様の傾向が見られる状況となっております。

88ページですが、労使当事者間で生じている民事上の個別労働紛争については、相談内容に応じて、労働局長による助言・指導または紛争調整委員会によるあっせん制度の利用を促しております。

89ページです。また、当室で所掌いたします均等関係の4つの法律に規定された権利・義務に関する紛争につきましては、事案に応じて事業主から報告を求める報告徴収などを実施して、法違反の疑いがある事案があれば行政指導を実施しております。

さらに、労働局長による助言・指導の援助のほか、話し合いによる自主的解決が難しい事案については、紛争調整委員会による調停制度など適切な手法を教示して、紛争の早期解決に向けた対応を行っているところでございます。

説明は以上となりますが、今の説明で触れなかった最重点施策等の取組については、事前にいただいております質問にお答えする中で若干の説明をさせていただきますので、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、これから事前質問・意見に対してご説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局 委員の皆様からいただきました事前のご質問につきましては、本日お配りしました一覧表のとおりでございます。各担当部署よりご回答いたします。

それでは、よろしくお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 労働基準部の綿貫でございます。

質問状の受付順ということでございますが、同じようなご指摘をいただいているものが多いため、まとめさせていただき、お答えさせていただきたいと思っております。

公益側の五十嵐委員の①及び使用者側の板橋委員からの最低賃金の履行確保に関するご質問がございました。

先ほどの資料の4ページ目でございますが、監督指導の実績が554件ということでございますが、この554件というものは、最低賃金の履行確保に係る監督指導を行った件数でございます、

違反の件数ではございません。違反の件数につきましては、この554件の中の一部の事業場ということになります。

まず、最低賃金の履行確保に向けた監督指導でございますが、過去の状況などを踏まえて、労働局の担当部署で重点対象となる業種をまず選定いたします。労働基準監督署には、監督署に寄せられる相談・情報や求人広告などの様々な情報がございます。その重点対象業種等の中で、労働基準監督署にある情報を精査して最低賃金の履行確保上問題がある可能性が高い、いわゆる最低賃金法違反の可能性が高いところに対して監督指導を実施しているというのが状況でございます。

板橋委員からのご質問による最低賃金法違反の多い業種ということでございますが、その業種については、先ほど申し上げたとおり、労働基準監督署による監督指導における行政手法等に係る大変重要な情報でございますので、これを明らかにすることによって監督指導の業務の実施に支障を及ぼすおそれがあるということになりますので、監督指導結果も含めて、ここでの具体的な回答というのは避けさせていただいているというものでございます。ご理解いただければと思います。

また、五十嵐委員からのご質問ございました監督の際の不履行の理由、背景でございますが、理由として多いのは、「適用される最低賃金額を知らなかった」、これは我々の努力が足りないということでございますので、そこはしっかり周知してまいりたいと思っております。その他、「賃金額を時間額に換算して比較していなかった」、この2つになります。この賃金額を時間額にして換算して比較していなかったということはどういうことかと言いますと、パートやアルバイトなどの短時間労働者につきましては時間給制が殆どなので比較すれば分かるということになります。一般の労働者というか、正社員なども含めた正規の社員の方については月給制が殆どで、それを時間額に換算して最賃額と比較しておかなければならないものを、引き上げられた最賃額については承知していたにもかかわらず、時間額に換算していなかったというところで法律違反になってしまったということが考えられます。そのような状況になっているというのが現状でございます。

この最低賃金法違反を減少させるには2つございまして、1つは、きちんと周知していくこと。2つ目に、その周知の際に、最低賃金の計算方法を含めた最低賃金額の周知を図ることが必要になってくるものと考えています。

今後とも最低賃金の周知をしっかり図っていきたいと思っていると同時に、最低賃金法の違反の可能性が高いと思われる事業場に対しては引き続き監督指導をしっかり行ってまいりたいと

思っています。併せて、賃金引上げのための各種支援、好事例、また価格転嫁の周知も図ってまいりたいと思っています。

次に、最低賃金の引上げに関するご質問で、これは五十嵐委員、武藤委員、また板橋委員からも最低賃金の引上げの際の活用ということでご指摘をいただいているものでございます。

