

令和元年度 第1回 愛知地方労働審議会（議事録）

令和元年11月19日

【事務局 野田課長補佐】 皆様、おはようございます。只今から令和元年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は大変お忙しい中、ご出席いただきましてまことにありがとうございます。私は当審議会の事務局を担当しております、愛知労働局雇用環境・均等部企画課の野田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日は11月5日に各委員の改選が行われておりますので、会長が不在となっております。したがって、会長選出までの間は事務局にて進行させていただきます。

なお、本日の審議会の終了時刻は11時半を予定しております。円滑な議事進行について、皆様のご協力をよろしく願いしたいと思います。

それでは、出席状況を確認したいと思います。

初めに、本日の出席状況でございますが、労働者代表の伊藤委員、使用者代表の大参委員がご欠席となりましたが、各代表委員2名以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規程に基づき、本審議会は有効に成立していることをここにご報告いたします。なお、今回は改選が行われておりますので、各委員のご紹介につきましては後ほど改めて行わせていただきます。

続きまして、配付資料の確認でございます。今日、一部机上に追加をさせていただきましたけれども、封筒の中に資料が入っております。本日の次第、座席表、委員名簿等、配付資料一覧に基づきまして資料が一式入っておろうかと思っております。もし足りない資料がございましたら、事務局からお配りさせていただきますので、お手数ですが挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、議事録発言者の公開でございます。本審議会の内容は議事録を作成して、愛知労働局のホームページ上に公開させていただきます。その中で、ご発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめご了解いただきますようよろしくお願いいたします。なお、ご発言につきましては、議事録作成のため、お手数でも各テーブルにございますマイクを通してご発言いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の公開傍聴人でございます。当審議会の開催につきましては、事前

に公示を行いました。傍聴人の申し出はございませんでしたのでご報告いたします。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たりまして、愛知労働局長、木原よりご挨拶させていただきます。

木原局長、よろしくお願ひいたします。

【木原愛知労働局長】 おはようございます。愛知労働局長の木原でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては大変お忙しいところをお集まりいただきましてまことにありがとうございます。また、皆様に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を改めて御礼申し上げます。

労働関係の最近の大きな話題としましては、何といたしても働き方改革でございます。働き方改革関連法もこの4月から順次施行されており、来年4月には中小企業に対する時間外労働の上限規制が施行されることとなります。また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指した改正法、パートタイム・有期雇用労働法については、大企業について来年4月から、改正労働者派遣法については規模を問わず来年4月から施行されます。これら来年4月から施行されるものはもちろんですが、それ以外のものも含めて、制度改正の内容については周知に努めているところでございます。

本日は、本年度第1回の審議会でございますので、令和元年度の行政運営方針に沿った業務の進捗状況、上半期における取組状況についてご報告をさせていただきます。委員の皆様方にご審議いただきまして、下半期の当局の行政運営に向けたご意見、ご指導をいただければ幸いと存じております。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 ありがとうございます。続きまして、各委員のご紹介をさせていただきます。

お手元の委員名簿に基づきまして、公益、労働者、使用者の順番でお名前を申し上げます。

公益代表の皆様でございます。小野木昌弘委員でございます。

【小野木委員】 小野木です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 小野万里子委員でございます。

【小野委員】 小野です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 熊田登与子委員でございます。

【熊田委員】 熊田です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 柴田英治委員でございます。

【柴田委員】 柴田です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 水野有香委員でございます。

【水野委員】 水野です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 横山悦生委員でございます。

【横山委員】 横山でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 続きまして、労働者代表の皆様でございます。

安藤知子委員でございます。

【安藤委員】 安藤と申します。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 伊藤裕彰委員でございますが、本日所用によりご欠席となっております。

可知洋二委員でございます。

【可知委員】 連合愛知出身の可知と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 加藤万幸委員でございます。

【加藤委員】 加藤です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 中島裕子委員でございます。

【中島委員】 中島です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 舟橋史洋委員でございます。

【舟橋委員】 舟橋でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 続きまして、使用者代表の皆様でございます。

石川泰三委員でございます。

【石川委員】 石川です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 大参敦子委員でございますが、本日所用によりご欠席となっております。

菅野英嗣委員でございます。

【菅野委員】 菅野でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 下方敬子委員でございます。

【下方委員】 下方です。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 松本範幸委員でございます。

【松本委員】 松本でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 山本衛委員でございます。

【山本委員】 山本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局 野田】 以上、18名の委員の皆様によりご審議いただくこととなりました。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、委員の皆様への辞令交付でございますが、本来であれば労働局長からお一人お一人直接お渡しすべきところではございますが、時間の都合もございますので、まことに恐れ入りますが、略式で机上配付という形で、封筒に入れた委嘱状を置かせていただきましたので、ご確認のほどお願いをしたいと思います。

それでは、これより議事の進行に移りたいと思います。

議題（1）会長の選出でございます。地方労働審議会令第5条第1項の規程により、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙することと規定されております。どなたかご推薦いただけませんか。

【横山委員】 熊田委員にお願いしてはいかがかと思えます。

【事務局 野田】 ただいま横山委員より、熊田委員に会長をというご推薦がございました。熊田委員に会長にご就任いただくことについて、異議はございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【事務局 野田】 ありがとうございます。異議なしというご意見をいただきましたので、熊田委員に会長にご就任いただくことにし、以降の議事進行につきまして、熊田会長にお願いしたいと存じます。

それでは熊田会長、よろしくお願いいたします。

【熊田会長】 会長に推挙されました熊田でございます。今回、令和元年度最初の審議会でございます。活発なご意見をいただきたいと思いますと思っております。

まず、会長代理の指名に入りたいと思います。

地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、私から会長代理を指名することになっておりますので、前期に引き続き横山委員を会長代理にお願いしたいと存じますが、皆様、ご異議ありませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【熊田会長】 ありがとうございます。それでは、横山委員のほうから一言ありましたら。

【横山委員】 では、よろしくお願いいたします。

【熊田会長】 ありがとうございます。

続きまして、署名委員の指名でございます。

本審議会の議事録作成につきましては、愛知地方労働審議会運営規程第6条第1項により、会長及び会長が指名した2名の委員が署名することになっております。つきましては、本日の議事録署名人には、労働者側は可知委員に、そして、使用者側は石川委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

続きまして、各種部会の設置と委員の任命についてです。愛知地方労働審議会運営規程第9条により、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置することになっております。なお、各部会に所属する委員につきましては、地方労働審議会令第6条により、労働局長が任命する委員の中から会長が指名するということになっております。各部会に属すべき委員につきましては、今事務局のほうからお配りしております委員名簿（案）のとおり指名させていただきたいと存じます。なお、港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条に基づき、本審議会の同意を得る必要があります。

皆様、委員名簿（案）は、お手元に届きましたでしょうか。

港湾労働部会の専門委員につきまして、ご異議はございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【熊田会長】 ありがとうございます。では、この名簿（案）で確定しましたので、（案）について消去いただきますようお願いいたします。なお、委員の中で星印の表記がある委員は、本日の愛知地方労働審議会、本審の委員を兼ねていらっしゃいます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議題（2）に入りたいと思います。上半期における労働行政運営の進捗状況についてです。

審議に入る前に、労働局各担当部署よりご説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

【中込雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部長の中込でございます。

それでは私から、まず、雇用環境・均等部所掌部分についてご説明をさせていただきます。失礼して、着席して説明をさせていただきます。

お手元の令和元年度愛知労働局における最重点課題に係る取組状況に基づきまして、説明をさせていただきます。

こちらの資料は愛知労働局の最重点課題、それから、それぞれの各種対策について、2

部構成で資料をつくってございます。

まず、愛知労働局の最重点課題①働き方改革と人材確保に関する課題でございます。資料の3ページでございます。

こちらは当局の最重点課題の1つ目でございます。働き方改革と人材確保につきましては、まず働き方改革を推進して、働きやすい魅力的な職場をつくることによって人材の確保、人材の定着が図られるということについて、事業主にご理解いただくこととともに、とりわけ中小企業など人材確保に苦勞されている事業主に対して、企業の実情に応じた支援を行っているところでございます。

愛知労働局では「働き方改革による人材確保を」という、頭文字をとったA I C H I W I S Hをキャッチフレーズにいたしまして、ハローワーク名古屋中にA I C H I W I S Hセンターを設置して相談対応や展示などを行っております。また、個別企業に対しましては、階層別企業支援といたしまして、訪問による支援、まず経営トップに対しては、署・所長によってトップセールス、あと、企業の労務担当者・責任者の皆さんに対してはあいち働き方プランナーや、あるいは企業支援担当者という実務的な専門職員が訪問をいたしまして支援をするという形での支援を行っているところでございます。そのほか、専門的な助言を行う機関といたしまして、委託事業で愛知働き方改革推進支援センターを設置いたしまして、社会保険労務士のほか、中小企業診断士、キャリアコンサルタント、マーケティングやITの専門家など各分野の専門家を、事業主のご要請に応じて派遣しているところでございます。下半期も引き続きこれらの支援に取り組んでまいりたいと考えております。

