

第33回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成29年3月16日（木）

午前10時00分～

場所：ルポールみずほ

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田県由利地域雇用開発計画の諮問について

(2) 平成29年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(3) 雇用対策協定について

(4) その他

①平成29年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価について

②一体的実施事業について

4 閉 会

【事務局】

それでは、ただいまより第33回秋田地方労働審議会を開会いたします。

本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名が出席をされています。

公・労・使それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本審議会が成立してありますことをご報告いたします。

本日、労働者代表委員の伊藤委員は所用により欠席をされております。

それでは、開会に当たりまして松本労働局長よりご挨拶を申し上げます。

【松本労働局長】

労働局長の松本でございます。

本日は、渡部会長はじめ委員の皆様におかれましてはご多忙中のところ、第33回秋田地方労働審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

前回の秋田地方労働審議会は11月7日に開催し、今年度の秋田労働局重点施策の進捗状況について説明させていただきました。そして、多数の貴重なご意見をいただきました。

本日の審議会では、この前回の審議会でもいただきましたご意見も踏まえながら作成をいたしました、「平成29年度の秋田労働局行政運営方針の案」につきまして説明をさせていただきます、ご意見を頂戴したいと思っております。

また、この3月31日をもちまして期限切れを迎えます、由利地域の雇用開発計画につきまして、新たな計画を策定することについてご審議をいただきたいと思いますと思っております。

さらに、当労働局では、若者が地域の企業に就職定着することや、県外に進学・就職した方の秋田への還流、女性の活躍などに向けた環境整備などを県、市町村と一体となって実施するために、2月22日に秋田県、2月15日に大館市と雇用対策協定を締結いたしましたので、これらの内容につきましてもご報告をさせていただきたいと思っております。

本日はご審議のほどをよろしく願いいたします。

【事務局】

それでは、これからの議事進行につきましては、渡部会長にお願いをしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【渡部会長】

事務局からの報告のとおり本審議会は成立しておりますので、議事を始めたいと思いません。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

本日の議事録署名委員は、私のほか、労働者代表委員の畠山委員、使用者代表委員の阿部委員にお願いいたします。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、予めご了承いただきますようお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、（１）秋田県由利地域雇用開発計画の諮問について、（２）平成２９年度秋田労働局行政運営方針（案）について、（３）雇用対策協定について、（４）その他、①平成２９年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価について、②一体的実施事業について、以上となっております。

初めに、議事（１）秋田県由利地域雇用開発計画の諮問についてです。

このことにつきまして、本審議会に労働局長から３月２日に諮問がございました。諮問文を事務局で読み上げてください。諮問文の写しは資料No. １の１ページ目に添付されております。

【森岡職業安定部長】

職業安定部長の森岡と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

では、私の方から諮問文を読み上げさせていただきます。

秋労発案０３０２第２号

秋田地方労働審議会会長 渡部郁子殿

地域雇用開発促進法第５条第６項に基づき、別紙秋田県由利地域雇用開発計画について貴会の意見を求めます。

平成２９年３月２日 秋田労働局長 松本安彦

【渡部会長】

ただいま読み上げられました諮問文のとおり、秋田県由利地域雇用開発計画について審議会に意見を求められております。

それでは、この計画内容について事務局から説明をお願いいたします。

【森岡職業安定部長】

秋田県由利地域雇用開発計画について説明をさせていただきます。

資料２ページをご覧ください。

地域雇用開発促進法のスキームに、同法に基づく手続などの流れを記載しております。

地域雇用開発計画を策定する趣旨といたしましては、雇用情勢が特に厳しい地域の雇用促進への取り組みを国が地域雇用開発助成金などで支援していくものであり、雇用開発促進地域に該当する要件を満たしている場合に、都道府県が指定を受けようとする地域雇用開発計画を策定するというものでございます。

資料3 ページ、「秋田県における地域指定の変遷」をご覧ください。

現在、秋田県内では雇用開発促進地域といたしまして、由利地域、秋田男鹿南秋地域、南部地域がそれぞれ指定されております。北部地域は雇用開発促進地域に該当する要件を満たしていなかったことから、現在指定を受けておりませんが、鹿角市と小坂町を除く北部地域が過疎等雇用改善地域に指定されておりますので、国の主な支援措置である地域雇用開発助成金を活用できる状況となっております。

資料4 ページ、「雇用開発促進地域に該当するための要件確認結果」をご覧ください。

由利地域につきましては、本年3月31日をもって地域雇用開発計画の指定期間が終了することから、4月以降も雇用開発促進地域の該当要件を満たすか、要件である過去3年間における労働力人口に対する有効求職者割合と有効求人倍率をそれぞれ確認いたしましたところ、指定要件を満たしており、このたび秋田県由利地域雇用開発計画が県より提出されたところでございます。

資料5 ページ、「秋田県由利地域雇用開発計画の概要」をご覧ください。

「はじめに」におきまして計画策定の趣旨などが記載されております。3段落目におきまして、「由利地域は電子部品・デバイス産業など製造業の集積地として繁栄してきたが、グローバル化の厳しい競争の中、製造拠点の再編の影響から平成23年に多数の離職者が発生し県内で最も求人倍率が低下した地域で、雇用情勢は当時から改善をみせているものの、若年層の流出に伴う人口減少・少子高齢化により地域経済は伸び悩んでおり、雇用機会の確保が喫緊の課題である。」とし、「地域雇用開発計画を策定し、この計画に沿って、地域における安定的な雇用機会の確保を推進するための施策を推進していく」としております。

雇用開発促進地域の区域につきましては、本荘公共職業安定所管内の2市、由利本荘市及びにかほ市となっております。

資料6 ページのイに記載しております、地域雇用開発のための支援対策といたしましては、地域雇用開発助成金などの雇用開発のための助成措置を有効活用した雇用創出など、9項目を挙げております。計画期間である3年間における地域内の新規雇用創出目標人数

は、エに記載のとおり150人以上としております。

以上、秋田県由利地域雇用開発計画の概要につきまして説明をさせていただきました。

【渡部会長】

ただいま説明がありました計画案につきまして、ご意見、ご質問をお受けいたします。ごさいませんでしょうか。

瀧澤委員、何かごさいませんでしょうか。よろしいでしょうか。

【瀧澤委員】

是非、お願いしたいと思います。

【古谷委員】

ちょっと聞いてよろしいでしょうか。

【渡部会長】

古谷委員お願いいたします。

【古谷委員】

最後に新規雇用創出人数150人以上が目標と書かれていましたけれども、これは後に検証などをされるものなんでしょうか。

【森岡職業安定部長】

実績につきましては、確認等をいたします。

【渡部会長】

古谷委員よろしいでしょうか。

【古谷委員】

はい。

【渡部会長】

ありがとうございます。ほかにごさいませんでしょうか。

藤井委員、何かごさいませんでしょうか。よろしいでしょうか。

鈴木委員お願いいたします。

【鈴木委員】

すいません、同じ150人に関してなんですが、この150人っていうのはどれくらいの規模だと捉えればよろしいでしょうか。

【渡部会長】

規模と申しますと。

【鈴木委員】

いわゆる全体の雇用に対して、これくらいの率で増える、増やすというような、150人と言われてもトータル的につかめないなので、どれくらい増やすという、絶対数としては150人なんでしょうけども、率としてどういうふうな、全体の中でこれくらいというのは出ないものでしょうか。

【森岡職業安定部長】

お答えいたします。

この150人の雇用創出目標の設定については、由利地域における地域雇用開発助成金による過去3年間の雇用創出数が196人という実績があり、これをもとに、県において目標設定されたものと承知をしております。

【渡部会長】

鈴木委員よろしいでしょうか。

ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

【渡部会長】

それでは、ご質問、意見ですけれども、この辺で取りまとめさせていただいてよろしいでしょうか。

【渡部会長】

ありがとうございます。

ただいまのご意見、ご質問の趣旨につきましては、今後の計画具体化に当たって配慮いただけるものとして、計画そのものについては妥当と判断いたしますが、いかがでしょうか。

【渡部会長】

ありがとうございます。

それでは、秋田県由利地域雇用開発計画について、審議結果を労働局に答申することといたします。答申文につきましては私に一任させていただくということでよろしいでしょうか。

【渡部会長】

ありがとうございます。それでは、答申文案を事務局から配付させていただきます。

【渡部会長】

それでは、事務局で読み上げてください。

【事務局】

それでは、答申文案を読み上げさせていただきます。

秋田労働局長 松本安彦殿

秋田地方労働審議会会長 渡部郁子

本審議会は、平成29年3月2日付、秋労発案0302第2号をもって諮問のあった秋田県由利地域雇用開発計画、本荘公共職業安定所管轄地域について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記

