

# 第27回福島地方労働審議会 議事録

日 時 平成29年11月30日（木）

10:00～12:00

場 所 ラコパふくしま 5階 中会議室

## 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・均等室の針生と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

開会に先立ちまして、3点ご案内を申し上げます。

まず1点目、本日の審議会資料でございますが、審議会次第、委員名簿、審議会資料1, 2, 3でございます。ご確認をお願いいたします。

ご案内の2点目でございます。お手元にお配りいたしました第27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12時を予定しております。

ご案内の3点目でございます。本審議会につきましては、審議内容を公開としております。そういったことから、議事録を作成しております。つきましては、事務局において録音をさせていただきますので、ご発言等をいただく際は恐れ入りますが、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いただきますようお願いを申し上げます。

また、本審議会は、報道機関に公開しております。当会場におきまして、報道機関の方が傍聴されておりますので、あらかじめご了承をお願いします。

審議に入る前に、2点ご報告を申し上げます。

審議会委員の任期満了に伴い、新たに委員になられた方をご紹介します。

まず、公益代表、岡野誠委員、佐藤静子委員、平石典生委員でございます。

続きまして、労働者代表、鈴木克明委員、浜津光代委員。

続きまして、使用者代表の佐藤卓也委員、内藤清吾委員でございます。どうぞよろしくお願ひをいたします。

続きまして、本審議会の議長でございますが、審議会会長をお願いをしております。今回は、会長であった本田前委員が退任をされております。審議会会長につきましては、地方労働審議会令第5条により、公益代表委員の中から互選で選出をすることとなっておりますが、審議の都合上、事前に公益代表委員にご協議をいただき、藤野委員を選出いただいております。

また、会長代理につきましては、会長が指名することとなっており、佐久間委員が指名をされております。どうぞよろしくお願ひいたします。

会長、会長代理の任期は、委員の任期と同じでございますが、平成29年10月1日から平成31年9月30日までとなります。

以上、皆様にご報告をいたします。

それでは、藤野会長、よろしくお願いいたします。

○藤野会長 皆様、よろしくお願いいたします。

ただいまから第27回福島地方労働審議会を開催いたします。

はじめに、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 では、事務局から報告いたします。本日、全委員18名中16名出席で、3分の2以上の出席をいただいております。よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことを報告いたします。

なお、公益代表の岡野委員、労働者代表の加藤委員につきましては、欠席との連絡が入っております。以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

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。

労働者側の遠藤委員、使用者側の佐藤委員、以上の2名にお願いしたいと思います。遠藤委員、佐藤委員、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ご説明いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局 お手元にお配りした審議会次第をご覧ください。

3. の議事の部分でございますが、本日は、審議事項1件を予定しております。

審議事項は、平成29年度労働行政運営方針の進捗状況について、ご審議をいただきます。

以上でございます。

## 2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 それでは、議事に入る前に、福島労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○島浦労働局長 労働局長の島浦です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、大変お忙しい中、審議会にご出席を賜り、まことにありがとうございます。

当福島労働局の業務につきましては、今年の3月に本審議会において了承をいただきました行政運営方針に基づいて、現在まで進めてきております。本日は、この行政運営方針に掲げている最重点施策と重点施策について、年度上半期、4月から9月までに当局が行ってきた主な取り組みの内容と、また、今11月ですので、10、11月と2カ月経過しているわけですが、年度下半期に

つきましては、その2カ月の実施してきた内容と年度末までの今後の予定も含めた形で取り組みの方針も含めて、各担当部室長のほうから簡潔に説明をさせていただきたいと思っております。

その後、各先生方から、ご審議を頂戴したいと思っております。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

今、最重点施策と重点施策という言葉を使わせていただきましたが、最重点施策、最も力を入れているのは、1つは、雇用、労働面からの復興支援施策であります。もう一つは、当県では、魅力ある職場づくりという言葉で表現をさせていただいておりますが、働き方改革に係る施策の推進、その2つを福島労働局においては、最重点の施策としてこれまで仕事を進めております。

どうぞご審議のほどをよろしくお願いを申し上げます。以上であります。

### 3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1)の審議事項、平成29年度労働行政運営方針の進捗状況について、福島労働局よりご説明をお願いいたします。

○川又労働基準部長 皆さん、おはようございます。労働基準部長の川又です。よろしくお願います。

日ごろから本日お集まりの委員の方々には、労働行政の推進につきまして、非常にご協力いただき、ありがとうございます。引き続きよろしくお願います。

早速説明時間もありますので、説明のほうに入らせていただきます。資料1の資料と、それからあと資料の3、これはスライドになりますので、スクリーンのほうに映しますけれども、この2つを使って説明をさせていただきます。

まず、資料の1のほうの、右下に1ページと書いてあります。1ページをご覧ください。

最重点と、重点と2つに分かれておりますけれども、最重点施策の1つでございます。1ページの左のところに、行政運営方針ということで項目が書いてあります。その①で原発の廃炉作業に従事する労働者の安全健康確保対策ということで、最重点の1つ目に掲げております。これにつきましては、ご存じのとおり、震災に伴い原発事故があったところでもありますけれども、その廃炉作業における安全対策、それから労働条件確保対策を重点として実施しております。この所轄は富岡労働基準監督署ではございますけれども、労働局及び管内全ての監督署、富岡署以外に8カ所ありますけれども、全ての監督署が協力しまして、一体となって監督指導を実施しているというところです。

これは原発、放射線関係、労働衛生面というところが非常に大きいというふうに思われがちでございますけれども、当然のことながら、労働条件、そこで働く方々の賃金だったり、残業の問題があります。そういった労働衛生面、安全衛生対策と労働条件を中心に監督指導を実施しているところです。

その結果ですけれども、その右側の上半期の主な取り組みというところに、表を載せています。2年前、平成27年、大体違反率は54%となっていますが、直近のデータでいいますと39%となっております。この年間集計につきましては、こちらのスクリーンのほうを見ていただきたいと思っております。スクリーンのほうでいいますと、お手元の資料ですと、資料3の2ページのところになります。この表からさらに細かくしたものになります。これは平成28年を集計したものになります。

特徴的なところを見ていただきますとわかるように、廃炉作業では全体の違反率19%、2割ないところであります。

ただ、一方で労働条件面につきましては、6割近い違反があるということで、特徴的に労働条件のほうにつきましては、まだまだ改善していただく余地があるというところの結果が出ております。

主に違反の内容につきましては、その下に違反件数273件というふうに書いてありますけれども、安全関係でいきますと、元請が下請に対する指導、こういったところが多くなっているということです。

一方、労働条件につきましては、割増賃金とか、賃金台帳、労働条件の明示といった、その基礎的な部分がまだまだ改善が必要であるというふうになっております。

引き続き、我々といたしましては、廃炉作業における安全、衛生がいかに確保されるかということと、労働条件をしっかり守っていただいて、安心・安全に働いていただける環境をつくるということで引き続き下期におきましても、監督指導の実施等を図っていきたいと思っております。

続きまして、3ページの資料をご覧くださいと思います。

ここは3ページから5ページ、主に除染作業になります。重点の②、赤字で書いてあるところを見ていただきますと、除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の労働条件確保及び安全、健康確保対策と、いわゆる除染作業の安全衛生、労働条件の確保というところになっております。ここも右側、上半期の主な取り組みというところに、結果が出ておまして、6割から5割ぐらいで減少傾向となっています。これにつきましても、スライ

ドのほう、次の3ページをちょっと見ていただきますと、平成28年の詳細な結果が出ております。やはり平成26年と平成28年を比較していきますと1割ぐらいの違反率の差があるというところがございます。ここは先ほどの廃炉と違いまして、安全衛生が47%、半分近くでございます。労働条件につきましても、先ほど廃炉のほうは59%、6割ぐらいですけれども、こちらは70%を超えているという状況でございます。やはり廃炉作業のほうにつきましては、東電が主体になりまして、大手ゼネコンが管理を徹底しているというところだと思いますが、廃炉作業の場合につきましては、やはり大きい企業、中小企業、さまざまな企業、それから初めてそれに携わる企業、いろいろな方々がいらっしゃるというふうに思っています。知識不足のまま入ってこられた方も多数いらっしゃると思います。そういったところもあって、ちょっと違反率に差がでていていると思っております。

今現在除染作業は、国除染は全部終了し、市町村除染が一部残っておるところでございますが、これから帰宅困難区域の中での除染作業、あるいは沼地だったり、道路の側溝だったりとか、そういった残っている部分がこれからございます。より線量が高い部分とかの作業があるというところがございます。