なお、A I C H I W I S Hにつきましては、積極的な取組を行った事業主に星の認定制度というのをしておりますけれども、こちらは令和2年度末までをサービス期間といたしまして一旦終了することといたしまして、働き方改革関連法が令和3年度から全て施行されますので、その後は通常のご相談への対応を行ってまいることとしております。来年度末まで引き続き、しっかり個別企業の取組を支援させていただくこととしております。

続きまして、雇用環境・均等部の施策の状況について簡単にご説明します。資料の7ページをご覧ください。

魅力ある職場づくりに係る対策ということで、例年、年次有給休暇の取得促進キャンペーンを行っているところでございます。また、現在、積極的に推進しておりますのが、勤務間インターバル制度でございます。こちらは、終業の時刻から次の日の始業の時刻まで

の間を一定時間空けるという制度です。例えば、8時30分始業の職場で11時間インターバルを設ける場合には、終業時刻が夜9時半以降にはならないようにし、もし9時半以降まで残業した場合には、翌朝の出勤時刻を後ろにずらして時差出勤するといった制度を就業規則に設けていただくといった、一定のインターバルを空ける制度です。恒常的な残業の多い職場では、こうした制度を設けることで、残業をできるだけ減らして早く帰れるような取組を行うということと、もし、残業をしてしまった場合も、労働者に一定の休息時間を必ず確保して健康を損なわないようにできるということで、助成金も用意いたしまして勤務間インターバル制度をお勧めしているところでございます。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、いわゆる同一労働同一賃金でございます。パートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法の施行が、先ほど局長からお話もありましたように、来年4月に迫っておりますので、現在、説明会や個別企業への相談対応で事業主の取組を促しているところでございます。

次に、資料8ページ、女性の活躍促進、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、このために男女雇用機会均等法と女性活躍推進法、それから、育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法を施行しています。女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の施行状況につきましては、次の9ページをご覧ください。事業主に義務づけられております一般事業主行動計画策定届の届出状況はいずれも99%台ということで、これは取り組まない事業主がいるということではなく、行動計画期間が途切れて、次期の計画を策定準備中という事業主がいて100%を割ってしまうということであり、法律上の義務に係る全ての事業主に継続して取り組んでいただいております、一切取り組んでいない事業主がいるということではございません。また、認定制度としまして、女性活躍では「えるぼし」認定、次世代法では「くるみん」認定と、くるみんの上級資格の「プラチナくるみん」認定という認定制度がございます。こういった認定をとられると、女性だけではなくて男性も働きやすい企業ということで、学生の応募が増えたといった声もお聞きしております。引き続き、多くの企業に積極的に認定を目指していただけるよう周知を進めていくこととしております。

また、女性活躍推進法に関しましては、本年5月29日に改正法が成立いたしました。改正法では、女性活躍の行動計画の策定や情報公表義務の対象企業の範囲の拡大がございます。また、そのほか新たにパワーハラスメント防止対策などが定められております。詳しい内容や施行日、事業主が取り組むべき内容は、現在労働政策審議会でご議論いただい

ているところをごさいます、これから決まてまいりますが、女性活躍推進法関係の施行日は公布日から3年以内の政令で定める日とされておりますので、公布日が本年6月5日ですので、施行は令和4年度となる見込みです。それまでの間、管内事業主に対しまして、改正法の内容、認定のメリットについて周知を進めまして、より多くの事業主が取組を行って、認定を取得していただけるように支援してまいります。

また、次に資料10ページでございます。安心して働くことができる環境整備ということで、ハラスメント対策について相談対応などに取り組んでおります。セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等によるハラスメントについては、現行の男女雇用機会均等法などに事業主に措置義務がありますが、新たにパワーハラスメント対策については、労働施策総合推進法の改正によりまして事業主に義務づけられることになりました。こちらの施行については、公布日から1年以内の政令で定める日とされており、今審議会でのご議論の様子を拝見しますと、来年6月1日付の施行となる見込みでございます。省令・指針が出ましたら、周知、説明に取り組んでまいるのが私どもの第4四半期における最重点課題と考えております。現行では、パワーハラスメント対策につきましては、改正法は成立いたしましたけれども、まだ施行されておられませんので、事業主への措置義務はなく、労働局では総合労働相談での対応を行っているところです。10ページの資料のとおり、労働相談の中で、「いじめ、嫌がらせ」への相談が一番多く寄せられております。グラフの4つのうち、左上は総合労働相談全体が増加しているというグラフで、左下の円グラフが、相談の内容では「いじめ、嫌がらせ」が一番多いという状況でございます。「いじめ、嫌がらせ」やセクハラや妊娠、出産などのハラスメントなど、いろいろなハラスメント相談の件数を、全体に見ますと右上の円グラフで、「いじめ、嫌がらせ」の相談の割合がとても多いという状況になっております。

パワーハラスメントの発生しやすい職場としましては、一つに、労働時間が長くて休暇がとりづらい職場があると言われております。ストレスや疲労が増大して、未熟な社員への寛容さを持ちづらいとか、管理職も職場内の状況を十分に把握する余裕、ゆとりがないとか、働き方改革と長時間労働の解消の取組は、こうしたハラスメントの未然防止の点でも重要です。ハラスメント防止対策と、長時間労働の解消など働き方改革の推進は不可分と考えておりますので、今年度開催する「あいち働き方改革推進大会」では働き方改革への理解の促進のための講演に加えて、新たに事業主に義務づけられるパワハラ防止対策について説明を行うこととしております。本日は別資料としまして、雇用環境・均等部資

料ということで何枚かチラシを添付しております。「あいち働き方改革推進大会」のチラシもありますので、ご覧いただければと思います。その他、パワーハラスメント防止対策については、県内各地での説明会を開催して周知に取り組んでまいります。

最後、11ページ、関係機関との連携による総合的推進として、愛知県、あるいは労使団体の皆様と連携して取り組んでいるところでございます。こういった種々の会議、協議会などを通じまして、ご協力を得ながら行政を推進しているところでございます。

雇用環境・均等部の所掌部分についての説明は以上でございます。

【黒部労働基準部長】 労働基準部長の黒部でございます。

では、続きまして、労働基準部関係についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼させていただきます。

まず、最重点課題の③、資料5ページをご覧いただきたいと思います。平成30年からの期間を5年間とする第13次の労働災害防止推進計画がスタートしており、段階的に労働災害の減少を目指しているところでございます。残念ながら、その初年度、すなわち平成30年は死亡者数も死傷者数も増加ということで、今年度は労働災害の減少を最重点課題の1つとして掲げてございます。しかしながら、上半期の取組状況に記載がございまして、5月時点で死亡災害が昨年比べて大幅に増加をしたということで、緊急対策、「原点回帰」のリーフレットを作成、各団体への注意喚起、そして、事業者に対する緊急点検を要請しています。その結果、9月末時点では昨年同期と同数の死亡者数31件となったことから、この緊急対策自体は9月末時点で一旦終了してございます。11月11日、直近の数字では、昨年36件のところを34件と、マイナス2件となっています。

そのほか、労働災害の減少には、事業場にリスクアセスメントを定着させることが効果的であるということで、今年1月から集中的にリスクアセスメントのセミナーを展開しています。当初100回を目標としていましたけれども、現在、150回に迫っている勢いです。それ以外に、下半期に向けた取組にありますが、昨年災害が増加した製造業、これは食料品とか金属製品の関係ですが、そして、小売業、社会福祉施設、通信業、あるいは自動車関連、この6業種を中心に、その特徴も踏まえた災害防止の取組を進めております。

続きまして、12ページをご覧ください。魅力ある職場づくりの実現に向けた対策ということで、先ほど雇用環境・均等部長からも説明がありましたが、働き方改革関連法、この4月からスタートして、来年4月には中小企業の上限規制がスタートするというところで、企業に対する支援をしっかりとやっていこう、そして周知をしっかりとやっていこうというこ

とで取り組んでいます。上半期の取組状況ですが、署長、あいち働き方改革プランナー、そして、監督署の労働時間・相談支援班員による個別の企業支援は、9月末では1,603件行っています。それ以外にも、働き方改革関連法の周知、署で行っているのが、203回実施しています。また、いろいろな団体と連携して、その団体の会合で話をさせていただくこともありますけれども、そういった形でしっかりと4月に向けて周知に取り組んでいきたいと思っています。

続きまして、資料13ページと14ページでございます。13ページに現在の労働災害の状況がございます。死亡災害の推移で見ますと、死亡災害はほぼ昨年と同じぐらいの推移ということ、そして、死傷災害ですが、昨年来、一生懸命取り組んでいます転倒災害は、令和元年939件ということで、昨年と比べて12%の減少となっています。それから、それ以外の主要6業種、金属製品製造業は少し昨年よりも多いですが、それ以外の業種につきましては同じか、ほぼ昨年よりも下がっているということで、右端の主要災害全体につきましても昨年に比べて2.6%減少ということで、うまく進んでいるという状況でございます。

続きまして、資料15ページでございます。ここからは労働者の健康確保対策でございます。健康確保対策として、熱中症予防とか腰痛対策、石綿、粉じん等々の対策をとっていますが、熱中症予防について、これは昨年度、災害が大きく増加したということから、本年度は年度初めから周知に取り組んでまいりました。事業者も労働者も意識して早目に対策がとれたということと、昨年よりも少し気温が下がったということもあって、休業自体は昨年度の約半分の34人、死亡が1名と、前年に比べて大幅に減少となっています。