この最低賃金の引上げに関する点でございますが、福島において、豊かで実感できる所得増加を実現し、物価上昇を上回る賃上げを定着するためには、賃上げ支援を強力に推進していくということが大変重要であると考えております。

五十嵐委員及び武藤委員からのご指摘がございました最低賃金の引上げにつきましては、最低賃金法に基づき、労働者の生計費や賃金等のデータに基づいて地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して、公労使三者で構成する最低賃金審議会で議論し、決定するものでございます。福島労働局としては、最低賃金の着実な引上げに向けて、全国平均1,500円という高い目標に向かってたゆまぬ努力を続け、最低賃金の引上げを加速してまいりたいと考えているところでございます。

また、福島地方最低賃金審議会の公労使各委員との連携も図りつつ、円滑な運営を行うことで最低賃金を決定して、板橋委員のご指摘にもありますとおり、最大限の価格転嫁や生産性の向上の支援により中小企業等が賃上げできる環境整備にも取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。事前にご質問いただいた委員の皆様、ただいまのご説明に対してさらに何かございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、引き続きよろしくお願いいたします。

○東平職業安定部長 職業安定部です。私からは、五十嵐委員からいただきました質問であります2番、3番、4番のところをお答えしたいと思います。

まず最初に、2番のところですが、リスクリング全般で、国の補助がある以上、成果を把握し、検証する必要があるのではとのご質問いただきました。

公共職業訓練、ハロートレーニングと言っているわけですが、の推進につきましては、当局及び福島県の共催によりまして福島県地域職業能力開発促進協議会を年2回開催しております。地域の関係者・関係機関、事業主団体、労働者団体、学識経験者や職業訓練の実施団体や職業紹介事業者などが集まりまして、職業能力に関する有用な情報を共有するとともに、ハロートレーニングの実施状況、充足率であったり就職率等、地域の実情やニーズに即したハロー

レーニングの設定、職業訓練効果の把握・検証等について協議しまして、次年度の福島県地域職業訓練実施計画を策定しているところでございます。

また、協議会に先立ちまして、ワーキンググループ会議というのを年2回、実務者会議を年1回開催しておりまして、効果検証に向けた打合せ、協議会の実務担当者からの意見や提案の収集によりまして、協議会が地域のニーズを踏まえた効果的な職業訓練となりますよう取り組んでいるところでございます。

続きまして、五十嵐委員からの3番目の質問です。

廃炉偽装請負・違法派遣についてということで、まず、①のほうの指導14件の内容はというところでございますけれども、福島第一原子力発電所を就業場所といたしまして廃炉作業に従事する労働者を雇用する派遣元事業主に対しまして、請負業務の実施状況について聞き取り調査を行っているところでございます。具体的には、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準、これは労働省告示でありまして、それに基づきまして、工事契約は請負と称しているものの、就労の実態が労働者派遣の形態になっていないかについて確認しているところでございます。

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、請け負った業務を自己の業務として契約の相手から独立して処理することというのが必要とされているわけでございますが、単に労務の提供を行っていると思えられないことのないよう、当該告示の内容につきまして派遣元事業主への理解促進を図っているところでございます。

続きまして、②番のところでございますけれども、長期にわたる廃炉作業を安定的に継続して進めていくためには、いただきましたご意見を踏まえた対応が極めて重要というふうに考えるところでございます。そのため、東京電力においては、いわゆる偽装請負が生じることがないように、元請事業者に対して法令遵守に係る啓発等の機会を定期的な会合の場で設けるほか、東京電力が労働者を対象に毎年実施しております労働環境の改善に向けたアンケートなどを通じまして就労実態を把握の上、必要に応じて対策が講じられているものと承知しているところでございます。福島局としましても、派遣元事業主に定期的な指導監督を行うことに加えまして、労働者などから労働者派遣法違反等が疑われる情報提供が寄せられた場合には、該当の事業者に対しまして訪問等の調査を実施し、適正な請負業務の確保に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、五十嵐委員からのナンバー4の質問でございます。

