

第43回福島地方労働審議会

日 時 令和7年10月23日（木）

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。よろしくお願ひいたします。

開会に先立ちまして、4点ご案内さしあげます。

1点目ですが、本日の審議会の資料の確認になります。まず1点目が審議会次第、審議会委員名簿、事前質問一覧、そして事前にお送りしました第43回地方労働審議会資料になりますのでご確認をお願いいたします。事前資料をお持ちでない方は事務局のほうにお申し出てください。

2点目ですけれども、お手元にお配りしました資料の第43回福島地方労働審議会次第をご覧ください。本日は次第に従いまして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。遠方からのお越しの委員もおられますので、時間厳守の進行にご協力をどうぞよろしくお願ひいたします。

3点目になりますが、本審議会につきましては、審議内容を公開しているということ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、ご発言をされる場合は、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。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点目になりますけれども、本日、ラコパふくしま向かいの専用駐車場をご利用いただいている委員の皆様に申し上げます。受付にて駐車場の無料券をお配りしておりますので、お帰りの際に受付までお声がけくださりますようお願い申し上げます。

定刻2時よりちょっと早いのですが、今日ご出席いただけるということで回答がございました委員の皆様全員着席されておりますので、申し訳ございませんが、今から進めさせていただきたいと思います。

ただいまから第43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。

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

委嘱状の交付につきましては、本来、局長から直接お渡しするというようなところでございますけれども、会議時間の関係上、机上での配付となりますことを何とぞご容赦願います。

お手元の名簿順に委員の皆様をご紹介いたします。

日下輝美委員です。

駒田晋一委員です。

紺野正人委員です。新任でいらっしゃいます。

野口まゆみ委員ですが、本日は所用により遅れてご出席の予定でございます。

前島裕子委員です。新任でいらっしゃいます。

元井貴子委員です。本日は所用により遅れて出席の予定でございます。

続きまして、菅野明里委員です。

栗村武志委員です。新任でいらっしゃいます。

今野佳央委員です。新任でいらっしゃいます。

高橋ひかる委員です。

諸橋誠敏委員です。

吉田裕一委員です。

続きまして、板橋正治委員です。

稻荷田和敏委員です。

小林文紀委員です。

外山康則委員です。本日は所用によりご欠席になります。

武藤公一委員です。

渡邊真保委員です。

よろしくお願ひいたします。

続きまして、福島労働局、局長、部室長のご紹介をいたします。

労働局長の岡田です。

総務部長の植村です。

労働基準部長の綿貫です。

職業安定部長の東平です。

雇用環境・均等室長の上野です。

続きまして、本審議会の会長選出に移りたいと思います。

審議会会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員の中から選出することとなっておりますが、この場におきまして、日下委員を会長としてご推薦お願いすることとしてよろしいか、皆様にお伺いいたします。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○事務局 ありがとうございます。

本会におきまして、日下委員が会長として選任されました。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、今後の議事進行につきまして、地方労働審議会運営規程第4条1項に基づきまして、日下会長にお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

○日下会長 会長を努めさせていただきます日下輝美と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。委員の皆様からたくさんのご意見を頂戴して、福島の労働行政が福島に住む人々にとってよりよいものになりますよう会の運営に努めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、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1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○日下会長 それでは、議事次第に沿って進めてまいります。

まず、福島労働局長からご挨拶をお願い申し上げます。

○岡田労働局長 岡田でございます。よろしくお願ひいたします。

委員の皆様方には、福島地方労働審議会にお忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に当たりましてご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

さて、福島県の雇用情勢でございますけれども、8月の有効求人倍率は1.25倍と求人が求職を上回って推移しておりますけれども、改善の動きに弱さが見られるところでございます。また、今週21日には高市内閣が発足いたしましたけれども、物価高や米国の通商政策など懸念材料も多く、これらが経済や雇用に及ぼす影響については引き続き注視する必要があるというふうに考えてございます。

福島労働局といたしましては、今年度上半期におきまして、今年3月にご承認いただきました行政運営方針に基づき、3本柱、1点目が現下の経済情勢を踏まえた総合労働機関としての施策の推進、2点目が魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進、3点目が東日本大震災からの復興支援を最重点施策として労働行政を推進してございまして、これらを軸として労働者の生活と雇

用を守るための施策に取り組んでいるところでございます。

本日は、福島労働局の上半期の取組につきまして各担当部室長より説明、ご報告をさせていただきまして、その内容についてご審議をいただきたいというふうに考えてございます。

私どもといたしましては、本日の皆様方からのご指摘、ご意見を踏まえながら、上半期の施策にしっかりと生かしてまいりたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

3. 議 事

○日下会長 それでは、議事（1）令和7年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についてご説明をお願いいたします。

○植村総務部長 それでは、運営方針につきまして、私から概略について説明させていただきます。総務部長の植村でございます。総括政策調整官ということを兼務しておりますので、私から説明をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは、お手元の審議会資料の令和7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きまして、A4の縦長でございますけれども、カラー刷りしてございますが、こちらをご覧いただければと思います。

令和7年度福島労働局行政運営方針に沿って、今年度の上半期に取り組んだ行政運営の実施状況と今年度末に向けての実施方針を取りまとめたものでございます。

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の展開につきまして簡潔に御説明をさせていただきます。

まず、資料1枚おめくりをいただき、目次を御覧いただければと思います。

今年度、福島労働局におきまして、3つの柱を最重点施策として掲げさせていただいております。1つ目は現下の経済情勢を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、2つ目は魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進、3つ目は東日本大震災からの復興支援としております。

まず、1つ目の柱であり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では、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になります。

福島県の最低賃金は、令和8年1月1日から過去最大となる78円の引上げにより時間額で1,033円となります。

中小企業の賃上げが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にかかった費用の一部を助成する業務改善助成金や、労働者の皆様方の基本給

の賃金規定を増額改定し、その規定を適用させる場合に助成の対象となるキャリアアップ助成金などの各種助成金を賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめているほか、政府全体で支援策を講じているところであり、中小企業・小規模事業者に支援が十分に行き渡るよう、事業主への支援を通して労働者の皆様方への賃上げを引き続き後押ししてまいります。

次に、2つ目の柱であります魅力ある職場づくりに向けた取組における主軸につきましては、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です。

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しております。

労働局といたしましては、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おります。

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ります。

最後に、3つ目の柱であります東日本大震災からの復興支援における主軸につきましては、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でございます。

去る9月に、福島第一原子力発電所におきまして、3回目の核燃料デブリの試験的な取り出しの着手を2026年に延期との発表がございました。核燃料デブリの取り出しは廃炉の最難関とされておりますが、原発事故発生から14年経過してまだ2回でございます。取り出し完了までの道のりはまだまだ遠いと言えると思います。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の安全や健康と労働条件の確保していくための対策がさらに重要性を増しております。

加えて、福島イノベーション・コスト構想やF-R-E-Iの設立など整備を進展する中、浜通り地域の復興・再生に向けた移住者・定住者の就職支援にも引き続き取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります、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をさせていただきます。

なお、私の所管でございます労働徴収関係業務につきまして、先に説明させていただきます。資料の方は、52ページをご覧いただければと思います。

労働保険適用徴収業務の重点施策につきましては、こちらの3点になります。

1点目は、資料52ページ、労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。

労働保険の加入手続を行っていない未手続事業者に対する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して、加入勧奨・手続指導を実施し、成立の促進に取り組んでいるところでございます。

2点目、労働保険料の適正徴収でございます。

労働保険料を滞納している事業場に対する適正徴収につきましては、福島労働局の滞納整理方針に基づき、滞納額の縮減に取り組んでいるところでございます。下の表のとおり、今年度8月末の収納率は昨年度より0.82ポイント低下しておりますが、全国でも1%低下しているという状況でございます。また、保険料徴収決定額は、雇用保険料の引下げ、支払賃金総額の減少、雇用労働者の減少などから昨年度より減少していると分析しております。

3点目、電子申請のさらなる利用促進でございます。

年度更新手続における電子申請の利用促進を図る取組といたしましては、広報活動のほか、電子申請義務化対象事業場への文書勧奨や、労働局内に電子申請体験コーナーを常設し、来庁者への利用勧奨を実施しております。前年度より電子申請件数は973件増加をしており、3.8ポイント向上しました。さらなる電子申請率の向上に向けた今後も周知・広報を取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります。

○綿貫労働基準部長 続きまして、私、労働基準部長の綿貫からご説明をしあげたいと思います。

先ほど総務部長の植村から概括的な説明がございましたが、私からは労働基準部関係につきまして、先ほど説明のあった資料の主な最重点課題のところの上半期の主な取組について、大変簡単ではございますが、ご説明をしあげたいと思います。よろしくお願ひいたします。

まず、資料の2ページ目でございます。

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業所等支援の推進等についてでございますが、先ほどご説明があったとおり、福島県最低賃金につきましては、7月15日に局長から福島県地方最低賃金審議会に諮問を行わせていただいて、労使の真摯な協議及び公益のご努力におきまして、9月18日に福島県最低賃金については、今現在時間額955円でございますが、目安額63円ということだったのですが、15円加えて合計78円のプラスで1,033円に改正すべきだというご答申をいただきまして、異議審を経て改正を決定させていただき、10月6日に官報公示をさせていただいております。その官報公示の後、令和8年1月1日から正式に発効するという流れになつてているところでございます。

この改正された最低賃金額につきましては、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、報道機関の皆様にもご協力をいただきながら、所轄労働基準監督署、ハローワークを含め、福島労働局全体で周知を図ってまいります。

また、2ページ目の下のところに最低賃金制度の適切な運営がございます。毎年1月から3月までの間に、最低賃金の履行確保上の問題がある業種について、重点とした監督指導を実施しているところでございます。今年度も実施する予定でございますが、厚生労働省の本省からの指示を受けて、どのような事業所を選定するかということを明確にした上で、適切な実施を進めていきたいと考えているところでございます。