資料16ページでございます。これはメンタルヘルス対策でございますが、27年12月にスタートしたストレスチェック制度でございますが、50人以上の事業場は法令上義務づけられておりまして、50人未満の事業場は努力義務ということになってございます。当局においては、50人以上の事業場について、啓発や個別の勧奨は、絶え間なく行っておりまして、実施状況はといいますと、全国平均が90.9%ですが、愛知は現在のところ99.3%という状況になっております。これは引き続き実施をしていきたいと思っています。課題は、50人未満の事業場にどうやってストレスチェックを入れていくかということでございます。努力義務ですので、企業の意識を変えていかなければならないのですが、今年度は、上半期では文書要請を行っておりますし、下半期には、自主点検ができるようなチェックリストを配付するなどにより、繰り返し周知啓発を行っていきたいと思っています。

続きまして17ページ、治療と仕事の両立支援でございます。愛知局では意識の高揚を図り、熱心に取り組む企業を応援するというので、全国に先駆けて認証制度を設けてございます。昨年9月にシルバー認証とゴールド認証というのをつくりました。現在のところ、ゴールド認証は2社、これは大企業向けでございますが、これが2社。そして、中小企業向けのシルバー認証は、現在21社まで増えているという状況でございます。引き続き周知を行って、意識の喚起を図っていきたいと思っています。

続きまして、資料18、19、20ページでございます。これは法定労働条件の確保改善対策でございます。18ページは長時間労働の是正のための取組でございます。これは近年ずっとやっているものですが、重点的な監督指導、窓口での三六協定の指導、そして、悪質なものは司法処分ということで、これは徹底してここ数年間行っております。

続きまして、19ページでございます。これは自動車運転者であるとか外国人労働者など、特定分野の労働者への対応でございます。特に外国人労働者の関係でございますが、右上のグラフが技能実習生を使用する事業場に対する監督指導の状況でございます。昨年1年間で770事業場に監督指導していますが、今年は監督の強化ということで、9月末時点で既に653件の監督指導を実施しています。

また、外国人労働者の相談コーナーというのがございます。そのコーナーの対応言語を増やしたり、あと、関係機関の連携として出入国在留管理局であるとか、29年11月から運用を開始しています外国人技能実習機構とも連携して監督指導の強化を図っています。なお、外国人労働者の動向であるとか相談状況について、少し追加をしまして説明をさせていただきます。

まず、愛知県内の外国人労働者の数でございますが、直近の数字が昨年10月末となります。今年10月末の数字は、1月ぐらいに発表されると思いますが、昨年10月末の数字は、愛知県では約15万1,000人となっています。その前の年から2万3,000人増えている状況です。今年の数字は、まだ出ておりませんが、例えば、法務局の在留外国人の統計等を見ても確実に増えていますので、多分今年10月末の数字も確実に増えると推測されます。

愛知県の外国人労働者は、どの国が多いのかといいますと、これまでは1位がブラジルでございました。次に、中国、フィリピン、ベトナムと続いていきましたが、30年、昨年10月では、1位ブラジル、2位中国は変わりませんが、3位にベトナムとなっています。4位がフィリピン。要はベトナムとフィリピンが逆転したということです。この

理由は、ベトナムの技能実習生が増えたという状況でございます。

また、4月から在留資格特定技能というのができました。皆様、その状況について関心があるかと思いますが、法務省の発表でございますと、9月末の全国で219人しか入ってございません。愛知では24人ということですので、この特定技能に関する影響というのは今のところ見えていないという状況でございます。愛知局としても、外国人労働者の増加を見込んで、外国人向け相談コーナーの対応言語を、従来の英語、ポルトガル語、スペイン語からこの4月にベトナム語を増やして対応、そして対応場所も、これまで局の監督課と、豊橋署だったのですが、さらに2カ所、刈谷署と名古屋西署に相談コーナーを増やして対応している状況です。この言語の中で相談が増えたのは、実はスペイン語を含むポルトガルでございまして、昨年度、この言語に関しては月150件程度の相談だったのですが、今年は月に大体180件程度と約2割増加している。ほとんどが日系ブラジルの方でございます。そして、英語は月に10件程度、これは昨年とほぼ変わってございません。大体フィリピンの方です。それから、ベトナム語はまだスタートしたばかりということもございますので、大体月に2件ぐらいの相談というような状況になっています。

相談内容としては、特に相談の多い日系ブラジルの方ですと、派遣会社から派遣されている派遣労働者からの相談が多い傾向がございます。要は2カ月とか3カ月の細切れ契約で雇い止めに遭うとか、それに伴う異動があるといった相談、あるいは年休が取得しにくいなどの相談があります。私どもも、外国人労働者の方にできるだけ情報を届けようということで、今年は愛知労働局ホームページでも、外国人労働者とかその方を雇用する事業主が英語での資料が見られるように、そういうサイトを設けておまして、これは9月ぐらいからやっていますが、毎月1,000件ぐらいアクセスがある状況でございます。それから11月からは、愛知県の多文化共生センターにも当局の相談員を派遣している状況でございます。外国人の状況は以上でございます。

そして、21ページでございますが、最低賃金の関係でございます。ご承知のとおり、今年度の愛知県の最低賃金、最低賃金審議会においてご議論いただいて、28円引き上げられて時間額926円になったということでございます。これは10月1日で発効ということで、さらに、特定の業種のみにも適用される特定最低賃金、これは4業種ございますが、これが12月16日から発効されるということでございます。近年、引き上げ額が20円台の後半と高く、その影響を受ける労働者も増えるということで、外国人労働者の増加も念頭に置きつつ、周知に協力いただける先をどんどん増やしていかなければいけないとい

うことで取り組んでいます。

そういうことから、地域別最低賃金の周知でございますが、例えば、外国人労働者が出入りする入国管理機関とか、名古屋にある中国、ブラジル、ペルーの領事館とか、あるいは国際交流協会、これは先ほど言った多文化共生センターです。ほかに、各自治体にある外国語相談の窓口に外国語版の最低賃金リーフレットなどを置かせていただいたり、それ以外の取組も行っています。また、下半期にも多くの人が入り出る箇所を狙って、例えば、金融機関であるとか、スーパー、コンビニなどに周知の協力もいただいています。あるいは、市町村にお願いをして、成人式で広報用ティッシュを配ってもらうとかも考えております。また、外国人労働者を念頭に置くと、日本語学校であるとか、外国人が多く居住する団地にも周知の協力をお願いして、いろんなところで周知をしている状況です。

最後、資料22ページでございますが、労災補償状況でございます。過労死等の労災補償状況、請求件数について、この右の欄に載せてございます。上が脳・心臓疾患、下が精神障害ということでございますが、まず脳・心臓疾患については、9月末で請求が31件と、昨年度1年間を超えている状況でございますし、精神障害についても31年度9月末までで71件と、昨年度1年間に迫る状況になっています。実はこの請求は、本年度に発症したというものではなくて、昨年とかその前に発症したものをおくらせて請求をされるということもございますので、そういうのも入ってございます。そういったものがおのおの半分以上含まれてございますので、そういうことからすれば、労働時間等の上限規制とかパワハラなどが大きく報道される中で、労災請求についても、これまでも広く周知されて請求に至ったのかなというふうには思っています。引き続き長時間労働の是正であるとかメンタルヘルス対策を着実に進めるというようなこと、そして、請求された事案については迅速かつ公正に調査を行って、必要な保険給付を行うということで取り組んでまいりたいと思います。私からは以上でございます。

【加瀬川職業安定部長】 職業安定部長の加瀬川でございます。

では、私から、職業安定部の取組状況について説明をさせていただきます。

着座にて進めさせていただきます。

それでは、今の資料と、あわせて、その下に雇用環境・均等部から順番に資料というのが、境紙が入って用意をさせていただいていると思いますので、職業安定部の資料もご用意をいただいて、一緒に聞いていただくと説明がスムーズに進むと思いますので、ご用意をお願いします。一番最初がサポートデスクの資料が入っているかと思います。よろし

いでしょうか。それでは説明をさせていただきます。

まず、3ページをご覧ください。先ほど、中込雇用環境・均等部長からも総体的な部分でご説明をさせていただいております職業安定部の具体的な取組について、追加でご説明をさせていただきます。

先ほどご説明があったように、WISH事業につきましては、昨年6月から企業に対して企業支援を実施させていただいて、求人充足サービスを職業安定行政ではさせていただいています。そういう中の一つとして、今年度、企業支援の体制の拡充ということで、ハローワーク名古屋中にAICHI WISHセンターを設置させていただいて、IT技術活用による生産性向上に向けた展示ブースの設置、愛知働き方改革推進支援センター等との連携で相談支援体制の整備、それから、各ハローワークの求人部門という名称をこの4月1日から企業支援部門ということで組織改編をさせていただきまして、より積極的に企業支援を実施していくというスタンスに変わってきているということでもあります。