それから、中間貯蔵施設、処理施設が運用を開始されているところがございます。そういったところに輸送される、要するに廃棄物の輸送といったものの作業がこれから出てくるというところがございます。従いまして、下期におきましても、そういったところの労働条件確保、安全性の確保につきまして、引き続き実施していきたいと思っております。特に、先ほどの廃炉、それから除染におきましても、県民生活に非常に大きくかかわる問題でございます。いかに労働者の労働条件を守れるか、それから付近の住民の方々にも影響を及ぼさないかという観点も含めて、引き続き実施していきたいと思っております。

続きまして、8ページをご覧ください。

8ページにつきましては、今度は復旧、復興工事に従事する労働者の安全、健康確保対策です。これにつきましては、いわゆる建設業、建設現場と言われているものです。震災以降6年が経過しますが、やはりまだまだ復旧、復興工事ということは、県内では多数行われているところです。そういったところにおきましても、安全性を徹底していくというところの目的です。ご存じのとおり、建設業というのは、復興、復旧にかかわらず、非常に労働災害の多い業種の一つです。復旧、復興工事につきましては、さらにその困難度が一般的な工事よりもやはり高いというところがございます。我々としましては、そこを重点的に安全性対策の確保を図っていきたいと思っております。

復旧、復興工事、やはり福島県が震災前のもとの状態に戻るためには、非常に迅速に、的確にやらなければいけないことだと思っております。しかしながら、それがために、労災事故が多くなったとか、労働条件が確保されないという負の部分が多くなりますと、非常にマイナスとなるものですから、そういった部分で負の部分をかになくすかというところで我々もしっかりやっていきたいと思っております。

その結果、ちょっとこれはグラフ等ではございませんけれども、右側の上半期の主な取り組みというところに違反率が書いております。511現場のうち300現場、約6割に依然として違反があるというところがございます。中には、労災隠しとか、要するに事故があったけれども、事故を隠すというところもあります。まだまだ復旧、復興工事が続きますので、これも下半期におきましても、引き続き監督指導等、それから、やはりこれは復旧、復興工事につきましては、いろいろな関係機関がございますので、そういった関係機関とも連携しながら、さまざまな活動を下半期におきましても実施していきたいと思っております。

次に、ちょっとページ飛びますけれども、資料1の16ページをご覧ください。

16ページ、これは過重労働解消に向けた取り組みの推進です。これはご存じのとおり、過重労働につきましては、近年社会問題化しました大手広告代理店の問題を初め、非常に大きな問題となっております。皆様におきましても、関心が高い施策の一つと思っております。これは、我々労働基準行政において、過重労働は、対策を従来から重点的に行っているところですが、さらに力を入れている施策でございます。これにつきましては、皆さんご存じのとおりと思いますが、過重労働は、残業が月80時間を超えるといわゆる過労死等になる可能性があるという基準となっております。

そういった中、残業をさせる場合、監督署に36協定を事前に届ける義務があります。これにより、各80時間を超えることが可能な36協定を締結している事業所につきまして、自主点検を実施しております。この自主点検の中から、例えば過重労働が疑われるところ、すなわち常態として80時間を超えているとか、あるいは情報等から80時間を超える時間外労働を行っているのではないかとこの事業所につきまして、監督指導をしています。そういったところにつきましては、資料の3のほうの4ページのところをご覧ください。

平成28年度の結果です。517事業所のうち336事業所、全体の65%で労働基準関係法令違反があったものです。主な違反内容としまして、違法な時間外労働があったものが192事業所、37%、まだまだ4割近い事業所が違法な長時間労働があったということです。特に、いわゆる先ほど言いました過重労働、過労死等の認定基準にかかわるようなところ、月80時間を超える事業所が1

40事業所あったというところですが。さらに、月100時間を超えるところ、そういった事業所が109あるところですが。中には200時間を超えるところが3事業所あるとなっており、まだまだ過重労働につきましては、徹底的に指導を行う必要があると思っております。

下のほうに③とありますけれども、過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの、47事業所、要するに何ら過重労働を防止するための対策がとられていないという事業所もまだまだ多くあるというところですが。

その中でも、やはり過重労働は、その残業を減らすといっても、掛け声だけでは難しいもので会社の中の体制整備が重要なポイントとなっています。

我々としては、36協定の遵守の徹底、労働基準法の遵守の徹底というところは当然として、いかに過重労働を減らすかというところの対策につきましても、やはり根本的な指導を監督署としましては、力を入れているところです。こういったところを合わせて、体制整備をしていただいて、残業を減らしていただくということが目的ということになっております。

引き続き、我々としては、過重労働、従来から取り組みはしていますが、さらにこういったところに力を入れていきたいと思っております。当然、福島県におきましては、労働力の確保という観点、それから若い人に働いてもらいたいという観点から、企業のイメージというところも非常に重要なところですが。労働条件がいい会社こそ、やはり人が集まるというふうに思っておりますので、こういったところも気をつけながらと思っております。

これにつきまして、スライドの6ページを見ていただきたいと思います。

今日で終わりなんですけれども、11月につきましては、「過重労働解消キャンペーン」と、この1カ月間キャンペーン期間として、さまざまな活動をしております。ここに書いてあります、無料でフリーダイヤルとか、それから12月ですが、次のページをご覧ください。

7ページのところのその右側になります。あさって土曜日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」というものを開催します。これは全国で開催しているものですが、福島県は今年が初めて開催されます。12月2日に実施します。弁護士の先生、それから遺族の会の方、あと実際に過労死等に遭った方の身内の方といった方がいろいろな話をしていただける場というところですが。若干まだ席の余裕がございますので、ぜひ興味のある方は参加していただければありがたいと。

では、次に最重点から重点の説明をします。22ページをご覧ください。

22ページにつきましては、これは労働条件の確保、改善対策ということで、特に重点的な業種となっています。



まずその1つとしまして、自動車運転者です。ご存じのとおり、自動車運転者につきましては、労働時間の長い業種の一つです。その中でやはりサービス産業というのは、荷主との関係が非常に問題になっています。その観点からこの資料3の9ページをご覧くださいと思います。

特に、これトラック運送事業者に特化してますけれども、荷主とトラック事業者で協力して改善を図るため、トラック輸送における取引環境労働時間改善協議会を中央に設置し、それから都道府県ごとに協議会を設置しています。そのメンバーというのは、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、それから行政機関と、こういった関係の方々に集まっていただいて、いかに長時間労働を解消するかというところを議論していただいて、対策を検討するという場です。それが下の「以下のロードマップに基づき」というところにありますけれども、ここには4年計画で載っていますが、こういった協議会を設置しまして、協議会の場でいろいろ検討して、対策を練っていくというところになっております。

この次のページに、パイロット事業というのがございまして、これは委託事業になりますけれども、こういった長時間労働の問題点、課題を解消するために実証実験を実施しています。これは10ページに載っている表を見ていただきますと、単年度の事業になりますが、ここにアドバイザーを配置し、このアドバイザーの方が事業所を訪問して、労働時間の実態とか、それから課題の抽出、問題解決に向けてどうしたらいいか、こういったものを企画立案します。このアドバイザーの方が、こういった問題点とか、それから解決策を企画立案しまして、それから実際に荷主のほうにもアドバイザーから説明をするということを考えております。アドバイザーの方が実際にAという運送事業者の課題をもって、こうすればいいんじゃないかというのも荷主のほうに説明していただけるという、運送事業者から見ますと非常にありがたいというようなものだと思いますけれども、こういったことをしております。

実際に、改善策を立てまして、最後にその効果を検証して、実際に効果があったかどうかというところまでやるという事業です。監督指導も当然トラック事業者、運送事業者はしておりますけれども、こういったパイロット事業も活用しながら、運送事業者につきまして、さまざまな長時間労働の解決を図りたいと思っております。

次に、ちょっと時間の関係もありますので、重点だけというふうに思っています。資料1の24ページをご覧くださいと思います。

最低賃金制度の適切な運営です。最低賃金制度につきましては、ご存じのとおり、726円から22円引き上げて、748円というふうに改定になっております。10月1日から発効しております。各委員の方々におきまして、周知広報にご協力いただき、大変ありがとうございます。引き続き

周知につきましても、ご協力いただければというふうに思っております。

スライドの11ページのほうに実際のポスター、これがいろいろなところに配布されております。ぜひこういったものの周知について引き続きご協力いただければと思います。

それから次に、資料1の25ページをご覧くださいと思います。

これは25ページから27ページまでの総合的な話になりますけれども、労働者の安全と健康確保対策の推進というところです。労働災害につきましては、スライドの13ページをご覧くださいと思います。

