

令和6年度 第1回岩手地方労働審議会

事前質問一覧

内は資料の該当ページ数を示す

資料2-1「令和6年度主要重点施策の上半期における実施状況等」 についての質問・意見

第1 誰もが働きやすい職場づくり

1 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(1) 賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

P2

【問1】

岩手県の最低賃金は、昨年の39円、今年の59円とエネルギー・物価高騰、適正な価格転嫁に苦しむ県内中小企業にとって死活問題となっております。

各中小企業は、賃上げ原資を確保するため必死に生産性を上げる努力をしておりますが、現状では追いついていない状況にあります。

今後、これら中小企業に対する各種支援策と実施にあたっての効果的な方法について、どの様に考えておられるか貴局の見解をお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

岩手地方最低賃金審議会においては、岩手における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案し、審議を行っていただいた結果、ご指摘の金額の答申をいただき決定されたものであります。

とりわけ中小企業・小規模事業者の多い岩手県においては、物価高騰が経営に及ぼす影響も大きいことから、価格転嫁への対応は重要であると考えております。

このため労働局としては、県最賃周知と支援策周知をセットで行うこととし、厚生労働省の業務改善助成金・キャリアアップ助成金等のほか、中企庁をはじめとした他省庁等が所管するIT導入補助金、中小企業省力化投資補助金、賃上げ促進税制

など、中小企業・小規模事業者が活用できる各種支援施策をパッケージで周知するとともに、岩手県最低賃金改正決定の答申の内容も踏まえ、労働局長から岩手県知事に対し、中小企業・小規模事業者に対する支援の拡充・強化や、新たな助成金制度の創設等について文書で要請したところです。

今後は、各種支援策の周知や活用促進を引き続き行うことや、政労使会議の開催による県全体の機運の醸成に取り組むとともに、最賃引上げ後の影響について、あらゆる機会を通じて事業主等の意見、要望を踏まえ、必要な対応を図っていきたいと考えております。

(2) 「年収の壁」を意識せず働くことができる職場づくり

P3

【問2】

行政運営方針P.7で、社員が納得感をもてる賃金制度として職務給導入や家族手当廃止はありうる途と考えますが、現在、職務給を実現しているいわゆる非正規雇用を推進することになる虞はないか。配偶者手当の廃止に関しては、社会保険や税と同じく配偶者手当支給要件に引っかかることをおそれて配偶者の一方が働き方をセーブする事態を避けることはわかる一方、従前、若手時代に賃金をセーブされていた世代にとってみれば賃金額が減るともみられ、この点への配慮（段階的な導入など？）はあるでしょうか。

（なお、出産・育児・教育費用につき社会が負担する形になっているとは言い難く、悩ましく感じます。）

公益代表 窪委員

【回答】

少子高齢化の進行により労働力人口が減少していく中、多様な雇用形態・就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることができるようにすることが求められています。

そのため、労働局では、正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者との不合理な待遇差の禁止や、パートタイム・有期雇用労働者に対する労働条件の明示・説明義務等を柱とする「パートタイム・有期雇用労働法」に沿った適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する助言・指導等を実施しております。

なお、職務給については、三位一体労働市場改革分科会において、職務給・ジョブ型人事の導入の参考とするため、導入企業の事例を整理し、指針を策定しているところと承知しております。我が国の多くの企業が職能給・メンバーシップ型の人事・賃金制度である中、その導入については、個々の企業が実態に応じて検討すべきものと考えております。

○三位一体の労働市場改革の指針（令和5年5月16日、新しい資本主義実現会議）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf

また、配偶者手当の見直しについては、ご指摘のとおりであり、個々の企業において、労使間での丁寧な話し合いにより行われるべきものであると考えております。引き続き、岩手働き方改革推進支援センターの専門家による「職務分析・職務評価」の導入支援を行うとともに、コンサルティングを通じて、職務給の導入や配偶者手当の見直しについても丁寧に働きかけてまいります。