階層別企業支援ということで、経営者トップへの働きかけ、それから、働き方改革担当者への働きかけというところがありまして、8月末現在の件数が載っております。安定所長によるトップセールスということで、8月末で企業に581社回らせていただいて、訪問の上、いろんな助言等をさせていただいております。それから、企業支援担当者、これは各安定所におります企業支援部門の職員を企業支援担当者ということで指名しまして、その者が各企業を、アポをしたり、アポをとらなかつたりということで回らせていただいているのが1,260社。10月末では既に所長は638社、それから、企業支援担当者は1,380社ということで、愛知県下の企業、2,000社を超える企業を実際に回らせていただいているという状況になっています。

もう一つの安定部の資料を見ていただきますと、青色の「会社の未来がきっと変わる」というリーフレットをご用意させていただいていると思います。所長、それから企業支援担当者が企業を訪問する際に、こちらのリーフレットを持って企業を回らせていただいております。1枚はねていただきますと、労働市場の未来推計ということで、これから10年後に全国の労働力人口がどのように減少していくのか、後ろ側を見ていただきますと、そのためには働く女性を増やす、働くシニアを増やす、働く外国人を増やす、IT活用による生産性の向上を図らなければ対応していけないというようなご説明の資料をつけさせていただいております。その後には、その中で言っている女性の活躍と積極的な登用、女性の状況と、女性ってこんなことを仕事についていろいろ悩んでいますよ、このような制

度を入れると女性って働きやすいですよというリーフレットとか、高齢者向け、外国人の戦力化、それからIT活用による生産性の向上、新卒者の獲得対策、職業訓練による在職者・離職者の育成、それから、障害者の雇用のすすめ、助成金の活用事例。今日、一部、机上配付で助成金の活用事例というのをお配りさせていただきました。一部欠落していましたので、机上配付で正式なものを配らせていただきました。このようなリーフレットを持って現在企業を回らせていただいている状況であります。下期に向けても、引き続き階層別の企業支援を実施してまいります。安定所長が回るときは監督署長も一緒に行っていて、労働局一体となって企業支援を展開させていただいているという状況であります。

続きまして、4ページをご覧ください。

障害者雇用に関する課題ということで、上半期の取組状況についてご説明をさせていただきます。

愛知県及び関係支援機関との共働による就労支援の強化というところと、職場実習受入先事業所の開拓とマッチングということで、全国初、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を開設しました。

資料にリーフレット「あいち障害者雇用総合サポートデスク」と、もう一枚が取組状況をつけさせていただいております。5月24日、愛知県との雇用対策協定に基づきまして、現行の一体的就労支援事業の枠組みを拡充した「あいち障害者雇用総合サポートデスク」をウインクあいちの17階に開設させていただきました。主に企業に対する障害者の就職支援から定着支援まで、切れ目のない支援の実現ということで取組をさせていただいております。就労の入口部分を安定行政が、そして、定着支援を愛知県がやっていたという状況になっております。

「あいち障害者雇用総合サポートデスク」の取組状況という資料を見させていただきますと、取扱件数が載っております。この9月末までをトータルしますと、赤い棒グラフですが全部で500件。青いのが昨年度になりますけれども、昨年度トータルすると81件ということで、今年度は職場実習ということで、5日から10日ぐらい、企業に実習という形で入っていただいて、そのまま就職に結びつけていく。企業も見ただけ、それから、本人も自分がやる仕事を確認できるというところで、これを經由して就職しますと定着も図られるということもありまして、特に力を入れて上半期取組をさせていただいているという状況であります。引き続き、障害者雇用の雇用率未達成企業に対する計画的な個別訪

問指導というのを実施していきたいと思っております。

続きまして、資料の3つ目、企業における障害者雇用理解の促進というところで、ハローワークに配置されている精神障害者雇用トータルサポーターによる精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を積極的に開催し、障害者に対する正しい知識の付与と不安解消を図っています。取組状況について簡単にご説明をさせていただければと思います。

こちらは集合講座というものと出前講座というものがあります。集合講座はまとまってセミナー形式で開催をさせていただき、出前講座は企業等に出向いて行っております。昨年度、集合講座が30回で1,655名、出前講座が100回で3,087名の参加をいただいたという状況になっております。今年度におきましては、集合講座が12回で567名、出前講座においては非常に多くの企業、それから公的機関からも要請がありまして、既に昨年度と同数の100回を開催させていただいて3,995名の方が参加をいただきました。引き続き、進めてまいりたいと思っております。

23ページをお願いします。

人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備ということで、人材確保対策に特化した窓口の設置ということで、上半期の取組、名古屋中、東、南所、名古屋市内の3所に人材確保対策コーナーを設置し、人材不足分野における人材確保に向けて、関係機関や地方公共団体と雇用情勢等の情報共有を行うとともに各支援を実施するというところで、今月11月は介護月間、それから11月11日は介護の日ということでありまして、関係団体が行う催し等へ積極的な参加ということで、11月4日に介護の関係の名古屋市との共催によるフェア、それから9日、今度は名古屋市との共催によるなごや介護の日のフェア、それから、10日は愛知県主催に協力して介護の日の啓発フェアのほうに参加をさせていただく予定としております。

続きまして、25ページをお願いします。

女性活躍促進についてであります。上半期の取組につきましては、名古屋中所にあいちマザーズハローワーク、名古屋東、豊橋、一宮、刈谷、春日井の各安定所にマザーズコーナーを設置させていただいて、取組を進めさせていただいている状況であります。特に女性の活躍の関係につきましては、子育て中であるとか子育て期間中のブランクがあるなど、通常の求職者と異なる事情を抱えておられる方が多いということですので、先ほどご説明をさせていただいたあいちマザーズハローワーク、それからコーナーでは女性を中心とした専門の相談員、あとセミナー、それからミニ面接会というものも開催をさせてい

ただいております。また、担当者制による就職支援というものも取り組んでおりまして、担当者制による就職支援を受けた者の就職率は9月末現在で93.7%ということで非常に高い数値となっております。さらに令和2年1月29日には、資料としてつけさせていただいておりますリーフレット「愛知女性活躍推進シンポジウム」を豊田市で開催させていただきます。特に愛知県は、よく言われていますM字カーブの底が深いという、30代、40代、20代も含めてですけれども、女性の働く就業率が低いということでもありますので、愛知においてこのようなシンポジウムを開催させていただいて、女性活躍推進の機運の醸成を図ってまいりたいと思っています。

続きまして、27ページをお願いします。

高齢者の活躍促進ということでありまして、労働局では安定所における生涯現役支援窓口を設置させていただいております。それから、高年齢者雇用確保措置ということで、企業指導というものもやっておりまして、二本柱で高齢者の対策に取り組んでいます。生涯現役窓口というのは、安定所に、おおむね60歳以上の高齢者に対する支援窓口を開設し、相談をしながら、必要に応じて複数名の職員のチームによって、高齢者の生活設計から就職までの手厚い支援を実施させていただいております。今現在、人手不足というところもありますけれども、9月末現在で既に高齢者、65歳以上の方でこの支援で1,100人の方が就職をなさっておられます。昨年度よりも約30%弱増加をしているという状況であります。また、31人以上の企業における65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は前年と同様で99.9%。約1万社が対象となっておりますけれども、1社だけ、新しくできた企業が守られていないというところがあって、今現在指導をさせていただいております。就業規則を改正して当然取組をさせていただく方向で今進めているところであります。

続きまして、28ページをご覧ください。

人材育成業務の推進についてであります。上半期の取組の中で、地域のニーズに則した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開ということで、愛知県、それから、機構愛知支部、公的職業訓練の応募、受講状況等の情報の協議会をつくって情報交換をさせていただいて、計画的な訓練を実施させていただいております。また、求職者の職業訓練ニーズの把握のために求職者アンケートを実施させていただいて、その結果に基づいて効果的な展開も図っております。特に、今年度の愛知労働局の最重点課題でありますIT関係の訓練を取り入れていこうということで取り組んでおります。二つ資料を入れさせていただいております。

す。ICT・RPAの初級科というリーフレットとIT活用力セミナーのご案内というものであります。このICT・RPA初級科というのが、今まで全国でも広島が今年度上期に実施をしております。RPAの訓練も愛知で取組をさせていただいて、1月7日から開講させていただきます。これは離職者向けの訓練となっております。それからもう一つが在職者向けの訓練、IT活用力セミナーということで、名古屋市内、稲沢、春日井、尾張方面の各会場で、在職者向けの機構が主催の訓練、これは委託をしてやっておりますけれども、このような訓練も今現在実施をさせていただいているところであります。

安定部からは以上であります。

【牧山需給調整事業部長】 需給調整事業部の牧山と申します。

私からは需給調整事業の関係について、ご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料の31ページをご覧くださいませでしょうか。1つ目の許可申請、届出の厳正な審査でございます。制度の周知・啓発に関しまして、派遣事業は従前から新規許可時における制度・事業運営の関係で説明をさせていただいたところですが、外国人に係る特定技能の職業紹介事業の問い合わせが多くなったことから、紹介事業の許可申請前の説明会をこの8月から新たに開始をしたところです。説明会の開催状況については、表のとおりでございます。