3の(2)ウ、避難者と帰還者の就職関連ということで、就職者の年齢構成と就職先の所在地、業種ということでございます。

ハローワーク富岡及び浪江町地域相談室におきましては、地域に在住の求職者及び移住者に対しまして就職に関する支援を行っているところでございますが、ハローワーク富岡及び浪江町地域相談室の就職者における年齢構成については、中高年齢者の求職者が多いことから、就職者における高年齢者、50歳以上が占める割合が高くなっているところでございます。

就職先の所在地については、管内である双葉郡内への就職が6割以上を占めておりまして、就職先の業種につきましては、建設業、製造業、サービス業への就職が多く、その3つの業種で就職者の半数を超えているわけでございます。

福島就職支援コーナーでの就職支援におきましては、令和5年度は延べ418件の相談があり、そのうち福島出身者からの相談は延べ106件となっております。福島県内の事業所への就職は10件となります。

引き続き求職者の状況に応じたきめ細やかな就職支援を行っていきたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。五十嵐委員、よろしいでしょうか。

それでは、引き続きよろしく願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 では、続きまして、雇用環境・均等室から、板橋委員から頂戴しております質問ナンバー5番と7番につきまして回答させていただきます。

まず、5番ですけれども、業務改善助成金の周知につきまして、ご協力をいただき感謝申し上げます。

本助成金につきましては、資料2ページに記載のとおり、9月末時点で362件の交付申請があり、既に令和5年度の年間件数を超えて幅広くご利用いただいているところでございます。

賃金引上げに際しての負担を軽減することにより、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的としており、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上につながる設備投資などを行った場合にその費用の一部を助成するものです。

設備投資に係る経費のほかに、コンサルティングの導入であるとか、人材育成、教育訓練等に係る費用についても助成の対象とされております。例えば、飲食店において、売上げ向上に効果的な研修を実施して人材育成に係る知見を組み込み、人手不足に対応しようとした事例があるほか、事業場のホームページを新たに作成する等して、申込み、問合せを集約化した結果、業務が効率的に進められた事例などがございます。

また、こちらは別の助成金になりますけれども、労働時間の削減などの導入に向けた環境整備に取り組む中小事業主を支援する働き方改革推進支援助成金では、団体推進コースにおきまして、

売上げを増やしていくために県外への販路拡大に向けた展示会出展の費用の助成などを行った事例があります。

このように、設備資金以外にも助成ができる場合がありますので、このことも含めて、引き続き労働局としては周知を図ってまいります。また、助成金の活用につきまして疑問などがありましたら、雇用環境・均等室へご相談いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

続きまして、7番の質問になります。

こちらも対策リーフレットをご活用いただき、感謝申し上げます。

就活等セクシャルハラスメントを含め、新聞報道にありました職場におけるハラスメント対策の強化につきましては、現在、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、検討課題の一つとして議論がされている状況にあるところです。現時点でリーフレットの作成等の情報はございません。

セクハラ、マタハラ、パワハラにつきましては、各法律においてハラスメント防止対策として雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられており、また、就活ハラスメント及びカスタマーハラスメントにつきましては、指針において防止のための取組を行うことが望ましいとされております。

これらのハラスメントに関する資料としましては、厚生労働省が運営しておりますハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」において、ハラスメントの基本情報、定義であるとか裁判例などのほか、ハラスメントで悩んでいる方、管理職、人事担当の方など向けに対策や研修動画が準備されておりますので、ぜひご覧いただき、ご活用いただきたいところです。

なお、新たな資料作成などがありましたら速やかに情報提供してまいりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○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、引き続きよろしくお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、質問ナンバー8番、9番の諸橋委員からいただきましたご質問について回答させていただきます。

まず、質問の8番で、キャリアアップ助成金の取扱状況ということで、令和5年10月から拡充されて件数としては増加しているのかということの質問でございます。

キャリアアップ助成金は、令和5年10月20日に社会保険適用時処遇改善コースが新設されたところでございます、制度の充実化が行われてまいりました。福島労働局、ハローワークでは、

