

第42回福島地方労働審議会

日 時 令和7年3月10日（月）

14:00～16:00

場 所 ラコパふくしま 5階 大会議室

1. 開 会

○事務局 本日は、大変お忙しいところをご出席いただきましてありがとうございます。

本日の審議会の事務局を務めます、福島労働局雇用環境・均等室の田村と申します。よろしく
お願いいたします。

開会に先立ち、4点ご案内を申し上げます。

本日の審議会資料でございますが、1、審議会次第、2、審議会委員名簿、3、事前質問一覧、
事前にお送りさせていただきました資料1、令和7年度福島労働局行政運営方針(案)、資料2、
令和6年度福島労働局行政運営方針の最重点施策及び重点施策の取組状況について、本日お配り
した資料3、福島県横編ニット製造業最低工賃の改正について、資料4、福島県雇用対策協定に
基づく令和7年度事業計画(案)についてとなりますので、ご確認をお願いいたします。

事前資料をお持ちでない方は、事務局へお申出ください。

お手元にお配りした資料、第42回福島地方労働審議会次第をご覧ください。

本日は、次第に従い進行させていただきますが、終了時刻は4時を予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開していることから議事録を作成しております。
つきましては、事務局において録音させていただきますので、ご発言等をいただく際は、恐れ入
りますが、お近くのマイクか、係員がお手元にお持ちするマイクをお使いになりますようご協力
をお願いいたします。

また、本審議会は公開しておりますので、あらかじめご了承ください。

お時間となっておりますが、いましばらくお待ちください。

ただいまより、第42回福島地方労働審議会を開催いたします。

本日、所用により、野口まゆみ委員、稲荷田和敏委員、外山康則委員の3名が欠席となってお
ります。また、本日、新幹線運転見合わせがございまして、小林文紀委員が遅れて到着という連
絡がありました。全委員18名中、13名の出席で、3分の2以上のご出席をいただいております。
よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることをご
報告いたします。

それでは、今後の議事進行は、藤野会長をお願いいたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 会長の藤野です。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、議事次第に沿って進めさせていただきます。

まず、福島労働局長様よりご挨拶をお願いいたします。

○井口労働局長 福島労働局長の井口でございます。着座で失礼いたします。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げる次第でございます。ありがとうございます。

また、本日、年度末の大変でお忙しい中、審議会にご出席賜りまして、重ねて御礼申し上げる次第でございます。ありがとうございます。

さて、今年度の当局の行政運営方針でございますが、3つの柱、現下の経済状況を踏まえた施策の推進、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進、そして、東日本大震災からの復興支援、この3つの柱を最重点施策といたしまして、全ての労働者が安心して働くことができるよう、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって労働環境の整備、良質な雇用機会の確保に向けた支援など、総合的な労働行政機関として様々な施策に取り組んでまいったところでございます。

さて、県内の雇用情勢ですけれども、直近が令和7年1月であります。有効求人倍率が1.27倍、季節調整値でございます。前月を0.03ポイント上回りましたが、ここのところ横ばいでございます。また、全国の数値を僅かに上回っております。引き続き、求人が求職を上回っております。雇用情勢は求人が底堅く推移しているものの、ただ、改善の動きに弱さが見られ、物価上昇等が雇用に与える影響に、より一層注意する必要があると捉えているところでございます。

このような情勢において、現下の政府の経済政策でございますが、賃上げ交渉が成長戦略の要ということでありまして、賃上げの原資となる適切な価格転嫁と生産性の向上への支援、強化ということによって当たっていくこととされております。

また、リ・スキリングというところがございまして、リ・スキリングによる能力向上支援、それから、ジョブ型人事の導入、また、労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革ということがございます。こういった政策を強力に進めております。新たな経済ステージへの移行に向けまして、今や労働行政は政府が示す数多くの重点施策を担っているところでございます。

福島労働局といたしましては、こうした動きを踏まえて、新年度を見据えつつ諸施策の整備、そして、展開をしてまいりたいと考えているところでございます。

本日の審議におきまして、福島労働局の来年度の業務運営方針につきましてご意見を賜わり、活発な議論が行われますことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1) 令和7年度福島労働局行政運営方針(案)について、福島労働局よりご説明をお願いいたします。

○植村総務部長 お世話になっております。総務部長の植村でございます。本日はよろしく願いいたします。

早速ですが、私のほうからは、行政運営方針の案につきまして説明をさせていただきたいと思っております。着座にて説明させていただきます。

それでは、令和7年度福島労働局行政運営方針のご説明ということでございます。

令和7年度から基本方針の様式を変更させていただきました。昨年度までは厚生労働省から示された行政運営方針に基づき、管内情勢を踏まえた施策等を網羅的に記載した、詳細はその概要を記した概略版2種類を作成しておりました。しかしながら、地方版の運営方針、福島県の事情を踏まえた重点課題、組織方針を明確に示すことにより、より強いメッセージ性を発信、実践をしていく。厚生労働省から各労働局に対して令和7年度の行政運営方針につきましては、昨今の労働行政に対する国民の皆様方の高まる関心に応えるため、行政間における横断的な施策展開や地域の様々な労働環境や雇用情勢等の諸事情に即した具体的かつ分かりやすい形式に統一することとされ、こうした内容をしっかりと反映させたものとする。それから、他の都道府県での労働局の行政運営方針の多くは、今回お示しをさせていただいた形式に変更されているところでございます。都道府県間でのばらつきを早期に解消し、その整合性を図る。

以上3点の理由から、方針書を大幅に変更させていただきました。ご了承いただきますようお願いいたします。

その上で、労働局が特に重点的に取り組んでいく項目につきまして、概要を説明させていただきます。

大きくは3つの柱を据えております。

概略版につきまして説明をさせていただきますが、その2ページ目が目次になりますけれども、最重点施策をご覧いただきたいと思っております。

現下の経済情勢を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進、それから、東日本大震災からの復興支援、この3つを柱とさせていただいております。

政府におきまして、少子化の克服に向けた働き方改革の一層の推進や、賃上げと人手不足緩和

の好循環に向けたさらなる賃上げの継続が最重点課題とされ、労働行政の果たす役割はますます大きくなっているところでございます。

こうした役割に応えるために、まず、1として、現下の経済情勢を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進におきましては、賃金の引上げに向けた機運の醸成を図るとともに、中小企業等の生産性向上に向けた取組を支援をし、さらに、一体の労働行政改革を進め、リ・スキリングによる能力向上支援、労働者のキャリア形成及び人手不足対策の推進等、様々な施策を講じてまいります。

2点目としまして、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進につきましては、福島県の人口減少、少子高齢化が進む中で、福島県の復興・再生を持続的に進めるため、これを支える人材を確保し、定着に結びつけることが重要と捉え、県内企業が働き方改革に取り組むことを通じて魅力ある職場づくりを推進してまいります。

また、女性活躍、仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。

さらに3点目としまして、東日本大震災からの復興支援におきましては、東日本大震災及び福島第一原子力発電所の事故からの復旧・復興関連に従事する労働者の安全・健康をはじめとした労働条件の確保を図ってまいります。

また、避難県民の帰還のための就職支援を推進するとともに、復興・再生に向けた整備が進められている相双地域における就労支援を非常に重要な課題と捉えており、引き続き重点的に取り組んでまいります。

令和7年度におきましても、福島労働局の各部、各課室、そして、県内の労働基準監督署及びハローワークが一体となって、関係機関との緊密な連携を図りながら各種施策を進めてまいります。

この後、具体的な施策の説明につきましては、各部局の室長からそれぞれ説明させていただきますけれども、私の所管しております労働保険徴収関係について、先にご説明させていただきます。

ダイジェスト版の26ページをお開きいただきたいと思います。

労働徴収関係では、大きく3つの柱を立てさせていただいております。

1点目が、労働保険適用徴収担当部署の重点施策ということでございますが、労働保険の未手続事業一掃対策の推進としてございます。

労働保険の加入手続を行っていない未手続事業場に対する、関係行政機関や加入促進業務の受託機関である全国労働保険事務組合連合会福島支部との連携、未手続事業把握に努めて、加入勧

奨・手続指導の実施による自主成立を推進してまいります。

それから、11月は労働保険未手続事業一掃強化期間ということになってございまして、労働保険制度に係る周知広報を集中的に実施する予定としてございます。

2点目が、労働保険料等の適正徴収等でございます。

労働保険料の徴収過不足防止のために、機会を捉えて労働保険制度を周知するとともに、申告内容に疑義のある事業場に対しましては、算定基礎調査を実施してまいります。

また、法定期日までに納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業主に対しましては、積極的に滞納処分を行い、特に高額滞納事業主に対しましては、滞納の処分として、差押予告通知書の発送や預貯金の差押え等の効果的な滞納整理を実施し、滞納額の縮減に努めてまいります。

3点目、電子申請の更なる利用促進でございます。

オンライン利用率を大幅に引き上げる取組の着実な推進を図るために、引き続き、電子申請利用率の向上に取り組んでまいります。具体的には、5月の電子申請利用促進月間における周知広報、6・7月の年度更新時期における電子申請体験コーナーの開所、APIに対応したソフトウェア、公的個人認証サービス、法人共通認証基盤の利用促進により、電子申請のさらなる利用促進を図ってまいります。