秋田県由利地域雇用開発計画、本荘公共職業安定所管轄地域は妥当と認める。

【渡部会長】

それでは、ただいま読み上げました案のとおり、本日付で答申させていただきます。

それでは次の議事に進みたいと思います。次の議事は（2）平成29年度秋田労働局行政運営方針（案）についてです。では、事務局から説明をお願いいたします。

【富塚雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室の富塚です。

平成29年度雇用環境・均等室の重点施策についてご説明いたします。

資料はNo. 2の2ページをご覧ください。

実績数値につきましては、特に断りがなければ1月末現在で記載しております。主な重点施策は6項目ございます。そのうち働き方改革については、平成28年度上半期の取り組みを11月の審議会で説明いたしましたので、今日はその後の取り組みをご説明します。

まず、秋田いきいきワーク推進会議、いわゆる地方版政労使会議の取り組みについてですが、8月に行った秋田県内の働き方に関する実態調査の結果を報告書にまとめ、検討部会と第2回推進会議において、秋田県内の働き方改革に関する課題と方向性について議論をしていただきました。それから、局長を初めとする局幹部の企業訪問による企業トップへの働きかけや、働き方・休み方改善コンサルタント等による長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のための企業への助言、ワークショップの開催等も継続して行いました。

秋田県における年次有給休暇の取得率・取得日数は、全国平均を下回っており、政府目標である2020年までに年次有給休暇取得率70%を達成するためには、働き方改革全般について、企業経営者、労働者に限らず県民に広く働きかけ、機運を醸成する必要があります。そこで平成29年度は、いきいきワーク推進会議の取り組みとして、今年度に

行った実態調査の結果を補完する企業等へのヒアリング調査を実施し、具体的な取り組み事例の収集や調査結果の取りまとめを行います。

また、働きやすい職場づくりに取り組む秋田県内の機運を醸成するため、誰もが活躍できる社会の実現に関するシンポジウムを開催し、広く周知を行います。そのほか、局幹部による企業トップへの働きかけや、働き方・休み方改善コンサルタント等による企業への助言、ワークショップの開催等に引き続き取り組んでまいります。

重点の2、資料の3ページ、両立支援対策については、平成28年度は育児・介護休業法に基づく報告徴収を126事業所に実施し、育児・介護休業等制度の規定整備に関する助言を中心に助言等を行いました。規定整備の指導については1カ月以内の完了が困難な場合がございますが、年度内に是正完了する見込みでございます。また、改正育児・介護休業法、ハラスメント防止対策説明会を4回開催し、改正法の周知に取り組みました。平成29年度も引き続き法周知を行うとともに、中小企業の計画的事業所訪問等により育児・介護休業制度等の規定の整備を促します。また、両立支援に取り組む企業に対しては、両立支援助成金の活用や取り組みに関する情報の提供、育児介護を行う労働者に対しては、育児・介護休業等の制度の周知を行ってまいります。次世代育成支援対策推進法については、行動計画策定届出義務企業の届出率100%を維持しており、平成28年度の認定取得企業数3企業以上という目標値を達成しております。平成29年度も引き続き、認定取得3企業以上を目標に取り組みを行ってまいります。

重点の3、資料は4ページでございます。

女性活躍推進法等の履行確保について。女性活躍推進法に基づく行動計画の策定届出義務がある、常用労働者数301人以上企業の届出率は100%という目標を達成し維持しております。300人以下企業の届出数は、2月末現在で57件となりました。平成29年度は300人以下企業における女性活躍推進の取り組みの促進とともに、301人以上企業における取り組みの実効性確保にも取り組んでまいります。また、認定制度を周知しながら、認定申請に向けた企業の取り組みを促進いたします。

男女雇用機会均等法については、法に基づく報告徴収を115事業所に実施し、法違反の指導や母性健康管理措置の規定整備の助言を行いました。平成29年度は引き続き計画的な企業訪問等による報告徴収を実施し、法違反が認められる事業主に対しては指導を行います。また、母性健康管理措置について、事業主、妊産婦への周知徹底を図るとともに、母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進するため、県内産婦人科医院に協力を依頼

します。

重点の4、資料は5ページです。

非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善等の取り組みについては、28年度はパートタイム労働法に基づく報告徴収を108事業所に実施し、改善法に対応していないことによる違反のほか、労働条件の文書交付、正社員転換推進措置に係る違反を中心に助言等を行いました。正社員転換推進措置について助言する際には、平成28年3月に策定した秋田県正社員転換待遇改善プランに基づき、短時間正社員制度の情報提供を行いました。平成29年度は引き続き、このプランの着実な実施に努め、パートタイム労働については、法の周知徹底や計画的な報告徴収の実施によって、パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の積極的な取り組みを促進してまいります。

重点の5、6ページでございます。

ハラスメント対策については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で定められた妊娠、出産、育児、介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止と、上司や同僚による嫌がらせ防止対策の徹底、それから男女雇用機会均等法で定められたセクシャルハラスメント防止対策の徹底のほか、パワーハラスメント対策が含まれております。平成29年度は引き続き、事業主に対する法の周知により事案の発生を防止するとともに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく計画的報告徴収の実施、実効ある防止対策を促します。当事者からの相談によって法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収を行い、事後の適切な対応を指導いたします。パワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して予防・解決に関する周知を図ってまいります。

重点の6、資料7ページです。

労働条件の確保改善対策について、雇用環境・均等室が取り組む主な施策を4つご説明します。

1つ目は無期転換ルールの普及についてです。

平成28年度は、企業訪問や各種セミナー・説明会等による個別企業への周知啓発と、経済団体への周知要請、監督署・ハローワークの窓口を活用した周知などを行いました。各種調査結果などから企業における無期転換ルールの対応への遅れが見られます。平成29年度は使用者に取り組みを促すことはもちろん、労働者への周知も行ってまいります。

2つ目は学生・生徒に対する労働法制の周知啓発についてです。

平成28年度は大学等や高校を訪問して労働法制セミナーを実施したほか、若者相談コーナーの設置や大学等での出張相談などを行いました。平成29年度は労働基準担当部署及び職業安定部署と連携して、さらなる取り組みの充実に努めてまいります。

事業主に対する労働関係法令遵守の周知啓発については、平成28年度もコンプライアンスチェックテキストを作成し、配付やホームページへの掲載を行いました。平成29年度も引き続きテキストを作成し、活用することといたします。

多様な正社員の普及拡大につきましては、平成28年度は企業訪問や働き方改革セミナーの際に資料配付や説明等を行いました。多様な正社員制度の導入促進は、無期転換ルールによって無期転換した後の処遇の向上にも資することから、平成29年度も引き続き周知するとともに制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行ってまいります。

【渡部会長】

引き続きお願いいたします。

【半田労働基準部長】

労働基準部の半田でございます。

平成29年度の労働基準部の行政運営方針につきまして、資料に沿って説明をさせていただきます。

説明資料の8ページからでございます。左上に労働基準部の主な重点施策として3点掲げております。まず1点目は、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進。2点目は、労働条件の確保・改善対策の推進（監督指導）。また3点目が、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり。この3点を重点施策の柱としております。

まず重点施策の1点目、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進についてでございます。平成28年度取り組みの実績は、左下の囲みに記述をしております。1点目は、提出されました約7,000の三六協定の届時に締結当事者の適格性、協定時間の限度基準についての確認指導をしております。また、労働基準監督官によります建設現場を除き約1,500社、臨検監督を行っておりますが、労働時間の把握、また、三六協定の周知、運用状況についての指導確認を行っております。

なお、平成27年度監督指導結果では、約2,000事業場のうち1,400の事業場、約72.1%におきまして、労働時間に関する事項、割増賃金に関する事項などの労働基準関係法令の違反が認められ、是正指導を行っております。

また、特に労働災害の発生の危険性が高い機械設備等につきましては、使用停止処分を行っております。

さらに、私ども監督署の重ねての指導にご理解を賜われなかった事業場につきましては、司法捜査機関として必要な捜査を行い、平成27年につきましては安全衛生法違反で6件、平成28年は労基法2件、安衛法11件の計13件、また、本年に入って労基法、安衛法各1件を含め、計3件、検察庁への事件送致、司法処分を行っております。

また、三六協定締結、そして監督署へ届出をしないまま時間外労働が行われておりました100件を超える事業場に対して、是正指導を行っております。

これらによりまして、平成28年度の目標であります、過重労働による健康障害の防止の一環として臨検監督した事業場について、労働時間の適正把握、三六協定の当事者の適格性についての確認を行っているところであります。

なお、平成28年度、過重労働による健康障害防止に係る監督指導、過労死防止等の推進を柱に取り組んだところでありますが、月100時間を超える時間外労働が行われていたり、必要な三六協定、割増賃金が支払われていない事案、また、適正な労働時間管理が行われていない事案など、違法な長時間労働による働き過ぎが依然として見られますことから、長時間労働で悪質事案となっている場合は、夜間臨検を含め積極的に実施することや司法処分も含め、厳正に対処する必要があると考えております。

平成29年度は、これらの課題を踏まえまして改めて働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進として、大きく2点、過重労働による健康障害を防止するための労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の履行確保に関する窓口指導、監督指導の徹底を行うことにしております。

また、過重労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底により、長時間労働が恒常的に行われることがないよう指導を行い、また、月80時間を超える時間外労働を行う多数の労働者がいて、法違反がある大企業につきましては指導を行い、改善が見られない場合は企業名の公表、また、重大・悪質な事案に対する司法処分など、引き続き厳正な対応を図ることにしております。

