

令和6年度 第2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7年度岩手労働局行政運営方針」についての質問・意見

第1 労働行政を取り巻く情勢

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

P1

【問1】

1頁最終行で「求人に勢いがいない状態」とあるが、直前で運輸業の求人増加の記述もあり、「全体的に」などを付す必要はないか。また2頁4行目の「在職者や自己都合離職者は減少傾向」との記述は、どのような場面を想定すればよいか。高年齢求職者は増加傾向にある（2頁最終行）ので、定年退職者が無業者になるというわけでないようだが、問題の所在が分からないので、補足をお願いしたい。

公益代表 窪委員

【回答】

ご指摘を踏まえて以下のとおり修文いたします。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

岩手県全体の人口減少や復興需要の落ち着き等による産業構造の変化などを背景に、有効求人数は、減少傾向にある。特に雇用保険被保険者を多く抱える製造業は、他の産業と比較して減少が目立つ。半導体産業の回復に期待が集まるが、大きな求人の動きはみられない。その一方で、2024 問題等で人員体制強化が急務となった運輸業においては求人が増加しているが、岩手県全体的では、物価上昇やエネルギー価格の高騰、人件費高騰が多くの産業に

影響を与えており、人手不足との声が多く聞かれるものの、求人に勢いがな
い状態が続いている。

有効求職者数は、ほぼ横這いで推移しており比較的落ち着いた状況にある。
倒産件数が増加している中で、有効求職者数に目立った増加はみられない。
在職者や自己都合離職者の新規求職が減少しているが、求職者が求める求人
が相対的に減少していることや、人手不足を背景に従業員の待遇改善が行わ
れていることが要因として考えられる。なお、世代別でみると、若年層の求
職者が減少する一方で、高年齢層の求職者割合が増加している。

(2) 女性の雇用状況等

P2

【問2】

14行目に、育児休業取得率に関する記述があり、令和6年度調査では「男性の上昇が顕著」とされている。調査結果はその通りであるが、格差が縮小傾向にあり、そろそろ質にも目を向ける、すなわち取得期間についても触れていくことが必要な段階に来ていないでしょうか（男性は2週間～1か月未満、女性が10か月～12か月未満が最多であるなど）。今後、検討いただきたい。

公益代表 窪委員

【回答】

ご指摘を踏まえ、今後は取得率だけでなく、取得期間についても記載する方向で検討してまいります。

(5) 障害者の雇用状況

P3

【問3】

雇用障害者数で0.5人単位が出てくるが、これが重度以外の身体障がい者・知的障がい者である短時間労働者のカウントする際に、0.5人とするとの説明はなくてよろしいでしょうか。

公益代表 窪委員

【回答】

ご指摘ありがとうございます、本文に（障害者雇用数については障害の程度及び労働時間に応じ端数で計上）と注釈を記載いたします。

なお、雇用障害者数のカウントの仕方について、以下のとおりとなります。

対象となる障害者1人当たりのカウントの考え方については引き続き周知してまいります。

(対象となる障害者1人のカウント数)

		常用労働者	短時間労働者	特定短時間労働者
		週所定労働時間	週所定労働時間	週所定労働時間
		30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者		1人	0.5人（※2）	-
	重度	2人（※1）	1人（※2）	0.5人（※4）
知的障害者		1人	0.5人（※2）	-
	重度	2人（※1）	1人（※2）	0.5人（※4）
精神障害者		1人	1人（※3）	0.5人（※4）

- ※1 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとカウントされる。
- ※2 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者については0.5人分としてカウントされる。
- ※3 精神障害者である短時間労働者については、当分の間、その1人をもって1人分としてカウントされる。
- ※4 重度身体障害者又は重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）については、その1人をもって0.5人分とカウントされる。

第3 賃上げ環境の整備等

1 地方版政労使会議の開催等、賃上げに向けた機運の醸成

P7

【問4】

当該文章が長いと感じますが、後段と分けてはいかがでしょうか。

2月10日開催の当該政労使会議について、どのような成果があったのか、また、この会議で賃上げ等に関し、機運の醸成にどの程度の効果があったと認識されておられるか、お伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

ご指摘ありがとうございます。

「1 地方版政労使会議の開催等、賃上げに向けた機運の醸成」につきましては、下記のとおり修正させていただきます。

1 地方版政労使会議の開催等、賃上げに向けた機運の醸成

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益の増加や人材の確保・企業の生産性向上につながり、更なる賃上げや持続的な成長という好循環をもたらすものとの考えから、賃金上昇と経済成長の好循環が動き出しつつある流れを維持していくことが重要、とされたところである。

これを踏まえ、令和7年度においても労働施策総合推進法に基づく協議会（地方版政労使会議）を開催し、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

2月10日に開催された政労使会議につきましては、岩手県知事出席の下、東北経済産業局長や公正取引委員会事務総局東北事務所長にも参画いただき、適正な価

格転嫁の在り方や生産性向上等の支援策などについて説明が行われた後、労使をはじめとした構成員による意見交換が行われました。これにより、幅広い構成員に一定の情報が共有され、それぞれの傘下企業・組織等へ伝達されること等により一定の機運の醸成が図られたものと考えています。令和7年度も政府としては賃上げが重要課題となっており、更なる機運の醸成に努めてまいります。

3 最低賃金制度等の適切な運営

P8

【問 5】

地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るため、労働局として具体的にどのような取組を考えておられるか、お伺いします。