以上でございます。

続きまして、基準のほうでお願いします。

○綿貫労働基準部長 労働基準部長の綿貫でございます。よろしく申し上げます。着座にてご説明差し上げたいと思います。

私からは、先ほど総務部長からご説明ありました令和7年度福島労働局行政運営方針の案につきまして、労働基準部に関する施策について説明したいと思います。限られた時間でございまして、大変恐縮でございますが、最重点施策を中心に要点だけとなりますが、説明させていただきます。

まずは5ページになります。

最低賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援の推進等のところでございます。

これはご存じのことかと思いますが、福島県最低賃金については955円で今現在発効させていただいているものでございます。来年度も最低賃金制度の適切な運営を行い、その最低賃金の引上げを加速してまいりたいと思っております。様々ご質問いただいているところでございますが、これは追ってご説明差し上げたいと思います。

また、追って他の部・室からのご説明があろうかと思いますが、賃金引上げをしていくために

は、企業の収益を上げていくことが大変重要になります。そのために、（１）のところでありま
すように、「賃上げ」支援助成金パッケージの周知や、パートナーシップによる価値創造のため
の転嫁円滑化施策パッケージに基づく取組につきまして、労働基準監督署においても賃金引上げ
に向けた環境整備等の取組を行ってまいりたいと思っているところでございます。

次が10ページでございます。

魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進と長時間労働の抑制に向けた取組についてご説明
させていただきます。

まず、（２）長時間労働の抑制に向けた取組を推進しますということでございます。具体的
には、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業場の下請代金支
払遅延防止法違反が疑われる場合がございます。このような場合につきましては、中小企業庁、
公正取引委員会及び国土交通省へ通報していくということを進めていきたいと思っております。

次、11ページのところでございます。

時間外労働の上限規制が、ご承知のとおり、今年度、令和6年度から自動車運転者、医師、建
設業などに適用開始しているところでございます。自動車運転者、医師、建設業などの労働時間
の短縮に向けた支援を継続させていただき、併せて長時間労働の抑制に向けた監督指導等につい
ても徹底してまいりたいと思っているところでございます。

次、12ページのところでございます。

（３）のフリーランスの就業環境の整備の取組について、一番下の、「さらに」のところでご
ざいますが、労働者性の判断や労災保険特別加入制度についての相談等が行われた場合について
は、監督署においても丁寧に説明するなどの対応をしてみたいと考えておるところでござい
ます。

これが、最重点施策のところでは最後ということになりますが、15ページのところでございま
す。東日本大震災からの復興支援というところでございます。前回の第41回の地方労働審議会
においてもお伝えしたところでございますが、私といたしましては、4月に福島労働局に着任さ
せていただきまして、これが最大の課題であると認識しており、最重要視している施策でありま
す。復興のために働く方の犠牲なく、健康かつ安全に作業をしていくことが最重要だというこ
とを、復興の現場においても発信させていただいているものでございます。

15ページにあるとおり、原子力発電所での廃炉作業及び除染等の業務、汚染土壌の運搬・搬出
業務、次の16ページでございますが、中間貯蔵施設における事故由来廃棄物等の処理業務に従事
する労働者の健康・安全対策を推進するために、監督指導を実施するとともに、発注機関や元請

事業者、また、環境省の福島地方環境事務所や災害防止団体などの関係機関と連携して、放射線による健康障害だけではなく、転落・墜落や転倒防止、また熱中症対策も含めた労働災害の防止に向けた周知啓発を行ってまいります。

これは報道発表しておりますし、報道機関からも発表されておりますのでご承知かと思いますが、今年の3月4日でございますが、令和4年6月14日、東京電力ホールディングス株式会社の福島第一原子力発電所の構内におきまして発生した休業4日以上の労働災害について、遅滞なく労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長へ提出していなかった、いわゆる労災隠しの疑いで、福島復興給食センター株式会社を書類送検しております。このようなことがないように、監督指導を徹底するとともに、重大悪質な事案につきましては、司法処分も含め厳正に対応してまいりたいと考えております。

最後になりますが、これらの最重点課題に加えて、重点施策ということで、19ページのところでございます。労災補償対策の推進というところでございまして、これまでいろいろご説明差し上げました最重点課題を推進していく中で、働く方がけがや病気をされた、また不幸にも亡くなる場合もございます。これらの方々に対しまして、労災補償給付の迅速かつ公平な事務処理、困られている相談者への親切かつ丁寧な対応、さらに福島県では他県と異なり廃炉作業など、電離放射線の危険がございますので、このような電離放射線被ばくによる健康障害が発生する危険性をきちんと理解しつつ、これらが生じた場合については、労災給付によるリーフレットを配布して、労災保険制度の周知も図っているところでございます。これも来年度4月から行ってまいりたいと考えております。

労働基準部といたしましては、職業安定部と雇用環境・均等室と連携して、効果的・効率的な施策展開を進めて、福島における各種労働条件の改善、労働災害の防止、迅速かつ公正な労災保険給付を推進してまいりたいと考えております。

労働基準部からの説明は以上となります。よろしく願いいたします。

○東平職業安定部長 職業安定部長の東平でございます。

座って失礼いたします。

職業安定部に関する令和7年度の最重点施策を中心に、資料を基に説明させていただきます。まず、6ページをご覧ください。

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援の推進の取組の一つとなります。

(4) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者の処遇改善等を推進しますの(ア)にあります、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースは、年収の壁・支援

強化パッケージとしまして、労働者を新たに社会保険に加入させ、賃金引上げ等の取組を行った事業主に対して助成する制度で、ハローワークと共に周知を図ってまいります。

また、正社員化コースをはじめ、非正規労働者の処遇改善に取り組む事業主に対して助成するほかのコースについても、併せて活用を勧奨してまいります。

次に、6ページ、2、リ・スキリングによる能力向上支援の（1）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の推進につきましては、厚生労働大臣が指定します教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付制度について、理由を問わず電子申請を行うことが可能となり、また、昨年10月より給付率を引き上げたこと等を周知し、利用促進を図るとともに、受講しやすい環境の整備に努めてまいります。

また、令和7年10月より、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるよう、教育訓練休暇給付金や融資制度が施行されることから、利用促進に努め、労働者個々人の学び・学び直しを支援してまいります。

（2）につきましては、学識経験者、事業主団体、労働者団体等を構成員としまして、福島県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の訓練ニーズに適した訓練コースの設定の促進を図るとともに、教育訓練給付制度の指定講座の拡大を図ります。

また、協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証のためのヒアリング等を行いまして、課題の解決に向けた取組を議論してまいります。

続きまして、7ページをご覧ください。

（3）労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業の拡充につきましては、県内の拠点となる支援センター及び全てのハローワークに相談コーナーを設置し、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを推進することで、労働者の主体的な学び・学び直しを支援してまいります。あわせて、企業における従業員のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を強化してまいります。

（4）につきましては、雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援制度について、SNS等により広く周知し、受講を促すとともに、ハローワーク職員の適切な受講あっせんやマッチング機能の向上に努め、再就職の促進を図ってまいります。

（5）につきましては、福島県や高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部と連携しまして、委託費の上乗せ措置の活用等を訓練実施機関に周知し、デジタル分野の訓練コースの拡充及び受講促進を図ってまいります。

次に、8ページをご覧ください。

(6) 人材開発支援助成金につきましては、企業内の人材育成の取組を行った事業主に対して助成する制度です。人への投資促進コースや事業展開等リスクリング支援コース等の全てのコースについて、周知を通じた活用促進により、デジタル人材等の育成や企業の持続的発展のための人材育成を促進してまいります。

次に、3番、成長分野への労働移動の円滑化の(1)につきましては、成長分野等への円滑な労働移動を実現するために労働市場情報の見える化を進め、マッチング機能の強化を図るため、j o b t a g やしょくばらぼを積極的に周知し、活用を促進してまいります。

また、行政サービスの向上の観点から、オンラインによる職業相談及び雇用保険の失業認定の運用を進めるとともに、ハローワーク職員の研修等によるスキルアップやキャリアコンサルタント資格の取得促進を図り、相談支援を充実させてまいります。

(2) につきましては、特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースは、就職困難者のデジタル及びグリーンの成長分野業務への労働移動や、雇い入れ後の人材育成による賃金引上げを促進する事業主を支援する助成金制度で、ハローワークと共に周知を図ってまいります。

(3) につきましては、現在、福島労働局では、福島県及び福島県内11市との雇用対策協定を締結しておりますが、協定に基づく事業計画を策定し、地域の実情に応じた雇用対策を着実に実施してまいります。あわせまして、地域の住民サービスの強化を図るために、さらに県内の未締結自治体との協定を進めてまいります。

次に、9ページをご覧ください。

4番、人手不足対策の推進の(1)につきましては、様々な機会を活用して求人事業を推進するとともに、求人事業所に対する魅力ある求人票の作成支援、求人条件緩和等の助言などに取り組んでまいります。