次に、労働者派遣事業等の推移につきましては、その下の表のとおりでございますが、派遣事業が許可制とされたことから、旧特定派遣からの切り替え申請により、平成28年度から順次増加しているところでございます。下期につきましても、引き続き計画的に説明会を開催するとともに、丁寧で適切な説明と許可基準に基づいた厳格な審査、確認に取り組んでまいります。

続きまして、次の32ページでございます。指導監督の関係でございます。事業運営に関する法制度の周知につきましては、働き方改革関連法に係る派遣法の改正により、施行日の令和2年4月1日において、派遣元は派遣労働者に対して公正な待遇を確保する必要がございます。また、派遣先におきましても、待遇情報の提供義務ですとか派遣料金の交渉における配慮義務等が設けられてございます。改正法の施行に向けて、派遣先の理解も大変重要ということから、毎年行っている研修会を9月に前倒しに開催すると同時に、本年度は対象者を絞った説明とするため、参加対象者を派遣元、派遣先に分けて別々に開催をしたところでございます。

次に、個別の指導監督の状況につきましては、その下の表になりますが、計画的かつ効果的な指導監督に取り組み、違法事案については是正の徹底を図ってまいりました。9月末における状況につきましてはこのとおりですが、昨年度は法改正から3年目を迎えるに当たりまして、派遣の受け入れ期間制限の関係で、前半集中的に指導監督を行った結果、今年度は件数的には減少となっておりますけれども、計画的な訪問指導監督を実施しているところがございます。下期におきましても引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

なお、需調部資料といたしまして、改正派遣法に関する資料を一番後ろのほうに入れさせていただきますので、ご覧いただければと思います。

以上でございます。

【佐藤総務部長】 総務部長の佐藤と申します。よろしく願いいたします。

最後の資料となります、労働保険制度の円滑適正な運営ということで説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

労働保険制度の円滑、適正な運営ということでございまして、左のほう、まず上期は二分かれてございます。労働保険の未手続事業一掃対策ということでございまして、当然のことながら、我々厚生労働省、特に労働行政の部分におきましては、労働保険、要は特別会計、こちらのほうの基盤になる業務でございます。労働保険の未手続事業所に対する加入勧奨の推進。監督署、安定所、各団体からの情報収集。訪問による加入勧奨。加入促進に関する委託事業との連携。この4つの施策を地道に行いまして、上期の取組状況、これは26年以降30年度までという形でグラフにしております。平成26年以降30年度まで、少しずつではありますが、適用事業所は伸びているということでございます。愛知県下においては、これは全国的にも同じなのですが、好景気といいますか、順調な経済を背景に、愛知県内でも倒産、事業所廃止届の件数よりも、新規に事業所を届け出るという数のほうが増えているという状況でございます。

二つ目、労働保険料の適正徴収についてでございます。五つございますけれども、こちらのほうをやはり地道に取り組むしかない、こういった五つの業務を実直に行っているところがございます。今現在、この労働保険料の推移につきましては、平成26年から直近30年度まで、労働保険料の徴収決定額と収納済額ということで、この表を見ますと、減ってきているというふうに見えるかと思えます。労働保険料の徴収率、これが13、11、9%と低く抑えられているものですから、上の表にありました適用事業所の推移は増

えているにもかかわらず徴収額、こちらにつきましては額が低く抑えられているということでございます。

参考まででございますけれども、一応国の責任予備予算というのが労働保険では7兆6,000億円と言われておりまして、今現在7兆8,000億円程度、労働保険特別会計ではあったかと記憶しております。現在のところ、103%を維持しているというところでございます。この7兆6,000億円の部分につきましては、過去に経験いたしましたリーマン・ショック、このときに7兆円に迫る、要は労働保険がパンクするというような事態に迫られたということで、今現在は責任予備額を大体7兆6,000億円に設定しております。今のところ103%で推移をしている、順調な推移でございます。

次に、下期に向けた取組でございますけれども、労働保険の未手続事業所の一掃対策については、指導・広報の実施と未手続事業所の加入促進、それと、今月につきましては労働保険の適用促進強化月間であるということで、周知・広報を実直にやっていきたい。また、労働保険料の適正徴収につきましては、算定基礎調査の確実な実施、滞納事業場に対する滞納整理の実施、それと、労働保険料の口座振替制度の周知と利用勧奨ということを地道に行っていきたいということでございます。収納率の推移がでございますが、全国では30年度98.85%、愛知が98.91。これは26年以降、全て愛知県は全国平均を上回っていますということでございますので、このパーセンテージを維持していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ただいま愛知労働局の各担当部長から、担当の施策についてご説明いただきました。

これより、今日のご説明、また、手元の資料に基づいて審議に入りたいと思います。どうか質問、ご意見、どちらでも結構です。限られたお時間、今から45分程度でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【柴田委員】 愛知医大の柴田でございます。

労働基準の関係で、外国人労働者に関する詳しいご説明をいただきましてありがとうございました。やっぱり労働衛生という面からいくと目の届きにくい階層になりまして、ご説明ありましたように、雇用が不安定で、2年、3年でどんどん職場を変わっていくという状況があります。雇用がしっかりしていれば、労働安全衛生法に基づく定期健康診断が受診できるわけですが、受診が途切れがちになって、各外国人労働者の健康状態が十分把

握できていないという状況があるのではないかというふうに思っております。いろんな相談が盛んに行われているということで、これは大変結構なことだと思いますけれども、もちろん最低賃金とか雇用に関する相談というのは大事なことだと思いますけれども、私はぜひ、健康関係の相談が何とかできないものかというふうに思っております。これは地域保健との連携が必要なのですね。保健所等々との連携が必要なのですけれども、彼らの健康状態がもう少し把握できるとよいかと思います。特に怖いのは感染症、とりわけ結核ですね。結核を発症することによって、そういった方々が地域に治療を受けずに放置されるという状況があると、これは地域保健の問題としても非常に重大なことになってきますので、外国人労働者の相談活動に対する健康問題にぜひ着目していただきたいと思っております。以上です。

【黒部労働基準部長】 先生、ありがとうございます。なかなか私ども、まだ健康問題まで着目というところまで実は行っておりませんで、確かに定期健康診断は1年に1回、それから特定も半年に1回ということで、細切れだと、次のところへ行ってしまうと法的な義務が失われているということで、なかなかその追跡とか継続というのは難しいのかなと思いますけれども、私どももそれに着目して、何ができるか検討していきたいと思っております。

ちなみに、外国人の労働災害の状況でございます。確かに外国人の方が増えておりますので、労働災害も実はそれに伴って増えてございまして、平成30年が433件、休業4日以上ですけど、こんな状況になってございます。平成20年の10年前が266件でございましたので、やはり外国人が増えるに従って増えている状況でございます。事故が多いのが人も多い、ブラジル、ベトナム、中国、フィリピンというような状況でございますけれども、そのいわゆる安全対策とあわせて、健康に対する問題も私ども検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見はありませんでしょうか。

よろしく申し上げます。

【山本委員】 山本でございます。

外国人のお話が出ましたので、私どもは最近、会員企業の皆様と外国人の関係でよく話をすることがあるのですが、その中で感じたことを、採用だけでなく定着も含めて、3点ほどお知らせしたいと思っております。

まず、外国人材に対して期待する役割が明確になっておらず、そのためにミスマッチが起きているということが1つ上げられます。2つ目として、表面的なコミュニケーションは、いろいろツールもございまして、最近ではポケトークという機器等があって、現場でもそこそこ活用できているというお話はあるのですけれども、やはり相手国の文化等に至るまでの理解不足があって、そのために外国人従業員に不満が生じていると。それから最後ですが、やはりまだまだ共生という部分の生活者としての視点を企業側が持っていない。これは企業というよりも、県民、国民全体の話かもしれませんが、そういった生活者視点というのがまだまだ醸成されていないと。この3点でございます。お知らせいたしました。

【木原愛知労働局長】 どうもありがとうございました。ご意見ということでございませぬけれども、例えば最後の生活者、共生という観点からの視点ですとか、私ども、企業に対していろんな外国人に関してお話をする際にも欠かせない視点であると思います。これから業務を行う上で、例えば企業さんとお話しする中で、お感じになったその3点について、私どもも踏まえていろんな対応をしていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

【熊田会長】 ありがとうございます。

ほかによろしかったでしょうか。

よろしく願いいたします。

【中島委員】 連合愛知の中島と申します。大変ご説明いただきましてありがとうございます。

私からは働き方改革と人材確保ということで、中小企業、いよいよこれから上限規制も入ってくるということで、実際やっていただかなきゃいけないかなというふうに思っているのですが、とりわけ中小企業、働き方改革をやりたくてもなかなか人材がとれない、そしてまた、生産性向上にもつなげられないという課題が大きくあるということで、A I C H I W I S Hの取組ということで、既に愛知県の中では取り組んでいただいている、非常に現場の中でも大変感謝しているという声も聞こえてきておりますので、このA I C H I W I S Hについては、引き続き積極的に取組を進めていただきたいというふうに思っているわけですが、先ほどご説明の中に、星の認定のところは今後少し終息をしていくというようなお話を伺ったのですけれども、実はここは非常に、中小企業の経営者のマインドとして、やはり星をとるという目標を掲げて社内の中の環境を整え、やはり星

