

第26回福島地方労働審議会 議事録

日 時 平成29年3月8日（水）

14:00～16:00

場 所 ホテルサンルートプラザ福島 2階 芙蓉の間

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、4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、4ほか机上の配付資料といたしまして、資料番号が付いていないもの、パワーポイントの横長の資料が2つ付いております。計8部をお手元にお配りしております。ご確認をお願いいたします。

それから、名簿につきまして訂正がございます。公益委員の有我由紀夫先生の現職でございますが、社団法人福島県医師会常任理事もしくは副会長という職名がついているかと思いますが、この職名については現在辞任をされているということですので、削除していただきますようお願いいたします。したがって、有我先生の現職名は、社団法人福島県医師会のみとなります。

それでは、ご案内の2番目です。お手元にお配りいたしました第26回福島地方労働審議会次第をご覧ください。本日は次第に従いまして進行させていただきますが、終了時刻は16時を予定しております。

ご案内の3番目でございます。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、恐れ入りますが係員がお手元にお持ちするマイクをお使ひいただき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。したがって、当会場におきまして報道の方等が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。

それでは、時間前でございますが、おそろいでございますので議事を開始させていただきたいと思ひます。

議長は、会長の本田委員にお願いをしたいと存じます。

本田会長、よろしくお願ひいたします。

○本田会長 皆様、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。また、今日は広い会場をご用意いただきましてありがとうございます。

それでは、ただいまから第26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 事務局でございます。本日、全委員18名中15名、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、公益代表の長谷川珠子委員、労働代表の遠藤章委員及び鈴木一成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。

○本田会長 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。

労働者側の加藤委員、使用者側の森岡委員、以上のお二方をお願いしたいと思います。加藤委員、森岡委員、よろしいでしょうか。

○加藤委員、森岡委員 よろしくお願いたします。

○本田会長 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 それでは、お手元にお配りいたしました審議会次第をご覧ください。

3. 議事の部分でございますが、本日は、審議事項2件、労働局からの報告事項1件を予定しております。

まず審議事項ですが、(1)平成29年度労働行政運営方針(案)についてご審議をいただきます。続きまして、(2)平成29年度福島県雇用対策協定に基づく事業についてご審議をいただきます。

最後に(3)報告事項では、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の改正について、ご報告をいたします。

議事内容については以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

2. 福島労働局長あいさつ

○本田会長 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 労働局長の島浦でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本田会長を初め審議会の各委員の先生方におきましては、私どもが進めております労働行政につきまして、格段のご理解と、またご支援を日ごろから頂戴しております。改めて厚く御礼申し上げる次第でございます。

本日は、新年度の行政運営方針(案)につきましてご審議を頂戴したいと思っております。報

告案件もございます。よろしくお願い申し上げます。

審議に入る前に、何点かお話をさせていただきたいと思います。

今年1月初めに、知事にお会いすることができました。知事は今の思いとして、課題は風評の払拭と人口減少問題への対応とおっしゃっておいりました。そして、人口減少問題への対応として、雇用対策が重要であるのご認識を改めて示されました。

また、知事は原子力災害への対応は長い戦いとなるとお話をされた上で、県内において光の感じられる施策を打ち出していきたいとおっしゃっておいりました。新年度の抱負ということで述べられたと理解しているところであります。

この人口減少問題に関連しまして、幾つか県内の数字をご紹介しておきたいと思います。今日机上に配付させていただきました、この資料でございます。3年前と現在を比較した数字であります。この高齢者のところの下に31人以上と書いてありますのは、31人以上の企業に対して統計をとっているということでもあります。

それで、3年前は65歳以上がご覧の6,000人を少し超える人が雇用されていたのが、現在1万2,000人ということで2倍。そして、70歳以上では1,475人から2,541人と7割増えています。障害者は、これは50人以上の企業の統計でありますけれども、3,716.5人から4,456.0人という形で2割増えています。それから、外国人労働者につきましてもご覧のとおり2倍という状況でございます。

また、正社員の有効求人倍率につきましては、平成16年11月から統計をとり始めているわけですが、これまで1倍を超えたのは福島県の場合5回しかございませんでした。そのうちこの3カ月、平成28年の11月、12月、今年の1月、この3カ月に連続して正社員の有効求人倍率が1倍を超えるという状況になっております。人口減少問題に関連して、幾つかの数字をご紹介させていただきました。

厚生労働省福島労働局としまして、県を始め市町村、関係機関、関係団体等々と密接に引き続き連携をさせていただきまして、施策を進めていくことが何よりも大切であると考えております。新年度の運営方針におきましても、同じ考え方で進めてまいりたいと思っております。

本日のご審議を受けて、行政運営方針について成案を整えることができましたら、速やかに労働基準監督署長と公共職業安定所長に対して、来年度の行政運営について各般の指示をしてまいりたいと思っております。

開会に当たっての挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○本田会長 ありがとうございます。

3. 議 事

○本田会長 それでは、1番目の議事に入りたいと思います。

審議事項、平成29年度労働行政運営方針（案）について、労働局よりご説明いただきますけれども、まず局長、それから基準部長、安定部長、総務部長の順に9分から12分の時間でご説明いただきますが、それぞれの役所の方のご説明をいただいた後に質疑応答というふうに区切らせていただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、お願いいたします。

○島浦労働局長 福島労働局行政運営の1年間の流れを簡単にまとめたものでございます。

まず、年が明けて1月から2月にかけて、全国の労働局の労働局長を始めいろいろな全国会議が本省で開催されて、新年度の仕事についての指示を受けます。

あと各労働局では、1年間の取り組みがどんな感じであったかというのをまとめます。今日審議会でお出ししている平成28年度における労働行政の取り組みについてという資料が、それに対応するものとなります。

今日、審議会では新年度の行政運営方針（案）のご審議を頂戴して成案をいただいた後、労働基準監督署長と公共職業安定所長に行政運営についての指示を今月中にさせていただく。そして、方針に基づいて、労働行政が4月から進んでいきます。

そして、年度途中で昨年のご審議を頂戴しましたがけれども、審議会では上半期の取り組みと下半期の方針等について説明をしてご審議をいただく。先般出していた平成28年度の行政運営方針の最重点施策と重点施策についての進捗状況について、ご審議をいただいたということになります。

