

第22回福島地方労働審議会

日 時 平成27年3月4日（水）

14:00～16:00

場 所 ホテルサンルートプラザ福島 2階 桜の間

1. 開 会

○松野企画室長 本日は、大変お忙しい中、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。開会時間より少し早いですが、皆さんお揃いですので進行させていただきます。

本日、審議会の事務局を務めさせていただきます福島労働局企画室の松野と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

開会に先立ちまして、何点かご案内申し上げます。

まず、本日の審議会資料の確認でございます。お手元にお配りしておりますが、最初に審議会の次第がございます。そのほかに審議会資料No.1-1と審議会資料No.1-2、審議会資料No.2及び資料No.3の合計5部をお手元にお配りしております。ご確認のほどお願い申し上げます。よろしいでしょうか。

お手元にお配りしました第22回福島地方労働審議会次第をご覧いただきたいと思いますが、本日はこの次第に従いまして進行させていただきます。また、終了時刻は16時を予定しております。

本審議会は公表される会議となっておりますので、報道機関の傍聴がございます。それに伴い写真撮影等がなされることがありますので、あらかじめご了解いただきたいと思います。また、審議会の議事録を作成いたします関係上、事務局におきまして録音させていただきますので、ご発言等をいただく際は、恐れ入りますが、係がお手元にお持ちするマイクをお使いくださいますようご協力をお願い申し上げます。

なお、本日ホテルサンルートプラザ福島の駐車場をご利用いただいている皆様に申し上げます。審議会終了後、お帰りの際に駐車券をフロントへ提示いただければ、無料券をお配りしますのでお知らせいたします。

議長は会長である新開委員をお願いしたいと存じます。新開先生、よろしくお願い申し上げます。

○新開会長 それでは、ただいまから第22回福島地方労働審議会を開催いたします。

初めに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 本日、全委員18名中、3分の2以上のご出席をいただいております。よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことを報告いたします。

なお、公益代表の有賀委員、使用者代表の森山委員はご欠席との連絡が入っております。また、出席者名簿等に記載がございますが、使用者代表の草野委員から急遽ご欠席とのご連絡がございましたので、計3名のご欠席となっております。以上でございます。

○新開会長 次に、福島地方労働審議会運営規程第6条第1項に従い、本審議会の議事録署名人を指

名いたします。

労働者側の今泉委員、使用者側の小野委員、以上のお二方をお願いしたいと思います。両委員、よろしいでしょうか。（承諾に意思表示あり）それでは、よろしくお願いいたします。

まず、事務局から本日予定されている議事について説明をお願いいたします。

○事務局 お手元にお配りしております審議会次第をごらんいただきたいと思います。

3番目に記載されております議事の部分でございますが、本日は審議事項が2件、労働局からの報告事項が1件を予定しております。まず審議事項でございますが、(1)といたしまして平成27年度労働行政運営方針（案）についてご審議いただきます。続きまして、(2)平成27年度福島県雇用施策実施方針（案）についてご審議をいただきたいと思います。そして、最後に(3)として報告事項の中では、平成26年度福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正決定についてご報告いたします。審議内容につきましては以上でございます。

2. 福島労働局長あいさつ

○新開会長 それでは、議事に入る前に福島労働局長より挨拶をお願いいたします。

○引地労働局長 福島労働局長の引地でございます。委員の皆様には、日ごろより労働行政に多大なるご支援を賜っております。この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。また、本日は、お忙しいところご参集いただきましてありがとうございます。

まず冒頭に、新聞等で報道されております元労働基準監督署長の不祥事案に関しまして、心よりおわびを申し上げる次第でございます。今回の事案は国家公務員倫理規程あるいは国家公務員法に違反するものでございまして、また、行政に対する県民の皆様に対する信頼を大きく損なうものでございます。このような事案の発生を防止できなかったことにつきまして、私自身責任を痛感しているところでございます。県民の皆様、そして委員の皆様に対しまして、心よりおわびを申し上げます。福島労働局といたしましては、法令遵守、綱紀の保持につきまして徹底をし、二度とこのような事案が生じないよう再発の防止に努めて参る所存でございます。引き続き、ご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

さて、本日の審議会でございますが、皆様に平成27年度の福島労働局の行政運営方針の案と雇用施策実施方針の案をお示しし、これに対する皆様からのご意見を頂戴するという会でございます。

来週3月11日、震災の発生から4回目の3・11を迎えることになるわけでございます。この1年間、私ども福島労働局、各安定所、各監督署ともに、福島の復興に雇用、労働の面から寄与すること

をスローガンとして掲げまして、行政運営方針に基づきまして職員が一丸となって種々の企画をしたわけでございます。昨年11月に当審議会におきまして、上半期の進捗状況などにつきましてご説明を申し上げ、皆様からご意見をいただいたところでございます。その後、その意見も踏まえまして、これまで行政を進めさせていただきまして。行政の実績等につきましては、私共といましては、総じて一定の成果を上げることができたものと考えてございます。

しかしながら、なお課題は山積していると認識しております。雇用情勢につきましては、着実に改善しているものの、地域や業種によっては人手不足感が大変強まっております。各安定所におきましては、ミスマッチの解消に向けた利用者の目線に立った工夫した取組を行っておりますが、復興を支える人材の確保は、今後とも大変大きな課題であると認識しております。

また、労働災害につきまして、8月まで労働災害が急増した状況でございました。8月に緊急事態宣言を出さざるを得ないという状況になったわけでございますが、その後は、各労働災害防止団体あるいは各企業の皆様の積極的なお取り組みによりまして、大きな歯止めをかけることができました。しかしながら、ご承知のように、原子力発電所におきましては死亡災害が相次いで発生しておりますし、除染業務におきましては年少者の就労問題なども報じられたわけでございます。復興に向けた作業の安全、あるいは労働条件の確保、これにつきましては、今後とも重点的に取り組むべき課題であると認識しております。

来年度27年度の行政運営方針につきましては、社会経済情勢やこれまでの施策等の進捗状況を踏まえまして、今回お配りさせていただいたような案としていただいております。来年の行政運営方針につきましては、最重点施策というものを掲げまして、東日本大震災からの復興を支援する施策ともう一つ、魅力ある職場づくりを推進するための施策というものを冒頭に掲げてございます。本日は、これらの重点施策と労働基準行政、職業安定行政、それから職業能力開発行政、さらには雇用均等行政の各分野の重点施策につきまして、労働者や企業の皆様のニーズを的確に把握しながら行政運営に努めてまいりたいと考えております。

本日は、今申し上げました行政運営方針案と雇用施策実施方針案につきまして、皆様から幅広いご意見を頂戴し、いただいた意見を今後の行政運営に活かして参りたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

3. 議 事

○新開会長 それでは、議事に入ります。

まず(1)の審議事項、平成27年度労働行政運営方針（案）について、まず最重点施策について

は労働局長、基準関係について基準部長、安定関係・能力開発関係について安定部長、均等関係について均等室長、総務関係について総務部長より、ただ今述べました順序で説明をお願いいたします。

○引地労働局長 それでは、引き続きまして私のほうからご説明を申し上げます。座ってご説明させていただきます。

資料No.1でございます。資料No.1は行政運営方針案と説明資料からなっております。まずは、行政運営方針の大まかな作りと最重点施策の部分につきまして私からご説明申し上げます。

資料No.1-1の運営方針案を開いていただきますと、27年度方針の目次が出てまいります。第1が労働行政を取り巻く情勢等、第2が労働行政の最重点施策、第3が労働行政の重点施策、この3部構成となっております。ご覧いただいておりますように、27年度運営方針は、最重点施策という項目を立てております。具体的には、東日本大震災からの復興を支援する施策と魅力ある職場づくりを推進するための施策の2つでございます。これは、福島労働局として27年度に最も力を入れて取り組む課題を冒頭に掲げ、この中に各行政分野の重点事項から関連する施策を取り出しまとめて記載しております。このことより、各行政が連携のもと総合的に推進することが明確になるため、このような形としたものでございます。

具体的にご説明を申し上げます。時間の関係上、第1の情勢等につきましては詳しい説明を省略させていただきます。課題を含めました10頁以下の最重点施策につきまして、私からご説明を申し上げたいと思います。

福島県におきましては、何と言いましても東日本大震災からの復興が最大の課題でございます。福島労働局といたしましても、労働行政の立場から福島の復興に積極的に寄与すべく、東日本大震災からの復興を支援する施策を最重点課題の1番目に掲げたわけでございます。

具体的には、大きく2つございます。(1)復旧・復興に従事する労働者の労働条件確保対策及び安全・健康確保対策と、それから12ページにございますが、(2)復興に向けた就労支援の大きな2つのつくりになっております。

