

# 令和4年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和5年3月9日（木曜日）  
午前10時00分～午前11時36分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

## 令和4年度第2回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

令和5年3月9日(木) 午前10時00分～午前12時00分

### 2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共有会議室及びテレビ会議システム(ZOOM)

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 高木委員、砂金委員、一言委員、桑村委員、鈴田委員、藤本委員

労働者代表 鈴木委員、杉山委員、北舘委員、加藤委員、今委員、橋本委員

使用者代表 大内委員、稲妻委員、今野委員、佐藤委員、松木委員、成田委員

※下線はテレビ会議システムによる出席者

#### 【事務局】

小林局長、新井総務部長、富塚雇用環境・均等室長、本多労働基準部長、竹内職業安定部長、高橋総務課長、大庭労働保険徴収課長、内海雇用環境改善・均等推進監理官、佐々木監督課長、小熊賃金室長、菅原健康安全課長、熊谷労災補償課長、齋職業安定課長、本田職業対策課長、佐藤訓練室長、大谷需給調整事業課長

### 4 議 題

(1) 令和5年度 宮城労働局行政運営方針(案)について

(2) 第14次労働災害防止計画(素案)について

(3) 地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画(案)について

## 1. 開 会

### ○事務局・遠藤

大変お待たせいたしました。

本日は大変お忙しい中、ご出席をいただきましてありがとうございます。

審議会の事務局を務めます雇用環境・均等室の遠藤と申します。どうぞよろしく願  
いいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2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すが、皆様のお手元に審議会議事次第、出席者名簿、  
席次表、審議会説明用資料として資料ナンバー1から12、それから議題(3)で使用  
いたします宮城県南地域雇用開発計画に係る諮問書、以上の資料をお配りしてお  
ります。資料などの不足はございませんでしょうか。ご確認をお願いいたします。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条  
により、原則として審議内容を公開すると定められております。したがって、当会  
場におきましては報道の方が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承を願  
いいたします。また、事務局で議事録を作成し、ホームページに掲載を予定してお  
りますので、皆様ご承知おきいただきますようお願いいたします。

それから、1月16日より新たに審議会委員に就任いただいた方をご紹介します。  
着席のまま結構でございます。

使用者代表の松木克子委員です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、時間となりましたので、議事の進行につきましては、宮城地方労働審議会  
運営規程第4条により、会長をお願いをいたします。高木会長、よろしくお願いいた  
します。

### ○高木会長

皆さん、おはようございます。この後、着席で進行させていただきます。

それでは、ただいまから令和4年度第2回目になります宮城地方労働審議会を開催  
いたします。

委員の皆様のご紹介につきましては、皆様のお手元にあります出席者名簿により代  
えさせていただきます。

それでは、まず事務局から定足数の確認をお願いいたします。

### ○事務局・遠藤

事務局です。本日、全委員18名中16名、3分の2以上のご出席をいただいでおり  
ます。また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上ご出席  
をいただいでおりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有  
効に成立していることをご報告申し上げます。

### ○高木会長

ありがとうございました。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○高木会長

それでは、これから議事に入りますが、その前に宮城労働局長のほうからご挨拶を賜りたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小林宮城労働局長

おはようございます。宮城労働局長の小林でございます。

本日は、年度末大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。今回はWEBを通して桑村先生にもご参加いただいているところでございます。

審議会の開催に当たりまして、一言、簡単ではございますが、ご挨拶申し上げたいと思います。

委員の皆様方におかれましては、日頃から我々宮城労働局の労働行政の推進につきまして格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、宮城県の求人倍率、令和5年直近の1月の数字で1.42倍でございます。県内の雇用情勢については、求人が緩やかに持ち直し、求人が求職を上回る状況が続いているところでございますが、一方で、物価上昇等経営環境への負のインパクトにより、雇用に与える影響も懸念されるところでございますので、一層注視していく必要があるというふうに我々としては思っているところでございます。

また、昨年10月28日には、政府において物価高騰克服・経済再生実現のための総合経済対策というものが閣議決定されているところでございます。その中身として、賃上げ、また賃金上昇を伴う労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題を一体的に改革として進め、賃上げが高いスキルの人材を引きつけ、企業の生産性の向上をもたらす、さらなる賃上げを生むという好循環を動かしながら、構造的な賃上げの実現を目指していくというものでございます。

具体的な中身としては、人材開発支援助成金について、12月に「定額制訓練」、「自発的職業能力開発訓練」の助成率の引上げ、また助成限度額の引上げを行い、また、新たに新規事業の展開に伴う人材育成やデジタル・グリーン化に対応した人材育成を対象とする「事業展開等リスクリング支援コース」が12月に新たに創設されているところでございます。そういう意味で、あらゆる機会を捉えながら、このような助成金の活用を強力に推し進めていきたいと思っているところでございます。

特に、デジタル社会を迎えた中で非常にネックとなっていると指摘されておりますデジタル推進人材育成については、政府全体として2026年末までに230万人を全国で育成するという目標が定められたところでございます。12月にその基になりました「デジタル田園都市国家構想総合戦略」というものが作成されている中において、2024年度には年間7万人、2026年の最終年度については12.2万人を政府目標として新たに育成するという目標が立てられているところでございます。我々としては、各ハローワークを通じて、各地で実施されるデジタル人材に関連する訓練コースについて、受講のあっせん、また就職支援を適切に行い、宮城におけるデジタル人材についての育成を強力に推し進めていきたいと思っているところでございます。

また、パート労働者、有期雇用労働者、派遣労働者、いわゆる非正規労働者については、同一労働同一賃金の遵守を徹底するために、昨年12月から労働基準監督署が監督指導する際に当該非正規労働者に対するチェックリスト等を配付し、自己点検をした上

で、雇用環境・均等室へ送付するなど、局内における情報共有を行いながら、同一同一についての遵守を徹底するような指導監督体制の強化も図ったところでございます。これについては、令和5年度についても引き続き同取組について強化をしていく予定でございます。

また、女性活躍の推進につきましては、令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法の改正省令により、常用労働者301人以上を雇用されている事業主に対しまして、新たに男女の賃金の差異に係る情報公表について義務化されたところでございます。我々としては、対象となる事業主に対して報告徴収等の手段を講じながら、当該公表が進むように履行確保を図ってまいりたいと思っております。

また、少子化が加速する中、育児・介護休業法の周知、特に男の育休が法改正によって盛り込まれたところでございます。やはり男女共に子育てに関与するというような、国家を挙げた機運の醸成というものが必要でございます。また、今年4月からは、1,000人以上を雇用する企業に対して育児休業取得状況の公表義務も新たに課されたところでございます。このような公表を進めることによって、社内における育児しやすい環境というものを社内として整備し、なお一層制度の活用を促すということについても両立支援制度を活用しながら円滑に施行できるように、周知徹底を図っていきたく思っております。

また、平成30年度から5年間を計画期間とした第13次労働災害防止計画については、今年度で終了することになったところでございます。来年度から開始する第14次労働災害防止計画の宮城版については、お手元に資料として配付させていただいたところでございますが、今回のこの審議会を通じてご議論いただき、策定に向けて準備をさせていただければと思っております。