そして、審議会のご審議をいただいた後、また引き続いて方針に基づく労働行政の仕事をさせていただいて、またこの本日に戻ってくるという感じでございます。

平成29年度の、今日ご審議いただく（案）についてですけれども、最重点施策を2つ、復興支援と魅力ある職場づくりということで、組織的に申し上げますと、労働基準部と職業安定部と雇用環境・均等室に分けて色分けをさせていただきます。重点施策は6つ、ご覧のと通りの重点施策を進めていく。

それで、一番下、総務部が所掌の部分があって、やはりセーフティネットの労働保険制度を所掌しておりますから労働保険制度、また企業情報をたくさん扱っておりますから個人情報の管理の問題。そして、公務員としてしっかりやるというところの綱紀の保持。そういったことについて

て、運営方針の中で詰めていくということでございます。

本日のご説明ですけれども、まず労働基準部長のほうから、最重点施策の部分と重点施策、これをバックで説明をさせていただいて、同様に職業安定部長から、職業安定行政の部分について最重点と重点をバックで、そして雇用環境・均等室と総務部の部分について、総務部長のほうから最重点と重点についてバックで説明をさせていただくということで、進めさせていただきたいと思います。

一番右側に関係協定・計画等とあります。運営方針についてご審議を頂戴するわけですが、例えば労働基準部ですと、現在12次の労働災害防止計画の進行中でございます、平成29年度が最終年度になります。そういう計画もリンクして行政運営方針を決めているという、そういう関係で書いております。

職業安定部のほうで申し上げますと、知事と結んだ雇用対策協定でありますとか、当局が策定をした正社員実現プラン、そういうものの中長期計画がありますので、そういう計画と行政運営方針が重なって仕事を進めていきます。

最後に、雇用環境・均等関係のところですが、福島県魅力ある職場づくり推進会議というものをいろいろな団体のご協力を得て進めさせていただいておりますが、昨年12月に2016年の確認事項として取りまとめさせていただいておりますので、そういうことも視野に入れながら行政運営方針の（案）を作成させていただいたところでございます。

今日はこういう順番で行政運営方針（案）について説明をさせていただこうと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○本田会長 ありがとうございます。局長から今日のご説明の概要をまずお話しいただきました。

今の局長のご説明に対しては、ご質問とかご意見とかは大丈夫ですか。

それでは次に、労働基準部長からお願いいたします。

○久富労働基準部長 労働基準部長の久富と申します。本日はよろしくお願い申し上げます。

それでは、私からは、局長から話がありましたとおり、労働基準部の最重点施策、そして重点施策についてお話をさせていただきたいと思います。

資料1の14ページをお開きください。

当局の最重点施策は2点ありまして、東日本大震災からの復興を支援する施策、それともう一つは、魅力ある職場づくりに関する施策がございます。

まず最初に、復興支援施策のうちの労働基準行政についてお話をします。

私どもでは、（1）の①にあります原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策

について、来年度も最重点として進めてまいりたいと考えています。

福島第一原発を所管する富岡労働基準監督署を中心といたしまして、この富岡署だけではなく労働局全体で対応しなければ、労働者の安全また放射線の曝露防止、こういったことについて直接現場を毎月定期的に指導するほか、また原発作業員の労働条件、また原発作業員を監督する方々の長時間労働、こういった実態も見られますので、労働条件についてもあわせて厳しく指導するということを来年度からやっていくつもりでございます。

また、実際その現場を監督するだけではなくて、廃炉作業を行う場合には（イ）にございますとおり、放射線管理計画や放射線作業届、こういった作業を開始する前に計画を提出していただくこともしておりますので、その計画の中で具体的にきちんとリスクアセスメントがなされているかどうかということを確認した上で、実際の作業をしてもらうといったこともやることにしております。

それとあわせて、関係機関といたしまして原子力規制庁、福島県、また復興支援チーム、こういったところと連携しまして、安全性対策、労働条件対策を進めていくということにしております。

続きまして、15ページをご覧ください。②といたしまして、これは除染の関係のお話ですがけれども、除染については今年度で国直轄除染というのはおおむね終了し、市町村除染についてもかなり縮小されるということになっておりますけれども、量的には減りますが、社会的関心は相変わらず高いというふうに考えておまして、そういったことも踏まえて労働者の安全・健康といった点と、また労働条件についても厳しく見ていこうというふうに考えております。

さらに、環境省の福島環境再生事務所、また福島県相双の市町村、こういった除染を発注する立場の方々と連携いたしまして、指導を進めていくということにしております。

除染作業自体はだんだん縮小していくことになっていきますけれども、それが終わると今度は、中間貯蔵施設への汚染土壌の搬入、こういったものは本格化してまいります。そのため中間貯蔵施設で働く方々だけではなくて、そこに搬入搬出する自動車運転者の方々、こういった方々についても労働条件の確保、また安全・健康の確保というものの対策を進めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、20ページをご覧ください。

最重点施策の2つ目が、魅力ある職場づくりを推進するための施策でございますけれども、そのうち私ども労働基準行政では、（1）の①の過重労働の解消に向けた取り組みの推進を行うことにしております。

具体的に申し上げますと、時間外・休日労働については、労使で協定を締結していただかなければさせられないというふうになっているんですけれども、労使協定を締結して、私どもの労働基準監督署まで届け出ていただく際に、協定された時間を見て長時間になっている場合にはまず窓口のところで、可能な限り自覚していただくという指導をする。実際上の時間外・休日労働が1カ月80時間を超えていると考えられる事業所、また長時間労働によって過労死等が起こったという労災請求がなされた事業所については、その全数を監督指導することにしております。

監督・指導をするだけではなくて、やはり労働時間の短縮については会社の労使でみずからお考えいただく必要がありますので、こういった自主的な労働時間という規制を行っていただくために、その会社で設けられている衛生委員会等を活用していただくことも促すほか、その衛生委員会等の委員会制度が法律によって義務づけられていない小規模事業所に対しては、私どもの働き方・休み方改善コンサルタント、また産業保健総合支援センター、こういったものを活用していただくようお話をさせていただくつもりでございます。