また、受理求人については、ハローワークインターネットサービス、ホームページ、LINE、求人情報誌などにより広く情報提供するとともに、求職者マイページへの個別的な情報提供を行い、充足支援を実施してまいります。

さらに、職場見学や面接会等の事業所PRの場の提供や求人者向けセミナー開催による求人充足に向けた支援の充実を図ってまいります。

(2) につきましては、医療・介護・保育・建設・運輸・警備などの雇用吸収力の高い分野のマッチングを強化するために、福島労働局主催の人材確保対策推進協議会の場を活用し、地方自治体や関係機関と連携の上、人材確保支援の充実を図ってまいります。また、県内4か所のハロ

ワークに設置している人材確保対策コーナーを中心に、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等による重点的なマッチング支援を実施してまいります。

(3) につきましては、人材の確保のためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて魅力ある職場を創出し、就業中の従業員の職場定着等を高める必要があることから、人材確保等支援助成金や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングを周知し活用を促すことで、職場定着等を促進してまいります。

続きまして、14ページをご覧ください。

女性活躍推進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援のための取組の一つとなります(4) につきましては、福島、いわき、会津若松、郡山の県内4か所に設置していますハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等により子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備し、専門相談員による求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施してまいります。

また、子育て支援機関や関係機関と密接に連絡し、ワンストップ・サービスの充実やアウトリーチ型支援の強化を図ってまいります。

続きまして、17ページをご覧ください。

復旧・復興の従事する労働者の健康・安全対策等の推進に取組の一つとなります(4) の偽装請負・違法派遣対策の推進としましては、廃炉等に伴う関連工事の施工におきまして、作業員の貸し借りや単なる労働力の提供を行うといったいわゆる偽装請負が疑われる就労の実態を把握の上、適切な指導監督を講じてまいります。

同じく17ページの2、復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進の(1) につきましては、避難県民の帰還が円滑に進むよう、関係する自治体や団体等と連携を図りながら、福島雇用促進支援事業の各種事業の取組を、より効率的に実施してまいります。

また、県内ハローワークだけでなく、宮城局など6局に設置された福島就職支援コーナーにおいて、避難者等に対し求人情報や移住に関する情報などを提供し、個別ニーズに合わせたきめ細やかな支援をしてまいります。

さらに、労働局のホームページにおいて、被災12市町村への進出企業を紹介するなど労働局ホームページの充実を図り、引き続き、LINE等のSNSの活用による福島県外へ帰還及び就職に向けた情報を広く発信してまいります。

次に、(2) につきましては、関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者等の就職支援を行ってまいりま

す。

また、そのほかに、浜通り地域への若年者の就職促進と進出企業等への人材確保を支援するため、福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等とのマッチング支援事業を行ってまいります。

私からの説明は以上でございます。

○高羽雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の高羽です。どうぞよろしくお願いいたします。

座って失礼いたします。

私からは、雇用環境・均等行政における最重点施策と重点施策について説明をさせていただきます。

まず、5ページですけれども、(1)につきまして、継続的な賃金引上げには、特に中小企業等に対する支援が重要となってまいります。令和6年度において、その支援策の大きな柱であった業務改善助成金は、前年を大きく上回る申請件数となっており、また、非正規雇用労働者の処遇改善を支援するキャリアアップ助成金も多くの事業主にご活用いただいたところです。7年度におきましては、これらの助成金に加え、設備や機械の導入に対する助成が拡充・創設をされました働き方改革推進支援助成金や人材確保等支援助成金などを含めて、賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめられましたので、その周知に努めて、また、パッケージにある各助成金の活用を促して、生産性向上を図りながら賃上げに取り組む事業主を支援してまいります。

続きまして、6ページの(3)です。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について。監督署と連携し、雇用環境・均等室及び受給調整事業室における調査・是正指導といった指導監督の実効性を高める取組を、令和7年度も継続して実施してまいります。また、基本給・賞与についても待遇差の理由などを踏まえた上で、見直しを働きかけや支援策の周知を行うことにより企業の自主的な取組を促し、非正規雇用労働者の処遇改善を図ってまいります。あわせて、働き方改革推進支援センターの専門家による相談対応、助言などのきめ細やかな支援も引き続き行ってまいります。

続きまして、10ページになります。

1の(1)魅力ある職場づくりのための関係機関等との連携の取組でございます。地方版政労使会議に位置づけている福島県魅力ある職場づくり推進協議会を毎年開催しております。県内の政労使の団体の長を構成員といたしまして、働き方改革に関する3つの数値を掲げ、各構成機関が協力し、その目標を達成すべく、おのおのの取組及び進捗状況を確認する場ということになっております。今年度は2月4日に開催し、引き続き、目標の達成に向けて連携して取り組むとともに、地域における賃上げの機運の醸成に努めることを新たに盛り込んだ福島県魅力ある職場づ

くり推進に関する確認事項を全会一致で取りまとめました。

また、福島県社会保険労務士会、金融機関などとも協定を締結しており、政労使会議と併せてこのような地域の関係団体との緊密な連携に努め、県内企業の生産性向上、働き方改革の推進を図ってまいります。

次に、12ページです。

(2)の総合的なハラスメント対策の推進に関しまして、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどについては、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法などにより、全ての企業に対策を講じることが義務づけられているところです。

一方で、特にパワハラをはじめとしてハラスメントに関する相談件数は、当局においても増加傾向が見られるところです。このような中で引き続き企業への訪問指導を実施するとともに、セミナーなどの開催により周知啓発を行ってまいります。あわせて、厚生労働省が運営するサイトであるあかるい職場応援団、また各種支援ツールなどを案内することにより、法の履行確保を図ってまいります。

また、カスタマーハラスメント、就職活動中の学生に対するハラスメントについても指針の周知徹底を図るとともに、大学等へのリーフレットの配布などにも取り組むこととしております。

なお、カスハラ、就活ハラについては、社会的関心も高く、さらなる対策の強化が求められているところです。従来、取組を行うことが望ましいとされてきた防止対策について、事業主の雇用管理上の措置義務とすることを盛り込んだ法案が提出される予定となっております。法の改正がなされた場合には、円滑な施行に向けて周知に取り組んでまいります。

(3)のフリーランスの就業環境の整備等のための新しい法律につきましては、昨年11月1日から施行されております。本法の適用対象となる業務委託は、法施行日以降に締結あるいは更新した契約というものが対象となりますので、今後、相談等が増えてくるものと見込んでおります。法の内容の周知と併せ、適切な相談対応により、履行確保に努めてまいります。

続きまして、13ページになります。

(1)の女性活躍の推進に関しましては、労働者301人以上の企業に対し、男女の賃金の差異に関する情報公表というものが義務づけられております。

雇用環境・均等室といたしましては、まず1つ目として、最新の情報への更新も含め、県内の義務対象企業全てにおいて、男女の賃金差の公表が確実に行われるよう、引き続き報告徴収等の実施により、その履行確保に取り組んでいきます。

あわせて、2つ目として、この公表が義務づけられたことの大きな目的は、数値によって現状

を把握した上で、男女間の差異が生じている要因分析などを通して、さらに女性活躍推進のための取組を進めていただくということにあります。各企業への働きかけを積極的に行ってまいりたいと考えております。

13ページ、(2)の仕事と育児・介護の両立支援につきましては、(ア)ですが、改正育児・介護休業法が一部を除き令和7年4月から施行されます。今回の改正法では3つの柱がありますけれども、1つは、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、2つ目として、育休の取得状況の公表義務の拡大、3つ目として、仕事と介護の両立支援制度の強化ということになります。いずれも企業の労務管理に大きく影響する内容が含まれており、事業主からの相談もかなり増えているという状況にあります。引き続き、関係団体と連携を図りながら周知に取り組み、改正法に沿った就業規則の見直しや職場環境整備を促してまいります。

また、(イ)の仕事と育児等の両立支援に関しては、令和4年に創設をされました産後パパ育休などの諸制度及び両立支援等助成金について、引き続き積極的な周知及び制度の利用を働きかけることにより、男性の育児休業の取得促進を図ってまいります。

さらに、雇用保険法の改正により、育児期における多様な働き方の支援として新たな給付制度が創設されております。出生後休業支援給付、育児時短就業給付についても、あらゆる機会を捉えて周知に取り組んでまいります。

なお、女性活躍推進企業としての労使認定、子育てサポート企業としてのくるみん認定は、とりわけ人口減少、若者・女性の流出への対策が喫緊の課題とされている福島県において、その普及を図ることはますます重要となっています。福島県をはじめとした関係機関の協力も得ながら、認定制度の普及及び認定の取得促進並びに地域における認定企業の認知度の向上に取り組んでまいります。

最後、重点施策になりますが、雇用環境・均等部署の重点施策は25ページに記載をしてあります。労働相談件数は10年連続で1万6,000件を超えており、そのうち、民事上の個別労働紛争についても6,000件超えで推移している状況を踏まえまして、相談員の資質の向上を図り、労働相談コーナーを適切に運営してまいります。

