

# 令和5年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和5年11月14日（火曜日）  
午後1時27分～午後3時10分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

## 令和5年度第1回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

令和5年11月14日(火) 午後1時27分～午後3時10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(Teams)

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 砂金委員、阿部委員、一言委員、藤本委員

労働者代表 石津委員、加藤委員、北舘委員、杉山委員、鈴木委員、橋本委員

使用者代表 稲妻委員、佐藤委員、高山委員、成田委員、半沢委員、松木委員

※下線はテレビ会議システムによる出席者

#### 【事務局】

竹内局長、新井総務部長、富塚雇用環境・均等室長、本多労働基準部長、山口職業安定部長、阿部総務調整官、内海総務課長、大庭労働保険徴収課長、加納雇用環境改善・均等推進監理官、洞口賃金室長、高橋健康安全課長、氏家労災補償課長、齋職業安定課長、小野寺職業対策課長、佐藤訓練課長、大谷需給調整事業課長

### 4 議 題

(1) 会長の選出について

(2) 会長代理の指名について

(3) 家内労働部会委員の指名について

(4) 令和5年度 宮城労働局における労働行政の推進状況について

## 1. 開 会

○事務局・寺島 本日は、大変お忙しい中ご出席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・均等室の寺島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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のナンバー1から8まで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5条、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、事務局で議事録を作成してホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おき願います。

それでは、時間となりましたので、会長の選出まで私が進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

このたび10月1日付で審議会委員の改選がございましたので、委員の皆様をご紹介します。皆様、着席のままで結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介いたします。

公益代表委員からご紹介します。

本日、ウェブ方式によりご出席の阿部委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

砂金委員です。

久保野委員、桑原委員は、本日ご欠席です。久保野委員、桑原委員には、今年の10月より新たにご就任いただいております。

一言委員です。

藤本委員です。

続いて、労働者代表委員をご紹介します。

石津委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

加藤委員です。

北館委員です。

杉山委員です。

鈴木委員です。

橋本委員です。

続いて、使用者代表委員をご紹介します。

稲妻委員です。

佐藤委員です。

高山委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

成田委員です。

本日ウェブ方式によりご出席の半沢委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

最後に松木委員です。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介させていただきます。前列の職員のみご紹介させていただきます。

宮城労働局長の竹内でございます。

総務部長の新井でございます。

雇用環境・均等室長の富塚でございます。

労働基準部長の本多でございます。

職業安定部長の山口でございます。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○事務局・寺島 それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○竹内宮城労働局長 ご紹介いただきました宮城労働局長、竹内でございます。3月31日付でこちらのほうに着任してございまして、皆様と一堂に会してお会いするのは初めてになるかと思えます。

本日は大変お忙しいところをご出席いただきまして、誠にありがとうございます。審議会の開会に当たりまして一言ご挨拶を申し上げたいと思えます。

委員の皆様には日頃から労働行政の推進につきまして格別のご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

さて、政府におきましては、6月16日に閣議決定をされた「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、リ・スキリングによる能力向上支援、そして、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を進めていくこととしてございまして、様々な経済政策を展開しているところでございます。また、先般11月2日に閣議決定されました「デフレ完全脱却のための総合経済対策」の中におきましても、大きく3点ありますが、中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げの継続的支援、そして、同一労働同一賃金の徹底による多様な働き方の推進といったものが盛り込まれたところでございます。

中でも賃上げにつきましては、政府の最重要課題とされているところでございます。当宮城県の最低賃金は本年10月1日から時間額で923円となりまして、40円の過去最高の引上げとなりました。賃金を持続的に引き上げていくためには、企業の生産性向上が重要不可欠でございまして、中小企業、小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが重要と考えております。その主たる支援策に業務改善助成金がございしますが、こちらは本年8月31日に制度の拡充が行われたところでございまして、中小企業の賃上げに向けたさらなる支援のために活用促進を図ってまいります。

こうした賃上げの流れを短時間労働者にも波及させていくため、いわゆる年収の壁への対応は喫緊の課題となっております。本年9月27日に当面の対応策として「年収の壁支援強化パッケージ」というものを公表してございまして、この中でキャリアアップ助成金のメニューを新設するということになりました。労働局におきましては、配偶者手当の見直しの促進と、併せてキャリアアップ助成金新メニューの周知を図ってまいりま

す。

次に、同一労働同一賃金の取組強化についてですが、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携して、短時間労働者等の待遇を確認する取組を昨年度から開始をしております。この取組は、物価上昇等の中、非正規雇用労働者の賃金引上げにも資するものであることから、引き続き、正社員と待遇差がある理由の説明義務に対応できていない事業場などに対して、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくよう適切に指導してまいります。

一方、宮城県内の雇用・失業情勢についてでございますが、こちらを見ますと、令和5年9月の有効求人倍率が1.36倍となっております。長期スパンで見ますと、コロナ禍の令和2年度にはこれまで1.50倍を超えていた有効求人倍率が1.20倍というところまで低下をいたしました。その後回復基調にありまして、今年度も多少の変動はあるものの、おおむねその傾向が続いて横ばい状態という感じになってございます。現在は求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きに足踏みが見られるというところでございます。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に、より一層注視が必要であるというふうに考えております。

こうした情勢の中課題となっているのが、人手不足への対応でございます。特に医療、介護、保育、そして、建設、警備、運輸分野等の職種につきましては人手不足感が高い状況にありますが、そのほかの分野を見ましても全国的に人手不足感が高い状況にあります。このため、今後はマッチング強化によりまして人手不足への対応を進めていくということにしております。

それから、毎年11月は「過労死等防止啓発月間」とされております。令和4年度に県内の労働基準監督署が長時間労働が疑われる事業場を対象として監督指導を行った結果でございますが、約半数に違法な時間外労働が認められました。

また、「2024年問題」と言われる建設業や自動車運転業務などに対する時間外労働上限規制の適用が来年4月に迫っているところでございます。引き続き、関係機関や業界団体などのご協力をいただきながら、長時間労働の解消や時間外労働上限規制の円滑な施行に向けて取組を進めてまいります。

今年度が取組の初年度となっております第14次労働災害防止推進計画では、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、労働災害防止対策や健康障害防止対策等に取り組んでいくこととしております。

このほか、昨年12月に雇用と福祉の連携を一つの柱とする障害者雇用促進法等の改正法が成立しておりまして、雇用率制度における短時間労働者の算定特例などの多様なニーズに対する支援や助成金の充実など、雇用の質の向上に向けた取組を進めていくほか、本年4月に施行されました改正育児介護休業法により義務化をされました、常時雇用労働者が1,000人超の企業での男性の育児休業等の取得状況の公表、それから、令和4年7月に施行されました女性活躍推進法に基づく改正省令により義務化されました、常時雇用労働者301人以上の企業での男女の賃金の差異に関する情報公表についても周知等に取り組んでまいります。

本日の審議会におきましては、これらの取組や課題につきまして、令和5年度上半期の業務推進状況としてご説明をさせていただきます。その後、委員の皆様のご忌憚のない

ご意見を頂戴いたしまして、年度後半に向けて職員が一丸となって業務を進めてまいりたいと考えているところでございます。

各委員の皆様には引き続きご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げまして、甚だ簡単でございますけれども、審議会の開催に際してのご挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくようお願い申し上げます。