この最低賃金につきましては、最低賃金を含めた賃上げ全体について、企業では収益を上げていくこと、また、中小企業や小規模事業所では生産性の向上が今後必須になると認識しているところでございます。

また、働く方々の活用、どうやって活用していくかというところも求められるものでございますので、そのための生産性向上に資する設備投資を行った場合の業務改善助成金、非正規労働者の正社員登用の促進や社会保険の適用を拡大するためのキャリアアップ助成金などを含めた賃金引上げ支援の助成金は、全体として、先ほど申し上げた賃金引上げ支援パッケージがございますので、ご活用いただきたいと思っております。

あわせまして、業務改善など、どうしても事業主だけのご努力ではなかなかうまくいかない場面もあり、親企業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と理解をしているところでございます。この適切な価格転嫁を促進するために、所轄労働基準監督署において中小企業庁や国土交通省の東北地方整備局などとの連携した対策も行っているところでございます。

賃上げの支援につきましては、以上でございます。

次が、12ページになります。

魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進についてでございます。下段のところの長時間労働の抑制に向けた取組についてご説明さしあげたいと思います。

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いるところでございます。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、事業主に対しまして労働時間に対する説明会と個別の訪問支援の対応を実施しているところでございます。その件数がこちらに書いているものでございます。

また、働く方々の職場環境の改善のためには、事業主の努力のみではなく、先ほど申し上げた

取引先である大企業だとか、親企業、関係企業など、その対象となる事業所での職場環境改善のご理解も重要になってくると思っております。このため大企業、親企業などから職場環境改善を行う下請等の中小・小規模事業所に対する労働時間等のしわ寄せを防止しなければならないということがございます。このしわ寄せの防止に向けて、11月、毎年行っているものでございますけれども、しわ寄せ防止キャンペーン月間といたしまして、集中的に大企業・経営者団体に対しましてしわ寄せ防止の周知、また、啓発を行っているところでございます。

次に、14ページでございます。

昨年度、令和6年4月1日からでございますが、建設業、自動車運送業、医師への時間外労働の上限規制の適用が施行されているところでございます。

このため建設業においては、国土交通省東北地方整備局、福島県土木部、福島県建設業協会、建設産業団体連合会などで組織する福島県建設業関係労働時間削減推進協議会を6月に開催させていただきまして、取組方針を決定し、それを踏まえて適正な工期の設定など周知・協力の依頼を行うとともに、今後説明会を開催する予定になっております。

自動車運送業につきましては、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。また、発着荷主等に対しまして、恒常的な荷待ちの改善の要請を実施しているところでございます。労働時間の改善については、適正化指導員が労働局に配置されており、この指導員による必要な指導も実施していきたいと考えています。

医師につきましては、福島県、福島県医師会、医療勤務環境改善支援センターなどと連携いたしまして、課題解決に向けたプッシュ型の支援を行っているところでございます。また、医師の働き方改革に関する打合せも毎月開催し、状況を把握し、ニーズに合わせた対応も行っているところでございます。

各種情報から時間外・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所及び長時間・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所を対象といたしまして、監督指導を実施し、長時間労働が認められる事業所に対しまして是正に向けた指導を行っております。あわせて、働き方改革支援センターと連携いたしまして、長時間労働抑制に向けた説明会も開催しているところでございます。

この11月、毎年11月に実施しているのですが、過重労働解消キャンペーンといたしまして、長時間労働抑制に向けた集中的な周知・啓発を行うこととしております。1日から7日までは所轄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の実施、20日は労働局長による長時間労働の削減に積極的に取り組むベストプラクティス企業への訪問と意見交換の実施、ま

た、25日には郡山市においてシンポジウムの開催を予定しております。特にこのシンポジウムにつきましては、皆様ご関心がある場合についてはご参加いただけすると大変ありがたいと思っています。

最重点施策の最後のところでございます。

ページ数としては22ページということになります。東日本大震災からの復興支援でございます。福島労働局におきましては、22ページのところにある原子力発電所での廃炉作業、23ページのところにある除染等の業務、それから汚染土壌の運搬・搬出の業務、ページが飛びますが、26ページのところで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・安全対策を推進するために、しっかりと監督指導を実施しているところでございます。

また、発注機関や元請事業者、環境省福島地方環境事務所、災防団体などの関係機関と連携いたしまして、放射線による健康障害防止だけでなく、転落・墜落防止や転倒防止、夏季の熱中症予防対策、冬季の凍結による転倒災害の防止、また、交通災害も含めた労働災害防止に向けた周知・啓発も行っております。

労働災害を防止するためには、発注者、元請、下請事業所との労働災害防止に向けた情報共有や事前調整、また、施工中のお互いの連携などが大変重要となっていると認識しております。このような連携がうまく進んで労働災害が防止されるよう職業安定部とも連携して必要な情報提供、啓発指導を行ってまいりたいと考えているところでございます。

最重点施策とは別のところでございますが、37ページとなります。最重点の課題に加えて、重点課題ということになりますが、労災補償業務の推進というものがございます。

今まで説明した最重点課題を推進していく中で、働く方がけがや病気をされた、また、不幸にも亡くなられるという場合もございます。これらの方々に対しまして、この労災補償給付の迅速かつ公平な事務処理、困られている相談者への親切かつ丁寧な対応、さらに福島労働局におきましては、廃炉作業による電離放射線被ばくによる健康障害を発生する可能性が高いため、電離放射線被ばくを生じた際の労災給付に関するリーフレットを配付して労働保険制度の周知をしっかりと図っているところでございます。

以上が労働基準部としての主要な取組でございます。福島県における各種労働条件の改善、労働災害の防止、迅速・公平な労災補償給付を推進してまいりたいと考えておりますので、皆様方のご協力をお願いしたいと思っております。

労働基準部からの説明は以上でございます。

○東平職業安定部長 職業安定部の東平でございます。

職業安定行政に関する令和7年度最重点施策を中心に、資料に沿ってご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

まず、4ページです。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ということで、4ページをご覧ください。

1番、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援の推進等で（4）の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者の処遇改善等の推進につきましては、非正規労働者を正社員化する事業主に助成金を支給することを主たる目的としたキャリアアップ助成金という制度がありますが、そのキャリアアップ助成金の中の年収の壁対策として令和5年に創設されました社会保険適用時処遇改善コースについて、事業主に積極的な活用を促すため令和6年に年金事務所が主催する算定基礎届事務講習会において、県内6会場で説明を行い、コースの活用について数多くの事業所に対して周知・広報活動を行いました。開催結果につきましては右の表のとおりとなります。今後も記載した広報手段のほか、あらゆる機会を通じて活用促進を行ってまいります。

同じ4ページ、2番、リ・スキリングによる能力向上支援としまして（1）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の推進になります。

教育訓練給付制度は、令和6年2月から電子申請が可能となり、10月に給付率を引き上げました。令和7年10月から教育訓練休暇給付金、リ・スキリング等教育訓練支援融資が創設されました。労働局、ハローワークでは、これらの拡充・新設をSNSやリーフレット等によって積極的に周知し、個々人の学び・学び直しを支援しているわけです。

続きまして、6ページをご覧ください。

（3）労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充になります。

7月、支援センターとハローワークのオンラインセミナーを開催し、ハローワーク相談コーナーの活用に向けた連携を図りました。また、メルマガ、ホームページ、SNS、掲示物などを活用し、積極的に周知・広報を展開しております。県内相談コーナーの利用状況は、前年同期比で1日当たりの平均件数、実施件数ともに増加しております。

また、ハローワークにおいてジョブ・カード活用就活応援セミナーを定期開催いたしまして、キャリアコンサルティングの相談コーナーの利用を促進し、令和7年4月から8月までの開催回数は78回に及んでいるわけです。

続いて、（4）求職者支援制度の活用促進になります。

6月にYouTube、7月にInstagramを新たに開設し、ホームページ、X、ハローワークLINEに加えて、訓練コースの動画など視覚的なコンテンツの配信を開始しました。

複数のSNSツールを活用した積極的な周知・広報によって、求職者支援制度の情報発信力を強化しています。

また、ハローワーク職員に対する訓練内容の理解も深め、求職者への的確なあっせんによるマッチング機能の向上にも取り組んでおります。こうした取組によって、求職者支援訓練の受講率は全国平均を4ポイント上回っている状況でございます。

続きまして、7ページをご覧ください。

（6）人材開発支援助成金の周知・広報及び取扱状況です。

人材開発支援助成金は、社員の訓練、人材育成のための助成金になりますが、令和7年度はさらなる活用促進に向け、助成額の引上げと助成メニューの見直しを行いましたが、人への投資促進コース、事業展開等リスクリギング支援コースを中心に、また、デジタル人材育成のための支援について、広く周知・広報、活用促進を行いました。

8ページの上部に記載しましたが、労働局及びハローワークによる活用勧奨件数は、4月から6月までで166事業所、今年度8月までの計画届受理件数は掲載の表の数字のとおりとなっています。

続いて、8ページをご覧ください。

3、成長分野への労働移動の円滑化の（3）地域雇用の課題に対応する地方公共団体の取組支援につきましては、（ア）福島労働局と県内自治体との雇用対策協定による連携としまして、福島労働局と福島県及び県内11市との間でそれぞれに締結しております雇用対策協定に基づき、4月から5月にかけて運営協議会を開催し、本年度重点的に取り組む課題や目標を確認の上、各種雇用対策に取り組んでいるところでございます。

