

## 平成20年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成21年3月10日(火) 14時から16時

2 場所 福岡合同庁舎新館3階 共同大会議室

3 出席者

(1) 委員

公益委員 野田委員、塩田委員、東委員、三浦委員

労働者委員 浅山委員、石堂委員、上野委員、品川委員、山城委員

使用者委員 石村委員、入江委員、岩崎委員、佐藤委員、都合委員、平野委員

(2) 事務局

本間労働局長、丸山総務部長、谷藤労働基準部長、鈴木職業安定部長

柴田雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 議事録署名委員の指名について

(2) 平成21年度福岡労働局労働行政運営方針案について

(3) 福岡雇用施策実施方針案について

(4) 関門港湾労働部会の開催状況報告について

(5) 地域雇用開発促進法に基づく地域雇用創造計画について

(6) その他

5 議事

(植村企画室長補佐)

定刻になりましたので、ただいまから平成20年度第2回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

議事に入りますまでの間、進行を担当します企画室の植村でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、公益代表委員の小松委員、八谷委員、労働者代表委員の大原委員の3名の方がご欠席されておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の

成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。

それでは、初めに、本間福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつ申し上げます。

(本間労働局長)

皆様、こんにちは。野田会長をはじめ各委員の皆様方には、年度末の大変お忙しい中、本年度第2回の福岡地方労働審議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、各委員の皆様方には、私ども労働行政の推進につきまして日ごろから格別のご支援、ご協力を賜っているところでございまして、重ねて厚く御礼申し上げます。

ご承知のとおり、経済情勢が急速に悪化し、世界不況が長期化する様相を呈しているところでございますが、そうした中で、福岡県内におきましても、基幹産業であり、かつ輸出割合の高い自動車産業、あるいは半導体関連産業中心に大きな影響を受けておりまして、派遣労働者を中心に雇用調整が拡大しつつある状況でございます。

我が国の完全失業率でございますが、本年1月、4.1%、前年同月比で0.3ポイント上昇で、今後も上昇する可能性が高いと見ております。有効求人倍率につきましても、今年1月ですが、全国で0.67倍、福岡県で0.53倍と低下の傾向が続いております。経済情勢とともに雇用失業情勢も悪化し、深刻さを増している状況でございます。

こうした状況を踏まえまして、私どもは補正あるいは2次補正予算を含めまして、雇用対策というものをしっかり迅速かつ効果的に推進するために、昨年12月12日に「福岡労働局緊急雇用対策推進本部」を福岡県・関係団体と連携して設置いたしまして、基本的には雇用の維持、再就職支援、住宅確保の支援、さらには新規学卒者の採用内定取り消しの防止、求人の確保、これらを重点に取り組んでいるところでございます。

同時に、解雇や雇止めにつきましても、まずもって安易に行われぬよう、そして、労働契約法、労働基準法等の法令や関係指針のルールに基づいて適切に取り扱われるよう、指導を強化して取り組んでいるところでございます。特に期間工あるいは派遣労働者のような有期雇用、有期契約労働者につきましては、労働契約法に定められているとおり、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇できないものでございますので、この点について労使双方に十分理解されるよう啓発指導に努めているところでございます。

こうした中で、昨年12月の国会で労働基準法の改正法案が成立をいたしました。我が国の労働時間につきましては、非正規労働者の増加に伴って、二極化の傾向がございまし

て、特に長時間労働者の健康確保を図るとともに、子育てを含めて仕事と生活の調和の実現を図ることをねらいとした改正でございまして、ポイントは大きく二つございます。

一つが、月60時間を超える時間外労働につきまして、法定割増賃金率、現行2割5分を5割に引き上げる。

二つ目が、年次有給休暇につきまして、一定の範囲、5日の範囲で時間を単位として取得を可能にするということでございます。現在、運用上、半日単位では可能ですけれども、それをさらに柔軟に、時間単位で取得できるようにするというようなことで、これは来年、平成22年4月1日に施行されます。今後、その円滑な施行に向けまして周知徹底に取り組んでいく方針でございます。