また、労働条件の改善確保につきましては、働き方改革関連法が4年を迎え、中小企業に対する労働時間の上限規制についても3年を迎えたところでございます。我々としては、違法な長時間労働の撲滅ということで、労働基準監督署を中心として指導強化を図っていたところでございます。その中で、結果としては、改革法が施行されて時間がたったこと、また新型コロナウイルス感染症により事業の展開が停滞したというようなことで、残業時間についての長時間労働については低減傾向にあると思っております。ただし、今年1月末までに監督指導した事業場の半数近くに36協定の未締結等を中心とした時間外労働の違法状態が発見されておりますし、また、その4割が月80時間を超える時間外労働を行っているという実態が明らかになったところでございます。我々としては、中小企業を中心として助成金の活用を促すなど伴走型の行政指導を行いながら、その履行確保を図っていきたく思っております。

また、コロナ感染症については、収束を迎えるタイミングをはかりながら、雇用調整助成金については経過措置を講じてきたところでございますが、令和5年3月31日をもって経過措置を終了するという事になったところでございます。

このようにいろいろな施策を講じてきたところでございますが、来年度に向けての行政運営方針について、新たにコロナ収束後を踏まえた、また先ほど申し上げたデジタル人材の育成等諸課題を踏まえた上での運営方針について、宮城における地域の実情を踏まえた形で案をお示ししてご審議いただくことになっているところでございます。詳し

い中身については担当部室長から説明させていただきますが、雇用労働政策についてご審議いただき、成案がまとまった段階では来年度に向けて体制を整備しながら、その実現を図っていきたく思っているところでございます。

皆様におかれましては、引き続きご理解をいただきながら、我々として精いっぱい行政を展開させていただきますので、よろしくお願ひいたしたいと思っているところでございます。簡単でございますが、審議会冒頭の挨拶と代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○高木会長

ありがとうございました。

### 3. 議 題

#### (1) 令和5年度宮城労働局行政運営方針（案）について

○高木会長

それでは、これより議事に移らせていただきますが、報道機関の皆様におかれましては、撮影はここまでとなっておりますので、カメラの撮影の方はご退室くださいますようお願いいたします。

続いて、審議事項の(1) 令和5年度宮城労働局行政運営方針（案）について、この審議から入りますが、まず労働局のほうからご説明をよろしくお願ひいたします。

○竹内職業安定部長

職業安定部長の竹内です。本日はよろしくお願ひいたします。

着座にて説明させていただきます。

まず、お手元の資料ナンバー1、令和5年度宮城労働局行政運営方針の職業安定部分につきましてご説明をさせていただきます。

5ページお開きいただけますでしょうか。

5ページ、第2宮城労働局における重点施策としまして、Iで個人の主体的なキャリア形成を促進し、安心して挑戦できる労働市場の強化というふうにされております。

上の段、地域のニーズに対応した職業訓練の推進及びデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援ということでございまして、社会全体のデジタル化が加速する中でデジタル人材の育成・確保は不可欠となっております。来年度も引き続きデジタル分野の訓練の充実を図るとともに、ハローワークでのきめ細かな就職支援によりデジタル分野の再就職の実現を推進してまいります。また、地域の人材ニーズに沿った訓練を実施できるように、地域職業能力開発促進協議会におきまして、訓練コースの設定を議論するとともに訓練効果の把握・検証を実施してまいります。さらに、④といたしまして追加している項目でございますけれども、一社でも多くの企業が労働者の人材育成・活性化を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」のさらなる積極的な活用勧奨を図ることとしております。助成金の詳細につきましては、資料の5、6としてリーフレットをつけさせていただきますので、後ほどご覧いただければと思います。

次に、同じ5ページの下の段になりますけれども、(2)雇用維持及び在籍型出向の取組の支援ということで、先ほどの局長のご挨拶にもありましたけれども、雇用調整助成金につきましては、資料7としてリーフレットも添付しておりますが、コロナ特例の経過措置が基本的には今月末で終了するということになっております。現在の支給申請につきましてはピーク時の5分の1程度となっておりますけれども、来年度、引き続き不正受給の調査のほうにしっかりと取り組んでまいります。また、在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金につきましては、今般新たに、資料8としてリーフレットをつけておりますけれども、スキルアップ支援コースというのが創設されまして、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを支援する事業主に対して助成を行うこととなっております。次に、6ページになります。

6ページの上の段、(3)賃金上昇を伴う労働移動の支援というのが新規で追加されております。労働移動の円滑化を進めるに当たりまして、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援など、賃金上昇の好循環を目指した取組を進めるということが重要になってきております。このため、今般、補正予算で様々な助成金が見直されておまして、資料の9から11にリーフレットをつけておりますけれども、母子家庭の母や就職氷河期世代の方など就職困難な方を雇い入れ、人材育成を行った上で、雇入れ時よりも5%以上賃上げを行う事業主の方に対しまして、通常よりも高額な助成を実施します。また、成長分野での労働移動を進めるために、就職困難な方をデジタル分野など未経験の分野で雇い入れる事業主の方に対しまして高額助成を行うコース、そういったコースもできておりますので、そちらのコースの活用促進を図ってまいります。

次に、下の段になりますけれども、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化推進による就職者支援になります。ハローワークにおきましても、オンライン化、デジタル化を推進しておまして、宮城県内ハローワークの新規求人件数におけるオンライン受理割合は、棒グラフもついておりますけれども、90.0%と全国平均63.7%から大きく上回っておまして、全国一の実績となっております。今年度からはオンラインでの職業相談やオンラインのセミナーなども実施しており、今後さらにオンライン機能の活用を促進し、職業紹介業務の充実強化を図ってまいりたいと考えております。また、昨年11月からは職業安定部のツイッターを開始いたしまして、各種イベント情報や訓練情報、最新の統計、助成金の改正など幅広い情報発信をしているところであります。

次、7ページご覧ください。

7ページの上の段の(5)人材不足分野におけるマッチングの支援になります。特に人手不足分野での人材確保が課題となっている中で、ハローワークの人材確保対策コーナーを中心に、警備、建設、医療、介護、保育など雇用吸収力の高い分野につきまして、セミナー、職場見学会、職場体験会なども開催してマッチング支援の強化を図ってまいります。

下の段(6)地方公共団体との連携による就職促進の支援となります。国と地方公共団体がそれぞれの強みを生かして一体となって雇用対策を進めるため、雇用対策協定の締結を推進しております。今年度は8月に栗原市と、今年1月に多賀城市と雇用対策協定を締結しておまして、今月中に気仙沼市、石巻市、名取市とそれぞれ雇用対策協定

を締結する予定となっております。来年度も、地域の実情に応じた雇用対策を推進するため、引き続き協定締結に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

次、8ページになります。

8ページ上の段の(7)改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底となります。労働者派遣事業、職業紹介事業、募集情報等提供事業が適正に運営されるように、制度の周知、求職者向けのセミナー、計画的な指導監督を引き続き実施してまいります。