P 3

【問3】

令和5年度からの年収の壁・支援強化パッケージの活用実績をどの様に評価しているかお伺いします。

中小企業では、女性パート労働者の多くは、配偶者の扶養親族を継続するため時給アップ分を勤務時間の短縮で調整する人が多く、小売りや卸業などの年末に忙しくなる企業では、例年以上の人手不足を生じたとの報告が上がってきているが、実態をどう把握されているか、今後どのような支援策が行われるのか、併せてお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

年収の壁・支援強化パッケージとして昨年度新設されたキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の実績につきましては、令和6年度9月末で計画件数43件（令和5年度合計：73件）、申請件数21件（同0件）、支給決定件数16件（同0件）となっております。

活用実績については、委員のご指摘のとおり、配偶者の扶養の範囲内で就労したいという労働者が一定数存在し、活用につながない企業があることなどが挙

げられます。(なお、一部の方には、社会保険料負担の発生など手取り収入の減少を理由として就業調整をしているとうかがっておりますが、全体像については把握しておりません。)

労働局としましては、引き続き本助成金コースの活用を周知してまいります。先の衆院選後、いわゆる「年収の壁」の見直しについての議論がなされているところであり、そうした議論の推移を見守っていきたいと思います。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

P7

【問4】

P11

トラックドライバーの長時間労働抑制は進んでいるという認識でしょうか？ 資料1 1 ページにある「陸上貨物輸送事業の労災5%以上減少させる」という目標は、R6年8月までのところ順調に進んでいるというご認識でしょうか。

関連して、岩手県は首都圏と北日本を結ぶ陸送ルートの中間点に当たり、その意味でも取り組みは重要だと思われまます。トラックターミナルなどの整備も進んでいる岩手県ならではの取り組み事例があればご教示ください。

公益代表 齋藤委員

【回答】

監督指導の結果につきましては、標榜統計とは異なり、長時間労働の実態を評価できるものではありません。令和6年4月1日からの上限規制の適用に当たっては、自動車運転の業務、建設業及び医師等について、関係機関及び業界団体等と協力し、広く周知を図ってきたところであり、一定の効果はあるものと認識しております。なお、長時間労働が認められた事業場については、下半期も引き続き遵守・徹底を図ることとしております。

令和6年の陸上貨物輸送事業の労働災害の発生状況については、休業4日以上の死傷災害において令和6年9月現在、92人で前年同期と同人数であり、減少には至っておりません。本年発生している労働災害については、荷役作業時の災害、ト

トラックの荷台から転落災害及び高年齢労働者の災害が多く発生しており、下期においてもこれらの事業場に対し、再発防止を重点的に指導していくこととしています。

上限規制や改善基準告示の周知・啓発に当たっては、東北運輸局岩手県運輸支局及びトラック協会などと一体となって取り組んでいるところであり、トラックターミナル等の整備が進んでいると聞いているところですが、県内の取組事例として、昨年度ベストプラクティス企業として以下のとおり、労働局長が訪問し意見交換を行っています。

【以下意見交換の概要】

①リレー中継輸送

岩手県と静岡県の間、往復トラック輸送を運転手交代方式による中継輸送を行っている事例。今までは一人の運転手が1台のトラックで3日運行としていたところ、三人の運転手で2台のトラックを使用することで、運転手の日帰り運行が可能となった。

②モーダルミックス

秋田県から神奈川県への運行について、経路の一部に鉄道輸送を取り入れた事例。今まではトラックで直接横浜港近郊まで運送していたところ、盛岡貨物ターミナルから東京まで鉄道を使用することで、トラックの走行距離が短縮された。

(1) 長時間労働の抑制

P7

【問5】

運送業界におけるいわゆる2024年問題に関して、今年4月以降の現状は、どの様に把握されているのかお伺いします。

具体的には、荷主、元請輸送事業者、配達先での認識に変化があったのか、また、燃料費高騰や大幅賃上げによる輸送業者の収益悪化は起きていないのか、併せてお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