以上が労働基準行政の最重点施策でございます。

続きまして、23ページに労働行政の重点施策があります。このうち労働基準行政の重点施策について、時間の関係もでございますので、新規または一部新規と書かれてあるところについてご説明させていただきたいと思っております。

23ページにつきましては、(イ)の技能実習生ですけれども、先ほど局長から話がありましたとおり、震災後、外国人労働者が非常に増えておりまして、そのうち半分以上を技能実習生が占めているといった状況になっています。こういったことも踏まえて、またこれまでの監督指導した結果、最低賃金が払われていなかったり、時間外手当が払われていないといった事案も散見されたことがありまして、来年度におきましては福島県内で現在18社の企業で技能実習生を採用しているんですけれども、この18社に対して全て監督指導をして、信頼を回復したいというふうに考えております。

続きまして24ページですが、24ページの(ウ)建設労働者については後ほどご説明させていただきます。(3)のところの労働者の安全と健康確保対策の推進、これは先ほど局長から話がありましたように、12次防の対策の関係でございます。平成25年を起点として29年までの5年間で、労働災害を15%減少させるという計画を私どもで立てておりますけれども、現状ではまだ5%の減少にとどまっておりまして、来年度は10%の災害を減らさなければいけないといった状況になっております。こういったことを踏まえて、まず一つは、災害の中で最も多い転倒災害を防止するための対策を講じるといった点と、死亡労働災害が最も多い交通労働災害についての防

止の取り組みをするということを実施していくつもりです。

また、転倒災害防止と交通労働災害防止については、これまでも取り組みをしていたんですけども、昨年福島で初めて通勤災害の現状を分析しまして、そこでやはり転倒災害、交通労働災害が多いといった現状がありましたので、来年度におきましては業務上の災害だけでなく、通勤時の通勤災害を防止するといったことを周知していくつもりでございます。

続きまして、災害多発業種に対する取り組みでございますが、まず一つは建設業についてです。建設業については、昨年1年間の除染関係の結果を見ますと、県内に本社を有する建設業者については、安全衛生法違反が70.2%あったのに対して、県外の建設業者については33%、かなり大きな違反率の違いがありました。こういったことを踏まえて、来年度の建設業につきましては、県内に本社をもついわゆる地場店社を中心に監督指導していこうと考えております。

先ほどの（ウ）の建設労働者のところを説明を飛ばしましたけれども、これは地場店社の安全衛生だけでなく、労働条件についても違反率が7割を超えているといった現状がありますので、労働条件と安全衛生について双方とも監督指導を実施するというようにしております。

1枚めくっていただいて25ページですけども、製造業については特に食料品製造業が最も災害が多いといった現状にありますので、食料品製造業を中心に監督指導する。また、三次産業については、全般的に増加傾向にあるといった現状を踏まえまして、特に災害が多い小売業、社会福祉施設、飲食店、こういったものを中心に監督指導を実施するというようにしております。

これらの業種について共通点がありますのは、いわゆる内部で指を切ったとか、そういった業態に共通する災害が多いといった特徴がありまして、こういったものについては災害が発生したところだけではなくて、災害が発生していなくても何らかの対策を講じないところでは、同じような潜在的な災害発生リスクを抱えていると私どもでは考えています。このため災害が発生したところだけではなくて、災害が発生していないところを含めて防止対策を広く周知していかなければいけないと考えています。このため長期間無災害の事業所についても、実際調査にお伺いして、好事例を収集した上で、その好事例を水平展開させていくということも新しく始めることにしております。

続きまして、③の化学物質による健康障害防止対策でございますが、化学物質については特定化学物質障害予防規則と有機溶剤中毒予防規則、こういった法令で何らかの措置を講じなければならないとされている物質については、平成24年から5年かけてその全数を監督指導するというようにしておりますが、これに加えて来年度については、法で規制されていないけれども発ガンのおそれがある物質というものもございますので、そういった物質を使っている事業所に対して

も個別に指導するというようにしております。

最後に、職場におけるメンタルヘルス対策、健康管理対策の推進でございますが、昨年12月から実施されておりますストレスチェックについては、3月7日時点で義務づけられた事業所65%からストレスチェックを実施したというご報告をいただいているのですけれども、残りの35%については未実施のところがあるということもありまして、そういった未実施のところにつきましては個々に働きかけをして、全数をストレスチェックをしていただくというふうに考えているところでございます。

私からは以上です。

○本田会長 ありがとうございます。

ただいまの労働基準部長さんからのご説明に対して、ご質問やご意見等はございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは次に、職業安定部長からご説明をお願いいたします。

○石田職業安定部長 職業安定部長の石田でございます。

委員の皆様におかれましては、日ごろからハローワークの業務推進にご理解、ご協力をいただきましてありがとうございます。

私からは、職業安定行政に係る行政運営方針について説明させていただきます。

まずその前に、福島県におきます最近の雇用失業情勢と職業安定行政の課題についてお話しさせていただきますと思います。

先日、1月の有効求人倍率を発表させていただきました。直近の有効求人倍率は1.42倍となっております。求人数の動きを見ますと、やはり求人数自体は26年、27年度がピークでございまして、28年度は高水準ではありますが、対前年と比べると減少で推移してきておりました。一方、求職者数は引き続き低水準で推移しておりますが、ここ三月ほどは新規求職者の数が対全国と比較すると増加しているという傾向が続いておりまして、今後の新規求職者の動きには注視が必要であるというふうに思います。

こちらは地域別に有効求人倍率を見ますと、今のところ県内全部のハローワークで求人倍率が1倍以上となっております。ただ、その一方、職種間のミスマッチが見られておりまして、介護、建設の職種の求人倍率が2倍を超えている一方、事務職でございまして0.4倍と、そのような状況となっております。

以上を踏まえまして、福島県の雇用情勢としましては改善傾向にはございますが、その動きは緩やかであるというふうに判断しているところでございます。今後、避難区域の解除が予定され

ております。安定行政の課題といたしましては、当該地域への帰還支援でありますとか、県内全般に言えることではありますが、特に浜通りにおける事業主への人材確保支援、そして働き方改革の推進によります若者、女性、高齢者などさまざまな方への就労促進、とりわけこれからの本県復興を担う若い世代の正社員就職の実現、職場定着に向けた支援など、さまざまな課題があるというふうに認識しています。