また、個別労働紛争につきましては、紛争当事者間による自主的な解決の促進を図ってまいりますとともに、自主的な解決が難しい事案につきましては、当事者の意見を尊重しつつ、労働局長による助言及び紛争調整委員会によるあっせんの制度の利用を勧奨し、円滑な解決を支援してまいります。

また、当室で所掌する均等関係の4つの法律に規定された権利・義務に関する相談に丁寧な対

応を図るとともに、紛争につきましては、事案に応じて事業主から報告を求め、必要な行政指導を適切に実施いたします。さらに、調停制度など適切な手法を教示しまして、解決に向けた対応を図ってまいります。

以上となります。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。委員の皆様には事前にご質問、ご意見をいただいておりますので、労働局のご担当の方よりご回答をお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 福島労働局労働基準部の綿貫でございます。

まず、質問の1番目からでございますが、公益側の五十嵐委員以外にも、使用者側の板橋委員からはNo.3で、また労働者側の諸橋委員からはNo.19で、福島県の地域別の最低賃金につきましてご質問いただいておりますので、まとめてご回答差し上げます。

まず、ご指摘にあります「955円への引上げによる事業所への影響」につきましては、例年、最低賃金の基礎調査を実施しており、955円に引き上げられたことに伴う未満率などの最低賃金履行状況については、その結果により判明することになります。

なお、ご指摘いただいております「閉鎖・倒産の状況」などについて、我々のほうも福島県の倒産した企業が120件で、14年ぶりに100件を超えたという報道をいただいております。これは帝国データバンク福島支店の状況でございますけれども、このような状況を把握しているところでございます。なお、中小企業の経営状態が厳しいということは認識しているところでございますが、この閉鎖・倒産については、最低賃金の引上げの状況だけではなく、人手不足だとか経営環境を含めた総合的な理由によるものだと認識しているところでございます。

その上で、ご質問に対する回答でございますが、政府といたしましては、国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策を閣議決定しているものでございますが、これによりますと、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。

ご指摘いただきました「福島県の最低賃金は、今年1,000円に達するのではないかと思われる」ということも含めて、ご承知おきのとおり、最低賃金については、最低賃金法に基づき労働者の生計費や賃金等のデータに基づき、地域における「労働者の生計費」、「賃金」並びに「通常の事業の賃金支払能力」を考慮し、公労使三者で構成する最低賃金審議会での最低賃金を決定するというものになっているところでございます。

福島労働局といたしましては、最低賃金を着実に引き上げ、全国平均1,500円という高い目標

に向かってたゆまぬ努力を続け、最低賃金の引上げを加速してまいりたいと考えているところでございます。

また、令和7年1月の有効求人倍率が1.27倍と前月を0.03ポイント上回ったという状況もございまして、このようなことから考えていくと、年収の壁の緩和というものは、この人手不足を解消するためにも大変重要なものだと認識しております。

一方で、パート労働者の就業マインドが高まれば、人件費もその分増すことになり、これにより経営体力の関係で雇い控え、労働時間の制限などが起きるのではないかとというようなご指摘もいただいているところでございますが、このようなご指摘も含め、政府としてはそのようなことにならないよう、まずは賃上げしやすい環境整備のための適切な価格転嫁や生産性向上を着実に進めていくことが大変重要だと認識しているところでございます。そのため、福島では、今年の2月4日に開催された魅力ある職場づくり推進協議会において、持続的な賃金引上げの機運醸成に努めるとともに、新たに「福島県魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」を全会一致で取りまとめ、今後も情報共有・発信支援の周知を行っていくこととされているところでございます。併せて、令和5年11月に内閣官房及び公正取引委員会において策定された労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針がございまして、これをしっかり周知していきたいと思っております。

また、先ほどご説明もありました令和7年度予算案において、労働市場の全体の賃金引上げを支援する賃金引上げ支援助成金パッケージというものを取りまとめたことも含め、賃金引上げに向けた支援施策、働き方改革支援センター及びよろず支援拠点などの周知を行うなど、各種支援をしっかりと行ってまいりたいと思っております。

なお、お願いでございますが、最低賃金の引上げ、また賃金の引上げということは、福島県全体で、先ほど申し上げた機運の醸成が大変重要だと認識をしております。そのため、最低賃金の引上げやその支援の周知につきまして、この場にいらしている方々の前向きなご協力をお願いしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

公益側の五十嵐委員、使用者側の板橋委員、労働者側の諸橋委員からのご質問への回答とさせていただきます。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

五十嵐委員、ただいまの労働局からのご回答につきまして、いかがでしょうか。（「ありません」の声あり）

板橋委員、いかがでしょうか。（「はい、ありません」の声あり）

諸橋委員、いかがでしょうか。

○諸橋委員 聯合福島の諸橋でございます。

ご丁寧な説明ありがとうございました。

私のほうからも19番、最賃の取組ということで、説明いただいた内容のとおりかなというふう
に思います。

地域別最低賃金につきましては、生存権といいますか、その地域で働く最低限の生活が送れる
ためにとということで、その地域実態に応じたしっかりとした審議が必要なのかなというふう
に認識しておりますし、また、あわせて、特定最賃につきましても、記載のとおり、この地域
で働く、県内でも5業種ございますけれども、その産業別に手に職を持った人がしっかりと働いて、
その人たちを確保すべき、そういった水準にあるべきだろうというふう
に認識しておりますので、ぜひ、この産業で働く当該労使の方々が十分納得いただけるような運営になるように意を用
いていただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。

以上です。

○藤野会長 何かご回答は。

○綿貫労働基準部長 特定最賃についてはご質問いただいておりますので、その場で回答したい
と思います。

○藤野会長 それでは、引き続き、板橋委員からのご質問にご回答、お願いいたします。

○東平職業安定部長 板橋委員からのご質問で、職業安定部からご回答させていただきます。

ご質問内容は、原発事故から14年経過しているところで、避難指示解除が進んでいる中、大熊
町、双葉町、浪江町、富岡町で、現在何人避難し、どのくらいの方が戻って住んでいるのか。また、
時間も経過し、新たな場所で生活しており、避難指示も解除されており、避難とは言えない
と思いますがというご質問をいただきました。

大熊町、双葉町、浪江町、富岡町で何人避難しているかというのは把握しておりませんが、2
月27日現在の居住者状況は、震災当時の住民登録数と比べて、大熊町は1万1,500人のところ1,3
47人、同じく双葉町は7,140人のところ181人、浪江町は2万1,434人のところ2,256人、富岡町は
1万5,960人のところ2,590人となっております、4町の帰還状況は11.4%となっております。
依然として現在の居住者数は、当時の住民登録数には及ばない状況でございます。

委員おっしゃるとおり、原発事故から14年経過しておりまして、新たな場所で生活している場
合もございます。しかしながら、復興庁が12月から1月に発表した大熊町、双葉町、浪江町、富

岡町の住民意向調査においては、戻りたいと回答している住民の方もいることから、引き続き、福島へ帰還を希望している避難者及び帰還した避難者の雇用の安定を図るため、避難者の状況に応じたきめ細やかな就職支援を行っていきたいと思います。

以上でございます。

○藤野会長 板橋委員、いかがでしょうか。

○板橋委員 ありがとうございます。

○藤野会長 それでは、引き続き、質問No.3とNo.19につきまして、ご回答お願いいたします。

○綿貫労働基準部長 労働基準部でございます。

使用者側の板橋委員、また労働者側の諸橋委員から、3番と19番でございますけれども、特定最低賃金に関するご質問がありましたので、まとめてご回答したいと思います。

板橋委員からのご質問にある、「特定最低賃金の廃止について検討も必要かと思います」というご指摘につきましては、制度自体の廃止によるものなのか、または、福島で設定されている特定最低賃金5業種の廃止によるものなのかということが判然としないものでございますが、5業種の廃止に関することとすれば、ご承知かと思いますが、特定最低賃金は関係労使のイニシアチブにより地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めたものについて設定するというを基本にしているものでございます。このため、特定最低賃金5業種を廃止するかどうかにつきましては、ご指摘である「福島県最低賃金の引上げも予想される」ということではなく、関係労使において、最低賃金法第1条にある「労働者の生活の安定」、「労働力の質的向上」、「事業の公正な競争の確保」の観点からご審議いただきたいと思うところでございます。

また、板橋委員からでございますが、「当該労使が地域の産業を踏まえた金額改定になるよう、円滑かつ適切な運営」とのご指摘をいただいているところでございますが、福島労働局といたしましては、事前の相談や説明を行うことも含め、円滑かつ適切な運営に向けて対応させていただいていると認識しているところでございまして、今後もしっかりと対応させていただきたいと思っております。

先ほども申し上げましたが、特定最低賃金は関係労使のイニシアチブを発揮していただき、全会一致の決議に至る努力をすることが望ましいこととされており、先ほどの板橋委員からのご指摘でもある特定最低賃金の必要性も含めて、関係労使当事者間において、これは審議外ということになるかと思いますが、意思疎通や疎明資料の提示など積極的な対応も重要だと認識しているところでございます。