令和6年4月1日からの上限規制の適用に当たっては、自動車運転の業務、建設業及び医師等について、関係機関及び業界団体等と協力し、広く周知を図ってきたところであり、一定の効果はあるものと認識しております。なお、長時間労働が認められた事業場については、下半期も引き続き遵守の徹底を図ることとしております。

また、運輸業における企業整備状況については、岩手県からの情報によると今年度上期で7件と昨年同期の4件から3件増加している状況ですが、輸送業者の具体的な収益悪化等の状況については、把握しておりません。

一方、荷主、元請輸送事業者等の認識においては、東北運輸局岩手運輸支局やトラック協会等の積極的な周知もあり、新たな「標準的運賃※」による交渉や協議の場が設けられているという動きも見受けられ、標準的運賃での受注も若干ではありますが、増えてきている印象も受けているということです。

下期に向けては、陸上貨物運送業における長時間労働への対応、荷主や元請輸送事業者との従来からの商慣行の問題、燃料費高騰への対応や賃金の引き上げ、運転手不足などの問題に対し、特に中小事業者に対する支援や対策は、重要課題であるとの認識には変わりなく、引き続き、注視しつつ関係機関とも連携を図りながら、周知・啓発並びに履行確保も併せて行っていくこととしております。

※ 標準的運賃とは、トラック運送事業者が自社の適正な運賃を算出し、荷主との運賃交渉に臨むにあたっての参考指標として、令和2年に国土交通省が創設したものです。令和6年には、燃料高騰分や高速道路料金なども含めて適正に転嫁できるよう、運賃水準の引上げ、荷待ち・荷役などの輸送以外のサービスの対価について標準的水準、下請けに発注する際の手数料などの多様な運賃・料金を設定した新たな「標準的運賃」を告示しました。

(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

P10
~11

【問6】

重点対策番号②のノーリフトケア、⑧暑さ指数活用の数字につき、アウトプットとして「増加させる」とされているが、比較対照となるもの（R4年または13次防の数字）が必要ではないでしょうか。

公益代表 窪委員

【回答】

②ノーリフトケアの導入及び⑧暑さ指数の活用については、職場で働く労働者の疾病の防止のため、全ての事業場で導入すべきもので、近年において導入や活用が急速に進められ始めてきているものであり、第14次防において一定の目標値として定めることに馴染まないものと理解しています。

令和5年の岩手県内の導入率は、ノーリフトケアの導入53.8%、暑さ指数の把握活用41.0%であります。さらに増加させるよう周知徹底を図ってまいります。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

P15

【問7】

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の、いずれも相談件数、または相談に対して事業所訪問において、助言・指導を実施したことは把握できるが、それによって解決に至ったのか、フィードバックを行っているのかが明確ではないため、具体的に共有いただけることがあれば教えていただきたい。

労働者代表 境委員

【回答】

労働局では、労働者からの相談や業務計画、第三者機関からの情報提供等に基づき、訪問等により事業主から報告を求める「報告徴収」を実施しており、必要な助言・指導を行います。労働局が報告徴収により助言・指導した事案については、是正・改善が確認できるまでフォローを行っています。

なお、労働者等からの相談を端緒とする場合で、氏名を明らかにして実施した報告徴収については、企業側が了承した範囲において、相談者に結果を伝えることとしております。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備

○助成金の周知・啓発（柔軟な働き方助成金・テレワークの周知・啓発）

P17

【問 8】

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）に関連し、介護について。女性登用拡大の流れがある一方で、責任世代と呼ばれる働きながら介護をしているワーキングケアラーが増加しています。現状の課題を把握するために、制度等の活用状況（職場・個人）についてお教えいただけますか。また、単身世帯の増加により男性の介護休業等の取得率も増えているのでしょうか。

公益代表 植村委員

【回答】

介護休業の取得状況について、厚生労働省雇用環境・均等局が行った「令和4年度雇用均等基本調査」によると、令和3年度中に常用労働者のうち介護休業を開始した者の割合は0.06%、うち男性労働者が0.02%となっています。