本日は時間の関係上、来年度の最重点事項に絞ってご説明させていただきたいと思っております。

資料1で配付しております運営方針のほか、資料2で28年度における労働行政の主な取り組みについても資料をお付けしていますので、そちらとあわせてご覧いただければと思います。

まず、運営方針のほうは16ページです。資料2は6ページになります。廃炉作業、除染業務等における違法派遣対策のところでございます。今年度も関係機関によります各種会議における啓発などを通じて、違法派遣防止をしっかりとやっていきたいと思っております。違法な労働者派遣の疑いがある事案を把握した場合は、労働基準監督署と連携いたしまして、速やかな調査、迅速かつ適切な指導を実施するとともに、やはり除染現場、事務所等に訪問指導などを行いまして、しっかり対応をとってまいりたいというふうに考えております。

復興に向けた就労支援では、運営方針の17ページになります。それと資料2は8ページのところでございます。復興に向けた就労支援となります。労働局としましては、関係機関との連携を密に進めていくということが大事だと考えておりまして、(2)①(ア)にあります福島県雇用対策協定によります福島県との連携支援でありますとか、次の18ページ、(エ)でございますが、福島相双復興官民合同チームとの連携による人材マッチング事業というものを連携してやるということですが、どちらも関係機関との連携をさらに進めてまいりたいというふうに考えています。

具体的には、帰還希望者に対します職場体験ですとか職場見学会、あるいは合同就職面接会の開催などを相互に連携してやってまいりたいと。また、「ふくしまで働く」という広報誌を作成して26万6,000部、年4回発行しているわけですが、これも引き続き発行しまして情報発信するとともに、昨年開設いたしましたハローワーク富岡広野サテライトなどにおきまして、職業相談ですとか、職業紹介を引き続き実施してまいりたいと思っております。

②の部分でございます、人材不足対策でございます。これはよく言われております建設、介護、看護分野などが、かなり厳しい人手不足であるということでございます。労働局といたしましては、求職者側のアプローチといたしまして、職場見学会ですとか面接会の開催を通じまして、業界に興味を持ってもらって、その後に入職につなげようという取り組みを進めております。また、

看護関係でございますが、ナースセンター連携事業といたしまして、ナースセンターと連携いたしまして有資格者への情報提供などを、求人・求職情報を相互に共有するなどして、連携を進めてまいりたいというふうに考えております。

逆に、事業主側へのアプローチといたしましては、各種助成金の活用を通じました雇用管理改善ですとか、教育訓練体制構築のための支援を実施してまいりたいと考えております。

今年度よりハローワーク郡山で、人材確保対策コーナーというものを新たに設置することを計画しております。こちらは福祉分野、建設分野に加えまして、警備、運輸など人手不足が顕著な職種につきまして、マッチングですとか事業支援のアドバイス等を行う専門の窓口を設ける予定としております。

続きまして、資料1の19ページ、資料2は10ページです。若者対策でございます。

こちらは、この後で説明させていただきます雇用対策協定がございますが、雇用対策協定に基づきまして福島県と合同でさまざまな取り組みを実施してまいりました。例えば、求人確保要請でございますとか、保護者向けの啓発文の送付。あるいは本日もビッグパレットふくしまでやっております、明後日は東京会場でやるんですけれども来春卒業者向けの合同企業説明会などの開催、あるいは面接会などもやっていくというふうに考えております。

また、28年度は福島県と合同で、新規学卒者の職場定着に関する調査を実施しまして、結果報告書とともに就活生向けのリーフレットを作成して配布したところでございます。こちらも引き続き29年度におきましても、学卒ジョブサポーターによる個別支援とあわせまして、早期離職防止のための取り組みを進めてまいりたいと、このように考えているところでございます。

一昨年の10月に成立しました、改正若者雇用促進法に基づきますユースエール認定企業でございます。今年度は7社、合計で8社、昨年度と合わせまして8社となりました。こちらは来年度も積極的に取得勧奨を進めていきまして、若者の人材育成に熱心で、雇用管理の優良な企業のPRを引き続きやっていただくと、このように考えております。

19ページの下段のほうになります。資料2は11ページになりますが、職業訓練でございます。

こちら福島県復興のため、人手不足企業などに人材ニーズが高い分野に対応して、職業訓練を実施してまいりたいと考えています。29年度新規で今予算案は国会審議中でございますが、新規施策として働き方改革関連の施策で、非正規労働者を対象とする資格取得のための長期訓練コースですとか、出産育児を理由とする離職後の再就職に向けた子育て女性などに対するリカレント教育に資する職業訓練コースの拡充などを予定しております。予算成立後速やかに周知、実施に向けて取り組みを進めてまいりたいと考えております。

少し飛びますが、21ページでございます。正社員希望求職者に対する就職支援及び人手不足分野における人材確保でございますが、まず、正社員就職の実現のところでございます。資料2は14ページと15ページに実績が載っております。

先ほど局長からもご紹介がありましたが、正社員有効求人倍率でございますが、こちらは3カ月連続で1倍を超えるということで、高水準で推移しております。企業がやはり良質な人材を確保するための採用行動のあらわれとして、正社員の募集採用を多く行っていくということかと思いますが、裏を返しますと、人手不足分野に正社員求人が多く出ているということも言えまして、こちらはマッチングがかなり難しいという現実もございます。

ハローワークでは、正社員を希望する求職者への個別支援といたしまして、職業相談を通じまして応募書類の作成指導など、きめ細かい支援を実施してまいりたいと考えております。

また、人材確保に向けた雇用管理改善でございますが、魅力ある職場づくりということで雇用管理改善を通じまして、職場の魅力アップによる人材確保や定着支援のための支援を実施してまいりたいと思います。具体的には、キャリアアップ助成金を始めとします各種の助成金を活用することによりまして、比較的規模の小さな事業者様にも教育訓練ですとか、職場環境の改善を行いやすく支援してまいりたいと考えているところでございます。