新コースを含めてキャリアアップ助成金制度を重点的に周知し、活用促進を図っているところがございます。

支給決定件数につきましては、コース新設や重点的に活用の取組を行っている上で、令和6年度は4月から9月末現在で185件になりました。また、前年度は4月から9月末で154件でありましたので、20.1%の増加となっております。

引き続き福島県内事業所の非正規雇用労働者の正規化、処遇改善を図るために、積極的に活用促進の取組を行ってまいります。

続きまして、質問番号9番です。諸橋委員からいただきました人材確保対策コーナーにおける求人者支援実績のうち、充足数及び就職件数を1件を1人と読み取ってよいかということをごさいます。就職件数1件は1人となりますので、単位を件から人に修正させていただきます。

あと、求人・求職数について職種ごとのばらつきはありますでしょうかということでしたので、令和6年度上期の就職ごとの支援対象の求人数は、建設が最も多く2,048人、次いで、介護が2,032人、医療が1,542人、運輸1,025人、警備592人、保育393人となっております。支援対象求職者数は、介護が最も多く430人、次いで、運輸が338人、医療が320人、建設が178人、保育97人、警備80人となっております。ばらついているところではございます。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。諸橋委員、どうぞ。

○諸橋委員 連合福島、諸橋です。ご回答ありがとうございます。

そのうち、質問の8番なんですけれども、これをちょっと質問させていただいた背景なんですけれども、キャリアアップ助成金の関係を確認をさせていただきましたし、その前段に業務改善助成金の関係も大分増えてきているということからすると、やはりこういった補助対象といえますか、こういったものが必要とされているんだろうなという背景というふうな受け止めまして、先ほど来、最低賃金だったり、春闘の取組というものもありますので、恐らく春闘もそうでしょうけれども、様々な物価上昇、今のこういった経済情勢の中では、恐らくその上げ幅というのはここで止まることなく上がっていくものなんだろうなというふうな考えますと、特に県内の中小企業見ますと、やはりそれを追いつく非常に経営環境が厳しいというところは、5番で質問に出ています板橋委員の考え、これは労使ともに厳しい状況なんだろうなというふうな認識をしておりますので、様々な支援策が必要になるのかなということでもあります。

そうすると、まだ連合の組織内部の中にも様々な助成金等あるんですけれども、詳細が分からなかったり、それ自体の存在が分からなかったりという声がありますので、その部分については、

しっかりと連合福島として今後も周知・広報活動行ってまいりたいと思いますけれども、それ以外の組織の皆さんはやはり一般的な周知・広報が必要になってくるんだろうなというふうに思いますので、ぜひ継続したこういった助成金関係の広報の取組を継続してお願いをしたいというふうに思います。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き回答のほうよろしく願いいたします。

○綿貫労働基準部長 私のほうから回答させていただきます。

質問といたしましては、質問番号10番、17番、22番、24番でございますが、公益側の藤野会長、労働者側の吉田委員及び諸橋委員、使用者側の外山委員から除染等業務に係る監督指導に関するご質問がございました。

違反の内容といたしましては、除染電離則に係る違反として、「外部被ばく線量の測定」、「土壌放射能濃度の調査結果の労働者への周知」などの法律を知っていれば措置できるようなもの等が認められているところでございます。

これまでは継続して除染等業務に携わってきた事業者が多く認められたという状況でございましたが、令和6年においては、これまで除染等業務に携わっていなかった発注者や事業者が認められ、それらの事業者に対しては、どうしても法律の不知というものがございましたので法違反につながったものだと考えております。

このような状況を踏まえまして、今年度は、労働基準監督署が発注者に対し、除染電離則に基づく電離放射線の障害防止対策についてきちんとした周知を行い、元請事業者にも周知・啓発を行うよう要請をさせていただきました。