をいただくことで、またこれが人材確保にもつながるといふ、非常にいい循環ができ始めている、まだ始まったばかりの中で、ここを目指して頑張ろうとしている経営者がたくさんおられる中で、今後終息されるというようなことになると、せっかくやる気になっているところが少し残念なことになるのではないかと危惧するものですから、少し今後、終息されるというところの意味合いと、もし何か終息されるようなことでしたらもう少し、ここはやはりもう少ししばらく定着するまで継続していただけないかということで要望を伝えたいと思います。お願いいたします。

【中込雇用環境・均等部長】 ご意見どうもありがとうございます。

A I C H I W I S Hにつきましては、先ほど職業安定部長、それから、当職よりご説明申し上げましたように、昨年度から実施をしております、より働きやすい魅力的な職場をつくることによって、人材確保、人材定着に結びつけるということで事業主の皆さまに積極的に取り組んでいただいているところでございます。こちらについては、働き方改革関連法が順次施行されており、令和3年度からは関連法の全てが中小企業についても義務づけられるということになります。現在は努力義務の段階ですので、自主的に積極的な取組を行う事業主への支援事業として星の認定事業をやっておりますが、法律が義務づけられますと、その後は、星を付与して援助するというよりは、もちろん個別の企業への相談には今後とも引き続き丁寧に対応していくことにしておりますし、種々助成金による支援なども進めていくことになるかと思っておりますけれども、事業主に積極的に取り組んでいただくということになるということと考えております。

ですので、まだ法律での義務化までには1年半あまりございますので、引き続きこちらの認定と、それから、認定企業に対する支援というのはしっかり取り組んでまいりたいと思っております、今後、まだ取り組んでおられない事業主にも積極的に星をとっていただいて、星の認定をとることによって受けられるハローワークなどでのサービスなども活用いただきながら、積極的に働き方改革を職場で進めていただければと思っておりますので、引き続きこちらについてはしっかり取り組んでまいりたいと考えております。よろしくお願いいたします。

【加瀬川職業安定部長】 私からも補足で、ご説明させていただきます。

昨年度6月にA I C H I W I S Hということで、特に各安定所が、管内の企業に働き方改革を進めてほしいということで星をとっていただいて、その数によって、いろいろな求人充足サービスを提供するという形でやってきました。今日現在で522社を認定させ

ていただいております。今年度に入っても165社を認定させていただいて、先ほど説明しましたように、令和2年度でありますので、令和3年3月31日をもって、この星の付与等におけるWISH事業というのは終息をさせていただこうと思っています。それから、その半年前の令和2年9月30日付で認定も終了させていただく。いろんな法律が施行される中で、今認定させていただいている企業は全部安定所の所長が回っています。こういうような方向性で認定をしてきましたけれども、働き方改革をさらに進めていただく中で、これからは星をとって求人充足サービスをするということではなくて、今現在、4月から企業を2,000社ほど回らせていただいたというお話もさせていただいていますけれども、そういう企業を実際に我々、安定所を利用していない企業も回らせていただく中で、安定所に対するニーズ、どういうことを今企業が望んでいるのか、やってほしいのかということをお聞きしながら、星印を付与しただけで固定したサービスの提供ではなくて、その企業ニーズに合ったサービスをこれから展開していこうと。働き方改革も、これで法が全部成立されれば、やはりそれまでには中小企業も頑張らせていただいて、働き方改革をどんどん進めてほしいということですので、9月までは認定をしっかりさせていただいて、当然令和3年3月31日まではサービスもさせていただく。ただ、今やっていることをやめてしまうということでは全然なくて、やっていることは引き続きやります。ですから、求人充足サービスも、企業訪問による企業サービスも、それから、新しいニーズに基づくサービスも、どんどんやっていくつもりでありますけれども、1つの区切りとして、法律が施行されることで、令和3年3月31日をもってWISH事業としての認定行為は終わりにさせていただくと。今現在、企業に対してのいろんなサービスについては、当然望まれることはどんどんやっていこうということでもありますので、ご理解をいただけたらと思います。

【中島委員】 ありがとうございます。まだ1年半ぐらいというふうに向っているのですが、いろいろやっていただいている、いろんなことも伺っていて理解しているつもりなのですが、申し上げたいのは、ここで星をとると、やはり労働者から見ても星がちゃんと認定しているところはハローワークで、こういうところは就職したいなというモチベーション、もちろん働く人にとってもここはいい企業だなという、わかりやすいことにもなりますし、それをもとにやはり労働環境をよくしていい人をとろうというマインドという、そこをよくしていくというそのサイクルが、非常に星の認定というところは愛知の中ではいい取組ができていると理解していますし、経営者もそういう理解が進んで、やはり経営

者の皆さんも、いい人をとるためにはこういう職場にしなきゃいけないという理解が、星の認定という形で非常に進んできたと思っていますので、もう制度が入るからいいよねという、そことは少し施策の意味合いが違うのではないかと考えておりますし、多分使っておられる経営者の皆さんもそういう理解をされると思っていますので、少し中小の皆様のご意見を聞きながら、この先、ほんとうに終息されるのかどうかの判断は今後していただければなと思いますので、お願いいたします。

【木原愛知労働局長】 A I C H I W I S Hの星の認定の件ですけれども、これは人手不足がいろいろ言われる中で、働き方改革の関連の法律が通って、これが施行されていくという段階になって、働き方改革でいろんな労働条件を整備していくこと、これは人材確保という観点からも重要であろうということから、人手不足に悩んでおられる企業が、早目早目にこういった働き方改革に関係するいろんな措置に取り組んでいただくということを促進しようと。そのために星の認定、A I C H I W I S H企業だというようなことで打ち出していくことで、取組に励みになるようなことをやっていこうと。それによって人材確保につなげていくという好循環を展開していこうということを進めていったものでございます。ただ、これも改正法に早目に対応していったって、うちは魅力的なのだという打ち出しをしていくということをいつまでやっていくのだろうかということをお考えしたときに、法律で義務づけられたならば、それは当然にやっていただく必要があるということですので、むしろ前倒しで取り組んでいただくということをある意味目的としておりましたので、これはいつまでやっていくかとなると、それが義務づけられた段階ではどうなのだろうかというのがあるわけでございます。ただ、そういうことで早目に取り組んでいただく、それで、うちは取り組んでいるのだというのを積極的に打ち出して、行政としてもバックアップしていこうというのを今一生懸命やっているところでございます。これが、法律が義務化されて当然な義務となった段階ではなかなか打ち出しも難しいということで、その段階では行政としての打ち出しというのは一旦終了させていただこうと思っているわけでございますけれども、ただ、雇用環境・均等部長、それから職業安定部長が申し上げたように、個別の企業のニーズに応じたいろいろな取組というのは、これからも行政として展開してまいります。ただ、星の認定による打ち出しというのは、法の義務化がされた段階ではなかなか難しいと思っています。もちろん各企業がA I C H I W I S H企業として早目に取り組んで、うちは頑張ったのだというのをPRしていただくことを否定するわけではございません。うちの会社は早くから一生懸命取り組んで、行政からA I C H

I WISHの星を3つもらった、4つもらったということでみずからの企業をPRしていただくこと、これは何も問題ございませんし、我々としても我々のその取組をそういうふうに活かしていただくということは否定するつもりはございません。

【熊田会長】 中島委員、よろしかったでしょうか。多分義務づけられた後は、当然愛知県内の企業全社が取り組んでいるということになるのではということだと思っておりますけれども、ただ、ほんとうに個別の企業のご相談には引き続き足を運んで乗っていただきたいと思えます。

そのほかにご質問、ご意見、ございませんでしょうか。

それでは、私から。

ここ数年来、障害者の雇用に積極的に取り組むということで、その中で、今日ご紹介のあった「あいち障害者雇用総合サポートデスク」、愛知県と連携されて、窓口は労働局が、そして、定着は愛知県がということで連携されているということで、あと、企業とのマッチングというお話も出てきたのですが、どんなような方法でマッチングを。障害もいろんな障害を持った方がいらっしゃるのので、例えば、この分野の企業にはこういった障害の方がマッチングするとか、そういったような傾向というものをつかんでマッチングされているのかどうか、伺いたいと思えます。

【加瀬川職業安定部長】 では、私からご説明をさせていただきますと思えます。

先ほどの説明の中で、既に500人の方が実習という形で職場に入られてやっているわけですが、その状況についてお調べをさせていただきましたので、ご報告をさせていただきますと思えます。

障害は、知的障害、精神障害、身体障害とあるわけでありまして、現状、職場実習の9月末の時点の500件の内訳からまずご説明をさせていただきますと、身体障害者が25名、知的障害者の方が144名、精神障害者の方が322名、その他が9名ということでございます。こちらの500名の方が4月以降、職場実習に入られているのですが、入っている職場実習先の状況であります。知的障害者の方たちは比較的製造業、それから、清掃作業とか倉庫での仕分け作業、そういう軽作業が多くなっております。