10ページに戻っていただきまして、まず(1)をご覧ください。復旧・復興に従事する労働者の労働条件、安全・健康確保対策でございますが、①には原発の廃炉作業に従事する労働者の対策を記載いたしました。現在、福島第一原子力発電所には毎日7,000人近くの労働者が作業に従事しており、報道もされているところですが、労働災害が増加し、死亡災害も発生したという状況でございます。1月には、福島労働局長として労働災害の防止の徹底を東京電力に要請を行いました。しかしながら、その直後に死亡災害が発生し、このことを重く見た厚生労働本省におきま

しても、厚生労働大臣名の要請が東京電力社長宛てに送付されたところでございます。今後、放射線量の高い場所での作業が予定されております。安全と健康管理につきまして、富岡労働基準監督署を中心に局及びほかの監督署の職員も動員いたしまして、監督指導を徹底して参りたいと考えております。

それから②の除染作業に従事する労働者の対策ですが、今なお多くの市町村で作業が進められております。その中におきましては、年少者の就労の問題、あるいは健康診断個人票の偽造の問題といったようなことも報じられております。これらにつきましては、監督指導を適切に実施していく方針でおります。

続いて③でございます。中間貯蔵施設でございますが、建設がこれから本格的に進み、また搬入作業も行われるという状況でございます。今後本格化していくということになりますので、その建設あるいは搬入の作業に伴う労働災害防止及び放射線被曝の管理の徹底といったことにつきまして、関係事業者に指導していく方針でございます。

さらに④は違法派遣問題ですが、除染業務を中心とした違法派遣の問題につきましては、定期的あるいは個別の事案が発生した都度、指導を行っているところです。さらに、今申し上げたものの以外に、原発関係以外の復興・復旧工事も県内の多くの箇所で行われております。人手不足ということもありまして、慣れない作業員の方が就労している実態も見られますので、その復興・復旧工事の労働災害防止に引き続き重点的に取り組みたいと考えております。

次に、12ページの下の方の(2)をご覧ください。東日本大震災からの復興を支援する施策の2つ目として、復興に向けた就労支援を記載しております。①の避難県民の帰還のための就労支援の推進につきましては、現在も約12万人の方々の方がふるさとを離れて避難生活を送っておられます。関係市町村と連携をして、地域のニーズあるいは避難されている方々のニーズを踏まえた効果的な取組を行って参ります。特に、(ウ)に書いてありますが、東京電力の就労不能損害賠償が終了したということでございますので、現在既に県内4カ所のハローワークに専用窓口を設置して、就労をお考えの方々に丁寧なアドバイス、ご案内をして参りたいと考えております。

それから13ページの②でございますが、人材不足分野・地域における労働力確保対策について記載されております。特に、建設業、医療福祉等でございますが、建設業あるいは介護の職種、地域別で言いますと、相双地区、いわき地区といった浜通りを中心に人手不足感が大変強まっております。ハローワークにおきましては、業種に応じた丁寧なマッチングを進めるとともに面接会あるいはセミナー等を開催することにより効果的な取組を行って参ります。

続いて14ページの③の若者の雇用対策でございます。若者が県内で希望する職に就くというこ

とは、本人が能力を発揮し働き甲斐を持って働き続けることができることのみならず、やがて結婚をし、家庭を持ち、子供を産み育てていくといったことも考えますと、福島の復興を持続的に支える上で極めて大事なテーマであると考えております。また、若者の適切な就労というものは、ニートの発生の防止にもつながるものと考えております。高卒、大卒ともに丁寧かつ工夫した就労支援取り組んでおりますが、今後も力を入れて進めて参りたいと考えております。

さらに④の職業訓練ですが、建設、介護といった被災地で特に必要となっている人材につきましては、資格取得を促しながら人材確保につなげていきたいと考えております。

⑤の男女がともに活躍できる就労環境の整備につきましては、子育て世代の人口減少が大きい福島県の状況を踏まえれば、安心して帰還していただき、子育てしながら働き続けていただく、そういった就労環境の整備が重要と認識しております。セミナーやくるみん認定取得促進などに取り組んで参ります。

次に、16ページ以下をご覧ください。最重点施策の2番目でございますが、魅力ある職場づくりを推進する施策を記載しました。本県におきましては、今日もNHKのニュースで報道されておりましたが、雇用情勢が着実に改善していることがあげられますが、一方では、建設業や介護分野を初めとして、様々な分野で労働力不足、人材不足が顕在化してきております。また、今後少子高齢化の進展により労働力不足が確実にやって来ることが見込まれております。このような中にありまして、福島の復興再生あるいは企業の更なる発展を持続的に進めていくためには、これを支える人材の確保が極めて重要であります。各企業、各業界におかれましては、雇用の質を高めるとともに雇用環境の整備を促進することが必要であると考えております。

福島労働局としましては、これらの取組を「魅力ある職場づくり」のキャッチフレーズの下に、各行政分野が連携して推進して参りたいと考えております。雇用情勢が改善している今こそ職場環境改善を進めるチャンスではないかと考えております。

具体的には大きく3つでございます。まず(1)としまして、正社員希望者に対する就職支援及び人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善、それから(2)としまして働き方改革の推進、(3)として女性の活躍推進と職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、この3つを大きく掲げております。

まず、(1)でございます。特に①ですが、非正規労働者への雇用対策の推進を掲げておりますが、正社員での就労を希望される方への雇用対策として、非正規労働者の方の正社員転換、あるいは非正規労働者として働き続けることを希望しているのであれば、処遇の改善につきましては、キャリアアップ助成金などがございますので、その利用促進を通じて各企業に働きかけて参りた

いと考えております。

次に、(2)の働き方改革でございますが17ページをご覧ください。法令遵守による過重労働の防止の観点から労働基準法、労働安全衛生法に定められた義務をきちんと果たしていただくことと併せまして、働き方改革を推進していくこととでございます。特に厚生労働大臣が力を入れておられる施策でございますが、当局におきましても推進本部を立ち上げましたので、これを中心に福島県とも連携しながら効果的な働きかけを行って参りたいと考えております。

さらに、(3)でございますが、女性の活躍推進につきましては、私も県内の幾つかの企業を訪問し直接お願いをしておりますが、27年度につきましても積極的に要請、啓発をして参りたいと考えております。

最重点課題につきましては、以上でございます。

以下、各部長、雇用均等室長から順に、重点施策につきましてご説明を申し上げます。

○菊池労働基準部長 続きます、私のほうから労働基準行政の重点施策について、ご説明を申し上げます。座って説明させていただきます。

資料のほうは1-1の19ページからになります。1労働基準行政の重点施策のうち、(1)働き方改革の推進でございますが、ここは最重点施策の再掲でございます。局長から申し上げたとおりですけれども、ご案内のとおり、先般の審議会でも長時間労働などによる精神疾患が増加していると、精神疾患による労災請求事案が増加しているということを申し上げましたけれども、そうしたことが今後も続くことのないような働き方を創るということも含めて取り組んでいきたいと考えております。

それから、働き方改革ですけれども、ちなみに申し上げますと、昨日のNHKの朝のニュースでも流れたので、ご覧になった方もおいでになるかと思っておりますけれども、残業の縮減を厚生労働省として取り組むこととしたと報道されました。これは厚生労働省自身が働き方改革に率先して取り組もうということで、一昨日から夜は原則8時までに帰ると、遅くても10時までですとされ、国会業務などがある場合に限って、例外的にそれ以降も働いても構いませんというような取組を始めたようです。話には聞いていたのですが、私も昨日をテレビ見て実際ちょっと驚くぐらいの取組だなどの実感でございます。私共も力を入れて実施して参りたいと思っております。

それから(2)労働条件の確保・改善対策でございますが、そうした働き方改革、年次有給休暇の取得の促進を図り、長時間労働を抑止するというのもさることながら、まずは、基本的に労働条件の枠組みをきちんと守っていただく、そうした法令に即した対応を図っていただくということが基本的に重要であります。そのベースをまず創っていかうというのが(2)の①の話でござ

います。

次のページですが、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進でございますけれども、自動車運転者、それから医療・介護労働者と2つ掲げておりますけれども、自動車運転者は長年の課題といたしますか、車に乗って出かけていくという形の就労形態でございますので、この取組が難しいということで長年取り組んでいるところでございますが、(イ)の医療・介護労働者につきましては、また書きのところでございますけれども、来年度から福島県が設置する医療勤務環境改善支援センターと連携して取組を行う予定です。私共、厚生労働省の労働部局単独の対応では、雇用者を初めとした医療労働者の勤務環境の改善を図ることはなかなか難しいところがあり、厚生労働省の医療サイドの政策部局の取組もセットで対応することとしております。医療部局の出先というのは福島県になりますので、福島県の健康福祉部のところに話が来まして、そこでこういったセンターを設けて、その中で私共の労働条件の改善ということも取り組んでいくこととなっております。これも連携して取り組んでいく施策でございますが、そうしたことによって医療労働者の労働条件の改善を更に積極的に進めて参りたいということでございます。

