

令和6年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和7年3月7日（金曜日）
午前10時00分～午前11時27分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

令和6年度第2回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和7年3月7日(金) 午前10時00分～午前11時27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 菅家委員、北館委員、杉山委員、鈴木委員、新山委員、橋本委員

使用者代表 飯野委員、稲妻委員、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) 家内労働部会の報告について

(2) 宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正の諮問について

(2) 令和7年度 宮城労働局行政運営方針(案)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点目の本日の審議会資料ですけれども、皆様のお手元に審議会議事次第、出席者名簿、席次表、審議会の説明資料として、資料の1から6までお配りをしております。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、会場におきましては報道の方が傍聴することになりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。

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、皆様ご承知おき願います。

また、今回新たにお一方、委員に就任いただきましたのでご紹介いたします。12月16日付で就任いただきました、労働者代表委員の新山委員です。よろしくお願いいたします。

○新山委員 おはようございます。昨年10月26日に千葉から宮城のほうに着任しました。これから1年間、今後皆様方といろいろな協議ができるのを大変うれしく思っていますので、今後とも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。

本日も皆様に活発にご議論いただき、宮城県の労働行政に寄与していきたいと考えておりますので、皆様どうぞ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2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 本日、全委員18名中、ウェブ参加の1名の方を加えた17名にご出席をいただいております。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 皆様、おはようございます。宮城労働局長の小宅でございます。

本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。また、日頃から労働行政にご協力いただいております、ありがとうございます。

本日、議題は大きく2つございます。1つは、最低賃金の話でございますけれども、雇用情勢は、1月の求人倍率が1.22倍ということでございます。1.22という数字の評価はなかなか難しいところですが、ハローワークの窓口などで企業の方ですとか求職者の方のお話を伺いますと、人手不足感というのはかなり強いと。ただ、やはり物価の問題、賃金はじめ主たる労働条件の問題で、なかなか求人が出しにくいという感触を持っているというふうなこともあったり、あるいは、求職者の方もじっくりと選ぶような、そういう行動が見られるとか、それから人手不足感は強いけれども採用がなかなか難しいので、定着促進対策を講じているので、その分求人という形ではなくというふうな、いろいろな要素があつての1.22ということになっておりますけれども、いずれにしても人手不足感が強いというふうな状況にあらうかと思ひます。

こういった中で、賃上げというのが政府全体として大きな課題になっておまして、最低賃金についても引上げのご議論を審議会でもいただきまして、昨年も改定したところでございますけれども、今日の1つ目の議題の家内労働の賃金につきましても、法律上、最低賃金とのバランスというふうなことを考慮すべしというふうになっておまして、それぞれのバランスなども考慮してご議論いただければと考えております。

それから、もう一つは、行政運営方針というものをまとめておまして、これは向こう1年間どういったところに力を入れていくか、どういったものを推進していくかということをもとめて、県民の皆様にも分かりやすく、あるいは企業の皆様にも分かりやすく、労働者の方にもということをもとめておます。それについて、さらにこういったことについて留意してはどうかというふうなご意見を、本日いただければと思っております。

賃上げの話は先ほど申し上げましたけれども、そのために生産性の向上ですとか、あるいは労働条件の改善、同一労働同一賃金の問題ですとか働き方改革の問題ですとか、こういったものを進めていく必要がありますので、こういったものについての助成措置なども展開しております。

それから、働く環境の整備ということで、第14次労働災害防止計画というのを今推進しておりますけれども、その推進のためにSafeWork向上宣言を取り入れて、企業が自主的に、労使が一体となって労災の防止に取り組んでいただくということもやっております。

それから、長時間労働の防止ですとか、働きやすい環境整備ということで、最近ですと、くるみんとかえるぼしとか、そういった認定制度がございますけれども、こういったものを推進しておまして、そういったことをまとめたものでございますので、これについてご議論いただければと思ひます。

内容については後ほど各担当からご説明させていただきますので、本日はご意見いただければと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○砂金会長 ありがとうございます。

3. 議 題

(1) 家内労働部会の報告について

○砂金会長 それでは、これより議事に移ります。

議題(1) 家内労働部会の報告について、家内労働部会長の桑原委員、お願いいたします。

○桑原委員 桑原でございます。

家内労働部会の審議内容をご報告申し上げます。

資料1、報告書をご欄ください。

家内労働部会は、労働審議会の委員及び臨時委員の中から審議会会長が指名した公益代表委員、家内労働者代表委員及び委託者代表委員、それぞれ3名の計9名で構成され、2月2日に開催されました。

部会では、私が部会長に選任され、事務局から全国、宮城県内の家内労働の現状、宮城のこれまでの改定状況、今後の工賃新設・改定計画方針などの説明がなされ、宮城における令和7年度から9年度までの3か年の最低工賃の改正計画について審議した結果、第15次最低工賃新設・改正計画について、令和7年度及び9年度に男子服・婦人服製造業、令和8年度に電気機械器具製造業の最低工賃の改正を審議するとの結論に至りました。

また、令和4年4月15日に効力を発生した宮城県電気機械器具製造業最低工賃は、本年度改正する必要性を認めるとの結論に至りました。

以上、家内労働部会の審議内容をご報告いたします。

○砂金会長 事務局から補足があればお願いいたします。

○川越労働基準部長 資料2の宮城県最低賃金の推移一覧表をご覧いただきたいと思ます。

家内労働法13条に、最低工賃は、当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされています。現在の最低工賃の審議におきましては、平成30年から令和3年までの宮城県最低賃金額の引上げ率が考慮されていました。また、その後、当該最低賃金は令和3年の853円から令和6年の973円に120円、率としては14%引き上げられております。

以上のことなどを勘案し、男子服・婦人服製造業及び電気機械器具製造業の最低工賃については、計画の間隔を従来3年ごとに改正を審議してまいりましたが、今回の計画から2年ごとに改正を審議することにしたところです。

また、宮城県電気機械器具製造業最低工賃については、本年度改正する必要性を認めるとの結論に至ったところです。

以上です。

○砂金会長 ただいま家内労働部会長から報告がありました、令和7年度から始まる最低工賃の改正の3か年計画や、宮城県電気機械器具製造業最低工賃の本年度における改正の必要性については、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議決したときは、当該議決をもって審議会の議決と