なお、政府の働き方改革実現会議で議論されております残業時間の上限規制については、過日、繁忙期の上限規制について労使の協議が行われ、明日3月17日に開催予定の改革実現会議で規制案が示される予定となっております。

なお、この点につきましてもう少し付言いたしますと、労働基準法では労働時間を1日

8時間、週40時間までと規定し、企業が労働者に残業させる場合には、残業に係る労使協定、いわゆる三六協定を結ぶ必要があります。また、時間外労働の限度に関する基準によって1か月45時間、また1年間360時間などの限度時間を超えないものとしてしなければなりません。ただし、労使合意で特別条項をつければ、臨時的な特別な事情で必要な場合は年6回まで制限を超えて時間外労働ができることになっております。このため、現行では特別条項付で6か月以内では1か月100時間でも、また150時間でも時間外労働ができるため、いわゆる青天井ということになっております。また、この協定の時間外の制限での違反については罰則規定が設けられておりません。これについては先ほどの働き方実現会議におきまして、総理から、長時間労働の是正については罰則付きで時間外労働の限度が何時間とするのかを具体的に定めた法改正が不可欠である旨の発言がありまして、これまで経団連会長、連合会長と総理との会談が行われており、明日の改革実現会議において明確になるものと思われまます。もとより、この規制案、地方局にまで情報提供されているものではございませんが、今後、年度内に具体的な働き方改革実行計画が取りまとめられ、法案提出に向けてその内容を踏まえ労働政策審議会において検討されていく予定と聞いております。

また、最も大事なものは、これら残業の上限規制が明確になっても、例えば残業時間を上限内に収めようと労働者が過少申告をしたり、企業がそれを強要したりする懸念がございます。私どもでは、これら労働時間の適正な把握につきましましては使用者に対してご理解をいただくため、労働時間の適正な把握のため使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知に努め、また、労働基準監督官によります監督指導の際には、これらの点につきましてもより丁寧に確認指導を行うことにしております。

次に、重点施策の2点目、資料9ページをめくっていただきたいと思います。

労働条件の確保・改善対策の推進としております。平成29年度の具体的な取り組み項目として大きく2点。1点目は法定労働条件の確保等への取り組み、2点目は特定の労働分野における労働条件確保対策の推進の2点を掲げております。最初の重点項目が喫緊の課題であります長時間労働防止へのアプローチであります。2点目は特定の業種への対応としての位置づけでございます。

まず、法定労働条件の確保につきましましては、今年度に続きまして監督指導時におけるきめ細かに監督指導、また、解雇、賃金不払い等、労働基準法令上の問題のある申告事案については、その早期解決のため優先的に迅速適切な対応を図ることにしております。また、

自動車運転者、障害者、技能実習生を含めた外国人労働者、介護労働者等の労働条件確保・改善を図るため、特性に応じた集団指導・監督指導を行うことにしております。

3点目、資料の10ページを開いていただきたいと思います。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり、即ち労働災害防止への取り組みであります。10ページの左下に、平成28年度取り組み実績に災害発生状況を示しております。平成28年の速報値でありますけれども、休業4日以上労働災害971人となり、過去最少でありました平成27年発生件数を5.8%増加しております。また、死亡災害につきましては12名と、前年より7名減少となっております。業種別では建設業が6.9%の減少をみているものの、運輸交通業、商業、そして保健衛生業で大幅に増加をしております。

これらから平成29年度の取り組みといたしましては、まず1つ目には労働災害を減少させるための業種横断的な取り組みとして、労働災害の4分の1を占めます転倒災害の防止、また、重点業種別の対策として、多店舗展開企業につきましては個々の事業場での指導もさることながら、全社的な災害防止の取り組みが効果的であるため、小売業、飲食店における多店舗展開企業及び多くの社会福祉施設を展開する法人の本社及び法人本部の自主的安全衛生活動を促進することにより、労働災害防止活動を図っていくことにしております。

また、職場におきますメンタルヘルス、健康管理対策として、ストレスチェック制度の実施につきましては義務化されております50人以上の事業場を中心に、未実施事業場の解消を図ることにしております。昨年9月時点での自主点検に拠るアンケートをいたしておりますが、ストレスチェックを実施した事業場は約7割であり、大半の事業場が実施されることになっております。今後、実施状況報告書の提出状況の確認をしながら対応を図っていくことにしております。また、このストレスチェック制度の適切な運用、即ちストレス状況の評価、高ストレス者への面接指導の必要性、さらに必要に応じて就業上の措置の実施など、適切な運用についても理解を図ってまいることにしております。

平成29年度におきましては以上の施策を中心に労働基準行政を展開し、県内労働者の労働条件の確保・改善、また、安全で健康に働くことができる職場づくりに邁進してまいりたいと考えております。

労働基準部からは以上でございます。

【渡部会長】

では、次をお願いします。

【森岡職業安定部長】

職業安定部の今年度取り組み状況及び来年度運営方針(案)について説明をいたします。

資料1 1 ページでございます。左上に主な重点施策といたしまして6項目を挙げており、これらの項目ごとに、右上にございます常用就職件数などの数値目標を設定し、業務運営を行ってまいります。なお、一部の目標につきましては厚生労働本省からの指示待ちであるため、数値が確認していないものがございますので、ご了知願います。

では、項目ごとに説明をさせていただきます。

「1. 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」についてでございます。

資料の左下、「取組実績」については、常用就職件数、常用求人の充足件数、雇用保険受給資格者の早期再就職件数の実績は記載のとおりでございます。求職者数の減少傾向が長期化していることなどから、いずれも対前年同期比でマイナスとなっております。今年度は、非正規雇用を繰り返している者に対する正社員求人への応募の働きかけ、求職者担当者制の活用などによる継続的・能動的な就職支援に積極的に取り組んだほか、求人票以上の企業情報を求職者に提供するため、会社説明会やミニ面接会を同時に開催するなど積極的な取り組みを行ってまいりました。資料右側の箱書きにありますとおり、今年度の取り組みの評価といたしましては、求職者数が減少傾向にある中、きめ細かな就職支援の強化を図ったことにより、就職件数等の対前年比の減少割合が縮小し一定の成果が表れてきているほか、求職者ニーズが高い正社員求人の確保に努めた結果、若干ではございますが正社員求人割合が対前年同期比でプラスになるなど、一定の効果があらわれているものと考えております。

また、課題といたしまして、就職件数等の実績向上を目指し、求職者担当者制による就職支援の拡充や充足可能性の高い求人確保に向けまして戦略的な求人開拓に取り組む必要があるとともに、早期充足に向けた求人者支援の取り組みについて強化する必要があるものと考えております。併せまして、専門技術系の求人、介護系の求人など、人材不足分野におけるミスマッチ対策の強化が求められております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目が、資料中段の箱書きでございます。3項目お示ししております。

1点目として、求職者に対する就職支援のさらなる強化についてでございます。先ほど

申し上げましたとおり求職者数の減少傾向が長期的に継続していることから、相談窓口におけるきめ細かな支援を行うチャンスと捉えまして、基本業務の徹底を土台に求職者支援のさらなる強化を図ってまいります。具体的取り組みといたしまして、求職者担当者制、求人情報提供、雇用保険受給者の早期再就職促進などの積極的实施ということを考えております。

次に、求人者に対する充足支援のさらなる強化でございます。来年度においても引き続き充足に結びつく良質求人確保に努めるとともに、求職者に伝わりやすい求人票の記入アドバイスを行うなど、求人者に対する能動的・積極的な支援を実施いたします。具体的取り組みといたしましては、求人担当者制や求人者に対する的確な求人条件の緩和指導などの積極的实施ということになります。

3点目として、ミスマッチ解消の対策の強化についてでございます。全国的な傾向と同様、秋田県におきましても建設業を始めとする専門技術系や介護人材系の求人の充足が非常に難しい状況となっておりますが、求職者ニーズを踏まえ、職業訓練を有効活用し、求職者の職域拡大を図ることなどによりまして、この状況への対応を行ってまいりたいと考えております。

では、次の項目について12ページ、「2. 正社員転換・待遇改善」でございます。資料左下、「取組実績」でございます。昨年3月に策定いたしました秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの実現に向けて取り組んでまいりました。ハローワークによる正社員就職、正社員転換数の今年度の目標1万270人に対し、本年1月末の実績は8,599人、進捗率82.7%という状況でございます。また、正規雇用転換などの際に活用いただくキャリアアップ助成金につきましては、計画受理件数が前年同期比で同数であるものの、支給決定の件数・金額につきましては前年同期比でプラスとなり、一定の活用が図られているとともに、わかもの支援コーナー・支援窓口などにおいて、就職支援ナビゲーター等による就職支援などを実施してまいりました。資料の中ほどにある取り組みの評価といたしましては、正社員就職転換数は目標に向けて順調に推移をし、キャリアアップ助成金などの利用件数は確実に増加しているとともに、若年求職者数が減少傾向にある中でフリーター等の正規雇用化の実績が前年度と同水準となっております。また、課題といたしまして、専門技術系の求人、介護系の求人などで充足に結びついていないこと、キャリアアップ助成金の活用による正規雇用化など、中小零細企業へのさらなる周知が必要であるとともに、フリーター等の正規雇用化に向けて、引き続き支援対象者の的確な把握など、効果

