

第44回福島地方労働審議会

日 時 令和8年3月9日（月）

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。よろしくお願いたします。

開会に先立ち、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になります。1、審議会次第、2、審議会委員名簿、3、審議会質問一覧、4、ハラスメント対策のリーフレット、5、お持ち帰り用の最低賃金周知バック、そして事前にお送りいたしました資料1、令和8年度福島労働局行政運営方針（案）、資料2、第44回地方労働審議会資料令和7年度最重点施策及び重点施策の取組状況について、本日お配りした資料3、福島県電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃及び福島県外衣・シャツ製造業最低工賃、資料4、福島県雇用対策協定に基づく令和8年度事業計画（案）についてとなります。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、事務局へ申し出てください。

2点目ですが、お手元にお配りした資料、第44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。遠方から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お願いいたします。

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、ご発言等をいただく際は、恐れ入りますが、お近くのマイクか、係員がお手元にお持ちするマイクをお使いになりますようご協力をお願いいたします。

また、本審議会は公開をしておりますので、あらかじめご了承ください。

最後ですけれども、机上配付させていただいております席次表についてでございます。労働者代表委員、今野委員であるところ、栗村委員というふうに記載されておりましたので、申し訳ございませんが、修正させていただきますようお願い申し上げます。

それでは、ただいまから第44回福島地方労働審議会を開会いたします。

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、新たに委員となりました方が1名いらっしゃいますのでご紹介いたします。塩澤 基委員です。（「塩澤です。どうぞ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。

本日、所用により、栗村武志委員、渡邊真保委員が欠席となります。全委員18名中、16名の出

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いることをご報告いたします。

それでは、今後の議事進行は、日下会長にお願いいたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○日下会長 会長の日下でございます。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。

まず、福島労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○岡田労働局長 福島労働局長の岡田でございます。よろしくをお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進にご支援、ご協力を賜っておりまして、厚く御礼申し上げます。

また、本日は、年度末のご多用中のところ、本審議会にご参加いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢でございますけれども、令和8年1月の有効求人倍率は1.20倍と、求人が求職を上回って推移してございますけれども、求人の動きに弱さが見られてございまして、今後は、中東情勢や米国の通商政策、国内の物価上昇などが雇用に与える影響に、より一層注意する必要があると考えているところでございます。

このような中、昨年11月に閣議決定されました総合経済対策におきまして、労働関連分野におきましては、中小企業・小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備やリ・スキリング支援など人への投資の促進などが盛り込まれたところでございます。

また、福島県におきましては、人口転出超過と急激な高齢化が相まって人手不足が続いておりますが、こうした状況下におきましても、人材を確保していくため、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進を、より一層推進していくことが重要と考えているところでございます。

一方、東日本大震災から15年を迎えます。廃炉までの道のりはまだまだ険しく、長く、復興再生も道半ばでございます。引き続き、廃炉作業や除染作業などに従事しておられる方の健康・安全確保にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

福島労働局といたしましては、こうした社会情勢の変化や県民の皆様方のニーズを踏まえまして、令和8年度の福島労働局行政運営方針（案）を取りまとめたところでございます。

本日は、限られた時間ではございますが、令和8年度運営方針（案）につきまして、委員の皆様方からご意見を頂戴いたしますとともに、活発な意見交換が行われますことをお願い申し上げます。

私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3. 議 事

○日下会長 それでは、議事に入ります。

令和8年度福島労働局行政運営方針（案）について、福島労働局より説明をお願いいたします。

○植村総務部長 総務部長の植村でございます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、私のほうから、令和8年度、福島労働局が特に重点的に取り組んでいく項目の概要について説明をさせていただきます。

まず、資料の2ページ目をおめくりください。

今年度の最重点項目としては、これまでの3項目を見直して、令和8年度におきましては、Ⅰ、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進に向けた取組、Ⅱとして、東日本大震災からの復興支援の2項目に整理をさせていただきました。

さて、我が国の潜在成長率は、主要先進国に比べて低迷していると言われております。暮らしの安全と安心を確保し、雇用と所得を増やすなど、政府として「『強い経済』の構築」を掲げているところでございます。この目標の実現のために、物価上昇を上回る経済構造を実現し、継続的に賃上げできる環境を整えていくとされており、女性、若年者、高齢者を含む全ての世代の賃金を着実に引き上げていく必要がございます。日本経済・地方経済の成長力強化が最重点課題となっており、労働行政の果たす役割は、ますます大きくなっていると認識しているところでございます。

この役割に応えるため、資料5ページ目でございますが、福島労働局では、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進に向けた取組といたしまして、福島県の復興・再生を持続的に進めるためには、少子・高齢化等に伴う生産人口の減少の中、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長を促す必要がございます。その上で、地域を支える人材の確保と定着が極めて重要であると認識しておりまして、県内企業が人手不足の克服、多様な働き方の実現などにより持続的な成長が進むことを通じて、福島県の「魅力ある職場づくり」を推進できるよう、引き続き支援してまいります。

加えて、賃金引上げに向けた機運の醸成と、リ・スキリングをはじめとする「三位一体の労働市場改革」を推進し、多様な人材の活躍促進及び多様な働き方を支えるため、引き続き各種施策を着実に講じてまいります。

さらに、15ページお開きをいただけますでしょうか。

Ⅱとしまして、東日本大震災からの復興支援として、震災、そして原発事故から15年となります。

「福島の復興なくして、東北の復興なし。東北の復興なくして、日本の再生なし。」をスローガンに、東日本大震災、福島第一原子力発電所の廃炉作業や復旧・復興関連業務に従事されている多くの労働者の方の安全と健康をはじめ、適正な労働条件の確保を引き続き図ってまいります。また、来年度から「第3期復興・創生期間」として、様々な課題解決に取り組むとされており、希望される住民の皆様の帰還、生活やなりわいの再建等、就労支援により、着実に取り組んでまいります。

これら労働施策課題につきましては、令和8年度におきましても、福島労働局の各部・各課室、そして県内の労働基準監督署、ハローワークが一体となって、関係機関との緊密な連携を図りながら各種施策を進めてまいります。

重点施策でございますけれども、最後のページ、26ページをお開きください。

総務部の所管として、Ⅳの3でございます。労働保険料の適正徴収でございます。

労働保険料の適正徴収に当たりましては、事業主に対して、労働保険制度の理解を促し、労働保険料等の法定期間までの申告・納付をするように適切に推進してまいります。

また、労働保険料の徴収過不足の発生を未然に防止するために、労働者、役員の範囲、賃金、短時間労働者の雇用保険への加入要件、一括有期事業報告等の適正な申告について周知をしてまいります。

以上、この後、具体的な施策の説明につきましては、各担当部室長から説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の上野と申します。

私からは、同室が担当する部分を、令和8年度の最重点施策を中心に説明してまいります。

まず、5ページの1の(1)をご覧ください。

労働市場全体の賃金引上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージにつきましては、令和8年度当初予算案においてもさらに拡充が予定されておりますので、多くの事業主にご活用いただけますよう、周知と支援に努めてまいります。

写真は、県内の政労使の団体の長を構成員として、毎年実施している地方版政労使会議の様子でございます。

後段にもありますように、近年は、中小企業庁、公正取引委員会、総務省等も出席し、労働施

策だけでなく、政府の賃上げ施策を周知するなど、関係省庁が一丸となって、生活の安定や向上に資する取組を実施しております。

続きまして、6ページの(3)をご覧ください。

同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇確保につきましては、引き続き、労働基準部、職業安定部と連携しまして、非正規労働者の処遇改善を図ってまいります。あわせて、働き方改革推進支援センターと連携し、中小企業からの同一労働同一賃金や賃上げ、人手不足の対応などの相談について、同センターの活用を促してまいります。

左についております二次元コードですが、こちらについては、福島働き方改革支援推進センターの案内ページにリンクしておりまして、セミナーや相談、個別訪問などのサービスの紹介とお申込みもできる仕様となっております。

(4)につきましても、賃金引上げパッケージの一環といたしまして周知を図ってまいります。

次に、少し飛びまして、11ページ、3の1をご覧ください。

男女の賃金の差異の情報公表などの強化を盛り込みました改正女性活躍推進法が、この4月1日から施行されます。対象となる常時雇用する労働者が101人以上の事業主には、4月1日以降に、事業年度の終了後、速やかに公表されるよう個別に働きかけを実施してまいります。