先日の地方版政労使会議では、労使双方から発言がありましたが、どの様に受け止めておられるか、併せてお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

地方最低賃金審議会につきましては、例年、第 1 回本審で確認しております「審議会運営上の了解事項」につきましては、次年度においても確認させていただくこととし、随時、委員の皆様からの意見を伺い、可能な限り対応させていただきます。議事の公開につきましては、第 1 回本審において、委員皆様の意見を伺い、岩手地方最低賃金審議会としての方向性を確認してまいります。また、審議日程につきましては、第 1 回本審において、年間計画（案）をお示ししておりますが、丁寧な審議のため全員出席またはなるべく多くの委員の出席となるよう日程調整を行い、随時、修正案を提示しております。

引き続き、円滑な運営を図るため、取り組んでまいります。

（了解事項 運営小委員会の設置、県最賃参考人意見聴取の人数、行政機関からの概況説明、資料のスリム化）

政労使会議につきましては、労使双方、価格転嫁をさらに進めることが重要である、価格の引上げに理解を得られる環境整備が必要であるという共通の認識を持たれているという認識でございます。

岩手労働局としては、あらゆる機会を通して、価格転嫁の環境整備等に関する情報を提供し、中小企業・小規模事業者の取引適正化の推進に努めてまいります。

第4 多様な人材の活躍促進

2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

P9

【問6】

介護に関する労働環境について質問させていただきます。子育てと同様に、介護においても日常的な通院や突発的な対応が求められることがあります。そのため労使協定に基づかずとも、時間単位での取得や有給休暇の取得が可能になると、介護のニーズに即した制度になると考えます。また、介護認定に至らずともケアを担っていて、制度の狭間で支援を受けられずご苦労されている方が見えない存在となっているケースも多いのではないかと懸念しています。

「誰もがケアの担い手であることを前提とした社会」にするためには「働きたくても働けない」状態にある諸問題を共有し、適切に対応できる仕組みを整えることが必要だと考えます。

つきましては、介護に関する環境改善と周知に向けた取組みについて、事業所をはじめとする関係者への周知をお願いします。

公益代表 植村委員

【回答】

岩手において人口減少が顕在化している中、介護を理由として離職される方を可能な限り減らすことが重要です。

仕事と介護の両立を支援する法律である育児・介護休業法においては、要介護状態にある家族への緊急対応や復職に向けた体制を構築するために取得できる介護休業、通院時の付き添いや介護保険の手続きなどのため年5日を時間単位で取得できる介護休暇、さらには、日常的な介護ニーズに定期的に対応するための所定労働時間の制限等、介護のための両立支援制度などがあり、労働者がそれぞれのニーズに応じて組み合わせ、使い分けることが可能です。

さらに、本年4月1日から施行される改正育児・介護休業法により、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・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、利用可能な各種

制度等に関する情報提供を行うことなどが事業主に義務付けられることとなっております。

これらの制度を広く示すことで、仕事と介護を両立しやすい環境づくりに取り組んでまいります。

なお、委員ご指摘のように、現行の制度・サービスでは拾えない声については、本省の関係部署へ取り次ぐ等、今後とも丁寧に取り組んでまいります。

3 中高年層、若者等労働者等への支援

(2) 正社員就職を希望する若者への支援

P10

【問7】

求職者から「募集要項にある『実務経験者』という条件がネックになっている」という声をよく聞く。職業訓練でスキルを身につけたものの、実務経験がないため、なかなか職に就けないケースが多いようだ。スキル習得と実務経験をセットで提供できる仕組みがあればいいかと。こうした支援メニューはあるのでしょうか。

公益代表 植村委員

【回答】

企業の求める即戦力となる人材の育成において、スキル習得と実務経験を同時に提供できる仕組みは有意義であり、岩手県においては民間職業訓練機関に委託して日本版デュアルシステム訓練「以下、デュアル訓練という。」（若年者や職業能力形成機会に恵まれなかった方を対象に、企業実習またはOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度）を実施しております。

デュアル訓練は受講希望者の減少、受託職業訓練機関の減少により令和5年度は3コース※1、令和6年度は1コース※2の実施となりました。現在のところ令和7年度のコース設定はありませんが、今後においても訓練ニーズを把握しながら岩手県と調整のうえしっかりと取り組んでまいります。

なお、介護の職業訓練（6ヶ月間の「介護労働講習」、2年間の「長期高度人材育成コース 介護福祉士養成科」等）については、カリキュラムに「現場実習」が組み込まれており、職業訓練と実務経験がセットになっております。

- ※1 遠野職業訓練協会「オフィススペシャリスト科」（4か月）2コース
宮古職業訓練協会「OAビジネス科」（4か月）
- ※2 宮古職業訓練協会「OAビジネス科」（4か月）

4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

(3) 外国人労働者に対する支援

P12

【問 8】

25 - 26 行目に「令和 6 年 6 月に公布された育成就労制度」とあるが、公布は法令の周知、広くは文書の周知に用いられており、「…に公布された出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 60 号）により導入された…」または、「令和 6 年 6 月外国人技能実習法改正（外国人育成就労法に改題）により導入された…」にするのがよいのではないか。

公益代表 窪委員

【回答】

ご指摘のとおり「…に公布された出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 60 号）により導入された…」に訂正いたします。