そのため、先ほど申し上げたとおり、労働局としては、今後も円滑かつ適切な運営に向け対応

してまいりたいと思っているところですが、関係労使の皆様におかれましても、特定最低賃金における積極的な対応を図られることを期待しているところでございます。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

板橋委員、いかがでしょうか。

○板橋委員 この資料を見させていただきまして、2業種について、県の最低賃金を適用したということと、輸送用機械器具においても1,005円だということで、非鉄金属製造業について996円ということで、だんだん、昨年10月の955円に近づいていますから、この特定最低賃金についてもだんだん福島県最低賃金含めてもいいのかなという意見を述べさせてもらったわけですので、基準部長のお考えは理解させていただきました。ありがとうございました。

○藤野会長 諸橋委員、いかがでしょうか。

○諸橋委員 先ほど発言したので大丈夫です。

○藤野会長 それでは、引き続き、板橋委員の質問No.4につきまして、お願いいたします。

○東平職業安定部長 質問No.4、板橋委員からのご質問に対して、安定部からお答えさせていただきます。

質問は、福島県の人口が年々減少、特に若者の県外流出が深刻。若者の県外流出の防止策、特に福島県の女性の県外流出防止策について、労働局の見解を教えてくださいというご質問をいただきました。

福島労働局及び県内ハローワークでは、若者の県外流出を防止するため、福島県や市町村などと連携した企業説明会の開催やユースエール認定企業の周知など様々な取組を通じて、若者に対し、県内企業を積極的にPRしております。

企業説明会などでは、自社の女性社員の活躍やワーク・ライフ・バランスの取組を女性に対して積極的に説明する企業が年々増えてきておりますが、昨年、福島県が首都圏在住の福島県出身者、若年層に対するアンケート調査を実施しておりまして、回答者の約8割は女性となっております。その結果によりますと、就職・転職先を探す上で重視するポイントとして、給与の高さに次いで、職場の雰囲気、福利厚生となっており、また、働く場所に求める条件としては、「長時間労働が少ない」「有給取得率が高い」「柔軟な働き方ができる」の順で、「性別による固定的役割分担意識が弱い」ということも挙げられております。これらのことから、働き方改革を通じた魅力ある職場づくりのより一層推進が求められるところでございます。

先ほどのユースエールのほかにも、女性活躍推進会議としてのえるぼし認定、仕事と家庭の両

立支援や男性の育児参加を促すくみん認定の取得促進を図るとともに、そうした企業の情報発信が重要であると考えております。

なお、これらの企業認定については、福島県とも女性の転出超過対策としての重要性を共有しておりまして、福島県は来年度予算案において、国の認証制度取得に対する補助制度の創設を組み入れているところでございます。

当労働局におきましては、魅力ある職場づくり、女性活躍の推進を当局の最重点施策に掲げておりまして、県内企業に対しては、若者の人材確保において、賃金などの労働条件の改善、女性の活躍推進、働きやすい職場環境の整備などが欠かせないことを説明していくとともに、福島県をはじめ関係機関とより一層の連携を図りながら、県内の女性にとって魅力ある職場を増やし、これをアピールし、若者や女性の県内での就職促進や定着に資するよう取組を推進してまいります。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

板橋委員、いかがでしょうか。

○板橋委員 ありがとうございます。

○藤野会長 それでは、引き続き、稲荷田委員からのご質問にお答えいただければと思います。

○東平職業安定部長 引き続き、稲荷田委員からの質問No.5についてでございます。

質問内容は、昨今は、新卒者の離職率が以前に比べて考えられないほど高くなっています。逆に中途採用者の定着率は高い。ユースエール認定要件に若者の離職率は緩和されるべき、または必要ないのではないかと思います、いかがでしょうかというご質問をいただきました。

企業の新卒者の離職率については、初めて就職する高校生や大学等と学生及びその保護者の関心が非常に高いため、若者の雇用管理状況が優良な企業として若者に周知していく上で、ユースエール認定企業の要件には欠かせないものと考えております。

一方で、稲荷田委員のご質問にありますとおり、雇用が流動化し、新卒者に限らず、中途採用者が活躍している企業が増え、キャリアアップを図りたい若年求職者にとっては中途採用者が活躍している企業に対する関心は高いのではないかと考えております。

そのようなことから、離職率の基準については、現行では新卒者または第二新卒者を対象としておりますが、中途採用者として採用した若者を含めるなどのご意見を、機会を捉え本省の担当部署にも伝えてまいりたいと思います。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き、元井委員からの質問No.6について、お願いいたします。

○東平職業安定部長 元井委員からの質問No.6に関して、引き続き回答させていただきます。

ご質問は、正社員就職件数が前年度よりも少ない人数となっております。その背景や原因を教えてください。正社員求人数も前年度より少なくなっている。正社員求人の減少についての背景や原因を教えていただけたらというご質問をいただきました。

近年、各種調査において、多くの事業所が人手不足を感じていると回答し、また、正社員に至っては50%以上が人手不足を感じていると回答しております、あらゆる業種で人手不足の状況が続いているわけです。

一方で、原材料費や光熱費の高騰、人件費や輸送費コストの上昇、価格転嫁の遅れ等によりまして、新たに求人を出す余力がないとの声も聞かれるわけです。

また、建設業や製造業など幅広い業種で求人の減少が見受けられ、結果として正社員求人数は減少傾向にあります。

このように正社員求人の減少が選択の幅を狭めていることなどが、正社員就職件数の減少の一因と捉えているところでございます。

以上でございます。

○藤野会長 元井委員、いかがでしょうか。

○元井委員 大丈夫です。ありがとうございます。

○藤野会長 引き続き、質問No.7について、お願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 7番につきましては、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

ご質問は、えるぼしの周知の取組ということです。

県内のえるぼし認定企業数は、現時点で27社ということになっております。えるぼし認定の周知につきましては、認定通知書交付式を局全体の行事と位置づけ、報道機関に広く周知を行っていただくよう働きかけを行うとともに、当局のホームページにおいて、認定企業の取組を掲載するなど情報発信に努めてまいりました。

加えて今年度は、職業安定部で運営しているSNS、Xへの投稿を実施し、事業所及び学生求職者など多くの方への周知を試みるとともに、8月に開催をいたしました福島大卒等合同就職面接会においては、認定基準等の周知及び配布資料への認定マークの表示に併せまして、企業ブースの配置図に認定マークを表示し、学生が認定企業を一目で分かるような周知方法を実施したところです。

さらに、昨年12月からは、各認定企業に対して、自社のホームページにおける認定マークの表示やSNS等による投稿、発信、また、自社のパンフレットや採用案内ページによる紹介など、企業自らが認定取得を積極的にアピールする取組への協力を依頼しております。

なお、認定企業制度を含め様々な情報が掲載されている女性活躍推進企業データベースについて、厚生労働本省もSNSを使った積極的な広報事業を展開しているところです。

ご指摘のとおり、女子学生の方の関心は高いものと承知をしておりますので、これらの取組につきまして、次年度以降も引き続き継続をしつつ、さらなる周知に向けた取組を行っていきたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

○元井委員 昨年度、私のほうからお願いのようなことをしておりまして、いろいろ取り組んでいただいております。

実は、この間、卒業式があったのですが、就職が決まった学生からこのマークを見たという声があったものですから、すごくうれしく思っていました。

先ほど、人口流出の問題とかあったのですが、そういうので学生たちが、比較的優秀な学生がそういうところを見て就職活動をしてきて、県内で就職して、次世代の担い手になってくれる大きなきっかけになると思いますので、今後ともよろしく願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

今のような、学生の方もそうやってマークを参考にされているということをお聞きしますと、非常に心強いといえますか、引き続き、私どもとしてはより効果的な周知ということを考えてまいりますので、これからはどうぞよろしく願いいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

続きまして、質問No.8について、ご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 質問No.8、藤野会長からのご質問でございます。

質問は、高齢化が進展する福島におきまして、高齢者の就労機会の確保がさらに求められるようになると思われませんが、65歳超雇用推進助成金等の活用を積極的に周知すると記載されていますが、当助成金はどのくらい活用されているのでしょうかというご質問をいただきました。

今後ますます少子高齢化が急速に進展していく中で、70歳までの就労確保措置の導入を推進していくことが求められるところでございます。

こうした中、当局といたしましては、県内ハローワークの窓口や事業所訪問等によりまして、

事業所への制度周知をするとともに、独立行政法人の高齢・障害・求職者支援機構福島支部が取り組まれています高齢者雇用支援策である65歳超雇用推進助成金を事業主に対する70歳までの就業確保措置導入に向けての効果的ツールとして活用し、連携した取組を実施しているところがございます。

この65歳超雇用推進助成金は、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構福島支部での取扱いとなりますので、実績については当局からは公表しておりませんが、2023年度の全国の実績としましては、3コースまとめまして2,940件の実績となっております。