それから、労災かくしですけれども、これはあつてはならないことで、引き続き取り組んで参ります。

次に④の項目はちょっと長いですが、無期転換ルールの普及と専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行、労働契約法では、有期契約の更新等によって5年間継続雇用の状態になった場合には、無期契約に転換を求めることができるという仕組みが設けられております。専門的知識を有する方、それから高齢者の方が継続雇用をされる場合というのは、5年を超えても一定の例外として取り扱うことが適当だということで、そういった特措法がこの4月から施行されますので、その周知を図って参ります。

それから21ページになりますが、(3)は最低賃金制度の適切な運営でございます。ご承知かと思いますが、最低賃金は本審議会の分科会の最低賃金審議会でご審議いただいて、毎年の最低賃金額を決めていただいておりますが、25年度、26年度と比較的大きな引上げになりました。25年が11円、26年が14円、2年間で25円、現在689円ということで高目の引上げになりました。引上げの審議結果をいただいたからには、私共としては、ぜひ社会にきちんと定着をさせたいということで、これも大きな取組を進めていく必要があると思っております。当然、来年度においても審議いただくこととなります。その審議の結果も踏まえて、来年は来年でまた新たな周知、履行確保が必要になってくるということでございます。

次に(4)労働者の安全と健康確保対策の推進ということでございます。①ですけれども、労働

災害を減少させるための業種横断的な取組であります。資料1-2の横長の説明資料の14ページをご覧ください。

県内の労働災害発生状況の推移を示させていただいています。ご覧のとおり、21、22、23年と比較的労働災害の発生件数が抑え気味にきていましたが、震災後といいますか、復旧・復興工事の本格化に伴いまして、残念ながら、死傷者数が2,000人台を超える水準で推移をしております。25年から第12次労働災害防止計画というものを5年間の計画を立てておりまして、24年の2,029人に比較して5年後の29年には15%減らすという目標を立て取り組んでおりますが、現在この推移としては厳しい状況でございます。一層の積極的な取組をしていかなければならないと思っております。

そのための具体的な取組として、1-2の資料には②労働災害を減少させるための重点業種であることを掲げております。それから、ちょっと飛ばしまして、23ページの④メンタルヘルス・産業保健対策でございます。先ほど冒頭で申し上げました心の健康の確保が非常に重要であるということ踏まえ労働安全衛生法の改正がございまして、これに基づいてストレスチェックを導入するという制度が設けられ12月1日の施行ということになっております。詳細はまだ来ておりませんので細かい説明はできない状態ではありますが、要は、労働者が自ら心の健康状態に不安がないか気付くようなチェックをするものを制度として導入するという趣旨でございます。そうした制度の周知、定着を通じてメンタルヘルス対策の充実に努めて参りたいと思っております。

それから、24ページになりますけれども、最後に(4)労災補償対策でございます。労災補償対策は、不幸にして労働災害に遭われた方の疾病、傷病等に対する補償をするという制度でございます。救済制度ですので請求がありましたらできるだけ迅速に適正に給付を行う、そのための調査もできるだけ速やかに行うということが究極の行政の役割だと思っております。それを徹底して参りますということですが、1つ、また1-2の横長の資料の16ページをご覧ください。震災に伴う労災保険給付の請求・決定状況でございます。震災後4年近くを経過しまして、右肩に26年9月19日現在と記載がありますが、震災を原因とする労災請求の案件はこの9月19日に結論を出したものが最後でありまして、現在請求があつて調査中である案件はございませんので、この日付にしております。今までのところ請求のあつた案件についてはこうした形で対応させていただいておりますが、4年が経過し、もし万が一震災で亡くなったというような事案があつた場合に、遺族補償の請求期限、時効というのが基本的に5年でございますので、あと1年余りを残すところでございますので、そうした方々が時効で請求権が失われることがないように併せて周知して参りたいと思っております。

以上でございます。

○山本職業安定部長 職業安定部長、山本でございます。続きまして、私のほうから25ページから31ページまで、大体15分ぐらいの所要でご説明を申し上げます。着座にて申し上げます。

25ページ、職業安定行政の重点施策につきまして、主にハローワークで実施する内容として、各種政策テーマとその取り組みをご紹介するという中身でございます。順番に申し上げます。

(1)非正規労働者への雇用対策の推進ということで、非正規労働者、これは現在、雇用者全体の3分の1を超えていると言われておりますが、ハローワークでは正社員に重点を置いた求人開拓、非正規雇用求人の正社員求人への転換、雇用管理改善の働きかけによりまして正社員求人の確保を図っております。まずは求職者に対しましては、正社員求人へ応募するメリットを説明しており、きめ細かな職業相談、あるいは応募書類の作成指導、添削などに取り組みましてマッチングを図っているところであります。次に助成金ですが、これは企業へ助成が出る仕組みです。キャリアアップ助成金という助成がありまして、非正規雇用労働者の正社員化、社内の非正規の方を正社員にした場合に助成されるものです。非正規従業員を正社員へキャリアアップするため、正規雇用等転換、人材育成、処遇改善など職場環境の改善を支援する方向で活用促進行っております。

(2)生活困窮者対策の推進ということで、生活保護受給者等の生活困窮者に対しまして、ハローワークにおいては担当者制の就職支援を行い、就労を通じた社会的自立を目指すということを行っております。福祉事務所ともよく連携をいたしまして、定期的な巡回相談を行う等の支援体制を整備しております。

段落が変わりまして、国、これは就労支援のノウハウを持っている、それから自治体、これは福祉のチャンネルを持っており、協働として行います一体的実施事業と呼んでおりますが、郡山市庁舎内に設置いたしました。これは25年10月からスタートしておりますが、郡山市の福祉窓口にハローワークの窓口を常設しワンストップ型の就労支援を行っております。

横置き資料26ページをご覧くださいませでしょうか。1枚の資料ですが、タイトルとして「ハローワーク郡山」と「郡山市」による連携と記載しております。政策的には就労による自立促進、社会へ繋ぐということで、生活困窮からの脱却・自立を図るという目的です。写真が掲載されておりますが、これは郡山市市役所の1階の社会福祉課の窓口です。ここに2つ席がありまして、ハローワークコーナー①、②という白いパーテーションがありますが、ここがハローワークの相談窓口です。市役所の中にハローワークが一体化しているという運営になっております。従いまして身近な市役所でハローワークの就労支援が受けられ、郡山市からも住民サービスの向上に繋

がったと話を伺っております。

今年度の利用実績につきましては、支援対象者で212人うち就職が101人ということで、元々就職が難しい方々への支援ですので、比較的高い成果であるのかなと自負しております。

昨年度の審議会におきまして、郡山市とハローワーク郡山の取組をご紹介いたしまして、意義なり成果なりを説明させていただきました。そうしたところ、公・労・使の各委員の皆様から後押しを得るとともに、郡山だけでなく他でもぜひというご要望をいただいたところでした。それを受けまして、私共も厚生労働本省へ伝えたところ、実は平成27年度中、福島市の市庁舎内にも同じように常設窓口を設置する運びとなったところでした。皆様に感謝を申し上げるとともに、ご報告をさせていただきました。現在、郡山に点としてある一体的実施事業が福島にできて線になることで、今後、更に面への展開ができればと私共も意気込んでいるところでございます。

それから、(3)の地方自治体と一体となった雇用対策の推進ですが、ここで申し上げました郡山市との連携の部分も含め、自治体との連携を一生懸命やっているところです。具体的には、ハローワークがっております全国ネットワークの求人情報を自治体に提供することで、基本的な概念は、労働市場全体として労働力需給のマッチングの機能を高めていくという政策の方向性の打ち出しであります。

運営方針(案)の26ページですけれども、まず自治体のほうで希望される場合には、ハローワークの求人情報をオンラインで提供させていただくことを昨年の9月から始めております。各自治体とも住民サービスの向上になったということ、それから自治体独自の雇用対策をされているところもありますので、活用いただいているところであります。

また、(4)の地域の雇用対策についても色々と各地で推進しているわけですが、(4)の対策として実践型地域雇用創造事業の活用があり、地域の創意工夫を活かした雇用機会の創出を図っているところです。この実践型事業につきましては、前回の11月に開催された審議会におきまして地域雇用創造計画について、会津の自然・観光・伝統工芸などの宝を生かして3年間で495人の雇用を創造するという内容で皆様からご意見を伺い承認されました。その後、段取りを踏んで現在事業化されていることの報告も兼ねての説明であります。ちなみに、今年度12月から事業化され69人の雇用計画を立て実施しておりますので併せてお伝えしたいと思います。

次に(6)若者の就労環境の整備についてですが、①若者応援宣言事業に力を入れております。県内企業への就職を促進するため、積極的に若者を採用・育成する企業に若者応援宣言をいただいております。今年度は県内で330社の会社から賛同を得ており、この賛同している330社という数は、実は全国的にも非常に多い数です。全国でも大体6位ということで、かなり福島県の

各企業から賛同をいただいております。希望ある復興、再生には若い力が不可欠という認識につきましては、県民全体の願いでもあるということで、行政といたしまして、私共としましても企業情報の発信、若者を地元就職させることに力を入れているとのご紹介であります。