する、に基づき本審議会の議決となります。

(2) 宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正の諮問について

○砂金会長 それでは、議題(2) 宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正の諮問について、ここで宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、局長から諮問があります。

○小宅宮城労働局長 それでは、諮問させていただきます。

令和7年3月7日

宮城地方労働審議会会長砂金直美殿

宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問

標記について家内労働法(昭和45年法律第60号第10条)の規定により、その例によることとされた同法第9条第1項の規定に基づき、宮城県電気機械器具製造業最低工賃(平成21年宮城労働局最低工賃公示第1号)の改正について、貴会の調査審議をお願いする。

○砂金会長 ただいま局長から宮城県電気機械器具製造業に係る最低工賃の改正諮問を受けました。

それでは、改正について調査審議を開始します。

最低工賃部会の設置について、事務局から説明をお願いします。

○川越労働基準部長 資料3をご覧ください。地方労働審議会と家内労働関係部会という資料でございます。

家内労働法(第21条第1項)、裏に関係法令が載っておりますので、そちらもご覧いただければと思いますが、審議会は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は、専門部会を置かなければならないと規定されておりますので、宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を設置していただきたいと存じます。

また、地方労働審議会令(第7条第1項)に、最低工賃専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名すると規定されておりますので、最低工賃専門部会に属すべき本審議会の委員は、会長から指名していただきたいと存じます。

従前より、関係家内労働者、関係委託者を代表する者を臨時委員に任命し、最低工賃専門部会における審議に参加いただいております。今回も同様にしてはいかがかと存じます。

については、臨時委員候補者の推薦を関係団体様の方へ依頼したいと存じます。推薦につきましては、3月28日金曜日を期限としたいと存じます。その後、会長に事務局から報告した上で、任命手続を進めてまいります。

さらに、家内労働法第11条第1項に、審議会は、最低工賃の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合は、関係家内労働者及び関係委託者の意見をきくものとする規定されています。この意見聴取につきましては、本日公示を行うこととし、意見の提出の締切りを3月21日金曜日としたいと思っております。この点につきましてもご了承をお願いいたします。

○砂金会長 ただいまの説明につきまして、ご質問等はございますでしょうか。

それでは、家内労働法に基づき、宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正について調査審議を行う最低工賃専門部会を設置することとします。

また、本審議会の委員の中から、最低工賃専門部会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で、家内労働部会部会長でもある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。

今後、桑原委員以外の最低工賃専門部会の委員につきましては、3月28日金曜日を期限に委員候補者を関係団体から事務局に推薦いただき、事務局からのその報告を基に宮城地方労働審議会委譲としてふさわしい方を任命したいと思いますが、ご異論ございませんでしょうか。

はい。ありがとうございます。

次に、関係家内労働者及び関係委託者からの意見聴取について、3月21日金曜日に締め切ることにさせていただきますが、よろしいでしょうか。

それでは、関係者からの意見聴取は3月21日金曜日の締切りとします。

(3) 令和7年度宮城労働局行政運営方針（案）について

○砂金会長 続きまして、議題（3）令和7年度宮城労働局行政運営方針（案）について、資料4及び5により、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します。

それでは、労働局より説明をお願いします。

○加藤雇用環境・均等室長 皆様、こんにちは。雇用環境・均等室長の加藤と申します。いつもご協力いただきまして、ありがとうございます。

着座にて説明させていただきます。

資料4と5を中心に説明させていただきたいと思います。

資料4が、令和7年度宮城労働局行政運営方針（案）ということでございます。

ページをめくっていただきますと、1ページ、2ページ目が目次になっております。

第3以降が施策になりますけれども、各担当からちょっとページが前後して恐縮ですが、説明させていただきたいと思います。

ページめくっていただきまして、3ページ、4ページ目をご覧ください。

第1の労働行政を取り巻く情勢ということですが、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあるとございますけれども、成長と分配の好循環による物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進、人材確保支援、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築などに取り組んでまいります。

その際、第2にありますけれども、総合労働行政機関として、雇用・労働施策を総合的に労働局、それから労働基準監督署、ハローワークが一体となって施策を進めていきたいと考えています。

また、施策を進めるに当たりましては、宮城県、各市町村や関係機関とも連携しつつ、また、本日皆様にご参加いただいておりますけれども、皆様方の意見も踏まえて取り組

んでいきたいと考えております。

それでは、施策の部分ですけれども、ページをめくっていただきまして、第3の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援ですけれども、5ページの上段をご覧ください。

課題にありますように、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援と、中小企業・小規模事業者が賃上げをしやすい環境整備に一層取り組むことが課題となっております。

ここで、資料5をご覧くださいと思うんですけれども、こちらの3ページ目に業務改善助成金と紹介しております。業務改善助成金、こちらについては事業場内最低賃金を引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、中小企業・小規模事業者はその費用の一部を助成するというのが業務改善助成金でございますが、右のほうにグラフを示しておりますけれども、令和5年度、6年度は、かなりそれまでに比べて申請を多くいただいているところでございます。

資料の4に戻っていただきまして、5ページの上にごございますけれども、来年度も、今ご覧いただいた業務改善助成金も引き続きこちらで支援するとともに、5ページの上段の右側に「賃上げ」支援助成金パッケージというふうに示しておりますけれども、業務改善助成金以外にも様々な助成金で、賃上げや生産性向上を支援する助成金がございますので、このパッケージとしてしっかりと周知をし、個々のニーズに応じた支援を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、6ページ目をご覧ください。

6ページの上段になりますけれども、こちらは非正規雇用労働者の処遇改善になります、いわゆる同一労働同一賃金でございますけれども、パートタイム・有期雇用労働法が法律改正されまして、改正されたのが令和2年、それから中小企業に適用されたのが令和3年になりますけれども、同一労働同一賃金を内容とするこのパート・有期労働法の内容につきましては、いまだ通勤手当や慶弔休暇などについて、不合理な待遇差が一部見られるところでございます。こういった不合理な待遇差については、しっかりと企業指導等を進めて、同一労働同一賃金の遵守を図ってまいります。その際には、雇用環境・均等室と、それから労働基準監督署などしっかりと連携をして、同一労働同一賃金の徹底を図っていくということを考えております。

