

# 令和6年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和6年11月12日（火曜日）  
午前10時00分～午前11時35分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

## 令和6年度第1回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

令和6年11月12日(火) 午前10時00分～午前11時35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、久保野委員、桑原委員、高橋委員、藤本委員

労働者代表 加藤委員、菅家委員、北舘委員、杉山委員、鈴木委員、橋本委員

使用者代表 飯野委員、稲妻委員、佐藤委員、高山委員、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】

小宅局長、菊地総務部長、加藤雇用環境・均等室長、川越労働基準部長、山口職業安定部長、内海総務調整官、大谷総務課長、高橋労働保険徴収課長、加納雇用環境改善・均等推進監理官、洞口監督課長、堀内賃金室長、二木健康安全課長、氏家労災補償課長、伊藤職業安定課長、佐藤職業対策課長、最上訓練課長、曾根需給調整事業課長

### 4 議 題

(1) 家内労働部会委員の指名について

(2) 令和6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、本日の審議会の資料ですけれども、皆様のお手元に審議会の次第、出席者名簿、席次表、説明用資料として資料1から4。資料2については別に配付しましたものに差し替えております。そちらの4点をお配りしております。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、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、皆様ご承知おきくださるようお願いいたします。

また、今回新たにお二方が審議会委員に就任いただきましたので、ご紹介させていただきます。着席のままで結構でございます。

まず、お一人目は、9月6日付で就任いただいた公益代表委員の高橋委員です。

○高橋委員 高橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局・寺島 それから、お二人目は、8月1日付で就任いただきました使用者代表委員の飯野委員です。

○飯野委員 飯野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局・寺島 それでは、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、会長をお願いいたします。砂金会長、よろしくお願いいたします。

○砂金会長 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。

会長の砂金でございます。

昨年度のこの審議会、皆様からご意見をたくさんいただきまして、活発な議論ができたと思っております。本年度も皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、活発な議論をできればと考えております。そして、宮城の労働行政に少しでも寄与できればと考えておりますので、どうぞ本年度もよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから令和6年度第1回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、出席者名簿により代えさせていただきます。

次に、事務局から定足数の確認をお願いします。

○事務局・寺島 事務局です。本日、全委員18名中18名全員のご出席をいただいております。委員の3分の2以上の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。

○砂金会長 ありがとうございます。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○砂金会長 それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○小宅宮城労働局長 労働局長の小宅でございます。

本日は、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、日頃より労働行政につきましてご理解、ご協力いただきましてありがとうございます。

現在、国を挙げての大きなテーマと申しますか、賃上げというのが大きな問題になっております。そういった中で、先日、県の最低賃金につきまして50円引上げということ、ここに今いらっしゃる皆様にもご協力いただきまして、まとまったところでございます。現在、その周知に努めておるところでございます。皆様にも周知にご協力いただければと思っております。

また、そのためには生産性の向上というのが必要でございますので、助成制度を設けておりますので、こういったものもご活用いただければと思っております。

また、最低賃金引上げというのは、最低賃金近辺での賃金になっておられる方、特に非正規雇用の方への影響というのを通じて全体の底上げというのにもつながることがございますので、今後も引き続き頑張っていきたいと思っております。

また、それに関しまして、例年、政労使会議というのを年が明けたようなタイミングでやっておりますけれども、来年も2月頃をお願いしようかと思っておりますので、またそういった場も通じてご理解をいただければと思っております。

さて、昨今の雇用情勢ですけれども、求人倍率1.22ということで、ここ数か月は同じような水準になっております。という状況ではありますけれども、全般的に人手不足というのは大きな基調になっております。特に介護ですとか福祉ですとか、そういった分野については、エッセンシャルワークと申しますか、社会全体に必要な働きでございますので、こういった方についての充足というのは依然重要でございますので、こういったものにも力を入れておるところでございます。

また、ちょうど11月は長時間労働の抑制と、それから下請の方へのしわ寄せ防止、労働時間も含めてのしわ寄せ防止というように取り組んでおるところでございます。

こういった様々な課題に取り組んでおりますけれども、行政機関だけで物を見ていてはなかなか見えない部分もあると思っておりますので、皆様からご意見をいただきまして、行政推進に生かしていければと思っております。本日はよろしくをお願いいたします。

### 3. 議 題

#### (1) 家内労働部会委員の指名について

○砂金会長 それでは、これより議事に移ります。

まず、議題(1)の審議事項、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、議題の委員の指名などを事務局から説明をお願いします。

○川越労働基準部長 労働基準部長の川越でございます。私から資料の説明をさせていただきます。

まず、資料1と、お手元の追加で配付しました資料2をご覧くださいながら聞いてい

ただければ幸いです。

まず、資料1にありますとおり、本審議会と家内労働関係部会との関係を示したものでございます。

裏面に関係法令や関係規程の抜粋を掲載してございます。地方審議会令第6条第1項に基づきまして、宮城地方労働審議会運営規程第9条で家内労働部会を設置しております。宮城地方労働審議会家内労働部会運営規程第2条において、部会は、家内労働者の代表者及び委託者の代表者、公益の代表者の各3名の計9名の構成となっております、その中で選出された部会長が運営するという組織となっております。

また、最低工賃専門部会は、家内労働法第21条に基づき、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときに、本審議会に設置されるものです。

家内労働部会では、最低工賃の決定やその改正に関する調査審議以外の事項を審議することになっておりまして、具体的には、家内労働の事情などを踏まえた最低工賃の新設や改正に関する計画などを審議いただいております。

追加で配付いたしました資料2のほうをご覧いただきたいんですが、最低工賃新設・改正計画、こちらは3か年計画で、今、第14次の計画が進行中でございます。このため、3年に一度開催してこの計画の審議をいただいているところで、来年度は新しい3か年計画の初年度でありますので、今年度、家内労働部会での審議が必要となります。

ちなみに、現在、宮城県では、電気機械器具製造業と男子服・婦人服製造業最低工賃の2種類の最低工賃が定められています。適用される家内労働者は、男子服・婦人服製造業が令和5年度時点で58名であり、電気機械器具製造業が令和3年度時点で84名でしたが、第14次最低工賃新設・改正計画に基づきまして、今年度、電気機械器具製造業の調査を行ったところでございます。この調査結果などを基に諮問について現在検討しているところでございます。今後、宮城労働局長から本審議会会長に諮問を行った場合には、最低工賃専門部会を設置しまして調査審議をいただくこととなりますのでご承知おきください。

今年度の家内労働部会の進め方でございますが、資料1の裏面にあります地方労働審議会令第6条第2項で、部会に属する委員、臨時委員は会長が指名することとされております。この委員というのは、本審議会の委員のことでございます。