○事務局・寺島 続きまして、委員の出席状況を事務局からご報告いたします。

本日、全委員18名中16名にご出席いただいております。委員の3分の2以上のご出席をいただいておりますので、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。

### 3. 議 題

#### (1) 会長の選出について

○事務局・寺島 それでは、これより議事に移ります。

まずは議題(1)の審議事項ですが、本日、改選後初めての審議会の開催となりますので、会長の選出に入らせていただきたいと思います。地方労働審議会令第5条によりまして、公益委員を代表する委員のうちから委員が選挙することになっております。ご異存がなければ、事務局より提案させていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。

事務局の提案といたしましては、会長には砂金委員を推薦したいと思います。いかがでしょうか。

ありがとうございます。

ご了承いただきましたので、砂金委員に会長をお願いしたいと思います。砂金会長からご挨拶をいただけますでしょうか。

○砂金会長 ご指名をいただきました砂金でございます。皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、活発な議論をしていただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局・寺島 それでは、ここからの進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程の第4条によりまして砂金会長をお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### (2) 会長代理の指名について

○砂金会長 砂金です。よろしくお願いいたします。

それでは議題(2)の審議事項、会長代理の指名を行いたいと思います。地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理すると規定されております。会長代理を私が指名するということになっておりますので、よろしいでしょうか。(「はい」の声あ

り)

それでは、藤本委員にお願いしたいと思います。藤本委員、会長代理をよろしくお願いいたします。

### (3) 家内労働部会委員の指名について

○砂金会長 それでは、議題(3)の家内労働部会委員の指名についてです。家内労働部会は当審議会に置かれている部会ですが、部会の設置目的や運営等について、ご存じでない委員の方もいらっしゃると思いますので、議題の委員の指名の点も含め、基準部長から説明をお願いします。

○本多労働基準部長 基準部長の本多でございます。ご説明させていただきます。

審議会資料インデックス4、家内労働部会関係資料をご覧ください。

家内労働とは、メーカーや問屋などから部品、原材料の提供を受けて、個人または同居の家族と物品の製造や加工を行うものです。家内労働には作業ごとに最低工賃が都道府県別に設定されており、宮城におきましては、電気機械器具製造業と男子服・婦人服製造業の2業種について最低工賃が設定されており、その金額改正は3か年計画に基づいて定期的に審議されております。

本審議会には家内労働に関する部会として2つの部会、この図にありますとおり最低工賃専門部会と家内労働部会がございます。右側にある最低工賃専門部会は、最低工賃の決定・改正する際に開催され、具体的な最低工賃の金額審議を行います。

今回委員推薦をお願いするのは、左側の家内労働部会でございます。この部会は、最低工賃以外の事項、具体的には、家内労働の実情などを踏まえた最低工賃の新設や改正に関する3か年計画の策定、また、計画に基づく実施状況などを審議していただいております。今年度は男子服・婦人服製造業の改定予定の年となっておりますので、本来なら右側の最低工賃専門部会で工賃の金額審議を行うのですが、男子服・婦人服製造業は、新型コロナの巣ごもりによる購買需要の激減、百貨店の売上げ減少、大手繊維メーカーの倒産などにより業界全体が縮小し、委託者、家内労働者が急激に減少している状況にございます。具体的には、平成19年調査では、県内の委託業者31社、家内労働者が359名存在したところですが、新型コロナの影響を受けた令和2年調査では、委託業者が7社、家内労働者が56名と、約7分の1まで急激な減少となっております。本年度も実態調査を実施中でございますが、委託者、家内労働者ともに増加に転じる見込みは少ない状況にございます。そうしたことから、今年度におきましては、男子服と婦人服製造業の最低工賃の改正を行うかどうかにつきまして、まずは家内労働部会でご議論していただきたく、今回委員の指名をお願いするものです。

また、裏面をご覧ください。裏面には、関係法令を抜粋しております。

家内労働部会の設置に関する規定につきましては、審議会令第6条第1項によりまして審議会は部会を置くことができるとされており、また、同条2項では、部会に属する委員、臨時委員は、会長が指名するとされておりますことから、家内労働部会の委員として、本審議会の公益委員から例年会長にご指名いただいておりますので、今回もお願いするものです。

なお、審議会の運営規定の第10条1項で、部会長が委員である部会が、その所管事務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とされております。そのため、家内労働部会で議決された事項につきましては、次回、この審議会におきまして報告させていただく予定としております。

以上、家内労働部会についてご説明申し上げます。

部会の開催に当たりまして、本審議会委員より家内労働部会委員をご指名いただきたく、ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○砂金会長 それでは、家内労働部会の委員の指名について説明がありましたが、部会の運営に当たる委員として、従来、本審議会委員より委員を指名してきた経緯があることを考慮して、部会の委員を指名したいと思います。

現在、宮城地方最低賃金審議会の委員として審議に携わっていらっしゃいます桑原委員と一言委員を指名したいと思います。皆様よろしいでしょうか。（「はい」の声あり）

また、そのほかの部会の委員の指名は、私が事務局との間で調整して指名を行うこととしてよろしいでしょうか。（「はい」の声あり）

それでは、ご了承いただきましたので、委員の指名は私に一任していただきまして、しかるべき時期に家内労働部会を開催させていただくこととします。

#### （４）令和５年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

○砂金会長 それでは議題（４）の審議事項、令和５年度宮城労働局における労働行政の推進状況について、労働局から説明をお願いします。質問、意見等は、全ての説明が終わった後にまとめてお願いいたします。

それでは、初めに職業安定部長から説明をお願いします。

○山口職業安定部長 改めまして、本年４月１日付で職業安定部長として着任いたしました山口でございます。よろしくお願いいたします。

日頃より宮城労働局の行政運営、とりわけ職業安定行政の推進にご理解とご協力を賜りまして感謝申し上げます。

私からは、職業安定業務に関しまして、令和５年度の取組や４月からの業務の推進状況につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。着座にて説明をさせていただきます。

それでは、資料１をご覧ください。第１回地方労働審議会～宮城労働局における労働行政の推進状況～というところでございます。この項目の順番に、私のほうから少しお時間をいただきましてご説明をいたします。

まずは３ページをご覧ください。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ところでございます。

就職に必要な技能や知識習得のために職業訓練による支援を実施しているというところでございます。訓練でございますが、大きく分けて２つございます。資料の真ん中ぐらいにありますオレンジ色のところでございますが、離職者訓練というところでございます。雇用保険受給者を対象とした左側の離職者訓練、それから、主に雇用保険を受給



できない求職者を対象とした求職者支援訓練というものがございます。両訓練とも、今、社会全体でデジタル化の推進、加速に対応したデジタル人材の育成・確保といった課題に対応したデジタル分野の訓練が設けられているというところがございます。こちらのほうそれぞれ囲みの中の一番下をご覧くださいと、デジタル分野というところが記載をされているかと思えます。両訓練とも数字を見ていただきますと、入校者数、定員の充足率は昨年度を上回って推移をしているという状況でございますので、順調に推移をしているものと考えております。