それから、下の段ですけれども、こちらにつきましては、非正規雇用労働者の関係で、正社員転換などになります。パート・有期労働法には、正社員転換の措置を講じていただくということが事業主の義務とされているところですが、しっかりとこの措置義務が有効に働くような形で周知徹底を進めていくということですか、それから、6ページの下右、ちょっと見にくいんですけれどもチラシがありますけれども、キャリアアップ助成金という助成金でも正社員転換の支援をしたり、それから社会保険適用時処遇改善コースということで、令和5年10月に新設されたものですけれども、社会保険の適用の関係で、こちらについても事業主の皆様を支援するという助成金もありますので、こういった支援も引き続き進めていくということでございます。

それから、6ページの②になりますけれども、働き方改革推進支援センターによるワンストップサービスということで、相談ですとか、様々な処遇改善とか正社員転換につ

いてのきめ細かなコンサルティングなどを来年度も進めていく予定でございます。

それから、資料4の7ページの上、それから資料5の30ページでございますけれども、こちらはいわゆる政労使会議というふうに位置づけておりますけれども、賃上げに向けた機運醸成を図るという目的で、政労使会議を昨年度に引き続き、今年度も30ページの右側に開催状況とありますけれども、出席者に記載されたとおりの方々にご参加いただきまして、賃上げについて議論いただきました。令和7年度におきましてもこのような形で議論をしていただいて、賃上げに向けた機運醸成を進めていくというふうに考えております。

それから、資料4の、ちょっと飛ぶんですけれども15ページをご覧ください。

2の女性活躍推進に向けた取組促進等ということでございます。こちらにつきましては、女性活躍推進法、それから男女雇用機会均等法の履行確保ということで、課題にもありますけれども、女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いものとなっているという課題がありますので、しっかりと男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。

また、令和4年7月から301人以上の企業に、男女の賃金格差の公表が義務づけられております。その部分もしっかりと守っていただくように、周知啓発の徹底を図っていくとともに、15ページの②にもありますけれども、しっかりとその数値を公表するだけではなくて、何で賃金格差が生じているのかということについてもしっかりと要因分析をしたり、賃金格差解消に向けた取組をしていただくということが公表の狙いがございますので、そういったことをしっかりと取り組んでいただけるような支援をしていく予定でございます。

また、公表に当たっては、15ページの下画像を掲載しておりますけれども、女性の活躍推進企業データベースというものがございますので、こちらをしっかりと活用いただけるように周知をしてまいります。

そして、③に書いてあるのですけれども、現在、女性活躍推進法が時限立法で、来年の3月31日までの時限立法となっているところでございますけれども、これを延長するような内容の法案を、現在本省のほうで準備中、法案提出に向けた作業を行っているところでございますけれども、法案が成立した場合には、円滑な施行に向けてしっかりと周知を図っていくということを予定しております。

それから、次の16ページの下部分になりますけれども、女性の健康課題に取り組む事業者への支援等ということでございます。働く女性が増える中、月経や更年期等女性の健康課題に取り組むこと、また不妊治療、こちらについては女性だけの問題ではなく男女の問題になりますけれども、女性の健康課題、それから仕事と不妊治療の両立を図るために、右の画像のほうに掲載しておりますけれども、働く女性の心とからだの応援サイト、それから不妊治療に取り組む企業には認定制度がございますので、くるみんプラス認定というふうになっておりますけれども、マークを掲載しておりますが、こういった情報提供や認定制度の周知、申請の支援等を進めてまいります。

それから、次の17ページをご覧ください。

ハラスメントの関係です。下にハラスメントの相談件数を載せております。パワハラ、それからセクシュアルハラスメント、それから妊娠・出産等に関するハラスメントでございます。残念ながらハラスメントの相談が労働局のほうにも多く寄せられているところでございます。ハラスメントにつきましては、しっかりと企業の皆様に防止措置を講じていただくことが義務となっていますので、しっかりとそれらを遵守いただけるように周知啓発を図っていきたいと思います。

また、いろいろとハラスメントの防止に向けた手法ですとか、研修動画ですとかを載せている「あかるい職場応援団」というサイトがございますので、ぜひこういったサイトも活用いただいて、ハラスメントが起こってからでは遅いということで、未然防止が重要ですので、しっかりと未然防止に向けた取組をいただけるように、周知啓発をしていきたいと思っております。

それから、取組の②になりますけれども、カスタマーハラスメント、それから就活ハラスメントと言いますけれども、インターンシップや就職活動中の方々に対するハラスメントも、残念ながら実際問題起こっているというところがございます。

これらの2つのハラスメントは、法律では防止措置などが義務づけられているものではないんですけれども、厚生労働省のほうでは、いろいろとマニュアルですとか対応事例集などを作っておりますので、こういったものを周知して取り組んでいただけるよう周知啓発を図ってまいります。

また、3番に書いているのは、先ほども女性活躍推進法の関係で法案の提出についてご説明させていただきましたけれども、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントにも企業に対して防止措置を取ることを義務づける内容の法案を、現在作業中ということでございまして、この法案が成立しましたら、しっかりとこちらについても周知啓発を図っていきたいと思っております。

それから、18ページをご覧ください。

ハラスメントの相談もたくさんあるんですけれども、それ以外にも労働関係法令には違反はしないものの、トラブルになっている相談ということで、そういったものを個別労働紛争と呼んでいますけれども、労働相談がたくさん寄せられているところです。こういった労使トラブルにつきましては、労働局の助言・指導という仕組みや、あっせんということで解決を図るということで我々のほうで対応していますので、しっかりとこういった早期解決の支援も進めてまいりたいと思います。