今後とも、除染等業務を行う事業者に対して、法違反がないようしっかりと監督指導を行ってまいり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。ご質問いただいた委員の皆様、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、引き続きよろしく願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 続きまして、元井委員からのご質問にお答えをいたします。

質問ナンバーとしては11番になります。

ご指摘の「パゆうちゃん」は、資料の26ページに掲載されております。

この「パゆうちゃん」は、パート・有期雇用労働法が中小企業にも全面的に施行されました令和3年度に当該法のイメージキャラクターとして、天使をモチーフとして作成されたものです。パートや契約社員などで働く方が、働きに見合った待遇を受けられ、また、それぞれのライフステージに見合った働き方を選べるよう、あらゆる現場に現れて、いわゆる同一労働同一賃金の考え方を広めていくことをイメージしたものとされており、とりわけ女性について描写されたものではないようです。

ただし、今の説明を聞くことなくこのキャラクターを見たときには、多くの方が委員がご指摘された印象を持たれるのではないかと思います。

ご意見につきましては、厚生労働省雇用環境・均等局の担当者にお伝えするとともに、キャラクターだけでなく、様々な施策の取組を推進するに当たりましては、ジェンダー平等などの視点に立った配慮が必要であると改めて考えさせられたところがございます。ご意見ありがとうございました。

続きまして、質問ナンバー12になります。

いわゆる就活ハラスメントにつきましては、令和5年度の厚生労働省の調査におきまして、約3割強の学生が被害を受けた経験があるという結果が出ております。現行の労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針におきましては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されており、厚生労働省においては、その対策強化に向けた検討を行っているところです。

企業に対しましては、求人受理説明会であるとか、労働基準監督署、ハローワークと協力して就活ハラスメントの防止等について周知・啓発を行ったり、経済団体を通してハラスメント防止に係る遵守の要請などに取り組んでいるところです。

一方、事案の把握につきましては、特にアンケートを実施するなどの取組は行っておりませんので、相談窓口の周知に努めているというところが現状になります。

学生の方に向けては、例年5月と12月に県内の全ての大学、短期大学にリーフレットを送付して周知をお願いしております。「労働局にぜひご相談ください」、厚生労働省の委託事業としてメールやSNSにより24時間体制で相談受付を行っている「ハラスメント悩み相談室」の2種類のリーフレットになります。

また、今年度、福島局におきましては、初めて、XとLINEを活用して相談を呼びかける取組も行ったところです。

それでも、委員のおっしゃるとおり、学生側から積極的に声を上げにくい事案も多いと考えら

れ、2年遡って調べてみましたが、当室及び各監督署の総合労働相談コーナーに相談が寄せられた事案は確認できませんでした。

なお、今年度においては、学生に対して就職活動を終了するように強要するオワハラにつきまして、ハローワークの窓口にて2件相談が寄せられ担当部署において対応を行ったということがございます。

このような状況を踏まえまして、引き続き効果的な周知を追求してまいりますとともに、事案を把握した場合には、ご本人の意向を確認しつつ、企業に対する報告徴収等において助言を行うことにより支援を適切に行ってまいりたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。元井委員、はい。

○元井委員 ご説明いただき、ありがとうございました。

まずは、キャラクターについては、恐らくネクタイをしていて、多分中性的にもっていかうとされているのは分かっていたので、これを変えるというのは難しいと思いましたが、一応ご意見だけはさせていただきました。ありがとうございました。

あと、2件目につきましては、私も短大の教諭しておりますので、私からも周知するように努力していきたいと思いましたが、ありがとうございました。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続きご回答のほうよろしく願いいたします。

○植村総務部長 答弁の13項目めでございます。

元井先生のほうからご質問いただきました労働保険の未手続事業の関係の達成率の低調な理由ということでございます。

この目標につきましては、未手続事業、手続の徹底、これについては、令和3年12月9日に行政改革推進会議の取りまとめ提言を受けまして、令和7年度までに未手続事業所を令和2年度の比で20%解消しろという目標を掲げられまして、そのために令和5年度、昨年度は全国で7万3,000事業場という目標であったものが、前年度で約2万4,000事業場を増加させたということが一番大きな要因でございます。要は、高い目標が設定されたということでございます。そのために未手続事業一掃対策については、これ通年で取組をさせていただいているところでございますが、令和6年度につきまして、全国労働保険事務組合連合会様が当該未手続事業の一掃のカウンターパートということになってございまして、これが全都道府県の支部に対してそれぞれ割当てがされております。全国的に前年実績を大きく超える件数が設定実はされてございまして、福島につき