続きまして、4ページをご覧ください。雇用維持及び在籍型出向の取組の支援というところがございます。

人手不足感が増す中で、雇用維持、人材の有効活用を通じた企業の生産性の向上を図る取組を支援する助成金といたしまして、産業雇用安定助成金というものがございます。この助成金の中には、スキルアップ支援コース、事業再構築支援コースというものがございまして、それぞれの内容は、この表の中、左側のほうに記載をしているところがございます。簡単にご説明をいたしますと、スキルアップコースというものは、在籍型の出向をし、出向元に復帰した際に出向前より賃金を上げた場合、出向元事業主に対して助成をするという助成金でございます。事業再構築支援コースというものは、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によりまして事業の縮小を余儀なくされた事業主が、事業再構築に当たりまして新たに人材を雇い入れた場合に助成するといったものでございます。

また、右側のところがございますが、全国の在籍型出向支援協議会というものがございまして、その議論を踏まえて地域ごとに地域協議会を開催しています。宮城県でも令和3年5月に、県など自治体、労働組合、経済団体、銀行等にご参加をいただきまして、宮城地域在籍型出向等支援協議会を設置し、令和5年2月にも会議を開催し、地域の雇用情勢に関する情報共有、出向の送り出し企業や受入れ企業の情報開拓等について協議を行ってきたところがございます。この会議ですけれども、今年度も全国協議会開催後に地域協議会の開催を予定していたところがございますが、新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境が変化をしている等によりまして雇用保険法の施行規則の一部を改正したところございまして、それが令和5年11月1日より施行されておりました、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）、右側の一番下に書いてある支援金のコースですけれども、これが令和5年10月31日付で廃止をされることになりました。これに伴いまして、在籍出向等支援事業というものがあるところなのですけれども、その中で協議会というものが設置をされるという仕組みになっていたのですが、これが廃止になったということがございまして全国の協議会も廃止になり、宮城地域在籍型出向等支援協議会も廃止ということになっております。資料の修正が間に合わず大変申し訳ございませんでしたが、こちらの協議会は10月31日付で廃止をされたというところでございます。

続きまして、5ページをご参照ください。賃金上昇を伴う労働移動の支援というところでございます。

労働移動の円滑化を推進、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環を目指す取組として、既存の各種助成金の助成額を増額する制度を設けて周知・広報を行っているところ

でございます。様々あるところがございますが、時間の関係上一つだけご紹介させていただきますと、表の左側、①番の特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保育成コースというものがございます。こちらは、母子家庭の母や就職氷河期世代の者等をハローワークの紹介で雇い入れて、デジタル化関係の業務またはグリーン・カーボンニュートラル関係の業務に従事させた場合には、通常の助成額を1.5倍に増額して支給するものとなっております。詳細につきましては、こちらの表に記載をさせていただいておりますので、後ほどご確認をいただければと思っております。

続きまして、6ページをご覧くださいませでしょうか。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求職者支援というところがございます。

社会全体のデジタル化を進めていく中において、ハローワークの業務もデジタル化を進めていく必要があるというところがございます。職業紹介業務において、利用者が自身のパソコンやスマートフォンを利用して、窓口に来所することなく相談等が受けられるようなオンラインサービスを開始しております。求人者に対しても来所することなくオンラインで求人を受け付ける仕組みとなっております。

ページの左側をご覧ください。一番下のところがございます。宮城県は、新規求人件数のオンライン受理割合が96.6%と全国平均の81.4%を大きく上回り、全国で1位という状況でオンライン化が進んでいるというところがございます。このように業務を進めているところがございますが、現在の就職件数、充足件数、雇用保険受給の早期再就職件数の状況が、ページの左側、左上の囲みのところをご覧くださいませでしょうか。就職件数が1万3,252件で、目標に対して46.9%の進捗というところがございます。これが9月末の実績というところがございます。充足件数は1万3,545件で、進捗率47.3%でございます。6か月経過時でございますので、進捗率が50%を超えているというのが理想となっておりますが、若干遅れているものの、おおむねは順調に推移をしていると捉えております。3番の早期再就職支援の件数は3,569件で、進捗率38.3%です。こちらは2か月遅れで数値が出ておりますので、現在4か月経過ということがございますので、年間とすると3分の1、33.3%を超えていることが理想となっておりますが、こちらは38.3%でございますので、順調に推移をしているというところがございます。

続きまして、7ページ、人材不足分野におけるマッチング支援というところをご覧ください。

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するためにハローワーク仙台に人材総合支援コーナーを設置し、これらの分野の仕事の魅力の発信、求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化しているというところがございます。具体的には、左側の囲みをご覧ください。求人者には、求人票作成の指導や充足の支援、それから、各種セミナーを開催しております。また、求職者に対しては、面接会、説明会、職場見学会を実施しているというところがございます。右側の囲みをご覧くださいと、各業界とともに各種イベントを開催しているというところがございます。例えば福祉分野ですと、福祉用具の体験会や福祉の仕事フェアを実施しているというところがございます。それから、建設、警備、運輸分野でも、企業の説明会を実施して支援をしているというところがございます。

続きまして、8ページをご覧ください。地方自治体との連携による就職促進の支援でございます。

地域の労働市場等の情報共有及び各種施策の相互理解促進を図るために、地方自治体と緊密な協力関係を構築し、様々な事業を一緒に行っているというところでございます。宮城労働局では、宮城県、宮城県教育委員会のほか、下の囲みにあります登米市、大崎市、栗原市、多賀城市、気仙沼市、石巻市、名取市と雇用対策協定を締結して、若者の雇用対策ですとか人材育成など地域のニーズに応じた取組を実施しているというところでございます。その例えばというところでございますが、真ん中の上のほうでございます。宮城県、宮城県教育委員会との連携の協定というところでございますが、毎年協議を重ねておりまして、令和5年と言えば、1から4番までございますが、この項目について協議をして、計画をして実施をしているというところでございます。

続きまして、9ページをご覧ください。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いうところでございます。

労働者派遣事業、職業紹介事業等を営んでいる民間人材サービス事業者に対して、職業安定法の改正内容の周知や啓発を実施しているというところでございます。労働者や求職者に対しても労働関係法令の周知に取り組んでおります。その中で、労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されるように、派遣元、それから派遣先等に対して指導監督を定期的に行っており、不適切な状況が確認された場合には是正指導を行っているというところでございます。現時点での指導状況でございますが、右側にあるとおりとなっております。

続きまして、11ページ、II番の多様な人材活躍の促進というところに入らせていただきます。

11ページの非正規雇用労働者等、新規学卒者学卒者等への就職支援というところでございます。

左側、新規学卒者等の支援というところでございます。そのうちの高校生に対する支援というところでございます。ここに対しては、まず、各高校の就職支援ニーズを把握するとともに、求人開拓を行っているというところでございます。高校生に対しては、就職するということはどういうことなのか、就職に際してどういうことに気をつけなければならないのかなどの就業意識を高めるための就業準備講習や個別相談、就職面接会の開催など、就職希望者全員が就職できるような支援を行っているというところでございます。今年度は、高校生のための合同企業説明会を県内6か所で、新規高卒予定者就職面接会を2回開催しました。9月末の時点で内定率は61.3%と、同時期では過去2番目に高い内定率となっております。

続いて、大学生に対する支援でございます。仙台新卒応援ハローワークを中心に、大学等と連携を強化し、大学を訪れて出張相談を行ったり就職支援セミナーを開催しております。今後、年明けには、みやぎ合同企業説明会を開催する予定としております。