次に、8ページの下段になりますけれども、Ⅱで多様な人材の活躍促進ということで、(1)非正規雇用労働者等、新規学卒者等への就職支援となります。新規学卒者の就職支援につきましては、今春卒業予定の高校生の就職内定率は1月末時点で昨年同様95%となっておりますけれども、来年度も引き続き新規学卒者等に対するきめ細かな個別支援を行ってまいります。また、非正規雇用労働者、フリーター等につきましては、ハローワークの就職支援ナビゲーターが担当者制により個々の状況に応じたきめ細かな支援を実施し、正社員就職を支援します。

次に、9ページになります。

9ページ上の段(2)就職氷河期世代への活躍支援となります。いわゆる就職氷河期世代、大体35歳以上55歳未満の方を指しますけれども、就職氷河期世代の支援につきましては、みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームで各関係機関の取組内容を共有するとともに、ハローワーク仙台に設置した就職氷河期支援コーナーにおきましては、担当者制によるきめ細かな相談や各種セミナーなども実施するほか、就職氷河期の方の歓迎求人確保にしっかりと取り組んでまいります。特に令和5年度から令和6年度の2年間は集中取組期間の第二ステージというふうに位置づけられておりまして、先月開催されましたみやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおきまして新たな目標も設定されておりますことから、助成金なども活用しながら正社員就職に向けた取組を着実に実施してまいります。

下の段になりますけれども、(3)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援となります。子育てをしながら就職を希望する女性の方などを対象としたハローワークの専門窓口、マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と家庭が両立できる求人確保を推進してまいります。また、より多くの方に支援が届くように、SNSなどを活用した情報発信を強化するとともに、自宅でも求職活動ができるようオンラインでの職業相談やセミナーの提供を実施してまいります。

次に、10ページになります。

10ページの上の段の(4)高齢者の就労・社会参加の促進となります。少子高齢化が進展する中で、働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援の重要性というのはますます高まっております。このため、県内5か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、55歳以上の再就職を目指す方に対しまして、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援などを推進してまいります。

同じページの下段、(5)障害者の就労支援となります。障害者の雇用状況につき



ましては、令和4年6月1日現在の障害者雇用率は2.21%と前年と同率となっております。法定雇用率2.3%には満たなかったものの、雇用障害者数は年々着実に増加しております。障害者の法定雇用率につきましては、資料の12番といたしましてリーフレットを添付しておりますが、民間企業におきましては、現在の2.3%から令和6年4月には2.5%、令和8年の7月には2.7%に段階的に引き上げられるということが予定されております。雇用率達成に向けまして、宮城県や高年齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部とも連携して雇入れ支援を積極的に実施をしております。また、令和2年から障害者雇用優良中小企業を認定いたします「もにす認定」制度というものが始まっておりまして、宮城県内では今年度4社目の認定を行い、今月中にさらに2社認定をする予定となっております。地域における障害者雇用の身近なロールモデルとして地域全体の障害者雇用の促進が期待されておりますことから、来年度も引き続き認定を推進してまいります。また、今般、障害者雇用促進法が改正されまして、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に実施してまいります。

次に、11ページとなります。

11ページの上の段が(6)外国人労働者等に対する支援です。宮城県内の外国人労働者数、外国人雇用事業所数につきましては過去最高を更新し、外国人労働者の雇用管理のための事業主指導、相談支援などがより一層重要となっております。ハローワークでは、仙台新卒応援ハローワークの中に留学生コーナーというのを設置しまして、留学生の早期就職支援を行っておりますほか、ハローワークの職業相談窓口で多言語音声翻訳機も導入いたしまして、外国人求職者に対する相談支援体制を整備しております。また、外国人を雇用する事業主の方に対しましては、訪問や電話による雇用管理指導・助言を引き続き実施してまいります。ウクライナ避難民の方につきましては、ハローワークの相談窓口におきまして、ウクライナ語、英語、日本語で周知をさせていただいておりますほか、就労を希望する避難民の方に対しましては、関係機関と連携して、ニーズに応じた求人開拓などのきめ細かな就職支援を引き続き実施してまいります。

下の段(7)治療と仕事の両立支援に関する取組の促進になります。疾病を抱える労働者の方が治療を行いながら仕事を継続することができるように、関係機関連携して支援を行ってまいります。ハローワークでは、がん患者の方など長期療養者の方の就職支援を、特別窓口を設置して、病院への出張相談も含めて引き続き実施をしております。

なお、お手元の資料ナンバー2のほうに各項目別に今年度の実績などを記載しておりますので、こちらのほうもお時間のあるときにご参照いただければと思います。

時間の関係上、かなり駆け足の説明となってしまいましたけれども、私からの説明は以上です。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、続いて雇用環境・均等室長のほうからのご説明をお願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の富塚です。よろしく申し上げます。

私のほうからは、重点施策のⅡの多様な人材の確保促進の2番と、Ⅲの誰もが働きや

すい職場づくりの1から3番と6番についてご説明します。

失礼して、座って説明させていただきます。

それでは、12ページの上の段をご覧ください。女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保についてです。局長挨拶でも申し上げたとおり、女性活躍推進法に基づく改正省令により、常時雇用する労働者数301人以上の企業は男女の賃金の差異の情報公表が新たに義務づけられました。男女の賃金の差異については、前年度の男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均をパーセントで示していただくことになっております。全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分で、各企業の事業年度の開始後概ね3か月以内の公表が必要です。右のグラフを見ていただくと、宮城県の男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値は令和3年6月現在で75.3となっており、全国平均と同程度の男女間格差となっています。令和5年度は該当企業に対して報告徴収等を行うことにより情報公表の履行確保を図るとともに、公表に際しては、数値の大小の確認にとどまらず、差異が生じている要因分析を行い、さらなる女性の活躍推進のための取組を行うことが重要であると考えますので、企業にはそのような理解と取組を促してまいります。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて報告徴収等を行い、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

同じページの下の段をご覧ください。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についてです。右の表を見ていただくと、宮城県の男性の育児休業取得率は令和3年度に行われた県の調査では14.6%と急上昇しておりますが、女性の取得率に比べれば明らかにまだ低い水準です。希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立しながらキャリア形成を進められるよう、引き続き企業における両立支援の取組を促進することといたします。今年4月1日より施行される常時雇用労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表義務について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年10月より施行された産後パパ育休等の男性の育児に資する制度を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう、関係機関と協力して説明会を開催するなどにより周知徹底を図ります。男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備した事業主等に対する両立支援等助成金の活用推進や、次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定の取得促進に向けた働きかけも引き続き行ってまいります。

次のページの上の段をご覧ください。不妊治療と仕事との両立支援についてです。引き続き、令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」を周知し、認定取得に向けた企業の取組を促します。また、事業主に対して、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金の周知や、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル等の提供により、不妊治療を受けやすい職場環境整備を支援します。

同じページの下の段をご覧ください。公正な待遇を確保した職場環境の整備についてです。パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施することにより、法の着実な履行確保を図ってまいります。その際、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携し、監督署から提供された情報に基づき雇用環境・均等室が効率的な報告徴収を行うこ