的な支援に向けた取り組みが必要であるものと考えております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目が資料上段の箱書きでございます。大きく2項目お示しをしております。

1点目として、非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進でございます。秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの実現に向け、引き続き各施策の着実な実施に努めるほか、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換などを促進するため、キャリアアップ助成金の積極的な活用を促進し、また、トライアル雇用奨励金の活用を促し、フリーターなどの正社員就職を促進するとともに、関係機関とハローワークの連携を強化し、支援対象者の抱える課題に応じた就職支援を実施することとしております。2点目としては、労働者派遣制度の見直しの着実な実施に向けまして、引き続き派遣元・派遣先の各事業所への指導監督を行ってまいりたいと考えております。

次の項目、資料13ページでございます。「3、若者の雇用対策の推進」について、資料左下、「取組実績」でございます。

今春高卒内定者の県内就職率は、1月末現在で65.2%と、前年同期比でマイナス1.0%という状況でございます。県などと合同で県内経済主要団体に対する学卒求人の早期提出並びに採用枠拡大要請を実施し、高卒求人数が前年同期比プラス112人、3,777人となり、高卒・大卒等の就職内定者数は、ともに前年同期比でプラスとなっております。

また、高校生や大学生を対象とする職業講話や高校3年生への就職ガイダンスなどを実施してまいりました。資料中ほどの箱書きの取り組みの評価といたしましては、各地域において関係機関とそれぞれ連携をし、早期の求人提出並びに採用枠の拡大要請等に積極的に取り組んだ結果、前年同期を上回る求人の確保につながったとともに、職業講話等の開催により生徒・学生等の職業意識の啓発が図られたものと考えております。また、課題といたしまして、高卒者の県内就職割合が全国平均に比して大幅に低い状況であること、県内就職促進に向けましては生徒等のニーズを踏まえた求人の確保が必要であるとともに、生徒等への職業意識啓発の支援がより効果的なものとなるよう、学校や県内各自治体とのさらなる連携が必要であるものと考えております。

これを踏まえました来年度の具体的な取り組み項目が資料上段の箱書きでございます。大きく3項目お示しをしております。

1点目、若者雇用促進法に基づく取り組みの周知・促進といたしまして、引き続き若者

雇用促進法に基づく各種施策について、事業主を始め関係者への周知を重点的に行ってまいります。

次に、新卒者等の就職支援の強化、定着支援でございます。ジョブサポーター等の担当者制による学校訪問及び学生・生徒との個別相談などを行い、就職まで一貫したきめ細かな支援を実施するほか、秋田新卒応援ハローワークの周知を図るとともに、安易な早期離職を防止するため、新卒者などが就職した企業を実際にジョブサポーターが訪問をして実施する職場定着支援、これを強化してまいりたいと考えております。

3点目として、雇用対策協定に基づく県及び市町村と連携した県内就職割合向上のための取り組みでございます。この雇用対策協定の詳細につきましては後ほど説明をいたしますが、秋田労働局におきましては、先月15日に大館市と22日に秋田県とそれぞれ雇用対策協定を締結いたしました。今後も県内の他の基礎自治体との間でも、必要に応じ協定締結を検討してまいりたいと考えております。この協定締結などによりまして、県及び市町村との連携を一層強化し、各種セミナーや職場見学などを実施し、生徒・学生等の就職への動機づけや地元企業に対する理解を深めていただき、安易にフリーターの道を選択することや早期離職を防止するため、就職後を見据えた職業意識形成の支援、これを図るとともに、県内企業の情報について新卒者を始めとする若者に積極的に発信するなど、重点的なマッチングを推進してまいります。

では、次の項目について14ページでございます。「4、高年齢者雇用対策の推進」、資料左下、「取組実績」でございます。

高年齢者雇用状況報告の対象外である従業員30人以下規模の企業のうち、25人以上規模の387社に対して報告書の提出を依頼し、各社における高年齢者雇用確保措置の導入状況の把握に努めたほか、30人以下規模の企業を対象とした改正高年齢者雇用安定法の実務セミナーを開催いたしました。従業員31人以上の企業において希望者全員が65歳以上まで働ける割合及び70歳以上まで働ける企業割合は、記載のとおりでございます。ちなみに、70歳以上まで働ける企業割合32.9%は、全国トップの割合でございます。また、ハローワーク秋田において、55歳以上の就職困難者に対する高年齢者総合相談窓口での就労支援を実施したほか、今年度からの新規事業で、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施するために創設された生涯現役促進地域連携事業において、大館市高齢者活躍支援協議会のご提案が厚生労働省において採択され、昨年12月より事業実施しているところでございます。資料の右側の箱書きの取り組みの評価といたしまし

では、高年齢者雇用状況報告により25人以上30人以下規模の企業の雇用確保措置状況を把握し、未実施企業への個別指導を実施するとともに、ハローワーク秋田の就労支援チームによる65歳以上の支援対象者の就職率が目標達成する見込みであることなどを掲げております。また、課題といたしましては、引き続き30人以下の規模の企業における高年齢者雇用確保措置の導入状況の把握に努めるほか、高年齢求職者の多様なニーズを踏まえた、きめ細かな支援を継続する必要などがあるものと考えております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目が資料上段、箱書きでございます。3点お示ししております。

1点目として、生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進とし、引き続き高年齢者雇用確保措置が未実施である30人以下規模の企業に対するセミナーなどを実施するとともに、65歳までの雇用を確保している企業に対しては、独立行政法人高齢・生涯・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーとの連携により、70歳以上まで働ける企業の普及・啓発に努めてまいります。

次に、高年齢者等の再就職の援助促進として、高年齢者の就労経験や多様なニーズなどを踏まえた職業生活の再設計に関する支援などを引き続き実施いたします。

3点目は、地域における就業機会の確保に向けた取り組みの充実といたしまして、先ほど説明いたしました大館市における生涯現役促進地域連携事業、この取り組みを県内の他地域にも広め、これにより高年齢者の就労機会の確保提供に努めていくほか、引き続きシルバー人材センターが高年齢者に多様な就労機会を提供できるようにするための支援をしてまいりたいと考えております。

では、次の項目、15ページでございます。「5. 障害者の活躍推進」、資料左下、「取組実績」でございます。

- ① 中ほど以下に記載をしておりますとおり、昨年6月1日現在での実雇用率は1.90%、達成企業割合は57.8%、達定企業数は400企業と、いずれも前年同期比でプラスとなっておりますが、法定雇用率の2.0%及び全国平均との乖離がまだ生じている状況でございます。こうした中、①の上に戻りますが、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームによる就職面接会や雇用支援セミナーの開催のほか、ハローワークによる雇用率未達成企業への訪問指導などを行いました。資料の右側の箱書きの取り組みの評価といたしましては、引き続き民間の実雇用率が法定雇用率に達しなかったこと、精神障害者の就職件数などが大幅に増加したことなどを挙げております。

また、課題といたしましては、平成30年度からの精神障害者の法定雇用率参入により、精神障害者の就労支援、職場定着支援の取り組みにおける充実強化が必要であるほか、引き続き関係機関と連携した精神障害者の定着支援などを行っていく必要があるものと考えております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目が資料上段、箱書きでございます。3点お示ししております。

1点目として、障害者及び企業への職場定着支援の充実強化として、特に職場定着に課題の多い精神障害者などの就労支援に対応するため、関係機関と連携した定着支援の拡充強化を行います。

次に、多様な障害特性に応じたきめ細かな支援策の充実といたしまして、引き続き就労支援などが課題となっている精神障害者については、その障害特性に応じたカウンセリングなどのきめ細かな支援を実施するとともに、医療機関などと連携した就労支援を実施するほか、トータルサポーターによる支援体制を拡充し、増加している精神障害者の雇用促進などをさらに図っていくこととしております。また、難病患者については、難病患者就職サポーターによる難病相談支援センターへの出張相談など関係機関との連携を図り、難病患者への就職支援を行ってまいります。

3点目として、県・関係機関と連携した改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取り組みの推進といたしまして、引き続き実雇用率の向上を目指し、県や関係機関とともに設置しております秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームを活用し、企業に対する障害者雇用への理解の促進、就職促進のための就職面接会の開催などを行ってまいります。

では、次の項目、16ページでございます。「6. 職業訓練を活用した就職支援、職業能力開発業務の推進」として、資料左下、「取組実績」でございます。

訓練修了生の就職率につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している施設内訓練については81.8%、県が実施する委託訓練については73.9%、労働局が実施している求職者支援訓練のうち、基礎コースについては60.0%、実践コースについては57.0%となっております。いずれも1月末現在の数値となります。今年度においても引き続き求職者に対する説明会などの開催等によりまして公的職業訓練を積極的に周知したほか、訓練受講生への支援において、訓練実施機関と連携し、訓練受講期間中における担当者制による個別支援などに取り組んでおります。また、キャリア形成促進助成金の1月末現在の支給決定状況については、資料に記載のとおりでござい