写真は、同室初の「プラチナえるぼし」の認定通知書交付式の様子でございます。

認定企業の取組内容や女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定基準を周知するとともに、認定の取得促進に向けて働きかけも積極的に行ってまいります。

左の二次元コードは、「女性活躍推進企業データベース」のものとなります。厚生労働省では、各種公表をこちらのデータベースで行うことを推奨しており、現在のデータ公表企業数は4万社を超えているなど、利用が進んでおります。スマホ版では、就活生の利用も進んでいます。

(2)では、改正育児・介護休業法の履行確保とともに、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境を整備するため、「共育プロジェクト」や「両立支援のひろば」の周知と活用促進を図るとともに、両立支援等助成金などの活用促進により、企業の取組への支援も引き続き行うこととしております。

③のもう一つの改正の柱であります介護離職防止のための雇用環境の整備についても、引き続き、実質的な支援ツールの周知や助成金などの活用促進を図ってまいります。

次のページをご覧ください。

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定制度については、多くの企業の関心が寄せられているところでございます。写真のように認定通知書交付式を行い、企業の取組の周知を

図っております。

続いて、(3)の不妊治療についてですが、検査や治療を受けたことのある夫婦というのが大体4.4組に1組、不妊治療により生まれた子供は約10人に1人となっている状況でございます。

取組の支援として、企業の取組事例などの情報提供、助成金、「くるみんプラス」認定などを行っています。二次元コードでマニュアル等の詳細がご覧いただけます。

続いて、17ページの(1)をご覧ください。

多様な働き方に向けた環境整備の促進のため、勤務間インターバル制度の導入促進や年次有給休暇の取得促進のための周知や支援を実施しております。

18ページの(2)をご覧ください。

総合的なハラスメント対策につきまして、カスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシュアルハラスメント対策の措置義務化等を定めた改正労働施策推進法・男女雇用機会均等法に基づき、カスタマーハラスメント防止指針及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針が、2月26日で告示されました。4月以降には、施行通達等も発出予定とのことです。

円滑な改正法の施行及び円滑な履行確保を図るため、引き続き、事業主、労働者、労使団体、自治体に対し、改正法の周知徹底を図ってまいります。

また、増加の一途をたどる相談に対応するため、防止対策等の必要な情報を「あかるい職場応援団」や事例集の普及、ハラスメント問題に直面している企業への伴走型支援事業も予定されているので、今後示されましたら併せて周知を図ってまいります。

既存のハラスメント防止対策を総合的・一体的に推進するなど、徹底した履行確保にも引き続き努めてまいります。

(3)のフリーランスをめぐるまは、フリーランス法のほか、労働者性の疑義、労災保険特別加入制度の対象拡大、個人事業主等に対する安全衛生対策の推進等、労働局内で連携を図りつつ、その周知に努めてまいりたいと思っております。

18ページの3をご覧ください。

個別労働関係紛争解決促進法に基づき、労働局雇用環境・均等室と各監督署に総合労働相談コーナーを設置し、労働局の総合案内と民事上の労働紛争に係る相談や紛争解決のための援助を行っています。

19ページの4ですが、全体の相談が1万5,000件超え、民事上の個別紛争相談件数も6,000件を超えております。相談者の意向を踏まえ、口頭による助言・指導、あっせん等の支援も行っております。

5では、男女雇用機会均等法関係法令の個別相談件数を示しております。とりわけ、労働者からの権利・義務に関する相談につきましては、相談者の意向を確認しながら、援助、調停、報告徴収など、適切かつ迅速に対応してまいります。

私からの説明は以上となります。

○綿貫労働基準部長 労働基準部長でございます。

私のほうからは、令和8年度福島労働局行政運営方針（案）の労働基準部に関する施策につきましてご説明さしあげたいと思います。

まず、5ページ目でございます。

5ページ目のIの1で最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援というところの項目でございます。

福島県の最低賃金につきましては、ご承知おきのとおり、1,033円ということで1月1日から施行しているものでございます。来年度も、この項目の（2）にございますが、最低賃金制度の適切な運営を図ってまいりたいと思っております。

また、最低賃金の引上げも含めた賃上げをしていくためには、企業の収益を上げていくことに対する労働局の支援というのが大変必要になってくるかと思っております。そのために、（1）のところでございますが、「賃上げ」支援助成金パッケージの周知、活用促進や、パートナーシップによる価格創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づく取組につきまして、所轄の労働基準監督署においても賃金引上げに向けた環境整備の取組を行ってまいりたいと考えております。

併せて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる好取組事例等が分かる資料を提供させていただいて、企業の賃金引上げの支援を行いたいと考えているところでございます。

労働基準部では、このような取組を行うことで最低賃金の引上げに向けた環境整備を図り、生産性向上に取り組む企業の支援を強化してまいりたいと考えているところでございます。

次が、13ページでございます。

最重点施策といたしまして、復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策の推進というところでございます。

（1）のところでございますが原発での廃炉作業、（2）のところでは除染等業務、汚染土壌の運搬、搬出業務、また、次の14ページのところでございますが、中間貯蔵施設における事故由来廃棄物等の処理業務について、従事する労働者の健康及び安全対策を推進するために監督指導等を実施するとともに、発注機関や元請事業所、また、環境省の福島地方環境事務所、災害防止団

体などの関係機関と連携させていただき、放射線による健康障害防止だけでなく、熱中症の対策や冬季の転倒・墜落の防止も含めた労働安全衛生の労働災害防止対策というものをしっかりと進めていくために、監督指導等を通じて周知・啓発を行ってまいりたいと考えているところでございます。

次が、ページ数といたしましては、16ページでございます。

ここからは重点施策ということになりますが、I、職場環境の整備に向けた取組についてご説明さしあげたいと思います。

来年度も、で、ございますが、1のところの長時間労働の抑制に向けた取組を推進してまいりたいと考えています。具体的には、(2)のところで、長時間労働につながる取引環境の見直しということで、11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」とするなど、長時間労働につながる取引が生じないよう社会全体の機運の醸成を図るとともに、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律違反が疑われるような事案があった場合については、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省へ通報してまいりたいと考えているところでございます。

同ページでございますが、(3)のところでございますが、令和6年度から時間外労働上限規制の適用開始業務における労働時間の短縮に向けた支援を継続的に実施させていただいて、あわせて、(4)のところでございますが、長時間労働の抑制に向けた監督指導についても徹底してまいりたいと考えているところでございます。

さらに、18ページのところでございます。

先ほどフリーランスの話がございましたが、フリーランスのところでも、最後のところの「さらに」というところでございますが、労働者性の判断や、労災保険特別加入制度についての相談は、監督署等において丁寧に説明するなど適切な対応を行いますということで、フリーランスについてもしっかりと対応してまいりたいと考えております。

次が、20ページでございます。

安全で健康に働くことができる環境づくりなどというところでございまして、1の(1)から(3)のところまでです。こちらのところで、法定労働条件の確保、裁量労働制の適切な運用、また、労働契約関係の明確化というところで、これらについて、監督指導だけではなく、パンフレット等を活用した周知を行うことによって、基本的労働条件の確立・定着を図ることといたしたいと考えています。

また、次の21ページのところの2のところでございますが、労働者が安全で健康に働くことが

できる環境の整備というところでございまして、ここで、具体的には改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底です。また、(2)でございしますが、第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進というものを図ってまいりたいと考えています。

この中で、特に、24ページの5のところが高齢者の活躍促進というところがございます。

労働基準部といたしましても、21ページに戻りますが、先ほど申し上げた第14次労働災害防止計画の①のところが高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行為に起因する労働災害防止対策の推進ということでございまして、働く高年齢者の安心・安全を図りながら、その活躍の促進をしてまいりたいと考えているところでございます。

最後となりますが、これも重点課題でございますけれども、26ページでございます。労災補償対策の推進というところがございます。

今までご説明さしあげた労働者の安全、また、健康を守る施策を推進しても、不幸にも働く方がけがとか病気、また、亡くなられる場合もございます。これらの方々に対しまして、(1)にある迅速・適正な事務処理を行う、また、困られている相談者に対する親切かつ丁寧な対応をしてまいります。

さらに、福島では廃炉作業等など、電離放射線の被曝による健康障害が発生する場合もございますので、(3)のところ電離放射線被曝が生じた労災給付に関するリーフレットを配付し、労災保険制度の周知を行ってまいりたいと考えているところでございます。