私からは以上です。

○本田会長 ありがとうございます。

ただいまの安定部長からのご説明に対して、ご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

○八巻委員 電機連合の八巻です。

方針でいう36ページになりますが、②の無期転換ルールの周知であります。

我々労働側のほうも、何をもって正社員なのかというところの議論があるんですが、やっぱり有期から無期雇用にする、無期契約にするというのが一番正社員化の道なんだと思っています。ただ、この無期転換ルールの周知ということに関して、実態調査というか、その理解度の調査をしたところ、全く知らないというのと、タイトルだけは知っているが中身は知らないという人を含めて、4割を超えています。この1年間の中で実態調査を含め無期転換に向けて取り組まなくてはいけません。まだ4割の認識不足を解消していかなければいけないという我々の課題認識があります。無期転換ルールの内容周知について、具体的な内容があれば教えていただきたいと思っております。

○本田会長 お願いいたします。

○島浦労働局長 無期転換ルールに関して、これまでも労働局で各会社の担当者さんに集まってい

ただいて周知には努めているんですけども、今ご紹介あったとおり、まだまだその周知が不十分だというふうにも実際のところ思っています。総合労働相談コーナーに寄せられる相談の中身を見たんですが、年次有給休暇とか相談も多くございますけれども、無期転換のご相談も実はあります。

ご案内のとおり30年4月というのが非常に大切な時期だと思っていまして、この29年度の行政運営の中で、その無期転換ルールについての周知を積極的にやっていくという形で現在考えているところでもあります。全国労働局長会議においてもそういう指示を受けているところでもあります。

○本田会長 加藤委員。

○加藤委員 連合福島加藤でございます。

今、無期転換ルールの関係がございましたので、関連の部分で確認をさせていただければと思います。

今、私どもも今回の春闘を踏まえて、各単組のほうをお受けさせていただいてございまして、賃上げはもちろんでございますけれども、今回は長時間労働、そして来年4月からの無期転換ルールに向けた部分での取り組みについて、いろいろお話をさせていただいているところでございまして、まさに来年4月から施行されるに当たっては、今年の春闘時期からそういう部分である程度の労使協議を行っていかない限り、先般の施行に向けての取り組みは厳しい状況にあるのではないかなと考えてございますし、今八巻委員のほうからもありましたとおりに、まだまだその内容について詳細まで詳しくわかっている方も少ないようですし、我々としては一番懸念されるのは、この無期転換ルールに伴いまして雇い止め、この部分が一番懸念される項目でございますので、その転換ルールで有期雇用労働者から5年経過した上で、本人からの意思に基づきましてそういう形で転換ルールですんなりいけばいいんでしょうけれども、中には有期から無期転換ルールという部分での流れに対しまして、もしかすると雇い止め、首切りという部分が出てくる可能性も考えられますので、そういう部分の対応について労働局としてはどのようにお考えなのか、お聞かせいただければと思います。

○本田会長 お願いいたします。

○久富労働基準部長 無期転換ルールが施行される前に、まず解雇というのは、そもそも有期契約の途中で解雇というのは原則的にできないので、これは無効だと申し上げて構わないと思うんですけども、それ以外に無期転換ルールが施行されることを頭に入れた上での雇い止めというのも、違法の可能性が高いということを周知していこうと我々は考えているところです。

○本田会長 よろしいですか。ほかにはございますか。加藤委員。

○加藤委員 連合福島の加藤でございます。

安定部長のほうから人材不足関係の部分でのご説明をいただきました。あわせて28年度の主な取り組みという部分での求職者支援訓練とか、そういう部分のご説明いただきましたけれども、これもある単組さんを回っていて話が出たりしましたし、今日も新聞で小高の福祉介護施設関係の部分が人手が足りなくて運営側が苦慮しているということもございます。また、それに関連する労働組合のほうから、今現在福祉関係、介護を含めて人材のなり手がなくて本当に困っているんだと。これからの時代、一番我々も高齢化社会に向けての部分で一番大切な分野の部分に対して、本当になり手の方が、昔は多分そういう福祉関係でもやりたいということで希望しながらやってこられたんでしょうけれども、やっぱりその失意、そういう部分も踏まえて、なかなか若手の方の介護士とか、そういうなり手が少ないという部分で懸念をされてございます。

この訓練のものも見ますと、やはり建設関連分野よりも介護分野の部分での受講者数も少なくなっているのかなというふうに受けとめてございまして、これから建設分野もそうなんでしょうけれども、これから最も我々にとっても大切になります福祉、介護分野の人材不足解消に向けまして、今後今日こういう方針も出されているわけでございますけれども、どのような形で取り組んでいただけるのか、再度お聞かせいただければと思います。

○本田会長 お願いいたします。

○石田職業安定部長 今、加藤委員ご指摘のとおり、いろいろさまざまな分野で人材不足ということとで人手不足が出ているかと思いますが、特に介護分野でありますと、県全体の介護分野ですと3.73倍、これは1月の有効求人倍率なんですけれども、これでも非常に高いんですが、相双所管内になりますと4.51倍と、またさらに高くなっているということです。

こちらはなかなか今現在の状況といたしましては、正直言いまして求職者数が少ない、つまり人が戻り切っていないということで、人手不足ということになっているようなんですけれども、やはり我々としては今後の避難指示区域の解除も踏まえまして、帰還支援ですとか、あるいはUターン支援が必要があるだろうというふうに思っております。

先ほどもちょっと言いましたが、実は郡山で合同企業説明会あるいは明後日には東京で企業説明会があるわけでございます。首都圏のハローワークなどの協力もいただきまして、県と共催で合同企業説明会をしまして、各大学に情報提供などもして、Uターンへの動機付けなどもしっかりやっていきたいと思っておりますし、先ほど人手不足のときもちょっと言ったんですけれども、やはり求職者側に対しては、例えば介護で資格が必要な職種につきたいが技能が不足している方には訓練なども必要なのではないか。そもそも技能を持っていない人に対して、新たに技能を付与す

るということもありますし、以前仕事についていた人が一旦離職された後に、また学び直しという観点で訓練するという案件もございますので、こうした両方の観点も訓練のメニューに、カリキュラムに加えていきたいなというふうに思っています。

あとやはり経験がない方は、業界に対する興味ということも非常に大きなのと、面接会までたどり着かないというか行かないので、施設の見学会とか説明会なども実施して、今の職場の実態を知ってもらって興味につなげるということをやってまいりたいなと思います。