また、右下のフリーター等の正社員就職の支援というところをご覧ください。フリーター等非正規雇用労働者に対する支援は、仙台わかものハローワークを中心に、担当者制によって一人一人の希望、状況を詳細に把握しながら相談支援を行っているというところでございます。また、いわゆるひきこもり等によって無業の若者に対しましては、

地域若者サポートステーションと連携をしながら就職に向けた支援を行っているというところがございます。9月末の実績を下に載せております。新規登録者数は昨年より若干減っているものの、相談件数、就職者数ともに昨年を上回って順調に支援ができていると考えております。

続きまして、12ページをご覧ください。就職氷河期世代の活躍支援というところがございます。

宮城県全体で就職氷河期世代の活躍を支援する機運の醸成を図るために、関係機関が一体となった取組を行っているところがございます。その仕組みとしまして、令和2年に経済団体、労働団体、支援機関、自治体、行政機関を構成員とした、みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを設置しております。本年度も6月に会議を開催しまして、各機関の支援策の取組状況等を確認、共有をしたところがございます。

ハローワークでは、ハローワーク仙台に就職氷河期世代支援コーナーを設置して、担当者制によるキャリアコンサルティングや必要な公共職業訓練へのあっせん、就職面接会の実施によりまして、正社員就職に向けた支援を行っているところがございます。9月末時点の実績では、正社員就職者数が1,157人と昨年度を上回っておりますので、引き続き、一人でも多くの方が正社員就職できるように支援を行ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、13ページをご覧ください。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いうところがございます。

少子高齢化によりまして人口減少が続いている中で、女性の労働市場への参加促進は一層重要となってきております。出産や育児等で離職された方々が子育てをしながら就職できるように、専門の窓口を設け、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や自治体等関係機関と連携した支援を実施しています。ハローワークでは、ハローワーク仙台の外部施設でありますマザーズハローワーク青葉、ハローワーク石巻マザーズコーナー、ハローワーク古川マザーズコーナーを設置して、お子様連れでも利用しやすい環境を整え、相談、就職支援を実施しているところがございます。また、託児付きのセミナーも実施して、好評を得ているところがございます。9月末の実績につきましては、右をご覧くださいませでしょうか。重点支援対象者、3か月以内の就職を希望しているなど条件はございますが、その方々の重点対象者数でございます。その就職率というのが96.6%というところがございます。昨年の93.6%を上回っておりますので、引き続き丁寧な支援を実施してまいりたいと考えております。

続きまして、14ページをご覧くださいませでしょうか。高齢者の就労・社会参加の促進というところがございます。

令和3年4月より施行されております改正高齢法により、70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずべき措置について、引き続き周知を行っていくとともに、高齢者の労働者の処遇改善を行う企業への支援について周知に取り組んでいるところでございます。令和4年度の調査結果によりまして、宮城県内の3,821社のうち、65歳までの雇用確保措置実施の企業は99.8%となっております。その中で66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は44.7%と、全国平均を上回っている状況でございます。

す。

右側の真ん中のところでございます。高年齢者の再就職支援につきましては、ハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報を提供するなど、多様なニーズを踏まえた支援を実施しております。8月末時点での県内5か所のハローワークの窓口実績というところでございますが、65歳以上の就職件数が338件、同じく就職率が99.4%と、ともに昨年を上回っているという状況でございます。人手不足分野や現役世代を支える分野で高年齢者に就業機会を円滑に提供できるように必要な能力、技能を習得するための講習や就業体験の実施を、管内のシルバー人材センターと共に取り組んでいるというところでございます。

続きまして、15ページをご覧ください。障害者の就労促進でございます。

障害者の就労意欲が高まりを見せる中で、福祉、教育、医療機関などの関係する機関と連携して、多様な障害特性に応じた就労支援を実施しているところでございます。現在の状況でございますが、現在、法定雇用率は、民間企業で2.3%、従業員規模43.5人以上のところにつきましては1人以上雇っていただく必要がございます。令和4年6月1日現在の障害者の雇用状況は、宮城県は2.21%となっておりまして、全国平均2.25%を下回っておりまして、全国で38位とかなり厳しい状況でございます。雇用率を達成している割合も50.2%という状況でございます。逆に言うと約半分の企業が法定雇用率を達成していないという状況でございます。右のほうを見ていただきますと、県内43.5人以上規模の今年度の就職件数が出ております。令和5年8月現在の就職件数は966件と前年同期より上回っておりますが、まだまだ多くの企業で法定雇用率に達していないという状況でございます。引き続き、未達成事業に対しましては、達成指導を続けてまいりたいと考えております。

続きまして、16ページ、こちら最後でございます。外国人労働者等に対する支援というところでございます。

外国人が安心して就労できる職場環境の整備に向けて、外国人を雇用する事業主に対して指導や相談支援を行っているという状況でございます。新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によりまして、帰国する外国人や外国人技能実習生等の受入れができないといった事業所が多くありました。正確な数値は分かっておりませんが、現在県内のハローワークの窓口の感覚では、多くの外国人の方が戻ってきていたり、技能実習生として入国されているというふうに聞いております。1年前、令和4年10月の状況でございますが、宮城県では2,717の事業所で1万4,778人の労働者の方が雇用されております。対前年度比では、それぞれ10.5%、3.4%増といずれも増加をしているというところでございます。

こちらの右側をご覧ください。ハローワークでは、外国人を雇用する事業主に対して訪問指導を実施しており、今年度も8月末時点で80件の指導をしているというところでございます。外国人の求職者に対しましては、様々な言語で対応できるように、窓口で翻訳機を導入したり、多言語に訳したパンフレットを作成し配布するなどの支援を行っているところでございます。また、さらに留学生に対しましても、日本企業で就職いただけるように、仙台新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設置して支援をしているというところでございます。

以上で、職業安定行政に関する取組の説明を終わらせていただきます。少し駆け足になって申し訳ございませんでした。

引き続き年度後半もしっかりと業務を進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

○砂金会長 それでは、次に雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長 改めまして、雇用環境均等室長の富塚です。よろしくお願いたします。

私は、同じ資料の18ページからご説明します。失礼して座って説明させていただきます。

では、18ページをご覧ください。

まず、女性活躍推進法については、昨年7月8日に施行された改正省令により、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義務づけられたことから、その履行確保に取り組みました。義務企業の公表率は、9月末現在で62.6%でしたが、その後の取組により10月末では78%まで向上しておりますので、年度内に100%を目指して引き続き取り組んでまいります。公表に際しては、数値の確認にとどまらず、差異が生じている要因分析を行い、さらに女性の活躍推進のための取組を行うよう促してまいります。

また、女性活躍推進法に基づき女性が活躍している企業認定する、えるぼし認定については、昨年度と比べ認定申請が増加し、9月末までに4社を認定したところですが、10月にさらに3段階、2件を認定しております。

男女雇用機会均等法については、事業主からの報告徴収を行ったほか、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、妊婦が安心して休暇を取得できるよう事業主に対する助成金を支給いたしました。

続いて、19ページをご覧ください。

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備については、県の調査では、宮城県の男性の育児休業取得率が2年続けて大幅に向上しております。これが定着するよう、関係機関と連携し、下期に県内各地で開催予定の説明会等により、産後パパ育休などの男性の育児に資する制度や助成金の周知を行ってまいります。