続きまして、10ページをご覧ください。

（2）人材確保対策コーナー等における人材確保支援につきましては、福島、郡山、いわき、会津若松の4か所のハローワークに設置した人材確保対策コーナーにおいて、人手不足が顕著な業種、医療、介護、保育、施設、警備、運輸分野等に対して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、ハローワーク窓口で積極的な情報提供をはじめ、就職面接会や企業説明会、見学会、セミナー等を開催し、企業と求職者のマッチングを図るとともに、潜在的有資格者、経験者などの就職意欲喚起を図る取組、また、求人者には働きやすい職場環境づくりなどについて、総合的にアドバイス、支援を行うなどの取組を行っております。

コーナー設置所及びその他のハローワークにおけるイベントの開催状況、求人充足数、就職件数等については、表に記載のとおりですのでご確認いただければと思います。

同じ10ページの（3）です。

雇用管理改善の取組による人材確保の推進につきましては、雇用管理改善等コンサルタントを県内に6名配置し、人材不足分野の企業の雇用管理制度の整備や職場定着支援のために活用を提案し、助成金の活用と併せて魅力ある職場づくりを推進することで人材の確保を図っているところでございます。

2番、魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進としまして、20ページをご覧ください。

3、女性活躍推進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援の（4）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援につきましては、県内4か所のハローワークに設置しているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設と子育て中の女性が来所しやすい環境を整備し、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による支援を推進してまいりました。その結果、就職率は、四半期単位の集計になりますが、第1四半期においては就職率102.4%となっているところでございます。この就職率が100%を超えておりますのは、就職した支援対象者が同月中に離職し、同月中に再度、二度就職しているためございます。

3番、東日本大震災からの復興支援、資料は27ページをご覧ください。

2番の復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進の（1）避難県民の帰還のための就職支援については、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構想推進機構、ふくしま12市町村移住支援センター等、関係機関と密な連携と情報共有を図りながら各種事業の取組や、年3回就職支援情報を掲載した「ふくしまで働く」を作成し避難全世帯と関係各所に配付するなど、積極的な情報発信を推進しているところです。

そのほか、福島県と被災12市町村のほか各種関係団体から構成される協議会が実施している福島雇用促進支援事業においては、各種セミナー、合同就職面接会、説明会などを数多く実施し、県内の帰還の促進を図っているところです。また、県外、宮城、山形、新潟、埼玉、東京、大阪の6か所のハローワークに設置された福島就職支援コーナーでは、福島県内の企業求人情報等を福島への帰還希望者に発信し、県外避難者に寄り添った手厚い支援を継続しております。

また、（2）の浜通り地域への移住者・定住者の就職支援につきましては、被災地における移住者及び地域若年者の地元定着と地域経済の担い手確保の取組として、県内ハローワーク及び福島就職支援コーナーで相双地域の新規進出企業等の求人について共有、相談窓口の情報提供を行

い、さらに企業の人才確保と若年者の地元定着促進のため福島進出企業等と新規高卒業予定者等のマッチング支援事業を進めているところでございます。

なお、帰還者支援に関する協議会等が実施した令和8年度8月までの各種事業の実績については、28ページの下の表のとおりとなります。

28ページ、（4）偽装請負・違法派遣対策の推進でございます。

廃炉及び除染等の業務での偽装請負問題では、背景には作業従事者の不足や請負構造が多層であることなどが指摘されております。この問題の対策としましては、施工事業者の法令遵守の理解を深めることが大切でありますことから、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、傘下の下請事業所に対し、適正な請負業務の実施に関する講話の実施や資料を配付するなどして関係者と連携した対策を講じてまいりました。また、これら廃炉作業に携わる派遣事業者に対しましては、指導監督を上半期では最終的に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、重点施策になります。

2番、職業安定担当部署の重点施策として、40ページをご覧ください。

（1）労働移動の実現に向けた円滑な職業紹介業務の運営による就職支援につきましては、ア、就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援としまして、求職者のニーズに応じた求人開拓及び就職支援ナビゲーターによるキャリアコンサルティングや課題解決サービスを通じた再就職支援を実施しております、第1四半期において、支援対象者345人に対し、就職件数319件の実績となっているところでございます。

また、イ、雇用保険制度の安定的運営としまして、雇用保険各種手続の電子申請の向上に向けて周知・広報や電子申請の利用勧奨を行った結果、第1四半期における電子申請率は、資格取得届62.4%、資格喪失届57.4%となり、昨年同時期を上回っております。さらに雇用保険受給者の早期再就職支援として、再就職支援セミナーや就職支援ナビゲーターによる個別支援などに取り組む第1四半期において早期再就職件数が1,887件となっておりますが、雇用保険受給者の減少等の要因によりまして前年同期と比べ減少しているところでございます。

同じ40ページ、（2）ア、bになりますが、非正規雇用労働者の正社員化を促進するための助成制度、キャリアアップ助成金を活用した県内企業の非正規から正規社員への転換数については、8月末現在で213人となり、前年同月比42.9%の増となったところでございます。

続きまして、42ページをご覧ください。

（4）新規学校卒業者の就職支援につきましては、ア、新規高卒者の就職支援としまして、福

島県との雇用対策協定に基づき、5月に県知事、労働局長、教育長による主要経済5団体への早期求人提出の要請などを実施したところでございます。

そのほか高校生向け企業説明会を、採用選考前の支援としまして7月から8月にかけて合計9回開催し、地元企業の理解促進に取り組んでいるところでございます。企業説明会の開催結果につきましては、参加企業数144社に対して799名の生徒の参加があったところでございます。

なお、来年3月の新規高卒者を対象とした県内企業からの求人数は、7月末で8,546人となり、求人倍率2.56倍の高い水準となっております。

続きまして、43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いてですが、65歳までの雇用確保措置が今年度から完全義務化され、これからは改正高年齢者雇用安定法に基づき、70歳までの就業機会の確保に注力し、県内企業に対して十分な理解をいただくための周知・説明を各ハローワークにおいて行っているところです。

また、県内5か所のハローワーク、福島、郡山、いわき、会津若松、白河所に設置した生涯現役支援窓口では、高齢者による丁寧な職業相談や生涯設計就労プランの作成支援を行うとともに、就職支援セミナーを定期的に開催し、就職環境の現状、求人の受理状況、早期就職に関するアドバイス、また、シルバー人材センターとキャリア人材バンクの紹介など、多様な就職支援を継続して行っています。

なお、8月までの生涯現役支援窓口の支援状況は、セミナーの開催状況、セミナーの開催件数につきましては、44ページに記載の表のとおりとなっております。

同じ44ページ、ウ、若者の県内企業への就職促進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。

なお、認定企業数につきましては、令和7年8月31日現在70社となっております。また、県内市町村別及び年度別の認定企業数は資料のとおりとな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。

(6) 障害者の就労推進になります。

アのハローワークのマッチング機能の強化による障害者雇入れ支援については、年々企業における障害者の雇用数、障害雇用率が上昇しており、昨年の福島県の障害者雇用率は2.41%と全国平均と同率にまで引き上がったところです。しかしながら、法定雇用率の2.5%までにはまだ届いておらず、また、今年から除外率が引き下げられたことにより新たに不足が生じた企業も発生

していることから、さらに一層強化した障害者雇用指導を各ハローワークに指示しているところでございます。また、地域の様々な障害者就労支援機関と協力、連携して行う、いわゆるチーム支援により、1人の障害者に対して様々な機関が関わり、就職支援から長期職場定着に至るまで一貫した集団支援を各ハローワークが主導して実施しているところでございます。

また、イの改正障害者雇用促進法に基づく取組ですが、こちらは重度障害者や精神障害者の雇用特例で、以前は雇用率算定対象外だった10時間以上20時間未満の雇用形態も0.5人としてカウントが可能となったことから、精神障害者等の採用に難色を示す事業主に対して、1日2時間程度の雇用からスタートできるといったメリットを説明し、採用への意欲喚起、雇用を促す取組を全ハローワークにおいて展開しているところでございます。

また、ウ、精神、発達、難病者等に対する就労支援については、対象者の採用に不安を抱いている事業主等に対し、県内4か所に配置しております専門知識や資格を有する精神・発達障害者雇用センターが、精神障害者等の障害特性を説明、理解促進を行い、企業の不安の解消、ひいては障害者の雇用促進に尽力しているところであります。

そのほか精神・発達障害者雇用センターについては、精神・発達障害者を初めて採用しようとする企業担当者向けに開催している精神・発達障害者しごとセンター養成講座の講師を務め、各企業担当者が抱える採用への不安を払拭するため専門的講義を定期的に実施しております。今年度上半期についての開催実績は46ページの表に記載しているとおりですので、ご確認をお願いいたします。

続いて、エ、公務部門における障害者雇用の促進についてですが、例年、障害者雇用率が未達成である市町村が県内で複数生じている状況にあります。公的機関については民間企業の模範とならなければならないといった観点から、不足数の多い市町村に対しては、労働局幹部による首長等に対する訪問指導を早期から実施しているところです。46ページに記載してありますが、今年は7機関に対して既に訪問済みで、障害者雇用の必要性について説明し、具体的な採用計画について聴取、採用の約束を交わしてきました。このような取組によって、昨年は43市町村の未達成機関中10機関が不足数を解消したという実績がありますので、今年度についても下半期にかけて管轄ハローワークと連携し、数多くの市町村を訪問し、未達成機関の解消に尽力していくこととしております。

また、障害者雇用優良企業認定制度である、もにす認定制度につきましては、今年度上半期までに14事業主を認定することができました。下半期においてもロールモデルとなる優良な取組を行っている企業に積極的に認定制度を周知・勧奨し、数多く認定することで県内企業全体の障害

者雇用推進の機運の醸成をしていきたいと考えております。

また、今年も障害者就職面接会を今年10月から11月にかけて県内8か所において開催することとしております。数多くの障害者が県内企業への就職ができるよう万全の体制をしいて取り組んでまいりますので、ご承知おき願います。