それ以降で、事業主側のほうでも、やはり魅力ある職場づくりということで、労働条件ですとか、福利厚生制度の充実などもお願いしたいと考えております。なかなかこちらは企業単体では、特に中小企業などでは単体では難しいということも伺っておりますが、キャリアアップ助成金制度などさまざまな制度がありますので、ここを活用していただきたいなと。助成金制度も利用されなければ意味はございませんので、そういった周知をあわせてしっかりやっていきたいと。これらのことをいろいろ考えて総合的に対応していきたいと考えております。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはございますか。

それでは次に、総務部長からのご説明をお伺いいたします。よろしくお願いいたします。

○金谷総務部長 総務部長の金谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、雇用環境・均等行政の関係、それから総務の関係の業務につきましてご紹介をさせていただきます。

本来でしたら雇用環境・均等行政の部分につきましては、当局の雇用環境・均等室のほうからご説明させていただくのが筋なのでございますが、申し訳ございませんが、体調不良のため欠席しておりますので、かわりに私のほうからご紹介させていただくということでご理解いただければと思っております。

資料で申し上げますと20ページからになります。福島労働局の来年度の最重点施策、復興支援と働き方改革推進のうち、働き方改革の推進のほうで雇用環境・均等行政が関わってまいります。20ページのところに魅力ある職場づくりを推進するための施策、(1)働き方改革の推進でございます。

① につきましては、先ほど労働基準部長からご説明いただいたとおりでございます。

② のところで働き方改革・休暇取得促進というタイトルになっております。働き方改革など魅力ある職場づくりにつきましては、当審議会のほうでもご紹介させていただいておりますが、県内の労使団体とか、さらには福島県庁のほうにご協力いただきまして、福島県魅力ある職場づくり推進会議を一昨年から開催しているところでございます。

昨年秋の審議会でもご説明させていただきましたが、こうした団体のご協力をいただきまして、昨年は県内の30社の企業を訪問させていただきました、魅力ある職場づくりにつきましてご協力をお願いしてきたところがございます。こうした取り組みにつきましては、平成29年度も引き続いて行っていきたいと思っております。来年度につきましては21ページの一番上のところがございますけれども、福島県魅力ある職場づくり特設サイトを活用した企業紹介などの提供を行っていききたいと思います。

これはもう既に今年に入ってサイトを運用しているのですが、福島労働局のホームページ内にこうしたサイトを設けまして、先ほど職業安定部長からご説明ありましたユースエールですか、あるいは今度出てまいります「くるみん」とか「えるぼし」などを取得している企業の取組を、我々のほうでもご紹介させていただいて、県内企業の参考にしていただければというようなことを考えております。

それから、少しページをめくっていただきまして、22ページのところ、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でございます。

女性の活躍推進につきましては、平成28年度から女性活躍推進法が施行されまして、今この法律に基づきまして、特に女性の活躍について積極的に取り組んでいる企業に対しまして「えるぼし」を付与しているところがございます。ここまでの実績を申し上げますと、福島県内でえるぼしを獲得した企業が3社、今年度中にあと1社認定できる見通しとなっておりますが、今年度で4社となっております。来年度でございますが、29年度はあと5社増やしたいと考えております。

また、②の仕事と家庭の両立支援のほうでは、こちらのほうは次世代育成支援対策推進法が施行されまして、これに基づきまして10年ほど前から「くるみん」の認定を行っております。こちらのほうは10年もたっているということもございまして、一定程度浸透が図られているところがございます。昨日も1社くるみんの認定を行いました、今現在、福島県内で30社がくるみんの認定を受けて、あと1社プラチナくるみんの認定を受けているということがございます。来年度29年度につきましては、プラチナくるみんを含めまして10社を新たに新規くるみんとして認定したいということございまして、こちらのほうも企業の取り組みにつきまして支援をしていきたいと思っております。

それから、22ページ中ほどのところでは、このくるみん、プラチナくるみんの後に、あわせて県内企業における「イクボス宣言」を推進するということも書かれてあります。実は昨年、福島労働局の島浦局長もイクボス宣言をされたので、また福島県庁の知事のほうもイクボスを宣言されていますが、行政機関だけではなくて、やはり民間企業の皆さんにもぜひともイクボス宣

言をしていただいて、こうした仕事と家庭の生活支援など推進していただければと思っております。このため、県と一緒にこうした民間企業におけるイクボスの宣言などを促していきたいと考えているところでございます。

以上が最重点ということになります。

次は、重点施策ということでございますが、ページをめくっていただきまして33ページから、5の雇用環境・均等行政の重点施策が書かれております。

(1)働き方改革の推進、(2)女性の活躍推進、(3)職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進については、最重点で説明しておりますので省略させていただきます。

それから34ページ(4)が男女雇用機会均等法の施行の推進、それから(5)がパートタイム労働法ということでございます。男女雇用機会均等法等につきましては雇用環境・均等室のほうで労働者の皆様からの相談、あるいはこちらのほうから事業所へ指導なども行っておりますが、これらにつきましては引き続き実施したいと考えております。

それから、(6)(7)が個別労働紛争の解決の促進になっております。先ほど個別労働紛争の話も出ましたけれども、福島労働局及び労働基準監督署におきまして総合労働相談コーナーを設置しております。平成27年度に大体50件程度のあっせんがあり、また相談が大体1万7千件ございました。今年度はあっせんが40件をオーバーしておりますので、ほぼ前年度と同じくらいの数が最終的には上がってくるのではないかと思います。これらにつきましてもやはり各種ハラスメントなどの相談が多くございますので、それらにつきましても適切に指導、助言などを行っていきたいと思っております。

それから、35ページ、一番下のほうで(8)で最低賃金引き上げに向けた事業者等の支援があります。最低賃金引き上げにつきましては中小企業や小規模事業者への助成なども行っておりますが、28年度から業種別の中小企業団体の取り組みなども開始しておりますので、これらも引き続き実施していきたいと思っております。

それから36ページにまいりまして、先ほどの無期転換の話などもございました。それから、中ほどの「同一労働同一賃金」に向けた取り組みの推進というのを掲げております。これにつきましては、来年度、平成29年の4月から、非正規雇用労働者待遇改善支援事業というものを予定しております。非正規雇用労働者待遇改善支援センターというものを設けまして、こちらのほうで非正規社員の待遇改善に向けた相談やコンサルティングなどをしていきたいと考えております。