ます。官民協働の秋田県地域訓練コンソーシアムにおいて、より就職の可能性を高めるため、介護初任者同行援護研修科などの訓練コースカリキュラムの開発検討に参画いたしました。資料の中ほどの箱書きにあるとおり取り組みの評価といたしましては、公共職業訓練の施設内訓練及び求職者支援訓練の実践コースにおきまして、目標が達成できていないなどを挙げております。また、課題としては、目標就職率の達成のため、地域ニーズに即した訓練コースの設定に引き続き努めていく必要があること、介護実務者研修の県北・県南地域における実施などとともに、求職者数の減少傾向に加え、求人の増加傾向が長期的に継続していることから、職業訓練を経ずに就職決定する方が多くなっていることなどにより、訓練受講者の確保が難しい状況であることなどを掲げております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目は、資料上段の箱書きでございます。大きく4つお示しをしております。

1つ目として適切な受講斡旋として、引き続き職業訓練が必要な者が訓練受講により、その就職可能性が高められるよう、相談窓口での受講勧奨や誘導などについて積極的に取り組んでまいります。

2点目として、訓練修了生、修了予定者に対する就職支援の強化といたしましては、訓練期間中、訓練受講者の職業相談状況などを適切に状況管理するとともに、訓練修了時に未就職の方に対する積極的な就職支援について引き続き実施してまいります。

3点目は、地域ニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開といたしまして、地域訓練協議会の活用などにより、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公的職業訓練に関する総合的な計画を県と連携の上、策定いたします。

4点目は、職業能力開発関係助成金の活用促進といたしまして、企業における正規雇用労働者のキャリア形成や成長分野などにおける企業内キャリアアップ支援による正規雇用等への転換促進などを支援するため、引き続き各種助成金制度の効果的な周知を実施してまいります。

以上が職業安定部の重点施策についての説明でございます。

【渡部会長】

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問があろうかと思っておりますけれども、次の議事の説明の後にまとめてお受けしたいと思っておりますので、ご了承ください。

それでは、（3）雇用対策協定について、（4）その他、①平成29年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価について、②一体的実施事業について、事務

局から説明をお願いいたします。

【森岡職業安定部長】

それでは、議事の（３）雇用対策協定につきまして、資料No. 4により説明をさせていただきます。タイトルが「雇用対策における国と地方公共団体との連携について」という資料です。

1 ページをご覧ください。

地域の雇用問題の対応に当たりましては、国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮し一体となって雇用対策を進めることにより、住民サービスのさらなる強化を目指すことが重要となっております。こうした中、昨年8月20日、第6次地方分権一括法の一部施行がなされ、この雇用対策協定の締結などにつきまして雇用対策法第31条に法定化されたところでございます。この雇用対策協定とは、国と自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、自治体の首長と労働局長が締結するものとなります。地域における雇用対策については、これまで国においては労働局とハローワークの全国ネットワークを通じて、憲法に定められた勤労権の保障のためのセーフティネットの役割を果たし、また、自治体においては、企業誘致、産業育成、福祉・生活相談などの各種雇用対策を独自に実施してきたところですが、これら様々な地域の雇用問題を解決していくために国と自治体が一体的な取組みを行うことにより、地域住民サービスのさらなる強化を目指し、かつ効果的・効率的に雇用対策を実施していくため、先月15日に大館市と22日に秋田県とそれぞれ協定の締結をいたしました。

2 ページをご覧ください。

まず、この2ページの記載内容の説明の前に、県との雇用対策協定締結の経緯について簡単にお話しいたします。

これまで労働局と秋田県は、毎年、雇用対策法施行規則に基づく雇用施策実施方針、これを知事のご意見を伺った上で労働局が策定し、秋田県における雇用対策を実施してきたところでございますが、先ほど申し上げましたとおり、第6次地方分権一括法の一部施行により、雇用対策法の一部が改正され、雇用対策協定に基づく事業計画を県と労働局が共同で策定することにより、知事のご意向がこれまで以上に反映されやすくなるとともに、協定の事業計画においては施策ごとに目標値を定め、その達成に向けて県と共同で設置する雇用対策推進会議において、その進捗の把握・管理や日常的な調整を行うことで、雇用対策における県と労働局との連携がこれまで以上に強化されるというメリットが生まれま

す。県と労働局においては、Aターン事業を始め、県内への移住・定住や高卒の県内就職・定着の促進のため、従来より各種連携を図ってきたところでございますが、若年者の県外流出、少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少、介護・福祉業、建設業を中心とする専門・技術的職種の人材不足などの状況もあり、県内産業を支える人材を確保・育成していくことが喫緊の課題となっていることから、これまで以上に秋田県における雇用対策を一体的・有機的に進めていくため、労働局から秋田県に対して協定締結のご提案をさせていただき、先月22日に協定を締結した、そのような流れでございます。参考までに、今月1日現在の全国における雇用対策協定の締結状況としては、124自治体が締結をしております。都道府県別では秋田県が39番目の締結ということになっております。

では、資料2ページについて説明いたします。

秋田県雇用対策協定に基づく29年度事業計画の骨子案のポイントですが、全体を8つの重点事項、これを柱とし、そのうち3項目、具体的には、「1. 若者の県内就職とAターン就職の促進」、「2. 若者の活躍推進と県内企業の人材確保・定着に向けた支援」、「3. 女性の活躍と両立支援の推進」、これらを最重点項目とし、秋田県と連携の上、実施していく予定でございます。

なお、この資料において事業計画の骨子案としておりますが、この事業計画については、雇用対策協定に基づき新たに設置された雇用対策推進会議において策定をすることとしております。第1回目の会議につきましては一昨日14日に開催いたしましたが、ご承知のとおり県の組織改編や知事選挙などを控えていることもあり、事業計画の確定につきましては新年度以降に行う予定としており、この時点では案としておりますのでご了承願います。

なお、事業計画を検討・策定した後に各委員の皆様には計画内容につきまして報告をさせていただき、その後公表する予定としておりますので、本日は協定締結の報告と現時点での事業計画案についての説明にとどめさせていただきます。

それでは、次に資料の3ページをご覧ください。

先月15日に締結いたしました大館市との雇用対策協定に関する説明でございます。まず背景でございますが、ハローワーク大館管内においては、有効求人倍率が1.41倍と県内では常にトップクラスの数字であることから、人材不足が極めて顕著の状況となっております。秋田県と同様、地域の雇用問題を一体的に解決していくため、秋田県より一足早い先月15日に、県内では最初となる雇用対策協定を締結いたしました。29年度事業

計画の概要案につきましては、「1. 若者と地元企業へのマッチング支援」など4つを重点事項として取り組んでいく予定としております。

簡単ではございますが、以上が雇用対策協定についての説明となります。

なお、大館市においては、雇用対策協定に基づき実施する事業の一部を担うため、大館市役所の庁舎内にハローワーク大館から就労支援ナビゲーター1名、市役所の就労相談員1名が、同じ窓口でワンストップサービスを行う一体的実施事業というものを本年4月より実施する予定としております。この一体的実施事業につきましては、本日の議題では(4)その他の②になっておりますが、ただいまの説明の流れから、雇用対策協定に続きまして先に説明をさせていただきます。

資料につきましては同じ資料の4ページをお開きください。

大館市一体的実施事業の概要案でございます。この一体的実施事業とは、先ほど説明をさせていただいた雇用対策協定と同様、雇用対策法の第31条において国と地方公共団体の連携策の一つとして新たに法定化をされました。利用者である地域住民の利便性を向上させるため、地方公共団体と地元ハローワークが一体となり、地域の実情に応じた利用者サービスを提供することとされております。具体には、大館市とハローワーク大館において実施する事業については、資料の左右に、また、共同で実施する事業につきましては下の囲みにそれぞれ記載をしております。これらの事業を、資料の中段にありますとおり、先に説明をいたしました雇用対策協定における4つの事業の中核をこの一体的実施事業に担わせることとしており、それぞれ目標値を設定し実施していく予定としております。

では、次に資料の5ページをご覧ください。

昨年11月より、秋田市役所内で開始いたしました秋田市における一体的実施事業について、事業実施の報告をさせていただきます。秋田市においては、生活保護受給者などを利用者とする常設相談窓口を新たに11月から設けまして、秋田市とハローワーク秋田の連携により、生活保護受給者やひとり親家庭の方々への就労・就職支援のワンストップサービスを提供しております。この窓口にはハローワーク秋田から就職支援ナビゲーター1名を配置し、秋田市の生活保護受給や児童扶養手当受給の担当窓口から支援対象者の送り出しを受け、職業相談・職業紹介を実施しており、今年度11月以降の実績につきましては、資料の下に記載をいたしましたとおり就職件数の累計が11件となっております。