これは全国の取り組みですけれども、第12次労働災害防止計画、5カ年計画で対策を推進しております。今年度が最後の年になります。労働災害自体は年報でとりますので、1月から12月までの数字になりますけれども、実際にこれを最終目標は1,724名ということで目標を定めています。現在、これを達成すべく集中取組期間ということで10月、11月、12月、いろいろなことをしています。

このスライド14ページをちょっと見ていただきたいと思うんですけれども、10月の集中取組期間の3カ月間に入りまして、労働局長によります大型商業施設へのパトロールをしております。これは実際にイオンに行ったときに、店長会議の場で、労働局長自ら安全性に関する説明をしているというところです。こういった取り組みを局及び署で一体的に取り組みをして、1,724名の目標達成のために、しっかりと頑張っているところですので、皆さんにおかれましても、ぜひご理解、ご協力をお願いしております。

次に、資料1の32ページをお願いいたします。

これは治療と仕事の両立支援というところがございます。治療と仕事の両立支援というのは、これもスライドの16ページにも写真を載せました。やはり最近の医療技術の向上で、大きな病気をしたとしても仕事を辞めなくても、仕事が続けられるという方々が非常に多くなっております。それから、そういった方々もやはり労働力の確保という観点からも頑張っていただければということで、いかにそういった体制整備を図るか、それから相談体制を図るかというところを我々は考えております。これは関係機関と連携しまして、第1回目の会議をこの10月30日に開始しております。引き続きこういったところでいろいろなものを周知、あるいは対策を検討しながら、治療と仕事の両立というところの支援をしていきたいと思っております。

最後に、33ページをご覧くださいと思います。

33ページ、労災補償対策の推進でございます。労災補償、これにつきましては、不幸にして仕事中にけがをされて、休業せざるを得ない、あるいは長期の療養に入らざるを得ないという方々

に対しまして、非常に重要なセーフティネットの施策となっております。これにつきましてはやはり相手の立場、要するに生活ができない、仕事ができないということになりますから、いかに迅速、それからの確な判断をくださるか。それから処理をするかというところで、懇切丁寧な対応を心がけているところです。ここ福島におきましては、特に、やはり全国と違いまして、廃炉作業とか、除染作業など、全国からいろいろな人がここに働きにきていただいて、それでけがをされて地元に戻ってしまうというような特殊事情もございます。全国に散らばっている方々への迅速・的確な調査というのも非常に我々はほかの県と違って、大切な業務となっております。これにつきましても、相手の状況に意を払いながら、懇切丁寧な対応を図っていきたくと思っています。

以上、簡単ですけれども、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○渡邊職業安定部長 引き続きまして、職業安定部長の渡邊と申します。本日はよろしくお願いたします。

私からは、職業安定部の部分につきましてご説明をさせていただきたいと思いますが、その前に、最近の雇用失業情勢について、簡単にご説明させていただきたいと思います。

資料の3の22ページをご覧くださいと思っております。

1番直近では、平成29年9月に発表しておりますが、ここでの有効求人倍率は1.43倍ということになってございます。全体的には1.3倍以上の有効求人倍率が44カ月連続で維持している状況、また、有効求人数が8カ月連続で前年同月を上回っているような状況、また、県内全てのハローワークで有効求人倍率が1倍以上という状況が15カ月連続で維持している状況が見られます。これらをもとに、福島労働局といたしましては、改善の動きが緩やかになっているというような捉え方をしているところでございます。

求人数の動きについて見てみますと、最近では平成26年度が求人数のピークということになっておりまして、月平均で4万4,000人弱の求人数をいただいております。その後、除染求人を中心に求人数が減少してございますが、今年度の月平均の求人数が4万2,000人弱という状況になってございます。ちなみに平成22年度の求人数は2万人程度という状況でした。

また、求職者数につきましては、平成25年度に月平均3万3,000人程度という状況でしたが、平成26年度から平成29年度につきましては、3万人前後という数字で推移してございます。平成29年度は除染作業の終了ということに伴いまして、除染作業経験者の求職者が若干ふえている状況ということになってございますが、震災前の水準よりは低い状況ということになってございます。ちなみに震災前の平成22年度の求職者数は4万5,000人程度という状況になってございま

た。

続きまして、その次の23ページ目をご覧くださいいただければと思っております。

こちらにつきましては、有効求人倍率の推移を受理地別、就業地別、また全国値を示してございます。赤い線グラフが、福島県の受理地別の有効求人倍率で、直近が1.43倍という状況になってございます。また、その上の緑が全国平均値で1.52倍という状況になってございます。また、一番上の青い部分が福島県の就業地別の有効求人倍率で1.58倍という状況になってございます。

全国的な傾向といたしましては、求人がふえまして、求職者が減っている状況ということになってございますが、福島県では復興需要により、求人数がふえている状況でございましたが、先ほどもお話しいたしましたとおり、除染求人が減って、減少している状況が見えてとれます。

かわりに、製造業を中心に求人数が増加傾向ということがございますが、それが足し引きされて、横ばいの傾向ということになってございます。

また、求職者も雇用失業情勢の改善によりまして、求職者が減少傾向でございますが、除染作業が終了して、その方々が求職者としてあらわれている状況がございまして、そこでも求職者も横ばいという状況がございます。

今のように、全体的に求人も求職も横ばい傾向から、その赤い部分の有効求人倍率は横ばいという傾向になってございます。

ただ、少しご説明させていただければ、求人は、大体本社が一括して求人を出す傾向がございまして、具体的には東京に本社がある場合は、東京で100人の求人が出ると、ここに示している受理地別で求人が計上されるということになります。就業地別で東京で50人、福島で50人の求人が出た場合に、再計算をいたしまして、有効求人倍率を計算いたしました結果がそこに書いてある就業地別でございます。

ですので、福島県といたしましては、実際の就業地で求人倍率を計算いたしますと、先ほどお話ししたとおり1.58倍という状況でございますので、全国値から見れば、まだまだ悪い状況にはないと捉えております。

ちなみに、参考までに、東京の状況をご紹介しますと、受理地別の有効求人倍率は2.07倍として、全国1位の状況ですけれども、これを就業地別で再計算いたしますと、1.47倍という状況になってございまして、全国の34位という状況でございます。

ですので、福島県の就業地は全国の22位という状況になってございますので、そういう状況からしても、それほど悪い状況ではないと捉えているところでございます。

続きまして、具体的に労働行政の最重点施策の職業安定部の部分につきましてご説明をいたし

ます。

資料1の10ページ目をご覧くださいと思います。

復興に向けた就労支援といたしまして、避難県民の帰還のための就労支援の推進という項目がございます。こちらの避難県民の帰還につきましては、大きく5本の柱で取り組んでいるところでございまして、具体的にそのアから次の11ページにかけて(エ)の部分ですね。ここの5つの柱で取り組んでいるところでございます。スライドにも映しているところでございますが、取り組みの1つ目といたしまして、福島県庁との連携といたしまして、福島県庁とは、現在福島県の雇用対策協定という協定を結んで取り組んでいるところでございます。その中で、復興支援に向けた雇用機会の確保、就労支援の推進というところも取り組んでございますが、今年度に入りまして、その各事業につきまして、運営協議会を設置いたしまして、その協議会の中で四半期ごとに協議会を開催いたしまして、実施状況の検証などを踏まえた事業運営を行っているところでございます。

また、その中で、今、ハローワークの富岡は、いわきのほうに避難をしております、具体的に就労支援ができない状況となっておりますが、現在、広野町のほうにサテライトの町外窓口を設置いたしまして、そこで双葉地域の就労支援を行っているところでございますが、その広野サテライトの同じフロアに県庁の出先の事務所、福島生活就労応援センター広野事務所、こちらが設置されておりますので、その同じフロアの中で、福島労働局と県と連携をいたしまして、双葉郡への就労支援、生活支援を実施しているところでございます。

また、帰還者向けの合同就職面接会というような面接会も共催という形で実施してございます。

取り組みの2点目といたしまして、関係市町村との連携といたしまして、大きくは、被災された12市町村と県、地元商工会を構成員といたしまして、福島広域雇用促進支援協議会という協議会を設置いたしまして、ここで具体的な帰還希望者への就労支援を実施しているところでございます。この協議会で地元の市町村などの意見を踏まえまして、ニーズを踏まえて、事業を実施しているところでございますが、具体的には企業向けの事業といたしまして、人材獲得セミナー、技能講習の開催などを実施しているところでございます。

また、求職者向けといたしましては、具体的な職業相談、技能講習などを行いまして、そこでのマッチングといたしまして、面接会の開催や、バスツアーの開催による企業と求職者のマッチングを実施しているところでございます。