続いて、48ページをご覧ください。

(8) 労働力需給調整の適正な運営の推進についてでございますが、ア、民間人材サービス事業者の指導監督につきましては、県内の派遣事業者、派遣する側と受け入れる側に対し、定期的に訪問し、指導監督を実施してまいりました。上半期の実績でございますが、最終的に157件の指導を実施し、適正な運営の確保を図っているところでございます。

また、イ、改正労働者派遣法の周知等でございますが、平成30年の改正を受け、令和2年4月に施行されております同一労働同一賃金につきまして、訪問による定期的な指導の際に自主点検表を配付し、自主的な確認を促すとともに、毎年提出されます事業報告書に添付されます労使協定書の同一労働同一賃金に関する内容の点検や労働者派遣事業、職業紹介事業適正セミナーを毎年開催する等により周知を図っております。

次に、イ、雇用仲介事業者への対応でございます。

(ア) 「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」の周知でございますが、人手不足が著しい医療・介護・保育分野の事業者におきましては、雇用仲介事業者を利用する頻度が高いことに伴い、手数料などをめぐるトラブルが全国的に見られることから相談窓口を設置して対応しているところでございます。幸いにしまして、上半期では苦情はございませんでしたが、引き続き取組を進めてまいります。

また、イ、雇用仲介事業者への指導監督でございますが、労働者派遣事業者と同様に雇用仲介事業者に対し、訪問による定期的な指導を実施してまいりました。上半期の実績でございますが、最終的に36件の指導を実施し、適正な運営の確保を図っているところでございます。

以上、職業安定部としては以上でございます。

○上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の上野でございます。どうぞよろしくお願ひします。

日頃より雇用環境・均等行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに厚くお礼申し上げます。

私からは、雇用環境・均等行政が所掌する最重点施策と重点施策について説明します。この後、委員の皆様から大変多くの質問をいただいており、時間も押していますので、ご質問のなかつた

項目について説明します。

それでは、まず、12ページです。

1点目は、資料12ページの政労使関係機関と連携し魅力ある職場づくりの推進についてという項目でございます。

これについては、新しい資本主義のグランドデザインに係る閣議決定を受けまして、賃上げの流れを地方にも波及させるということで3年目迎えますが、引き続き賃上げをテーマに実施することとなりました。今年度は新しい試みとして、地域の実情に応じたサブテーマなどを設定するなどして対面で行う予定です。

続きまして、16ページ、一番上の（イ）の年次有給休暇の取得促進についてです。

年次有給休暇については、対象者が広く非常に関心の高いテーマです。こちらにございますが、今年度も地域の行事をPRしたポスターを作成しまして、引き続きの周知に努めているところです。

3点目は、一番下の（3）にありますフリーランス・事業者間取引適正化等法についてです。

こちらについては、法律の施行後、もうすぐ1年になりましたが、引き続き効果的な周知・啓発を実施したいと思っております。さらに、就業環境の整備に関して法違反の申出があった場合、内容に応じて発注事業者に対する報告徴収、是正指導を行って、法の履行確保を図ってまいります。

フリーランスに係る調査実績につきましては、こちらの表にございますように実施しております。フリーランスとの契約がある対象事業主が少ないこともありますし、今年度は実施が少ない状況ですが、引き続き指導等に努めてまいります。

続きまして、4点目ですが、20ページ、次世代育成支援対策の推進について説明させていただきます。

子育てサポート企業としてのくるみん認定、右のページに入っておりますが、こちらの認定企業数については20ページの表のとおりです。くるみん、えるぼしにつきましては、面接会とか企業説明において認定マークを表記する等の取組を、この審議会においてご提案いただいた部分について、引き続き局内で連携して取組を行っています。本制度及び認定企業の認知度の向上を図っていくことが重要ですので、そのことが若者、女性等に向けて福島県の魅力ある企業の情報発信につながるものと考えますので、引き続きの周知に取り組み、当制度の浸透を図ってまいりたいと思っております。

その下の（3）不妊治療についても、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり

に取り組む企業が増えているところです。不妊治療の保険適用、プラスくるみんの創設、両立支援等助成金のメニュー化などにより、企業の取組支援をより一層進めているところでございます。最重要施策については以上で終了いたします。

最後になりますが、少しへページが飛びまして50ページ、総合労働相談コーナーの運営及び雇用均等関係法令の相談状況についての説明をさせていただきます。

総合労働相談コーナーでは、職場の諸トラブルに関するご相談や解決のための情報提供をワンストップで行っております。個別労働相談コーナーに寄せられる相談は近年同様の傾向でございますが、右の一番上のグラフにございますように、いじめ・嫌がらせ、2番目が自己都合退職、3番目が解雇の順になっておりまして、この相談傾向につきましては大体全国同様の状況になっております。相談を受けた後は、相談者の意向に沿いまして援助を行うとともに、必要に応じ、均等関係法令につきましては報告徴収等の行政指導を行うこととしております。

雇用環境・均等室からは、以上です。

○日下会長 それでは、これより審議に入ります。

委員の皆様には、事前にご質問やご意見を頂戴しておりますので、事務局のほうから回答をお願いいたします。

○事務局 申し訳ございません。審議の途中ですけれども、元井委員がご着席いただきましたのでご紹介させていただきます。元井委員です。どうぞ。（「よろしくお願ひいたします」の声あり）ありがとうございました。

それでは、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、本日お配りいたしました一覧表のとおりでございます。大変たくさんのご質問やご意見をいただきましたので、時間の都合上、質問者ごとではなく、質問の内容ごとに各担当部署よりご回答いたします。

○綿貫労働基準部長 まず、労働基準部からご回答したいと思います。

日下会長、紺野委員、前島委員、栗村委員、諸橋委員、板橋委員から最低賃金を含めた賃上げ、賃金引上げ及びその支援策などに関する質問がございました。

まずは、最低賃金に関するご質問につきまして回答いたします。

板橋委員から、「残り4年間で1,500円の積み上げは大変厳しいと思います。労働局としての見解と達成するための対策をご教授いただきたい。」というご質問がございました。

ご承知おきのとおり、最低賃金につきましては、公労使3者で構成する最低賃金審議会での議論を踏まえて決定するものでございます。労働局といたしましては、最低賃金の着実な引上げに向けて、2020年代に全国平均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。そのために労働局といたしましても、価格転嫁への取組や賃上げ支援パッケージなどの様々な施策を推進してまいりたいと考えているところでございます。

また、栗村委員からは、「労働者間の均衡の維持、景気への影響を考慮し、可能な限り最低賃金の引上げと早期発効を求めたい。」というご意見もございました。

最低賃金の引上げについてはご回答さしあげましたが、発効日につきましても公労使の3者で構成する最低賃金審議会での議論を踏まえて決定させていただいているものでございます。労働局といたしましては、発効日である令和8年1月1日まで、福島で働く方々だけでなく労働者を雇用される方も含めて、福島県の方が福島県の最低賃金が1,033円であるということを知らないことがないよう、しっかりと周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、価格転嫁や助成金などの支援に関するご質問についてご回答いたします。

紺野委員から、「賃上げ支援パッケージの具体的な中身と県内の支援件数、都道府県別の支援状況がどうなっているのか。中小・小規模事業所の賃上げに向けどのような支援を求めているのか。」また、日下会長からは、「業務改善助成金の交付件数が増えていますが、交付請求の内容など、その効果測定は行っているのか。」というご指摘をいただいたところでございます。

業務改善助成金を含めた賃上げ支援パッケージの具体的な内容及びその支給状況につきましては、机上に配付させていただいております。まず、件数は1ページ目のところに、賃上げ支援の中身については次のページでカラーのものをつけているところでございますので、ご確認いただければと思います。個別の助成金につきましては、もしご質問等がござりますれば、まずは雇用環境・均等室のほうに聞いていただければと思います。大変申し訳ございませんが、都道府県別の支援状況については、当局では把握しておりませんので、その点ご理解いただければと思います。

労働局におきましては、企業訪問や各種団体の賃上げに係るアンケートの調査の実施結果などの資料の入手などを通じ、企業などがどのような支援を求めているのかというところの把握に努めていて、把握した場合については、厚生労働本省にその内容をお伝えしているという状況でございます。業務改善助成金の効果測定につきましては、卸売・小売業に該当する飲食業におきまして、セルフオーダーシステムの導入を図った結果、注文・生産ミスがなくなり注文率が1割程度上がったというような、生産性が向上したというお声も聞いておりますので、このような効果もしっかりと周知してまいりたいと考えています。

また、栗村委員からは、「中小企業等が最低賃金引上げの原資捻出のため、価格転嫁をはじめ

とした環境整備の充実と強化を図っていただきたい。」というご意見がございました。

最低賃金を含めた賃上げの環境整備については大変重要だと認識しています。環境整備に関し、助成金はご説明してまいりましたが、価格転嫁につきましては、所轄労働基準監督署において実施している定期監督等の際に、事業主に対してリーフレット、”賃金引上げに向けた取り組みをお願いします”というリーフレットや、”労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針”というものがございますので、これを手交させていただきまして、指針の内容の周知など取組を実施しているところでございます。

あわせまして、栗村委員からは、「労働力確保や人材流出抑制等も多様な政策誘導として取り組んでいただきたい。」というご指摘もいただいているところでございます。

中小企業の労働力の確保や若者の人口流出抑制というような政策につきましては、県内の若者の雇用環境の優良な中小企業をユースエールとして認定させていただき、魅力ある職場づくりをされている企業といたしまして若者などの求職者に対しまして積極的なPRに取り組んでおります。また、女性の県外流出につきましては、各種休暇制度の導入促進、時差出勤やテレワーク、短時間勤務制度などの時間や場所にとらわれない働き方について周知していくとともに、くるみん・えるぼし等認定取得企業のPR、各種認定制度の取得勧奨、認定取得に向けた個別の取組支援にも取り組んでいるところです。そのような支援でしっかりと流出をとどめておくような対策を取り組んでまいりたいと考えております。