また、令和5年4月1日より施行された常時雇用する労働者数1,000人超企業における男性の育児休業等取得状況の公表の義務化については、9月末現在で公表率78%となっております。引き続き、公表状況を把握し、履行確保を図ってまいります。

そして、次世代育成支援対策推進法に基づき子育てサポート企業を認定する、くるみん認定につきましましては、9月末までに5社を認定いたしました。令和4年度に創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度くるみんプラスの認定がまだ出ておりませんので、くるみん認定企業を訪問し、くるみんプラス認定取得に向けた企業の取組を促すなど、取得促進の働きかけを行ってまいります。

次に、21ページをご覧ください。

公正な待遇を確保した職場環境の整備については、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底するため、昨年12月から施行してございました労働局と労働基準監督署が連携した新たな取組を今年度から本格的に開始しました。新たな取組の内容は、労働基準監督署に

よる定期監督等の際に、対象事業場に同一労働同一賃金チェックリストを配布、回収し、得られた情報を労働局に提供するというもので、労働局は、提供された情報に基づき、正社員と非正規雇用労働者の間に待遇差がある事業場に対して積極的に調査等を行っています。回答事業場の希望に応じ、働き方改革推進支援センターのコンサルティングへの取り次ぎも行っています。

また、賃金引上げの流れを中小企業や非正規雇用労働者にも確実に波及させるため、今年3月15日から5月31日まで、非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間と設定されたことから、各種業界団体等を通じた企業への働きかけや、中小企業等に対する各種支援策の充実に関する広報活動を集中的に行いました。

22ページをご覧ください。

テレワークの導入・定着促進については、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、厚生労働省が総務省と連携して東京に設置しているテレワーク相談センターの事業について、メールマガジンによる周知などを行っています。

同じページのフリーランスにつきましては、フリーランスと発注事業者との間の取引の適正化とフリーランスの就業環境の整備を目的とする法律ができ、このうち取引の適正化は公正取引委員会と中小企業庁で、就業環境の整備については厚生労働省労働局で施行を担当することとなりました。

ここで、資料のインデックス6の資料をご覧くださいと思います。この裏面に表として内容がまとめられておりますが、この表の④から⑦の部分が労働局の担当となります。④は募集情報の的確表示で、発注事業者は、広告等により募集情報を提供するときは虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないこととしております。⑤は育児介護等に対する配慮で、発注事業者は、フリーランスの方が育児・介護等と両立して継続的業務委託に関する業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとしております。⑥はハラスメント対策に関する体制整備で、⑦は発注事業者は、フリーランスの方と一定の期間以上行っている業務委託を中途解除する場合等には、原則として中途解除日等の30日前までにフリーランスの方に対し予告しなければならないものとしております。この法律は来年の秋頃までに施行することになっており、施行日と発注事業者の義務の具体的な内容等については、今後、政省令や指針などに定められます。円滑な施行に向けて、今後説明会等により周知を行ってまいります。

資料ナンバー1に戻って、23ページをご覧ください。

総合的ハラスメント対策の推進については、労働者などから職場におけるハラスメントに関する相談が多数寄せられており、ハラスメントの定義や事業主の雇用管理上の措置義務の内容等について丁寧な説明を行っております。その際、雇用環境・均等室の企業指導担当者と総合労働相談コーナーの連携を図り、措置義務が履行されていない疑いがある場合は、労働者の立場に配慮しつつ、事業主からの報告の請求などを積極的に行うこととしています。また、相談者に対しては、必要に応じて紛争解決援助制度の活用を促すなど、迅速な解決に向けた対応を行いました。

続きまして、24ページをご覧ください。

長時間労働の抑制（働き方・休み方改善支援）につきましては、中小企業等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現できるよう、働き方改革推進支援助成金や民間委託により設置している働き方改革推進支援センターの活用を促しています。また、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、年次有給休暇の時期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、10月の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います。

少し飛びまして28ページをご覧ください。

最低賃金・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については、中小企業等に対する業務改善助成金による支援を行っています。業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。8月31日から制度の拡充が行われました。近年、申請件数が増加傾向となっております。

30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きましては、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あり、相談内容は、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、労働条件の引下げなど多岐にわたっています。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、問題点や解決方法、処理機関等について情報提供を行っています。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、紛争の早期解決を図っております。

なお、労働条件に関する労使関係のトラブルを防ぐためにも重要な、労働条件の明示のルールが、来年4月から変わります。資料ナンバー8、インデックス8の資料をご覧くださいと思います。労働契約の締結と更新の際に明示すべき労働条件に、就業場所、業務の変更の範囲や有期労働契約の更新の上限の内容などが追加されました。また、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合などに求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、同様に就業場所、業務の変更の範囲と有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項が追加されております。様々な機会を活用して周知を図ってまいりたいと思います。

私からは以上です。

○砂金会長 次に、労働基準部長から説明をお願いします。

○本多労働基準部長 改めまして、労働基準部長の本多でございます。

委員の皆様には、日頃より労働基準行政にご理解とご協力をいただきましたことを感謝申し上げます。では、着座にてご説明させていただきます。

インデックス1の25ページをご覧ください。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。

左側の円グラフは、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を、監督署に寄せられた情報などにより本年度上半期4月から9月までに185事業場を実施いたしまして、そのうち違法な時間外労働、三六協定超えや三六協定がないなどが認められた事業



場が90事業場となっております。本年度の全国集計がまだ公表されておりましたが、昨年度の数値で宮城県と全国を比較しますと、違法な時間外労働が認められた割合は、宮城県が昨年度分ですが47.7%、全国が42.6%と、いまだに宮城県のほうが5ポイント程度高い傾向にあります。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どの事業場がいまだに多いことなどが考えられ、引き続き、監督指導を行うとともに、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、右側をご覧ください。11月は過労死等防止啓発月間とともに過重労働解消キャンペーンを展開して、長時間労働削減等の集中的な周知・啓発に取り組んでおります。具体的には11月3日、東北ブロックにおける無料電話相談を皮切りといたしまして、①にあります、本日は過労死シンポジウムの開催、また、②に長時間労働削減に積極的に取り組む県内のベストプラクティス企業との意見交換の開催などを実施予定としております。さらに、下段に記載しております令和6年4月からの時間外労働上限規制の適用への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、今後は、トラック協会などに未加入の事業場を対象とした説明会を運輸局と合同開催するなど、4月の円滑な適用に向けて対応してまいり所存でございます。

続きまして、26ページをご覧ください。労働条件の確保・改善対策でございます。

県内5つの監督署の業務進捗状況をグラフにしたものです。どのグラフも、令和5年度はいずれも4月から9月までの数値を計上しております。グラフ1は、監督署が実施した定期監督の状況となります。令和3年以降、コロナ以前の件数に戻っておりますが、違反率は微減となっているところでございます。グラフ2は、申告処理件数を記載したものです。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労働基準監督官への解雇や賃金不払いの申出を行うものでございます。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傾向にあります。グラフ3は、国が未払い賃金を立て替える立替払制度の件数でございます。グラフ4は送検件数でございます。ともに、コロナ感染拡大以降、減少傾向となっておりますが、今後、ゼロゼロ融資の返済状況や雇調金の終了などにより、賃金不払い、倒産等は増加する可能性もございますので、今後の動向に注意する必要があります。