労働基準部では、職業安定部、雇用環境・均等室と連携して、効果的・効率的な施策展開を含めて、福島における労働条件の改善、労働災害の防止、迅速かつ公平な労災の補償給付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。

労働基準部からの説明は以上でございます。

委員の皆様、ご支援、ご協力をお願いしたいと思います。

以上でございます。

○東平職業安定部長 職業安定部長の東平と申します。日頃よりお世話になっております。

私からは、職業安定部に関する令和8年度の最重点施策を中心に説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

まず、6ページからでございます。

リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化支援等による人手不足対策になります。

(1)のリ・スキリングによる能力向上支援をご覧ください。

①の教育訓練給付では、教育訓練休暇給付金や融資制度などの生活支援を含めた新しい学び直し支援制度の本格運用が始まりました。多様な働き方を希望される方々が安心して受講できる環境整備をさらに加速してまいります。

②の福島県地域職業能力開発促進協議会では、従来の訓練効果の検証に加え、デジタル分野の人材需要の高まりを受け、地域のニーズに合わせた訓練体系の再整理を進めてまいります。また、ワーキンググループでの議論を、さらに実践的な内容に踏み込んだものとしてまいります。

③の相談支援事業では、引き続き、ハローワーク相談コーナーにおける相談支援により、労働者のキャリアアップとリ・スキリングを推進いたします。

④の求職者支援制度については、雇用保険を受給できない方々の再就職を後押しするため、求職者支援制度の活用を進めてまいります。職員の知識向上を図り、的確な受講勧奨とマッチングを推進いたします。特に、eラーニング受講者の方々に対しては、個々の特性に即した効果的な支援を実施してまいります。

⑤の公的職業訓練では、DX推進スキルや生成AIの活用を念頭に置いた重点的な訓練設定を促進いたします。県内のデジタル人材を育てるための基盤整備を一層強化してまいります。

⑥の非正規雇用労働者向け訓練については、今年度から、働きながら学べるオンライン型訓練が本格実施されます。これに伴い、県をはじめ、関係機関との連携により、積極的な周知広報を図ってまいります。また、ハローワークにおける迅速な職業相談などを通じ、訓練による成果を早期の安定雇用へと結びつけてまいります。

今年度は、デジタル人材育成と学び直しの環境整備を大きく前進させ、これらの取組を通じ、労働者一人一人の能力向上とキャリア形成をしっかりと支えてまいります。

⑦の人材開発支援助成金につきましては、企業内の人材育成の取組を行った事業主に対して助成する制度です。「人への投資促進コース」や「事業展開等リ・スキリング支援コース」等の全てのコースについて、周知を通じた活用促進により、デジタル人材等の育成や企業の持続的発展のための人材育成を促進してまいります。

次に、(2)成長分野への労働移動の円滑化の①につきましては、成長分野等への円滑な労働移動を実現するために「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図るため、「job tag」や「しょくばらば」を積極的に周知し、活用を促進してまいります。

また、行政サービスの向上の観点から、オンラインによる職業相談及び雇用保険の失業認定の運用を進めるとともに、ハローワーク職員への研修等によるスキルアップやキャリアコンサルタント資格の取得促進を図り、相談支援を充実させてまいります。

続きまして、9ページをご覧ください。

②につきましては、現在、福島労働局では、福島県及び県内11市との雇用対策協定を締結しておりますが、協定に基づく事業計画を策定し、地域の実情に応じた雇用対策を着実に実施してまいります。あわせまして、地域の住民サービスの強化を図るために、さらに県内の未締結自治体との協定を進め、来年度中には市で未締結となっている2市との協定締結が行えるよう取り組んでまいります。

③につきましては、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図るため、中途採用率緩和や賃上げ要求の必須化などの取組を行った事業所に助成する「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」について、制度の周知及び活用の促進について取り組んでまいります。

次に、(3)人材不足対策の推進の①につきましては、様々な機会を活用して求人受理を推進するとともに、求人事業所に対しての魅力ある求人票の作成支援、求人条件緩和等の助言などに取り組んでまいります。

また、受理求人につきましては、ハローワークインターネットサービス、ホームページ、LINE、求人情報誌など、より広く情報提供するとともに、求職者マイページへの個別的な情報提供を行い、求人充足に向けた支援を実施してまいります。

さらに、職場見学や面接会等の事業所PRの場の提供や、求人者向けセミナーの開催により、求人充足に向けた支援の充実を図ってまいります。あわせて、職場見学などに参加された求職者の「生の声」を収集し、求人事業所へ提供してまいります。

続きまして、10ページをご覧ください。

②につきましては、人材不足が顕著な医療・介護・保育・建設・運輸・警備などの業種のマッチングを強化するため、福島労働局主催の「人材確保対策推進協議会」の場を活用し、地方自治体や関係機関と連携の上、人材確保支援の充実を図ってまいります。

また、県内4か所のハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導により、重点的なマッチング支援を実施してまいります。

さらに、来年度からは、全てのハローワークにおいて、人手不足が慢性的に解消しない医療・介護・保育の3分野の事業所に対する、アウトリーチによる求人コンサルティングと本格的な充足支援を行う「医療・福祉支える求人充足プロジェクト」を新たに展開してまいります。

これは、ハローワーク所長自らが、率先して事業所を訪問し、事業所の課題、要望を直接把握、業界に寄り添った支援を行うものであり、医療・福祉分野の十分な人員充足確保に向け、安定部

における最重点課題として、積極的に取り組んでまいります。

③につきましては、人材の確保のためには、事業主等の雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、就業中の従業員の職場定着等を高める必要があることから、人材確保等支援助成金や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善コンサルティングを周知し、活用を促すことで、職場定着等を促進してまいります。

次に、④雇用仲介事業者の適正な事業運営の確保に向けた取組の推進でございます。

アの雇用仲介事業者への対応でございますが、人手不足が深刻な医療・介護・保育分野では、雇用仲介事業者を利用して募集活動を行うケースの増加に伴い、高額な手数料の支払いや就職者の早期離職に関するトラブルが報告されているところです。その対策としまして、労働局に設置しております「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」において、寄せられた情報を基に必要な対応を行ってまいります。また、職業紹介事業者につきましては、厚生労働省で運営しております「人材サービス総合サイト」において、令和7年4月から職種ごとの平均紹介手数料率の実績を公開するよう義務化し、「事業の見える化」を図っていることから、この取組の履行に積極的に取り組んでまいります。

続きまして、12ページをご覧ください。

(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を実施としまして、福島・いわき・会津若松・郡山の県内4か所に設置しておりますハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等により子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備し、専門相談員による求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施してまいります。

また、子育て支援機関や関係機関と密接に連携し、ワンストップサービスの充実やアウトリーチ型支援の強化を図ってまいります。

続きまして、15ページをご覧ください。

復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進の取組の一つとなります(4)の偽装請負・違法派遣対策の推進としましては、廃炉等に伴う関連工事の施工におきまして、作業員の貸し借りや単なる労働力の提供を行うといった、いわゆる「偽装請負」が疑われる就労の実態把握の上、適切な指導監督を講じてまいります。

同じく、15ページの2、復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進の(1)につきましては、避難県民の帰還が円滑に進むよう、関係する自治体や団体等と連携を図りながら「福島雇用促進支援事業」の各種事業の取組を、より効率的に実施してまいります。

また、県内ハローワークだけでなく、宮城局など6局に設置されました「福島就職支援コーナ

一」において、避難者等に対して、求人情報や移住に関する情報などを提供し、個別ニーズに合わせたきめ細やかな支援をしてまいります。

さらに、県内外の避難者全世帯に対して、県内の雇用情勢や、被災12市町村に所在する企業の紹介等の情報を発信するための冊子「ふくしまではたらく」を年3回発行し、また、LINE等のSNSの活用により、福島県内への就職に向けた情報等を、帰還者及び移住希望者に広く発信してまいります。

同じく、15ページ、(2)につきましては、関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者等の就職支援を行ってまいります。

また、そのほか浜通り地域への若年者の就職促進と進出企業等への人材確保を支援するため、「福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等のマッチング支援事業」を行ってまいります。

私からは以上でございます。

○日下会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。委員の皆様には、事前にご質問、ご意見をいただいておりますので、事務局のほうより回答をお願いいたします。

○事務局 委員の皆様からいただきました事前の質問につきまして、本日お配り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、ご質問の内容ごとに各担当部署よりご回答いたします。