なお、県別での実績については、公表されておられません。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き、No.9について、ご回答をお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 藤野会長からご質問のあったNo.9につきまして、指導対象である「メンタルヘルス対策の取組に問題が認められる事業場」とはどのような事業場であるかのご質問をいただいているところがございます。

具体的にどのような事業場であるかについては、労働基準監督機関における行政手法に係る情報でございまして、明らかにすることについては、監督指導業務の実施に支障を来すおそれがございますことから、具体的な回答は差し控えさせていただければと思います。

そのため、一般論について、どのような対応をしているかというご説明をさせていただけるとすると、まず、ご質問にありました精神障害に係る労災請求が行われた事業場についてでございますが、再発防止の観点から指導が必要と認められる場合には、指導の対象とさせていただいているところがございます。従いまして、精神障害に係る労災請求があり、労災認定された事業場につきましては、指導の対象に含めているというものになります。

また、時間外・休日労働時間数が、1か月当たり80時間を超えるなど長時間労働が行われていることが疑われる事業場に対しても、長時間労働による精神障害となる場合もございますことから、指導の対象としているものでございます。

指導の際は、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況を確認するとともに、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合については、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策専門家、これはメンタルヘルス対策促進員という方がいらっしゃるのですが、この方による訪問指導の受入れについて強く勧奨を行うなどの指導もしているところがございます。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

引き続き、No.10の質問について、ご回答をお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 くるみんプラス認定についてです。

このくるみんプラス認定は、くるみんの認定基準を満たした上で、不妊治療と仕事の両立にも積極的に取り組み、一定の基準の満たした場合にプラス認定を追加するものということで、令和4年の4月1日から制度がスタートしています。情報は、本省のホームページあるいは女性活躍推進企業データベースで条件の絞り込みを行って閲覧することができるのですが、ご指摘のとおり、操作性においてやや不便なところがありまして、企業の一覧や認定数がすぐには見つけられないというようなものになっております。

制度発足3年目となりますけれども、くるみん認定企業数に比べてプラス認定企業数は全国的にも低い状況ということになります。喫緊の厚生労働本省の資料では、7年1月末となりますけれども、くるみん認定企業数は、全国の数字ですが、プラチナくるみんを含めまして5,596社です。それに対しましてプラス認定企業は119社となっておりますので、割合としては2.1%くらいにとどまっているという状況です。

この現状につきましては、認定制度のより一層の普及を図ることが最も重要であるということはもちろんのことですけれども、くるみん認定基準が育児休業の取得率や法定外労働時間の削減など10個の認定基準全てを達成する必要があることに加えまして、プラス認定は、不妊治療のための休暇制度の導入など、さらに4つの基準を達成するということが求められることにも要因があるものというふうに考えております。

そこで当局におきましては、企業の訪問指導の際には、認定制度の周知を併せて行うということにしておりますし、また、一般事業主行動計画の更新時及びくるみん認定等に係る相談があった企業に対しては、プラス認定に係る説明や勧奨も併せて行っているところですが、現在は2社にとどまっているという状況になっております。

委員のご指摘のとおり、不妊治療の検査や治療を受けたことがある夫婦の方は22.7%という調査結果もありますので、かなりの人数に上っております。また、不妊治療を受けていることは、一般的には外部に言い出しにくいと言われていたり、また、精神面や通院回数、体力面等で仕事との両立が難しく、離職を余儀なくされている方もいらっしゃいます。そうした中で、プラス認定企業が増えていくことは、治療を受けている、または希望されている労働者にとって魅力ある企業が増えていくということにもなりますので、このプラス認定のより効果的な周知について検

討の上、促進が図れるように取り組んでまいりたいというふうに考えております。

○藤野会長 ありがとうございます。

引き続き、質問No.11と23につきまして、ご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 職業安定部です。

マザーズコーナーにおける就職率の関係で、藤野会長と菅野委員からご質問をいただいております。

まず、藤野会長からのご質問で、マザーズコーナーにおける求職者担当者制の就職率というのは、全国的に見ても90%以上、福島においても94.6%と高くなっており、高い就職率が得られているのはどのような理由からか。担当者制が導入されている分野では、同様に高い達成率となっているのでしょうかというご質問をいただきました。

マザーズコーナーにおける求職者担当者制では、経験豊かな専門相談員を配置し、担当者制、予約担当制、予約制により応募書類の添削や面接指導等のきめ細やかな就職支援を実施していること、また、本件事業は平成19年に始まり、長期にわたり実施されておまして、自治体等関係機関とのネットワークにより保育等両立支援に係る情報を共有し、連携体制を構築できていることが原因と思料されます。

なお、重点支援対象者は、仕事と子育ての両立を希望しており、早期に就職を希望する新規就職者の方を主に支援しています。子育て世代について、早期再就職への意向が高く、特に保育園を利用している求職者の方については、引き続き保育園を利用するために早期再就職に向けた意欲が高いことも、高い就職率に至っている原因と思料します。

また、近年は仕事と子育ての両立に対する事業所理解も高まり、併せて人材不足に起因して多様な求職者ニーズに対応する事業所が増えていることも要因と思料いたします。

なお、一般的に求職者担当者制による支援の結果、就職率が高まる傾向にありますが、各事業によって支援対象者の抱える就職に向けた課題や困難性が異なることから、マザーズコーナーと同様の就職率までには至らない状況ということでございます。

続けて、23番で、菅野委員からいただきました、同じようにマザーズコーナーの就職のことにに関してでございます。

重点支援対象者の方は就職率が高い、ほぼ就職ができていると感じたところですが、重点対象者となる方は新規求職者の中から決まるのでしょうか。重点支援対象者となる条件などがあれば教えていただきたいというご質問をいただきました。

マザーズコーナーにおける求職者担当者制による重点支援対象者は、主に新規求職者の中から、

仕事と子育ての両立を希望しており、早期に就職を希望するなどの求職者としているところがございます。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

菅野委員、いかがでしょうか。

○菅野委員 ありがとうございます。

○藤野会長 それでは、引き続き、質問No.12とNo.16につきまして、お願いいたします。

○綿貫労働基準部長 藤野会長から12番、外山委員から16番で、除染等業務に係る監督指導に関するご質問があったところがございます。

除染等業務に係る監督指導における監督指導の実施件数、違反件数、違反率については、安全衛生関係の違反だけではなく、労務管理関係の件数、いわゆる労働基準法関係の件数も含まれているものがございます。安全衛生関係の法令のうち、除染電離則に係る違反といたしましては、外部被ばく線量の測定、土壌の放射線濃度の調査結果の労働者への明示など、法律を知っていれば措置できるようなものが多く認められているものがございます。これまでは、継続して除染等業務に携わってきた事業者が多く認められたものの、令和6年においては、これまでに除染等業務に携わっていなかった発注者や事業者が認められ、これらの事業者については、法の不知によることで法違反につながったものではないかと考えられます。

これらの状況を受けて、今年度、労働基準監督署が発注者に対しまして、除染電離則に基づく電離放射線障害の防止対策について周知啓発を行い、元請事業者にも周知啓発を行うよう要請をしているところがございます。

今後とも、除染等の業務を行う事業者に対して、法違反がないようしっかりと監督指導を行ってまいりたいと思っております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き、No.13、14、15につきまして、ご回答をお願いいたします。

○綿貫労働基準部長 No.13、14、15は、使用者側の外山委員からのご質問でございますので、続けてご回答させていただきたいと思っております。

まず、外山委員からのご質問、13でございますが、最低賃金の履行確保に向けた監督指導に関するご質問があったところがございます。

まず、ご指摘の「最低賃金違反の多い業種等」については、先ほども申し上げましたが、労働

基準監督機関における行政手法に係る情報でございまして、明らかにすることによって監督指導業務の実施に支障を来すおそれがあるため、監督指導の結果を含め具体的回答は控えさせていただいているところでございます。

また、ご指摘の「最低賃金法違反が認められた事業に対する是正の具体的な実施内容」につきましては、先ほどと同様、回答は控えさせていただきたいと思いますが、これは一般的にということでございますけれども、是正方法といたしましては、是正勧告をまず行い、最低賃金額の計算方法の指導、その差額の支払いや最低賃金額以上の賃金額への改定により是正いただいているという状況でございます。

次、No.14でございます。長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施に関するご質問がございました。

長時間労働の抑制に向けた監督指導については、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間・過重労働等に係る労災申請が行われた事業場を対象に実施しているところでございますが、具体的内容については、先ほど申し上げたとおり、監督指導の選定基準ということになりますので、回答を控えさせていただければと思っております。

この長時間労働の抑制に向けた監督指導の結果は、毎年公表することとしており、今年度においても令和6年10月25日に公表し、福島労働局のホームページにも掲載しているところでございます。この結果といたしましては、監督指導の実施事業場390件のうち、違法な時間外労働があったもの197件の事業場がございまして、50.5%となっております。