また、協議会を活用せずとも、富岡のハローワークと地元の市町村との共催による面接会などの開催をいたしまして、一定の効果を上げているところでございます。

3点目といたしまして、避難者に寄り添う形で避難者専門職業相談員を設置しているところでございます。この相談員を活用いたしまして、帰還希望者などへの担当者制に近い形での個々のニーズに合った的確な情報の提供による就労支援を実施しているところでございます。

4点目といたしまして、避難をされている全世帯に、資料3の25ページにもつけてございますが、「ふくしまで働く」という地元の情報誌を労働局のほうで作成いたしまして、四半期ごとに県内、県外、合わせて約4万5,000世帯の皆様へ、福島で働くための情報をお送りして、提供しているところでございます。具体的な内容といたしましては、地元の被災12市町村の首長の方々のメッセージですとか、イベントの案内、また復興エリアでの事業所を紹介したりということをしてございます。現在、県外に避難されている都道府県をそこに書いております東京、埼玉を中心としたところが避難されている方が多い地域になってございまして、県がこの避難されている方にお送りするものと一緒に、この「ふくしまで働く」をお送りしていただく形でその4万5,000世帯の方々に全て届くように発行してお届けしているところでございます。

取り組みの5つ目といたしまして、福島相双復興推進機構との連携というところでございます。被災された事業者の自立支援に取り組むために創設された機構ということになっておりまして、経済産業省が主に母体となっているところでございます。ですので、被災された事業所への支援という形で主に事業に取り組んでいるところございますが、この人材確保支援というところで機構が取り組んでいるものでございますので、労働局といたしましても、人材マッチングの部分で連携を強化しているところでございまして、ここと機構との事務的な定例での月1回の打ち合わせを実施して、情報の共有ですとか、それぞれのイベントへの相互の参加を行っているところでございます。

続きまして、資料1の12ページ目をご覧いただきたいと思っております。

人材不足分野地域における労働力確保対策といたしまして、福島労働局では、人手不足分野といたしまして、介護ですとか、建設、保安、運輸、医療の分野で人手不足感が増していると認識しているところでございます。ここで充足できないミスマッチといたしまして、大きいのは、資格の有無が採用に影響がある分野が多いということでございますので、ここの部分について、職業訓練による能力開発を進めまして、充足に向けた取り組みを進めているところでございますが、ほかにも勤務内容のミスマッチという部分もございまして、事業主への勤務条件の緩和ですとか、変更への働きかけをハローワークから行う。また、マッチングの機会の提供といたしまして、分野ごとの面接会の開催ですとか、業界団体とのイベント共催なども含めて、今後も取り組みを進めていくところでございます。

また、今後といたしまして、具体的には、11月中旬に介護就職デーと証しまして、ハローワークにおいて、集中的な面接会ですとか、セミナー、職場見学会などを実施するところがございます。

続きまして、資料1の13ページから14ページにかけてご覧いただければと思っております。

若者の雇用対策といたしまして、やはり復興に当たりまして、若い方の力というのがどうしても必要な部分が大きいと思っております。この部分につきまして、就職促進と、職場定着というところが大変重要かと思っております。高校生の就職促進につきましては、今年度求人受付時期を6月20日という期限だったものを6月1日へ前倒しし、早めることによりまして、早期の求人確保や、早期からの就職先の検討を行うことが可能になったかと思っております。

こうした取り組みによりまして、10月末現在の内定率が85.6%ということになっておりまして、26年ぶりの高い水準ということになってございます。

県内就職という部分につきましても、75.6%ということになっておりまして、こちらの数値も高い状況と認識してございます。

また、3年以内に離職する方につきましては、全国平均より福島が若干高いという状況がございましたが、平成23年3月卒が全国平均との比較で4.4ポイント福島のほうが高い状況がございましたが、直近の状況では平成26年3月に卒業した方の3年以内の離職率につきましては、全国平均との差が1.7ポイントまで縮小している状況ということで、改善している状況が見られるところがございます。引き続きまして、ジョブサポーターなどによる定着支援ですとか、県と連携した啓発活動を実施していきたいと思っております。

続きまして、資料1の15ページ目をご覧いただければと思っております。

職業訓練の推進というところがございますが、先ほど人手不足のところでもお話ししたとおり、やはり人手不足分野につきましても職業訓練のところについては、非常に重要なものとなっているところがございます。そうした中で、県内の面的にもコース的にも充実できるように、担当者会議を継続的に開催いたしまして、検討を重ねているところがございます。雇用失業情勢の改善によりまして、受講者数がかなり減少してきてございますが、それに伴いまして、訓練の受託校も減少しているところがございます。

また、地域的にも受託校が比較的郡山近辺に集中しているというような状況もございまして、他地域で量的な訓練規模が確保できるように、今後そこが課題かなと思っておりますので、引き続き担当者会議などを重ねまして、訓練の周知ですとか、訓練校の開拓に努めていきたいと思っております。

続きまして、資料1の18ページ目をご覧いただければと思っております。

最重点事項については魅力ある職場づくりを推進するための施策の中で、正社員希望者に対する就職支援という部分でございます。こちらの部分につきましては、平成28年から平成32年の5カ年の計画といたしまして、福島県正社員転換待遇改善実現プランというプランを作成いたしまして、取り組んでいるところでございます。

正社員の求人、求職に取り組んでいるところでございますが、現在の進捗状況につきましては、その上半期の主な取り組みにも記載してございますが、正社員の求人数というところについては、9月末現在で51%という状況でございますので、比較的進んでいるかなと思っておりますが、正社員の就職件数、またキャリアアップ助成金の活用による正規雇用の転換というところにつきましては、進捗率が49.7%という状況になってございます。比較的目標達成範囲ではございますが、この部分につきましては、少しおくれている状況が見てとれます。

10月、11月を正社員就職強化月間といたしまして、各ハローワークでミニ面接会の集中的な開催ですとか、積極的なマッチングなどを中心とした取り組みを進めているところでございます。

また、無期転換ルールもセットでキャリアアップ助成金の周知を行うなど、引き続き取り組みも進めているところでございます。

なお、正社員就職強化月間の中で、ハローワークや委託業者を活用した雇用管理改善のためのアドバイスですとか、助成金活用による職場環境の改善の支援も行うことによりまして、働きやすい職場環境の整備などを進めたいと思っているところでございます。

続きまして、労働行政の重点施策のところでございますが、時間などの関係もございまして、この中で2点、重点的にご説明をさせていただきたいと思っております。

資料1の35ページ目をご覧くださいと思っております。

若者の就労環境の整備というところでございますが、若者の就労環境は非常に大事なものであります。やはり若者が自分に合った職場を選び、長く定着していただくためには、詳細な企業情報を提供するために、ユースエール認定制度は効果的なものと考えているところでございます。このユースエールの認定につきましては、労働時間の所定外労働時間月平均20時間以下ですとか、離職率につきましては、新卒採用者の離職率が20%以下、また有給の取得などの部分につきましては、正社員の年間付与日数に対する取得率が7割ですとか、それ以上、または10日以上というような要件もございます。

こうした要件をクリアすることによりまして認定されますが、やはりこうした要件がクリアされることは働きやすい職場として若者にも認識されつつあるところでございます。認定企業数は記載では9月末現在で合計14件というところでございますが、現在15社につきまして、認定をし



ているところでございます。

地域的には、会津地域4社、中通りが10社、浜通りが1社という状況になってございますが、面的にもかなり広がりを見せているところでございます。この15社につきましては、全国の労働局で2番目の認定数を誇っているところでございます。引き続きまして、認定企業数をふやすために、周知を図っていきたいと思っております。

あと最後になりますが、資料1の39ページをご覧くださいいただければと思っております。

労働行政の重点施策の高齢者の雇用対策の推進というところでございます。高齢者の雇用対策につきましては、やはり人手不足感が広がっている中で、働きたい高齢者の方につきましては、積極的に働いていただけるようにご支援をしたいと思っております。人口の高齢化のために、65歳以上の労働力人口がふえている状況でございますが、政府といたしまして、労働環境整備という観点から、65歳以上の就労者も雇用保険の適用を行う法律改正を行ったところでございます。こうしたことを背景に年齢別求職者数は、唯一65歳以上のみふえている状況でございます。

このため、ハローワーク福島に続きまして、ハローワーク平にも生涯現役支援窓口というコーナーをハローワークの中に設置いたしまして、ご支援をしているところでございますが、実績としては、少しいま一歩という状況になってございます。引き続き取り組みを進めていきたいと思っております。

また、平成29年度の高年齢者雇用確保措置実施企業につきましては、31人以上で99.3%という状況になってございます。違反企業でございます0.7%の16社につきましては、引き続き指導を行い、ここを100%にしていきたいと思っております。