それから、最後37ページでございますが、総務関係で労働保険について申し上げます。

37ページの(1)の②のところ労働保険料等の適正徴収というところがございます。下のほ

うの段のところに、平成27年度の労働保険料の収納率は98.36%ということを書かせていただいております。その下のところで29年、今年の1月末で収納率が75.31%ということになっております。本日2月分まで集計できましたのでご紹介させていただきますと、今年度97.03%でございます。前年同月比でございますと0.09ポイントプラスということです。このペースでいきますと、前年度、27年度の98.36%は上回ってくるだろうと考えておりまして、また来年度も引き続き収納率の向上を図っていきたくと考えている次第でございます。

私からは以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの総務部長からのご説明、それから、それ以前の説明に関しても結構ですので、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。ございませんか。

それでは、ないようですので平成29年度労働行政運営方針（案）につきましては、皆様からご質問、ご意見等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た意見を行政運営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29年度福島県雇用対策協定に基づく事業についてのご説明をお願いいたします。

○石田職業安定部長 職業安定部でございます。私からは、資料3でございます、福島県における雇用対策協定に基づきます事業計画の内容について説明させていただきたいと思っております。

昨年3月に、福島労働局長と福島県知事との間で協定を締結させていただきました。協定締結前からも、福島県労働関係部局と労働局、ハローワークでは連携はさせていただいてきたところでございますが、協定を締結することによりまして、これまで以上に相互に連携し、各施策の推進に向けまして進捗管理を行うというものでございます。

これまで全国的に見ましても、39都道府県と86市町村との間でこうした雇用対策協定というのは締結されております。平成29年度は締結2年目ということでございますが、今後福島県との間では具体的な目標の設定ですとか、事業計画の細部を詰めていくということになりますが、個別の施策につきましては先ほどの労働行政運営方針の説明の中で述べさせていただいたので、この場においては主な柱立てとその取組についてお話しさせていただければと思います。

今後、労働局は自治体と連携を進めていく上で、皆様方からご意見等いただければありがたいと思っております。

それでは、資料3の1枚目でございます。こちらは柱立てといたしまして、最重点2項目と重点項目2項目を上げております。

最重点の2つの項目につきましては、行政運営方針とほぼ同様でございます。最重点の1は、震災復興のための雇用対策でございます。最重点の2が働き方改革の推進ということになっております。この中で、職業訓練の推進ですとか、障害者、高齢者、生活困窮者などさまざまな方々への就業支援、そして人材確保対策ということで、重点1から5という柱立てになっております。

こちらについては、1枚めくっていただきますと、その柱立てごとに右が労働局が行うもの、左が福島県が行うものということで整理したものを、資料としてつけさせていただきます。それぞれ重要なテーマでありまして、より連携して協力して進めることが必要な事業ではございますが、ここでちょっとご紹介させていただきたいのは、ちなみになんですけども、昨年度、雇用対策協定初年度の協定を結ぶに当たっての目玉事業と申しますか、一番軸として一丁目一番地に掲げさせていただいたのは広野みらいオフィスにおけます、ふくしま生活・就職応援センターとハローワーク等のサテライトの開設によりまして、双葉郡内における帰還支援、就業支援の中の相談事業というものを立てさせていただきました。これも今年1年間行ってきて、これも引き続き行っていくわけでございます。

29年度では新たに、ここで言いますと2番目の最重点の2の②女性の活躍推進の4つ目、企業のイクボス宣言の推進というところで、先ほど局長、総務部長からお話がありましたとおり、女性の活躍促進といたしまして、育児休業の取得促進を進めます。そのため企業におけるイクボス宣言というのを推進して、県内企業の取り組みを促すための仕掛けを新たに行うというふうにしておりまして、今後福島県ともよく協力しながら、これらについても進めてまいりたいと、このように考えているところでございます。私からは以上です。

○本田会長 ただいまのご説明に対して、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○星委員 経営者協会連合の星です。

以前から県と共同でインターンシップの活用ということでやっているんですが、成果はどの程度上がっているのでしょうか。

○石田職業安定部長 すみません、今日数字を用意しておりません。個別にお話しさせていただければと思います。

○本田会長 ほかにはございますか。

○大越委員 連合福島の大越です。

働き方改革の推進というところの中に、女性活躍推進のところ、えるぼしのほうをお勧めになっていて、4件ということでなかなか増えてこないという危惧をお持ちになり、件数を上げたいということは、何か問題点とかそういったところを把握されていて、その対策なんていうのは

されているのでしょうか。

もう1点が、くるみんマークの認定取得は大分増えてきてはいるんですけども、そういったところの部分に対する以外の部分で、実際に働いている女性でお子さんを預ける、待機児童の問題になるんですけども、やはり福島県がまだちょっと少ないほうになっていて、その辺ちょっと大事にしないといけないと、なかなかそういった女性の活躍というところにおいても、なかなか進まないのかなと感じているところはあるんですけども、その辺あわせてご意見などお伺いできればと思います。

○本田会長 お願いいたします。

○金谷総務部長 えるぼしとくるみんのお話をいただきました。えるぼしは福島はまだ少ないのではないのかというようなお話しでしたが、初年度ということもありまして、そんなに心配する状況ではないのかなと思っております。大きな企業のほうからえるぼしの認定のお話をいただいておりますので、大丈夫かなと思っております。

それから、大きな企業以外については我々のほう労働局だけでは難しいこともあり県のほうと連携しながらということになるろうかと思っておりますので、そういうことでご理解いただければと思います。

○大越委員 ありがとうございます。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはございますでしょうか。

○有我委員 私は医療関係の者なんですけれども、この資料3、福島県における雇用対策協定に重点項目が5つありますけれども、この5つの中で重点5に、医療・介護における人材確保というのが入っております。これはほかの重点事業の性格とはまるっきり違う、本当に違いがなくちゃいけない事業なんです。といいますのは、1から4、医療関係以外の重点事業は、全てやはり行政とかトップとか、そういう人たちが動いて初めてこういう施策が実施されるものだと思います。ところが、この重点項目の医療分野、もちろんトップの考え方が重要でございますけれども、私が医師会として医療環境改善の仕事に携わっております。