続きまして、次のページをご覧ください。安全衛生に関してでございます。

本年3月末で5年間計画の第13次労働災害防止推進計画が終了いたしました。前回の3月の本審議会におきまして概要を説明させていただきました第14次労働災害防止推進計画が4月から始まっております。

左のグラフをご覧ください。県内の休業4日以上労働災害は、コロナ罹患者を除きまして青い折れ線グラフであります。令和4年は2,567人となり、前年と比べ124人減少となっております。オレンジの棒グラフは死亡者数で、令和4年は前年に比べ1人増加の15人となっております。令和2年以降、新型コロナの影響により経済活動の停滞にもかかわらず、労働災害は横ばい傾向にあります。令和5年の数値は4月から9月までの数値でございます。

グラフの下にございますのが、第14次推進計画の重点業種の進捗状況でございます。重点業種とは、墜落、転落、はさまれ、巻き込まれなど、ひとたび災害が発生したら死亡や重篤な災害となる業種であり、これまで足場や安全装置等に対する法規制により安

全対策や災害防止規制を行ってきた業種でございます。こちらは、林業を除いて、今年4月から9月の状況では減少傾向でございます。

一方、データは記載しておりませんが、近年、災害全体の5割弱を占めているのが、転倒災害や動作の反動、無理な動作による腰痛などであり、これらの災害は第3次産業が多く発生している状況でございます。そのため14次推進計画におきましては、重点業種とは別に、労働者の作業行動に起因する災害や高齢労働者の災害に見られる、いわゆる行動災害の防止対策を推進してまいります。

第3次産業は、危険な作業が少ないことから、労働者の災害に対する認識も薄く、労働者自体の安全意識の向上が課題となっております。その対策の一つとして、本年度から右側に記載しております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。これまでの向上宣言では、事業主自ら安全衛生の向上を宣言する手法としておりましたが、今年度の14次推進計画からは、事業主の宣言に加えまして、労働者側からの宣言を併記できるよう改善し、労働者の安全意識の向上を新たな取組の柱とした点が特徴でございます。これまでに、令和2年、建設業を皮切りといたしまして、令和3年は全業種に拡大し、令和5年からは、労使共同して事業場内外に宣言する新たな向上宣言として展開してまいります。現在、当初から数えますと、県内約600を超える事業場にご登録をいただいております。今後は、東北地域に展開を拡大するなど、新たな取組を図る予定としております。

1つ飛びまして、29ページをご覧ください。最低賃金制度の適切な周知・履行確保でございます。

本年度は、先ほど局長のお話にもありましたとおり、6月に経済財政運営の基本方針や新しい資本主義のグランドデザインが閣議決定されまして、全国加重平均1,000円を達成するという目標になされ、宮城はBランクの目安額40円アップの本年10月1日から時間額923円となっております。現在、3業種の特定最賃の12月15日発効を控え、市町村広報誌やFMラジオ等のマスコミを通じた周知を展開しております。さらに、本年度におきましては、仙台市営バスに923円を表記したラッピングバスを5台走らせるなど、こういった感じで労働組合さんの周知方法を参考としてバスによる広報を行うなど、新しい周知を図ることとしております。

また、急激な最賃上昇への中小・零細企業の対応策として、先ほど雇・均室から説明がありました、28ページにありました業務改善助成金の周知・広報といたしまして、公認会計士会や信金協会への説明会等を実施予定としております。

29ページの右側の下段のグラフに最賃に関する監督指導状況を表示しております。毎年1月から3月に重点監督を実施しております。違反率は、令和3年が18.3%から令和4年度は11.9%と改善しております。違反状況につきましては、事業場の選定方法や経済状況によっても影響を受けるため一概には言えませんが、この監督指導時に確認した最賃以上支払っていなかった理由について、「適用される最賃額を知らなかった」と回答した事業場の割合が、令和3年度は30.6%あったのに対して令和4年度は13.3%と減少していることから、企業における最賃額への認知度が上がっていることも令和4年度の違反率の減少の要因と考えられるところでございます。今後とも、業務改善助成金の周知や監督署における各種支援、情報提供を図っていくこととし

ております。

以上、基準部からの説明となります。

来年度は、時間外労働の上限規制の猶予が3月末で終了となり、大きな変革期を迎えます。また、労働災害の増加やメンタルヘルスなど労働者を取り巻く環境整備は喫緊の課題であり、基準部、監督署の役割はますます重要度を増していくものと認識し、基準行政を的確に推進してまいりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○砂金会長 それでは、ただいま宮城労働局より説明のありました内容について、ご質問、ご意見をお願いしようと思っておりますが、まずは事前に質問をされているお二人のうち、半沢委員からの質問内容を事務局からお願いします。

○事務局・寺島 事務局のほうから質問内容をお伝えします。

1番、「地域のニーズに対応した職業訓練の推進」という項目がありますが、県内求人者のニーズにつきまして、どのような内容、傾向があるか、あるいはデータ等がございましたら、ご教示いただけると幸いです。

2番、「新規学卒者等への就職支援」に関連して、新規高卒者の35%ほどが就職後3年以内に離職している実態があると伺っていますが、離職後のタイミングこそ、改めて就業意識の醸成を図り再チャレンジを促すことが、人材不足の日本にとって、また離職者本人にとっても大事なのではないかと考えております。そのための施策、取組がありましたらお教えてください。

以上です。

○砂金会長 では、労働局から説明をお願いします。

○山口職業安定部長 職業安定部長の山口でございます。半沢委員からのご質問でございます。

まず1つ目の回答させていただきたいと思っております。求職者ニーズについてというご質問でございます。

こちらのほう、大変申し訳ございませんが、職業訓練に関連した求人者のニーズのデータというものがございません。全体の話として少しご説明をさせていただきたいと思っておりますので、お手元にある求人・求職バランスシート、1枚お配りをさせていただいております。令和5年9月というところを配付させていただいております。こちらが県内ハローワークにおいて受理をした求人、申し込まれた求職に対して職業別に計上し、有効求人倍率をお示しをしているという資料でございます。表の右から2番目、有効求人倍率の欄をご覧くださいと、有効求人倍率が高いものというのが、建設躯体工事従事者が有効求人倍率で12.22となっております。それから、建設・土木・測量技術者が7.28。保安職業従事者が6.18。生産工程の中の機械整備・修理従事者が4.61。生活衛生サービス職業従事者が4.85。介護サービス職業従事者が3.76。これらの職業が高い状況というところが見て取れるかと思っております。やはり人手不足分野と呼ばれる分野が高い、人手が足りていないという状況が確認できております。

また、求人者の方にお話を聞きますと、パソコンスキルがあることが最低条件という声も多く聞かれております。また、社内のデジタル化を進めない若者が来てくれないなどというご意見もお聞きをしております。このほかでは、どのような能力を重視する

か、求人をお伺いすると、素直な方ですとか周りとのコミュニケーションが取れる方、前向きに取り組める方という声が窓口で聞かれているというところがございます。

職業訓練におきましては、事務系の分野や介護福祉分野のコース等を中心に実施をしているところがございますが、現在はデジタル分野の訓練を重点として取り組んでおります。

こうした中で、労働局といたしましても、求人支援を強化していくというところがございます。引き続き、求人者、求職者の動向等に注視をして、関係機関と連携し、適切な支援を行うように努めてまいりたいと思います。