それから、19ページをご覧ください。

こちらは、仕事と家庭の両立の関係でございます。資料6にチラシも入れているんですけれども、今回この4月、それから10月からの2段階施行になっているんですけれども、法律の改正がございます。育児・介護休業法で、例えば子の看護休暇については、今まで小学校に入るまでだったんですけれども、3年生になるまで使えるですとか、それから介護ですね。介護に直面する方々もやはり高齢化に伴い増えていますので、しっかりと仕事と介護も両立できるような環境整備を図るということで、研修などに取り組むことなどが義務になるとか、そういった改正もございますので、しっかりと改正法の円滑な施行に向けて周知啓発をして、しっかりと措置義務などを講じていただけるような企業指導等を進めていきたいと思っております。

それから、19ページの下段になりますけれども、多様な働き方の実現に向けた環境整備ということですが、テレワークですとか勤務間インターバルなど、新しい働き方の周知啓発を図っていくとともに、年次有給休暇についてもしっかりと取得されるように、しっかりと啓発を進めていきたいと思っております。

それから、24ページをご覧ください。

こちらは、昨年11月に新しく施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法という、フリーランス法と呼んでおりますけれども、フリーランスの方々の就業環境を整備するという内容を厚生労働省のほうで担当しておりますけれども、まだ施行されて日が浅いですが、こちらの法律についてもしっかりと来年度も周知啓発をし、法律の履行確保を進めていきたいというふうに考えております。

私からは以上になります。

○川越労働基準部長 続いて、労働基準部長の川越から説明させていただきます。

まず、委員の皆様方におかれましては、労働基準行政の関係でご理解とご協力を賜っておりますことを改めて御礼申し上げます。

では、着座にて説明いたします。

資料4では5ページの下段と、資料5は4ページに、最低賃金制度の適切な運営というところがございます。そちらをご覧ください。

まず、資料5をご覧ください。令和6年度の状況でございますけれども、左側にある今年度のリーフレットにありますように、宮城県の最低賃金は昨年10月1日に50円引き上げられまして、時間額973円に改定されております。

また、宮城県の特定最低賃金につきましては、鉄工業、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、自動車小売業の最低賃金がそれぞれ改定されまして、昨年12月15日から適用されております。

その右、グラフを見ていただくと、本年度の引上げ額は昨年度以前よりも高い水準となっておりますので、最低賃金額を幅広く周知することが重要となっております。このため、右側にありますように、自治体広報紙などへの掲載依頼とか、ポスター、リーフレットの広範な配布、あるいは県内のコミュニティー、FM放送局などを活用した周知広報を行っているところです。

右下のところ、最低賃金の履行確保のために監督指導も行っておりまして、今年度も1月から各労働基準監督署で実施中でありまして、令和5年度を上回る事業場を対象として現在実施しているところです。1月末までの速報で12.3%の違反率となっております。昨年度の違反率は10%ですので、やや上回っているような状況がございます。

資料4のほうに戻っていただいて、5ページの今後の取組にありますように、令和7年度も各団体の協力を得て、最低賃金の周知徹底を図ってまいりますし、また監督指導などを行っていきたくと考えております。

次に、少し飛びまして資料4は20ページをお開きください。

安全で健康に働くことができる環境づくり、(1)として長時間労働の抑制のところでございます。関連の今年度の状況は、資料5では26ページでございます。

資料4の課題をご覧ください。令和6年中の長時間労働が疑われる事業場を対象とした監督指導の結果、およそ半数の事業場で違法な時間外労働があります。そのうち、5

2%では月80時間超の時間外、休日労働が認められているような状況です。

また、課題の後半にありますように、令和6年度からは、医師、建設業、自動車運転者の業務などに対して、時間外労働の上限規制が適用になったところですので、引き続き規制の徹底や定着を図る必要があると考えているところです。

具体的には、その下の「今後の取組」のまず①にありますように、各種情報を基にした長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導や11月の過労死等防止啓発月間を中心に、シンポジウムの開催などのキャンペーンを行うとともに、④に記載しているように、同月における下請けなどの中小企業へのしわ寄せ防止キャンペーン結果による周知啓発などを引き続き予定しております。

また、②の宮城働き方改革推進支援センターや、労働基準監督署の労働時間相談・支援班による中小企業などに対する支援、③の令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援を継続して行うこととしておりまして、令和7年度におきましても長時間労働、過重労働の防止に努めてまいりたいと思います。

その次のページをご覧くださいなのですが、労働条件の確保・改善対策でございます。先ほどの働き方改革を推進していく上で、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。上段の左側のグラフには、監督署が実施した定期監督の状況を掲載しております。依然として、5割を超える事業場に労働基準関係法令違反を認めている状況がございます。

右側の上のグラフですが、申告の処理状況を記載しております。申告というのは、労働基準法第104条に基づいて、労働者から監督署や労働基準監督官へ、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、申告件数、違反率ともに高止まりの傾向がございます。

このような状況を踏まえまして、令和7年度におきましても、その下の今後の取組にございますように、法令違反が疑われる事業場などへの監督指導等による法定労働条件の確保などに努めてまいります。

主なものとしましては、④にあります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7年度におきましても関係機関との連携の下、継続して労働基準関係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令違反の疑いのある事業場に対しては、確実に監督指導を実施しまして、仮に重大悪質な事案がありましたら、司法処分も含めて厳正に対処していくこととしております。

その次のページをご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということでございます。

関係資料、資料5の今年度の取組の28ページを使って現状をまずご説明いたします。

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て、令和5年度からこのような取組を進めております。中ほどのグラフ、中段のグラフをご覧くださいなのですが、令和6年の休業4日以上の死傷者数は、1月末現在での速報値でございますが2,352人。うち死亡者数は11人となっております。単年で見ると目標を達成する見込みですが、令和9年度

までに、最終的な目標に達するよう引き続き各施策を推進していく必要がございます。

重点業種の発生状況についてはその下のところに、囲みで記載しております。先ほど申し上げたように令和6年は、業種全体では死傷者数、死亡者数ともに減少となっておりますが、製造業と林業の増加が顕著となっております。

資料4に戻っていただいて、22ページです。

このような課題を基に課題を記載しておりますが、課題の3行目に陸上貨物運送事業と林業などが増加している業種と記載しておりますが、速報値の状況でございまして、最新では減少となっておりますので、製造業に訂正をお願いしたいと思います。