私からは、簡単ではございますが、以上で説明を終わらせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 の雇用環境・均等室の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、皆様お手元に資料ナンバー1のオレンジのページの17ページをご覧くださいまして、あと、スクリーン、もしくはまたは資料3の28ページ以降が私どものページになっておりますので、28ページ以降のご準備をお願いいたします。

まず、オレンジのページの最重点でございますけれども、働き方改革の推進でございます。真ん中の欄に上半期の主な取り組みということで1から7までございますが、まず、1つ目でございますが、県内にイクボスをふやす取り組みを加速するため、イクボスというのは、部下の育児や介護、ワークライフバランスなどに理解のある上司ということでございますが、イクボスをふ

やすために、労働局長、経済4団体の長、そして県知事による「新生ふくしま」イクボス宣言促進協定を4月5日に締結したところでございます。そのときの模様がスクリーンのほうの写真に出ております。宣言企業につきましては、当局のホームページに福島県魅力ある職場づくり特設サイトを設けてございます。このオレンジのページの左側にバナーの写真が載っておりますが、このようなバナーを設置しております。ここに企業の名前を掲載させていただいております。この宣言をする前には、41社しかなかったんですけども、宣言後には、10月3日現在で128社のイクボス宣言企業が出てきております。県内の分布図がスクリーン上のほうに出てきております。福島市、郡山市、会津若松市、いわき市が2桁の数字で宣言をいただいている企業がございます。

それと100社目の企業ということで、本日、使用者側の代表として来ていただいておりますが、竹田健康財団さんが、8月29日に、県知事と労働局長立会いのもとに、イクボス宣言をさせていただいたところでございます。

次、オレンジのページで3つ目でございます。局長と局の幹部が県内の主要企業のトップにお会いをして、この魅力ある職場づくりの取り組みについて、県知事との連名になりますけれども、文書要請をいたしました。県内20社ということで、こちらもスクリーンのほうに訪問した企業の分布図が出ておりますし、訪問したときの模様も写真で載せております。これは訪問しただけにとどまらず、その訪問した企業の取り組みの内容を私どものホームページのトップページに専用サイトがございまして、今スクリーンのほうに出てございますバナーが県内企業のお取り組みのご紹介ということで、具体的な取り組み内容をホームページのほうに掲載させていただいております。

例えば企業の概要ですとか、その働き方改革の取り組み、仕事の最後に終礼を実施して、勤務時間のめり張りをつけていますとか、その場でイクボス宣言をさせていただいたりとか、そういうふうな取り組みの内容をこのようにホームページでご紹介をさせていただいておるところでございます。

次に、オレンジのページ17ページ、5つ目でございます。局長、東邦銀行の頭取によります福島県魅力ある職場づくり包括連携協定を7月26日に締結をいたしました。そして地域企業の働き方改革ですとか、生産性の向上、地域創生のための取組みを両方で連携して実施していくということで、締結いたしました。そのときの模様をスクリーン上に写真として掲載させていただいております。協定のほう、ちょっと小さくて見えませんが、ワークライフバランスですとか、女性の活躍推進ですとか、イクボス宣言、さまざまな取り組みについて両方で協力をして進めてまいりましょうということで締結しております。締結して終わりということではなくて、その後

も定期的に東邦銀行さんとは打ち合わせを実施しておりますし、東邦銀行さんは県内に105の店舗を持っていらっしゃるんですが、店頭に私ども労働局の助成金のチラシですとか、あとは連続休暇のお勧めのリーフレットとか、さまざまな資料を店舗に置かせていただいて、広報効果を高めているということでございます。

また、現在共催で何か、新しい事業ができないかということで、協議も進めているところでございます。

この働き方改革については、まず、私どもの取り組みのポイントとしては、イクボス宣言をしたとか、その訪問したということで終わりではなくて、その記録をきちんとホームページとか、資料として残して、あらゆる機会を使って、横展開を図って行って、県内企業さんの参考として、やはり働き方改革、どうやって取り組んでいいかわからないという企業さんが多いので、その取り組みの内容をできるだけ多くの方に見ていただくということで、資料として残すということをポイントに働き方改革については取り組んでいるところでございます。

下期、今後でございますけれども、これにつきましては、強化して取り組んでまいりたいと思っております。実は来月重要な会議が控えておりまして、下期の取り組み、右側でございますけれども、魅力ある職場づくり推進会議ということで、今年度で3回目になりますけれども、経営者団体、労働団体、あと金融機関とか、県、国、そういうリーダーシップを持ったところが一堂に会しまして、今年度の取り組みについて報告をし合って、そして来年度に向けての取り組みを確認し合うという会議を12月19日に開催する予定でおります。

以上、17ページは終わります。

次に、ちょっと飛ばしていただきまして、スクリーンのほうも飛ばしていただいて、オレンジのページの20ページをご覧ください。女性の活躍推進でございます。資料3のほうは33ページまでちょっと飛ばしていただきます。

女性の活躍の推進でございます。女性活躍推進法が施行されまして、県内企業301人以上の労働者を抱えているところにつきましては、行動計画の策定義務がございますし、公表するという義務がございます。これらをまず確実に実施していただくということで、現在のところ100%のご提出をいただいているところでございます。そのご提出いただいた企業さんの中で、模範となるような取り組みをなさったということであれば、「えるぼし」認定ということで認定を差し上げております。今年度につきましては、チェックリストなどを配りまして、自己点検をしていただいて、その中で認定要件を満たしそうなところ、もしくは非常に関心が高いところを個別に訪問させていただいて、認定できるように援助をしているところでございます。現在のところスク

リーンにございましたとおり、まだ4件ということで、昨年度認定したままでございます。平成29年度はまだゼロということで、今後ますます下期に向けて取り組みを強化して、個別企業のフォローに努めてまいりたいというふうに思っております。

また、認定のみならず、助成金のほうも女性活躍で活用しております、目標を立ててその目標をクリアしたということであれば、女性活躍関係の助成金を支給するという取り組みもしているところでございます。

以上、20ページを終わりました、次に、仕事と家庭の両立対策でございます。オレンジのページ21ページをご覧いただきたいと思っております。

次世代育成対策推進法、こちらのほうは101人以上の規模の企業に行動計画の提出義務がございますので、こちらのほうも確実にその企業の提出を徹底するというところで取り組んでおるところでございます。

また同じよう認定制度がございまして、くるみ認定、プラチナくるみということで、模範的な取り組みをしているところには認定を差し上げているところでございます。分布図にございますとおり、今現在、認定企業数30社、くるみ認定が30、プラチナくるみ2社ということで、今年度平成29年度に入りましてからは2社ふえたところでございます。認定に関しまして私どもが心がけていることは、認定された企業をより広く県内に周知していただくために、認定式を局内行事としてやりました、今年度も2社認定したわけですけれども、地元紙3社、テレビ2社が来て、大々的に新聞、テレビ報道をしていただいたところでございます。

それと、こちらのほうも助成金制度がございまして、両立支援の助成金ということで、男性の育児休業者が出たとか、育児休業中の代替要員を確保して対応したというところについては、助成金を支給して、両立支援がさらに進むように援助をしているところでございます。

それと、育児介護休業法でございますが、この1年間に二度ほど改正がございました。介護休業を分割して、とりやすくする制度とか、マタニティハラスメントが規定化されたり、保育園に入れない場合、2歳まで育児休業を延長できるというような法律の改正がございましたので、その改正内容について周知、徹底を図るということで、県内4カ所で説明会を開催して、そしてまたハラスメントということで、マタニティハラスメント、セクハラ、パワハラ、さまざまなハラスメントでございますが、そういうハラスメント全体のキャラバンということで、7月から12月まで窓口を設置して、集中的に広報、啓発を図っているところでございます。

以上が均等室の最重点でございます。重点につきましてもありますので、ちょっと2点ほどかいつまんでご説明をさせていただきます。

資料1のブルーのページのほうの60ページをご覧ください。

無期転換ルールについてでございます。無期転換ルールは、有期労働契約の更新をされて通算5年を超えたときは、労働者本人が希望して申し込みをすると、期間の定めのない労働契約に転換できるルールということでございます。これが来年の4月には完全適用ということになります。これについての周知を上半期に集中的に行っております。まずは、県内4カ所での説明会を実施いたしました。そして、7月、8月に説明会を実施して、その後9月、10月が集中広報月間だったんですけども、その時期に報道機関に出向いて、周知をお願いしたりとか、局のホームページに載せたり、スクリーンのほうに載ってございますけれども、こちらもホームページのバナーに完全適用になるまであと何日ということで、毎日カウントダウンのバナーを設けまして、皆さんに目立つように、取り組みを始めてくださいということで注意喚起を図っているところでございます。