○上野雇用環境・均等室長 それでは、雇用環境・均等室より回答させていただきます。

私のほうからは、1から5、1枚目につきまして回答させていただきます。

まず、質問のNo.1、板橋委員からのご質問ですが、カスタマーハラスメント防止指針及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針につきましては、令和8年2月26日付で告示が行われたところです。

本日、こちらに指針の概要資料をお配りいたしましたので、ご覧いただければと思います。

事業主が講ずべき措置や手法については、現行のハラスメント防止対策がベースになっておりますが、今までと異なる注意が必要な点のみピックアップしたいと思います。

まず、表面の中ほどですが、カスタマーハラスメントについては、行為者が自社の労働者ではないことから、この①にございますように、「カスタマーハラスメントには、毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針」が盛り込まれています。

また、求職者に対するハラスメント対策については、裏面でございますが、こちらの下四角

い囲みの左上になりますが、被害者が自社の労働者でないことから、求職活動等に関するルールや相談窓口等の周知の方法などを定めることが盛り込まれております。

令和8年10月1日の施行に向けまして、詳細資料や事例を踏まえた啓発資料を厚生労働省で作成中でございますので、随時、メールマガジンやX等により紹介させていただきます。また、福島働き方改革推進支援センターと共催で6月に企業向けのオンラインセミナーなども予定しております。

詳細をご覧いただけるよう、質問表の左端に二次元コードとリンク先を掲載しております。こちらで指針等の内容に飛べるような形になっております。

それでは、2番、3番の栗村委員の質問について回答させていただきます。

令和6年の就労条件総合調査（全国）によりますと、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%、「導入を予定又は検討している」が15.6%、「導入の予定もなく、検討もしていない」が75.8%となっております。

そのうち、導入の検討もしていない理由としまして、制度を知らなかったためと回答した企業も18.7%ございました。

厚生労働省では、労働者の健康の維持・向上だけでなく、人材確保や定着、生産性の向上に資するものとして、業種別の制度導入・運用マニュアルや制度導入事例などを「働き方・休み方ポータルサイト」に掲載しております。その他、支援といたしまして、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）も準備しております。

労働局では、あらゆる機会や媒体を活用しまして、周知に努めるとともに、これらの支援策をセットにしまして、雇均室に配属されております働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問等を通じて、勤務間インターバル制度の導入の働きかけを続けていくこととしております。

以上、栗村委員からの質問への回答とさせていただきます。

続きまして、質問のNo.4、元井委員からのご質問について回答させていただきます。

最近の本省の資料では、「従業員にとって働きやすく働きがいのある『魅力ある職場』』という表現が使われているのが見受けられます。明確な定義は示されておりませんので、先生のおっしゃるとおり、多面的な概念での整理だというふうに理解しております。

あと、「魅力ある職場づくり」という表現が福島でどのように使われるようになったかという、その経緯について少し説明させていただきます。

平成25年度から、国では、「経済の好循環に向けた政労使会議」を開催しておりまして、平成28年度には、都道府県においても、働き方改革を推進するため、労使や地域の関係者が集まる地

方版の政労使会議が開催することになりました。

福島におきましては、震災等の影響で、生産年齢人口が減少し、人手不足の状況が続く中で、就職、結婚、育児、介護などの様々なライフイベントを経ながらも、若者や女性はその意欲と能力を十分に発揮できるような雇用環境を整備するなど、「魅力ある職場づくり」を推進することが、人材確保や定着につながり、企業の発展、さらには福島県の復興再生を進めることにつながるという理由で、その会議の名称に「魅力ある職場づくり推進協議会」ということとし、現在に至るといえるものでございます。

以上で元井委員からの質問の回答とさせていただきます。

続きまして、No.5、元井委員からの質問について回答させていただきます。

ご存じのように、令和5年に閣議決定された「こども未来戦略」によりまして、令和6年に育児・介護休業法が改正され、令和7年4月から段階的に施行されております。周知にあたりまして、様々なご協力をありがとうございます。

この改正の柱の一つとして、育児にスポットが当たっておりますが、介護離職の防止のための雇用環境の整備や、家族の介護に直面した労働者の両立支援に関する個別の対応が、事業主に義務づけられております。

そのほかにも、常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しが行われ、また、不登校児を養育する労働者の離職防止についても、文科省が実施する相談窓口の紹介や介護休業制度の利用が可能であるケースについて、対応することとしております。

また、委託事業による中小企業育児・介護休業等推進支援事業も拡充されておりました、働きながら介護を行う労働者の就業環境の整備に取り組む企業への両立支援等助成金の活用促進の支援と併せて、導入支援に努めているところでございます。

ご質問の一覧の横に「企業における社員の仕事と介護の両立支援に向けた実践的な支援ツール」というものの二次元コードをつけております。介護は、予想が難しいというもので、いざとなってから慌てるということでは遅いということもありますので、こういう先進事例、それから、そういったときにどうするというノウハウをまとめたものをつくって広報しているところでございますので、こういった情報も必要な方に行き届きますよう、引き続き、繰り返し周知してまいりたいと思っております。

以上、元井委員からの質問への回答とさせていただきます。

○日下会長 ありがとうございます。

ただいま雇用環境・均等室から、No.1からNo.5につきましての回答をいただきました。

まず、1番の板橋委員、お願いします。

○板橋委員 どうもありがとうございます。

令和8年10月1日からこのカスタマーハラスメントの対策が義務化されるということで、どういものかということで、この辺、具体的に分かりやすくつくっていただき、本当にありがとうございます。こちらを活用させていただきたいと思います。ありがとうございます。

以上でございます。

○日下会長 ありがとうございます。

No.2と3の栗村委員につきましては、本日欠席ですので、回答内容につきましては事務局から共有をお願いいたします。

続きまして、No.4、5の元井委員からのご質問についてお願いいたします。

○元井委員 元井でございます。ありがとうございました。

No.4については、やはり多面的なというか、大義的な要素が入っていらっしゃるということで、共有していただいてありがとうございました。

5番については、私の肌感覚もあるのかもしれませんが、やはりこの育休については、すごく取らなきゃいけない、取得率のデータを取って取得に努めなければいけないという雰囲気まですごくいっているのと反対に、介護休業とかに関しては、情報は提供しているとか、制度はありますというところだけれども、じゃあ、本当に取っているのですかとか、そこまで追いかけているというところがなくて、やはり高齢化が進むので、福島県は、そこを介護する、早いと40代から。やはり離職してしまうと再就職が難しくなるので、そのところは少し強くやっていただけたらなというふうに思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。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 それでは、労働基準部のほうからご回答お願いいたします。

○綿貫労働基準部長 労働基準部でございます。

労働基準部関連の質問につきましては、次のページのところでNo.6からNo.10までが労働基準部となっております。順次回答させていただきたいと思っております。

まず、外山委員のほうからNo.6とNo.7につきましてご質問いただいております。これは一つにまとめてご回答さしあげます。

まず、前提といたしまして、労働基準監督署における監督指導につきましては、外部からの情報も含めて、様々な情報が入ってきているものでございまして、その情報を基に、労働基準関係

法令に違反している可能性の高い事業所に対しまして、監督指導を実施しているものでございます。

その中、「福島第一原発での廃炉作業」における違反率につきましては、令和元年は約57%、それから令和2年度と3年度は40%台、令和3年度から6年度までは20%台、令和7年は10%台となっていて、全体的に減少傾向でございます。このような状況から、労働基準関係法令の定着は図られてきているものではないかと考えるところでございます。

東日本大震災の発生以降、廃炉作業に携わっている事業者も多くいて、監督署における監督指導等の様々な機会における事業者に対する法律の周知はしっかり行っているところでございまして、特に、法令の周知につきましては、労働安全衛生関係の法律については、定着していると考えているところでございますけれども、どちらかという、いわゆる労務管理に関する法律につきましては、依然として一定の違反率が見られるという現状でございます。今後とも、法律違反がないよう、しっかりと監督指導してまいりたいと考えています。

また、もう一つの「除染等の業務」の違反率につきましては、令和5年までは減少傾向でございましたが、令和6年において、これまで除染などの業務に関わってこなかった発注者や事業者が認められて、要は、新しく入ってくる事業主などが認められて、これらの事業所による法の不知が原因となり、違反率が高くなったものと考えております。