諸橋委員からはご意見といたしまして、「最低賃金の引上げについて、底上げやさらなる適正な価格転嫁に向けた環境整備と支援策の周知徹底を努めていただきたいこと、また、特定最賃については、円滑かつ適切な運営に向けて対応いただきたい。」というご意見をいただいているところでございます。

最低賃金については、今までご説明さしあげたとおりでございます。また、特定最低賃金につきましては、ご承知おきのとおり、関係労使のイニシアティブを発揮していただき、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましいとされているところでございます。関係労使間において、審議外の意思疎通や疎明資料などの提示など積極的な対応が大変重要になってくるものと認識しております。そのため労働局といたしましては、今後とも円滑かつ適切な運営に向けしっかりと対応してまいりたいと思っているところでございますが、関係労使の皆様におかれても、特定最賃における積極的な対応についてお願いしたいと考えております。

最後に、前島委員から、「一層の賃金引上げについて、ここは強制ではなく、企業の利益とバランスで求めていくものなのでしょうか。」というご質問をいただいているところでございます。

各企業における最低賃金を含めた賃金引上げについてはご指摘のとおりでございまして、企業の利益とバランスを求めて決めていくということになろうかと思います。労働局といたしましては、閣議決定にある「賃上げこそ成長戦略の要」ということでございますので、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するために、先ほど申し上げた適切な価格転嫁や賃上げ支援パッケージなどの様々な施策を推進してまいります。

以上が最低賃金を含めた賃金引上げ及びその支援に対するご回答でございます。よろしくお願ひします。

○日下会長 ただいまの労働局からの、答弁順1から8までの順次丁寧にご回答いただきました。これにつきまして、委員の皆様に確認をさせていただきたいと思います。

まず、1の板橋委員、よろしいでしょうか。

○板橋委員 どうもありがとうございます。

やはり私ども、やっぱり使用者側では、やはり政府の目標値はなかなか高いということでアンケートも出してありましたので、その支援状況も踏まえて使用者側も努力したいと思います。ありがとうございました。

○日下会長 続きまして、栗村委員は3件の質問がございました。栗村委員、ご回答よろしい、どうでしょうか。

○栗村委員 ありがとうございました。ご丁寧なご回答いただきましてありがとうございます。

一つ一つコメントをさせていただくことは差し控えますけれども、しかしながら、3点目の特に発効日からのスケジュール感のところ、1月ということでご回答いただきましたけれども、東北においては3月なんていうところもありまして、こんなことがあっちゃいけないなというふうに思っているので、ここについては引き続き我々のほうからコメントし続けていかなきやいけないなというところでございました。

また、価格転嫁のところ少しお話がございましたけれども、ここまで一企業として、我々一企業として、3年間ずっと物価上昇分の賃金改善もずっと3年間引き続きしてきました。弊社の例を申し上げておくと、4万円を超えるような賃金改善を、基準賃金を上げてきたと。これはもう物価上昇分だけを上げてきたということ。それプラス、やはり人の確保のために賃金も確保しなきやいけない、そして人の教育のためにやはり確保しなきやいけないということで、トータルで5%ぐらいの賃金改善を5年間してきました。この中、やはり一方でグループ会社によっては、中小企業によっては、価格転嫁なかなかできないという波があって、我々の企業と大きく差が開いてしまっているという実情があるということはお伝えしていただきたいなというふうに思

ます。ありがとうございました。

○日下会長 ありがとうございます。

5の紺野委員からの質問、回答よろしくお願ひいたします。

○紺野委員 丁寧なご回答ありがとうございました。

賃上げにつきましては、今やもう人手の確保とか、あと人口流出の問題等々もございまして、もう地域間競争の様相を呈しておるところなもんですから、福島県としても、ぜひとも賃上げ環境できるよう、これまで以上に支援のほうをお願いできればと思っております。

以上でございます。

○日下会長 ありがとうございます。

続きまして、6、私が質問を申し上げた回答につきましては、丁寧に資料をつけていただきましてありがとうございます。今後、均等室のほうとも伺いながらいきたいと思います。ありがとうございました。

続きまして、2ページ、7の諸橋委員、いかがでしょうか。お願ひします。

○諸橋委員 諸橋でございます。丁寧なご回答ありがとうございました。

支援策等につきましては理解させていただくところでもありますし、特に特賃の関係、お話しいただいたとおりに基本的には労使のイニシアチブを発揮するための制度でありますので、しっかりとそれ労使で議論できるステージをしっかりとつくりていきたいということは対応させていただきたいと思いますし、全国的に見ましても、これだけ地賃が上がれば特賃が飲み込まれているというところは全国的な課題というふうになっています。25春闘の結果を見ましても、連合福島の集約結果を見ましても、昨年度をまた上回る賃上げ幅となったということですので、やはりその議論の中には、物価上昇対策もそうなんですけれども、やはり人の問題があって、しっかりと労働条件を上げていかないと人を確保できないという状況があるのは間違いありませんので、この特定最低賃金、特に県内5業種は福島県内に特化する産業であるというふうに思いますので、その優位性がなければやっぱり人の流れが出てしまうという可能性はあるというふうに思いますので、ぜひしっかりと論議できる環境づくりに向けて意を用いていただきますようよろしくお願いしたいと思います。

以上です。

○日下会長 ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

続きまして、8の前島委員、お願ひいたします。

○前島委員 ご丁寧な説明ありがとうございました。

きちんとそういった企業を守るというか、こういうふうに賃金支援パッケージというのがあるということも把握できまして、すみません、勉強になりました。

○日下会長 それでは、9の紺野委員の回答を労働局のほうからお願ひ申し上げます。

○綿貫労働基準部長 引き続きまして、私からご回答さしあげます。

紺野委員から、熱中症に関するご質問ございました。

福島県における令和7年の熱中症による休業4日以上の死傷者数は、9月末現在の速報値で43名でございます。過去最多であった令和5年の25名を大幅に上回っておりまして、我々も危惧をしているところでございます。なお、死亡者は発生しておりません。過去最多となった要因といたしましては、今年は例年なく暑くなる時期が早かつたため暑い期間が長く続いたこと、また、平年と比べ平均気温が高かったことが挙げられると考えております。

また、職場での熱中症対策の義務化、労働安全衛生規則の改正でございますが、これにつきましては、熱中症対策を重点とする局長パトロールを県内で初めて実施し、報道機関においても幅広く報道されるなど、様々な取組を通じて周知に努めしたことにより県内の企業に幅広く認知されたものと考えているところでございます。ご理解いただければと思います。よろしくお願ひします。

○日下会長 紺野委員、いかがでしょうか。

○紺野委員 ありがとうございました。

○日下会長 続きまして、10、板橋委員の質問についてご回答お願ひします。

○綿貫労働基準部長 続きまして、板橋委員から、「労働災害につきまして、労災の死傷者数が緩やかな減少傾向にあり、死亡者数も減少しているという、よい傾向だと思います。令和2年度の死亡者数の突出理由と以降減少した理由と推進策等について教えていただきたい。」というご質問をいただいております。

令和2年の死亡者数については29名と近年10年では最も多くなっており、ご指摘のとおり、令和2年前後の死亡者数と比べても突出した数字となっているものでございます。突出して多くなった要因といたしましては、建設業における死亡者数が13名と多かったこと、また、建設業における死亡者数にも含まれますが、熱中症による死亡者が建設業において3名発生したというものがございます。なお、令和2年の建設業における死亡者数は、近年10年では平成27年の14名に次いで多く、前後の年と比較してもかなり多い状況になっているものでございます。また、熱中症による令和2年の死亡者数3名というのは、平成27年と並んで過去最多の人数となっているところでございます。

死亡者数のうち建設業に占める割合は例年高いということがございますので、死亡災害を減少させるため、建設業を重点業種として取り組むとともに、特に建設業における死亡災害が多く発生している墜落・転落災害の防止対策を重点として指導しているところです。よろしくお願ひします。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、板橋委員、よろしくお願ひします。

○板橋委員 ご丁寧な説明ありがとうございました。理解させていただきました。

○日下会長 続きまして、11、稻荷田委員からの質問について回答お願ひします。

○綿貫労働基準部長 続きまして、稻荷田委員から、メンタルヘルス対策の取組につきましてご質問いただきました。

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対しまして、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施しているところでございます。問題が認められる事業場につきましては、労働基準監督機関における行政手法に関する情報でございまして、これを明らかにすることによりまして指導業務の実施に支障を及ぼすおそれがございますので、選定基準はお答えできません。先ほど申し上げたとおり、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対しては、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施しているところであります。今後ともメンタルヘルス対策の実施状況をしっかりと確認しながら必要な指導を行ってまいりたいと考えているところでございます。よろしくお願ひします。

○日下会長 ありがとうございます。稻荷田委員、今の回答につきましてお願ひします。

○稻荷田委員 丁寧な説明、よく理解しました。ありがとうございます。どうも。

○日下会長 ありがとうございます。

次からは、職業安定部の質間に移らせていただきます。

紺野委員の質問につきましてご回答お願ひします。

○事務局 すみません、今お話ししいただいておりましたけれども、審議の途中ですが、ちょっと事務局からご連絡をいたします。先ほど着座いたしました野口委員のご紹介をさしあげたいと思います。野口委員となります。ありがとうございます。

それでは、よろしくお願ひいたします。

○東平職業安定部長 それでは、12番のところです。紺野委員からいただきました資料のⅠ、2にありますリ・スキリングによる能力向上支援のところで、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援などの取組で、実際にどれだけ就職に結びついているかと課題について質問いただきました。

最新の統計値になりますが、令和7年8月末現在におけるデジタル分野における公的職業訓練の状況は、定員数169人に対して受講者数は142人となっておりまして、充足率は84.0%となっております。就職状況につきましては、訓練修了者数243人に対して就職者数は227人となっており、就職率は71.5%となっているところでございます。