とにより、企業指導の実効性を高める取組を行います。また、引き続き民間委託により働き方改革推進支援センターを設置し、働き方改革に関するワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の専門家が同一労働同一賃金に関する中小企業、小規模事業者の相談に応じるほか、コンサルティング、セミナー、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行ってまいります。非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業者に対しては、引き続きキャリアアップ助成金による支援を行います。

14ページの上の段をご覧ください。テレワークの導入・定着促進についてです。テレワークについては、コロナ終息後においても新しい働き方として定着させていくため、引き続き適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。様々な機会を捉えて、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインや人材確保等支援助成金（テレワークコース）を周知するほか、テレワークの導入等について相談があった企業等に対しては、厚生労働省が総務省と連携して設置しているテレワーク相談センターを紹介し、同センターで開催するセミナーやテレワーク総合ポータルサイトの周知等を行います。

同じページの下段をご覧ください。フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援についてです。雇用環境・均等室と各労働基準監督署等に設置している総合労働相談コーナーにフリーランスの方から相談があった際には、引き続き「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に基づき適切に対応するとともに、フリーランス・トラブル110番を紹介することといたします。また、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局または監督署の担当部署に取り次ぎます。

15ページの上の段をご覧ください。総合的なハラスメント対策の推進についてです。右のグラフを見ていただくと、宮城県の企業のハラスメント防止対策実施状況は、令和3年度に行われた県の調査で、ハラスメント防止に関する方針の明確化や防止措置の規定整備を行っている企業の割合が8割程度にとどまっております。職場におけるハラスメント防止対策には、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産に関するハラスメント防止措置、そして育児・介護休業法に基づく育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置がありますが、防止措置を講じていない事業者に対し是正指導を実施すること等により、引き続き法の履行確保を図ります。また、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策やカスタマーハラスメント対策の推進にも引き続き取り組んでまいります。

同じページの下段をご覧ください。長時間労働の抑制（働き方・休み方改善支援）についてです。働き方改革推進支援助成金の活用や働き方改革推進支援センターにおけるきめ細やかな支援等、中小企業、小規模事業者等に寄り添った相談支援を引き続き行ってまいります。助成金等を活用して、勤務間インターバル制度の導入促進も図ります。年次有給休暇の取得促進については、右のグラフを見ていただくと、宮城県の年次有給休暇取得率はここ数年右肩上がりになっておりますが、依然として政府目標である70%とは開きがございますので、引き続き、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実

施している年次有給休暇取得促進期間や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行ってまいります。

飛んで20ページをご覧ください。個別労働関係紛争の早期解決の促進についてです。右のグラフを見ていただくと、個別労働関係紛争の相談件数は依然として高止まりの状況で、相談内容は、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、労働条件、解雇など多岐にわたっております。引き続き総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関するあらゆる相談に対応し、民事上の個別労働紛争の相談については、紛争当事者の申出により個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導やあっせんを行って紛争の早期解決に努めます。

私からは以上です。

○高木会長

ありがとうございました。

それでは、続いて労働基準部長のほうからの説明をお願いいたします。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。日頃より労働基準行政にご理解とご協力を賜り、感謝申し上げます。

では、着座にてご説明させていただきます。

ページが前後いたしますが、16ページをお開けください。

(1) - 2長時間労働の抑制（過重労働）の防止についてでございます。

まず、先ほど局長のご挨拶にもありましたとおり、宮城の現状といたしましては、下の段のグラフをご覧ください。令和4年1月から12月までで長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を437事業場に実施しております。その中で月の残業時間が80時間を超えていた事業場が95事業場を占めるなど、まだまだ長時間の事業場が多い状況でございます。原因といたしましては、労働基準関係法令の理解や認識不足な事業場がいまだに多いことが考えられ、引き続き今後の取組のところの①などにあります監督指導を行うとともに、セミナーや説明会の開催などを通じてきめ細やかな対応を行ってまいります。

また、①のイにあります11月の過労死防止啓発月間を中心としたシンポジウムの開催や、併せて展開する過重労働解消キャンペーン、また無料電話相談の実施と、また、同じ11月に、③にあります下請等中小企業へのしわ寄せ防止キャンペーン月間における周知啓発を予定しております。さらに、②に記載してあります自動車運送業や建設業、医師などにおきましては、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されることから、円滑な施行に向けて説明会等を通じた支援を継続して行うこととしており、令和5年度においても長時間労働、過重労働の防止に努めてまいります。

続きまして、17ページをご覧ください。

(2) 労働条件の確保・改善対策でございます。働き方改革を推進する上で、基本的な労働条件の枠組みや労務管理体制の確立を図ることは不可欠でございます。そのためには、令和5年度も定期監督や適切な労務管理への啓発指導を実施してまいります。

上の段の棒グラフは監督署が実施した定期監督の状況になります。令和3年以降、定期監督の件数もコロナ以前の件数に戻っており、違反率も微減ながら下がっている状況でございます。また、下の段の左側のグラフ、これは申告処理件数を記載しております。

申告とは、労働基準法104条に基づいて労働者から監督署や監督官への解雇や賃金不払いの申出を行うものです。申告につきましては、コロナ以降、件数は減少しておりますが、違反率は高止まりの状況となっております。

このような現状を踏まえまして、①のところにもありますとおり、令和5年度においても、監督指導や監督署での窓口において丁寧な指導に努めるとともに、労働時間の適正管理・把握、賃金不払残業等の是正等に啓発指導に努めてまいります。とりわけ17ページの真ん中にあります③の特定分野における労働条件の確保として、外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者の労働条件の確保については、令和5年度においても、関係機関との連携の下、労働基準法関連法令の遵守を図ることとしております。特に技能実習生に係る法違反の疑いのある事業場に対しましては確実に監督指導を実施し、重大・悪質な事案等につきましては、司法処分を含め厳正に対処することとしております。

続きまして、18ページをご覧ください。

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整備についてでございます。後ほど議題(2)において再度ご説明申し上げますが、本年3月末で5か年計画であります第13次労働災害防止推進計画が終了し、4月から新たに第14次労働災害防止推進計画が始まります。

県内の労働災害につきましては、18ページの上の段のグラフをご覧ください。令和4年の速報値では、コロナの罹患が増加しており、青い折れ線グラフであります休業4日以上死傷者数が4,745人と急増となり、前年同期と比べましても約1,700人以上の増加となっております。また、グラフのオレンジの点線をご覧ください。これはコロナ関連を除いた死傷者数です。コロナ関連を除いた部分におきましても減少傾向には至っていない状況にあります。そのため、令和5年度では①から⑤の労働災害防止対策を推進してまいります。その中でも、①にありますSafework向上宣言を活用した安全衛生意識の向上のための取組を推進してまいります。2月末現在で約500事業場にご登録をいただいている状況でございます。令和5年度におきましては、東北地域に範囲を拡大するなど新たな取組に展開を図る予定としております。