それと、雇用のセーフティネットでございます。雇用保険につきまして、保護の拡充を図るための雇用保険法の改正法案が今国会でまさに審議が始まったところでございます。成立後は円滑な施行に万全を期してまいりたいと考えています。

いずれにしましても、労働をめぐる環境は非常に厳しさを増してはいるところでございますけれども、本日、各委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜りまして、平成21年度も行政ニーズをしっかりと踏まえて、私ども労働行政を一層効果的に展開してまいりたいと考えていますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

(植村企画室長補佐)

今回、労働者代表委員6名のうち2名の委員が辞職され、新たに委員にご就任いただいております方をご紹介します。お名前、それから所属、役職名につきまして、お手元の3枚目にあります審議会委員名簿のほうをごらんいただきたいと思っております。

では、お名前を読み上げさせていただきますので、その場でご起立をお願いします。

石堂委員でございます。よろしく申し上げます。

(石堂委員)

石堂です。よろしく申し上げます。

(植村企画室長補佐)

もう一方、大原委員でございますが、本日はご欠席されておりますので、ご紹介のみと

させていただきます。

次に、野田会長から開会のごあいさつをいただきたいと思います。野田会長、よろしくお祈りします。

(野田会長)

皆様、こんにちは。改めてごあいさつ申し上げます。会長の任に当たっております野田と申します。私は大学で労働法の授業を持っておりますんですけども、ちょうど今の時期は4月からの教科書の改訂時期のもう最後の追い上げの段階でございます、私は幾つか教科書はあるんですけども、友人の二人と書いている教科書の第8版が——2年に一遍変えているんですけども——この4月に出るので、ちょうどきのう、そのはしがきを書いていたということがありまして、思うところを申し上げたいと思います。

2年に1度の改訂ということになりますと、その間の法律の動きをざっと書くんですけども、何よりも先ほど少しご紹介ありました労働契約法の制定。それから、パート労働法の極めて重要な改正。それから、最低賃金法の改正。それから雇用対策法であるとかです。さらに、今、労働基準法の先ほど詳しくご紹介ありました改正。それから、現在、派遣法ももう改正の俎上に上っておりますし、雇用保険法についても今ご紹介のあったとおりでございますし、育児・介護休業法についても改正の動きがあるというふうにも聞いております。

この1年半ぐらいの間に、非常に多くの法律、しかも非常に基本的な法の枠組みの中での大改正が行われておりまして、全体として、労働法の規制のあり方というのが新しい展開を迎えていると考えざるを得ないような状況になっていると思っております。

その発端は何よりも、先ほどもお話がありましたように、厳しい経済情勢あるいは雇用情勢を受けての、これまでどちらかというと規制緩和の路線で動いてきた法のあり方が、もう一度改めて転換期に来ているというふうな認識をしておるところでございます。

そういう意味で、私どもとしましては、労働法制あるいは労働行政のあり方というのが、むしろ、これからある種知恵の出どころといたしまししょうか、厳しい資源の中で効果的な配分を行って、知恵を出し合って、県民の皆様の雇用にかかわる福祉を図っていくということがむしろ重要な問題として課せられていると考えるわけでありまして。そういう意味ではむしろ、こういう逆風ではありますけれども、我々、知恵を出し合って力を尽くしていきたいと考えるところでございます。

本日、皆様方におかれましては、お忙しいところお集まりいただきまして、しっかり議論させていただいて、行政の幾らかでも支えになることができればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(植村企画室長補佐)

ありがとうございました。

議事に入ります前に、お手元に配付しております本日の資料につきまして、ご確認をお願いしたいと思います。

資料の4枚目を開いていただければ、資料目次があります。こちらのほう、1から8番まであるんですけども、1番から4番までは今日の議事に沿ってございます。それから、5番から8番は、関係各部室の資料となっておりますので、ご確認いただきたいと思っております。不足がございましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、以降の議事につきましては、野田会長に進行をお願いしたいと存じます。野田会長、どうぞよろしく願いします。

(野田会長)