以上、簡単ではございますが一体的実施事業についての説明となります。

続きまして、議題(4)その他①の29年度公共職業安定所のマッチング機能に関する

業務の総合評価の実施につきまして、資料No. 5により説明をさせていただきます。

資料No. 5の1ページでございます。総合評価の実施につきましては、平成26年6月に閣議決定されました「日本再興戦略」改訂2014において、官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化として、平成27年度から実施され、前々回の審議会においても説明させていただいたところでございます。ハローワークにおけるマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みについて、PDCAサイクルによる目標管理・業務改善、総合評価の実施・公表による自発的な業務改善、利用者の信頼性向上などを一体的に行うことにより、ハローワークにおける総合的なマッチング機能の強化を目指すこととされております。

評価を構成する指標につきましては、①主要指標及び補助指標による全ハローワーク必須の指標と、②各ハローワークごとの重点指標・重点項目とされ、これらをポイント化し、評価を実施することとされております。これら指標につきましては、目標設定時と年間の総合評価の実績・決定後に、その内容をこの審議会に報告させていただくこととしており、毎月の公表とは別に公表することとなっております。

①主要指標につきましては、就職件数・充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数から構成されております。②補助指標につきましては、求人者及び求職者それぞれの利用者満足度、紹介成功率、求人者及び求職者に対するそれぞれの紹介率となりますが、紹介成功率につきましては、来年度、平成29年度におきましては削除される予定となっております。また、満足度調査は毎年10月に実施し、翌年1月に実施結果が厚生労働省から示されることとなっております。③各ハローワークの重点指標につきましては、生活保護受給者等の就職者数、その他ハローワークが設定する業務指標など全部で12項目の中から、各ハローワークの業務量などにより振り分けられた評価グループごとの必要数、これは3つから9つのまでの項目を選択することとされております。4つ目として、各ハローワークの重点項目につきましては、職員による事業所訪問や求職者担当者制の実施など全部で20の項目がございまして、これら目標達成した項目ごとに10ポイントから50ポイントを加算することとされております。

資料2ページでございます。評価グループにつきましては、労働力人口などの労働市場の状況や紹介件数などの業務量が同程度のハローワークを同一のグループの中で比較することとされております。先ほど説明いたしましたとおり、このグループごとに各ハローワークの重点指標の選択数が3項目から9項目と異なっております。県内の各ハローワーク

のグループにつきましては、右側に記載のとおり、秋田所がグループ3で項目数が7、大館所、大曲所がグループ8で項目数が4などとされております。総合評価の評語につきましては、同じ評価グループ内でポイントの総計が高いハローワークから順に類型1から4までに分類され、評語が決定されることとなっております。

なお、類型4とされたハローワークについては、業務改善計画の策定を求められるほか、厚生労働本省または労働局が直接、業務改善に関する指導を実施することとされております。

資料3 ページ目でございます。

本審議会への報告につきましては、目標設定時点においてハローワークごとの目標値や各ハローワークの重点指標の選択項目などを報告させていただくとともに、総合評価の決定後において、各種取り組みの結果や業務改善の実施状況を報告させていただくこととなります。

なお、来年度の目標設定につきましては、現在策定作業中でございます。また、今年度、平成28年度の総合評価の決定につきましては今年度終了後になされますので、これらにつきましては改めて報告させていただく予定でございますので、ご承知おきいただければと思います。

ご参考までに、最後のページに28年度の目標値について掲載しております。また、公表につきましては、資料の3ページに戻らせていただきまして、下の箱書きにあります①から④までの流れで公表を実施することとされており、その方法について、毎月報告は、有効求人倍率を公表いたします一般職業紹介状況の公表時に記者発表を行うとともに、労働局ホームページ上で実施しているところです。

なお、中間報告については、29年度は行わない予定とされています。

4ページに公表資料のイメージをお示ししておりますので、ご参照願います。

以上が、平成29年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の実施についての説明となります。

【渡部会長】

それでは、ただいま事務局から説明がありました(2)平成29年度秋田労働局行政運営方針(案)について、(3)雇用対策協定について、(4)その他、①平成29年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価について、②一体的実施事業について、以上4件につきまして、ご意見、ご質問をいただきたいと思っております。ご意見のある

方、瀧澤委員お願いいたします。

【瀧澤委員】

秋田労働局さんにおかれましては限られた人員で、しかも最近特に労働行政がいろいろ変わってまいります。さらに今日お話のあったような多様な業務を考えまして、その一定の成果を得られているということでございますので、その点は敬意を表したいと思えます。

私からは2点と質問1点をお願いしたいのですが、まず1点目、若者の雇用対策推進ということでございまして、若者の職場の定着支援ということでございます。先日、ハローワークの方が私どもの会社に来社をされまして、去年4月に採用した3人にヒアリングしていただいたんですね。こういった取り組みは非常に助かります。どうしても社内の人間でございますので、その上司だろうと総務だろうと、どうしてもなかなか言えないことがあるようでございます。もちろん詳しい内容を聞くわけではございませんけれども、感触だけでも聞いていただくと、これは大変ありがたく思っています。今後とも是非よろしくご支援をお願いしたいと思っております。

それからもう一点が、働き過ぎ防止にかかわる取り組みということでございまして、昨年、労働基準監督署にお入りいただきまして、ご指摘をいただきました。1名100時間を超えた人間がいました。当然それは是正勧告をいただきましたが、同時に、労働時間に関する取り組みについての指摘もいただいております。私どもも今まで時間の把握をしてなかったということで、タイムレコードを入れたり、これまで曖昧になっていた時間前のミーティングを始業時間にやるなど、いろいろとやってきたのですが、特に仕事以外での会社にいる時間ですかね、これを極力仕事にこれに近づけなさいというご指導もございました。それに対して先日OBの方が遊びにきまして、このことを今取り組んでおると言ったところ、ちょっとお叱りを受けた件がございました。

今まで彼らの時代というのは、先輩が帰った後に失敗した仕事を機械を動かして何とかやると、そういったことが技能の向上に結びついていましたが、こういった形で仕事を終わったらすぐ帰るということになったら、彼らからそういった機会を奪うことになるのではないかとご指摘もいただいたわけでございます。もちろん法令違反があっては行けません。それはもちろんあっては行けないし、首をしめることになりますから、そういう事があっては行けないのは当然でございますけれども、そういった自己啓発といいますか、管理強化という意識を彼らに持ってもらうにどういった形で自己啓発につなげていくかというところが新たな課題として現在、苦渋しているということだけ、ご理解をいただけ

ればと思います。

それからもう一つ、質問よろしいでしょうか。

【渡部会長】

はい。

【瀧澤委員】

いただいた資料の資料No. 3、労働局の行政運営方針の7ページ、中段のところでございますが、3の(1)過重労働や長時間労働に関する相談が前年から47.8%も増加しているとございました。大体5割増ということでございますので、こういった過重労働、長時間労働に関する相談っていうのは、こういったところから出てきてるのか。その業種とか状況を教えていただければと思いますのでよろしくお願いします。

【渡部会長】

ありがとうございます。長時間労働に関しまして、大変わかりやすく具体的な事例と、それから長時間労働に関して資料3の7ページのご質問でございますけれども、事務局からお願いいたします。

【半田労働基準部長】

では、労働基準法との関係をまず先に説明をさせていただきます。働き過ぎ防止に関して2つお話と確認というか、ご意見がありましたので、それについては、後ほど監督課長から説明をさせていただきます。

まず、労働時間の、OBの方が言われていたような自己啓発の時間の関係ですが、これは従来のような形で私ども監督署で指導させてもらったわけなんです、これにつきましては従前あやふやな時間であったというようなことがありますので、昨年の12月に過労死等ゼロ緊急対策というものがあり、その中で労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン、というものを示しております。この中で労働時間の考え方というのがございます。この中で具体的に自己啓発により把握した労働した時間がどのようなかというようなことがガイドラインでうたっております。ただ、具体的なものについては、もう少し委員の会社、事業内容等を確認して答えなければなりませんので分かりませんが、いずれにしてもこういったガイドライン、こういうものを周知しながら明確にしていってまいりたいと考えております。

労働相談の増加に関しては、町田の方から説明をさせていただきます。

【渡部会長】

では、お願いいたします。

【町田監督課長】

労働局労働基準部の監督課長をやっている町田といいます。

ご質問あった47.8%の労働時間が増加したという話ですが、本日は資料を持参しておりませんが、業種だけはわかっており、社会福祉関係が特に多いというふうになっております。先ほど労働基準部長の方からも説明がありましたが、社会福祉関係につきましても雇用環境・均等室のパワハラ、それとメンタルヘルス対策は健康安全課の方ですが、監督課と一緒に、平成29年度は集団指導を行い、この辺の内容については周知説明をしながら、法令の説明をしたいというふうに思っております。先ほどガイドラインのパンフレットを委員の皆さんの方にお渡ししました。労働基準部長の説明にあったとおり、この中で労働時間の把握について、労働時間とはこういうものですよというものの内容が記載されております。瀧澤委員の方から説明あったとおり、この時間の考え方は平成29年1月20日以降、このガイドラインに沿ってやるというふうな形を周知することになっておりますので、ご理解していただければありがたいと思います。よろしいでしょうか。