ましては、目標件数、5年度の910件ということで設定をされてございます。前年度比で642件増ということでございました。

福島支部での令和6年度10月末現在の受託者の活動状況でございますが、現在把握している未手続名簿につきまして現在取組をさせていただいております、把握名簿に対する実績といたしましては、勧奨率、これは呼びかけでございますが、50.5%、それから、このうちの成立件数は40.3%という実績でございます。未手続事業場の把握件数の伸び悩みというのも加入の勧奨の要因であるかなど。また、成立の達成率、これにつきましてもまだまだ低いというように考えてございます。

今後の改善に向けた取組といたしまして、受託者との独自の把握の強化に向けまして、受託者による進捗状況を私ども労働局といたしましても適宜把握をいたしまして、課題解決に向けて連携して取組を進めていきたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。よろしいですか。（「はい、ありがとうございます」の声あり）

引き続きよろしくお願いいたします。

○東平職業安定部長 質問番号が14番と15番の外山委員からいただきました質問に対して、職業安定部のほうから回答させていただきます。

まず、14番です。キャリアアップ助成金の取扱状況ということで、5ページのaのところ表が載っているところでございますけれども、参加者という表があったところですが、その数と参加した者の支給決定件数とその参加者との関係でございますけれども、回答いたします。

資料a欄では、キャリアアップ助成金の主な取組内容について記載しているわけですが、このキャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に支援する助成金制度で、福島局としては重点的に活用促進を行っているところでございます。

ここに書いています年金事務所が主催する算定基礎届事務講習会という講習会なのですが、これは毎年、算定基礎届と月額変更届についての説明を行っている講習会でございまして、労働局としては、今年度においても当講習会に出席しまして、社会保険適用時処遇改善コースを含めましたキャリアアップ助成金のこの全コースを説明いたしまして、ここで周知による活用促進の取組を行っているというご報告の表でございます。

一方、その資料bの記載欄のキャリアアップ助成金の取扱状況については、福島局ホームページ

ジヤハローワーク窓口、事業所訪問での個別相談やセミナーなど、あらゆる機会を捉えまして制度の周知を行っております。これまでの活用促進の取組を行った上でのこの6年度中の9月までに支給申請された支給決定された件数でというところでございます。よって、年金講習会での周知は、この周知の取組の一つの例でございます。支給決定とは連動するものではございませんが、今後におきましても当該助成金の周知に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、ナンバー15番の、同じく外山委員からいただきました16ページにあります1(5)イ(ア)の人材確保コーナーの設置についてでございますけれども、ここでもイベント参加の表が載っているわけですが、これと就職につながった総数との関係で増加とならない要因があればということでご質問いただきました。

イベントにより支援している求人は人手不足が顕著な分野であるところから、希望者が少なく、求人充足に苦慮している状況でございます。これらのイベントによる求人者への支援は、ハローワークによる求人公開に加えまして、さらなる支援が必要であるとの観点から実施しているところでございます。また、このイベントを開催するに当たり、潜在的な求職者の取り込みのため、未経験である求職者に業界を知ってもらおうという意味もあって開催している面もあります。

そういったことから幅広く求職者へイベントの参加を勧奨しているため、結果的に、求人者側、また、求職者側の条件に合わないこともありまして、当該イベント参加者に対する就職者が必ずしも多くないという点がございますということです。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。ご質問いただいた外山委員、よろしいでしょうか。