そのほか、非正規を多く雇っていると思われる大学とか、関係団体に要請書をもって取り組みを促したりとか、さまざまな取り組みを9月、10月で実施したところでございます。

この無期転換ルールにつきましては、4月が適用になりますので、下期にますます強化をしていきたいというふうに思っております。さまざまな関係機関の説明会などを利用して、広く周知を図ってまいりたいと思っております。

最後になりますけれども、次のページの61ページをご覧ください。

同一労働同一賃金に向けた取り組みでございます。ブルーの61ページの真ん中より下の部分でございます。同一労働同一賃金、これにつきましては、働き方改革の重要な取り組みの一つでございます。非正規につきましては、ただいまのパート法ですとか、派遣法とか、改正に向けて、既に中央のほうで動きがございます。それに先立ちまして、今年4月から非正規労働者待遇改善支援センターというものを設置いたしまして、専門家を設置して、相談を受けたりとか、あとは要請に応じて事業所訪問をして、コンサルティングをするというような形、そして説明会を開催するというさまざまな事業を既に展開しているところでございます。

7月、8月の私どもの主催のセミナーにも来ていただいて、新しいセンターが立ち上がったことを皆様に説明をし、周知広報をした結果、相談件数、そしてコンサルティングの派遣件数も少しずつではありますが伸びてきておりまして、活用が進んでいるところでございます。

以上、雇用環境・均等室働き方改革についての取り組みを中心とした上半期の内容のご説明を終わらせていただきます。

○金谷総務部長 総務部長の金谷でございます。

私のほうから最後に、1点だけ労働保険制度についてご説明をさせていただきます。資料1の64ページからをご覧くださいと思います。

労働保険といいますのは、労働者の皆さんが失業されたときに給付をお支払いする雇用保険と、それから労働者の皆さんが勤務中に事故を負われたときに、給付をお支払いする労災保険を合わせた総称です。どちらも労働者の皆さんの安心安全のための大切なセーフティネットと認識しております。

この労働保険制度の課題が2つございまして、1つが未手続事業の一掃であり、もう一つが労働保険料の適正な徴収です。

まず、未手続事業の一掃についてですが、64ページに書かせていただいております。労働者を1人でも採用した場合には、必ず労働保険に入ってくださいと全国の企業さんに我々としてお願いしているところです。ただ、そうしたことを知らないよとか、あるいは知ってはいるんだけど、手続が済んでいないんだよねという企業もあることも事実でございます。このため、こうした企業を訪問いたしまして、入ってくださいとお願いするという仕事を行っています。そのために、64ページの上半期の主な取り組みにも書かせていただきましたが、まずは、どこの企業が入っていないのか、未手続事業の把握に努めまして、その事業所に対しまして、今度は労働保険に加入してください、入ってくださいということをお願いしています。成立手続の指導を続け、さらに、実質的に労働保険が成立するように働きかける取り組みを行っているところでございます。

この上半期の主な取り組みのところで、達成率なども書かせていただいておりますが、総じてまだ低い状況です。これは大体毎年度この未手続事業の一掃につきましては、年度後半で特に重点を置いてやっておりますので、こういう数字が毎年上がってきています。

下半期につきましては、もう今日で終わりでございますが、11月が労働保険の適用促進強化月間ということになっておりまして、県内の全市町村に対しまして、労働保険制度の周知をお願いしています。引き続き強力に未手続事業の一掃について下半期も進めていきたいと考えております。

65ページのほうに進んでいただきまして、もう一つが、労働保険料の適正な徴収です。労働保険制度に加入していただいた後は、今度はきちんと労働保険料を企業の皆様から払っていただく必要があります。事業主の皆さんが支払うべき保険料のうち、実際に支払われた金額の割合を示すのが収納率ですから、この収納率が100%に近づくほどいいということになります。福島の場合ですと、昨年度の収納率が98.33%で一昨年度とほぼ同水準ということになっておりますが、

残念ながらまだ全国水準は下回っている状況です。今年度につきましては、9月末現在で44.54%で、前年同月と比べて0.59%上回っている状況です。この調子で収納率を上げていきまして、下半期も引き続き滞納事業所に対する納付督促を行い、どうしても行わない場合は、差し押さえということも考えながら、収納率を上げるべく下半期も取り組んでいきたいと考えております。

私のほうからは以上でございます。よろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。審議会の意見に基づいて見直しを行っていくということでございますので、委員の皆様には、質疑、またはご意見等、活発なご発言をお願いいたします。皆様のご発言に対して、労働局より回答もいただけることになっておりますので、よろしく願いいたします。どうぞ、ご質問、ご意見あれば、よろしく願いいたします。

○内藤委員 経営者協会の内藤といいます、雇用者側というか、昨今のちょっと状況をお話したいんですが、人手不足というのはやっぱり話題になっておりまして、幸楽苑さんも50店舗以上閉めると。人手不足だということのようですが、非常に雇用しにくい状況が続いています。大学生に至っては、内定を出しても、内定を取り消すわけではなくて、相手から断ってくると。ある日になると来なくなる。連絡がとれなくなるみたいなところがあったりとか、介護とか、医療の現場では看護師さんと介護士さんをあっせんするような企業まで出て、それも短期で契約になったときに辞めさせてしまうみたいなことがあるやに聞いていまして、非常に就職率が高いのは望ましいんでしょうけれども、逆に人手不足が企業の足を引っ張るような状況もないではないということが一つの問題として考えなければいけないのではないかというふうな気がいたしております。

それからもう1点は、大学生が教育ローンを借りているということでよく問題になるのですが、大体自分で教育ローンを使っているという学生は仕送りも少なく、バイトに追われて、勉強する暇がないという非常に矛盾が出てきているし、就職をしても返済に追われるということもあるようございまして、私はいろいろな認定制度があるのもいいんですけれども、そういう教育ローンの負債を背負ってしまった学生に対して、優遇する企業があってもいいのではないかというふうなところも感じているぐらいでありまして、その辺が若手を登用する、あるいは福島県に若手を戻すというポイントになるのかなということも感じております。余り記録に残ると過激なことはいにくいのでございますが、そんな問題点を感じているということでお話をさせていただきました。よろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。労働局のほうから何かご回答とかございますか。

○渡邊職業安定部長 どうもご意見ありがとうございました。

まず1点目の人手不足につきましては、我々もいろいろ先ほどご紹介したとおりに取り組みは進めているところですが、なかなかこれといった決め手あるようなものもございませんので、いろいろハローワークでも関係団体とのタイアップ型の企業説明会ですとか、企業見学会などを開催して、少しでも充足に結び付くようにご支援申し上げているところでございますので、引き続き積極的に人手不足分野については、対応していきたいと思っております。

また、大学生の就職につきましては、一旦県外に出てしまった方をもう1回県内に戻していただくというようなことについて、高校生のうちから県内の企業を詳しく紹介しようという取り組みを県と連携して進めているところでございますので、そうしたことも踏まえて、今後大学生の就職に当たって強化をしていきたいと思っております。以上です。

○内藤委員 今、学生の中では内定を幾つとるかみたいな話が出ていまして、一つで十分だろうと言いたいところであるわけです。高校生は少なくとも最初にエントリーしたというか、希望した企業に採用されないときに次の企業に行けるといような規定があるやに聞いているんですけども、大学生はフリーでいいのかと。企業からすると、多めにとるわけですよ、みなさんが、多めに内定を出すから、また人がいないように見えてしまうということで、過剰に人手不足が演出されているのではないかとということがありますので、何らかの規制ができないのであったら、モラルとして、余りに内定をとるのはいいことではないということにしてもらわないと、非常にやりにくくなるのかなというふうな気がしております。

○渡邊職業安定部長 ご意見については承知させていただきました。1個に限ると規制するというものなかなか、セミナーとかそういう機会を通じてそういうような意識も少し伝えていきたいかなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

ほかに皆様からご質問とかご意見とかございませんでしょうか。

○大越委員 連合福島の青年女性委員会大越と申します。

61ページのところで、同一賃金同一労働といったところで、非正規と正規社員に向けたといったところが強調されているところでありますけれども、この男女差といった賃金の格差に対しても、何か同一賃金同一労働としての取り組みとかというのは検討されていることとかあるのでしょうか。よろしく願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長 男女差の賃金につきましては、労働基準法の4条でもう既に禁止されていることとございますけれども、現実としてあるんですが、それにつきましては、例えば何で