また、令和7年におきましては、特定帰還居住区域の解体除染が本格化しています。そのため、監督署における同区域での巡回頻度も増えているため、「除染等の業務」、また「汚染土壌の搬入・搬出の業務」とも3割程度の違反という現状になっています。

いずれの業務につきましても、一定の違反率が認められることから、労働基準関係法令の定着が図られるよう、今後とも、しっかりと監督指導を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次が、No.8でございます。武藤委員のほうからご質問いただきました長時間労働の取引環境の見直しのご質問でございます。

ご指摘の、なかなかできないのが現実だと思われましてというご指摘でございます。このような現実もあるかと思いますが、賃金を引き上げていくためには、親会社や荷主などからの不利益な取扱いに対して、労働基準部といたしましても、適切に対応していく必要があるものだと認識しています。

そのため、監督指導において、賃金や労働時間関係の労働基準法の違反が認められた場合、その背景に「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払いの遅延等の防止に関する法

律」、取引の適正化の法律というものがございしますが、これらの法律に違反している行為がないかということを確認させていただいて、法違反が認められた場合については、中小企業庁などに対して速やかに通報しているという状況でございます。その際に、不利益な取扱いを受けたと思われる事業主のご協力がどうしても必要になります。その際にはご協力をお願いしたいと考えております。

また、通報につながるような事案が発生しない環境が整うよう、引き続き、親会社、また、下請事業者に対して、取引の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知を行ってまいりたいと考えています。

次に、最低賃金に関することでございます。No.9でございますが、紺野委員のほうからご質問いただいているものでございます。

今年に入って1月以降でございますが、最低賃金の履行確保の問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行っております。監督指導のその状況の詳細につきまして、これも労働基準監督機関における行政の手法に係る情報でございます、明らかにすることによって監督指導の実施に支障を及ぼすおそれがございますので、具体的な回答というのは控えさせていただいているところでございます。そのため、違反の件数とか、今現在では監督指導を行っているところなのでお答えできないところでございますが、参考までに、昨年、令和7年1月から12月までの最低賃金に関する監督指導の結果については、監督実施件数が713件、その中で、いわゆる賃金不払いを含んでございますけれども、最低賃金法の第4条の違反については96件ということで、違反率が13.5%という現状になっています。

今後とも、最低賃金法の違反が認められた事業所に対しては、全て是正勧告を行い、最低賃金額との差額の支払いや最低賃金以上の支払いとなるような賃金額への改定ということで是正させてまいりたいと考えているところでございます。

最後の質問でございます。熱中症の関係のご質問でございます。

紺野委員からのご質問でございます。ありがとうございます。

熱中症の労働災害を防ぐために、福島では、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン ふくしま」というものを開催させていただいておりますが、例年4月から9月までの間、実施しています。

令和8年度においても実施する予定としていますが、本キャンペーンというのは、4月を準備期間として、5月から9月までを実施期間ということにしています。労働局及び労働基準監督署において、キャンペーンを通じ熱中症対策に取り組んでいただく呼びかけを4月から実施して、

5月には、熱中症対策重点局長パトロールも実施する予定で考えておりました、同パトロールを通じて熱中症対策の取組を広く呼びかけていきたいと考えているところでございます。

なお、現時点では、本省のほうでガイドラインを作成しているという情報が入っております。そのガイドラインが作成された後、我々のほうにも指示が来るのではないかなと思っておりますので、ガイドラインや指示の通達等が来次第、適切に対応してまいりたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

労働基準部からは以上でございます。

○日下会長 ありがとうございます。

ただいまご回答がありましたけれども、外山委員のほうから何か追加で質問等ありましたらお願いします。

○外山委員 いろいろありがとうございます。追加の質問等はございません。

今後、法令違反が、発生率が低減するような監督指導のほどよろしく願いいたします。

以上です。

○日下会長 続きまして、武藤委員からお願いいたします。

○武藤委員 ありがとうございます。

ちょっと当社は30人の会社で、なかなか大企業との取引となると、本当に競争の中で受注していくというのは非常に厳しいのですが、できない現実という否定的なことじゃなくて、当社としても勝ち残っていくためにも何ができるかをいろいろとサポートしてもらいながら頑張りたいと思います。ありがとうございます。

○日下会長 続きまして、2件ご質問がありました紺野委員、お願いいたします。

○紺野委員 ありがとうございます。

最低賃金の監督指導状況については、実施中ということで了解いたしました。

あと熱中症対策のほうですけれども、やはり今年も暑くなりそうな感じがしておりますので、暑熱順化等、早めの対応が必要かと思われるので、よろしく願いしたいと思います。

以上でございます。

○日下会長 続きましては、職業安定部からですが、件数が多いので、1件ずつの回答をさせていただくようお願い申し上げます。

○東平職業安定部長 職業安定部からでございます。

表の項番11から最後の21までです。1つずつということで。

まず、項番10、板橋委員からのご質問で、新規高等学校卒業者の支援ということで、高校生の

アンケート調査結果について、県内の居住意向は5割を下回っているということとか、県内の企業の認知度がゼロというのが4分の1も超えているということで、県外流出の歯止め対策についての支援をお願いしたいということの質問をいただきました。

当労働局におきましても、このアンケート調査結果につきましては、重く受け止めておりまして、アンケート調査の結果を踏まえまして、引き続き、福島労働局及び県内各ハローワークにおいて、若者の県外流出を防止するための福島県や市町村などと連携しました企業説明会の開催やユースエール認定企業の周知など、様々な取組を通じまして、若者に対し、県内企業を積極的にPRしてまいりたいと思います。

また、県としての連携の直近では、2月17日、18日、いわき市において、高校生と保護者のための企業説明会というのが行われまして、市内の高校9校の1・2年生535名、保護者20名が参加したわけですが、参加地元企業も10社から会社の説明を受けたところでございます。

また、2月25日は福島市と伊達市が連携しまして、地元企業就職応援研修会というのを実施いたしまして、これも伊達高校の2年生50名が参加して、企業も5社から事業内容の説明を受け、5社では、製造、小売、建設、介護、運輸といった幅広い業種から参加いただい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、板橋委員いかがでしょうか。

○板橋委員 ありがとうございます。

私も、当銀行の福島信用というのを、1月のを見ていたら、そのアンケート調査が出ていて、使用者側としても本当ショックで、会社名が分かんないというのが、今言ったように、もう4割以下の人が知らないということです。認知するには、企業自体も当然ですけども、やはりそれには県、国の支援があつてと思いますので、引き続きご支援のほうよろしくをお願いしたいと思います。

以上でございます。

○日下会長 それでは、次の質問をお願いいたします。

○東平職業安定部長 次に、同じく板橋委員からのご質問でございます。

障害者の就職支援ということでございまして、令和8年7月から法定雇用率2.7%と引き上げになるわけでございますけれども、納付制度の対象企業が多くなるということが危惧されますということで、福島県における実雇用率が2.4%となるのですが、現在の法定雇用率が2.5ですので、その差の0.07%が納付制度の対象と考えてよろしいでしょうかということと、昨年度の障害者2.

7%引き上げられた場合の概算の人数が分かればということのご質問をいただきました。

障害者納付金制度につきましては、納付金制度の対象を「常時100人を超える常用労働者を雇用する事業主」としているところでございます。

一方で実雇用率のほうは、「常用雇用労働者数が40.0人以上の企業」の障害者数を、同企業の労働者で割ることで算出しているところでございます。

納付制度の対象となる企業は100人以上、実雇用率算出の対象となる企業は40人以上と、対象となる企業の範囲が異なるため、当局の実雇用率2.4%と法定雇用率2.5%の差は、障害者納付金制度の対象企業とは一致しないこととなります。

県内の6年度の障害者数は5,817人で、令和7年度は6,001人となっております。

法定雇用率を2.7%に引き上げた場合、障害者雇用状況報告の調査対象は、労働者数40人の企業から労働者数37.5人以上の企業まで広がっていくわけになります。法定雇用率2.7%への引上げは令和8年7月からになりますので、労働者数37.5人以上の企業に在籍する障害者の数は、令和9年6月の調査で判明していくこととなるため、現時点で予測が難しいということになります。

以上でございます。

○日下会長 板橋委員、ただいまの回答につきましてお願いいたします。

○板橋委員 ありがとうございます。

私としては、福島県内でそもそも障害者雇用ってどのぐらいの概算ってなかなか分からなかったものですからちょっと質問させていただいたのですが、やっぱり6,000人近くを採用しているということで、本当にありがとうございます。