また、同じページの下段のグラフをご覧ください。定期健康診断における有所見率の推移でございます。有所見率とは、健康診断で何らかの異常が認められた労働者の割合を示したものです。宮城県は全国平均と比べて高い状況でございます。このような状況のために、⑥にあります健康確保対策として、働き方関連に盛り込まれた産業医の役割や長時間労働に対する面接指導を強化するとともに、ストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス対策を含めた産業保健活動の促進に取り組むこととしております。さらに、⑦にありますとおり、今後、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれており、石綿ばく露防止対策の推進を図るとともに、新たなる化学物質規制などの周知啓発を図ることといたしております。

続きまして、19ページをお開けください。

労災保険給付の迅速・公正な処理についてでございます。昨年度の行政運営方針には記載しておりませんでした。来年度、5年度におきましては、厚労本省の行政運営において記載されたことから、同様に宮城局版としても記載することとしております。

脳・心臓疾患や精神障害など複雑困難事案が増加している傾向にありますが、引き続き認定基準に基づいた公正な認定に万全を期すこととしております。

同じ19ページの下の段をご覧ください。職場における感染防止対策等についてでございます。昨年度は行政運営方針では基準部の最優先項目としておりましたが、厚労本省の行政運営方針においても優先順位が後ろのほうに記載されましたことから、宮城県においても後方に記載しておりますけれども、令和5年度におきましても、引き続き職場における感染防止対策に関する周知啓発などは継続していくこととしております。

20ページの上の段をご覧ください。最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性の向上等の推進でございます。経済財政運営と改革の基本方針2022や令和4年10月の物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策に、政府としての取組が挙げられております。その中でも、業務改善助成金の周知や監督署による各種支援、情報提供を図っていくこととしております。

以上、労働基準部からの説明となります。

○高木会長

ありがとうございました。

今、3つの部署の部長さんから説明をいただきました。これについて、ここから皆さんのほうからご質問、ご意見を賜りたいと思っておりますが、事前に質問を寄せられた方が2名おられますので、まずそちらの質問に対する回答からお願いしたいと思います。

まず、労働者代表としての杉山委員のほうからご質問が寄せられておりますが、杉山委員、まずご質問の趣旨説明をお願いいたします。

○杉山委員

委員の杉山です。ご説明ありがとうございました。

資料の5ページですね。Iの下段の(2)のところでは在籍型出向という項目がありますけれども、この詳細資料がですね、資料2番の冊子の4ページの左側の一番下に記載されています支給申請と支給決定件数というところで件数が載せてありますけれども、これについて質問させていただきたいと思っております。

この申請件数126件、決定件数102件に対して、この件数に対して多いものなのか少ないものなのか、それとも妥当なものなのかというところと、あとは、こちらについては非常に重要な制度と認識しておりますので、この周知度というところで、どれぐらい周知されているかというところについて周知方法等を伺いたいと思っておりますけれども、よろしく申し上げます。

○高木会長

ありがとうございます。それでは、この説明をしていただきました職業安定部長のほうからのお答えをお願いしたいと思います。

○竹内職業安定部長

杉山委員、ご質問ありがとうございます。

産業雇用安定助成金の申請件数の実績につきましては、現時点ではとても多いとは言えない状況ではございますけれども、事業所に対しましては、労働局、ハローワークの窓口ですとか、実際に今事業所訪問を強化しておりますので、事業所を訪問して制度を説明するとか、雇用調整助成金に係る支給決定通知書を送る際にリーフレットを同封さ

せていただくとか、労働局のホームページ、メルマガ、あと先ほど紹介させていただいた職業安定部のツイッターを活用するなど、様々な機会を捉えて周知、活用を促進を図っているところであります。また、出向のあっせんを行っております産業雇用安定センターとも連携いたしまして、産業雇用安定センターが事業所訪問をするときにも、助成金のリーフレットを持って行っていただいで周知を図るということをしております。

また、先ほども少し説明させていただきましたが、この産業雇用安定助成金につきましては、資料の8番につけておりますけれども、昨年12月の補正予算の関係で新たにスキルアップ支援コースというのが創設されております。在籍型出向につきましては、今までは雇用の維持という観点での活用促進でありましたけれども、実際に使った企業さんからは人材育成にも役立ったというお声もいただいております。今後、スキルアップ、人材育成の手段としてもこの在籍型出向を活用していただけるように、助成金ともども周知を図っていききたいというふうに考えております。以上です。

○高木会長

ありがとうございます。杉山委員、いかがでしょう。

○杉山委員

ありがとうございます。最初のご説明にもありましたとおり、求人数のほうが多い状況にもなっていますし、あとは私の製造業についても人材不足というところが大分深刻な課題になってきておりますので、ぜひとも人材育成の件も含めて周知のほうをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○高木会長

よろしく願いいたします。

それでは、もう一方、使用者側代表委員の成田委員のほうから事前の質問が寄せられております。成田委員、質問の趣旨等解説をよろしく願います。

○成田委員

宮城県経営者協会の成田でございます。ご説明どうもありがとうございました。

私のほうからは、リスキリングやリカレント教育についてどう考えていらっしゃるかということをお聞きしたいと思います。

この令和5年度の行政運営方針には、3ページに、例えば自律的・主体的キャリア形成であるとか円滑に労働移動するために必要なスキルアップ支援であるとか、今ほども話がありましたけれども、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発、そういった内容が記載されておまして、人への投資という観点からも評価できるものというふうに見ております。

ただ、さらに言えば、リスキリングであるとかリカレント教育という内容があってもよいのかなということを感じたところです。企業の持続的な成長ということとはもとより、円滑な労働移動の促進であるとか高齢者雇用なんかも含めて、このリスキリング、リカレント教育というのは重要な要素の一つであるというふうに思っております。ただ、そのためには、企業側も従業員のスキルアップのための勉強についてもっと理解する必要があるし、そういった意識面、さらにはリスキリングのための原資といった面でも、この原資については、本来、価格転嫁とかそういうことをすべきなんだろうとは思いますが、それが難しい状況の中では、そういった面でも促進に向けたサポートがない

となかなか一歩が踏み出せない状況にあるのではないかなと思います。

このリスクリング、リカレント教育に関する取組については、基本的には企業が率先して自助努力をしていくということを求められると思いますけれども、労働行政として円滑な労働移動とかそういった大きな観点からどのようにお考えなのか。本日は、資料5でしたか、リスクリング支援コースというリーフレットもつけていただいておりますけれども、確認の意味合いとしてお伺いできればと思います。よろしく申し上げます。

○高木会長

ありがとうございます。それでは、このご質問については職業安定部長のほうからお答えでしょうか。

○竹内職業安定部長

成田委員、ご質問ありがとうございます。

リスクリングとかりカレント教育につきましては、人への投資ですとか円滑な労働移動といった観点からも非常に重要な課題であるというふうに認識をしております。厚生労働省の地方労働行政運営方針の第4次案には、今のリスクリングの支援に係る項目が追加で記載されておりまして、そちらを踏まえまして、今般説明をさせていただきました宮城局の行政運営方針のほうにも、新たに第2のIの(1)の④といたしましてリスクリング支援に係る項目を追加記載をさせていただいております。本当に一社でも多くの企業や労働者の人材育成・活性化の支援を行うために、人材開発支援助成金の人への投資コースですとか事業展開等リスクリング支援コース、こういったものにつきましてさらなる周知、積極的な活用促進を図っていきたいというふうに考えております。