②わかものハローワークによる支援につきましては、福島駅前のMAXビル、映画館等が入っている総合商業ビルに設置されていますが、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点であります。基本的な概念としては「目指せ正社員」ということで行っております。平成26年4月から設置されており、併設の高校・大学生等向けの新卒応援ハローワークと一体となって、若者の雇用対策の拠点に併せてなっているということのご紹介であります。

それから、③若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組につきましては、社会的な問題事象に労働局の持つ総合性を活かして対応していくという取組のご紹介であります。今申し上げたわかものハローワーク、新卒応援ハローワークには、在職者向けの相談窓口を設けておりまして、労働基準関係法令違反の疑いがある場合、疑いの情報を収集した場合は、監督署とも情報提供、共有を図るといったことに取り組んでおります。

それから、(7)の障害者雇用対策の推進でございます。障害者の県内雇用につきましては、着実に進展をしております。障害者の実雇用率という数字でバロメーターを見ているわけですが、現在1.76%、前年度より0.07ポイント改善をしております。改善をしていますものの、法定雇用率が現在2.0%に設定されておりますので、まだ全体としては下回っております。また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は47.9%で、半数に満たないという状況でありますので、ハローワークといたしまして企業の指導を継続して実施して行きたいと考えております。

ハローワークとしましては、障害特性に応じた職業相談とやはり就職後の定着の部分に力を込めております。そのためには、ハローワークが中核となって地域の関係機関、福祉施設、特別支援学校、或いは精神障害者の方も増えておりますので、医療機関との連携等について、就職の準備段階、それから職場定着までの一貫したチーム支援を行うことに心掛けております。

次に(8)高齢者の雇用対策です。高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、企業の定年の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講じるよう事業主に対しローワークが主体となって指導を実施しております。このいわゆる雇用確保措置を実施済の企業の割合が97.8%まで上昇してきたところであります。

それから(9)でありますけれども、子育てする女性に対する雇用対策の推進ということで、県内主要ハローワークに設置されておりますマザーズコーナーがございます。ここにはキッズコーナーを設け、お子さんが色々遊べるようにDVDを流したり、絵本があったり、玩具がありまして、

十数年前からすると隔世の感があるなど感じもしますが、子育て中の女性等が来所し易い環境を整備すること、それと共に、仕事と子育てを両立し易い求人確保を進めているところでもあります。

次に(10)のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価についてですが、これは内なる改革といいますか、世の中の期待に応えられるよう全国的な取り組みとして27年度から総合評価というものが始まります。現在、ハローワークではいわゆるPDCAサイクルによる目標管理手法を行いまして業務の目標を立ててチェックをしてということを実施しております。これを拡充しましてマッチング業務の成果をあらわす指標、例えば就職件数であるとか、そういう目標達成状況を定期的に公表することといたします。そして、実施状況をもとにハローワークごとの総合評価を実施して、その評価結果に基づいて全国的、継続的な業務改善を図るといった取組を始めるところでございます。

それから(11)雇用保険制度、いわゆる失業保険の安定的運営を図っていくこと、それから(12)の労働力需給調整事業の適正な運営の推進を図ること、それから(13)公正な採用選考システムの確立ということで、この(13)につきましては、公正採用選考人権啓発推進員、これは職業選択の自由を保障する裏打ちのものでありまして、応募者の適正能力のみに基づいた公正な採用選考の必要から、100人以上の規模の会社に推進員を設置いただいているという取組でありますので、ご紹介でございます。

それから、運営方針(案)の30ページにある3職業能力開発行政の重点施策であります。

(1)地域のニーズに即した公共職業訓練、それから求職者支援訓練の展開といったところではありますが、地域ニーズを踏まえて地域職業訓練実施計画を策定し、県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島センターと緊密に連携し公的訓練を実施していくということです。やはり、福島県は広い県土を持っていますのでそこを広くカバーすること、或いは震災復興、人材育成、或いは人手不足の分野の人材育成、或いは女性の活躍推進とか、そういったことについてそれぞれが連携し、全体として訓練機会を確保したいと考え実施しております。

それから、②の訓練を受講し修了した方についての就職支援が肝心ではないかと思えます。ハローワークでは、(イ)の訓練終了者への就職支援については、受講中から求人情報の提供、職業相談を行っております。特に、訓練修了の1カ月前から訓練修了後の3カ月の間に集中的な就職支援を行っております。

最後に(2)ジョブ・カード制度の推進ですが、就職に向けての支援ツールでありますけれども、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施しているところです。な

お、ジョブ・カード制度につきましては、日本再生戦略などを踏まえ現在本省で制度の見直し中でもありますので、その結果を踏まえ、普及、活用促進を図っていくことを考えております。

私からは以上でございます。

○鈴木雇用均等室長 雇用均等行政の鈴木と申します。私のほうから、平成27年度雇用均等行政の重点施策について、3点ほど説明をさせていただきます。資料は32ページからとなります。座らせて説明させていただきます。

1点目です。男女雇用機会均等法の実効性の確保でございます。説明資料の18ページ、横表の相談・指導状況がございます。円グラフが5つございますが、そのうちの下段の真ん中のグラフをご覧ください。均等法関係の相談割合になりますが、セクシャルハラスメントが34.6%、妊娠・出産等を理由として解雇などの不利益取扱いがあった相談が11.1%となっております。この2点につきましては、先に最高裁判決が出て話題となっているところですが、特に妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについては、最高裁の判決を受けまして今週、通達の一部に改正がございまして、通達に基づき均等法違反、あるいは雇用管理に問題がある場合には、積極的に指導を行っていくということになっております。

また、32ページに戻りますけれども、2点目、育児・介護休養法の確実な履行ということについてです。育児休業等につきましては、制度の定着がある程度見られているところでございますが、パートなどの期間雇用者の制度利用についてはいろいろ問題の相談が見られるところでございまして、非正規雇用者も育児休業などを取得でき働き続けられる職場環境の整備に向けて、セミナーなどの開催を通じて周知を進めていきたいと思っております。

3点目、次の33ページになります。改正パートタイム労働法の確実な履行と周知啓発でございます。パートタイム労働法については、26年改正が行われまして、27年4月が施行となっております。従来より労働条件の文書交付につきましては、パートタイム労働法だけでなく、労働基準法においても義務づけられているものですが、労働条件の文書が交付されていない、あるいは内容に不備があるなど、個別指導企業のうち半数を超える企業に問題が見られるところとなっております。そのため、パート法の改正によりまして、相談窓口の明示についても文書交付が義務化されたという経緯がございますので、改正の内容も含めて労働条件の明示が行われるよう、またあわせて改正によりまして正社員転換制度あるいは賃金制度などについてパート労働者へ雇入れのときに説明をするという事業主の義務が生じてくるわけですが、そういったことについても徹底して周知をしていく必要があるというところでございます。このため26年度についてはセミナーを開催いたしまして、あるいは広報紙に記事を掲載していただいて周知をしてまいりまし

たが、引き続き法の履行確保のために個別企業に対する訪問指導、あるいはあらゆる機会を捉えて事業主あるいはパートタイム労働者への周知を進めて参りたいと思っております。

以上でございます。

○石川総務部長 34ページをご覧ください。5のその他の重点施策についてご説明いたします。

(1)でございますけれども、四行政の連携による総合的政策の推進ということで、労働基準、職業安定、雇用均等、職業能力開発の四行政間の連携をより一層密にいたしまして総合的な対策を推進して参ります。

(2)の労働保険適用徴収業務の関係ですが、①の労働保険料の収納率の向上につきましては、25年度は約98%、26年度も1月末で約74%と前年を上回っているところです。引き続き滞納整理に積極的に取り組んで参ります。②の未手続事業の一掃対策等の推進でございますけれども、関係行政機関、全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携いたしまして、未手続事業場の把握に努め、成立手続の勧奨を進めて参ります。また、パートタイム労働者の雇用保険への加入につきましても、機会を捉えて事業主に対する加入要件の説明を行い、適正な加入促進に努めて参ります。

(3)の個別労働紛争解決制度の関係でございますけれども、①総合労働相談コーナーの適切な運営ということで、コーナーにおいて引き続き労働関係の相談を広く受け付けまして、個別労働関係紛争に対する解決、援助を行って参ります。②の効果的な助言・指導及びあっせんの実施でございますけれども、可能な限り労働契約法の条文や判例等を示しまして話し合いを促す等によって、適正かつ迅速な対応、解決を図って参ります。

(4)でございますけれども、労働法制の普及等に関する取組でございます。これから社会に出ていくこととなります若者に対しまして、労働法制の基礎知識の周知等を図ることで若者の職業についての意識の涵養を図って参ります。大学生、高校生等を対象にして労働法制の普及に関するセミナー等に取り組んで参ります。

次の(5)の使用者による障害者虐待の防止の関係でございますけれども、福島県と連携して適正・迅速に対応して参ります。

ページをめくっていただきまして、(6)でございますけれども、保有個人情報の厳正な管理でございますが、労働行政における保有個人情報につきましては、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報が多いということもございます。保有する個人情報の厳正な管理のため、職員研修等をしっかりと取り組んで参ります。