あと、その100人の法定納付制度、これは今回改正になっても100人以上というのは変わらないのでしょうか。40人とか、その件について。

○東平職業安定部長 変わらないです。

○板橋委員 ありがとうございます。

○日下会長 では、お願いいたします。

○東平職業安定部長 次に、稲荷田委員からいただきました新規高校卒業者の就職支援ということで、これは早期退職、新卒者の早期退職が大変多くなっているわけございまして、福島県の4月30日に開催された県の新規高卒者就職促進対策会議において策定された早期離職防止策に基づく支援策を教えていただきたいということでご質問いただきました。

早期離職防止策としまして、主に「職業理解・企業理解の促進」、「職業意識の醸成、働く心構えの指導」、「悩みを相談できる体制整備」というふうに必要な項目がございます。

具体的な施策としまして、1つ目の「職業理解・企業理解の促進」におきましては、生徒に対しまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターが高等学校を訪問しまして職業講話を行う取組をしているところでございます。

企業に対しましては、ミスマッチによる早期離職を解消することを目的として、平均勤続年数や研修制度の有無などの情報開示を企業に働きかけ、新卒者用の求人票に掲載する取組をしているところでございます。

2つ目、「職業意識の醸成、働く心構えの指導」におきましては、高校3年生とその保護者に対して、早期離職の現状やリスクについての情報を掲載したリーフレットを作成して、配付する取組をしております。

3つ目の「悩みを相談できる体制整備」におきましては、新入社員への支援としまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターが新入社員のいる企業を訪問し、面談により定着支援を行っております。また、ハローワークは仕事の紹介だけでなく、在職中の方の仕事の悩み相談も行っていることを周知する取組を行っております。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、稲荷田委員お願いいたします。

○稲荷田委員 どうもありがとうございました。

具体的に、ナビゲーターさん結構活躍されているというふうには思うのですが、保護者の、早期の離職に対するリスク、この辺の説明もしっかりと若い人たちに伝えていただくのは非常に大事なことかと思えます。私の愚痴になりますけれども、所轄ではないと思うのですが、もう少し我慢強い学生さんが出てくるような教育システムであれば昭和世代の私としては思っていますので、こんな声があったということも伝えていただければ幸いに思います。ありがとうございました。

○東平職業安定部長 続きまして、続いても新規学卒者の、栗村委員からの、学卒者の就職支援ということで、ユースエール認定制度について広く周知し、認定企業の普及拡大を図りますが、この実績はどのようなものかということをお聞きしました。2つありまして、認定された企業の認定前と認定後の就職率やその離職率の変化と、2つ目は、就職を決めるに当たり、何を優先に就職先を決めているのかということの実態ということのご質問をお聞きしました。

まず、1つ目、就職率については、5年継続して認定基準適合となった企業におきましては、8割以上の企業において、就職率が高まっていると認識しております。

当労働局では、5年連続して認定基準適合となった企業に対しまして、認定を取得した利点に

関する照会を行っておりまして、照会結果、8割以上の企業が認定を受けたことで「人材確保・知名度の向上」につながったと回答しているところでございます。

離職率の推移につきましては、はっきりとしたデータはございませんが、若者サイドの離職理由に、「人間関係がよくなかったこと」や「労働時間・休日・休暇条件の不满」が上位を占めていることから、ユースエール認定を継続して受けることで、雇用管理の優良さが継続されまして、社員にとって働きやすい職場環境が整い、離職防止対策の一つとしまして、離職率低下につながる可能性が高まるということを考えております。

2つ目の質問につきまして、学生に対しては、8月の就職面接会で「応募・就職先を決める上で重視するもの」に関するアンケート調査を実施した結果、「職種・仕事内容」「勤務地」「休暇・労働時間」「賃金・賞与」の項目が上位を占めておりまして、仕事内容から勤務地以外に、休曜日数や労働時間など雇用条件で就職先を決めている傾向が見られます。

こうしたアンケート調査の結果を踏まえまして、引き続き、企業説明会などの機会に「有給休暇が取得しやすく、時間外労働が少ない」ユースエール認定企業のPR促進に取り組んでまいりたいと思います。

あと県内企業として、特に製造業においてリソースの確保が喫緊の課題である点についてもご質問いただいております。昨年度の高校生向け求人提出状況を参考にしますと、産業別の製造業の求人数が一番多く、全体の約4割を占めていることから、中小企業の中でも、製造業での人手不足に悩まれる企業が多い実態が見られるところでございます。

以上でございます。

○日下会長 本日は、栗村委員は欠席ですので、回答内容につきましては事務局から共有をお願い申し上げます。

続きまして、15の回答をお願いします。

○東平職業安定部長 今度は、障害者の就労推進ということで、外山委員からいただきました。民間企業における実雇用率が全国平均並みとなっているが、改善が必要となる業種はどのような業種であるか。また、官公庁の実雇用率はどのようになっているのかというご質問いただきました。

令和7年4月より除外率が引き下げられまして、雇用すべき障害者数が増加した業種が幾つかありますが、その中でも建設業、運輸業、医療業については、実雇用率が低い傾向にあります。これらの業種は、業務内容上、障害者の雇用が難しく、企業とのマッチングが難しいところではありますが、幅広い分野で障害者雇用が進みますよう、求人の見直しや業務の切り出しなど、労働局及び各公共職業安定所にて、より一層の支援をしてまいります。

また、官公庁の実雇用率についてのご質問でございますが、令和7年6月1日時点の調査で、福島県の各部局平均が2.92%、県教育委員会が1.80%、市町村等の機関が2.29%となっております。なお、福島県教育委員会及び市町村等の機関については、法定雇用率を大幅に下回っているところございまして、労働局及び各公共職業安定所の雇用率達成指導を強化したことから障害者雇用が進み、次年度は雇用率が改善する見込みではあります。県内の全ての公的機関で、法定雇用率に応じた障害者雇用が完全に達成できるよう、各機関に対しまして、引き続き、指導や助言を行ってまいります。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、外山委員いかがでしょうか。

○外山委員 いろいろありがとうございました。

やはり法定雇用率、これから上がっていきますので、各分野で障害者雇用率が目標達成をするように監督指導のほどよろしく願いいたします。

○日下会長 引き続き、16のご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、武藤委員からいただきました人材開発助成金により人材育成を推進するというところで、既に正社員の人の訓練に対しても助成されるのでしょうかということでした。

人材開発支援助成金は、有期雇用でない労働者ですね、正社員を含め、事業主が雇用する労働者に対しまして、職務に関連した訓練を計画的に実施した場合には、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度でございます。

キャリアアップ助成金が、主に非正規労働者の正社員転換を支援する制度であるのに対しまして、人材開発支援助成金は、既に雇用されている従業員のスキルアップやリ・スキリングを支援することを目的としているところでございます。

中高年齢者を含め、現場の中核を担う従業員が新たな知識・技能を習得し、事業展開やDX化等に対応できますよう、企業内における計画的な人材育成を幅広く支援するものでございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、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。すみません、認識不足で。ぜひ活用したいと思います。ありがとうございます。

○日下会長 それでは、17のご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 元井委員からいただきましたリ・スキリングによる能力向上支援ということ

でございます。訓練修了後の就職率や就職分野、賃金水準の変化等の成果指標はどのように把握されていますかということや、訓練内容の実際の求人の中にミスマッチが生じていないかの分析状況、また、利用者についての男女別・年齢別の把握を行っているか、女性や非正規労働者からの転換を目指す層において、安定的な就職につながっているかについても検証状況をということいただきました。

リ・スキリングの真の成果は、単なる受講者数ではなく、その後の「安定した就業」と「処遇改善」にあると認識しているところでございます。

まず、訓練成果の指標につきましては、訓練修了後の就職率や就職分野、さらには賃金水準の変化等を月次で集計いたしまして、詳細に把握しているところでございます。

あわせて、利用者属性に対して男女別・年齢別のデータも管理しております、特に女性や非正規雇用の方々が安定した就業や処遇改善につながっているかを注視しているところでございます。

こうしたデータに基づきまして、県内企業の人材需要との整合性を確保するため、年3回開催しております「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」におきまして、詳細な数値分析を実施するとともに、年2回開催の「福島県地域職業能力開発促進協議会」を通じて、現場の求人ニーズを訓練コースの設定に直接反映しまして、こうした枠組みを分析・改善を図り、分析状況は局ホームページにおいて協議会資料として公開しているところでございます。