また、併せて課題としては次のページ、23ページの下のほうに労災請求状況を記載しております。この右側、精神障害の労災請求件数のグラフのとおり、令和5年度以降50件を超えているような状況を踏まえまして、メンタルヘルス不調などを原因とする労働災害の防止対策も必要となっております。

22ページのところにある今後の取組を改めてご覧いただきたいんですが、こういった状況を踏まえて、令和7年度におきましては先ほどの災害発生状況の分析を踏まえて、重点を定めた上で、説明会や集団指導の開催、個別事業場に対する指導などを行いつつ、一方では冒頭局長からもお話がありましたが、事業場における自主的な安全性活動を推進するための宮城県独自の取組でありますSafeWork向上宣言、これを関係団体とともに引き続き運営してまいります。

また、次のページ、23ページの上のほうをご覧いただきたいんですが、メンタルヘルス対策や過重労働対策、産業保健活動の推進を図っていくとともに、右側に一般健康診断の有所見率の推移ということで、全国よりもかなり高い状況が続いておりますので、引き続き健康診断及び事後措置の適切な実施などについても周知指導を行っていきたくと考えております。

また、新たな化学物質規制の周知や石綿ばく露防止対策の徹底などを図っていくこととしております。

その下段、労災保険給付の迅速・適正な処理でございまして。今年度と同様に労災保険給付の請求に対しては迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期すこと、相談者などに対する丁寧な説明等を行うこととしております。

以上で労働基準関係の説明を終わります。

○山口職業安定部長 職業安定部長の山口でございます。

日頃から職業安定行政につきまして、ご理解、ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

私のほうから令和7年度の職業安定行政の運営方針について、今年度の取組状況を交えながら、また、7年度に新たに取り組む支援内容を中心に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。

資料4、資料5とございますが、資料5のほうは第1回のほうでお配りをさせていただいております資料でございまして、それをリバイスしているものというふうに認識をしております。5のほうなんですけれども、職業安定行政は順調に推移をしております、その数字につきましてリバイスをさせていただいております。ちょっと分量が多い

ものですから、今回は資料4を中心に説明をさせていただきたいと思ひまして、資料5のほうについては、後ほどご確認いただければというふうに思っております。

それでは、資料4のほうからでございます。

まず、7ページをご覧ください。7ページの下段でございます。

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。近年、企業のデジタルトランスフォーメーション戦略において、新たに必要となる業務、職種に対応できるよう、従業員のスキル、知識を再取得する必要性が出てきているというところでございます。職場における学び・学び直しの取組を支援していくというところでございます。公的職業訓練や求職者支援訓練を活用いただくために周知をするとともに、ハローワークの窓口において、相談、受講指示を行っていくということにしております。

なお、右の下にもありますが、様々な助成金、給付制度もございまして、併せて周知をして活用していただきたいというふうに考えております。

続きまして、8ページをご覧ください。

job tag、しょくばらぼの活用による労働市場の見える化の促進、それからオンラインの活用によるハローワーク機能の充実。それから、下のほうに行きますと、地域雇用の課題に対応する地方公共団体の取組の支援。それから(4)として都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職支援等というところでございます。

上段の(2)オンラインの活用についてでございますが、この取組につきまして、「今後の取組」と上のほうにある②のところで見ていただきますと、ハローワークでもオンラインを活用した職業相談や失業認定を行っております。これらの手段も活用して行政サービスの向上を図っていききたいというふうに思っております。

その下の下段のほうでございます。ハローワークの全国ネットワークを活用いたしまして、宮城県に戻ってくる方の職探しについて、遠方の方は宮城に来て相談をするというのがなかなか難しいという状況もございまして、その相談をオンラインを活用して実施をするという取組も進める予定としております。今お勤めの方が宮城の仕事を探すというのはなかなか難しいので、詳細な情報というのはハローワークのほうで持っておりますので、オンラインで相談できるようにというところでございます。

続きまして、9ページでございます。

人手不足の対策というところでございます。生産人口が減少する中で、多くの職種において人材確保が困難な状況というふうになっています。特に医療、介護、保育、建設、運輸、保安の分野というのは、雇用の吸収力が高いもののなかなかマッチングが難しく、充足が難しい分野であるため、ハローワークでは人材総合支援コーナーを設置しまして、支援をしているというところでございます。セミナーを開催したり、職場見学会を実施しております。これは令和6年度も実施をしておりますので、継続的に行っていくというところでございます。6年度までの実績というのは、上段の右側のほうにセミナーの回数ですとか記載をしております。

また、下の写真につきましては、福祉のしごとフェアとして各地域で開催をしておりますので、その様子を写真として載せさせていただいているというところでございます。引き続き、人材不足については支援をしてまいりたいというふうに思っております。

続きまして、10ページでございます。

地場産業等の求人充足支援対策というところになります。これは令和7年度に新たに取り組むモデル的な事業というふうに捉えております。令和6年度に、今年度、全国で6つの地域で既に取り組を始めているというところがございますが、7年度に、全国で少し地域を増やして取り組む中で、宮城県でも実施をするというところがございます。本来ハローワークがやってきた、やるべき業務について、いま一度原点に立ち返って支援を強化するというところがございます。

具体的には、取組内容のほうに記載をしておりますが、事業所を訪問して雇用、採用に関する困り事等をお聞きしまして、それに対してハローワークが提案をしていきながら、マッチングを進めていくというところがございます。これにつきましては、丁寧に支援をし、人手不足のところを少しでも充足をできればというふうに考えております。

続きまして、下段になります。雇用仲介事業者への対応というところがございます。民間の人材サービス事業へは適正にマッチングや情報の提供を行っていただくように、指導監督をするといった内容でございます。これは、これまでもずっと行ってきておりますので、引き続き法令遵守をしていただけるように努めてまいりたいと考えております。

続きまして、11ページをご覧ください。

ここから14ページまで多様な人材の活躍促進についてという施策になりまして、まず最初に11ページが障害者の就労支援ということでございます。

ご承知のとおり、宮城県障害者雇用の取組がなかなか進んでおりません。令和6年6月1日時点での障害者雇用率は、法定雇用率2.5%に対しまして2.39%と下回っておりまして、全国順位でも39位となっております。法定雇用率なんですけど、令和8年7月には2.7%に引き上げられます。働きたい、働ける障害者の方はまだまだたくさんおりますので、事業所にもご理解をいただきながらマッチングの強化を図っていきたいと思っております。