それから、精神障害者の方はいろいろな状況がありますので、一概にこれというところはなかなか難しいのですが、幅広く分かれておりました。特にといいますと、事務作業、それから倉庫作業、店舗におけるバックヤード作業、そういうものが多い状況となっております。

それから、身体障害者の方でありますけれども、障害の部位にもよりますので、事務的作業、技術専門作業というものも身体障害者の方はあります。それから、あんまとかマッサージです。製造作業も多く見られました。

実習先の障害者全体を見たときのベストファイブは、やはり愛知でありますので、一番多いのが製造作業。これは検査、検品、それから、その他附随する軽作業が多かったです。2番目が事務作業であります。これはパソコンの入力、書類の整理、それから事務補助的なものです。3番目に多かったのが清掃作業、それから、4番目に多いのが倉庫作業でピッキング、仕分け作業です。5番目が介護・福祉サービスというような状況であります。500件の内訳を見るとそういう状況になっております。

実質的に今どんな形でマッチングを図っているかというところでありまして、安定所には雇用指導官という職名の職員が22名配置されています。その雇用指導官が県下の自所の管轄の事業所を訪問する中で、それから、事業所にアンケート調査を実施して実習先を開拓しています。また、愛知県下には障害者の関係の障害者職業センター、それから、よく愛称で呼ばれる、なかぼつセンター、就労と就業の障害者の職業センターですが、これは県下で12あります。名古屋市が3つ持っていますので、計15あります。他に就労移行事業場、これは133あります。そういうところと地域の安定所が連携をして、そこに相談に来た障害者の皆さんで、就労希望を持ってみえる方を安定所のほうに誘導します。そういう形で、サポートデスクが、県下の情報を一元的に管理しています。9月末現在で職場実習受け入れ候補事業所リスト、今安定所の職員が企業を回って、特に県下に2,000あるゼロ人企業と言われる、一人も障害者を雇っていない企業、そこを中心に回っているのです。初めて雇うので、職場実習を経由してやるとなかなか理解も進むということで、そういう企業を中心に回っているのですけれども、リストとしては500件埋まった後、10月末現在で既に329件の企業のリストが今実習先として、それから、実習候補者、安定所の窓口でそういう支援機関が連れてきていただいて求職申し込みをして、500人の方がマッチングしているのですけれども、9月末現在で今429名の方が登録をさせていただいております。それを県下全域でマッチングをサポートデスクがしている。

今回私たちの取組として、企業情報を、今お話ししましたセンター、就労移行事業所133、なかぼつセンター、そういうところとインターネット上でID、パスワードを各企業の申請に基づいて付与させていただいて、そのデータが各機関で見られるようにさせていただいております。今県下で155機関が見られるような形で申請をいただいて、ここ

の企業が実習をいいですよと言ってくれた情報が、毎日即座に県下の情報が見られるという状況で、そういう形でマッチングを図らせていただいています。ちなみに、500の方が9月末までに働いたわけでありませけれども、8月末現在で約60%の方がそのまま就職をなさっているという状況であります。以上です。

【熊田会長】 ありがとうございます。やはりそういった連携と情報の一元管理と共有というのは重要ですね。何か急速に具体的に事業が進んだような気がいたします。今後ともよろしく願いいたします。

そのほかにご質問、ご意見はございませんか。

どうぞ。

【水野委員】 水野です。

今の障害者の件で、もう一つ確認をさせていただきたいのですが、ゼロ企業に対してマッチングをかけて入れていくというお話で、それ自体はすごく大切なことだというふうに思っております。ただ、障害者がゼロという企業ですので、その後そこできちっと定着するのかというところで、そのマッチングした後、その後のサポートという体制はどういうふうになっているのでしょうかということをお尋ねしたいと思います。

【加瀬川職業安定部長】 あいち障害者雇用総合サポートデスクが、国が職員を1人と相談員を1人送り込んで、ウインクあいちにいます。そして、県も1人職員を送り込んでくれています。県のほうで、去年打ち合わせも何回もやって、定着支援を県のほうでやってほしいという受託団体、4名の方がそこにおられて、ほんとうに今水野委員が言われたように、そこに就職した人たち、その人たちの定着というのが一番重要であります。障害者の方が安定所に来られる際に、支援機関の方がついてこられるケースというのが非常に多いのです。だから、さっき言った移行事業所さんの支援員さん、指導員さん、そういう方たちが安定所に一緒についてくるので、そういう支援機関を経由した職場に働いた方は、支援機関が定着に入ります。そういう方たちでない方については、愛知県の委託事業の4名の方が、企業からの要請に基づいてそこをずっと、情報を共有していますので、回って定着支援を実施していくということでもあります。ちなみに、今、愛知県のほうで県下の1,456の障害者の関係を受けている企業さんにアンケートをさせていただいて、そのうち685件の企業さんから10月末で回答がありまして、一応障害者と精神の関係で特に不安があるということで、220社からご回答をいただく中で定着支援に来てほしいという要望があったので、そこをこれから回るようにさせていただく予定となっています。

【熊田会長】 ありがとうございます。

1点、県の委託を受けた4名の委託支援員さんという方は、社会福祉士とか、そういったような資格をお持ちの方なのですか。どのような方が支援員になっていらっしゃるのでしょうか。

【加瀬川職業安定部長】 障害者支援機関の指導員の皆さんですけれども、よくジョブコーチと言われる方ですけれど、今言われた精神保健福祉士のような資格は持ってはいません。そういうキャリアのある方たちということです。

【熊田会長】 トレーニングは積んでいらっしゃる方ということですね。

【加瀬川職業安定部長】 おっしゃるとおりです。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そのほかにご質問、ご意見、ございませんでしょうか。

【可知委員】 労災関係で少し教えていただきたいと思っておりますけれども、昨年度の結果というか、いわゆる死亡とか死傷災害というのは、どちらかというとも10年ぐらい前の数字に戻ってきている、そういう捉え方かなど。それで、今年に限っては、今現在は若干微減で動いていると捉えています。なかなか労災のゼロというのは永遠の課題になっていると思っております、その中で今、労働局の取り組んでいるリスクアセスメントセミナーなるもの、目標に対してかなり回数はやっていたらと思うのですが、その努力は当然評価してしかるべきだというふうに、私、内容は実は存じ上げていないので大変僭越なところがあるのですけれども、事業者の意識、いわゆるニーズ、当然あるわけで、事業者側の意識とか、そこにとどまってはいけなくて、いわゆる従業員個人にやっぱり落ちていかないとはんとうの意味で災害が減っていかないと、労災は減っていかないとというふうに思いますけれども、この今のやられている、回数は相当やられていると思うので、その効果はどういうふうに労働局として把握されていて、今後さらに回数を増やしていくという話なのですが、どういったところがポイント、やっていく中でいろいろ改善点とかも出てくると思うのですが、どういったところに今課題意識を持たれているかというところを教えていただきたいのと、もう一つ、ストレスチェックの話が出ておまして、これも感覚が一緒だと思ったのですが、いわゆる4つのケア、私の会社もそうなのですが、ストレスチェックはやるのですよ。皆さん、やるのです。問題はその後が、わりと緩いというところがあって、いわゆる労働局としてはそういった部分について、企業の実態把握みたいなことは少しされているのかどうかというところを、もしご存じだったら教えてい

ただければと思います。

【黒部労働基準部長】 それでは、お答えいたします。

まず、リスクアセスメントの話なのですが、これは大きな企業、大企業で、専門的な安全衛生部署があるようなところについては、かなり主体的に進められているというような実態です。ただ、問題はやはり中小企業、それから零細企業なのです。災害が年間7,000件あるといっても、全部で24万事業場がありますから、一つの企業について、何回かに1回起こるためにどれだけ努力するかということだろうと思うのです。やはりその意識はなかなか、一朝一夕では定着しないのではないかと捉え方をしております。ですから、こういったリスクアセスメントの取組については今やっておりますが、これはやったから来年効果が出るというものではなくて、漢方薬みたいなものというふうに思っていて、体質改善で繰り返し行って、事業場の方に気づいてもらうことが重要だと思っております。多分効果的にはもうちょっと先になるかと思えます。ただ、平成18年にこの指針が出まして、そのときに一生懸命周知したら、ぐっとその段階で労働災害が下がってきたのです。ですから、そういう意味では長期的な効果があるものと思っております。

それから、ストレスチェックについては、確かに全般的にやっておりますが、今のところは法律に遵守されているかどうかという視点で見えておりますので、細かい具体的な中身まではなかなか我々も捕捉はできておりません。

最近よくありますのが、ストレスチェックをやりますと。その後、集団分析をやりますと。その後、職場環境を改善しますと。その流れがやっぱり重要なのですけれども、なかなか職場環境の改善をどうやって進めていいか、あまりわからないというような企業もありとあるようです。それで、厚生労働省も、こころの耳というポータルサイトをつかって、そこでいろいろな事例を出しているのですが、私どもも今、特にこのメンタルヘルスの関係で重要なのが、やはり産業保健というのはチームでやっていくというのが多分重要なのではないかと思っています。いわゆる産業医と衛生会社ばかりに押しつけるのではなくて、あるいは外部資源として、例えば保健師さんとか看護師さん等も入ってもらって、チームで職場の環境を見てもらって、継続的に取り組んでいくというのが必要と思っております。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そのほか、ご質問、ご意見ございますでしょうか。せっかくの機会ですので、よろしければお願いいたします。