(7)の綱紀の保持の関係でございますけれども、国民の疑惑や不信を招くことがないよう国家

公務員倫理法、倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めますとともに、法令遵守の徹底を図って参るといったことで記載しております。

以上でございます。

○新開会長 それでは、労働局より説明が終わりましたので、これより審議に入ります。

ただ今、局長より説明がありましたとおり、審議会の意見を運営方針に反映させたいということでございますので、委員の皆様活発な質疑等をお願いしたいと思います。ご発言に関しましては労働局よりご回答をいただきます。

それでは、委員の皆様からご質問等ありましたらお願いいたします。（「意見でもいいですか」の声あり）はい、結構です。ではこちらから、今泉委員のほうからお願いいたします。

○今泉委員 連合福島の今泉でございます。

方針に全く異論はありませんし、全て方針ごとに提起されている内容でありますので、ただ気になる点が幾つかありましたので、私のほうから意見として申し上げたいと思います。

初めにですが、資料をずっと見てつくづく思ったのが、これまでの、特に震災以降だと思うのですが、地道に取り組んできたことが1つの労働行政の集合体として成果があらわれていると実感しております。こういったものが、先ほどの説明の中でも点から線へという進化の説明がありましたが、これらの取組が更に進化していくよう連合福島としても都度機会を通じて支援をしていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

まず、1つ目でございますが、第一原発の作業員が約今1日7,000名ぐらい入っているということで、作業状況も、報道を見る限りでは第2ステージぐらいに入ってきているのかなど。新たな作業に入ってきているように思いますし、汚染水の問題もあるのですが、これも処理の仕方もある新たな展開が予測されているということを考えますと、より今まで以上に難度の高い作業がこれから多く出てくるだろうということになりますと、やはりここで作業員の安全確保、死亡事故が発生したという例もありますけれども、あってはならない労災事故でありますので、まずこの安全確保については、言葉以上にやはり厳重に監視、そして作業指導の力量を高めていかないとだめだろうということが1つあります。

2つ目には、これも関連することなのですが、中間貯蔵施設への汚染土の搬入が決まりましたけれども、この半年間、私どもも個別に県とこの搬入に対しての安全管理をどうするのかということは、まずトラックに積み込む段階から、そして走る、走る安全性、そして現地に運び込む、運び込んだ後のさらなる移動、そういった一連の動作の中で、本当に1つ1つの安全性というものはまだまだ確立されていないということもあるようですので、こちらのほうも監視、そして指

導ということをやはり強めていかなければいけないのだろうと。いずれにしても、色々な自治体を通して行くわけですので、住民の理解も必要だろうということになってくると思います。

3つ目でありますが、非常に悩ましいところなのですが、特に自治体職員なんかが象徴的なのですけれども、やはり長時間残業化していることと併せてそのメンタルの問題ということが、今日午前中も市長会、町村会とも懇談したのですが、そういったことが民間企業にも表れていることとあります。精神疾患で長期療養になるということは、企業にとっても大変な損失になるということとありますので、こういったところの1つの労働者の一時的な逃げ道といいますか、ヘルプ、或いはケアも、まだまだ全ての条件が整っているわけではありませんので、ぜひとも指導をお願いします。

4つ目でありますが、労働法の規制が、一言でいえば規制が強化されてきているため社員の働き方も、一昔前と比較しますと随分と規制がされてきている、ある意味守られてきているということが傾向的にあると思います。その分、しわ寄せが製造現場を請け負っている外注さん、あるいは派遣会社等にかかり来ているという実例があります。そういったところを今後どうしていくのかということがやはり今後の課題になってきております。現在、たった1件ですけれども、非常に難儀なクレームが連合福島に上がっておりまして、色々今調べている最中ですが、もしかすると大きな問題になる可能性もあるのかなというふうに思っております。

最後になりますが、やはりキーワードは女性の働き方ということに尽きると思います。女性の働く環境と条件がまだまだ整っていない。子育て世帯、或いは母子家庭、介護の負担を抱えている女性等ということになります。どうしても臨時・パート等の非正規という立場に置かれますと、非常に苦しい、そして会社の要望に応えにくいということで、止む無く辞めてしまうというケースが多々あるようであります。こういったところがやはり今年1年間、少し力こぶを込めて取り組んでいかななくてはいけないことなのかなと思いますし、今、春闘の真ただ中でありまして、ただ賃金ということだけにとられることなく、総合的な労働条件という範囲の中で、社員と非正規の方との格差というものをやはり是正していくという取組も重要になってくると思います。

蛇足になりますが、非常に言い難い話ですけれども、ある金融機関、これは労金ではありませんのでご理解いただきたいのですが、ある金融機関の実際にあった話ですが、ある若い母子家庭の女性がATMに来てお金を下ろそうと思ったらしいのですが、残金が170円しかなくてATMで下せないということで、色々やり取りがあったそうですけれども、これを下ろさないと生活できないということで、下ろせないで止む無く帰っていったという、非常に心が痛む実例があったわけですが、たった1人の実例なのかもわかりませんが、やはりそういったある意味の弱者という方が

存在している限りは、そういったところをどういうふうに救済していくのかということもやはり労働行政の使命だと思います。昨年、郡山市役所へハローワーク窓口が配置された一体的実施施設については、新たに福島市へ配置され点から線になったのは前進したことで良いことだと思います。更に面への広がりとなることを期待すると共にそういったことも意識を強く持ちながら今後取り組んでいただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。長くなって申し訳ありません。

○新開会長 ただいま5点ほどご意見をいただいたと思います。作業員の安全確保、それから搬入についての安全法、安全に管理、それから長時間残業とメンタルヘルスの問題、それから労働法の規制強化に伴う労働者へのしわ寄せ、特に製造業についての外部発注された作業員、それから派遣労働者、それから最後に女性の働き方ということで格差是正、そういう5点についてご指摘がありました。先ほど説明いただいた重点施策の中でもこの点については触れておりますが、今のご意見を聞きまして更に付け加える点等がありましたら、労働局からお願いいたします。

○引地労働局長 ありがとうございます。私共の問題意識と大変共通しておりまして、特に原発あるいは除染、中間貯蔵施設への搬入、これは大変長い取組になるわけでございまして、それを順調に進めるためには、働いている方々が安全であるというのがまず第一条件だと思っております。この間、東電の死亡事故が続発した後、もちろん亡くなった方にお気の毒なわけでございますけれども、東京電力では2週間ほど作業を全部ストップして安全点検を行ったということでございます。これは、結局は廃炉作業をも遅らせることになり、福島県の復興にも影響を与えかねないということでございますので、やはり安全な作業環境の確保というのを大前提にして仕事を進めていただかなければならないものと認識しております。

中間貯蔵施設の点も、非常に広い範囲でさまざまな、運ぶ人も下ろす人も、それから中間貯蔵施設を作る人も、建設の方々の安全の面もございまして、幅広い課題だと思っておりますけれども、これについても関係業界としっかり連携をとって指導して参りたいと思っております。

長時間労働のメンタルヘルス、これは正に働き方改革の中にもございまして、これについては塩崎厚生労働大臣も非常に力を入れているところでございます。これにつきまして、メンタルヘルス、総合的な健康支援センターもございまして、メンタルヘルスの総合的な体制をとっておりますので、そういった機関を中小企業の皆さんにご利用いただくためにPRしながら進めてまいりたいと思っております。

それから、派遣あるいは請負の方々に色々なしわ寄せが来ているのではないかとご指摘でございます。非正規の方々、或いはそういった中小企業で働く皆様方に対する労働条件の確保と

というのは、我々労働行政の基本的な視点として忘れることのできないところであることはご指摘のとおりでございます。この点につきまして十分認識をして参りたいと思っております。

それから、女性の働き方、非正規労働者のところでございますが、行政運営方針にも書かせていただいたとおり、非正規労働者の正社員転換あるいは処遇改善といったものは、来年度重点的に取組むことにしておりますので、また色々なお力添えを賜ればと思っております。

○新開会長 それでは、使用者側の星委員のほうからお願いいたします。

○星委員 経営者協会連合会の星でございます。私のほうから3点ほど感じたままに申し上げたいと思います。

1点目は、13ページにもちょっとありますが、東京電力からの就労不能損害賠償の終了ということに関しまして、それと2ページにあります人口減少の数と就業構造の労働者減少の数に乖離があるということ、この辺はこれから就労を支援していく中で非常に大きなポイントになってくるのかなと思っておりますので、これからも注視していく必要があるのではないかなと思っている次第です。簡単な言い方で恐縮です。