また、介護休暇制度の利用状況については、同調査によれば、令和3年度中に介護休暇を取得した者がいた事業所の割合は2.7%(前回調査平成23年度で2.5%)であり、取得者がいた事業所のうち、男女併せた労働者が介護休暇を取得した事業所の割合は17.7%(同16.8%)、女性労働者のみ取得した事業所の割合は42.2%(同51.1%)、男性労働者のみ取得した事業所の割合は35.1%(同32.1%)でした。

これらのことから、制度取得率としては前回調査と比べ、若干の増加傾向はうかがえるものの、制度が十分に利用されていないと考えられます。

その理由としては、そもそも介護に直面する労働者がいない、家族の中に専業主婦等がおり介護関係の制度を取得する必要がない、といったケースもあると考えられますが、利用できる制度があるのにそれを知らないまま離職を選択してしまう労働者や、知っていても施設への入所が困難である等諸般の事情から、そうした制度を取得せず離職を選択せざるを得ない労働者もいることが考えられます。

なお、厚生労働省による「令和4年就業構造基本調査」によれば、介護離職者の総数は約10万6千人にのぼっており、うち男性が約2万6千人、女性が約8万人と全体の約8割が女性となっています。

少子高齢化が急速に進展する中で、介護等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と介護を両立できる社会を実現することが重要であることから、労働局としては、引き続き法の周知を行っていくとともに、令和7年4月以降に順次施行される改正育児・介護休業法において、介護に直面した労働者が申出をした

場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認を行うことや、介護に直面する前の早い段階（40歳等）にそうした制度が利用できる旨の情報提供を行うこと等が事業主に義務付けられることから、今後改正法の周知についても取り組んでまいります。

○働き方・休み方コンサルタントによる企業訪問

P17

【問9】

コンサルの企業訪問において、勤務間インターバル制度についての導入促進に努めたとあるが、p.6にある働き方改革推進支援助成金の活用には至ってない（R5年度1件、6年度0件）ようだが、どのような業種でどのような反応があったか、今後の見通しを教えてください。

公益代表 窪委員

【回答】

勤務間インターバル制度の導入状況について、厚生労働省が行った「令和5年就労条件総合調査」によると、導入企業割合は、「導入している」が6.0%、「導入を予定又は検討している」が11.8%、「導入予定はなく、検討もしていない」が81.5%となっています（岩手県での統計はありません）。

実際、当室の働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問においては、

- ・「勤務間インターバル制における危惧として、早出除雪作業と残業が重なった場合についての対応をどのようにすべきか。」（製造業）
- ・「時間外労働の抑制に努めており、長時間労働が少ないため、勤務間インターバル制度の導入が必要ないような体制の構築に取り組んでいる。」（建設業）

といった質問や意見を聞いております。

また、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）の申請件数は、平成30年度：12件、平成31年度：90件、令和2年度：33件、令和3年度：5件、令和4年度：2件と推移しております。この申請件数の増減理由については、当初、労働時間等設定改善法の改正により平成31年4月1日から勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となったことに伴い、申請が増加したものの、一定の制度導入が進んだことと併せ、令和3年度からの要件見直しにより時間外労働削減の実績が伴った企業に支給することとしたことが挙げられます。

なお、前述の調査によれば、「導入予定もなく、検討もしていない」理由としては、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が 51.9%と一番多く、次に「当該制度を知らなかったため」が 19.2%となっており、本助成金活用のニーズはまだ十分にあるものと考えております。

労働局としては、令和 6 年度版過労死防止対策白書において、令和 10 年度までに労働者数 30 人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上とする目標値が定められているところであり、労働者の睡眠時間の確保につながる同制度は引き続き重要と考えており、その普及については、11 月の「過労死等防止啓発月間」の機会を捉え、助成金の活用も含め、今後とも積極的に周知してまいります。

第 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

1 ハローワークの支援の充実

(2) 人手不足分野の人材確保

P18

【問 10】

下期への対応欄に「11 月の『介護就職デイ』」との表記が出てくるが、ポスターでは 10 月 17 日開催とあり、10 月が正しいのではないか（11 月は昨年度のものではないか）。