デジタル推進人材の育成における課題といたしましては、デジタル分野についての人材ニーズは高いものの、事業主に対しまして、習得することができるスキル等の訓練効果が見えにくい、また、どういったスキルが必要か必ずしも明確になっていないということがありまして、事業主に対する習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することが課題であるというふうに捉えております。このためハローワークの求人部門と職業訓練部門との情報共有による求人開拓や求人充足の会議などを活用いたしまして、事業主等への訓練受講によって習得できるスキル等の訓練効果を周知するほか、支援を行う訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設等による事前説明や見学会に参加機会の確保を図ることとしております。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、紺野委員、よろしいでしょうか。

○紺野委員 丁寧なご回答ありがとうございました。

かなりニーズはあるというのが分かりまして、やはりデジタル人材の育成、地方ではとても重要な取組かなと思いますので、今後とも充実を図っていただければと思います。

○日下会長 続きまして、引き続き紺野委員からの質問について回答お願いします。

○東平職業安定部長 続いて、資料44にあります若者の県内企業への就職促進と職場定着の取組で、若者の県内企業への就職促進と職場定着に向け、ユースエール認定制度は有効と思われるけれども、県内の認定企業数はまだまだ少ないのでないか。都道府県別ではどうなっているのかという質問をいただきました。

県内認定企業数についてですが、直近の認定企業数といたしましては、令和7年9月末現在で73社であり、令和6年度においては、都道府県別では全国第2位の企業数となっております。県内のユースエール認定企業についてですが、ユースエール認定を受けた企業は、認定を継続するために毎年労働局に申請書類を提出し、認定基準適合の確認を受ける必要があります。認定企業数は単に累積されるものではなく、継続認定を受けられなかった企業分を直前の認定企業数から差し引くことになります。よって、新たに認定を受けた企業と厳しい認定基準要件を満たし継続認定を受けた企業とを合わせた数が、その時点における認定企業数となっております。

ユースエール認定制度では、認定基準に、新卒者の離職率が低いこと、残業が少なく有給休暇

取得率が高いなどの項目を設けておりまして、若者の雇用管理が優良な企業として認定企業をPRすることは、若者の県内企業への就職促進と職場定着支援につながる取組であると捉えております。引き続き、安定所と連携いたしましてユースエール認定制度のPRを行い、ユースエール認定企業を増やすことで、若者にとって働きやすい企業として職業選択の幅を広げ、県内企業への就職促進につなげていくために取り組んでまいります。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、紺野委員、いかがでしょうか。

○紺野委員 ありがとうございます。

全国的にも高いというふうなご回答だったのはちょっと意外でしたけれども、確かにこういう取組、若者定着には非常に重要だと思いますので、引き続き充実させていただきたいなと思います。

なお、先ほど最賃の話もありましたけれども、やはり隣県の状況がどうなっているのかということも情報収集しながら、地域間競争に勝つために収集に努めていただければと思います。

以上です。

○東平職業安定部長 はい、承知しました。

○日下会長 よろしくお願ひします。

続きまして、14の武藤委員からの質問につきまして回答お願ひいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、人手不足対策の推進ということでございまして、武藤委員からいただきまして、職場見学の方の対応をしたが、その後、ハローワークへの職場見学の方のフォローをしているかどうか確認したところ、確認していないとのことでしたと。職場見学の方へのアンケートなど実施や求人企業側へのフィードバックなどをご検討いただきたいということでご質問いただきました。

職場見学への求職者の方の受入れや見学時の対応につきましては、ご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。

ハローワークにおける職場見学につきましては、企業説明会や就職面接会と同じく、各人にその有する能力に適応する職業に就く機会を与えるという求職者への支援であると同時に、産業に必要な労働力を充足するという求人者への支援でもあります。また、これらの支援をしていく中で、双方のニーズを捉え、マッチング機能を高めていくこともハローワークは求められているわけです。よって、職場見学につきましては、県内各ハローワークにおいて積極的に実施しているところです。

そうした中、職場見学の機会を捉え、アンケートを実施することで求職者のニーズを把握し、さらに、アンケート結果を踏まえ求人事業所へフィードバックすることは、マッチング機能を高めていくための有効な手段の一つです。また、フィードバックすることで、職場見学にご協力いただいた求人事業所に求職者のニーズをご理解いただくとともに、職場見学の取組に当たって満足していただくことは求人者支援の一つであるとも捉えております。

実際に、県内には職場見学の際に求職者アンケートを実施し、アンケート結果について求人事業所へのフィードバックしているハローワークもあるところでございます。いただいたご意見を参考にし、引き続き、職場見学が事業所の皆様にとって人材確保の一助に、求職者の方にとって職業理解の促進が図られますよう、ハローワークにおいても求人者・求職者のニーズの把握に努められるよう労働局より助言指導を行ってまいります。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、武藤委員、よろしいでしょうか。

○武藤委員 ありがとうございます。

我々求人する立場でも、会社が、どこがほかの企業と比べて足りなかつたのか、どういうところをもっと努力しなくちゃいけないのかという、そういったヒントを、やっぱり生の声を聞くというのはすごく大事なことだと思っているので、今後ともよろしくお願いします。

○東平職業安定部長 承知しました。

○日下会長 ありがとうございます。

続きまして、3ページ、15、諸橋委員からご質問がありましたことについて回答お願いします。

○東平職業安定部長 諸橋委員からいただきました新規学校卒業者の就職支援ということで、企業人材確保に苦慮しているとの声が多く寄せられるということで、特に新卒者は福島で働く魅力・メリットを求めておりが、多くの若者が県内企業に目を向けてもらうための認定制度についてどのように周知されているかということで、附属して、えるぼし・くるみん、安全衛生、S A F E、健康経営、ユースエール、もにすというふうに例を挙げていただいております。

まず、ユースエール分についてです。

より多くの若者に県内企業への就職を検討してもらえるよう、ユースエール認定制度によって各種認定制度により認定を受ける企業の周知としては、認定企業には優先的に学生向け就職面接会や企業説明会などに参加いただきまして、企業ブースに認定マークを掲示することで、他の企業よりも学生等参加者へ注目いただけるような積極的なP Rに取り組んでおります。

さらに、毎年、ユースエール認定企業については、認定企業の各種情報や社員の声などを掲載

したユースエール認定企業冊子を作成いたしまして、県内の約3,000人の就職を希望している高校生に配付し、魅力ある企業として周知・P R し、若者的人材確保の支援に取り組んでおります。あわせて、労働局のホームページや職業安定部のYouTubeなどのS N S で認定企業の取組を広く配信いたしまして、周知・P R に取り組んでおります。

ユースエール認定企業から聞き取りしました効果については、ユースエール認定基準要件を5年間満たし続けた企業からは、認定を受ける前は高校生向けに企業説明会などに参加しても生徒が一人も企業ブースに訪れるることはなかったが、認定を受けたことで企業ブースに生徒が列をなして説明を聞きに来てくれるようになったといった声もいただいております。

引き続き、認定制度と認定企業に係る周知・広報に積極的に取り組んでいきます。

続いて、もにす分についてでございます。

もにす認定制度でございますけれども、制度の周知につきましては、局サイト及びハローワークで開催いたします事業主向けセミナーや説明会など広報を行うとともに、関心のある企業については個別に職員が訪問して認定制度の内容を説明するなどとしております。この認定企業をマスコミや局ウェブサイト等で公表することによって、県内企業に対して障害者の採用意識を喚起するものであり、障害者雇用率達成に寄与しているところでございます。

続きまして、くるみん・えるぼしについてでございます。

くるみん・えるぼし認定につきましても同様に、報道機関を参考した交付式の開催やホームページへの掲載、メールマガジンによる周知、求人票への認定マークの掲載、認定企業による認定マークの活用等により広く周知を図っているところでございます。学生に対しましては、就活ハラスメント等防止の周知・啓発とともに、企業選択の際に認定マークを評価の参考にされるよう周知を行っております。

認定を受けることで、子育てサポート企業、女性の活躍をする企業であることをP R したいという企業からの問合せ、申請も増えておりますので、引き続き、認定制度と認定企業に係る周知・広報に積極に取り組んでいるところでございます。

続きまして、安全衛生、S A F E 、健康経営につきましてでございます。

安全衛生優良企業公表制度、S A F E コンソーシアム、健康経営優良法人認定制度の周知につきましては、第14次労働災害防止計画の重点事項の一つである自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の取組であり、その周知を図っているところでございます。安全衛生優良企業公表制度は現在認定されている事業場はなく、S A F E コンソーシアムのアワードは福島県内での受賞はありません。また、健康経営優良法人認定制度につきましては所管が経済産業省であります。

して、その効果については把握してはおりません。

企業における安全衛生の積極的な取組を促進するため、引き続き周知・広報に取り組んでまいります。

以上でございます。

○日下会長 諸橋委員、今の回答につきましてお願いします。

○諸橋委員 丁寧に説明いただきましてありがとうございました。

この制度って、私、二面あるんじゃないかなと思うんですけれども、企業側として働く皆さんに対してしっかりと職場環境を整えていますという制度を頑張って取りましたという、その認定制度だと思うんです。ですので、その部分をしっかりと見ていただいて、来てほしいという目標になると思うんですけれども、学生側からすると、その言葉の意味を知っていても、じゃあ、その制度を取った企業ってどういうことをやってくれるんだろうという、そこまでの深い知識って多分そんなにないと思うんです。例えば、えるぼしでいきますと、女性活躍のために頑張っている企業ですようらいの認知度であれば、それだけ、何でいうんででしょうね、そこで働きたいという関心の部分にはつながらないんじゃないかなと感じますので、しっかりとその制度を持っている企業はこういうメリットがあって、働く者をしっかりと守っていける安心、安全、健康を守ってくれるんだという部分までしっかりとPRしていただければ、よりその制度の魅力というか、そういういった発信になるのかなというふうに思いますので、ぜひ様々な方法で発信をしていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○植村総務部長 すみません、総務部長のほうから。