また、今後の取組③のところにもございますが、もにす認定制度の周知によりまして、地域で模範となっていていただくような企業の数を増やす取組をしたり、障害者雇用に対してのノウハウがない、心配があるといった企業に対しましては、地域の社会福祉法人等の支援機関との出合いの場を設定するなど、障害者の雇用の促進を図っていきたいというふうに考えております。

続きまして、12ページでございます。

特に下段の外国人材の適切な確保等に向けた支援というところがございます。宮城県内でも人手不足と言われている中で、外国人労働者は年々増加をしております。右下のグラフを見ていただきますと、令和6年10月時点で、3,268の事業所で1万9,554人の外国人労働者が就労しております。今後も様々な在留資格の外国人労働者の方が就労する、増加すると見込まれますので、事業主が適正に雇用管理をしていただくように、ハローワークとしては指導を行っていきたいと考えております。

続きまして、13ページでございます。

中高年層へ向けた就労支援というところがございます。

令和6年度までは、就職氷河期世代として支援をしてまいりましたが、当該世代の年齢層も上がってきている中で、この世代も含めた中高年層の抱える課題等を踏ま

えた支援を行っていくというところでございます。

ハローワーク仙台にミドルシニア専門窓口というものを設置しまして、個々の適性を踏まえた求人開拓ですとか、就職定着支援までを一貫して支援をしてまいりたいと考えております。

続きまして、14ページでございます。

上段が新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援、下が正社員就職を希望する若者への就職支援ということで、若者に対する支援というところでございます。

上段では、多様な課題を抱える新規学卒者等を支援するといった内容でございます。課題を抱えている若い方はたくさんいらっしゃいますので、新卒応援ハローワーク等に配置されました就職支援ナビゲーターが、その個々の事情に応じて支援をしていくというところでございます。

下段では、正社員就職を希望する若者の支援ということでございます。わかものハローワーク等できめ細かな支援をしていくというところでございます。わかものハローワークの主な支援メニューは、下段右側に記載をさせていただいております。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援するユーザー制度があります。左の今後の取組の下のほうの②のところでございます。この制度を事業者にも周知するとともに、認定企業には認定企業を参加要件とする面接会等を開催いたしまして人材確保の支援をするとともに、若者が企業を選択する際に、認定企業が選択肢に入るように支援をしてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、16ページでございます。

職業安定行政の最後のところになります。上段のほうになります。

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の実施というところでございます。子育て中の女性等の就職支援というところでございますが、子育て中の方、なかなか移動も大変ですので、オンラインでの相談も有効と考えております。オンライン相談もできるということを周知するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保もしてまいりたいと思っております。

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、自治体等の地域の子育て支援拠点ですとか、NPO法人などの関係機関とも密接に連携をしまして、アウトリーチ型の支援を推進していきたいと考えております。

以上で職業安定行政に関する令和7年度の取組につきまして、説明を終わらせていただきます。7年度もしっかり業務を進めてまいりたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○砂金会長 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、まずは事前質問をされている飯野委員からの質問について、飯野委員よりご発言をお願いします。

○飯野委員 宮城県経営者協会の飯野と申します。

私からは、質問というか意見になると思うんですけども、資料でいうと資料4の5ページになるかと思っております。最低賃金についてなんですけれども、上の段の課題の中で、最低賃金について、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成という

ことであるんですけれども、これは全国平均なので、宮城県の場合はもう少し低い数字になるのかなと思うんですけれども、これを現実的に達成しようといいたしますと、毎年金額で単純計算すると90円程度、もしくは率でいうと毎年7.3%程度の引上げが必要と、単純計算ではそのようになります。現在の物価上昇が2~3%という中で、今後5年間にわたって7%を超えるような大幅な引上げを実施するということになりますと、特に中小零細企業の支払い能力というのを大きく超えることになるだろうというふうに見ておまして、例えば廃業ですとか倒産の増加、その結果としての失業率の上昇などということで、地域経済に深刻な影響をもたらすのではないかと、我々使用者としては非常に危惧をしております。これまでも、先ほどご説明いただいたとおり、様々な支援制度を整備していただいているというのは当然承知しておりますけれども、もしこれほどの大幅な引上げをということであれば、それ以上、相応の支援が必要ではないかというふうに思いまして、質問というか、意見ということで述べさせていただきました。

以上でございます。

○砂金会長 それでは、労働局から説明をお願いします。

○川越労働基準部長 ご質問ありがとうございます。

資料4の5ページの上のところをご紹介いただきましたが、こちらに書いてございます令和6年11月22日の閣議決定、国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策のお話だったと思います。この閣議決定の中で、目標として掲げているところの記述では、適切な価格転嫁と生産性向上支援によって最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとされているところでございます。

こちらの資料には記載してございませんが、併せてこの経済対策の中で書かれているところを少し読み上げますと、中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁などの取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する、とされています。

厚生労働省では、この経済対策を受けて、令和6年度の補正予算で、全国で297億円の業務改善助成金を確保いたしました。また、令和7年度予算案、現在審議中ですが、この中でこの資料5ページの上段の右側にある、賃上げ支援助成金パッケージというものです。中にあるように業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金などをそれぞれ拡充して、こういったパッケージを盛り込んでいるところでございます。予算が成立した場合には、関係省庁とも連携しながら各種支援の施策の周知に努めてまいりたいと考えております。

なお、最低賃金の金額につきましては、今後とも最低賃金法第九条第2項における地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力の3要素に基づく慎重な審議が行えるよう、最低賃金審議会の運営に努めてまいりたいと考えております。