資料5に事業展開等リスクリング支援コースをつけさせていただいておりますけれども、昨年12月に創設されたコースになっておりまして、新事業の立ち上げのために事業展開を行うための人材育成をした場合の助成金となっております。例えば、料理教室を運営していたんだけど、新たにオンラインサービスを始めますといったようなときにも活用ができます。10時間以上のOFF-JTに関しまして、中小企業の場合ですと75%という非常に高い助成率となっております。こういった助成金も活用していただきながらリスクリングを進めていきたいというふうに思っております。以上です。

○高木会長

ありがとうございました。成田委員、今のお答えについていかがでしょうか。

○成田委員

どうもありがとうございました。よく分かりました。資料5のリスクリング支援コースなんかも非常にいいものだと思いますので、周知よろしくお願ひしたいと思ひます。当協会としても機会を捉えて協力をさせていただければというふうに思ひます。よろしくお願ひします。

○高木会長

ありがとうございます。それでは、事前の質問をされた方についてはお答えいただきましたが、そのほかここで何かご質問あるいはご意見ある方は、挙手の上、ご発言いただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。どうぞ。

○一言委員

一言と申します。ご説明ありがとうございます。先ほどの成田委員の質問に関連して



というか、続けてという形になるんですけれども、質問としては、資料2の6ページと資料1の5ページの上の段のデジタル人材の育成・確保というところとリスキリングに関する質問をさせていただければというふうに思います。

令和5年度の方針の中では、離職者訓練とか求職者支援訓練の中での、まず離職者訓練のほうのデジタル人材を育成するための講座のところで、新しく新設などを考えているものとか拡充していくものはあるでしょうかということと、あと、求職者訓練のところは、令和4年度はIT分野とデザイン分野を合わせて180人規模に拡充というふうにありましたが、今度、令和5年度のところではここをさらに拡充していく予定とかあるかどうかというところをお伺いできればと思います。

あわせてなんですけれども、このコースを受けた方についての就職率というのは全体の中の就職率などと比べてどういうふうになっているのかというのが、もし数字などがあれば教えていただければというふうに思います。

○高木会長

それでは、安定部長のほうからでしょうか。

○竹内職業安定部長

ありがとうございます。

今、手元に細かい数字は持ち合わせていないんですけれども、デジタル分野の訓練につきましては令和4年度から増枠をして実施しておりますが、令和5年度についてはさらに拡充をして訓練コースを増やしていくということで職業訓練実施計画のほうを作成しております。具体的にデジタル分野で人気が高いものとしたしましては、WEBデザインといったものについては非常に訓練の充足率も高いですし、それを生かして関連就職をするというケースも多く見られているところでございます。

今、具体的な数字はないんですけれども、基本的に求職者支援訓練につきましては、IT、デザイン分野を併せましてデジタル分野というふうに呼んでおりまして、デジタル分野につきましては、25%以上をデジタル分野に設定するというところで取り組ませていただいております。就職率につきましてはデジタル分野の中でも若干ばらつきがあるところがございます、といいますのも、やはり急に広げてきた過程もありますので、訓練機関についても老舗の訓練機関から新規に参入してきた訓練機関まで様々ございます。そういったところも踏まえて、来年度はそういったデジタル分野の訓練につきましては効果検証も併せて行っていこうというふうに考えているところでございます。

○高木会長

一言委員、よろしいでしょうか。

○一言委員

ありがとうございます。今のお話はすごく重要なことだと思っております、訓練を受けたい人が考えているデジタル分野というものと企業が欲しているデジタル分野というところにギャップがあると、訓練は受けたけれども就職のところきちんとつながってなかったりとか、会社、採る企業にとって還元されていなくて、就職したけれどもそのスキルが生かせないみたいな状況もあると思いますので、そこは、訓練の中身とかその後の就職につなげるということまで含めて、企業側とも連携を取りながら、どういう人材を育成していくのがいいのかというところを引き続き効果検証を進めていって

ただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。そのほかご意見、ご質問ある方、どうぞ挙手をお願いいたします。

考えていらっしゃる間に私のほうから1つお伺いしたいんですが、資料の18ページでちょっと何なんだろうと思ったのが、18ページの下グラフの下ほう、宮城県の、本県における一般健康診断の結果の有所見率がこの3年で少しずつ開いていって、きちんと診てくださるのはいいんですが、これなぜなんだろうというのが素朴に疑問なんですが、いかがでしょうか。

○本多労働基準部長

ご質問ありがとうございます。基準部長の本多でございます。

有所見率、健康診断のうち何らかの異常があった労働者の割合を示しているものでございます。会長のおっしゃるとおり、宮城県は年々有所見率が上昇しております。特に全国平均と差が広がっている状況でございます。

一般的には、マイカー通勤などが中心の地方都市において、運動不足などが原因として有所見率が高い傾向にあると言われておりました。マイカー通勤の少ない首都圏では、例えば令和3年の東京の有所見率は56.5%、千葉は56.8%と低い状況でございます。また、後ほどまた資料3のほうで第14次労働災害防止計画のほうにも使用する資料がありますが、そちらのほうでも血圧や肝機能とか血中脂質の有所見率も高い状況でございます。やはりお酒のおいしいところでは、特に血中脂質や肝機能の有所見率が高い状況というのが見られますので、その辺を特に労働基準行政として何とか平均値まで近づけていきたいというふうに考えております。なかなか原因としては何十年たってもあまり出てこない状況でございます。申し訳ございません。

○高木会長

お答えにくいような質問をさせていただいて申し訳ありません。ほかの委員の方々ご意見ございますか。

それでは、ほかに特にご意見、ご発言がないようですので、労働局におかれましては、ただいま委員の皆さんから発言していただきました、寄せていただきましたご意見を踏まえて今後の行政運営方針を取りまとめていただくようお願いしたいと思います。

## (2) 第14次労働災害防止計画（素案）について

○高木会長

それでは続きまして、次第にあります審議事項の(2)第14次労働災害防止計画（素案）について、労働基準部長のほうからの説明をお願いいたします。

○本多労働基準部長

ご説明いたします。資料ナンバー3を使ってご説明いたします。

まず、労働災害防止計画とはというところでございます。

戦後の高度成長期におきまして、産業災害や職業性疾病の急増を踏まえて、国が重点的に取り組む事項を定めた5か年の中期計画が労働災害防止計画というものでございま

す。労働安全衛生法第6条におきまして、厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞いて計画を策定しなければならないとされておりまして、1958年に第1次の計画が策定され、現在、13次防止計画が3月末で終了を迎え、来年度から14次労働災害防止計画が始まることとなります。

労働局におきましても、国の災害防止計画に基づきまして、都道府県ごとの実情に合わせた推進計画を策定することとなります。その策定に当たりまして、地方労働審議会にご意見をお伺いして策定することができるとされており、そのため本審議会にご意見を賜るものでございます。