令和6年度における長時間労働の疑いがある事業場に対する監督指導の結果につきましては、来年度の同時期に公表させていただきたいと思っております。

いずれにしましても、労働基準監督機関において、長時間労働の実態を把握した場合、その抑制を図るための必要な指導を行い、是正を図らせることとしております。

引き続き、適切な監督指導を行ってまいりたいと思っております。

次、ご質問の15番でございますが、廃炉作業での監督指導に関するご質問がございました。

廃炉作業での監督指導の実施件数、違反件数、違反率におきましては、これも安全衛生関係のほか、労務管理関係、労働基準法違反などの件数も含まれているところでございます。

東日本大震災の発生以降、廃炉作業に継続的に携わっている事業場も多くあり、監督時における監督指導等様々な機会における事業場に対する法令の周知により、法令への理解が進んでいるところでございまして、労働安全衛生に関する法令については、着実に定着しているものと考え

ており、監督指導の結果でも重大な法違反は認められないという状況になっております。

一方、労務管理に関する法令、先ほど申し上げました労働基準法に係る違反については、依然として一定の違反率が見られるところでございます。就業規則の変更手続が取られていない、また割増賃金の計算に誤りがあるというような状況が見られるところでございます。

このため、廃炉作業に従事する労働者の安全・健康をはじめとした労働条件の確保のため、引き続き丁寧な監督指導を実施するとともに、監督指導とは別に、廃炉作業の業務を行う事業者に対しまして、法令遵守講習会を実施しており、法違反の未然防止を図る観点から、監督指導結果に基づいた説明を行っているところでございます。

このように労働安全衛生だけではなく、一般労働条件の指導もしっかりしてまいりたいと思っております。

今後とも廃炉作業に従事する労働者の安全・健康をはじめとした労働条件の確保のために、引き続き、丁寧な監督指導と法令遵守の講習会を実施してまいりたいと思っております。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

引き続き、No.17の質問にお答えいただければと思います。

○高羽雇用環境・均等室長 諸橋委員のほうから、魅力ある職場づくりに関しての、労働行政としての課題認識ということでの質問をいただいております。

ご指摘のとおり、少子高齢化及び若年層の県外流出、また、東日本大震災からの復興・再生という独自の事情などによりまして、本県は深刻な人手不足となっており、魅力ある職場づくりは重要な課題であると認識をしております。

働き方改革関連法が2019年4月に施行され、以後、当局においては働き方改革を通じた魅力ある職場づくりを最重点施策に掲げ、取組を推進してまいりました。労働時間、同一労働・同一賃金、ハラスメント、女性活躍、仕事と家庭の両立支援などに関する施策というものが順次施行され、制度の周知及び法の履行確保を図ってきたところです。

各企業におかれても、魅力ある職場づくりに向けて取り組んでいただいているということは、各企業訪問などでも実感しております。ただし、例えば、政労使会議では、魅力ある職場づくりのための3つの目標を掲げていますが、長時間労働の是正については数値目標を達成しているものの、非正規雇用労働者の正社員転換、また、女性活躍に関する項目は未達成であるなどの課題も見られるところです。そこには、行政として地域の隅々まで制度、支援策等の周知が行き届

くように、より一層の取組が必要であるというふうに認識しておりますし、また、中小企業・小規模事業者においては、働き方改革による魅力ある職場づくりというものが容易ではない面もあるかと認識をしております。

こうした状況を踏まえまして、魅力ある職場づくりの推進には、長時間労働の抑制は不可欠であることから、監督指導や働き方改革推進視線センターと連携した説明会などを実施することによりまして、引き続き長時間労働の抑制に向けた取組を行うなど、働き方改革関連法の諸施策の実現に向けた対応を進めてまいりたいというふうに考えておりますし、また、この関連法以外のところでも、本日の説明にもありましたけれども、リ・スキリングや公的職業訓練による能力向上支援、企業内におけるデジタル人材の育成や企業の持続的発展のための人材育成を支援する助成金の活用を促進することも、魅力ある職場づくりにつながるものというふうに考えております。

労働局といたしましては、引き続き、関係機関とより一層連携を図りながら、制度が十分浸透するように情報発信を徹底するとともに、各種施策による企業及び労働者に対する支援を着実に実施することが重要であるというふうに考えております。誰もが働きやすく、働きがいのある魅力ある職場づくりを推進し、そのことが生産性の向上や人材の確保につながるよう、行政運営方針に基づく施策に取り組んでまいりますので、ご理解、ご協力をお願いいたします。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

諸橋委員、いかがでしょうか。

○諸橋委員 ありがとうございました。

とてもざっくりとした質問になりまして、大変申し訳ございませんでした。ポイントにつきましてはお答えいただいたのかなというふうに思いますし、魅力ある職場づくり推進協議会につきましては、連合福島も設立団体でありますので、労働局さんをお願いするばかりでなく、しっかりと団体の一員として、魅力のある職場といえ、現在、春闘の取組の中で、賃金だったり労働環境についてしっかりと対応していくということは、継続して対応してまいりたいというふうに思います。

福島で働く上で、しっかりと賃金だったり労働条件を改善したとしても、残念ながら首都圏と地方の格差はあるわけで、福島で働きたいという何か魅力がなければ、人は戻ってこないのではないかなというふうに考えています。県の施策の中でも、労働力確保のための人材を確保する様々な取組がなされていますし、協議会としてもそれを一体化として取り組んでいくことなんだろうとは思いますが、しっかりと魅力ある職場をつくったら、それを外に発信をして

いくということも大切なのではないかなというふうに感じておりますので、ぜひ、この協議会の中になるのか、それとも全体的な取組の中で一体となって福島県をしっかりとアピールしていくというところの取組もぜひお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

それでは、質問No.18につきまして、お願いいたします。

○東平職業安定部長 質問No.18について、職業安定部から回答いたします。

諸橋委員からいただきました。職場では早期離職・転職が課題となっているところで、ユースエール認定企業の職場定着度の有意差について、分かる範囲でお聞きしたいというご質問をいただきました。

ユースエール認定企業とそれ以外の企業での職場定着度あるいは離職率については、比較が可能な数値が計上されてはおりませんが、新規高卒者の就職後3年以内の離職率が、福島県、全国とも30%台で推移しているところに対しまして、ユースエール認定企業の認定要件は、直近3事業年度の新卒者などの離職率が20%以下といった要件があります。ユースエール認定企業の継続に当たっては、毎年全ての認定基準をクリアする必要があるわけですが、更新ができなかった企業の理由としまして、離職率の認定基準が達成できなかったことが最も多いところです。県内のユースエール認定企業の皆様方からは、新入社員の離職防止については多大な努力をされていることを認定書交付の機会などに伺っているところでございます。

以上でございます。

○藤野会長 諸橋委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、質問No.20につきまして、ご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 続きまして、質問No.20、沼田委員からのご質問でございます。

企業説明会や面接会の開催以外にどのような就職支援活動を行っているかお聞かせください。また、高専卒以外は就職内定率右肩下がりですが、要因が分かれば教えてくださいというご質問をいただきました。

企業説明会や面接会の開催以外の就職支援といたしましては、各ハローワークに配置しております就職支援ナビゲーターによる担当者制によるきめ細やかな個別支援を行っています。具体的な支援内容といたしましては、応募書類の作成支援や模擬面接等による指導などのほか、各種ツールを用いた自己理解や職業理解のための支援を行っております。そのほか、大学等での出張相談やセミナーを実施しているところでございます。

また、新規大卒者等の就職内定率が低下している要因につきましては、一般的には学生側の売り手市場と言われている状況において、学生個々の事情により就職の内定が遅れていることが一因と捉えているところでございます。

早期に就職の内定を受ける学生がいる一方で、就職に困難な課題を抱える学生が一定数おりまして、就職の内定が遅れている状況が見られるところでございます。その中には、家庭、経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えている学生も見られるところでございます。

この状況への対応といたしまして、大学等と連携いたしまして、学生生活のできる限り早い時期からハローワークの支援内容を周知し、支援対象者を早期に把握し、担当者制によるきめ細やかな支援を行うこととしております。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

沼田委員、いかがでしょうか。（「ありません」の声あり）

それでは、引き続き、No.21の質問にご回答をお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 では、ハラスメントに関するご質問に対するご回答ということです。

当局の労働相談窓口などに事業主あるいは労働者の方から寄せられるハラスメント関係の相談件数につきましては、令和3年が459件、令和4年1,216件、令和5年は1,468件ということになっております。令和4年に急増しましたのは、令和4年の4月1日からパワーハラスメントに係る雇用管理上の措置義務が中小企業事業主にも全面施行されたことが影響しているということになりますけれども、そのことも契機として、ハラスメント全般に対する社会的な認知度が高まり、法律の内容やこれに規定されている事業主の措置義務などが労働者に理解されるようになったということもあって増えたものと。令和5年も相談件数は増えておりますので、増加傾向が続いているという状況になっております。

今後も法に基づく企業訪問を行うことにより、防止対策の措置及びその運用の状況の確認と必要な行政指導を実施してまいります。あわせて、セミナーや説明会などを開催することによって、引き続き法律の規定や事業主の措置義務について広く周知を図り、法の履行確保に努めてまいります。