私がここで医療関係者に対して申し上げるのは、医療環境というものは院長らが改善するといったって、自分たちが望む改善と患者さんが望む改善は違うのだからしょうがないというきれいごとばかり言うからと、医療環境改善の主人は職員だよと、皆さんですよ。皆さんからこの医療というものをこういうふうに改善しようという案を出して、そしてそれをみんなで話し合っ

て決める。そして、それを院長とか理事長に具申して、環境改善が下から上へという方向であり他の職域とは反対の方向になっているという、非常に重要なポイントがあるだろうと思います。

去年から今、県内6カ所を回り説明を終わりました、今年度からは具体的な環境改善の事例についてそれぞれ入っていくことになりました。これからは皆さんからの応援も必要だし、考え方の変革も必要だし、理解していただきたいと思います。本当は職場の中から、働く人の中から改善の考え方が押し出してくると、非常にこれは労働環境改善としてはいいし、雇用対策につながる。それから、職場も喜ぶというものにもつながってくる。働きがいがあるということにもつながっていることなのです。

どうぞよろしくご指導、ご支援をお願いしたいと思います。

○本田会長 ありがとうございます。ほかにはございますでしょうか。

それではなければ、29年度の福島県雇用対策協定の事業についての審議は終了することといたします。

議題はあと1つ、報告事項がありますが、その前に今新しく無期転換についてのチラシを配付していただきましたが、これについてのご説明などはありますか。

○島浦労働局長 説明は割愛させていただきますけれども、こういうリーフレットを使って各企業に説明会とかを実施させていただいております。ただ、まだまだルール自体をご存じでない方もいらっしゃると思いますので、引き続いて周知活動をしていかなければいけない、こういうものを使って周知をやっているということを委員の先生方のご理解を頂戴して、また関係のところこういうリーフレットがあるよということでご支援いただければありがたいと思い、リーフレットを配付させていただいた次第であります。

○本田会長 ありがとうございます。特別このチラシについて、ご質問、ご意見はございますか。よろしいですか。

それでは、最後の議題に入ります。

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の改正について、報告をお願いします。

○久富労働基準部長 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の改正についてご報告いたします。

福島県の最低工賃については、現在3業種について設定されておまして、それぞれ3年に一度見直しを行っております。去る1月12日、福島労働局長から本審議会本田会長宛て、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の改正について諮問させていただき、2月16日に開催された専門部会におきまして、工賃改正の要否についてご議論いただきました。その中では、3年前の工賃改正以降、今年度までに福島県最低賃金が51円、7.56%引

き上げられたことなどを踏まえた議論がなされまして、審議の結果、電線の端末に取り付けられる端子をコネクタに差し込む業務において、1端子につき2銭引き上げるよう改正することが妥当であるとお答申をいただいたところでございます。

なお、福島地方労働審議会の運営規定におきましては、専門部会の部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする旨、定められております。同部会の部会長は本田会長にご就任いただいておりますので、2月14日の専門部会の議決をもって、本審議会の議決となります。

今後は発効公示を受けて、5月1日に新たな工賃の効力が発生することとなります。

以上でございます。

○本田会長 ありがとうございます。最低賃金の伸びと大体同じくらいにということですね。

それでは、本日の議事は以上とさせていただきます。時間は余っているんですけども、特に何かご意見、ご質問等ありませんか。なければ、終わりにしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

○有我委員 一生懸命若い人たちに働いてもらう、きちっと働いてもらう施策、まことに計画するのも大変で、実行するほうも大変です。しかし、それで働こうとする人に対する対応は結構でございますけれども、働く気がないというか、体力や能力を仕事以外に費やしている方がいますね。一生懸命働いてこそ人生の喜びとか、社会への貢献とか、生きる喜び、生きがいがあるというわけです。労働局というのは働く人たちのために施策を実施するかもしれないんですけども、労働とは全然関係のない方向に向かっている人たちに対する政治的な考え方を改善して欲しいと思います。

何とか早く働く方向に向けたいものだと思うのですけれども、何か考えはございますか。

○本田会長 むしろ依存症ということであれば、先生方の分野ですね。

○石田職業安定部長 安定行政の立場から答えさせていただきたいと思います。

まずはハローワークに来ていただいて仕事を探していただくということが、まず大事かと思いますが、昔ニートの方が社会問題化したときに、やはりニートの方も何とかひきこもりの方を、まず外に出ていただいて、仕事を探していただくというような取り組みを、今実際に若者サポートステーション事業というものがございまして、県内5カ所に若者サポートステーションというところがございまして、まずは就職活動を行う準備段階の支援ということもやっています。

そういう人たちが実際パチンコに行ってるかどうかというのはまた別の話でございまして、まずそうした就業活動がまだ準備ができていない方のさらに一步手前の段階の支援ということも

提供している能力開発行政と、我々の行政の守備範囲としてさせていただいているということは、お話しさせていただければと思います。

○本田会長 ありがとうございます。

それでは、本日の審議は以上とさせていただきたいと思います。

最後に局長からご挨拶をいただければありがたいと思います。

○島浦労働局長 長時間にわたりまして、労働行政運営方針を始め幾つかの点について意見をいただきまして、本当にありがとうございます。

この方針をもって、また今日いただいた各委員の皆様方からの意見を踏まえて、平成29年度の労働行政についてしっかりと対応してまいりたいと思います。本当にありがとうございます。

一つご紹介をさせていただきますが、2月3日に厚生労働副大臣、古屋が福島に参りました。そのときに発表させていただいたところでもありますけれども、平成29年度中に現在避難をしている富岡労働基準監督署とハローワーク富岡について、29年度中に元の富岡町のほうに戻らせていただいて、事業を再開するということについて、古屋副大臣のほうから発表させていただいたところでもあります。現在庁舎の修繕とか、いろいろなことを始めているところではありますが、富岡町での事業再開に向けて手続を進めてまいりたいと思っております。各先生方にもご支援とご理解を賜りたいと思います。一つご紹介を申し上げます。

今日はありがとうございました。

4. 閉 会

○本田会長 ありがとうございます。

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。

皆様、ご協力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