公益代表 窪委員

【回答】

厚生労働省では、平成 20 年度から、「11 月 11 日」を「介護の日」と定めておりますが、その「介護の日」の前後二週間（11 月 4 日～11 月 17 日）は「介護就職デイ」と称し、福祉人材確保重点実施期間として県内各地域で福祉関係就職面接会を実施することとしております。

令和 6 年度における盛岡地域の介護就職デイは 10 月に開催したのですが、介護就職デイの趣旨に基づき 11 月前後に開催したものであり、介護就職デイと表記したことをご理解ください。

(4) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

P20

【問 11】

単なる確認ですが、有料職業紹介事業者に対する定期指導監督を事業者の 9.9%に対して行ったとあるが、他方で医療・介護・保育分野の職業仲介事業者に対する集中的指導監督（職業仲介事業者の 4.1%）との関係がよくわかりませんでした。補足をお願いいたします。

公益代表 窪委員

【回答】

わかりにくい記述となっておりましたので、ご質問を踏まえ、記述を整理するとともに、資料 2-1 「令和 6 年度主要重点施策の上半期における実施状況等」の当該ページに「指導監督実績割合のイメージ」として図を追加いたしました。

円グラフのオレンジ部分ですが、全有料職業紹介事業者のうち 14%に対して、訪問による指導監督を行っております。

この 14%には「医療・介護・保育分野に対する集中的指導監督」も含まれており、全有料職業紹介事業者の 4.1%に実施しております。

円グラフの残りのグレー部分の 86.0%については、主体的能力の範囲内で今年度中に指導監督を行うこととしております。

第 3 多様な人材の活躍支援

2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

P26

【問 12】

表では、一般事業主行動計画届出状況につき届出率 100%であることが読み取れるが、実施状況の説明では育児休業取得率の公表の義務化対象の事業者に働きかけを行った旨の記述があり、内容につき正確さを欠くきらいがあり、補正をお願いしたい。また、令和 7 年 4 月 1 日から、育児休業取得率の公表義務が常用労働者 301 人以上の事業所に拡大されるようだが、この点に対する対応がどうなっているか、教えていただきたい。

公益代表 窪委員

【回答】

一般事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、従業員 101 人以上の企業に行動計画の策定・届出や、公表・周知が義務付けられています。

他方、育児休業の取得状況の公表は、育児・介護休業法に基づき、従業員 1,001 人以上の企業に年 1 回、男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務付けているもので、その趣旨・目的が異なり、一般事業主行動計画とは別のものとなります。

また、令和 7 年 4 月 1 日から順次施行される改正育児・介護休業法においては、ご指摘のとおり、育児休業取得率の情報公表義務等に関して、従業員 301 人以上の事業主へ対象が拡大されることとなります。これについては、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の省令・告示の公布等を踏まえて、追って説明会等を開催し、関係事業主等に周知を図ってまいります。

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

P26

【問 13】

資料 2-3 p 1 に女性の雇用状況として前年比 1 万 1 千人減 (R 4. 1 2) というデータが示されています。

資料 2-1 p 26~27 にある「くるみん」「えるぼし」認定状況も含めて、岩手県における女性活躍に向けた課題をどのようにお考えでしょうか。

公益代表 齋藤委員

P27

【回答】

えるぼし、くるみんの認定状況は、お示した資料のとおりで、特にえるぼしについては、東北では最も多い認定企業数となっています。

女性活躍に向けた全国的な課題として、

- ・仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況（長時間労働等）による出産・育児等での離職、キャリアの中断により、男女間で勤続年数の差があること。
- ・女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ないことにより、男女の管理職登用に差があること。

- ・「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアスによる管理職、本人等の意識・職場の風土の問題
(令和6年6月5日「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム中間取りまとめ」より。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001261733.pdf>)

などが挙げられており、県内においても同様の課題と考えられますが、とりわけ地方においては、昨今の人口減少の中で、首都圏への憧れを抱く若者が首都圏等に流出してしまう、という課題も指摘されています。