以上です。

○砂金会長 ありがとうございます。飯野委員、よろしいでしょうか。

○飯野委員 はい。丁寧なご回答ありがとうございました。

参考までにちょっと申し上げますと、実は会員企業の中小企業の皆さんも、1,500円という数字について、正直ぴんときてないというのがあります。分かりやすく、例えば1日8時間労働で月20日稼働すると、月に直すと24万円という計算になりまして、一番影響を受けるのが高卒初任給なんですね。今、宮城県の高卒初任給、平均だと多分18万円ぐらいいっていると思うんですけども、低いところだと16万円台というところもあります。これを5年間で23万円とか24万円に持っていくということ、じゃあ実際できますかという話をすると、大企業は問題ないんですけども、中小零細企業はかなり厳しいということで、やっぱりちょっと一部、例えば進出企業なんかですと、少し考えなくちゃいけないなど、本気かどうか分かりませんが、やっぱりそんなふうな話もちんちん出る水準になりますので、それぐらいのちょっとインパクトがある、大きな数字だということをぜひ政府のほうはご理解いただいて、今いただいたような政策パッケージを確実に中小企業に行き渡るようにぜひお願いしたいと、そういう趣旨で発言をさせていただきました。

よろしく申し上げます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほか、ご質問、ご意見のある方は挙手をお願いいたします。

○新山委員 U Aゼンセンの新山でございます。

今、飯野委員からお話あったとおり、今賃上げの交渉を、本当に、来週の12日ですかね、山場を迎えるということで、実はU Aゼンセン内でも十数組合、解決しているところがあるんですよ。そのパートタイマーの方の数字を見ると、もう70円、80円なんですよ、実は。解決している金額が。去年の最低賃金が50円前後みたいな話の中で、間違いなく今年の最低賃金も、もしかすると昨年以上の水準になる可能性が非常に高いんだろうなというふうに思っているんですよ。

本当に、飯野委員が言われたとおり、中小零細も含めて最低賃金の問題もありますし、本当についていけるのかというのは、私ども二千数百組合ある中で、もう7割、8割が中小なんですね、実は。今日も夕方から県に対して要請行動をしに行くんですが、価格転嫁の問題も含めてですね。そういう中で本当に上げないと、やっぱり人が確保できないという状況に、すぐにはならないと思うんですけども、もっと簡単に言うと労務倒産する可能性が高くなる。これはもう、今の状況が続くと早ければもう二、三年先、長くても5年先には、そういった中小零細がどんどんなくなっていくという危機感を実は持っているんですよ。

ですので、国の支援のパッケージも必要なんですけれども、それ以上にやっぱり宮城県として何ができるのかということのを本当に真剣に考えないと、そういった対応をするところに逆に人が集まっていくということも考えられるので、その辺はしっかり行政としても考えてほしいなというふうに思っていますので、よろしくをお願いいたします。

以上です。

○砂金会長 労働局からのご説明はいかがですか。どうぞ。

○小宅宮城労働局長 今、飯野委員と二人続けてご意見ありましたけれども、個別具体と

いうよりは、やはりそういう実態にあるんだということを十分に踏まえてほしいということだと思います。政策は、毎年毎年その状況に応じて、さらにブラッシュアップなりをしていく部分があると思いますけれども、今言っていたことについては十分に留意して、周知なり使いやすいものにするなり、十分に留意して取り組んでいきたいと思えます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほかご質問、ご意見のある方は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。半沢委員お願いします。

○半沢委員 今の議論というか、ご質問、ご意見に関連した部分が1点と、あとまた別の視点でもう1点、2つちょっと意見、質問をさせていただきたいと思えます。

まず、最低賃金の関係で、先ほどこちらに書いていない支援措置として、企業の業務改善、設備投資に対する支援があると。恐らく経済産業省中小企業庁でやっている補助金だと思うんですけれども、まずその実態をご紹介をさせていただきたい。

今年度から3年間という期間で始まった中小企業省力化投資補助金という補助金がございます。こちらは3年間で5,000億円の予算。当初は、3年間で12万件の採択を国では予定をしておりました。その採択数に対して、では宮城県は今どうかと。間もなく1年たつんですけれども、実は申請、採択数ともに二桁行っていないんです。全国の数字を私は承知していないんですけれども、恐らく3桁ぐらいだろうなというふうに思っています。かように使い勝手が悪い、そういった制度になってございまして、なかなかそれを利用して中小企業が省力化、生産性向上を図るといのは、実は難しい状況になっているというのが1点。

あともう一つ、ものづくり補助金というものが公募停止されていたのが、昨年12月の国の補正予算で予算化をされて、4月からまた公募が再開されます。その申請の窓口は中小企業団体中央会で担っているんですけれども、事務局の事務費の予算が従来より3割カットされている。要は、それだけ対応が難しくなっているという状況でございます。まず、いろいろな支援措置を国で講じていただいているのはありがたいんですけれども、なかなか現場で活用できない、しづらくなっているという状況もあることをまずはお伝えをさせていただきたいのが1点でございます。

別の質問というか、意見なんですけれども、資料4の19ページ。あとは資料6です。

育児・介護休業法に関連なんですけれども、実は中小企業団体中央会でも、この法施行に向けて規定の改正を今進めている。今月中に改正する予定なんですけれども、なかなか少子高齢化の中ですばらしい取組だなどと思いつつ、これは個人的になんですけれども、アベノミクス、新3本の矢の第2、第3の目標を思い出しました。あの当時、女性活躍の推進あるいは介護離職ゼロというのを掲げて、既に3代前の総理大臣なんですけれども、それが今進んでいるのかなという感想を持ちつつですね。感じたのは、これも個人的になんですけれども、規模の小さい企業ほど対応が非常に難しいなど。もちろん法律ですからやらずにはいられないんですけれども、じゃあ何が起きるか。結果的に、その女性活躍を妨げることになりはしないかというふうにちょっと思った。これは個人的な感想でございます。

この視点をより地域軸を広げて考えると、これは新聞報道に出たんですけれども、宮

城県の若年女性の首都圏流出の割合が非常に多い。その記事を拝見したときに、なぜそうなるか。書いてあったのは、首都圏だと多様な働き方が実現できるからというふうにしてその記事には書いてございました。宮城県は、中小企業従事者割合が全国平均7割より高い、85%近い数字になってございます。結果的に、より巨視的な視点、広い地域軸、時間軸で見たときに、結果的に首都圏流出を加速させ、ますます宮城県の少子化は進んでいくんじゃないかというふうに感じました。ここまでは感想でございます。