宮城地方労働審議会運営規程第10条第1項で、部会長が委員である部会がその所掌事務について決議したときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされているところもありますので、従来、部会の委員の一員として、本審議会の公益代表の委員のうちから会長にご指名をいただいているところでございます。

ちなみに、臨時委員は本審議会の委員以外から指名される委員でありまして、労使各団体からの推薦による委員、また、公益を代表する委員から選任することとなっております。こちらについては、別途推薦のための公示や任命の手続きを進めてまいります。

本日は、家内労働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の委員をご指名いただきたく、ご審議をお願いいたします。

以上です。

○砂金会長 家内労働部会の委員の指名について事務局より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を指名したいと思いますが、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。

なお、資料2の第14次最低工賃新設・改正計画のとおり、本年度に電気機械器具製造業の最低工賃の改正の予定が示されていますが、現在、宮城労働局で実態調査結果や電気業界の業況を確認の上、諮問について検討中とのことですので、本日諮問はありません。追って諮問がありましたら最低工賃専門部会を設置し、調査審議を行うことといたします。

## （2）令和6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（2）の審議事項、令和6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。

初めに、雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○加藤雇用環境・均等室長 おはようございます。雇用環境・均等室長の加藤と申します。いつも労働行政にご理解、ご協力いただきましてありがとうございます。

私は、資料3をもちまして説明させていただきます。座って説明させていただきます。

資料3の1ページが目次となっておりますけれども、こちらについて、これから担当ごとに説明させていただきますので、少しページが前後することになりますけれども、よろしくお願いいたします。

まずは、最初のページ、3ページをご覧ください。

冒頭、局長からも説明がありましたけれども、賃上げの関係、今、力を入れている重点施策でございますけれども、賃上げの関係の施策でございますが、業務改善助成金という助成金がございます、こちらは事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げて、生産性向上に資する設備投資などを行った中小企業に対して、その費用の一部を助成する制度でございますけれども、右側のグラフをご覧くださいと思うのですが、今年度9月末の時点で256件と、昨年度と、これ令和5年度が1年間の数字ですので、それにもう9月末時点で迫る勢いになっておりますけれども、数多くの事業主にご活用いただいているというような状況でございます。引き続き助成金の周知に努めていきたいと思っております。

5ページをご覧ください。

こちらは、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の支援についてでございますが、右側にキャリアアップ助成金と書いてありますが、これは非正規雇用労働者の方々の雇用改善に資する取組を行った事業主に対して支給する助成金でございますけれども、特に今年度は、左側に「年収の壁」を意識せずに働けると書いてございますけれども、社会保険

の適用が今年の10月から適用拡大をされておりますけれども、その壁を気にせず働けるような取組を促す社会保険適用時処遇改善コースというものを特に今年度は活用いただけるよう、ほかの助成金もそうですけれども、しっかりと周知を行い活用促進を図っているところでございます。

続きまして、次の6ページ、同一労働同一賃金の関係でございます。

こちらは、非正規雇用労働者の方々の待遇を正社員との同一労働同一賃金という考え方の下に雇用改善を図るということになっているものですが、令和3年4月からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業も含めて全面適用されておりますけれども、雇用環境・均等室におきましては、各監督署と連携を図りながら法の遵守の徹底に努めておるところです。

右側に行政指導の実績を記載しておりますけれども、不合理な待遇差が55件と多くなっておりますけれども、例えば通勤手当ですとかが払われていないですとか、そういったことに関して不合理な待遇改善の行政指導を図っているところでございます。

続きまして、ちょっと飛ぶんですけれども、19ページをご覧ください。

こちらは、フリーランスの就業環境の整備というところでございます。今月、11月1日から新たな法律、フリーランス法が施行されています。いわゆるフリーランスの方々の就業環境を整備するというものでございます。主な内容ですが、左側に書いておりますけれども、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化、それからフリーランスの方々の就業環境の整備でございまして、この①のほうは公正取引委員会と中小企業庁、②のほうの就業環境の整備が厚生労働省の担当となっております。各機関とも連携を図りながら円滑に施行するという枠組みとなっております。

これまで周知や相談の実績を右側に記載してはございますけれども、相談はまだ9月末の時点で7件とそんなに多くはなっていないんですけれども、社会的にも関心が高い法律でございまして、引き続き周知を行うとともに、11月1日から施行されておりますので、法の遵守に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、次の20ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援というところでございますけれども、左側に男女別の育児休業取得率の推移を紹介しています。男女別になっておりますので、男性のほうをご覧くださいれば分かる通り、ここ最近すごく男性の育児休業取得率が高まっているところです。

右側には両立支援等助成金というものを紹介してはございますけれども、こちらは男性の育児休業も含め、女性もそうですけれども、仕事と育児・介護が両立を図れるような助成金を支給しておりますので、こういった助成金も活用を促しながら、引き続き男性の育児休業の取得促進等を図っていきたいと思っております。

それから、右の下のほうに次世代育成支援対策の推進と書いてはございますけれども、こちらは子育てサポート企業として認定しているくるみん認定、それからプラチナくるみん認定の状況ですが、今年度は4社認定しているところです。

左の一番下の枠組みなんですけれども、今年の通常国会で育児・介護休業法、それから次世代育成支援対策推進法の改正がなされています。施行は来年の4月1日と10月1日ということですが、円滑な施行に向け、今、周知を集中的に行っているところでございます。

先ほど見ていただいたフリーランスの19ページのところに、説明会、フリーランス法と育児・介護休業法の説明会を19ページの右下に3会場開催するというふうに記載しておりますが、こちらについては今月末と来月にかけて実施予定でございますけれども、通常よりもすごく関心が高くなってございまして、大崎と仙台会場はもうありがたいことにも定員が締切りを行っているところです。定員、ちょっともうお申込みにはお断りをしている状況でございますけれども、当日の録画をアーカイブ動画として当日の資料とともに公開して、皆様にしっかりと周知をしていきたいと思っております。

それから、22ページをご覧ください。

これは、22ページについては不妊治療と仕事との両立の関連です。不妊治療の取組を認定する制度が令和4年から、くるみん認定にプラスしてプラス認定という名前なんですけれども、令和4年からスタートしておりますけれども、今年度1社、デンコードーさんなんですけれども、認定しているところでございます。

続きまして、23ページをご覧ください。

こちらは、ハラスメントの関係でございます。現在、パワハラ、セクハラ、それから妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタハラともいいますけれども、このハラスメントは、企業の防止措置等を講じることが義務づけられているところでございます。