労働局におきましては、職業講話など、さまざまなところで学生向けに講習する機会がございます。そのような機会も通じて、私どものこのような制度について、引き続き、学生に理解していただくよう周知活動を併せてやっていきたいと思います。

○日下会長 周知活動につきましてよろしくお願いいたします。

それでは、16、前島委員からご質問がありました。ご回答お願いします。

○東平職業安定部長 前島委員からご質問いただきました高齢者就労の社会参加の促進ということで、福島、いわき、会津若松、郡山、白河で、支援対象者、就職セミナー参加者、それぞれ300人ですが、潜在的にもっと働きたい高齢者がいるのではと思いましたと。全ての高齢者に周知できているのでしょうかと。労働者不足の中、高齢者の労働力は貴重だと思いますということでご質問いただきました。

高齢者の就労につきましては、福島、いわき、会津若松、郡山、白河では、専門の窓口を設置

して就職支援を行っております。他のハローワークにおいても通常の職業相談窓口において就職支援を行っているところでございます。

また、セミナーにおきましても、福島、いわき、会津若松、郡山、白河以外のハローワークでも就職支援セミナーを開催しており、高齢者への周知、参加勧奨を行っているところです。実際には、地方自治体等に求人情報誌の配架を依頼し、併せてセミナーの周知を行っているハローワークもあるところでございます。

引き続き、高齢者の就労ニーズを把握しまして、就職支援が図られるようハローワークへ助言・指導を行ってまいります。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、前島委員、よろしいでしょうか。

○前島委員 ありがとうございました。

ハローワークに行かないとその情報は見られないということなんですね。

○管家職業安定課長 職業安定課長をしております管家と申します。お世話になっております。

ハローワークに出向けば、もちろん窓口のほうで案内しているんですが、そのほかに地元の市町村等との連携だったり、商工経済団体のほうにも依頼しております。広くその内容を知っていただける機会等もございます。中には、高齢者なので各市町村にシルバー人材センターというのも設けているという部署もありますので、そういったところを通じてお互いに、シルバー人材センターの会員登録への誘導と、反対に、もっと働ける方は、そういったハローワークでの支援を行いますということで周知を行っているところでございます。さらに幅広く周知を進めていきたいと思っているところでございますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○前島委員 ありがとうございます。

○日下会長 それでは、続きまして、引き続き前島委員の質問、17のほう回答お願ひいたします。

○東平職業安定部長 精神障害、発達障害、難病者等、多様な障害特性に対応した就労支援について、採用後の良好な職業生活を後押ししますとありますが、企業が雇用した障害者の方の働き方や指導について相談できる部署があるのでしょうかというご質問いただきました。

企業が安心して障害者を雇用し続けるために、労働局またはハローワークが中心となって、地域障害者職業センター、障害者・就業生活支援センター、就労移行支援事業等の就労支援機関と連携し、雇用に向けた準備段階から職場定着までの一連とした支援を行っております。また、職場定着支援の実施においては、地域障害者職業センターや障害者・就業生活支援センターによるジョブコーチ支援の活用により、職場内で上司や同僚が自律的に障害者の雇用管理を行えるよう

企業への働きかけを行っております。

企業からは、雇用した障害者の働き方や指導についてご心配やご不明な点がある場合には、ハローワークの雇用指導担当または専門援助部門にご相談いただきますと、必要に応じ、各就労支援機関と連携を図りながら障害者の継続雇用につながるよう支援を行ってまいります。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、前島委員、よろしいでしょうか。

○前島委員 ありがとうございます。

では、ハローワークの窓口でご相談すればいいということでしょうかね。

○東平職業安定部長 ハローワークの窓口もそうですし、地域障害者職業センターや障害者・就業生活支援センターでも可能です。

○前島委員 就労した後、何か問題が起きたというときにはハローワークにご相談。

○東平職業安定部長 そうですね、はい。

○前島委員 ありがとうございます。

○日下会長 続きまして、引き続き前島委員の質問、18について回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、外国人に対する支援についてでございます。

福島県の外国人労働者数の近年の推移のデータがあれば教えていただきたいということでございました。

令和6年10月末時点における福島県内の外国人労働者数は1万3,710人でありまして、前年と比較して約14%の増加となりました。過去10年間で見ますと、外国人労働者数は約4倍以上に増加しております。

こうした状況を踏まえまして、各ハローワークでは、計画的な事業所訪問を通じまして、外国人雇用に関する適正な雇用管理の指導及び相談支援を実施しているところでございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、前島委員、よろしいでしょうか。

○前島委員 ご丁寧な回答ありがとうございました。

○日下会長 引き続き、19、前島委員の質問の回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、「実践の場」開拓モデル事業の取組ということで、実践の場とはどのようなことを想定されているんでしょうかというご質問をいただきました。

デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業は、35歳以上でデジタル人材を目指す方を対象に、職業訓練やスクール等で学んだスキルを生かせる実践の場を提供しまして、就職を

支援するものでございます。

具体的には、受入れ企業での約3から6か月間の派遣期間でデジタル職種に関連する事業に従事し、実務指導・助言を行うメンターのサポートを受けながら働くことが想定されます。これは未経験者がデジタル職種へ就職するために不足がちな実務経験を獲得するという目的としているところでございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、前島委員、よろしいでしょうか。

○前島委員 どうもありがとうございました。

○日下会長 続きまして、ここから雇用環境・均等室からご回答いただきます。

紺野委員の質問につきましてお願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 雇均室の上野でございます。

紺野委員の20番のご質問について回答します。資料のほうは14ページの2の(1)を併せてご覧ください。

令和6年就労条件総合調査による全国の勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は5.7%、導入を予定している又は検討しているが15.6%となっています。この調査で福島県の数字は出でていないのですが、2024年の東北6県合同第16回雇用動向調査結果福島県版において、12.3%の企業が勤務間インターバル制度を時間外労働削減や生産性向上の取組として挙げています。

また、こちらの表に、働き方・休み方コンサルタントの活動状況を表に記載しておりますが、このような活動を通じた生の声を紹介しますと、除雪作業などインフラに関わるお仕事をされている企業などから、勤務間インターバル制度を取り入れた結果、労働者から、「体調がよくなつた」、「集中力が保てる」、「効率よく作業ができた」との声がきかれたり、勤務間インターバル制度があるということが応募の動機となったという求職者がいたということも伺っております。このように勤務間インターバル制度を導入することによりまして、労働者の健康の維持向上や新たな人材の確保などにつながり、労使双方にメリットがあると考えております。引き続き、ワークショップ、会議等、あらゆる機会を活用しまして周知に努めてまいります。

以上です。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、紺野委員、いかがでしょうか。

○紺野委員 理解しました。ありがとうございました。

○日下会長 続きまして、板橋委員からの質問について回答お願いします。

○上野雇用環境・均等室長 続いて、板橋委員からの21番の質問について回答させていただきます。

資料の16ページの（2）をご覧ください。

令和4年4月よりパワハラ防止措置が全事業所に義務づけられています。ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する企業指導であります報告請求も実施しています。

この表がその実施状況でございまして、令和6年度は年間計画、本省の示された年間計画50件に対しまして66件の実施と達成率が130%を超えてます。それから、今年度は計画40件に対して9月末時点44件、進捗率といたしまして110%となってます。既に年間計画を超過しているところですが、ハラスメント相談が多いため、ハラスメント相談を端緒とする企業指導を中心に後半も企業指導に取り組み、法の履行確保に努めてまいります。

以上です。

○日下会長 板橋委員、ただいまの回答に。

○板橋委員 ありがとうございます。

指導はしているということなんですが、その結果として、不履行先とか、そういう公表まで至った企業なんていうのはあるんでしょうか。

○上野雇用環境・均等室長 この公表制度の対象は、ハラスメントの防止対策を講じているかということなので、行為をやめなさいというところまでは、法律では求められないので、公表前には制度整備に係る是正が完了しています。

○板橋委員 分かりました。ありがとうございます。

○日下会長 よろしいでしょうか。

続きまして、22番の稻荷田委員からの質問につきまして回答お願ひいたします。

○上野雇用環境・均等室長 稲荷田委員からの22番の質問に対して回答します。資料は17ページ、18ページの両立のところをご覧ください。

この質問について、まず、改正の経緯を簡単に説明しますと、令和5年の12月に閣議決定された「こども未来戦略」で、共働き・共育ての推進の実現のために、男性の育児休業の取得促進や育児期を通じた柔軟な働き方の推進に向けた取組の一層の推進、さらなる推進が求められたところです。それを踏まえ、既に法律で整備されていた3歳以降から小学校就学前までの子供を養育する労働者に対して、出社・退社時刻の調整とか、テレワーク、短時間勤務などの柔軟な働き方を選べるようにする制度創設等を内容とした育介法の改正が行われたところです。

このご指摘のケースにあるような相談があった場合には丁寧に対応していきますとともに、適宜事例を添えて本省にも情報提供、共有させていただきたいと思っております。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、稻荷田委員、よろしいでしょうか。

○稻荷田委員 ありがとうございます。

実際、私ども10月1日から1歳以上ということで、3歳以上じゃなくて1歳以上ということでもう始めていますので、もし皆さんが育休終わった後、これからがまた大変な、いわゆる有給取得数が少ない若い人たちが取りやすいようにみんなでバックアップできればいいかなと思いますので、ひとつよろしくお願ひします。