【渡部会長】

瀧澤委員よろしいでしょうか。

ほかにございませんでしょうか。この長時間労働のことは非常に線を引きにくいところもあらうかと思われまじけれども、藤井委員いかがでございましょうか。

【藤井委員】

ありがとうございます、藤井です。

私からちょっと意見ということになりますけれども、お配りいただいております資料No.の2番の2ページになります。

働き方改革の推進のところで、いきいきワーク推進会議の取り組みについて記載がございます。これにつきましては連合秋田としても参画をさせていただきまして、全国的にも大変すばらしい事例になるのではないのかなというふうに考えてございます。いわゆる今いろいろお話が出ております長時間労働の問題ですとか、様々な働くという観点について、県内の機運醸成という観点から、最終的にはシンポジウムなどの開催も含めて模索をしているという取り組みでございまして、連合秋田としても積極的に参画をし、関わってきたいと考えておりますので、一層の取り組みの推進をお願いをしたいと思います。

以上です。

【渡部会長】

貴重なご意見ありがとうございました。

ほかにご意見、ご質問ございませんでしょうか。高野委員、お願いいたします。

【高野委員】

照会1件と、あと会員の意見、それから要望が1件ございます。

照会1件につきましては、先ほどご説明いただきました雇用環境・均等室の重点施策その4にございます、非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善等の取り組みと、職業安定部の重点施策の2にございますけれども、ここも正社員転換・待遇改善とございまして、どちらにも秋田県の正社員転換・待遇改善プランに基づく云々、あるいはその実現に向けてとございますけれども、これを見ますと、雇用環境・均等室の方はパートタイムを項目載せてますし、職業安定部の説明の方については助成金とか奨励金という趣旨になってるようですけれども、ここの仕分けといたしますか、担当の方、簡単にこう説明していただいて、こっちはこうだ、こっちはこうだと、その辺ご説明いただければということが、まず照会が1件です。

それから、職業安定部の先ほどのご説明の中で、重点施策の5にございますけれども、障害者の活躍推進です。来年の4月から今の障害者に精神障害者も加わって雇用率が上がるというように言われてるわけですが、今現在、全国的に下回ってますし、なかなか大変な状況だということで経営者の皆さんは苦勞されてるようでございますけれども、実は私もこの言葉は知らなかったんですけれども、みなし雇用制度というのがあるようで、例えば障害者の方がある福祉施設に集まってそこでいろんなものを作ると。作ったものを買っていただいて、それを大量にというか、買ったところを雇用率に何らかの形で換算するっていうか反映させて、そういう柔軟な制度をやっていただけないかというような、ひとつの意見です。私は個人的には、これは何か地域万遍なくこうあまねく考え方だとかそういうふうな点では、ちょっといささか問題もあるのかなとも思いますけれども、背に腹は代えられないのでこういうのもありかなとも思いますが、こういう要望があったと、意見があったということだけお伝えしておきたいと思います。

それから、要望ですけれども、今この労働時間の適正な把握のガイドラインのパンフを皆さんに配付していただきました。また、今朝ほどの秋田さきがけ新聞に、無期転換ルールのカラーの労働局の広告が出ていました。昨日、賃金の大手の一斉回答日、賃上げがあったのですが、それが昨年度に比べるとちょっとトーンが低くてですね、先ほどいろんな

意見が出ましたけど、やはり働き方改革というものに対して非常に使用者、経営者の皆さんは敏感になってると思います。これはやっぱり過重労働だとか過労死とかという問題については、あっちだこっちだという問題でなくて非常に重要な問題でございますし、しかも働き方改革というのは非常に項目が多いので、この後、同一労働同一賃金とかもありますし、それから女性の活躍だとか高齢者だとか障害者の問題もありますので、特に当県のような中小企業の経営者にとりましては、みずからの経営、あるいは仕事を取ってくる営業、それから経理を含めて金策のこともありますし、そのほかに今言っただんなんな労働基準関係のものもやっていかなきゃいけないわけなんですけども、それこそ無期転換ルール、もう来年の4月施行に迫ってるわけですけれども、なかなか手が回らないというところがありますので、周知ですね、進み具合だとか進み方、そういったものを、もちろん我々労使のそれぞれの団体もそれなりに協力していかなきゃいけないわけですけれども、その辺には十分配慮していただいて進めていきたいなという、これは要望でございます。

以上でございます。

【渡部会長】

それでは、質問ですけれども、関係部署でそれぞれ対応するところからお願いしたいと思っております。

【松本労働局長】

私の方から少し説明させていただきます。

資料No. 2の5ページと12ページの正社員転換・待遇改善で、どういう分担関係かということがございました。基本的には、もともとあった方がこの12ページの職業安定部の方で、ハローワークも窓口になりながら、キャリアアップ助成金ですとか、待遇改善プランを進めるとか、フリーター支援とか、若者支援コーナーとか、こういうことをやっておりました。今後も引き続きハローワークが窓口になりながらやっていくということになります。

5ページの雇用環境・均等室の方では、主には今お話が出ました無期転換ルールの周知のような形での、いろいろな非正規労働者正社員転換に関する、あるいは処遇改善に関する制度の普及啓発ですね。制度の実施そのものは、ハローワークとかの機能を使って職業安定系統がやってることも含めて、あるいは職業安定系統が実施してるものではなく、いろいろな普及啓発をしなければならない無期転換ルールみたいなものに関しては、雇用環境・均等室がそういった啓発をやるという形になっております。あとは、パート法とか雇用

均等指導員の関係につきましては、これはこれでもともと雇用環境・均等室がやっていた部分として引き続きやるということになります。

それから、周知を十分にしながらということにつきましては、十分にその点、力を入れてやらせていただきたいと思います。無期転換ルールは本当に差し迫っておりますので、ハローワークとか労働基準監督署とかの窓口でも、来所された事業主には基本的には万遍なくパンフレットを配らしていただいておりますし、そういう新聞広告も打っております。

【富塚雇用均等室長】

無期転換ルールに関しましては、周知啓発のための専用のポータルサイトなどが本省の方で開設されております。それから、具体的に取り組んでいただくためのハンドブックといったようなものも作成して配布しております。また、専門の非常勤の指導員がおりまして、その者が個別の企業を訪問して具体的な取り組みについてアドバイスをさせていただくといったような取り組みも行っております。これを引き続き継続してまいりますので、皆様のご相談にも丁寧に対応していきたいと思っております。

【渡部会長】

ありがとうございます。お願いします。

【森岡職業安定部長】

障害者雇用に関するご要望につきましては、承知いたします。新たな法定雇用率等がいつ頃に示されるかというのはまだ不明ですが、相当程度数値が上がるのではないかといたご懸念など、県内の企業の皆様も大分心配されているものと思料いたしております。県内企業の皆様のご意見については、厚生労働本省に伝えたいと思っております。ありがとうございます。

【渡部会長】

ほかに事務局から補足で何かございますでしょうか。

労働基準部長お願いいたします。

【半田労働基準部長】

先ほど高野委員のガイドラインについても含めまして、周知、広報については各部、雇用環境・均等室、職業安定部、また私ども労働基準部なんですが、事業主の皆様、また労働者の皆様にアナウンスするものが多々ありますので、これにつきましては、ホームページですとかラジオですとか、各メディアを利用しております。また、これについては各部で調整して皆様にあまねく広く周知できるように対応してまいりたいと考えておりますの

で、引き続きよろしく願いをいたします。

【渡部会長】

高野委員よろしいでしょうか。

【高野委員】

はい、承知しました。

【渡部会長】

ありがとうございます。ただいまの、特に非正規の無期転換ルール、非常に使用者側にとっても、それから労働者側にとってもややこしい悩ましいところがあると思いますけれども、柴田委員、何かございませんでしょうか。ございませんか。佐藤委員、何かございませんでしょうか。藤井委員、よろしいでしょうか。ただいまのことに関連して。

では、ほかにご質問、ご意見でも結構ですので、ご発言をお願いいたします。佐藤委員お願いいたします。

【佐藤成樹委員】

職業安定部の重点施策のその5の障害者の活躍推進のところ、15ページですけれども、こちらの障害者の実雇用率の向上ということで、民間の法定雇用率2%に対しまして1.9%ということで過去最高を5年連続ということですが、まず50人以上の規模の民間企業ということになってるんですけれども、私が見たところでは300人以上の企業の法定雇用率は2%をクリアしてまして、やはり50人から300人の間のところをどのようにしてやっていくかというのが、これ以上この法定雇用率を達成するために必要な課題だと思うんですけれども、どのように対策を講じていくのか教えていただければと思います。

【渡部会長】

職業安定部長お願いいたします。

【森岡職業安定部長】

お答えいたします。

まずは就職に向けて障害者の方の企業との接点を、面接会などの開催により作っていきたいと考えております。また、障害者就業生活支援センター等の関係機関もごございますので、そのような関係機関とも連携をしながら、今、ご指摘いただいた50人以上300人未満の従業員数の企業に対する取組を重点的に行っていきたいと考えております。