また、女性や非正規からの転換層が、実際に正社員や賃金上昇を果たしているかを検証しまして、必要に応じてカリキュラムを最適化にしているところでございます。

これらの重層的な検証体制によりまして、訓練ニーズと求人内容との乖離を防ぎまして、受講者が着実にキャリアアップできる環境を整えております。今後も、得られた指標を厳格に分析しまして、実効性の高い施策運営に努めてまいり所存でございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、元井委員からお願いいたします。

○元井委員 詳しくご説明いただきましてありがとうございました。

懸念されていたのは、やはりお話しいただいたとおりなのですが、このリ・スキリングが、例えば、生涯学習のように、ちょっと勉強してみたいなというようなことで、税金を使ってそういうのをやってしまって、特に就職に影響がなかったらいけないなという懸念があったものですから、今の説明で十分理解できました。ありがとうございました。

○日下会長 引き続き、18のご回答をお願いします。

○東平職業安定部長 続きまして、元井委員からいただきました通信制高校出身者や不登校の経験者など、毎日出社する形態での就労が直ちには難しい若者も存在するのではないかとということで、従来型の常用雇用を前提とした施策が中心として見受けられるのだけれども、在宅勤務や短時間勤務、段階的就労など、多様な就労形態に対応する施策について、どのような認識を持っているかということで、柔軟な働き方や安定的な就業の両立に向けた方向性についても示してほしいとこの質問をいただきました。

通信制高校の生徒や不登校経験を持つ若者の中には、フルタイム勤務よりも短時間勤務を希望し、雇用条件以上に仕事内容を重視する傾向が見られます。

ハローワークでは、就職支援ナビゲーターが学校を直接訪問いたしまして、雇用形態の違いを丁寧に解説することで、生徒が自身の適性に応じた「段階的な就労」を選択できるよう、自己理解・仕事理解を深める支援に注力しております。

在宅勤務や柔軟な働き方は、こうした若者の安定就労を支える重要な選択肢であると認識しております。

そのため、直ちに就労に結びつくことが困難なひきこもり状態にある若者に対しては、地域若者サポートステーションにおきまして、個別の状況に応じたコミュニケーション能力の段階的向上に向けた「対人関係トレーニング」、実際の就業環境を通じた不安を解消するための職場体験、さらには未就業期間が長期化している方への働きかけ等、きめ細やかな支援を実施しているところでございます。

こうした支援を通じまして、一人一人の歩幅に合わせた自立へのステップを構築しております。

当労働局といたしましては、常用雇用の推進のみならず、多様な働き方、「安定的なキャリアへの一歩」を位置づけまして、関係機関と連携した重層的な支援を継続してまいり所存でございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、元井委員いかがでしょうか。

○元井委員 ありがとうございます。

先ほど稲荷田委員が前の質問のときに、もうちょっと我慢強い若い人がとおっしゃっていたのですが、短大の現場でも、高校さんのことをいろいろ調べていくと、通信制高校の学生数がすごく伸びているというところで、本学の学生の中にもそういう出身の子がいて、そうすると、別に不真面目なわけではないし、やる気がないわけじゃないんだけど、やはり毎日登校することが難しいという学生が少しずつ増えてきて、多分この後、とても多くなるだろうと予想がされて

います。

そんな中で、先ほど、アルバイトのような形態をお考えだと思うのですが、私たちも現場でそこはすごく悩ましくて、ご本人にしたらそれはすごく嫌なのですよ。みんなと同じ正社員で働きたい、就職したいという気持ちがあると、ちょっと違う名前のところ、何かハローワークの中でも違うジャンルに入るということに抵抗感を覚える子もいて、これから若い人が少なくなる中で、残ってくれている若者にそういう子の割合が上がっていくとすれば、これは福島のすごく重要な課題になってくるかなと思ったので、特にはっきりとしたものがこの方針の中になかったものですから指摘をさせていただきました。本学はまだですけれども、これから多分増えると思いますので、よろしくお願いします。

○日下会長 ありがとうございます。

それでは、19のご回答をお願いします。

○東平職業安定部長 紺野委員からご質問いただきました復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進ということで、企業説明会、避難者等職業相談の参加者のうちどれくらいの方が就職に結びついているかということと、採用活動向上セミナーとはどのようなものなのかということと、参加事業所数は増えているかということと、新たな令和8年の取組ということのご質問をいただきました。

まず、企業説明会、避難者職業相談事業参加者の就職状況でございますが、令和8年1月末現在で、企業説明会等を含む「就職促進に係る事業」の参加者数は5,749人となっております、うち就職できた方は1,367人となり、23.4%の方が就職に結びついているというところでございます。

続きまして、採用活動向上セミナーの概要及び参加事業所の増加要因ということでございまして、原発事故被災地域の事業所にとりましては、自社に適した人材を確保するには、応募につながる効果的な採用活動を行うことが重要でありまして、こうした具体的スキルを持った採用担当者の育成を目的としまして、採用活動の基本となる求人票の作成・見直しや企業説明会・就職面接会への出展の仕方などを、企業や各団体等の支援実績のある専門家が講師を務めて実施しているところでございます。

本事業が13年目を迎えて、自治体や事業所の認知度が上がったことやSNSを活用した若年層に向けての情報発信セミナーなど、時代に即した内容や雇用確保に役立つ各種助成金等の情報提供等も盛り込んで実施しておりますことから、参加事業所が年々増加傾向となっていると見ております。

令和8年度の新たな取組についてでございますが、「A Iを活用した人材マーケティングセミナー」を企画しているところでございます。

内容としましては、自社のホームページデザインの作成や、求人募集媒体のイラストや文言、採用活動を効果的に進めるためのブランディングや戦略分析等を、A Iを活用して進められるようにすることを目的としている事業でございます。

以上でございます。

○日下会長 ただいまの回答内容につきまして、紺野委員からお願いいたします。

○紺野委員 ありがとうございます。

新年度から第3期復興期間に入って、今後の5年間というのが浜通りへの産業集積を図る上でとても重要だと思うので、その意味でも、やはり人材確保対策はこれからも充実させていっていただきたいと思います。

以上です。

○日下会長 続きまして、20番目の質問の回答をお願いします。

○東平職業安定部長 引き続き、紺野委員からいただきました成長分野への労働移動の円滑化としまして、ここでいう成長分野はどのような業種なのか、中途採用拡大コースの中身と採用実績はということで、いわゆる成長分野、日本政府が設定しましたA I、半導体、バイオテクノロジー等の成長戦略17分野のことを指しております。

また、「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」とありますが、本コースは、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、「中途採用者の拡大」または「45歳以上の中途採用の拡大」に取り組んだ事業主に対して助成を行い、中途採用の拡大を支援することを目的とした制度でございます。助成額は、「中途採用の拡大」の場合で50万円、「45歳以上の中途採用の拡大」の場合で100万円としております。

一方で、令和6年度の活用実績は各局別では公表しておりませんが、全国では39事業所にとどまっております。制度の趣旨に比して十分に活用が進んでいないという状況が見受けられました。なお、令和7年度の実績につきましては、現在集計中でございます。

このため、利用促進を図る観点から、令和8年度におきましては、要件の緩和や制度内容の拡充を行うところでございます。

要件緩和の具体例といたしましては、中途採用率に係る判定の考え方を整理するとともに、賃金上昇を伴う中途採用という制度の中核要件を明確にしまして、併せて成長要件加算についても活用しやすい形に整理した点が挙げられます。

また、制度の仕組みとしましては、中途採用を拡大し、賃金を雇入れ前と比較して5%以上引き上げられた場合に、中途採用者1人当たり20万円を助成するとともに、一定の成長が認められる企業については、成長要件加算として10万円を上乗せして助成することとしているわけでございます。

当局といたしましては、これらの見直しも通じまして、引き続き、賃金上昇を伴う中途採用の拡大と円滑な労働移動を促進しまして、雇用の安定と人材の有効活用につなげてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○日下会長 ありがとうございます。

紺野委員、お願いします。

○紺野委員 ありがとうございます。

人材確保する上でも中途採用は重要かなと思いますので、ぜひとも利用が進むよう、使い勝手のいいような形にしていきたいと思います。

以上でございます。

○日下会長 それでは、最後の質問でございます。21のご回答をお願いします。

○東平職業安定部長 同じく、紺野委員からいただきました外国人に対する支援ということで、外国人労働者の就労状況はどうなっているのか、令和8年度の取組はということでもいただきました。