それではまず、今日の会議次第をごらんいただきたいと思えます。議事録についての確認をさせていただきます。本日の議事録の署名について最初にお諮りをしておかなければいけません。これまでどおり、本日の議事録の署名につきましては、私のほかに、労働者代表として上野委員、使用者代表として佐藤委員に、それぞれお願いしたいと思えますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

はい、ありがとうございます。それでは、上野委員、佐藤委員、よろしく願いいたします。

そこで、本日の議事録につきましては事務局で取りまとめの上、後日、両委員のお手元にお届けいただきたいと思えます。

それでは、議事の、今日は(1)から(5)までございますけども、どれももちろん重要ですが、時間をとってご議論いただきたいのは、特に(1)と(2)でございまして、早速(1)平成21年度福岡労働局労働行政運営方針案について、まずは事務局のほうか

らご説明をいただいた上で、ご意見、ご質問を賜りたいと思います。

それでは、総務部長さんのほうから、よろしく申し上げます。

(丸山総務部長)

総務部長の丸山でございます。

平成21年度の福岡労働局行政運営方針(案)について、ご説明させていただきます。

行政運営方針(案)の1頁をご覧ください。(2)の経済情勢についてでございますが、アメリカで生じたサブプライム住宅ローン問題に端を発した金融危機は、日本にも波及し、製造業を中心とする実体経済も影響をうけ、国内外の需要は大幅かつ急激に減少しています。福岡県内においても、自動車、半導体関連企業を中心に生産調整が行われている状況にあります。

そのような状況を踏まえ、平成21年度の労働行政の運営にあたっては、各部室連携の下、各施策に取り組んでまいり所存です。

先ず、労働基準行政について、ご説明いたします。4頁をご覧ください。

労働者を巡る状況としては、労働基準監督署での申告件数も前年と比較して21%増と大きく増加しています。

また、労働時間の状況についてですが、全体では3時間減の1865時間となっていますが、一般労働者に限定すると、前年に比べ15時間も減少しています。

さらに、労働災害の状況についてですが、休業4日以上死傷者数は、近年、5500件前後で推移していましたが、平成20年は、過去最低になる見込みとなっています。しかしながら、平成20年の死亡者数は、過去最少を記録した平成19年に比べ13人増加し53人と、大幅に増加しています。

このような認識のもと、各行政において重点的な行政運営に努めていくこととしております。

次に、各行政における重点施策について説明します。22頁をご覧ください。

2の「安心して働ける職場づくりのための重点施策」です。労働基準行政としては、経済情勢の悪化を受け、雇用失業情勢が下降局面に入中、解雇、雇止めや賃金不払事案等への対応など、必要な労働者保護を最優先に行うこととしています。具体的には、23頁になります。

(ア)ですが、いかなる経済情勢下にあっても、法定労働条件が遵守されるべきことは

当然であり、企業の動向を注視し、賃金不払い、解雇など法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案については、労働基準関係法令の遵守のための監督指導を行います。

また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等に関する相談に対しては、「労働条件特別相談窓口」を設けるとともに、労働契約法や裁判例に照らして不適切な取扱いが行われることがないよう啓発指導を行います。

また、(イ)ですが、企業の経営環境の悪化を背景として、賃金不払残業事案の増加が懸念されることから、労働時間管理の適正化と適正な割増賃金の支払について指導を強化していくこととしており、重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処することとしています。

次に、24頁のcの管理監督者の範囲の適正化についてです。

ここで、インデックス5の労働基準部関係資料No.基5のパンフレットをご覧ください。このパンフレットは、昨年9月に厚生労働省から発出された「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者」の考え方を示した通達を解説したものです。3頁をご覧ください。この通達では、ここにあるように多店舗展開する小売店等の管理監督者性を否定する判断要素を示したもので、これらに当たるという場合には、管理監督者性が否定されるというものです。ただし、この中段にあります、否定する要素に当たらないからといって、直ちに管理監督者として認められるというものではありません。

昨年10月の審議会において、急きよ、このパンフレットの提出を差し控えさせていただきましたが、9月に発出された通達を含め、このような点で誤解を招く等のご意見があったことによるものです。そのため、このパンフレットを修正するとともに、資料No.基6に配付していますが、その点等を解説したリーフレットを併せて配付しているところであります。