それでは、よろしく願いいたします。

○綿貫労働基準部長 事前質問のナンバーは16と23でございます。

労働者側の吉田委員、使用者側の外山委員から原発での廃炉作業に係る監督指導に関するご質問がございました。

廃炉作業に係る監督指導の件数等につきましては、先ほどの資料の38ページでございますが、ここにおける監督指導の実施件数、うち違反件数、また違反率というものでございますけれども、これは、労働安全衛生関係に係るものだけではなく、労務管理関係の件数も含まれているものでございます。

東日本大震災の発生以降、廃炉作業に継続的に携わっている事業者が大変多くおり、監督署による監督指導等さまざまな機会における事業者に対する法令周知などもあって、法令への理解は

大変進んでいて、特に労働安全衛生に関する法令については定着してきているものと考えており、監督指導結果でも重要な法違反というのは認められないという状況になっております。

一方、労務管理、いわゆる労働基準法関係に関する法違反につきましては、依然として一定の違反率が見られ、「就業規則の変更の手続が取られていない」、「割増賃金の計算方法に誤りがある」等が認められているところでございます。

このため、廃炉作業に従事する労働者の安全や健康をはじめとした労働条件の確保のために引き続き丁寧な監督指導を実施するとともに、監督指導とは別に、廃炉作業の業務を行う事業者に対して法令遵守講習会を実施し、法令違反の未然防止を図る観点から監督指導結果に基づいた説明を行っているところでございます。

今後とも廃炉作業に従事する労働者の健康や安全をはじめとした労働条件の確保のために、引き続き丁寧な監督指導と法令遵守講習会を実施してまいり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。外山委員、吉田委員、よろしいでしょうか。

それでは、引き続きお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 武藤委員からのご質問、質問ナンバー19番になります。

企業訪問の趣旨としましては、職場環境改善などに積極的に取り組んでいる企業を局長ほか労働局の幹部と福島県が連携して訪問し、働き方改革のさらなる推進につきまして企業トップへの働きかけ、また、企業の取組事例を情報発信することにより県内企業の魅力ある職場づくりのより一層の推進を図るということでございます。

福島県との雇用対策協定に基づき訪問企業数を確定して、局内の各部から候補企業を挙げていただき訪問先を決定しております。その際、近年は働き方改革の観点から、時間外労働の削減であるとか、年次有給休暇の取得促進等の取組を重視したこともあり、これらの項目が認定項目とされているユースエール、えるぼし、くるみんといった厚生労働省の認定を受けている企業が多く選定されています。さらに、そうした企業の様々な取組内容がアップデートされているなど、新たな取組企業としてご紹介していることもあり、結果として、ご指摘のとおり、同じ企業を何度か訪問しているというような状況になってございました。

できる限り多くの企業の様々な取組をご紹介することが企業訪問の趣旨に沿うものと考えますので、各企業の魅力ある職場づくりの取組を幅広く捉えた選定の在り方ですとか、情報収集の方法について工夫・検討を図ってまいりたいと考えております。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。よろしいでしょうか。（「はい、ありがとうございます」の

声あり)

それでは、引き続きお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 事前質問ナンバー20番でございます。

藤野会長より、長時間労働の抑制に向けた監督指導に関するご質問がございました。

長時間労働の抑制に向けた監督指導については、「各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場」、「長時間・過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象として実施しているものでございます。

この長時間労働の抑制に向けた監督指導の結果については、資料の22ページで実施件数42件とございますが、これとは別に、1年間分を毎年公表させていただいております。今年度についても、令和5年度の結果につきましては、令和6年10月25日に公表して、福島労働局のホームページにも掲載させていただいているところでございます。その結果といたしましては、監督指導の実施事業場390件のうち、違法な時間外労働があったものが197事業場、約50.5%となっているものでございます。

藤野会長からご指摘いただきました、先ほど申し上げた資料の22ページの監督指導実施の件数につきましては、今年の4月から9月までのものでございまして、当該件数も含めて長時間労働が疑われる事業場に関する監督指導の結果につきましては、来年度の同じような時期、先ほど申し上げました10月の後半に公表させていただきたいと考えております。