外国人を雇用している事業所数は福島県内で2,573事業所、外国人労働者数は1万5,079人となりまして、いずれも過去最多を更新しているところでございます。

令和8年度は、全ハローワークにおいて外国人を雇用する事業主に対し、適正な雇用管理の指導を推進するため、237事業所への訪問指導を計画しているところでございます。

また、外国人雇用管理セミナーについては、全所での開催としまして、228事業所の参加を目標としています。さらに、毎年6月の外国人雇用啓発月間におきましては、県内関係団体への訪問や傘下会員への制度周知を実施するとともに、郡山所主催によります外国人雇用管理セミナーというのも計画しているところでございます。

令和9年4月には「育成就労」が施行される予定でありまして、雇用の担い手として外国人労働者の重要性は今後さらに高まるものと考えられます。

このため労働局といたしましても、外国人労働者が企業において継続的に就業できますよう、適正な雇用管理指導に引き続き適切に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○日下会長 ただいまのご回答に対して、紺野委員。

○紺野委員 ありがとうございます。

国のほうでもいろいろ対応を今検討されているかと思いますが、今後、育成就労に移行するということで、ますますこういった対応が求められるのかなと思いますので、福島県内でもぜひ適正な対応をお願いしたいと思います。

以上です。

○日下会長 それでは、ここからは事前質問以外について、ご意見、ご質問がございましたらご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

では、お願いします。

○前島委員 前島と申します。いろいろ勉強させていただきましてありがとうございます。

11番と14番に関係する私の意見ですけれども、若い人が、愛着を感じるのが8割で、居住意向が5割を下回っているという案件についてなんですけれども、私、すごくこれは理解できるという印象を受けまして、もちろん、企業を知ってもらうというのは若い人たちに大事なことだと思うのですが、ちょっと元も子もないことを言ってしまって申し訳ないんですけれども、若い人ってものすごく購買意欲とか、刺激みたいなものが必要という点で、住みたいと思うところでもっと開発されたような都市部なんですよね。そういう意味からも、福島県の駅周り周辺とか、そういった都市部の開発というのが重要になってくる、若者を引き止めるには重要になってくるのかなと思いました。

○日下会長 ご質問というよりは意見という。

○前島委員 意見ですね、ごめんなさい。

○日下会長 意見でよろしいでしょうか。

○前島委員 はい、大丈夫です。すみません。

○日下会長 ありがとうございます。

ほかございませんでしょうか。

なければ、そろそろ終わりの時間となりますので、令和8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これで終了させてもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

皆様からの活発なご議論をいただき、誠にありがとうございました。

労働局におかれましては、本日、委員からいただきました意見等を生かして、今後の行政運営を進めていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

続きまして、福島地方労働審議会専門部会運営規定第3条により、(2)報告事項、「福島県

電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃」及び「福島県外衣・シャツ製造業最低工賃」の改正について、福島労働局より報告をお願い申し上げます。

○綿貫労働基準部長 労働基準部でございます。

私のほうから、2業種、先ほど会長のおっしゃられた2業種について、最低工賃の改正についてご報告さしあげたいと思います。

まず、家内労働法第21条の第1項において、「審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければいけない。」、この審議会というのはこの地方労働審議会のことを指すのですが、これは専門部会を置かなければならないということとされています。また、福島地方労働審議会運営規程の第10条において、「部会長がこの審議会での委員である最低工賃部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の決議とする。」ということとされています。福島県の最低工賃につきましては、家内労働法に基づいて、現在、「電気機械器具などの製造業」、「外衣・シャツ製造業」及び「横編ニット製造業」の3業種ございますが、このうち、後でご説明さしあげますけれども、当該最低工賃の専門部会において、「電気機械器具などの製造業」、「外衣・シャツ製造業」の2業種につきまして、日下会長のご協力をいただいて、専門部会での部会長になっていただきまして、2業者のご答申をいただきました。これは審議会の決議となるものですから、審議会の委員の皆様にご報告させていただくものでございます。

この2業種につきまして、調査審議の求めに応じ、令和8年1月8日に福島労働局長から福島地方労働審議会日下会長に改正の諮問をさせていただきました。

その後、「電気機械器具などの製造業」については2月6日、「外衣・シャツ製造業」につきましては2月12日に最低工賃部会を開催させていただいて、同日で答申をいただいたものでございます。

改正の結果につきましては、今回資料があります3番のところの参考というところでございます。この参考を見ていただければと思っております。

まず、「電気機械器具などの製造業」につきましては、県内の同業種における最低工賃の実態調査の結果から、福島県の最低賃金が、前回の令和5年5月の改正から令和8年1月1日までの3年間の引上げの幅が20.4%ということになっていることを踏まえ、全会一致で、44銭の改正の報告と資料のとおり審議会答申をさせていただきました。

また、「外衣・シャツ製造業」につきましては、県内同業種における最低工賃の実態調査の結果から、福島県最低賃金が、前回の令和6年5月の改正から令和8年1月1日までの2年間の間

の引上げ率が14.78%となっていることを踏まえまして、全会一致で、参考にあるとおりでございますけれども、全ての工程を改正する報告と資料のとおり審議会での答申をさせていただきました。

その後、2業者とも答申の要旨について異議の申出を求める公示を行いました。異議の申立てがなく、答申のとおり改正の決定することとなり、官報公示を経て、令和8年5月1日より効力が発生されることとなります。

報告は以上でございます。

○日下会長 ただいま「福島県電気機械器具、情報通信機械機器、電子部品・デバイス製造業最低工賃」及び「福島県外衣・シャツ製造業最低工賃」改正について報告がありました。

委員の皆様から質問等がありましたらお寄せください。よろしいでしょうか。

それでは、「福島県電気機械器具、情報通信機械機器、電子部品・デバイス製造業最低工賃」及び「福島県外衣・シャツ製造業最低工賃」の改正につきましては終了いたします。

続きまして、報告事項②に移らせていただきます。

福島県雇用対策協定に基づく令和8年度事業計画（案）について、福島労働局より報告をお願いします。

○東平職業安定部長 福島県の雇用対策協定については、職業安定部からご報告いたします。

資料の4をご覧くださいと思います。

福島県との雇用対策協定に基づく来年度の計画（案）についてですが、1枚おめくりいただきますと、福島県における雇用対策協定（令和8年度事業計画）ということで資料をおつけしておりますが、大きくカテゴリーとしては2つございます。第1の最重点事項と、第2、重点事項でございます。

まず、上の第1、最重点事項には、やはり福島県でございますので、1つ目に震災復興のための雇用対策を掲げているところでございます。また、その右に2つ目としまして、魅力ある職場づくりの推進という部分では、若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善、女性の活躍推進、そして長時間労働対策、年次有給休暇取得促進、職場の健康・安全確保等を挙げております。

次に、下の第2の重点事項ですが、全部で5つの柱となっております。職業訓練の効果的な実施、障がい者の就労促進、高齢者の就業促進、生活困窮者の就労促進、人手不足分野での人材確保、これらの柱立ては今年度と変わってございませんので、引き続き福島県と協力しながら行っていく計画としてまとめさせていただきました。

なお、資料の最後には、福島労働局と雇用対策協定を締結している11市との事業計画（案）もつけておりますので、ご参考にしていただければと思います。

私からは以上でございます。

○日下会長 ただいま福島県雇用対策協定に基づく令和8年度事業計画（案）について報告がありました。

これについて質問等がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、ないようでございますので、福島県雇用対策協定に基づく令和8年度事業計画（案）については終了いたします。

本日用意されている議事は以上でございますが、このほか委員の皆様から何かご質問、ご意見等ございましたらお受けしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ないようでしたら、事務局のほうにお返しいたします。

○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審議いただき、誠にありがとうございました。

ご多用中にもかかわらず、事前に資料のほうを読み込んでいただきまして様々なご質問をお寄せいただくとともに、本日の審議会の場におきましても効率的な運営にご配慮いただき、重ねて御礼を申し上げます。

本日頂戴いたしましたご指摘、ご意見につきましては、令和8年度の行政運営にしっかりと生かしてまいりたいと考えております。

本日はどうもありがとうございました。

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。

ご協力誠にありがとうございました。