それから、2点目ですけれども、非正規労働者に対する正社員への登用、実は経営者協会が東北6県合同でアンケート調査を去年も実施したのですが、その中で福島県内の経営者の方のアンケートが、非正規労働者から正規労働者への登用を図りたいという回答の方が、多分、断トツで一番だったと思うので、福島県内の経営者の方はそういう考えを持っている方が非常に多く労働局との考え方と非常にマッチしているので、この辺についてはもうちょっと具体的に進めていくことができれば大変よろしいのではないかと感じております。

それから、これは今泉委員の話にも出てきましたが、先程、安定部長からも説明のあった「点から線、そして面へ」という展開の中からハローワーク窓口の一体的実施事業についてです。実は私は郡山市に住んでおりますので郡山市役所に頻繁に行きます。郡山市庁舎内に設置されているハローワーク窓口は見た目も溶け込んで自然な形で機能している。実に市役所の窓口と一体化しごく自然に機能しております。また、成果についても効果的運営がなされており大変良いと思います。先ほどお話がありました生活困窮者の方、生活困窮の申請に来られた方の中でもやっぱり、できれば就労したいという方はおられるかと思っておりますので、同じフロアの窓口に一体化しているハローワークの窓口があるということは、非常に効果的だなというふうに傍から見ていて実感しております。

そういう意味で、来年度、福島市が加わるというのは大変良いと思います。福島市の効果も確認しながらですが、できれば、第3、第4と広がっていくことが望ましいと思います。正に、

点から線、そして面と広がっていくことが大変望ましいことではないかなと思っている次第です。

以上、3点でございます。

○新開会長 それでは、まず1点目のほうから説明をお願いしたいのですが、まず今年の2月に就労不能の損害賠償が終わったということで、先ほども説明の中で触れていただきましたが、より具体的にどのような対応策を考えられているのか説明をお願いいたします。

○山本職業安定部長 職業安定部長のほうから説明をさせていただきます。

この東電によります就労不能損害賠償、これが2月の末に終了したわけでございます。これに先駆けまして、2月の頭からまずは3月の末まで、ここを集中期間といたしまして、やはり不安に思われる方、例えば長きに職業についていないというブランクがあるとか、そもそもハローワークの利用の仕方を知らないとか、色々そういう不安な要素、そして個人の賠償が終わってしまうわけですので、この先どうしようかという不安の受け皿として、まずは行政として窓口を作ることからだろうして、相談窓口の設置については積極的にアナウンスもいたしました。ハローワークにおいていわき市の平、南相馬市の相双、それから郡山、福島の4所に専門のスタッフを配置しまして専用窓口を用意いたしました。

支援の内容としては、ハローワークで行っている普通の職業相談と大きく変わりはございませんが、色々な個別の事情もおありかと思いますので担当者制を活用しています。担当者制で職員と1対1でできるような職業相談、それから個人の一人一人のニーズに合わせた求人の確保にも努めますし、あと何より職業訓練、やはりスキルを身につけないと次なるステップへ進めないということもおありでしょうから、職業訓練への誘導などを図るといった辺りが柱になります。

そして、損害賠償終了が対象の方については、情報の提供もしていこうということで、求人情報はもちろんです、訓練コースの案内、それからハローワークの利用の仕方、あるいはハローワークで受けられるサービスといったあたりを提供したいと思っております。これは福島県のほうが色々避難されている方の住所を把握し手紙等情報を発信している部分がありますので、そういうところと併せて色々情報提供するということも企画しているところであります。

実際、2月の中旬あたりまでの相談実績は10件ということで、今のところ専用窓口が混雑しているというような状況でもありませんが、個別に相談をいただいております。具体的には、どういう求人が今あるのだろうか、就職するまでにはどの位の時間がかかるものなのかという相談内容であるという報告を受けております。

○新開会長 それでは、2点目の就業構造については2ページに触れていますが、この内容について更に付け加えたいというようなことがありましたら、お願いいたします。

○引地労働局長 申し上げます。就労構造の変化でございますが、この調査結果は19年と24年の調査でございますので、その後また変化があるのではないかと考えていますけれども、やはり非正規労働者の方々の処遇改善、あるいは正社員を希望しながら不本意ながら非正規にとどまっている方々への正社員転換や処遇の改善といったようなところがポイントだと思っています。この就労構造を踏まえた形での行政運営方針になっているというところでございます。

○新開会長 今、局長から非正規労働者が正規労働者という説明があったほかに更に何か付け加えるということはあるですか。よろしいですか。（「以上です」の声あり）

それから、3点目の点から面へということで、市とハローワークが一体となったワンストップ型の対応ですね。今度、福島市に2番目ということで、それから3番目、4番目というような話もありましたが、これからの予想、3番目はあるのか、その辺も踏まえて説明をお願いいたします。

○山本職業安定部長 今、点が線になったということで、まず来年度については1カ所、行政的な言葉なのかもしれませんが、箇所付けという言い方があるわけですが、全国的に予算に限りがある中で優先順位付けがあって、今回福島市のほうで設置がされるという運びになりました。まだその次がいつのタイミングになるか、そして次の拠点がどこになるのかとか、軽々になかなか予想も立てにくいわけですが、希望的なことを申し上げれば、先ほど来、労使双方からも心強いエールをいただきましたので、またそのことを中央にきちんと伝達をし、地域にニーズがあり、労使或いは自治体からの理解がある、そして実績がある、自治体からも好感を得ている、その辺りをきっちり伝えることによりまして、次なる拠点設置を目指したいというふうに思います。

○新開会長 それでは、それ以外のご質問等ありましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。はい、お願いいたします。

○長谷川委員 ご説明ありがとうございました。福島大学の長谷川と申します。

お話の中で、原発で作業をしていらっしゃる方ですとか、除染作業をしていらっしゃる方の労災の発生件数が一定程度あるということをお話いただいたのですが、同じような作業を他でやっているところがないので、なかなか比較することは難しいかもしないですが、例えば建設業とかにおける労災発生率と比べたときに、やはり原発作業、廃炉作業とか除染作業においては、発生率というのは非常に高くなっているのでしょうかということが1つ質問です。

もし、非常に高いという状況なのだとなれば、その原因をどのように考えておられるのかなというのが、疑問というのでしょうか。注意喚起とか指導をすることによってそれらが本当に、減っていく可能性があると思いますけれども、本当にそういうことだけで対応できるのか、或いは

もっと別の構造的な何か問題があるというふうに考えておられるのか、その当たり、もし何かお考えがあれば聞かせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○新開会長 それでは、今2点質問があったと思いますが、まず労災の発生率について、比較するものがないので難しいのではないかという話がありましたが、その点も意識して回答をお願いいたします。

○引地労働局長 原発作業では建設の作業がほとんどのような状態になっていますけれども、一般の建設業と比べて必ずしも発生率が高いというわけではないと考えております。ただ、原発では、先ほど申し上げましたように、大変、人が増えている中で不慣れな方もたくさんおり、建設業に余り関わっていない方、或いは遠方から福島に来て働いておられる方といったようなこともございますし、更に一番の大きな課題というのは、防護服を着てマスクをして重装備で作業をするものですから、非常に視野が狭くなっているというようなこととございます。冬は寒いし夏は暑いという作業環境が非常に厳しいといったようなことで、転倒といったものも少なからず起きているようなところでございますので、全体的に安全管理を徹底していただかなければいけないという点はずっと指導してきているわけとございます。加えてそういった就労環境の整備といったことにつきましても、東京電力には指導をしておりますし、これからも指導をしていかなければならない課題であると思っております。

○新開会長 それから、2点目の原因ですね。構造的なものかどうかというようなことも含めましてお願いいたします。

○引地労働局長 構造的と言いますよりも、やはり先ほど申し上げました大変人が増えている中で、また隣同士の近接した作業、系統が違う作業が隣同士で行われているといったようなことも災害のリスクを高めるということになります。請け負った会社同士の連絡調整のみならず、東京電力において発注の段階からきちんとそういった近接した作業があるという特色を見極めて、危険がどこに潜んでいるのかも含めて、リスクアセスメントと呼んでおりますけれども、そういったことを最初に実施して欲しいということを指導しております。

○新開会長 はい、ありがとうございました。

○菊池労働基準部長 若干補足ですが、構造的と言えるかどうかわかりませんが、ご案内かと思いますが、原発、除染も含めてですけれども、膨大な作業員が必要ですので、あちこちから作業員を集めて来ております。中にはといいますか、相当数がそうしたリスク建設作業に近いものですが、そうした業種、業務の経験がない方が相当数入っているということとございます。これだけの人手がないと作業が進まないため、止むを得ずそのようなになっておりますけれども、そうした

方々が経験のないまますぐに作業に入ることでは、これは危険極まりないということであり、先般の災害の発生の際にも、東京電力に対しては十分な新規入場者教育をお願いしておりますけれども、教育訓練、現場に特有な危険の事前の説明であるとか、そもそも作業における基本的な動作などの話から始まり、事前の教育訓練を十分実施していただきたいなどの要請は、機会あるごとにさせていただいております。