若干データというところがなくて、それに近いというところでご説明をさせていただきました。これが1点目でございます。

続けて、2つ目でございます。新規学卒者への就職支援というところがございます。一般的には、学生が就職活動を始める前段階から、仕事に就くこと、働き続けることといった就業観や職業観を培い、定着して働き続けることができるように、各高校でも取り組んでいらっしゃるというふうに思っております。ハローワークにおきましても、先ほどもご説明をいたしました。高校に出向き、職業意識の醸成を図っていくために、職業に関する講話等も行っているというところがございます。また、ハローワークでは、既卒3年以内の離職者に向けて、ここからの就活セミナーですとか就活リスタートセミナー、就活ステップアップセミナーなどのセミナーを開催いたしまして、何をしていたか分からない、自分に向いている仕事分からないなどの疑問に答えて、就職活動の進め方を整理をして、就職までの道筋を案内しているというところがございます。

また、離職されて次の職が決まっていない多くの方々は、雇用保険失業給付を受給するためにハローワークに来所されるということがございます。その際にハローワークにおきましては、早期再就職というものを促すために、失業が長期化することのデメリット、それから、早期再就職のメリット等によりまして、早期の再就職の必要性、重要性を説明しているところがございます。

また、j o b t a gなどを活用しながら、職業ごとの必要なスキルを確認したり、適職診断、自己分析に活用したりしています。

また、各ハローワークでは、管内事業所の充足支援策として、企業説明会や就職面接会など多くのイベントを開催しており、そこに求職者の方々にも参加を促し、求人者と求職者に直接接触していただきまして、お互いの不安解消や相互理解を深めてもらい、マッチングにつなげるという取組を実施しているところがございます。やはりできるだけ地元で就職をしていただきたいということでございますので、地元企業を応援していきたいというふうに考えているところがございます。こちら2番目の回答とさせていただきます。

以上でございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

半沢委員、今のご説明について何かご質問、ご意見ございますか。

○半沢委員 ご回答ありがとうございます。

機器の調子が悪くて聞き取れないところもあったのですが、後ほど、議事録で確認をさせていただきます。ご回答どうもありがとうございました。

○砂金会長 ありがとうございます。

それでは、続いて成田委員からの質問について、成田委員よりご発言をお願いします。

○成田委員 経営者協会の成田でございます。よろしくどうぞお願いいたします。

ご説明どうもありがとうございました。取組、指導の状況についてはよく分かりました。その上で、障害者雇用に関して1点、お願いということで私のほうからコメントをさせていただきたいと思います。

障害者雇用におきましては、企業側では雇用率のクリアが目的、優先になってしまいがちな面が見られるのですけれども、ぜひ、そういう進め方にならないよう指導する側でもご配慮いただければなというお願いになります。

説明いたしますが、先ほども宮城の雇用率、全国38位というお話もございましたけれども、この障害者雇用におきましては、企業としても、障害を持った方の活躍の推進であるとか自己の成長とやりがいを実感しながら働けるようなそういう働きがいの向上ということにも努めていかなければならないと思っています。ただ、法定雇用率も段階的に上がっていく中で、よく言われていますけれども、デジタル化も相まって会社の中でやってもらうのに適した仕事がなくなってきているとか、雇用率クリアのためには精神障害者も含めて対応していかなければならないということで、そうすると、安全面、健康面、そういったところでの適切な雇用管理も必要ですし、そうなってくると人員も多く配置する必要があるとか、そういった諸課題がのしかかっています。そういう中、ちまたでは雇用代行サービスとか出てきていまして、その評価はやる内容によって分かれるとは思いますが、いずれにしても会社として障害者の方にどういう仕事をやっていただくのかというのが肝になってくるんだらうというふうに思っています。会社の事業に直接、間接に関係する仕事、貢献するような仕事なのか、全く関係のない仕事なのか、あるいは一般社員と仕事としても職場としてもつながりがあるのかないのか。やり方によっては、それこそ障害者差別になりかねないということだと思えます。そういったことも含め、非常に迷いながら対応している会社もありますし、逆に、雇用代行サービスにすがらしかないし、そうでなければ納付金を納めてしまったほうがいいのではないかと感じてしまうという声も実際に聞いております。そのぐらい迷いながら対応されているということでございます。こうしたことから、障害者雇用に関する指導におきましては、雇用率クリア、雇用者数の確保優先ということが目的になってしまうような指導にならないようにしていただければなというふうに思います。

先日も河北新報に、もにす認定が出ていましたけれども、当協会としても、障害者雇用の質の維持であるとか、あるいは多様性に伴う企業価値の向上といった点からも、機会を捉えて事例共有、最近やっていないかなというところもあるので、またそういったことにも引き続き取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをしたいと思います。

以上です。

○砂金会長 成田委員、ありがとうございます。

それでは、労働局から説明をお願いします。

○山口職業安定部長 こちらにつきましても職業安定部からお答えさせていただきたいと思えます。

成田委員、ありがとうございます。

障害者に適した業務が減少して、切出しに苦慮しているという声があることは承知をさせていただいております。ハローワークの窓口におきましても、これまで障害者に担っていただいた業務がAI化されたことから切り出せるものがなくなってきているという声を聞いております。10年ほど前から、精神・発達の障害者の就職者数が5割を超えると。一方で、実際に就労している障害者数において、身体・知的障害者に比べまだまだ少なく、雇用管理等の課題があるという状況でございます。

労働局、ハローワークといたしましても、法定雇用率達成指導に注力をして、地域の障害者職業センター、障害者就業生活支援センター及び地域の就労支援機関と連携をしまして、採用前から就職、採用後までの複数の者が事業主に連携をして支援をしているという状況でございます。

また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、職業生活相談員認定講習を実施をいたしまして、採用、雇用管理の参考となるような取組も行っているという状況でございます。

加えまして、先ほどお話もありましたように、雇用の質を上げる取組として、地域のロールモデルとなり得る優良な中小企業、もにす認定事業所というものを認定しておりまして、県内でこれまで8社を認定しているという状況でございます。こちらのモデル等の周知をさせていただきまして、職場環境を整えられるように周知をしていきたいというふうに思っています。

また、今の貴重なご意見を踏まえまして、より一層懇切丁寧な対応を基本姿勢としまして、法定雇用率遵守を訴えながら、達成指導とともに、質の向上・維持を両輪として取り組んでまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○砂金会長 ありがとうございます。成田委員、いかがでしょうか。

○成田委員 ありがとうございます。ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

今、事業主への支援というような話も聞いて、ありがたいなと思ったのですが、例えば、事業所が町なかから遠くて障害者の通勤が難しいとか、精神障害者の方の雇用に限らず、そういった悩みを抱える事業者さんもあって、そういった場合のマッチング支援もあるといいなというふうに思ったりするのですが、なかなかそういうきめ細かいところまでは難しいのかもしれませんが、そんなことも、不安を抱える事業主さんもいたりしますので、ぜひ支援についてもよろしくお願ひをしたいと思います。

以上です。

○砂金会長 ありがとうございます。

それでは、私からも1点質問させてください。LGBTQに関連しての質問です。

令和5年9月21日付の河北新報の記事で、以下のような事例が報道されておりました。事例をご説明します。出生時の性別が女性で性自認は男性の労働者が、仙台市内の法律事務所に正社員採用を前提にアルバイトで採用されておりました。面接時にトランスジェンダー男性であることを打ち明けておりました。アルバイト期間中に、正社員採用時には人と接する職種には配置できないこと、給与条件を引き下げることが通告され、やむなく当該法律事務所への就職を諦めた。もう日本で働くことは困難と考え、海外で就労