しかしながら、現時点においては国の第14次防止計画は3月中旬に官報公示の予定であり、現在、防止計画が案の状況であることから、地方局での新しい推進計画をご審議していただけない状況でございます。そのため、本日は中央の14次防の概要を使いまして宮城局版の14次推進計画の素案としてご説明させていただきます。

では、インデックスの3をご覧ください。国の第14次労働災害防止計画（案）の概要でございます。

まず、計画期間は令和5年4月1日から令和10年3月末の5か年でございます。計画は、国の予算執行と同じ、年度であります。使用する労働災害の統計データなどは年の集計でございますことから、中には年度、年の表記が混在しますことをご了承願います。

計画の方向性は、1ページに書いてありますとおり、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスであり、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていくことと、2段目にある、引き続き労働者の安全と健康を確保するなどが記載されております。

国の重点対策といたしまして、楕円で表記された8つの重点対策となります。中央の黄色の自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発と下のピンク色の個人事業主等に対する安全衛生対策の推進は、国が中心的に行う重点項目であります。そのため、ほかの6つの項目について目標が設定されております。

次のページをお開けください。

今回の14次計画から取組の進捗状況を確認する指標として、左側に事業主において実施されるアウトカム指標、右側が事業主が実施した指標達成により期待される事項を示すアウトカム指標と聞き慣れない記載がされております。このページの下に例が記載されておりまして、例えば、転倒災害対策に取り組む事業場の割合を50%以上にするとの進捗状況を達成すると、右側のアウトカム指標（達成目標）で、その結果として男女ともその増加に歯止めをかけるの達成目標となり、ひいてはそれが死亡災害、死傷災害の減少につながるといった計画の目標設定となっております。

計画の重点目標としましては、次のページをご覧ください。

国の14次防止計画の6つの目標に、（ア）から（オ）の項目に対して宮城局版として目標を設定しております。黒字の太字は全国版の目標、指数をそのまま目標としており、宮城として指数が算出することができない場合などは、全国版と異なる宮城としての指数として赤字で記載しております。例えば具体的には、（ア）の労働者の作業行動に起因する労働災害の転倒災害防止では、右側のアウトカム指標の2ポツ目におきまし

て、全国版では転倒による平均の休業見込日数が現在47日となっているのを目標値で40日としておりますが、既に宮城におきましては休業日数の平均が38日であることから、全国の減少目標と合わせて32とさらなる目標を高く設定しております。そのほか、業種別千人率の算出ができない場合は実数で評価するなど設定を若干変更してございます。

次のページをご覧ください。

(オ)の労働者の健康確保対策の推進におきましては、先ほど会長からご質問がございました健康診断について独自指標を設けております。右側のアウトカム指標において定期健康診断の結果を全国平均に近づけるとするなど、指標として比較しやすいデータを使用することとしております。

これらの6つの重点項目に国の目標を設定し、その結果、これらの総括目標として、ページの一番下にあります総括目標、下記に記載しています死亡災害5%減、死傷災害を減少に転じると、国の目標と同じように記載しております。

それ以降のページには、これらの宮城局版の推進計画の基礎となる災害データなどを添付しております。

先ほどの健康診断のところなんですが、一番最後のページをご覧ください。最後の最終ページには先ほどの一般健康診断の有所見率の推移をつけております。独自指標として健康診断の有所見率を全国平均に近づけると指標を設定しております根拠となるものでございます。

先ほどご質問に説明いたしました、下段のほうには血圧の有所見率と肝機能検査、血中脂質を載せております。こちらのほうも全体の健康診断の有所見率と同じように全国平均より高い状況にございます。特に下段のグラフにありますのを、職場における健康診断結果に基づいて保健指導などが重要であるというところで、今回、宮城局版の独自指標として設定したものでございます。

以上、雑駁でございますが、宮城局版の14次推進計画の概要案について説明させていただきました。今後、国の災害防止計画が策定されましたら、案のとおり宮城局版の推進計画を策定してまいりたいと考えておりますので、ご意見、ご承認のほどよろしくお願いいたします。

#### ○高木会長

ありがとうございました。冒頭で申しましたとおり、これはあくまで素案についての検討ということになります。いずれにしても国の方針あるいはそれに基づく県の素案というものについてご質問、ご意見賜りたいと思っておりますが、いかがでしょうか。一言委員、今お手を挙げてられます。

#### ○一言委員

一言でございます。ご説明ありがとうございます。

質問で、個別の細かいところの質問というよりは、全体の中でのこの計画を立てる上でのお考えというところでお聞かせいただければと思うんですけども、コロナのですね、この3年間、感染防止とかそういったところもあって、かなり企業の活動なども低くなっている中での労働災害みたいなものの種類とか質も、この3年間のところで少しこれまでのところと違った傾向なんかもあったのではないかというふうに思っております。

す。

5月から方針などもですね、5種に変わってくるというところの中で、これからの次の計画の中では、企業活動もまたどんどん戻ってきたりさらに上がってくるというような傾向になるかと思われませんが、そういったところを今回の第14次労働災害防止計画案の中では要素としてどのように考えて盛り込んでいたりするのかというところをお聞かせいただければというふうに思います。

○高木会長

それでは、基準部長よろしいでしょうか。

○本多労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

確かに基礎となるデータで、横表で労働災害の死傷者数の推移を後ろのほうにつけております。こちらのほうで黒いのが死傷者数で、当然ながら業務上でコロナに感染された方が労働災害ということになりますので令和2年から以降急増しております。また、ピンクのところのコロナを除くという数字、これは業務上のコロナに罹患された方を除いた労働災害でございますが、これも実はコロナ禍におきましても増えている状況にあり、減ってはいないという状況になっております。

また、その次のページを見ていただきますと、じゃあコロナ禍でどんな事故が増えているのかなということで、円グラフは令和3年の事故の型でございます。やはり転倒が約3割を占め、右側の赤い折れ線グラフ、これも転倒を示しております。転倒災害はやはり冬場の雪とか凍ったところ……、寒い時期が多かったら転倒災害は増えるという状況でございますので、若干600人から800人で変動はしておりますが、経年的には最も多い災害となっております。そのほかの墜落とか転落とかは経年的にはそれほど変化がない状況でございます。

特にこの転倒災害をまずは少なくしなければ全体の労働災害が下がらないというところで、この14次労働災害防止推進計画にもそのように盛り込んでおります。特に転倒災害につきましては、次の転倒災害の男女別の分布の棒グラフでございます。転倒災害は50代から60代、当然高年齢者が多うございますが、特に女性労働者が急激に増えている状況でございます。そちらのほうも国の計画のほうにも記載されておりますので、宮城でも同じような特徴が出ておりますので、そちらのほうを目標として推進してまいりたいというところでございます。

私からは以上でございます。

○高木会長

一言委員、よろしいでしょうか。

○一言委員

ありがとうございます。なかなか予測をするというのが難しいのではないかというふうに思うんですけれども、この計画自体は5か年ということで非常に長いスパンではあるかと思うんですが、多分、前半の年度と後半の年度で労働環境等も含めて大分状況が変わってくるかなというふうに思っておりますので、そういったところも注視しながら全体の計画の策定と年度ごとの推進というところをお願いしたいというふうに思います。以上です。