○新開会長 それでは、他にご質問等ありましたらお願いいたします。

○二瓶委員 桜の聖母短期大学の二瓶と申します。地元志向の学生が多い職場におりますので、今日の日々のご説明、大変参考になりましたし、労働法制の出前講座で来ていただき本当に色々な点で感謝申し上げます。

1つお聞きしたいのは、今日27ページの(7)で障害者雇用対策の推進について説明がありました。最近非常に身の周りに気になる問題がありまして、実は難病を抱えている人達、癌の患者についての就労についてはしばしば話題になるのですが、免疫性の病気などを持っていたりするような若い人がとても増えています。こういう難病患者に対する雇用対策の推進について、私も過重労働等で不勉強なところもありますので、取組の最先端のお話をお伺いできればありがたいと思います。よろしくお願いたします。

○新開会長 それでは、難病の雇用対策について回答をお願いいたします。

○山本職業安定部長 難病の方につきましてはの広い意味での障害者雇用対策というお尋ねかと思っております。これにつきましては、行政としても緒に就いたばかりという部分がございます。ただ、身体、知的、そして今、精神、そして難病の方の対策をとという状況にあります。精神と難病の部分が増えているということで、その部分は地域の医療機関であるとか、福祉の部分も含めて連携を図るといったところでもあります。

あと、やはり雇い入れる側の会社の人事担当、経営層の理解が必要だということで、県内各地において精神障害者の雇用、或いは難病も含めてまずは障害特性の理解をいただく、現在、そういうセミナーを開くといったことから取組をしているというところが実態ではないかと思われまます。

○新開会長 それでは、それ以外にごございましたらお願いいたします。

それでは、よろしいでしょうか。

それでは、平成27年度労働行政運営方針(案)につきましては意見が出尽くしたということで、労働局におかれましては、本日委員から出されました意見を踏まえ運営方針に反映させていただきたいと思っております。

続きまして、(2)平成27年度福島県雇用施策実施方針（案）について説明願います。

○山本職業安定部長　ご説明いたします。資料のNo.2をご覧ください。平成27年度福島県雇用施策実施方針（案）ということをございます。

この実施方針につきましましては、雇用対策法施行規則第13条第1項に基づきまして、県と私共、労働局が連携をする施策につきまして、円滑かつ効果的に実施されるよう、県の意向も踏まえた上で労働局が策定をするというものでありまして、毎年この審議会でご説明を申し上げている部分であります。

労働局長が方針を定めるに当たりましては、地方労働審議会において地域の労使の意見を十分踏まえるように努めることとされております。平成19年の雇用対策法、あるいは地域雇用開発促進法の改正法案に対する附帯決議の中でそういったことが定められている点、まずご参考にお伝えをしておきます。

従いまして、昨年この場でこの方針をご説明いたしました。ご意見を伺った上で了承を得たという段取りでございました。本日も前年同様ご意見をいただければというふうに思っております。内容につきましましては長きに渡りますので、説明の仕方に苦慮いたしますけれども、既に内容のすり合わせにつきましましては県と行った上で本日案についてお出ししております。

個々の施策メニューの1つ1つはご説明いたしません、資料2の22ページ、一番後ろのページ、黄色い色の縦型の紙になろうかと思いますが、こちらによりポイントをお伝えするというところでご説明したいと思っております。

昨年と同様の作りでありまして、真ん中に連携して取り組む雇用施策の柱を黄色い囲みですが、これが7点、左右にそれぞれ県、労働局の関わりがかいつまんで記載がされているという作りになっております。

順番に上の方から参りますと、これは先ほどの運営方針ともかなりダブりますので、ポイントのみ説明いたします。

まずは震災復興のための雇用対策、これは県・国とも共通の強い思いでございます。(1)から(4)にございますように、県内外の避難者の帰還促進と雇用の安定ということで、県、被災自治体、それから地元の経済団体と広域協議会を設置しております。

資料1-2の21ページをご覧ください。これが復興に向けた地域の雇用対策ということでありまして、ご覧の12の市町村のそれぞれの地域のニーズを汲み取りまして、例えば資格取得を希望する自治体にあつては、例えばパソコン講習や建設資格に関する講習などについて計画を策定するといったことです。色々とその帰還方針、自治体によって大きく温度差といいますか、進捗度合

が違いますので、そのスピードに合わせて地域のニーズ、自治体そして経済団体のニーズを汲み取って事業化していくということを県と伴に実施していくというご紹介でございます。

まず(2)ですけれども、帰還希望者などに向けて合同就職面接会等についても、労働局が主催し県が共催するなど一緒に実施するというようなことで、これも地道に色々な市町村、広野町で実施したり川内村で実施したりといったことを地道に続けております。

それから(3)の雇用創出基金事業ですが、これは何かといいますと、国の財源で県に雇用の基金をつくるといった類で、県が直接あるいは民間の事業者へ委託をしまして雇用を創る、その部分の人件費を造成された基金で賄われるといったもので、これは雇用を創り出すといった意味合いでは有効な手立てであると県、それから私共も思っているところです。

続いて(4)職業訓練の推進ということで、先ほど運営方針の中でもご紹介をいたしました。国が行います求職者支援訓練、県が行います公共職業訓練と併せて委託訓練といったもの、それぞれに科目がダブらないようにとか、エリアを両方で広くカバーするとか、コースの時期を国が7月にやったら県が9月とか、色々重複しないように、お互いの限られたノウハウを出し合うといったことで協働をしています。

次に大きな2点目、これは若者関係及び非正規関係ということで、これは大きなテーマを1つにギュッと押し込めた形ではありますが、新規学卒者の就職支援、これは先ほどご案内をしました。

まず(2)若者の県内企業への就職促進と職場定着ですが、これは、毎年、県、福島労働局長が各経済団体へ求人要請、求人の確保の要請を実施いたします。色々、新聞やテレビなどの報道機関でも毎年のように掲載されるわけですが、そういった地元定着、地元就職のための取組を両方で実施しております。また、現在、保護者や親御さんに就職活動、あるいは困ったときはハローワークへの誘導とか、県の教育委員会、知事、それから労働局長の連名で保護者、親御さん宛てへの啓発文書いわゆる手紙の郵送なども福島の場合は年3回実施しております。

それから(3)若者の人材育成支援についてですが、これは職業訓練への誘導、特に県では学卒者訓練等も扱っておりますので、この当たり、県のノウハウも活用し、互いに出し合うといったところです。

続いて(4)正社員実現ということで、こちらについても国が主体になり色々プロジェクトを実施しているという動き、キャンペーンを推進しているという動き、そのあたりを県からも周知をいただき協力しているところです。

次に女性の活躍推進ということで、(1)女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援、それから(2)として子育て女性への就職支援ということで、就業希望を実現していくため具体的にはハロ

ワークにおいて先ほど申し上げたマザーズコーナーでの就職支援などが具体的なメニューとして挙げられると思います。

次に障害者の就労推進、こちらについては雇用、福祉関係が色々と交わる交差点のような部分の行政エリアでもありますので、このあたりは県では障害者の委託訓練も持っております。国の対策として、先ほどから申し上げておりますようなハローワークでのマッチング、それから関係機関との連携といった部分、このあたりは行政、国だ県だけではなくて、国と県、両方力を合わせて連携をしていくといった行政の分野であると思っております。

それから、重層的なセーフティネットの構築ということで、これはややイメージがわきにくいですが、セーフティネット、安全網、元々サーカスの綱渡りの下に張るネットを意味であります。要は一番下まで落ちないように安全網を張っておくという意味合いでありまして、これも県・国、同じ思いを持っております。

すなわち、(1)として生活保護受給者、生活困窮者の対策、それから(2)求職者支援制度、これは国のものでありますが、主に雇用保険を受けられない、対象にない、そういった方が、雇用保険を受けられない、そうしたらすぐに生活保護になってしまうということのないような安全網を張っておくといった趣旨です。

それから、6点目、人手不足分野での人材確保ということで、ハローワークにおける日常のマッチングに加えまして、国・県それぞれ色々な会議、事業、政策の一丁目一番地的なものでもありますので、それぞれの政策メニューを相互乗り入れしようといったことで、建設・医療・介護等の分野で実施している部分であります。

それから7点目、働き方改革の推進ということで、仕事と生活の調和の実現に向けた認識は一致しているところでありまして、労使団体への要請であるとか、企業トップへの働きかけ、企業の先進的取り組み事例の情報の発信に両者あわせて努めるといったところで協力をし合っているという中身でございます。

以上、この実施方針案の概略でございます。

○新開会長 ただいま福島県雇用施策実施方針（案）について説明がありました。

それでは審議に入ります。ご意見があればお願いいたします。どうぞ。

○大越委員 すみません。初めて意見させていただきます。電機連合の大越と申します。

電機連合の話とは全く違った分野の話になるのですが、身近な働く仲間の中で介護職とか看護職という職業の方が多く最近よくお聞きする話で、介護とか看護の職場はやはり重労働ということとあります。妊娠された方で労働環境の問題の相談が多くなっているとか、最近こういった事