【渡部会長】

佐藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

それでは、高校生の内定率等々も出ておりますけれども、佐藤緑委員、何かございましたらお願いいたします。

【佐藤緑委員】

労働局の皆様と、それから各事業所の皆様、本当に高校生の就職につきましていろいろご支援、ご理解等いただきまして、どうもありがとうございます。

今年度の高校生の就職内定率が今のところ大体99%くらい、県内外含めてですけれども、この後さらに公務員の方が辞令が出るということで、また若干プラスになってくるころかなと思います。ほぼ100%に近い高校生が内定するわけです。これから社会に出て戦力として頑張ってもらわなければいけないわけですが、よろしくご指導をお願いいたします。

県内の高校生の県内就職の内定率ですけども、先ほどの、大体65%くらいというふうなことで、これは大体75%くらいまで引き上げられればという目標も提示されていたんですが、私たち高校としては、まず高校生、生徒一人一人の希望、夢、ニーズ、そういったものもあります。それから、実際問題としては、例えば資格が必要であるとか、そのためには進学をしなければいけないというような、あるいは大学で勉強をして、いろいろ技術・知識を身につけて、それでまた戻ってきたい、あるいは身につけたものが残念ながら県内で生かせる職場がなかなか見つからないということで、やむなく県外に就職する、そういったいろいろな多様な生徒がおります。そういった中で、高校としては生徒の夢を実現させてあげたいということでやっております。そこのところをご理解いただきたいというところが一つあります。

あともう一つですけども、前の審議会のところでも高校生の離職率が若干話題になったのですが、いろいろ情報聞きますと、ここ数年で少しずつ下がってきている。私たちも卒業する前にいろいろな指導をいたしまして、就職する際にも頑張ってきてくださいということでお願いしておりますが、教育委員会の方でもいろいろこの点につきましては対策というようなことで、各学校にキャリアアドバイザー、就職支援員、それから新たに職場定着支援員と、新しい職種を設けた非常勤の方が配置されまして、地域ごとに職場定着等を推進するための役割を担う方が出てくるようです。新しいところですので、まだちょっと具体的なところはよくわからないところもありますけれども、そういったことで高校と

しても努力してまいりたいと思いますので、社会に出た際に少しでも地域に、あるいは地元企業に貢献できるように頑張れるようにどうかご配慮、研修等、その他ご指導よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上です。

【渡部会長】

ありがとうございます。非常に具体的な状況につきましてご説明くださいます、ありがとうございます。ただいまのご発言に関しまして、何か事務局の方でお願いいたします。

【森岡職業安定部長】

貴重なご意見ありがとうございます。

まず、高校生について、今、佐藤緑委員からお話をいただいたとおり、就職希望者のみならず進学希望の生徒さんも含めて、いかに県内定着に結びつけていくかといったときに、重要な取組みとして、高校2年生とか少し若い世代の方々に地元の企業をまず知ってもらう機会をつくることではないかと考えています。地域振興局、各市町村の皆様と連携して、地元の企業に学校などに集まっていただき、企業説明会などを県内各地で行っています。こうした取組みのほか、進学される方については、県において、県外進学者の県内就職希望登録制度等により情報を引き続き提供していくことも重要であると考えています。できるだけ若い人に、地元でどういう会社があって、どういう仕事を具体的にしているのか、そこで自分がチャレンジしたことがあれば、県内企業への就職といった選択肢を、進学される方についても考えていただける機会になるのではないかと考えており、平成29年度においても、県、関係自治体を始めとする関係機関の皆様と連携して取り組んでいきたいと考えています。

また、早期離職の件についてのお話もいただきました。実は先ほど瀧澤委員からお話をいただきましたが、ハローワークにジョブサポーターという担当者があります。就職前の支援のみならず、就職後の職場定着支援も重要となっております。今年度、若年労働者、要は高校・大学等を卒業されて間もない若年労働者に対して約600件強、また、若年労働者を採用いただいた300を超える企業に対し、県内22名のジョブサポーターが職場定着支援に取り組んでいます。また、若年労働者が早期離職に至る前に、悩みを打ち明けられる同じ世代の人間が少ないといった職場環境の企業もあると思料いたしますが、そのようなときにハローワークの窓口で相談に来てもらえるよう、ハローワークが今の仕事に

関する悩みについても気軽に相談できる場所であるということを若年労働者の方々に知っていただけるよう、困ったことがあればハローワークの窓口、ジョブサポーターに相談してくださいねといった声かけにも取り組んでいます。

【渡部会長】

労働基準部長お願いいたします。

【半田労働基準部長】

労働基準部の方から少し付言させていただきますと、労働法制の周知についても対応してございます。労働局では、高校生向けについては労働基準部の方が対応しておりますし、大学生・一般の方に対しましては雇用環境・均等室で対応しております。その中で労働基準部では、平成28年度は14の高校に赴きまして労働法制に関する講話をさせていただきました。

また、平成29年度も引き続き、高校・大学を含めて新しく社会に出る方について、基本的な労働法についての認識をさせていただきたいと思っています。特に今年の感想でいいますと、高校生に関しては全く労働法の知識については不案内であったことが印象として強くあります。特に最低賃金について、パートだから、アルバイトだから低くてもいいんだと、労働災害についても全く一般労働者と変わらなく同様の補償対象となることも初めて知ったというような声も聞いておりますので、基本的な労働法の周知につきまして、これから新しく社会に出る高校生または大学生について、さらに一層周知に努めてまいりたいと考えております。

【渡部会長】

佐藤委員ありがとうございました。

【佐藤緑委員】

ありがとうございました。

【渡部会長】

ほかにご意見、ご質問はございませんでしょうか。

【富塚雇用均等室長】

ただいまの労働法制の周知についてなんですけれども、次年度の新たな取り組みといたしまして、秋田県や教育庁と連携を図り、職業意識啓発事業や労働関係法令の周知について、県内各大学、それから各高校を対象に実施に向けた働きかけを行うという取り組みの強化を考えております。

【渡部会長】

ありがとうございます。事務局からは、この件に関して、ほかによろしいでしょうか。

それでは、ほかにご意見、ご質問ございませんでしょうか。

ただいま労働災害のことが出ましたけど、先ほどの資料No. 2の10ページで、平成28年度の労災がちょっと増えたということでございましたけれども、このことに関しまして、村田委員、何かご発言ございましたらお願いいたします。

資料10ページでございます。もし何かご意見等ございましたらお願いいたします。よろしいですか。ありがとうございます。

【半田労働基準部長】

労働災害が増加した要因等も含めて、こういう言い方すると大変恐縮なんですけど、一昨年が極めて労働災害が少なく、その反動にもよるといようなこともありますけれども、平成28年の労働災害の特徴は凍結による転倒災害が非常に増えたといようなことも背景になっております。転倒災害と申しましても、1か月以上の休業災害が64%にも上っておりますので、転倒災害といいまして極めて危ないといようなこともあり、冬季の転倒防止についての周知啓発もこれから一層重ねてまいりたいと考えております。

【渡部会長】

ありがとうございます。このことにつきまして私の記憶でございますけれども、三、四年前に60歳以上の雇用が義務づけられたので、60歳以上のそういう転倒が多いといようなことが、この審議会で労働局、事務局の方から報告されたことを今ちょっと思い出しましたので、これは余計なことでございますけれども付け加えさせていただきました。

ほかにご意見、ご質問ございませんでしょうか。鈴木委員、よろしいですか。

ほかにごございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局から何か補足等ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ご意見、ご質問がないようですので、終了予定時刻前ですけれども閉会したいと思います。いかがでございますか。よろしいですか。ありがとうございます。

今年度は働き方改革ということで、非常に総論的なことが毎日毎日のように新聞に出て、そうしているうちに長時間労働ですとか、非正規の無期転換とか、総論的なことがかなり出てまいりましたけれども、実際にこの秋田県でどうするのかということで、本日の審議会は委員の皆様方、事務局等、非常に密度の濃い議論ができたものと思われまして、本当にありがとうございます。

この秋田県といえば少子高齢化ということが、もうどちらも全国一と言われますけれども、実はそれがいかにもマイナスイメージのように捉えられますが、少子化、高齢化とも数十年前までは世界中の地球上の人類の夢でございました。いざその夢が実現したということになりますと、今度は労働力人口の減少ということで、持続可能な社会をどう維持していくのか、形成していくのかということが問題になっているわけでございます。

この秋田は実は保育所、待機児童が非常に少ない、働きやすい、それから介護の施設等につきましても首都圏などに比べて非常に恵まれているという、プラス面もたくさんございます。全ての人々が自ら選択する働き方、それから今本当にいきいきとした多様な働き方ができるようになるためには、この労働局の役割は極めて重要と思われまます。秋田労働局におかれましては、今後とも秋田県を初めとした関連諸機関と連携を図り、労働条件確保対策、雇用対策等により一層の実効を期待されるようお願いいたしたいと思ひます。

それでは、これをもちまして第33回秋田地方労働審議会を閉会させていただきます。議事進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。