○高木会長

では、よろしくお願いいたします。ほかにご質問、ご意見ございますでしょうか。

それでは、ご発言がございませんようですので、先ほども素案ということを申し上げましたが、本来は第14次労働災害防止計画（案）ということで本審議会で審議するところでありまして、現時点では国の方針を受けてまだ素案の段階でございます。ということでもありますから、この素案については会長一任として取りまとめを任せていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、異議なしということでもありますので、そのような取扱いをさせていただきます。

(3) 地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画（案）について

○高木会長

それでは続きまして、次第にあります審議事項の(3)地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画（案）について、議場に配付させていただいております文書によって諮問を受けておりますので、職業安定部長のほうからの説明をお願いいたします。

○竹内職業安定部長

よろしくお願いいたします。お手元の資料ナンバーの4をご覧ください。

諮問文書を机上に本日配付をさせていただいておりますけれども、宮城県のほうから宮城県県南地域雇用開発計画につきまして協議を受けております。

まず、資料4-1をご覧ください。地域雇用開発促進法についてでございますが、雇用情勢が特に厳しい地域について、都道府県が地域雇用開発計画を策定し、国が同意した場合に、同意雇用開発促進地域として、地域の求職者を雇い入れた事業主に対して地域雇用開発助成金などの支給が可能となるという仕組みになっております。

資料4-5にその根拠となる法律をつけてございます。資料4-5に地域雇用開発促進法の抜粋となりますけれども、法律の第5条の第6項を見ていただきますと、厚生労働大臣が都道府県が策定した計画に同意をしようとするときは、あらかじめその区域を管轄する都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会、こちらの審議会になりますけれども、意見を聴かなければならないということとされておまして、本日、机上配付させていただいた諮問文書に基づきまして、宮城県県南地域雇用開発計画についてお諮りする次第となっております。

また資料4-1に戻っていただきまして、資料4-1の真ん中のところの計画策定の部分ですけれども、計画には、区域、地域雇用開発の方策、計画期間というこの3点を定めることになっておまして、その内容が指針に照らして、指針も参考で4-6につけておりますが、指針に照らして適切であるかということをご審議いただくこととなります。

まず、地域についてでございますけれども、雇用促進地域に該当するかどうかということで、今般は県南地域ということで計画を策定いただいております。資料4-2に地域に該当するための要件を書かせていただいております。

まず、要件は3つございまして、資料4-2の1番に書いてありますのが一体である

地域であることということで、基本的には公共職業安定所の管轄区域を原則としております。今般の県南地域ということで大河原の公共職業安定所の管轄区域が全体となりますので、こちら要件の1は満たしているということになります。

次に、要件の2点目といたしまして、その地域に係る労働力人口に対して地域内に居住する求職者の割合が相当程度に高く、求職者の総数に比して著しく雇用機会が乏しいということと、求職者がその地域において就職することが著しく困難な状況にあって、それが継続しているといった要件になっておりまして、具体的には、①②③とありますように、一般有効求職者割合、一般有効求人倍率の月平均値、常用有効求人倍率の月平均値というものの指標で見ていただくこととなります。

まず①番、こちらが必須になっておりまして、一般有効求職者数の割合の月平均値が3.2%以上というところがございますので、大河原所の管轄区域、今回の県南地域につきましても3.3%となりますので、要件の①については満たしているということになります。要件の②につきましても、一般有効求人倍率の月平均値が3か年で月平均0.80倍以下というのか直近1年で0.85倍以下、どちらかということになりますので、大河原所管轄区域、県南区域の一般有効求人倍率が令和4年度0.84倍ということで、こちら令和4年度の0.85倍以下という要件については満たしているということになります。②か③かどちらかということになりますので、今般、2の要件につきましても①と②を満たしたということで、2番目の要件については満たしている。

3番目につきましては宮城県には該当しませんので、区域につきましては、今ご説明させていただいたとおり、雇用開発促進地域に該当するのではないかとこのように考えられます。

また、具体的な計画につきましては、資料4-4に宮城県から提出されました宮城県県南地域雇用開発計画というのを付けさせていただいております。計画案につきましては、対象地域の雇用開発を促進するための方策と計画期間が正しく盛り込まれているかというところなんですけれども、14ページを見ていただけますでしょうか。資料4-4の14ページになります。14ページが地域雇用開発を促進するための方策に関する事項というふうになっておりまして、具体的にはそこに盛り込むべき事項が5点ございます。1つ目が新たな雇用機会の開発の促進に関する事項、これが14ページの1-1になります。2番目が職業能力開発の推進に関する事項、これが15ページの2番に盛り込まれておりまして、3番目が労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項、これが16ページの3番、各種支援措置の周知徹底に関する事項が16ページの4番、地域雇用開発の効果的な推進に関する事項が16ページの5番ということで、5項目盛り込まれているという状況になっております。

具体的に見ていきますと、14ページの1の新たな雇用機会の開発の促進につきましては、観光振興とか地域の小売業、サービス業の活性化、アグリビジネスの推進など地域の特性を生かした雇用開発について記載がございます。15ページの人材育成につきましては、産業人材育成プラットフォーム会議を設置して、関係機関が連携して地域の人材育成に取り組むということが記載をされております。16ページの3の労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項に関しましては、労働市場の情報提供を関係機関が連携して取り組むという旨が記載をされております。同じく16ページの4の各種支援措

置の周知徹底に関する事項につきましては、関係機関と連携した周知広報、5番目の地域雇用開発の効果的な推進に関する事項では、雇用対策推進協議会などで関係者の意思疎通を図ることが記載をされているところでございます。

最後の要件であります計画期間につきましては原則3年以内とされておりまして、17ページのVのところには計画期間に関する事項が定められておりますが、計画期間は厚生労働大臣の同意を得た日から3年間とするということにされておりますので、要件には適合していると言えます。

以上を踏まえまして、宮城県から協議のございました資料4-4の宮城県南地域雇用開発計画につきまして、妥当かどうかご審議をお願いできればと思いますので、よろしく申し上げます。

#### ○高木会長

ご説明ありがとうございます。それでは、今の説明にありました本計画についてご質問を承りたいと思いますが、挙手の上でご発言をお願いいたします。

よろしいですか。それでは、特にご発言、ご質問がありませんようですので、それでは、当審議会として本計画案を妥当と認め、そしてその旨を私からご報告申し上げることにしたいと思います。

それでは、報告文案の配付は今からですね。よろしく申し上げます。桑村先生のところには行っているのでしょうかね。桑村先生、画面上で確認をよろしくお願いいたします。

それでは、今配付されましたとおり、妥当と認める、または概ね妥当と認める、妥当と認めないということになってはいますが、これについて妥当と認めるということで報告するということにしたいと思います。これについてご異議はございませんでしょうか。

ありがとうございます。それでは、ご異議なしということでございますので、そのように報告させていただきます。

それでは、以上、予定された議事についてはこれで終了ということになりますので、進行を再び事務局のほうにお返しいたします。

#### 4. 閉 会

#### ○事務局・遠藤

事務局です。本日はご審議をいただきありがとうございます。

以上をもちまして閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。