労働局としては、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など、法の履行確保に引き続き取り組むとともに、機会を捉えて女性活躍に関する各種講演を行うこと等を通じて、男性も女性もそれぞれの生き方が尊重される社会の実現に向けて引き続き取り組んでまいります。

第4 広報の取組みについて

P34

【問 14】

デジタル媒体による広報は、より重要性を増す。

X、Instagramを拝啓したが、「岩手労働局」というワードを検索しないとアカウントにたどりつけなかった。

認知を高めるために取り組まれていることはあるか伺いたい。

(引っかけやすいワードにする、SNS 広告を掲載する etc.) 。

労働者代表 境委員

【回答】

岩手労働局の SNS アカウントのうち、Instagram のアカウント名は「岩手労働局職業安定部 (ハローワーク) 【公式】」、X のアカウント名は「岩手労働局職業訓練 (ハロートレーニング)」となっています。

Google や Yahoo! などの検索エンジンでは、「岩手労働局」や「岩手、就職、インスタ」等のキーワードによりアカウントを検索することが可能となっていますが、委員ご指摘のとおり、今後、検索結果に表示されやすいよう、アカウント内により多くのユーザーが検索すると考えられるキーワードの記載を検討してまいります。

また、SNS アカウントの認知を高めるための取組として、ポスターやパンフレット、配布用のポケットティッシュに各 SNS アカウントの QR コードを掲載するな

どの周知を行っており、引き続き岩手労働局の SNS アカウントの認知向上に取り組んでまいります。

その他（資料の読み方について）

【問 15】

（全般）資料で例えば「令和6年8月末現在」というのは、令和6年1月～8月の集計という意味でしょうか？あるいは令和6年度4月～8月5か月分の集計という意味でしょうか？基本的なことで恐縮です。

（全般）p.2 の業務改善助成金など国の施策の利用状況を示す各種データについて、全国の平均的な利用状況との比較データはありますか？ 例えば企業〇〇社あたりの制度利用数など。

公益代表 齋藤委員

【回答】

年度毎に実施している事業の場合は、お見込みのとおり、令和6年度4月～8月の5か月分の集計となりますが、労働災害の死傷者数については暦年集計であるため令和6年1月～8月の8か月分の集計となっていること、また、くるみん認定・えるぼし認定企業数のように、積み上げでお示すべき性質のものについては、過去から当該時点での累計となります。このように項目毎に集計期間が異なる場合があるため、資料2-1の各統計に表記（年度、年、累計等）を行い、審議会当日に提出させていただきます。

また、全国の平均的な利用状況について、ご質問のありました業務改善助成金についていえば、事業場単位の申請であるため企業単位の統計がないこと等から、ご質問のデータをお示しすることは困難ですが、実績の示し方の一つとして、今後の参考にさせていただきます。

令和6年度 第1回岩手地方労働審議会

事前質問一覧

内は資料の該当ページ数を示す

資料2-2「令和6年度行政運営方針」についての質問・意見

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(2) 最近の経済情勢

P1

【問1】

令和6年度も半年が過ぎましたが、経済情勢（変化等）をどの様に認識されておられるのかお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

日本銀行仙台支店盛岡事務所の公表資料（2024年10月25日付け岩手県金融経済概況（2024年9月））では、「県内経済は、緩やかに持ち直している」とされておりますが、新規求人の動向や、ハローワークからの報告に鑑みると、雇用失業情勢については、少なくとも上昇局面にはないと認識しております。

背景には、円安を背景とする燃料費や原材料費の高騰、賃上げの圧力、価格転嫁、人手不足による労務費の高騰、2024年問題等があると考えられます。

また、半導体関連産業が再び活況期に入るとの情報もありますが、有効求人数（原数値）は18か月連続で前年同月を下回っており、弱含みが続いております。

よって、岩手労働局の基調判断においても、一部表現変更を行いました。1月から9月まで判断維持としております。

有効求人倍率は、大きな動きがなく推移しておりますが、求人に勢いがいない状態が続いており、経済情勢が雇用失業情勢に影響を及ぼす可能性があるため、注視していく必要があると認識しております。