男女差があるかということ、女性の場合は、役職につかない、もしくは結婚、出産で辞めてしまうということで、中途採用、また子育てが終わってから再雇用され、パートという雇用形態が多いということで、男性とはまた違うライフスタイルがあるというのが一つの大きな原因になっていますので、私ども雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法で女性の活躍、管理職への登用について企業に個別指導を実施して、あとは仕事と介護、育児が両立できるように育児休業制度が使いやすいように、辞めないで、そのまま継続して正社員として女性も残っていくというような施策をやっております。同一労働同一賃金は、非正規、正規という観点なので、男女差というのは出ていないんですけれども、既に前から雇用環境・均等室の業務として男女賃金差というのは大きな問題として認識しておりますので、引き続き取り組んでまいりたいというふうに思っているところでございます。

○大越委員 ありがとうございます。

○藤野会長 皆様のほうから何かご質問は。

○遠藤委員 連合福島の遠藤と申します。よろしく申し上げます。

資料1ページ、最初からちょっと思ったんですけれども、復興関係のことが1ページにずっと出ているんですけれども、真ん中の表なんですけれども、違反率54%から平成29年度には39%まで下がったって表示してあるんですけれども、下期の取り組みに対して、これ継続じゃなくて、強化というふうにしていただきたいなと私、個人的に思いました。39%に減ってはいますけれども、逆に39%もまだ違反率がある。3ページも同じです。監督指導等を行ったって、真ん中の表なんですけれども、64%から54.9%に下がってはいますけれども、ここも下半期の取り組み方針として、継続というふうになっているので、これも強化じゃないとおかしいんじゃないかと思えます。これからますますこういった除染に対する仕事本格化してくると思うので、ここは継続じゃなくて、強化のほうは納得、私はいきますので、その辺をちょっとお願いしたいなと思っております。

以上です。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。ご質問ありがとうございます。

ここの強化につきましては、既にこの監督署も含め、労働局、あるいは監督署、既にマンパワーを最大限投入しています。それからあと関係機関も含めまして、全ての関係機関、あるいは対策等を全てとっております。そのため、今最大限やっているところを継続して実施するというところで、ご理解をお願いします。

○藤野会長 遠藤委員、よろしいでしょうか。

そのほかいかがでしょうか。

○佐藤委員 福島県経営者協会連合会の佐藤です。

資料1のほうの23ページの技能実習生についてちょっとお聞きしたいことがございまして、昨年度、日本に入ってくる外国人の労働者の数が100万人を超えたかと思うんですけども、福島県内の外国人の技能実習生が2,229人ということで、意外と少ないと思いました。外国人の技能実習生については、いろいろ問題があるようで、当然、海外からの送り手の問題、あと引き受け手の問題等いろいろとあるかとは思いますが、単純な労働者については、なかなか国内に入れない。ある程度専門的な知識、技能を修得する目的でない限りはなかなか入ってこられない。そういった中で、実習制度を国のほうでつくって運用されておりますが、この2,229人以外にも、最近では留学生として入ってくる方にいろいろと問題があるようです。留学生の方については、週に28時間の労働、それ以上はできないということにもかかわらず、結構その辺のところ、本来の目的である勉強以外の目的で入ってくるがために、それ以上の労働を行っているとか、いろいろと問題になっているところがあるみたいですけども、まず、県内において、技能実習生、これだけの数の中で、いろいろと受け入れ機関等での不正行為や失踪等の問題がどの程度発生しているのか。

また、留学生が県内にどのくらいおり、勉強目的以外のその辺の不法就労等の問題が発生しているのかどうかと。

あと、県内に海外から来る方に対して、当然日本語が話せるようになる為の外国人向けの日本語学校があると思いますが、そこでいろいろな問題が発生しているのかいないのか等について、もしわかればちょっと教えていただければと思います。

○藤野会長 労働局のほうからご回答をいただけますでしょうか。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。

今、佐藤委員からご説明があった、技能実習制度の問題につきましては、送出機関、受入機関が有り、受入機関に所属している各事業所、実際に就労しているところ、ここで技能実習生の方々が働いているということになっていきます。その中で、佐藤委員のご質問ですと、例えばその中で不正行為、いろいろ労働条件の問題、あるいは技能実習ではない働かせ方、いろいろありますけれども、そういったところだと思います。ちょっと今手元にデータがないものですから、福島県のデータがわかるかどうかちょっと、入管のほうにも資料を問い合わせまして、このところは精査したいと思っております。

技能実習につきましては、実は先ほど時間の関係で説明を省略しましたが、新法ができて、

いわゆる受入団体が許認可となるなど規制の強化、あるいは新しい法人ができて、そこに指導監督の強化といったものが整備されております。これからそれが実際に運用され、不適切な運用をしている企業等をいかに一掃してとことかというのが我々の主要な対策と思っております。

○渡邊職業安定部長 私から、外国人の学生との関係なんですが、ちょっと手元に学生数がありませんので、またちょっと調べて個別にはお答えしたいと思うんですが、基本的には、我々の把握しているのは、外国人の雇用状況届けというのが毎年6月1日現在で報告があるんですが、そこは雇用保険が適用されている方を中心に報告がありまして、その学生という意味ではその対象には入ってきませんので、そこはちょっとなかなか把握が難しい部分かなと思いますが、ちょっと戻って調べさせていただきたいと思います。

○藤野会長 佐藤委員のご質問につきましては、後日資料を整えた上、ご回答をいただけるということによろしいでしょうか。

ほかに何か皆様のほうから。はい、どうぞ。

○鈴木委員 連合福島の鈴木と申します。

2点質問、意見させていただきたいと思います。

まず、1点は、くるみんとか、えるぼしの認定の関係ですが、これって福島県にその法人登記がある会社、事業所ということだけなのかどうか。これは、全国展開の企業とかという名前はないんですね。そうすると、これは広めていただくということはいいと思うんだけど、そういった企業はないので、よく見えないなということ。会社によっては取得している企業もあるので、併せて情報提供すべき。

それと、求職、求人のニーズの関係は、多分個人的なニーズもあっていろいろミスマッチが起こって、人手不足とか、辞めたり、離職したりということなんだと思うんだけど、もうちょっとそういった現状について明らかにしてはどうかというふうに、この有効求人倍率とか、そういうのはありますけれども、もうちょっとそういうミスマッチの要因について、いろいろ勤務や通勤の問題とか、労働条件の課題とか、あとその環境とか、いろいろあると思うので、そもそもどういったニーズがあるのか、明らかにしたほうがいいのではないかとことです。この2点、お願いします。

○藤野会長 まず、くるみんとか、えるぼし関係で。

○佐藤雇用環境・均等室長 くるみんと、えるぼし認定は、認定をするのが本社がすることになっております。ただその認定基準に合致しているかどうかというのは、全社、例えば福島に支店が

あったり、いろいろな支店があって、全部の全社の実績を加味して、就業規則なども全社の適用を見て判断しますので、本社が認定を取りますけれども、その支店まで、くるみを取った、えるぼしを取ったということの影響は隅々まで全社にわたる、影響は出るかなというふうに思っているところでございます。

○渡邊職業安定部長 それでは、私から求人、求職のニーズにつきましては、組織的に取りまとめたものはないんですが、個別にハローワークでそういう実情を聞いたものがございまして、それを局として、取りまとめるかどうか少し検討をさせていただきたいと思います。現場の話としては、例えば介護なんか、今非常に人手不足というお話で聞いておりますが、中にはそのデイサービスだと、働く人、希望者が比較的いるというようなハローワークの声なんかもありますので、ですので、施設での介護だと夜勤があって、そこはちょっと難しいとか、そういういろいろなニーズというのは現場のほうでも持っていますので、そこを少し取りまとめたなとは思っています。よろしくをお願いします。

○鈴木委員 そうすると、くるみ、えるぼしの関係は、その企業内ではオープンにはなっているので、多分例えば本社が東京にあって、地方にありますというときには、企業内ではオープンになっているのでわかるけれども、その県の労働局としてはオープンにしないという理解でいいですか。

○佐藤雇用環境・均等室長 そうですね。ただ全国の労働局の名簿を常にホームページのほうで公開していますので……。

○鈴木委員 ホームページを見ないとわからないということ？

○佐藤雇用環境・均等室長 はい。それを見ればわかります。

あとよく東京本社で県内に支社がある方で名刺交換をしますと、福島支店の方が東京で取ったくるみマークを福島支店の方が名刺にくるみマークをつけていたりして、地方のほうでこういう形で使っているんだなというのはよく実感することでございます。