することを目指しているというような事例です。

これまで地方労働審議会でLGBTQについて取り上げられたことはなかったと思いますが、上記のような事例が仙台市内で発生し、河北新報で取り上げられています。実際にその雇用環境、雇用の場面において差別があります。この問題に目を向ける必要があるのではないかと考えております。LGBTQに関連した問題が職場で起こった場合、労働局としてどう対応していくのか。それから、事業主、労働者側に対して何か施策があるのかをお聞きしたいと思います。よろしくお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長 それでは、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

多様な人材が活躍でき、誰もが働きやすい職場づくりに向けて、労働局は、性的マイノリティーに関する職場での理解増進に向けた取組を行っております。具体的には、採用の際に公正な選考が行われるよう、性的マイノリティーなどの特定の人を排除しない旨が記載された事業主向けの啓発パンフレット、実物はこちらでございますが、これを使用し、事業主への周知を行っております。また、性的指向、性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の了解を得ずに性的指向、性自認などの機微な個人情報に他の労働者に暴露することが職場におけるパワーハラスメントに該当し得ることなどについて、ハラスメント対策パンフレットなど、こちらのパンフレットでございますが、こういったものを活用して周知・啓発を行っております。さらに、厚生労働省が性的マイノリティーに関する企業の取組事例などを調査して作成した事例集やリーフレット、こちらがリーフレットでございますが、こちらの周知により、企業の取組や職場の理解の促進に努めております。

なお、労働局と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では、性的マイノリティーに関連する労働問題の相談も受け付けており、相談者の希望に応じて紛争解決制度の案内も行っております。

引き続き周知啓発を図るとともに、宮城労働局、各総合労働相談コーナーでは、平成30年度までさかのぼってみましたが、これまで性的マイノリティーに関連する労働問題の相談はございませんでしたけれども、相談があった場合には適切な相談対応を行ってまいります。

以上です。

○砂金会長 ありがとうございます。

それでは、そのほかご質問のある方は挙手にてお願いします。いかがでしょうか。鈴木委員からお願いします。

○鈴木委員 鈴木でございます。

資料の23ページ目、ハラスメントの関係でお伺いをしたかと思いますが、もし先ほど聞き漏らしていたら大変失礼なのですが、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産のハラスメントの相談件数は、資料に提示されている令和2年度から3か年、おおむね変わっていないような推移かなと受け止めているのですが、パワーハラスメントが令和4年度に一気に宮城も全国も大幅に増えているといった状況が、どのように受け止めればいいのかといったことをお伺いできればなと思っておりました。2年度、3年度ですと、いわゆるコロナ禍でありまして、そういった意味もあって今回増えたのか。逆に、実はこのデータ以前が令和4年と同じぐらいの推移で、コロナ禍でそういったハラスメ

ントが減ったのか、そこら辺の背景ももしかしてあるのかなと思ったのですが、単純にそこら辺の数字の推移をどう受け止めればよいのかお伺いできればと思います。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から回答いたします。

パワーハラスメントにつきましては、令和2年6月に改正労働施策総合推進法が施行されまして、大企業に対してパワーハラスメント対策措置義務が新たに設けられました。また、令和4年4月1日からは、この法律の義務が中小企業を含む全ての企業に適用されております。これによりパワーハラスメントに係る個別労働紛争につきましては、以前は法律のパワーハラスメント措置義務がなかったために、いじめ・嫌がらせという項目で個別労働紛争処理状況の相談件数に計上されていたところが、パワーハラスメントという項目によりパワーハラスメント防止措置義務に関する相談件数として新たに計上されるようになりました。そのために、令和4年度において急激に相談件数が増加しております。

また、おっしゃったように、コロナ禍においては、職場に出勤することなくテレワークなどで働いていたために面と向かって接する機会のなかった方々が、コロナの収まりとともに実際に職場に出勤して職員同士が接する機会が増えたことにより、ハラスメントの相談が増えたという面もあったかと思えます。

○砂金会長 鈴木委員、よろしいでしょうか。

○鈴木委員 了解いたしました。ありがとうございます。

○砂金会長 それでは、加藤委員でしょうか。お願いします。

○加藤委員 U Aゼンセンの加藤です。

ハラスメントのところですか。前もって言っていないのですが、お願いという形です。U Aゼンセンは流通サービス業あるいは外食産業など不特定多数の方々を相手にしている組合員が多く、そういった中、カスタマーハラスメントというのが起きています。昨日、NHKの朝の番組でもやっていましたし、マスコミでも最近取り上げる機会が多いのかなと思っています。パワーハラスメントの中に、カスハラが中に組み込まれてしまっているのかもしれませんが、現実問題としてカスタマーハラスメントというのが、離職者が多くで、メンタルがやられる、あるいは会社のほうに理解がなく、個人的な話だみたいな形で流されることが非常に多く見受けられます。個別のこういった労働問題になってくれば、恐らくパワハラとかセクハラみたいな形で、カスタマーハラスメントも今は取り上げるべきなのかなと思っています。どちらかといえば日本人というのは、お客様は神様である的なところで抑えられてきたというところもあったので、この問題はなかなか出づらかったのかなと思っています。

U Aゼンセンの中でもアンケート調査等々行っていくと、非常にこの問題が重視されていまして、カスハラによって企業の損失にもつながる、あるいは労働界の問題にもつながるのかなと思っています。実際に役所の窓口もそうですし、バスや列車の運転士さん、一般の窓口の業務の方々も、それ相当の嫌な思いをしてハラスメントを受けたという、かなりの数の大きな方々のお話も聞いています。宮城も実は数件相談が上がっていますので、これが本当に大きな問題にならないよう防ぐためにも、ぜひこのカスタマーハラスメントという言葉も今後入れていただきたいと思えます。

労働局の行政運営方針のほうには若干3行程度、カスタマーハラスメントに関してあ



りましたので、その辺もご理解いただきながらよろしくお願ひしたいと思ひます。

○砂金会長 労働局からは何かご説明ありますか。

○富塚雇用環境・均等室長 当局及び労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーにおいては、これまで、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントに関する相談は見受けられないところでございますが、パワーハラスメント防止対策の指針には、顧客等からの著しい迷惑行為に関し企業が行うことが望ましい取組として、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備や、被害者への配慮の取組を行うことが望ましいことや、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められております。労働局では、この指針の内容や厚生労働省が委託事業において作成いたしましたカスタマーハラスメント対策企業マニュアル、それから、厚生労働省のユーチューブチャンネルに掲載されております研修動画を活用して取組を促すなど、機会を捉えて周知・啓発を図ってまいりたいと思ひます。

○砂金会長 ありがとうございます。よろしいですか。

○加藤委員 よろしくお願ひします。

○砂金会長 それでは、そのほか質問のある委員いらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

#### 4. 閉 会

○砂金会長 それでは、ほかにご発言がないようですので、本日の議事についてはこれで終了となります。

労働局におかれましては、ただいま委員の皆様から頂戴しましたご意見等を踏まえて、今後の行政運営を進めていただければと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

以上をもちまして閉会とさせていただきます。本日はありがとうございました。