○日下会長 ありがとうございます。

続きまして、23番、日下、私のほうから質問させていただきました。ご回答お願ひします。

○上野雇用環境・均等室長 日下委員からの23番の質問について回答します。資料は、同じページです。

先生のご指摘のとおり、テレワークについては、位置づけやポイント等は変わってきておりまして、当初は多様な働き方の選択肢として、また、通勤緩和とかそういうの。それから、コロナ禍におきましては出勤調整の対応などがございました。

今何かといいますと、少子高齢化や生産年齢人口の減少などといった課題に対応するために、令和6年の育児・介護休業法の改正によりまして、テレワークを事業主の講ずべき選択肢として盛り込まれたということで、仕事と育児や介護の両立の一つの選択肢として位置づけられたところでございます。

男女ともに育児と仕事を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活用できる環境を推進することが重要なので、その点についても、改正法の周知と併せて周知に努めてまいります。

テレワークの導入・定着促進のためのテレワークの適切な導入及び実施推進のためのガイドラインがありますので、実際の運用、注意点等につきまして周知を図っております。そのほかテレワーク相談センター、セミナー等のご案内、また、助成金も拡充しておりますので、活用促進にも努めております。

以上でございます。

○日下会長 丁寧な回答ありがとうございました。承知いたしました。

続きまして、4ページになります。引き続き日下から質問させていただきました内容についてご回答お願ひします。

○上野雇用環境・均等室長 続きまして、日下先生からの24番の質問について回答させていただき

ます。1つ前に戻っていただきて、資料の16ページの2のイをご覧ください。

先ほど総務部長から申し上げましたが、高校生を対象とした研修を実施しております、大学生につきましても労働法関係の出前講座を実施しています。このような大学のほうからの講師派遣依頼については、私どもとしても大変ありがたいと思っております。ぜひご依頼に応えられるようにしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

また、働きかけについても、各大学によって異なるかと思いますので、その点についても引き続きご助言等賜りますよう、よろしくお願ひします。

○日下会長 どうぞよろしくお願ひいたします。

続きまして、25番の吉田委員からの質問につきまして回答お願ひいたします。

○上野雇用環境・均等室長 吉田委員からの25番のご意見について回答します。資料は同じページをご覧ください。

可能な限り、私どもとしてもたくさんのツールを活用しましてハラスメントの未然防止に努めたいと思っています。

特にカスタマーハラスメントの関係の周知につきましては、厚生労働省の特設サイトのほうで「あかるい職場応援団」というものがございます。企業向けの研修資料なども掲載しております。分かりやすいショート動画にもなっておりますので、活用を促してまいります。そのほか、消費者庁のホームページでも「ほのぼのと考えよう」という漫画を使った消費者向けの啓発資料も提供されています。当局のウェブサイトにおきましても、当サイトを周知するページ等を作成するなど工夫して周知に努めたいと思っております。また、委員の皆様や団体の皆様に直接メールマガジンなどもお送りしておりますので、隨時、法施行に向けて必要な事項を掲載してまいります。どうぞよろしくお願ひします。

○日下会長 吉田委員、現在の回答でよろしいでしょうか。

○吉田委員 すみません、ご回答ありがとうございました。

中に書いてありましたYouTubeとかInstagramなんかもアカウント取っておられるようなので、そちらなんかも活用していただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○日下会長 ありがとうございます。

続きまして、26番、元井委員からの質問について回答お願ひします。

○上野雇用環境・均等室長 元井委員からの26番の質問について回答します。資料の16の2のイもご覧ください。

学生に対するハラスメント対策の推進につきましては、本年6月に県内の大学等に、就職活動

中の学生に対するハラスメントの注意喚起と周知啓発をお願いしたところです。お力添えをいただき誠にありがとうございます。

ただ、当室に対して学生からの相談というのはございません。全国的にも非常に少ないと伺っています。

実際に通報や相談が寄せられた場合には、相談者である学生の意向に沿った形で寄り添いながら、解決方法や行政指導、紛争解決援助の利用などの手法を提示してまいります。ないことが一番ですので、引き続き、改正法の施行に併せて様々な周知を行ってまいりますので、ご協力をよろしくお願いします。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、元井委員、よろしいでしょうか。

○元井委員 ありがとうございました。

すごく厳しいことを申し上げると、そういうことがあるから学生に対するハラスメントの対策をしなさいというふうに、国からというか、何かそういうことがあったわけだけれども、でも、ちょっと全く声が上がっていないというところが個人的には非常に心配で、先ほどいろいろな新しいSNSとかウェブとかを利用してみたらどうだという吉田委員からのご意見もあったとおり、何か声を上げやすい何か工夫があったらいいのかなというふうに個人的には思いました。ありがとうございました。

○上野雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○日下会長 引き続き元井委員の27の回答お願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 元井委員からの27番の質問について回答させていただきます。資料の18ページ、1のア、イをご覧ください。

令和6年度の雇用基本調査による課長以上相当職の管理職に占める女性の割合は13.1%ということで、昨年度より上昇しております。県内の状況につきましては、帝国データバンクの調査によりますと平均値が12.3%ということで、こちらも昨年度より1.7ポイント増加しているという発表がございました。

企業規模では、大企業が中小企業より低くなっています。建設業、運輸業、製造業等、女性が少ない企業で低水準となっています。原因としては、「そもそも入り口の応募がない」「応募と採用があっても続かない」、「勤続年数は長いが管理職になる者が少ない」などがあげられていますので、企業指導数を書いていますが、企業指導においてポジティブアクションの助言を実施しまして、問題の解消に努めてまいります。また、女性の活躍促進には、企業トップの理解が重要なことで、併せてえるぼしの認定の取得促進もしてまいります。

以上です。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、よろしいでしょうか。

○元井委員 ありがとうございました。

○日下会長 続きまして、28番、元井委員の回答お願ひいたします。

○上野雇用環境・均等室長 引き続き元井委員の28番に回答します。資料は同じページをご覧ください。

現在、301人の企業に対して賃金の差異の公表が義務となっています。県内の企業数も限られているので詳細な分析は行っていませんが、先ほどの回答にもありましたように、賃金の差異が生じる要因として、1番が役職、2番が勤続年数、3番が労働時間が挙げられています。女性の管理職比率が低い業種、大企業など、差異、傾向は同じです。

以上でございます。

○日下会長 元井委員、よろしいでしょうか。

○元井委員 ありがとうございました。

○日下会長 29の前島委員の質問について回答お願ひいたします。

○上野雇用環境・均等室長 29番の前島委員からの回答について説明させていただきます。資料4ページの（3）をご覧いただければと思います。

こちらに報告収の実施件数を書いております。

企業指導におけるヒアリングにつきましては、役職手当、家族手当、住宅手当、賞与を非正規雇用労働者に支給していないとか、また、休暇でいえば慶弔休暇などを付与していないケースが散見されます。

どのような待遇差が不合理であるのかという原則的な考え方につきましては、同一労働同一賃金ガイドラインでお示ししております。それに基づいて、適正な、合理的な理由がちゃんと説明されているか、そのことを判断しながら是正を求めております。

令和6年度のパ有法に基づく行政指導の実施件数のうち、法律のそういった8条、9条に基づく助言指導をどのくらい行ったかというと、不合理な待遇差の是正指導の実施状況、実施をした企業につきましては約3割となっております。引き続き、監督署と連携しながら同一労働同一賃金の徹底を図ってまいります。

○日下会長 ありがとうございます。ただいまの回答につきまして、前島委員、いかがでしょうか。

○前島委員 ありがとうございました。

○日下会長 それでは、本日の質問いただきました内容、30、前島委員からのご質問、回答お願ひ

します。

○上野雇用環境・均等室長 ありがとうございます。前島委員の30番の質問について回答します。

資料は18ページの（2）というところで、ご質問のとおり、育児・介護休業法の改正、10月に完全施行となりましたが、介護についてはあまり聞かれないというご指摘を受けているところです。制度が使えない、介護離職してしまうという要因として、どういう制度があるかというのが知られていないとの指摘を受けております。

厚労省では、介護離職のための支援ツールを作成してホームページに登録したり、介護の離職防止のための両立支援等助成金の介護離職防止支援コースなどを積極的に活用をお願いしているところです。引き続き、改正法の周知に努めてまいります。

以上です。

○日下会長 ただいまの回答につきまして、前島委員、よろしいでしょうか。

○前島委員 どうもありがとうございました。

○日下会長 以上をもちまして、ご質問、委員の皆様から事前に質問を受け付けたことになります。

時間が16時までということに迫っておりますけれども、せっかくの審議会の機会でございますので、事前質問以外でご意見、ご質問がありましたら、ぜひともご発言をいただければと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。大変今日は質問等が多くございました。大変有意義な機会だったかと思いますが、よろしいでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、質問がありませんということでしたので、時間となりますので、令和7年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての審議は終了させていただいてもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

大変活発な議論をいただき、ありがとうございました。

また、労働局の方々には、丁寧なご回答をいただきましたこと感謝申し上げます。本日委員からいただきました意見等をぜひとも生かしていただきまして、今後の行政運営を進めていただきたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日用意されている議事は以上になりますが、そのほか何かありますでしょうか。よろしいでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ないようですので、事務局のほうにお返しをいたします。

○事務局 日下会長、ありがとうございました。

それでは、最後に、局長の岡田より一言ご挨拶申し上げます。

○岡田労働局長 本日は、長時間にわたり熱心にご議論いただきまして、大変ありがとうございました。

した。

今回、あらかじめご質問をいただきしております、おかげさまで効率的な運営ができましたことを重ねて御礼申し上げます。

本日いただきましたご意見、ご指摘につきましては、大変貴重なものというふうに受け止めております。至らない点も多々あったかと思いますけれども、できる限り改善させていただきまして、下半期の行政運営にしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

本日はどうもありがとうございました。

○事務局 最後になりますけれども、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。次回の出席に特段のご配意をお願いいたします。

4. 閉 会

○事務局 では、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。