右側に相談件数を掲載しておりますけれども、パワハラ、セクハラ、マタハラの順で多くなっている状況でございます。パワハラにつきましては、令和4年4月から中小企業にも法律が適用されて全面施行されているところですが、以前は個別労働紛争の関係のいじめ・嫌がらせとしてカウントしていたものがパワハラに移行されたということもあり、件数が大幅に増えているという状況ではございます。

相談に対しては、しっかりと相談者の希望を踏まえながら、企業に対して防止措置を講じていただくことや、それから、トラブルになっている場合につきましては、個別紛争解決援助、調停などにより、しっかりと支援をまいります。

続きまして、次の24ページをご覧ください。

女性の活躍推進の関係です。女性活躍推進の関係では、令和4年7月から男女の賃金の差異を公表することが301人以上企業に義務づけられているところが女性活躍推進の関係では最近の大きな制度改正でございまして、左側の下の表に現在の情報公表状況をご紹介します。

それから、先ほどは子育てサポート企業ということでくるみん認定をご紹介しましたが、同様の女性活躍推進に積極的に取り組む企業を認定する制度、こちらはえるぼし認定と呼んでおりますけれども、こちらが右側にご紹介しておりますけれども、今年度7社認定をしたところでございます。先ほどのくるみんも同様なんですけれども、最近えるぼし認定についても大変高い関心が寄せられて、どうやったら認定を取れるのかといった相談も多く寄せられていますので、しっかりとそういったご相談にも対応して、認定企業が増えるようにしっかりと対応していきたいと思っております。

この24ページの左下に男女雇用機会均等法の履行確保と書いてありますけれども、女性活躍推進の基本となる男女雇用機会均等法についてもしっかりと法律の履行確保、行



政指導を展開していきたいと思っております。

続きまして、25ページをご覧ください。

個別労働関係紛争の関係でございます。先ほどいじめ・嫌がらせとしてカウントしていたものがパワハラに移行しているのご紹介、説明しましたけれども、総合労働相談、左側の図を見ていただければと思いますけれども、いじめ・嫌がらせが多くなっているところではございます。ただ、退職ですとか解雇に関する相談をまとめると、いじめ・嫌がらせに比べて多くなっている状況ではあります。

右の下のほうに助言指導申出・あっせん申請件数というのを書いています。こういった個別労働紛争、法律違反ではないけれども労使でトラブルになっているものに対しては、我々の労働局のほうでは、助言とあっせんという制度がございますので、こういった助言やあっせんによりトラブルの解決支援を行っているところでございますが、引き続き対応していきたいと思っております。

それから、29ページをご覧ください。

こちらは年次有給休暇の取得促進、それからテレワークや勤務間インターバル制度等の働き方・休み方改善に向けた取組でございますけれども、左側にあります助成金ですとか制度の周知などを通じて、こういった年休の取得促進やテレワーク、勤務間インターバル制度の周知を図っているところでございます。

それから、私のご説明では最後になりますが、30ページをご覧ください。

冒頭、局長からも説明がありましたけれども、いわゆる政労使会議と書いていますけれども、労働施策総合推進法に基づく協議会ですけれども、宮城局におきましては宮城働き方改革推進等政労使協議会として、左下の構成員の下、その上に記載しておりますとおり、毎回その時局に応じたテーマで議論を行っていただいているところでございます。昨年度は、右側の第12回開催状況のとおり、今年度の2月14日に賃上げについてご議論いただきました。当日はマスコミにも大きく取り上げられ、賃上げの機運醸成に結びついたのではないかと考えております。本取組は全国的な取組でございますが、今年度も昨年度同様、賃上げをテーマに開催するよう本省から指示が来ております。このため、構成員の方々とも調整をして、今年度は来年の2月6日に開催予定でございます。しっかりとこの会議におきましても賃上げの機運醸成に向けた、賃上げに結びつくように取組をしていきたいと思っております。

私からは以上です。どうもありがとうございました。

○砂金会長 次に、労働基準部長から説明をお願いします。

○川越労働基準部長 それでは、資料3の4ページをご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営になります。宮城県最低賃金は、本年10月1日から50円引き上げられ、時間額973円に改正されています。

資料左側は、今年度のリーフレットと、平成26年度以降の宮城県と全国加重平均の最低賃金額の推移のグラフとなっております。今年度引上げ額は昨年度以前より高い水準であることを改めて踏まえ、現在、最低賃金額を幅広く周知していく、そういったことに取り組んでいるところでございます。

このため、資料右上にありますように、自治体広報紙などへの掲載依頼やポスター、リーフレットの広範な配布、また、県内コミュニティFM放送局を活用するなどとした

周知・広報を行っています。これらの周知・広報は、宮城県最低賃金額や発行日などの官報、広報、公示日であります令和6年8月30日から順次実施しております。昨年度は依頼した自治体全てで広報していただいたところです。

また、最低賃金履行確保のための監督指導は、230の事業場を対象に周知・広報後の1月から3月に実施しています。その結果、右下のグラフにありますように、昨年度の最低賃金額未満の賃金が支払われていた違反率が10.0%と、全国の違反率10.5%とほぼ同じ水準となっています。

なお、特定の作業に設定されている宮城県の特定最低賃金がございます。こちらが12月15日から、鉄鋼業最低賃金が56円引き上げられ時間額1,059円に、宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金が53円引き上げられ1,012円に、宮城県自動車小売業最低賃金が50円引き上げられ時間額1,036円におのおの改正予定でありますことから、今後は宮城県最低賃金と宮城県の特定最低賃金を併せて広報に努めてまいりたいと考えております。

資料のほうちょっと進みまして、26ページまでめくっていただければと思います。

26ページ、安全で健康に働くことができる環境づくりの(1)長時間労働の抑制について説明いたします。

資料左上の円グラフは、今年度9月までに長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を示したものです。165事業場に対して監督指導を行った結果、違法な時間外労働が認められた事業場が91件、55%あり、このうち1か月80時間を超える時間外・休日労働が行われた事業場が52件、32%ございました。

資料右上になります。過労死等防止啓発月間である11月の取組内容について説明いたします。平成26年11月に過労死等防止対策推進法が施行され、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための一環として、11月は特に集中した取組を行うこととされております。11月5日にせんだいメディアテークにおきまして過労死等防止対策推進シンポジウムが開催されまして、100名近い方に参加をいただいて、専門家からの基調講演、遺族の方からのお話をしていただいたところです。また、過重労働解消キャンペーンとして、使用者団体などへの協力要請、労働時間削減のための積極的な取組を行っているベストプラクティス企業と労働局長との意見交換、重点的な監督指導、労働相談・対応などを行ってまいります。