どうぞ。

【小野木委員】 資料の問い合わせみたいなことで申しわけないです。22ページに、さっき労働基準部長も説明されたのですが、過労死の申請の件数が、今年上半期で昨年を上回ったり、あるいは昨年に迫っているという、実績は別として申請が増えていると。それで、例えば、時短が進んでいるかどうかという、資料がないのですが、この中の18ページを見ると、労働時間の違反件数がやはり半期で去年の半分よりも多いかなというのと、それからもう一つは、10ページの左上の棒グラフで、総合労働相談件数という棒グラフが出ていて、上半期で昨年度と本年度はそんなに変わっていません。いろいろ資料があるのですが、要するに過労死の申請が増えたということは、それだけハードルが下がったのか、これはこのまま1年度、丸1年となるとこの倍、単純で倍ということは、フィジカルもメンタルも両方ともすごいことになると思うのですけれども、背景、理由というものをもう一度説明していただければありがたいのと、対策はどうだということもお聞きしたいです。

【黒部労働基準部長】 それでは、お答えをいたします。

まず、監督、指導に対する違反率の状況なのですが、私ども、どういう視点で監督をするかということ、先ほど申しあげましたように、いわゆる事業場、愛知県内24万事業場があるということで、監督官ってそんなにたくさんいるわけではなくて、100名ちょっとしかいないという状況です。どうやって監督を効果的にやるかということになりますと、やはり私どもは事前に細かくいろんな事業場の状況を分析して、より健康な、ホワイトな企業に監督に行ってもこれは指導にならないわけで、より問題のありそうなところを狙っていくというようなスタイルを従来からとっております。そういう関係で、あまり違反率としては、高いように見えますけど、これが継続していると、そんな状況です。ですから、押しなべていくと、もう少し違反率は下がるのかなというふうに思っています。

そんな状況の中で、今般の過労死のいわゆる請求件数の状況でございますが、おっしゃるとおり、非常に今年度は高く出ておまして、我々もいろいろ分析がなかなか難しいのですけれども、例えばこの中で、今期、脳神、精神ですと、今期発症したというのが大体この半分ぐらいです。精神だと、今期とありますのは大体3分の1ぐらい、そんな状況で、要は過去のものが今出ている状況というのは先ほどご説明いたしましたけれども、一方で労働時間等の状況はどうかといいますと、平成30年は、これは総実労働時間ですけども、大体二、三時間ぐらいしか減っていない状況になっているという状況です。平成30年が1,728時間、これは愛知県ですけど、その前の年が1,730時間。だから2時間

ぐらいしか下がっていない状況。ただし、年休のほうは取得率が少し上がっている状況でございます。これは30年の統計はないのですが、平成29年と28年を比較しますと、その前が愛知県50.8%の取得率だったのですが、それが53.2%まで上がっているという状況です。ですから、年休は少し取得が進んでいながら、労働時間はまだ十分に減っていないというような状況でございます。一方では周知がされてきて労災請求が出しやすくなったということ以外に、やはりまだまだ労働時間の削減って、進んでいない状況があるのかなというところは我々としては分析しています。そのために今後ともしっかり監督、指導、それから周知はしていかなければならないと考えてございます。

なお、精神の中で、結構パワハラというのがあるのじゃないかというようなことでございますけれども、実はこれ、請求段階ではなかなかパワハラかどうかってわからないのです。本人も、これはパワハラですというふうに言ってくる人もいるし、何かわからないけど会社で精神障害になっちゃったので請求を出してきましたという人もたくさんいます。ちなみに平成30年の認定件数が、精神障害というのが全部で20件、支給決定がされているわけですが、この中で、その要因となったものが実はパワハラというそのものがなくて、今のところの認定基準だと、嫌がらせを受けたとか、あるいは上司とのトラブルがあったみたいなもの、これはパワハラに近いものですが、こういったものが今のところは20件中2件という状況です。ですから、ものすごい相談が多いのだけれども、分析をしていくと、なかなかパワハラとは認定できないものも意外とあるのではないかなというような状況でございます。しかしながら、このあたりはやはりこれから増えていく可能性がございます。今、本省でも、精神障害の認定基準に明確にパワハラと位置づけようじゃないかという動きもございますので、そうなるともう少しここははっきりしてきて、やはりパワハラが多くなってくる可能性もありますけど、そういった動きも注意しながら取り組んでいかなければならないと思っております。以上でございます。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。

そのほかにご質問。

どうぞ。

【安藤委員】 UAゼンセンの安藤でございます。

12ページで紹介いただいたところで、済みません、聞き漏らしていたら申しわけないのですが、中小企業の方に向けて、働き方改革に向けた企業支援を非常に多く行っている労働基準監督署の方であるとか、あいち働き方プランナーの方が実際

に企業を訪問してアドバイスを行っていただくということをご説明していただきましたが、その中で、一度訪問した企業に再度、その後どうなっていますかというような訪問であるとか、その後の確認というのはされているのでしょうか。やはり実際に具体的なアドバイスをしていただいている中で、実際こういうふうにやりましょうという企業の対応のことも載っているのですけれども、やろうとして実際にできなかつたよとか、そういうことがあるとやはりあまり意味がないものですから、その後の確認ということをされているのかどうかお聞きしたいと思います。

【黒部労働基準部長】 労働基準部の対応だと思いますが、例えば労働時間・相談支援班となりますと、どちらかという支援の中でも、いわゆる改正の周知が中心になってきますのであまりないのですが、監督署長とかプランナーということになりますと、やはりアドバイスをする中で、例えば助成金の案内とか、あるいは働き方改革推進支援センターの利用勧奨とか、いろいろなメニューを提示しながらアドバイスをするわけで、その後、行くか、電話するかは別ですけど、その後どうなっていますかというのは随時やっている状況でございます。それが3回か4回かというのはその状況にもよりますが、必要に応じて問い合わせをしながら、あるいはお伺いして、この間のご質問はこういうことですよと回答する、フォローしながらやっている、そんな状況でございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そのほかよろしいでしょうか。

【小野委員】 小野でございます。17ページのところでお伺いしたいと思います。

治療と仕事の両立支援ということなのですけれども、ここで、認証制度というのがここ一、二年で行われて、この1年間で大企業が2社、中小企業が21社と、そういうふうなご報告でしたけれども、これは取り組む側からして、1年でこれぐらいだったら上々だよと。感触もいいよねということなのか、なかなか厳しいな、開拓がなかなか厳しいなということなのか、感覚も含めてですけど、率直なところを聞かせていただければと思います。これ、大企業が結構あって2社しかないのって、それはそれでびっくりなのですが、そこら辺はいかがなものでしょうか。

【黒部労働基準部長】 私ども、一番どこをターゲットにしているかといいますと、ゴールドは大企業向けなのですが、シルバーのいわゆる中小企業でもっと体制を整備していただきたいというふうに思って、どちらかという中小企業向けにPRをしているという状況でございます。何が違うかという、ゴールドというのは当然社内の体制整備をされ

ていて、実際に治療と仕事の両立支援の実績が、人数が多いので、当然中にある可能性が
ありますから、その中で実績あるものをゴールド認証という形でしてしまして、シルバー
認証は中小企業なので、ほとんど実績がないところが多いのです。そういうところは、実
績というのは、もしくは体制整備をしていただきたいと。特にこの中でポイントは、いわ
ゆる産業保健スタッフをきちっと置いてくださいということが1つ認定のポイントになっ
ています。ゴールド認証は50人以上の大きな企業なので、産業医とか産業スタッフって
そもそも法令で義務づけられているのでそこはクリアするのですが、シルバー認証とい
うのは法律で義務づけられていない産業スタッフをちゃんと置いてくれというところなの
で、そこは非常にハードルが高いことになっています。ただし、これからは労働者の多く
を抱える中小企業でこういうことをやっていかないと、なかなかこの動きが進まないもの
ですから、もしくはそこを一個一個開拓しながらやっていく。だから、非常にシルバー認
証をとるのは難しい。それで、ゴールド認証はわりと簡単だけど、あまりPRしていなく
て、むしろ中小企業を広げることを目的としてやっています。ですから、このぐらいがち
ょうどいいと思っています。昨年半年で15社、シルバーですね、それで今年半年で6社
と、そんな状況になっています。一個一個口説き落とししていかなきゃいけないという状況
がちょっとございます。

【小野委員】 わかりました。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そのほかに何かご質問、ご意見、よろしかったでしょうか。

ないようでしたら、そろそろお時間も迫ってまいりましたので、これで今日の議題（2）
については終了したいと思います。

では、進行を事務局のほうにお返ししますので、よろしく願いいたします。

【事務局 野田】 熊田会長、ありがとうございます。

ここで事務局からご連絡申し上げます。本日の議事録につきましては、作成次第、会長
をはじめ署名委員2名の方にお届けに上がりますので、署名方、よろしく願いしたいと
思います。

それでは、以上をもちまして令和元年度第1回愛知地方労働審議会を閉会といたします。
本日はありがとうございました。