○藤野会長 ご質問は、多分先ほどの地図に出ている数字に全国展開している会社の実態が反映されているかということだろうと思われまして。

○佐藤雇用環境・均等室長 地図には展開されておられません。申しわけありません。福島県内で取った、本社が取ったところしか載せていません。

○藤野会長 労働者側からすると、本社が県外でも、自分が働こうと思っているところがどうかということが一番ポイントになると思うので、そういうことをわかるようにというご要望だと思います。

○佐藤雇用環境・均等室長 貴重なご意見ありがとうございます。

○渡邊職業安定部長 先ほどの求人、求職ニーズのところで補足的に数字だけご紹介させていただきますと、平成29年9月に有効求人倍率の職業別で取りまとめたものですが、一番高いのが保安の職種が8.06倍という求人倍率にしては非常に高い状況でございます。その次は、介護が3.06倍、その次はサービスが2.41倍、その次が建設で2.45倍という求人倍率でございます。これについては、毎月定例で労働局のほうから公表はさせていただいております。以上です。

○鈴木委員 職種別は労働局さんから資料をいただいているので、多分それを見るとよく理解しているところなんですけれども、個人のニーズとしてどうなのかということを知りたかったということです。なので、例えば、勤務地がそこでないといけないとか、あとは労働時間としては平日でないといけないとかというのが何かあるのかどうかという、そんな資料ができるのかどうかということです。済みません。

○渡邊職業安定部長 わかりました。その点については、先ほどもお話ししたとおりハローワークの現場のほうではいろいろな声を聞いていますので、それを少し取りまとめるという形ではできるかなとは思いますが、そこについては引き続き検討させていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○藤野会長 ありがとうございます。

さらに皆様のほうからご意見とか、ご要望とかございますでしょうか。いかがでしょうか。

○内藤委員 先ほど除染の違反している企業が多いという話がありまして、私、ちょっとよくわからなくなってしまったんですが、そんなに多いのであれば、次の発注をしないだろうと。なればどんどん減っていくのではないかと、不正な労働条件ということは。その辺がきちんとやられているのかどうかという話がちょっと心配になったということが1点ございますのと。

いろいろな認定制度があるのはわかって、みんな取りたいんですけれども、企業からすると、コストがかかったり、負担が多くなったりして、なかなか取りにくいと。目的は人をとるために認定を取りたいということの、いやらしい話ですけども、そんな話になるのであれば、もっと目立つようにしてあげればふえていく可能性はあると。入札に参加するのは、こういうものを持っていなければいけないとすれば、そういう企業はふえるわけですので、もう少しメリット、デメリット、アクセントをつけてもいいような気がするのですが、いかがでしょうか。

○川又労働基準部長 労働基準部長の川又です。

除染の関係でございます。我々が監督指導をし、違反を指摘してそのまま終わりということではなく、違反指摘後その会社が改善して、法違反を是正するまで指導しています。そこで何らか

の排除ということではなく、法違反のない企業になってもらうということで我々やっておりますので、そこでもうそれ以上仕事をしないということは我々はしておりません。

○藤野会長 次の認定のほうで。

○佐藤雇用環境・均等室長 認定については、おっしゃるとおりなかなか件数が伸びない理由として、インセンティブだったり、取ってその後何かいいことがあるのかということをよく企業のほうから聞かれることとございます。そういうことで、私どもも先ほど私が説明したとおり、いろいろな形で横展開を図って、取った企業を広報するようには努めています。そのほかにくるみん認定や、えるぼしを取ったということで、公共調達で有利になるように、加点評価になるような取り組みを国のほうでやっております。また、税制優遇、くるみん企業には行動計画の中に例えば介護の業務をしやすいように、新しい形の車を購入して、労働者の方たちの負担を減らすという取り組みをするというようなことを計画の中に盛り込んでいただいて、その車を買った、その資産について税制優遇をするというような取り組みもありますので、そういう優遇制度についてもあわせていろいろな場面で周知をしているところでございます。

○内藤委員 理想的に言えば、例えばイクボス宣言をしない企業には女性はもう行かないという極端なことになれば、皆さんがイクボス宣言をしていくということで、福島県の企業はイクボス宣言しているというイメージがつかれるのではないかとということもありますので、ぜひ継続してお願いをしたいと思います。

○佐藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○藤野会長 ほかに皆様のほうからご意見とかございませんでしょうか。

1点、私のほうからよろしいでしょうか。

今日ご説明をいただいた点に関するものですが、以前のこの審議会でも出ていたかと思われますけれども、高校とか、大学との連携がどれくらい進んでいるのかということをお尋ねしたいと思います。

1つは、労働法制について、労働者になってからというよりは、なる前の教育が大事だと思われます。その点が現在、まだ足りない。大学の教員をしておりまして、大学生が意外と基本的なことを知らなかったりするんですね。このまま社会に出て大丈夫なのかなという不安を覚えているものですから、その点。

それからもう1点、今認定のお話がありましたけれども、やっぱりこれから就職しようという方たちにとって、この認定が、意味があるものだとということをお話いただくと、人を確保する点でもメリットになるかと思うので、その周知徹底を学生向けにやるという取り組みがど

うなのかということについて、お答えいただければと思います。

○佐藤雇用環境・均等室長 それでは、その2点について私のほうからご説明いたします。

まず、学生、あと大学との連携でございますけれども、年度当初、4月から7月がブラックバイトの周知月間でございます、そのときに各監督署全部に学生、若者の相談窓口を設けたり、周知のチラシをいろいろなところに配ったりしております。また、大学での出前講座みたいな形で学生さんのバイトでこんなことがあった、あんなことがあった、法律上どうなんだというような疑問にお答えするような相談コーナーを設ける取り組みを、4月から7月にやっております。それがバイトということ形ですけれども、それを通して労働条件も学んでいただくという取り組みでございます。

あともう1点は、こちらの資料1の62ページをご覧ください。

こちら重点施策の一つなんです、労働法制の普及に関する取り組みということで、先生がおっしゃるとおり、本当に若者が仕事につく前に、いろいろな知識を得るというのは非常に大切だというふうな私どもも認識を持っております。それで、大学生はもとより、高校生に対しても労働法を知っていただくということで、こちらのほうも年間を通じて出前講座を実施して、今日ご出席の長谷川先生にご協力をいただいたりとか、いろいろ大学に個別にお願いしたり、あと一斉に県内の大学にこういう出前講座をします、いつでも学生さんの前で労働法の説明をしますという案内を年度当初に発送いたしまして、各大学からどんな話をしてほしいとか、いつごろがいいというようなオーダーをいただいて、それにお答えして、各大学を回って、説明をしているところでございます。今のところ、ここに2短大、1高校ということで実績を書いておりますが、この後も下期のほうの取り組みを見ていただきますと、11月、もしくは12月、私も今月1カ所行く予定でおりますし、あと1月にも依頼が来ておりますので、各大学のほうに労働法の周知に努めているところでございます。

次に、認定の件でございますね。認定につきましては、私どものくるみなり、えるぼし認定については、学生さんが非常に詳しくて、自分が就職先を探すときに、女子学生は特に関心があるようです。えるぼし取っているところ、あとくるみんを取っているところということで、大学の就職課で学生にお知らせしていただける大学もあるようで、企業に行くと、大学生のほうから聞かれると、おたくはくるみん取っているんですかと、えるぼし取っているんですかというような質問をいただくので、ぜひ取っておきたいというような企業もあるくらいです。結構大学生が詳しい、今はネット社会ですので、そういう知識は非常にあるのかなというふうに思っております。福島はやっておりませんが、東北内では、大学のほうにそういうくるみんとか、えるぼし

のパンフレットを持って、学生向けのパンフレットを別に作るなど学生に配ってくださいと、こういう会社に就職をすると、取り組みをしている会社ですよというような形で周知をしている県もございます。福島でも今後考えてまいりたいというふうに思っております。

○藤野会長 ありがとうございます。

ほかに皆様のほうからご質問とか、ご意見とかございませんでしょうか。

よろしいですか。

それでは、平成29年度労働行政運営方針の進捗状況につきましては、ご意見出尽くしたということですのでよろしいでしょうか。

局におかれましては、本日委員の皆様から出された意見を生かして、運営方針を推進していただきたいと思えます。

本日用意されている議事は以上ですが、このほか何かございますでしょうか。

ないようでしたら、議事に関する審議は以上とさせていただきます。

最後に局長より何かございますでしょうか。

○島浦労働局長 ご審議ありがとうございます。

各委員から頂戴した意見の中に、私ども行政で気づかなかった点が幾つかございましたので、なるべく早く検討して、その実現に向かってできるものからきちんとやってまいりたいと思えます。

本当に今日はありがとうございました。

#### 4. 閉 会

○藤野会長 これをもちまして、本日の審議会を閉会といたします。

ご協力どうもありがとうございました。