次に、資料の一番下になりますけれども、時間外労働上限規制適用猶予業種等への対応でございます。

①にあるように、昨年度まで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業、運送業、医師につきまして、令和6年4月より時間外労働の上限規制が適用されておりますが、これらの業種、職種に対する労働時間関係につきまして、資料に記載されているとおり、労働時間に関する説明会を開催することとしております。

また、右側の②にありますように、監督署による相談・支援班による訪問支援については、中小企業や建設業など、時間外労働上限規制適用業種などの事業場に直接訪問いたしまして、労働時間制度全般に関する相談・対応を行うことや長時間労働削減に向けた取組に対する相談や助言などを行った件数でございます。今年度は9月までに126件の訪問支援を行っております。

さらに、③の荷主特別対策チームによる荷主要請につきましては、自動車運転者に係る改善基準告示の改正に伴いまして、トラック運転者の長時間労働是正のため、発着荷主などに対して監督署職員が長時間の荷待ちを発生させないことについての要請とその改善に向けた働きかけを行うものでございまして、令和4年12月から今年9月末までに発着荷主に対して要請を行った件数は320件となっています。

次の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。

左上のグラフですが、定期監督の実施状況になります。令和2年度は新型コロナウイルス感染の影響によりまして監督実施件数は低調になっていた一方で、社会活動が再開するにつかまして監督実施件数が増加傾向になり、違反率については50%から60%の間で推移しておりましたが、今年度9月までの実績は71.3%と高い水準となっております。今年度の違反率が増加した要因ですが、注釈にもあるとおり、令和5年度までは定期監督の中に先ほど説明した法違反の指摘を目的としない相談・支援班による訪問支援の件数が含まれていたんですけれども、令和6年度からは相談・支援班による訪問支援を定期監督の枠組みから外している、その結果、違反率も高くなっているという状況がございます。

次に、左下のグラフをご覧ください。労働者から労働基準関係法令に係る法違反について行政指導を求める申告の受理件数、また、行政指導を行った事業場に係る違反率の状況となります。令和2年度は600件を大きく上回る申告がございましたが、令和3年度以降は400件から500件程度で推移しておりまして、違反率も75%前後となっております。

次に、右上のグラフです。こちらは労働基準法や労働安全衛生法などに違反していた事業場に対して書類送検を行った実績を示しております。令和2年度、令和3年度については10件を超えておりましたが、令和4年度4件と減少し、令和5年度8件、今年度は9月までで3件の書類送致を行っております。

次のページをご覧ください。28ページです。

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についてご説明します。

宮城労働局では、宮城県内の事業場における労働災害発生状況を踏まえまして、第14次労働災害防止推進計画を策定し、令和5年度から労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備に取り組んでいます。14次防は令和9年度までを計画期間としておりまして、2年度目となる本年度は目標達成のための各施策を実施しているところです。

左下の真ん中のグラフをご覧ください。14次防の総括指標で目指すところは、令和4年と比較して死亡者数5%以上減少、14人以下とする内容です。死傷者数を減少、2,567人以下とさせるというところでございます。当局では、初年度である令和5年の死亡者数が19人、死傷者数が2,543人であり、死亡者は大幅増、死傷者数は微減という状況にあり、14次防のさらなる推進が必要となっております。

14次防では、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業を重点業種としております。重点業種ごとの令和6年の速報は左下に記載しているとおりでございますが、今年、この中で林業の死傷者が33人、前年同期でプラス9人、また、亡くなった方が5人で

前年同期プラス4人となっており、憂慮すべき状況にあります。なお、災害調査の結果、10月において1件の業種の変更が確認されまして、林業の死亡労働者数は4名と現在なっているところでございます。林業の災害防止対策としましては、4月に林業関係団体宛てに局長の緊急要請を行いまして、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部などと連携した集団指導のほか、労働基準監督署における集団指導を実施するなど、災害防止を進めております。

また、右側をご覧ください。宮城労働局では、事業場における自主的な安全性活動を推進するため、S a f e w o r k向上宣言を関係団体とともに運営しております。S a f e w o r k向上宣言は、労働災害防止や健康で安全に働くことができる職場づくりに向けた事業主などの意思を企業内外に表明するもので、宣言内容を労働局に登録いただくと当局のホームページにその内容が掲載されます。14次防がスタートしてからS a f e w o r k向上宣言につきましては、行動災害防止や高齢労働者労働災害防止に関する内容を含めて労使が共同宣言の形にまとめまして、そういったことを進めております。本年9月末現在で220、10月末現在では240事業場が労働局に宣言を登録している状況です。S a f e w o r k向上宣言については、労働災害が高止まり傾向にあります第三次産業、特に社会福祉施設や小売業への取組拡大を推進している状況でございます。

以上、私からの説明を終わります。

○砂金会長 それでは、次に、職業安定部長から説明をお願いいたします。

○山口職業安定部長 職業安定部長の山口でございます。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、ご協力いただきましてありがとうございます。

私から職業安定行政における令和6年度の取組、それから4月からの業務の進捗状況につきましてご説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

まず、資料3の7ページをご覧ください。

求職者支援制度というところでございます。求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用の労働者等を支援するための制度となっております。そのスキルアップをするための訓練としまして、2から4か月ぐらいの訓練期間で就職に関する基礎的な知識や技能を習得する基礎コース、それから、おおむね3か月から6か月の訓練期間で就職を希望される職種に合わせた専門的な技能を習得する実践コースというものがございます。

右側の下のほうに令和6年度の9月末現在の支援訓練の認定定員、開講定員、それから受講者数の実績を記載しておりまして、左側の下のほうには定員充足率、それから就職率の実績を記載しております。就職率につきましては目標が設定されておりまして、基礎コースで58%以上、実践コースで63%以上ということになっております。9月末時点で若干実践コースのほうが目標に達していないという状況ではございますが、昨年の同時期と比較しますと、どのコースとも上回っているという状況でございます。引き続き制度の周知・広報を行うとともに、受講修了後には就職にスムーズに移行できるように支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、9ページをご覧くださいいただけますでしょうか。

リ・スキリングによる能力向上というところでございます。

労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化、多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化にも対応し、自らのスキルを向上させ、キャリアを形成することが重要となっているということでございます。そのため、リ・スキリングの重要性や必要性に関する理解を進めたり、キャリアコンサルティングを受ける機会の提供を行っているというところでございます。

まず、ページの左側、教育訓練給付の実績というところでございます。教育訓練給付は、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対しまして、その費用の一部を支給される制度ということになっています。こちらに記載しているのは令和5年度の実績ではございますが、県内で指定されている講座数が869講座、2,419人の方が給付金を受給されております。令和6年度につきましても、引き続き利用促進の周知を図ってまいりたいと考えております。