一方、個々の企業にとっては、人材確保という視点、それから魅力ある職場づくりということで、これはやらなければいけない取組だというふうに感じてございます。支援措置、助成金もあるようでございますけれども、この取組を進めるために、労働局様でこういったアドバイスを企業にされているのか、参考に教えていただければと思います。

○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 ご質問ありがとうございます。育児・介護、仕事と家庭の両立の関係について、回答させていただきたいと思っております。

資料6にも示しましたけれども、今回育児・介護休業法、それから次世代法が改正されて、確かにおっしゃっていただいたように、就業規則の改定を必要なところ、改定はしなくてもいいんですけれども、例えば資料の2ページ目の7番ですとか8番ですとかは、介護離職の防止のために研修をしていただいたり相談窓口を設置するですとか、それから3ページ目に介護に直面した場合には、いろいろと介護休業制度があるよというようなことを個別に周知したりとかということが必要になります。

それから、次のページ、4ページ目ですけれども、これは10月以降に施行される部分ですけれども、仕事と育児を両立できるように柔軟な働き方ということで、5つメニューがあるんですけれども、このうち2つを選択できるようなことにしなくてはならないということで、こちらについては、確かに特に小規模ですと負担があるのかなということ、ご意見はあるかと承知しておりますけれども、ただ法律で決まって適用除外とかはないところでございますので、しっかりとこういった制度ができるように就業規則を改定する際には、どうしたらいいかというような相談もたくさん寄せられていますけれども、そういったことはしっかりと対応しつつ、厚生労働本省のほうでコンサルティングをやっております。しっかりと、業務分担の見直しですとか、働き方改革の進め方など、個別にコンサルタントを実施しておりますので、こういったものも活用していただくようなことをしっかりと周知啓発していきたいと思っております。

おっしゃっていただいたとおり、宮城県に限らず今、女性の就業率、就業は高まって増加しておりますけれども、これは首都圏の女性の就業者が増えているということで、実は首都圏以外、各地方は宮城県に限らず女性が流出しているのは事実でございます。それはやはり、さっきおっしゃっていただいたとおり、多様な働き方が実現できるということもございましょうし、また一方で、アンコンシャスバイアスというふうに言われたりもしますが、男性は仕事、女性は家庭というような固定観念、性別役割分担意識が根強いというようなことで、それで地方から首都圏に女性が流出しているというような指摘もございます。そういったことも原因というふうな認識もしておりますので、そういったアンコンシャスバイアスの払拭についても、厚生労働省としては研修動画を作成したり啓発をしておりますので、そちらの面もしっかりと取り組んでいきたいと思

っております。

以上になります。

○砂金会長 労働局は付け加えありますか。

○川越労働基準部長 半沢委員からありました、中小企業庁の助成金がなかなか使いづらくなってきているんだというようなご紹介がございましたが、私ども、現在説明した賃上げ支援助成金パッケージの中に盛り込まれている、業務改善助成金については、以前から生産性向上のための設備導入が含まれておりましたが、働き方改革推進支援助成金やその他の助成金についても、生産性向上のための設備導入に活用できるよう拡充する内容となっておりますので、次年度しっかり周知していきたいと考えております。

○砂金会長 ありがとうございます。半沢委員よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、ご質問、ご意見のある方いらっしゃいますでしょうか。鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 宮城県東北電力総連の鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

資料4の12ページの外国人労働者の関係でちょっと単純にお伺いをしたいんですけども、年々右肩上がり伸びてきているという状況でありますけれども、就労数が約2万人ということで先ほどご説明をいただいたんですが、この雇用形態の違いというのを把握しているのか。そこら辺、正社員なのか、パート・アルバイトも含めた数字なのか、そこら辺をお伺いできればなと思いますので、よろしくお願いいたします。

○山口職業安定部長 これはパート・アルバイトも含めてです。全て外国人労働者の方を雇用されている場合には、雇用届提出をいただかないといけませんので、その合計数というふうにお考えいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○鈴木委員 ざっくりこの割合が分かると。

○山口職業安定部長 こちらのほうは先日、1月に公表した数字でございます。在留資格別というところで見ますと、資格外活動、要は留学生のアルバイト等ですね、その方がざっくり30%ぐらい。それから技能実習の方が大体28.5%、それから専門的技術分野で働かれている方が24.6%、それから身分に基づく在留資格で働いている方が13.6%というような内訳になっております。

○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 鈴木委員、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。

そのほか、質問、ご意見等ございますでしょうか。

では、私のほうから、ちょっと1点質問させていただきます。

8ページのオンライン活用によるハローワーク機能の充実なんですけれども、以前この審議会でご説明いただいたような気がするんですけども、ちょっと忘れて。雇用保険の各種手続というのはオンライン化されているんでしょうかということと、あと今回この取組は、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定を実施ということですが、来所困難者だけになるのか、行く行くは全ての人の失業認定をオンライン化されるのかとかいうあたりを、ちょっとご説明いただければと思いますが。

○山口職業安定部長 雇用保険のほうの手続なんですけれども、事業所のほうの電子申請は進めておりますので、それでできるというところがまず1点。

それから、失業認定のほうの困難者の方がということなのですが、現状は、やはり全ての方というわけではなくて、困難者中心ということで進めておりまして、将来的にはちょっとまだ本省のほうで検討しているところなのかなというふうに思っております。

○砂金会長 オンライン化は難しいというところは、どういったところがあるから全員ではなく現状来所困難者というところがあるのか、背景をちょっと教えていただけますか。

○山口職業安定部長 なかなか1人の対応に時間がかかるというところが、結局のところ難しい。オンラインでも1人の利用者に対して1人の職員がつかないといけないというところもございます。あわせて、まだまだハローワークのシステムの関係で民間企業様より若干遅れているというところもあります。そのシステムの改修等々もございまして、全ての方というのは難しいというのが現状でございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほか、ご質問、ご意見等いかがでしょうか。皆さんよろしいでしょうか。

それでは、ここで質問を終了したいと思います。

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いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

4. 閉 会

○砂金会長 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。