また、カスハラ対策につきましては、現状はパワハラ防止の指針において事業主の望ましい取組ということでされておりますので、そのことに基づく対策指針をしっかりと出している企業数というものの情報はございません。カスタマーハラスメント防止の対策につきましては、引き続き周知に取り組むとともに、先ほど最重点施策の説明のとおり、カスハラ対策を企業に義務づける

改正法案が本年の通常国会に提出予定とされておりますので、成立した場合には、その周知徹底と当該法律に基づく企業指導などを適切に実施してまいりたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

渡邊委員、いかがでしょうか。

○渡邊委員 大丈夫です。

○藤野会長 それでは、引き続き、質問No.22につきまして、ご回答をお願いいたします。

○東平職業安定部長 22番、菅野委員からご質問がありましたことに関して、職業安定部から回答させていただきます。

ご質問は、マザーズハローワークの周知方法はどのように行っているか。夫婦共働き家庭が増加したこと、女性活躍推進が高まりキャリアを考える女性が増えたこと等により、さらにマザーズハローワークの需要が高まっていると思うので、多くの働きたいと思っている女性に届くように取り組んでいただきたいというご質問をいただきました。

マザーズハローワーク事業は、子育てと仕事を両立できる仕事を探している方や、人材の確保に苦慮している事業所からの関心が高まっているところでございます。

このような状況を踏まえまして、福島労働局のホームページや各ハローワークのLINE等を活用した幅広い周知を促進するとともに、現在、マザーズコーナー郡山においては、独自のホームページの開設準備を行っております。情報発信のさらなる強化を図っているところでございます。

さらには、労働局及びハローワークの主催する子育て女性等の就職支援協議会の開催などによりまして、地方自治体や関係機関との連携及び情報の共有を図り、地域住民への周知及び効果的な就職支援に取り組んでいるところでございます。

また、出張相談をはじめとしたアウトリーチ型支援やオンラインによる職業相談の活用により、潜在的な求職者の方へのアプローチを図ってまいります。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

菅野委員、いかがでしょうか。

○菅野委員 大丈夫です。

○藤野会長 それでは、24の質問につきまして、ご回答をお願いいたします。

○高羽雇用環境・均等室長 武藤委員からいただきました、カスハラ対策についてのご質問につい

てお答えをいたします。

いわゆるカスタマーハラスメントは、現在は事業主がパワハラに関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の中におきまして、顧客等からの著しい迷惑行為により雇用する労働者の就業環境が害されるものとされており、事業主は必要な体制の整備等の取組を行うことが望ましいということになっております。

ご指摘のとおり、正当なクレームある中で、企業や業界によっても顧客等への対応方法、基準は異なるものがあり、カスハラ判断には微妙なものがあるというふうに思われます。

そのため、厚生労働省におきましては、企業等の皆様にカスタマーハラスメント対策の必要性をご理解いただき、自主的な取組を行っていただくことを目的に、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルというものを作成しておきまして、ご活用いただいているということです。

そのほか、既にご承知かもしれませんが、厚生労働省では企業等にさらなる取組を促すため、ハラスメントの総合サイトであるあかるい職場応援団というものを開設しまして、具体的な企業の取組事例のほか、各種の資料、研修動画なども紹介しておりますので、ぜひご活用いただきたいと考えております。

また、カスタマーハラスメント悩み相談室というものを開設し、メールやSNSの相談を24時間受け付けております。ハラスメントに該当するか否かの判断をするものではないのですが、こうした相談室についてもご承知をいただきたいと存じます。

なお、先ほどの渡邊委員への回答にも述べました、今後、法律の成立によって定義が明確になり、具体的な対応策等も順次示されるものと思っておりますので、企業の皆様への速やかな周知徹底に取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

武藤委員、いかがでしょうか。

○武藤委員 あかるい職場応援団、見てみたいと思います。ありがとうございます。

○藤野会長 事前の質問に対しまして、労働局からご丁寧な回答をいただいたところですが、事前質問以外で委員の皆様からご意見、ご質問がございますでしょうか。

それでは、そろそろ時間となりますので、令和7年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての審議は終了とさせていただきます。

事前にたくさんのご質問いただきましてありがとうございました。

労働局からはご丁寧な回答をいただいたところですが、本日の会議に向けて委員の皆様

から頂戴いたしましたご質問、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存じます。

続きまして、福島地方労働審議会専門部会運営規定第3条により、(2)報告事項①「福島県横編ニット製造業最低工賃」の改正について、福島労働局よりご報告お願いいたします。

○綿貫労働基準部長 私から福島県横編ニット製造業最低工賃の改正について、ご報告いたします。

その前に、まず、なぜこの場で報告させていただくのかというところからご説明をさせていただきたいと思います。

福島地方労働審議会運営規則第9条では、審議会では、この定めるところにより次の部会を置くこととするということが規定されており、その中で、家内労働部会というものが設置されるということが定められています。

また、同規程第10条において、前条に規定する部会または部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌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いるところでございます。

福島県の最低工賃につきましては、家内労働法に基づいて、現在、電気機械器具等製造業、外衣・シャツ製造業及び横編ニット製造業の3業種でございます。このうち福島県横編ニット製造業最低工賃につきましては、資料の3でございますが、審議会の会長名で福島労働局長にご答申をいただいているものでございます。先ほど申し上げたとおり、部会で決まったことでございますけれども、これが審議会の議決になるということでございますので、審議会の委員皆様にご報告させていただくものでございます。

この横編ニット製造業最低工賃につきましては、令和7年1月8日に福島労働局長から福島地方労働審議会、藤野会長様に対しまして改正の諮問をさせていただき、2月4日に開催しました最低工賃専門部会におきまして、県内同業種における最低工賃の実態調査の結果、前回令和4年5月に改正した際、福島県の最低賃金でございますけれども、令和6年10月5日までの3年間で引上げ率が15.34%となっていて、額としては127円引き上げているという状況を踏まえましてご審議いただいた結果、全会一致で全ての工賃に対して改正をするという報告をなされているものでございます。

資料3の一番最後のページでございますけれども、福島県横編ニット製造業の最低工賃はこのようになったというところの別表がございますので、ご覧になっていただければありがたいと思っております。

さらに、当該答申を受けまして、同年2月4日、答申の要旨について異議の申出を求める公示

を行いました。異議申出なく答申どおり改正決定をすることとなり、官報公示を経て令和7年5月1日にこの改正が発効されるということになっておりますので、ご報告をいたします。

以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいまのご報告につきまして質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、「福島県横編ニット製造業最低工賃」の改正については終了といたします。

引き続きまして、報告事項②福島県雇用対策協定に基づく令和7年度事業計画(案)について、労働局よりご報告お願いいたします。

○東平職業安定部長 資料4でございます。福島県との雇用対策協定について、職業安定部から報告させていただきます。

福島県との雇用対策協定に基づく来年度の事業計画(案)につきまして、1枚おめくりいただきますと、福島県における雇用対策協定(令和7年度事業計画)ということをつけているわけですが、大きくカテゴリーは2つございまして、第1の最重点事項と第2重点事項でございます。

まず、上の第1の最重点事項につきましては、福島県でございますので、1つ目に震災復興のための雇用対策を掲げているわけです。また、その右側に2つ目といたしまして、魅力ある職場づくりの推進という部分では、(1)若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善、(2)女性の活躍推進、そして、(3)長時間労働対策、年次有給休暇取得促進、職場の健康・安全確保等を掲げているわけでございます。

次に、下の第2の重点事項でございますが、全部で5つの柱がございまして、職業訓練の効果的な実施、障がい者の就労促進、高齢者の就業促進、生活困窮者の就労促進、人手不足分野での人材確保。これらの柱立ては今年度と変わってございませぬので、引き続き福島県と協力しながら行っていく計画としてまとめさせていただきました。

なお、資料の最後には、福島労働局と雇用対策協定を締結している11の市との事業計画案もつけておりますので、ご参考にしていただければと思います。

報告といたしましては以上でございます。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいまの報告につきまして、委員の皆様からご意見、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、福島県雇用対策協定に基づく令和7年度事業計画(案)については終了いたします。

本日用意されている議事は以上ですが、皆様から何かご意見等ございますでしょうか。

ないようでしたら、会の進行につきましては、労働局のほうにお返ししたいと思います。

○事務局 藤野会長、ありがとうございました。

なお、藤野会長におかれましては、昨年11月、本審議会をはじめとする厚生労働行政における顕著な功績が認められまして厚生労働大臣表彰をお受けになりましたので、ここにご披露申し上げます。

それでは、最後に局長の井口より一言挨拶を申し上げます。

○井口労働局長 本日は、お忙しいところ参集いただき、また、活発な議論を交わしていただきまして、誠にありがとうございました。

本日いただいた様々なご意見を踏まえまして、来年度も労働局、監督署、ハローワーク一丸となってお承認いただきました行政運営方針に沿ってしっかりと業務に取り組んでいきたいと思っております。

委員の皆様の引き続きのご指導、ご鞭撻をお願いいたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

4. 閉 会

○事務局 これをもちまして本日の審議会を閉会いたします。

ご協力ありがとうございました。