また、その下に宮城県地域職業能力開発促進協議会とございますが、この協議会の中で都道府県別に規定されております講座の情報の共有を図りながら、地域のニーズを踏まえた訓練機会の確保に努めてまいります。

また、次は右側のほうです。キャリア形成・リスキリング相談コーナーとありますが、個々のキャリアアップについて相談する窓口を設けております。相談件数等の実績は表のとおりでございますので、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、10ページをご覧ください。

公的訓練というところでございます。特にデジタル分野のところでございます。箱の中の左のほうですが、令和5年度の実績というところでございます。県の委託訓練、それからポリテクセンターの訓練については充足率は8割を下回ってしまっている状況ではございますが、就職率で見ると80%を超えているという状況でございます。一方で、求職者支援訓練のほうは充足率は高いのですが就職率が低くなっているというところでございます。

令和6年度につきましても、計画の人数、求職者支援訓練におけるデジタル系の定員を120名ほど増やして実施しているという状況でございます。

続きまして、11ページをご覧ください。

企業における人材育成を推進していくための支援策の一つとしまして、人材開発支援助成金というものがございます。特に新規事業の立ち上げやデジタル人材の育成などの人材育成するための人への投資促進コース、それから事業展開等リスキリング支援コース、こちらについて周知・利用勧奨を行っている、力を入れて利用勧奨を行っているというところでございます。

人への投資促進コースは、デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制の訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものとなっております。

事業展開等リスキリング支援コースというのは、新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴いまして、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費、それから訓練期間中の賃金の一部を助成するものとなっております。

す。

右上のほうに令和6年度末時点の計画受理の状況が記載されておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、12ページでございます。

まだ職業経験のない方、それから再就職を探している方が、どんな職業あるのかいろいろ切り口から探したり、その職業でどんな仕事内容、作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのかを調べたりすることができるjobtagというものや、職場改善に積極的な企業の残業時間、それから有給取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるウェブサイトのしょくばらぼというのを活用して、求職者と企業等のミスマッチを解決できるように支援を行っているというものでございます。

それから、その下のほうですが、オンラインの活用というところでございます。求人、求職者のハローワークの利便性を向上するために、オンラインの活用も進めているというところでございます。求人者、求職者それぞれにマイページを開設いただくと、求人受理や求職の申込みをはじめとしてオンラインによる職業相談や職業紹介も行うことができるということでございます。宮城県内ですが、マイページの開設率がこの下の囲みの中にありますが、非常に高く、全国でも上位のほうを占めているというところでございます。この開設率の高さを利用して、今後も利便性の向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、13ページをご覧ください。

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。

ご承知のとおり、労働市場のマッチング機能というのはハローワークだけで完結するものではございませんで、労働者派遣事業者や職業紹介事業者、募集情報等提供事業者等の民間の人材サービス事業者がございしますが、それぞれが適正な運営を行っていただく必要があるため、助言や指導監督を行っているというところでございます。

左には指導監督の実績を記載しております。また、右側の上段には派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保のための指導監督の実績を記載しております。その下では制度の周知等、セミナーの実績を記載しておりますので、後ほどご覧いただければと思っております。

続きまして、14ページをご覧ください。

地域の労働市場等の情報共有、それから各種施策の相互理解を図るために、地方自治体と緊密な協力関係を構築して様々な事業を一緒に行っております。宮城労働局では、宮城県・宮城県教育委員会とのほかに、その下のほうの囲みですね、真ん中の囲みのところなんですけれども、自治体との締結状況というところでございますが、登米市、大崎市、栗原市、多賀城市、気仙沼市、石巻市、名取市というところと締結をしております。今年、東松島市、仙台市とも締結をしているというところでございます。

青い囲みのこの1つ上のところでございますが、宮城県、それから宮城県教育委員会との協定につきまして、令和6年度の事業計画の一部、概要を記載させていただいております。毎年このように計画を立てて一緒に取り組んでいるというところでございます。

このページの下、四角の囲みの中で地域雇用活性化推進事業の実施というところでご

ざいます。雇用機会の不足地域、それから過疎地域の地域課題・実情や地域企業、それから求職者のニーズを把握した上で事業構想を策定して、その中から魅力ある雇用や人材の維持・確保の効果が高いと認められるものをコンテスト方式で選抜して、当該取組を委託して事業を実施するという地域雇用活性化推進事業というものがございまして、宮城県内では、令和4年10月から気仙沼市、それから本年10月1日から大崎市が選定されまして、事業を実施して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。

ハローワークにおける求人充足のサービスの充実というところでございます。

生産年齢人口が減少する中で、冒頭、局長のご挨拶の中でもありましたとおり、有効求人倍率が9月末時点で1.22倍と1倍を超えておりまして、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しているというところでございます。

ハローワークでは、先ほどご説明いたしましたオンラインを積極的に活用した支援を行うとともに、求人事業所を積極的に訪問しまして、魅力ある求人票の作成支援、それから、詳細な事業所情報を求職者に提供するために、ハローワークの職業相談窓口で把握した求職者のニーズを事業所の方に伝えて求人条件緩和等を提案するなど、求人充足に向けた支援を行っているというところでございます。

続きまして、16ページをご覧ください。

特に人材が不足している医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野を人材不足分野といたしまして、マッチング支援を強化するためにハローワークにおいて人材総合支援コーナーというものを設置しまして、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導によりまして重点的なマッチング支援を実施したり、人材不足分野の仕事に関する基本的な内容を説明するセミナーのほか、個別面談、職場見学会・体験会を積極的に開催し、マッチングの促進を図っているというところでございます。

左側の真ん中ほどに人材不足分野の資料ですかね、載せておりますが……、左側の真ん中のところ、四角い囲みの中で、人材不足分野の就職件数というものがございまして。年間の目標数、それから就職者数というものがございまして。おおむね9月末時点で半分に達しているという状況でございまして、引き続き積極的な支援を行ってまいりたいと思っております。

この右側のほうにはセミナーとかイベントの記載をしておりますので、後ほどご覧いただければと思っております。

続きまして、17ページをご覧ください。

人材不足分野の中でも医療・介護・保育分野につきましては、公定価格の対象となつて事業運用されることが多くて、職業紹介事業者を利用する場合に紹介料の負担も大きいという声も聞こえておりますので、公的機関であるハローワークの役割が重要であるとともに、民間人材サービスが適切に運営されることも重要となっております。そのため、これらの分野を取り扱う職業紹介事業者に対する指導監督を計画的に実施しております。

あわせて、右側にありますように、優良認定されている有料職業紹介事業者について、医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度、それから職業紹介