例をよく耳にしていたものですから、これらに対する働きかけというの、運営方針には特定の労働分野における労働条件の確保の記載はありますが、併せてこのような実情も発信していただきたいと思いますというのが1点であります。

それと、また介護と医療分野の話になってしまいますが、再就職に際して、職業の専門性からすぐに実際の労働に復帰するのが難しいので、セミナーや訓練等の支援により、専門性のある取組を検討していただけたら、益々雇用につながるのではないかなと思います。勝手な意見ではありますが、お願いできればと思ひまして、2点ほどお願いということで申し上げました。

○新開会長 今、医療関係業務というのでしょうか、それについての女性労働者の方々等についてのご意見がありましたが、その点について労働局側から何かありますでしょうか。

○鈴木雇用均等室長 雇用均等室ですが、相談の中でも、やはりそういったことで非常に具合が悪くなって事業主に言ったのだけれども、なかなか対応してもらえないという話も聞いております。妊娠した方がお医者さんにご相談いただければ、お医者さんのほうで指導カードを書いていただいて、その指導カードによって例えば勤務時間を短くするとか、何か重労働でない作業にするとかという指示があればそれを守るような形で、母性健康管理指導事項連絡カードというのがあるのですが、それをうまく使っていただいて事業主のほうでそれを守るようにしていただけるように、事業主のほうにも私どもから周知をしております。女性労働者に対してもパンフレットを配っているのですが、なかなか言い出せないとか、あるいは言い出せないまま無理してしまつて重篤になってしまうところがありますので、早めにそういった事情をお医者さんに相談していただけるように、こちらでも周知をしていきたいと思ひしております。また事業主にもそういったことに対してきちんと対応するように母性健康管理の雇用管理につきましては周知を徹底していきたいと思ひしております。

○山本職業安定部長 補足をいたしますと、一旦職場・現場を離れられ、例えば子育てなんかで落ち着いて復帰をしようと思つた時に、ブランクがあり、或いは色々と迷い悩ましいといった時に、ハローワークといたしましても、介護施設の見学会等を色々と企画として催しております。実際の部分を見てもらう、そして実際に働いている職員の方から現場の状況について話を伺うということで、そういう企画を実施しております。併せて、福祉人材確保という意味では、毎年11月が介護の月間となっているものですから、この月に合わせまして介護就職の色々な面接会等も開催しております。併せて、ナースセンター或いは介護労働安定センター、福祉人材センター等々の関係機関との連携にも努めているところでございます。

○新開会長 それでは、それ以外のご意見等ございましたら。はい。

○遠藤委員 すみません。連合福島の遠藤と申します。よろしくお願いします。

6点目についてですが、人手不足分野の部分で建設関係、あと医療関係が出ているのですが、貨物運転手、バス、タクシーの運転手も人手が不足しております。現在、県内でバス運転手の場合は55歳が平均です。タクシーの場合はもっと深刻で平均58歳で後10年経った時にこの方たちが現在の職業である運転士としてやっていけるのかということがすごく不安ですけれども、交通弱者の足となる運転手の人手不足も深刻です。人手不足分野の建設、医療、介護等の分野にバス・タクシー運転手の人材確保も含め考えて欲しいというのが私の要望です。免許証を返納して足がなくなったお年寄りが、病院や買い物に行く足として、過疎地に行けば行くほどタクシー、バスというのは大事だと思います。ぜひ、もう一つ項目として入れて欲しいということで申し上げましたけれども、ぜひお願いしたいと思います。以上です。

○新開会長 そうすると、今問題になっているのは建設業とか医療・介護ということですが、それ以外にもバス・タクシー運転手、そうすると運転手以外にもあるのではないかと思うのですが、この辺についても労働局のほうから何かご意見でもありましたらお願いいたします。

○山本職業安定部長 貴重なご意見、ありがとうございます。やはり建設、それから介護・看護などに目が行きがちであるのは否めないところでありますけれども、やはり復興、そして物を造る、物を造れば人が動く、或いは物を運ぶに当たっては、そういう移動の手段が必要だということで、色々有効求人倍率を見ましても、職業別で見ましても、例えば建設に附随する部分、交通誘導とか保安の部分であるとか、運搬の部分であるとか、やはり求人倍率は高い、つまりは人手不足であるという分野も多くございますので、その辺りはしっかりと問題意識を持って対策を行ってきたいというふうに思います。

○新開会長 それでは、それ以外にございましたらお願いいたします。

それでは、ないようですので、(2)平成27年度福島県雇用施策実施方針については終了することにしたと思います。

それでは、最後の議事になりますが、(3)報告事項の福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について報告願います。

○菊池労働基準部長 ご報告申し上げます。資料3をご覧くださいませでしょうか。表紙のような白い紙の次に1枚めくっていただきますと諮問をしたときの文書がついております。

今年の1月22日に労働局長からこの福島労働審議会会長宛てに改正決定についての諮問をさせていただいた文書でございます。本文のほうには貴会の調査審議をお願いするというふうを書いてありまして、調査審議をこの審議会にお願いをする案件ではあるのですが、報告事項というこ

とで報告させていただくあたりをまず簡単にご説明をさせていただきます。

この審議会の運営規定で、調査審議をする場合には部会を設けなければならないという規定がまずありますが、その部会の部会長がこの審議会の委員であるときは、その所掌事務について部会が議決をしたときには当該議決をもって審議会の議決とするこの審議会の運営規定で定められております。この審議会に基づく部会ですけれども、1枚めくっていただきまして3ページをご覧くださいますと、部会から審議会への報告書になっていますけれども、ご覧いただいたように、新開会長に部会長をお願いいたしました。ということで、この形でありますと、この部会の議決をもって審議会の議決とすることができるということで、形の上では既に議決をさせていただいている事項でございますのでご報告ということになります。

続いてご覧願いまして、2枚めくっていただきまして、その次に更に審議会の会長から局長への答申ということで2月9日付けの結論をいただいておりますので報告いたします。

中身でございますけれども、福島県の最低工賃というのは3種類定められておりまして、電気関係、それから横編ニット関係、それから今回の外衣・シャツ製造業最低工賃と3つございます。3種類ありますこともあって、3年に一度ずつ各最低工賃について見直しをする、1種類ずつ見直しをするということで取組をしております、今年度はこの外衣・シャツ製造業最低工賃についての見直しを行ったということなんですけれども、3年前がどうだったかと申しますと、3年前が震災の直後ということでありまして、そうした事情の元で3年前は見直しを見送りをしておりました。従いまして、今回の見直しが6年振りということになりました。

この間、1つの比較対象として、福島県の最低賃金でありますけれども、先ほどの運営方針のところでも若干ご説明申し上げましたが、21年度、6年前ということで21年度から26年度までで見ますと、最低賃金額が644円から689円、45円、7%近くの引き上げになっております。そうしたことも踏まえて、最低工賃についても一定の見直しを行うべきではないかということで諮問をさせていただいて、部会での審議の結果、答申をいただいたというところでございます。

その改正の中身をご覧くださいますと、5ページから9ページについても同じ表ですけれども、こういうふうな工程、細かい工程毎に何円というふうに定められている工賃でございます。中々一言で申し上げにくいですが、これについて言えますのは、新たな工賃にすべきであるという形で表が出てきております。どのように変わったかというのは、一番最後に別の表を参考に付けさせていただきますが、11ページ、一番右端の方に引上げ額と改定額ということで、引上げ額のところをご覧ください。そこに1円とか中には4円というところもありますけれども、そういうところについてはそれだけの今回引き上げの答申をいただいたことになります。作業によっては

今回の引き上げは見送ったというところもありますけれども、こうした内容で答申をいただいたという内容でございます。

2月9日に答申をいただきましたので、必要な手続を踏んで現在、官報に公示する手続を進めているところでございます。官報に公示をされた上で、5月1日に効力を発生させるということで答申をいただいておりますので、このような予定となっております。

報告は以上です。

○新開会長 それでは、議事に関する審議は以上とさせていただきます。

冒頭にお伝えしておりますが、予定の時間に近づいたようですので、本日の審議を終了します。

本日の審議会に出されました意見、要望等につきましては、これからの福島の労働行政を展開する上でご配慮くださるよう会長としてお願いいたします。

最後に、局長より何かありましたらお願いいたします。

○引地労働局長 本日は大変ご熱心なご審議、また貴重なご意見を賜りましてありがとうございます。いただきましたご意見につきましては、今後の労働行政に十分に活かして参りたいというふうに考えております。

仕事という言葉は、日本創生のキーワードの1つでもございます。労働局といたしましては、安定所、監督署、一丸となって、県民の皆様に信頼される行政を展開していく所存でございますので、今後ともご支援のほどよろしくお願い申し上げます。本日はありがとうございました。

4. 閉 会

○新開会長 それでは、これをもちまして本日の審議会を閉会といたします。

どうもありがとうございました。

会議の経過を記載し、その相違ないことを証明するためここに署名する。

福島地方労働審議会

会 長

議事録署名人

議事録署名人