いずれにいたしましても、労働基準監督機関において長時間労働の実態を把握した場合、その抑制を図る必要な指導を行い、是正を図らせるということが大原則でございます。引き続き適切な指導を行ってまいり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。

それでは、引き続きご回答のほうお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 では、藤野会長からいただいておりますナンバー21番のご質問に回答させていただきます。

助言・指導、調停については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、この4法やそれぞれの指針に規定される事業主の措置義務に起因する紛争に対して、相談者が氏名の開示を行った上で援助、調停を希望した場合に受理して対応することになります。

助言・指導については、当該紛争に対して事業主から状況などを確認した上で、法的な説明を

行うことや問題点を指摘することを通して当事者間の話し合いを促し、解決を目指すものです。令和5年度は3件受理して1件解決しています。

また、調停についても、当事者間の合意の形成を促進することを目的とする調整型の紛争解決制度になります。当該紛争に対しまして、労働局から委任された公平・中立な立場である調停委員が双方の話を聞いた上で当事者間の和解を目指すということになります。令和5年度におきましては4件受理をいたしまして2件解決しています。

相談件数に対してこの援助、調停の件数ということになるのですが、そもそも法律におきまして、企業に自らハラスメントに係る相談窓口を設置して自主的な解決を図ることを求めているということ、また、氏名を開示しなければならないこと、調整型の紛争解決制度のために強制力を有していないことなどがこの件数に反映しているのではないかと考えております。

なお、匿名であっても、相談者が特定されることのないように留意をいたしまして企業に対する報告徴収などを行うことにより、適切な防止措置が実施されるように助言などの行政指導は行っているところであります。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

ここまで事前に委員の皆様からいただいた質問にご回答いただきましたけれども、さらに委員の皆様の方からご質問等ございますでしょうか。

○小林委員 すみません、事前ではなくて申し訳ないんですけども、この91ページの労働保険料の徴収のこの率というのは、これは本当に正しいんですね。これで本当によろしいのかとすごく疑問を感じましたので。

○植村総務部長 では、私のほうから、総務部長の植村でございます。

資料につきましての数字でございます。これは8月31日現在ということで途中経過でございます。これからいろいろと徴収関係につきましては取組を進めてまいりますので、大体最終的には、私ども労働保険の収納率につきましては98%ぐらいまで伸びていくものでございまして、そこに向け、できるだけ100%ということを目指したいというふうに思っておるのですが、全国的にも大体98とか99%ぐらいまでできていまして、残りの部分というのがなかなか厳しいというところはあるのですが、ここについては、やはり公平さを担保するためにも私どもとしましては取組を強化していきたいというふうに考えてございます。

○藤野会長 ほかに、委員の皆様でご質問等ございますでしょうか。

それでは、そろそろ時間となりますので、令和6年度福島労働局行政運営方針の進捗状況につ

いての審議は終了とさせていただきます。多数の事前質問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いたご質問等を参考に、今後の行政運営を進めていただければと思います。

本日用意されている議事は以上となりますけれども、そのほか何かございますでしょうか。なければ、司会進行を事務局のほうにお返しいたします。ありがとうございました。

○事務局 藤野会長、ありがとうございました。

それでは、最後に、局長の井口より一言ご挨拶申し上げます。

○井口労働局長 皆様、誠にご苦労さまでございました。

本日は、長時間にわたり熱心にご審議をいただいたところでございます。

また、今回、あらかじめ資料に関して、皆様ご多忙の中、しっかりと読み込んでいただいた上で様々なご質問をお寄せいただきました。効率的な審議会の運営という点でもご配慮をいただき、重ねて御礼を申し上げる次第でございます。

本日いただきましたご指摘、ご意見につきましては、大変参考になったところでございます。下期の行政運営にしっかりと生かしていきたいというふうに考えてございます。

本日は誠にありがとうございました。

○事務局 最後になりますが、今年度2回目となります地方労働審議会を3月に開催する予定としておりますのでお知らせいたします。つきましては、次回のご出席に特段のご配慮をお願い申し上げます。

4. 閉 会

○事務局 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。