優良事業者認定制度、こちらのリーフレットをハローワークの窓口置くなどしまして、求人者に対しまして制度の周知を実施しております。

続きまして、21ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援というところでございます。

少子高齢化により人口が減少している中で、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おります。

左側には、アウトリーチ型の支援の実績を記載しております。

また、ハローワーク仙台の外部施設である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り、お子様連れでも利用しやすい環境を整えて相談、就職支援を行っております。9月末の実績というのを右側に記載しておりますので、後ほどご覧いただければと思っています。

先ほどオンラインによる利便性の向上を説明させていただきましたが、子育て中の方はなかなかハローワークに足を運びづらいということもございますので、オンラインによる職業相談や職業紹介を利用いただいております。こちらの表にもございますように、昨年度より実績のほう大幅に上昇しております。

続きまして、ちょっと飛びますが、31ページをご覧ください。

高齢者の方の支援というところでございます。

少子高齢化が進む中で高齢者の社会参加、特に就労による社会参加が期待されているというところでございます。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まして、70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置について引き続き周知を行うとともに、高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援についても周知に取り組んでおります。

令和5年度の調査結果によりまして、左の青い囲みの中でございますが、宮城県内3,838社のうち65歳までの雇用確保措置実施企業は99.7%となっております。その中で、66歳まで働ける制度のある企業の割合は47.3%と、全国平均の43.3%を上回っているという状況でございます。

また、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いたしまして、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。9月末時点では県内5か所の窓口の実績、これは右側のほうにございますが、就職率92%となっておりまして、目標値を上回っているという状況でございます。

また、人手不足分野では現役世代を支える分野で高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、それから職業体験を実施し、管内のシルバー人材センターとともに取り組んでございます。これは下のほうに記載をしております。

続きまして、32ページをご覧ください。

障害者の雇用というところでございます。

障害者の就労意欲の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行っております。現在、令和6年4月から法定雇用率は民間企業は2.5%となっておりますが、令和5年度の時点では法定雇用率2.3%でありました。その令和5年6月1日現在の障害者の雇用状況ですが、宮城県内2.29%、全国平均の2.33%を下回りまして、順位でいいますと全国で40番目とかなり厳しい状況となっております。なお、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和6年9月末現在で1,195件と前年より上回っているというところでございますが、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、未達成企業に対しまして達成指導を続けてまいりたいと考えております。

宮城労働局、ハローワークでは、障害者雇用が促進できるように障害者雇用優良中小企業認定をする「もにす認定制度」というものがございますが、その周知を図ったり、合同の面接会を開催したり、宮城県、仙台市と連携をしまして、経済5団体への訪問をして障害者の雇用促進・維持に関する要請を行っております。本年も11月中に実施をする予定としております。

続きまして、33ページをご覧ください。

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、外国人を使用する雇用事業主に対しまして指導や相談支援を行っているというところでございます。

左のグラフにありますように、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が、令和4年度、令和5年度と雇用事業者数、それから外国人労働者数、ともに増加をしております。令和5年10月の状況でございますが、宮城県では2,872事業所で1万6,586人の労働者が雇用されているという状況でございます。

多くの外国人の方が活躍している中で、適正な雇用管理というものも重要となっております。右側の囲みの中の3段目の一番上です。ハローワークでは、外国人を雇用する事業主に対しまして訪問指導を実施しております。今年度も9月末時点で127件の指導を実施しているというところでございます。

また、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ハローワークの窓口で翻訳機を導入したり、多言語で訳したパンフレットを作成して配布するなど支援を行っているところでございます。

さらに、留学生も最近増加しておりますので、日本の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を中心に留学生コーナー、ハローワークに留学生コーナーを設置しておりまして、そこを中心に支援を行っているというところでございます。

続きまして、34ページをご覧ください。

氷河期世代の方々に対する就職支援というところでございます。

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いたしまして、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正社員就職に向けた支援を行っております。9月末時点での実績でございますが、正社員就職者1,132人となっております。年間目標のおおむね50%と順調に推移をしております。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考えております。

なお、本年の骨太の方針2024において、就職氷河期世代への就労支援については、今後、中高年層に向けた施策を通じて相談、リ・スキリングから就職定着まで切れ目なく効率的に支援をするともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を引き続き実施することとされています。この方針を踏まえ、令和7年度以降は、氷河期世代を含めた不安定な就労無業の状況にある中高年世代の方々への就労、社会参加支援施策を取り組んでいくこととなるかと思っております。

続きまして、35ページでございます。

通称サポステと呼ばれております地域若者サポートステーションの取組になります。

いわゆるひきこもり等の無業の15歳から49歳までの青少年とじっくり向き合い、働き出す力の習得を支援したり、働くことの悩み相談から職場定着までのサポートを行っております。宮城県内では3か所設置されております。ハローワークとも連携して就労自立の支援を行っているというところでございます。

続きまして、36ページをご覧ください。

就職活動をする中で多様な課題を抱える学生、生徒さんがいらっしゃいます。その方々に対しまして、関係機関と連携しながら支援をしております。

大学生につきましては、相談窓口におけるご本人からの相談、それから保護者等から寄せられる相談、大学等のキャリアセンターとか特別相談室からの連携支援要請を受けまして、仙台新卒応援ハローワークや県内のハローワークにおいて支援を実施しているというところでございます。

生徒さんにつきましては、県内のハローワークにおいて課題やニーズを的確に捉え、個別求人開拓等きめ細かな支援を行って、発達障害等が疑われる生徒につきましては、本人の意向を踏まえ、障害者支援機関やハローワーク内の専門援助部門と連携し、支援を行っているというところでございます。

続きまして、最後でございますが、37ページをご覧ください。

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を行い、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職を支援しております。この真ん中にごございますように、支援のメニューとして主なものとしては、職業適性検査ですとか応募書類の添削、面接の練習などがございます。令和6年度におきましては、下のほうにありますように、9月末で614人の新規登録者があり、704人が正社員就職をしております。

右側にごございますユースエール認定制度でございます。若者の採用・育成に積極的に若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度でございます。この制度につきまして、周知、利用促進を図ってまいります。9月末時点で県内では21社認定されておまして、合同企業面接会や就職面接会等のイベントにおいて重点的な支援を行っております。

以上で職業安定行政に関する取組の説明を終わります。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思っております。よろしくお願いたします。

○砂金会長 ただいま宮城労働局より説明がありました内容について、ご質問、ご意見を

お願いしようと思います。

まず、事前にご質問をいただきました飯野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 事務局から読み上げさせていただきます。

2つあります。

1つ目の項目は、資料3の9ページから11ページに関連してのところです。

リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進に関して、会員企業からは、中途採用が当たり前となっている中で、せっかく育てた優秀な人材が離職するのではないかと不安視する声も聞かれる。最近では企業規模が大きくなるほど中途採用を実施しているため、若手優秀者がより労働条件のよい企業への転職を目指すのではないかと心配である。したがって、各種支援制度が地元企業への人材の定着や生産性向上につながっているか、いずれ検証が必要になるのではないかと思う。

2つ目の項目が、資料3、32ページの障害者の就労促進に関するものです。

当協会が会員対象に実施した雇用動向調査、11月20日公表予定の集計が103社の調査では、6月時点で2.5%をクリアできた企業の割合が3割という非常に厳しい内容となった。また、障害者雇用の課題として、障害者に適した業務の有無と回答した企業が78.4%、次いで、採用時の適性・能力の把握が41.6%などとなっている。各企業とも苦勞しながら業務の確保や採用を行い、ようやく雇用率を達成している実態がうかがえ、短時間で急激な雇用率の上昇に対し企業の対応が追いついていないのではないかと危惧している。雇用率が未達の企業に対しては、指導と併せて業務の切り出しや採用などの点で就労支援センターにつないだり、合同就職面接会の案内や具体的事例の紹介など、きめ細やかな支援をお願いしたい。

以上です。

○砂金会長 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 職業安定部からご回答させていただきたいと思います。

まず、1つ目のリ・スキリングによる能力向上支援、各種施策に係る地元企業への効果検証についてというところでございます。

リ・スキリングによる能力向上支援につきましては、労働者を取り巻く環境の変化や職業人生の長期化、多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化への対応のため、公的職業訓練や人材開発支援助成金、教育訓練給付等の支援による労働者等個々人の学び、学び直しの支援や労働者のキャリア形成に取り組む企業等への支援に取り組んでおります。ハローワークにおきましては、積極的な事業所訪問を行っており、事業所の情報収集に努めています。当局におきましても、現在実施しております各種支援策の積極的な周知や利用勧奨を行うほか、その活用状況や効果等についてアンケート調査等を実施しまして、実態を把握した上で効果的な活用につなげていきたいと考えております。

なお、人手不足の状況が継続している中で人材確保や職場定着を進めるためには、企業による賃上げや待遇改善等の実施のための労働生産性の向上も必要となっていると考えております。企業におけます今後の事業展開の方向性や求める職務内容、必要な能力等につきまして労働者に説明を行い、労働者の有する能力を適正に評価し、評価に基づ

く適切な処遇の確保など、労働者の職業能力開発が人材定着、賃上げに向けた生産性向上の観点からも重要であると考えております。

続きまして、障害者の就労促進についてというところでございます。

障害者雇用率につきましては、障害者雇用促進法に基づき5年ごとに見直しを行っております。令和5年度までは2.3%でございましたが、令和6年度から2.5%に引上げとなり、さらに8年度から2.7%と段階的に引き上げることとなっております。

各企業では障害者雇用に尽力いただいているものの、宮城県内の障害者雇用率の現状は、先ほどもご説明をいたしましたとおり、令和5年6月1日時点の調査結果で2.29%、法定雇用率の2.3%を下回っております。全国順位で40位と非常に厳しい状況となっております。この状況を改善することが喫緊の課題であります。官民連携して、改善に向け、取り組んでいく必要があると考えております。

労働局、ハローワークでは、雇用率未達成企業に対する指導、援助を行っておりますが、その際、地域の障害者就労支援機関と連携した指導等を行っており、業務の切り出し等も含めた支援を行っております。障害者の採用に当たっては、障害者自身にとっても、受け入れる企業にとっても、支援機関のサポートは重要になっていると。障害者、それから企業、両方とも支援機関のサポートというのが重要だということでございます。今月、11月19日には、企業と支援機関をつなぐためのイベントとしまして障害者就労支援機関情報交換会EXPOというものを開催予定しております。このEXPOをきっかけに障害者雇用が一気に進んだ企業があるなど、非常に効果的なイベントとなっております。継続的に開催いたしまして、企業の理解促進、支援の輪の拡大を図っていきたくと考えております。引き続き障害者雇用の促進に向けた各種事業を推進していきますので、各団体等の皆様にもご協力をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○砂金会長 飯野委員、ただいまの労働局からのご説明について何かございましたらご発言をお願いいたします。

○飯野委員 経営者協会の飯野でございます。丁寧なご回答、大変ありがとうございました。

最初のリ・スキリングと労働移動の円滑化というところでは、まさに部長がおっしゃったとおりでございます。我々協会のほうでも会員企業に対しましては、そういった心配をする前に、まずは自社の賃金水準ですとか、待遇がどうなっているのか、そこが原点じゃないかということで話しているところでございましたので、先ほどいろいろ教えていただいたような大変使い勝手のいい制度なんかもたくさんおありになるということですので、そういったことも会員に向けてきちんと周知をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

それから、あと障害者雇用につきましては、なかなか手前どもの調査からするとやっぱりちょっと厳しいなというのが実態でございます。また、2026年7月ですか、さらに2.7%に上がるということで、パーセントでいうとそれほど大きな数字ではないのですが、0.4%ですかね、3年ぐらいの間に0.4%上がるということなんですけれども、例えば1万人の従業員であると40人新たに採用するということになりますので、特例子会社1社分を新規に立ち上げるぐらいのインパクトがあるということで、

大企業は大企業なりに非常につらいと思っていると。それから、あと義務の対象となる企業は、より従業員数が少ない企業にも今後拡大してまいりますので、そういったところはそもそも障害者雇用のノウハウがないというところもあります。そういったところへの支援が必要なのかなと感じておりました。

当協会でも相談窓口の設置ですとか、それから障害者雇用に向けたセミナーも開催しているんですけども、そういったところに相談したりセミナーに参加していただく企業はむしろ心配はないんですが、まだ人ごとじゃないんですけども、ちょっと関心の薄い企業さんにはちょっとアプローチをしながら、ぜひ連携して対応させていただきたいと思っております。大変ありがとうございました。

○砂金会長 そのほか、ご質問のある方は挙手をお願いします。阿部委員、お願いします。

○阿部委員 学院大学の阿部です。

2点ほどお聞きしたいことがあるんですが、まず、1点目は、20ページの育休取得率についてです。

ここ数年、宮城県の男女の取得率が、宮城県は全国に比べて非常に高水準になっているようなんですけども、もし何か、まあ勝手に上がったのか、労働局のほうで何かしたためにこういうふうになっているのではないかという、何かそういう分析のようなものがあれば教えていただきたいというのと、育休取得率だけじゃなくて取得日数というのも非常に大事な点だとは思っているので、もし可能であれば、法改正もあるので男性も女性も14日以上取る、特に男性は14日以上取る人が増えるのかもしれないですが、取得日数についても併せてこの表の中に、もしできればいいんですけども、反映していただけるといいのかなと思いました。これがまず1つ目です。

あと2つ目は、27ページになります。違反率というのが、定期監督とか、そういった監督実施数、件数や違反率の表をお示しいただいているんですけども、これは宮城県の数字という理解でまずよろしかったでしょうか。もしそうであるとすれば、全国との比較みたいなものもあるとありがたいなと思いました。また、違反率だけじゃなくて、その後の追跡調査のようなものをもし行っているとすれば、その状況についてもご説明いただけるとありがたいかなと思いました。

以上、2点になります。

○砂金会長 それでは、労働局から説明をお願いします。

○加藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。育休取得率の関係のご質問をいただきました。

こちらにつきましては、実は調査の、宮城県は宮城県が実施している労働実態調査でございまして、全国のほうは厚生労働本省がやっている調査でございまして、調査の手法なりサンプル数などがちょっと違うので、単純に比較はできないところではあるということは申し伝えたいと思っておりますが、宮城県の男性が令和元年、2年は5%、6%で推移していたのが、ここ最近すごく上昇しているということがこの宮城県の調査で分かることとございまして、ちょうど令和3年に法改正がございまして、奥さんの妊娠が判明した場合には、育児休業について取得の意向を確認するですとか、こういった制度があるということを周知して、育児休業を取得するかしないかということを確認するということが法律で、これは全ての企業に義務づけられているところです。また、大

企業については、1,001人以上企業では育児休業の取得率を公表しなくてはならないという法改正、また、先ほど取得の意向を確認するというのは妊娠・出産した場合でございますけれども、全ての企業が全ての労働者に対して、育児休業制度とはこういう制度ですよとか、そういったことを研修するですよとか相談窓口を設置するですよとか、そういったかなり育児休業に結びつきやすい法改正がされたということがすごく、これは全国的なもので宮城県だけの法律ではないですけれども、そういったことが法改正ございましたので、しっかりと宮城県内においてそういった取組がなされている、その数値の実績があるわけではないですけれども、こういった数値を見るとそういった背景、取組が企業におかれましてしっかりと取組をさせていただいているのではないかと考えているところでございます。

実際、労働局、私どものほうにも企業から、新たに男性の育休取得の申出があったんだけど、実際初めてなのでどうすればいいかわからないので教えてほしいといった前向きなご相談もかなり多く寄せられてきていますし、この出生時両立支援コースの男性育休の両立支援助成金の中身を見ても、取得が、例えば5日とかが最低要件なんですけれども、それを超えて長期間取得していただいている実績も結構、これも数字があるわけではないんですけれども、実際我々も審査をしていると、しっかりと育児休業が定着してきているのではないかと考えているところです。

先ほど委員にご指摘いただいたように、取得率だけではなくて、取得期間もやはり重要でございますので、ここら辺も取得期間の分析や公表なども前向きに考えていきたいと思っております。ありがとうございました。

○川越労働基準部長 阿部委員から質問がありました監督指導のところについて回答いたします。

まず、27ページの定期監督の実施状況につきましては、宮城県内の定期監督の実施状況でございます。

全国の数値なんですけど、定期監督の実施の件数、ちょっと今すぐに手元にはないんですけど、大体違反率、基本的には全国と宮城県はほぼ同じと考えてよろしいかと思っております。今年、長時間労働が疑われる事業所への監督指導の状況を公表してございますが、その中で違法な長時間労働があったと認められたものの割合が、宮城県では44.4%、全国でも公表しておりまして44.5%となっておりますので、大体同じような違反率になるかと考えております。資料の出し方として、全国と比べたものを次回から入れられれば、併せて参考にさせていただくように入れていきたいと思っております。

また、法違反があった場合のその後のフォローということでございますが、基本的には、法違反があれば是正勧告書というのを交付しまして是正を求めます。法違反に至らない場合は、改善を求めるような事項があれば指導票というのを交付しておりまして、改善を求めるというようなことを行っておりまして、必ず改善状況を是正報告書や、場合によっては事業場を再度訪れまして確認するということをしておりまして、基本的には是正されるように指導を行っているのご理解いただければと思います。

以上です。

○砂金会長 阿部委員、いかがでしょうか。

○阿部委員 ありがとうございました。

○砂金会長 そのほかご質問のある方、挙手をお願いいたします。

では、私のほうから、今の件に関連してちょっと教えていただきたい。

違反率はここ数年上がっているかと思うんですが、先ほどご説明のあった違反率の種類というか、類型としては、長時間労働に関する違反が一番多いのでしょうか。そのほか何か違反の類型としてどういったものがあるか、教えていただければと思います。

それから、あと2点目、林業の労働災害が多くなっているということで、局長の緊急要請とか集団指導の実施とかなされたようですけども、この林業の労働災害が多くなった原因とか何か分かっていることとかあれば、また、そういったこと、原因が分かってどのような指導をしたのかとかというところもちょっと教えていただければと思います。

○川越労働基準部長 定期監督の違反については、ちょっと今手元にすぐはないんですが、もちろん労働時間以外にも賃金の不払いでありますとか、年休の計画的な取得に関する違反とか、また、安全衛生法の違反とか、そういったものもそれぞれございますので、そういったものも含む数字となっております。

違反率については、実は、先ほどの27ページの定期監督の違反率で今71.3%、年度途中の数字としてございますが、昨年まではこの50.8%の違反率の分母のほうに訪問・支援班による訪問件数も含まれていたもので、基本的に事業場の相談支援班による訪問については法違反がない、そこで指摘するということがないものが分母に含まれていましたので、違反率が低めになっていると。今年は逆にそれがなくて高めにしているということになります。全国の数字も恐らく今年度末、来年度には出てくると思いますので、そういったものも比較しながら、当県の違反率が高いのか低いのかというところは見ていきたいと考えております。

また、林業について災害が多発している傾向があるということですが、やはり林業は伐倒作業とかで、伐倒中に木が倒れてきて当たるような事故で亡くなっている。または、重機といいますか、そういったものを使って移動中に車両ごと落ちて亡くなるといった事故がございまして。その中では、やはり木を伐倒する最中の事故、これは基本的な作業なんですね。林業の中では基本的な作業ですので、やはり基本的な伐倒最中の事故を予防するための遵守事項といいますか、実施事項というものはきちんとありますので、そういったものの基本的なところを再度徹底するよう指導していること。集団指導を行っている中でもそういったところを重点的に説明して、実際にあった事故の概要を説明しながら事業者のほうにその対策の実施を求めていること、そういった指導状況でございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほかご質問のある方、挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。いらっしゃらないですか、よろしいですか。

#### 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を踏まえて今後の行政運営を進めていただければと思いますので、よろしく申し上げます。

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。