そして、次年度の取組みとしては、この考え方の周知・徹底を行うとともに、積極的な監督指導を行っていくこととしています。

引き続き、労働基準部関係資料No.基7をご覧ください。労働基準法の一部改正法との関係です。

これは、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和を図ることを目的として改正が行われたものです。施行は、来年、平成22年4月からとなっています。

改正内容は、大きく2点ありまして、1点目は、1か月に60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を現行の25%から50%に引き上げるというものです。ただし、

中小企業については、当分の間、適用が猶予されます。

また、割増賃金の支払に代えて、25%から50%に引き上げられた差の25%分について、有給の休暇を付与する方法も導入されています。

2点目は裏面の3になりますが、年次有給休暇について、労使協定を締結することにより、1年に5日を限度に時間単位での取得ができるようになるというものです。

なお、現在、関係する省令、告示の改正作業が本省において行われているところです。これらを取りまとめられた後、県内企業に対しては、積極的に周知していくこととしています。

次は、再びインデックス1の行政運営方針（案）に戻らせていただきます。

26頁をご覧ください。最低賃金制度の関係です。

最低賃金は、賃金のセーフティネットとして県内すべての使用者と労働者に適用されるものです。労働者を取り巻く地域の社会経済情勢等を踏まえ、適切な改定を行うとともに、最低賃金の周知徹底、履行確保に努めていくこととしています。

次は、仕事と生活の調和の実現関係です。

厳しい経済情勢下においても、働く者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことは、大変重要なことです。

そのため、引き続き、「福岡仕事と生活の調和推進会議」の開催を通じて、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成を進めるとともに、当該推進会議で策定いただく提言および労働時間等見直しガイドラインの周知、仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励、職場意識改善助成金の活用、仕事と生活の調和推進診断サービス事業の実施等により、福岡県における仕事と生活の調和実現に向けた機運の醸成に努めていくこととしています。

次は、労働者の安全と健康確保対策の推進についてです。

28頁をご覧ください。先ほど労働災害の現状については説明しましたが、労働災害の一層の減少を図るため、自主的な活動として、個々の事業場の危険性又は有害性等の調査を行い、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じるリスクアセスメント等の普及促進に努めていくこととしています。その一環として、モデル事業場を選定し、その実例・効果等の公表を行っていきたいと考えています。

また、製造業、建設業、陸上貨物運送事業などの労働災害多発業種に対して、積極的な指導に努めていきます。

次は、メンタルヘルス対策の推進についてです。

30頁をご覧ください。全国の自殺者は、毎年3万人以上、うち労働者は8千～9千人で推移しています。ある調査によれば、6割近い労働者が職業生活でのストレスを感じると回答しています。福岡県内の労働者の自殺は、平成19年で364人となっており、業務による心理的負荷を原因とする精神障害の発症あるいは自殺による労災請求事案も増加傾向にある等、メンタルヘルス対策の重要性は益々高まっています。

このため、今年度策定した「福岡メンタルヘルス対策推進5か年計画」に基づき、「労働者の心の健康確保の保持増進のための指針」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」等の周知に努めるとともに、各種資料の提供等により、職場におけるメンタルヘルス対策の普及促進に努めていくこととしています。

また、過重労働による脳・心臓疾患に係る労災請求件数は年間30件前後で推移しています。このため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導を行うとともに、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の実施について、引き続き、その周知に努めてまいります。

次は、労災保険給付関係です。32頁をご覧ください。労災保険給付については、被災労働者等に対する迅速・適正な給付がその使命であります。過労死とされる脳・心臓疾患、過労自殺等とされる精神障害等の事案について、調査対象が多岐にわたること等から、業務上外の判断に当たり、長時間を要する傾向にあります。これらの複雑・困難な事案に対しても、引き続き、迅速・適正な処理に努めていくこととしています。

以上で、労働基準行政の重点事項の説明を終わります。

続きまして、職業安定行政に入らせていただきます。

先ず、最初に、最近の雇用失業情勢について、若干ご説明申し上げます。

インデックス6「職業安定部関係資料」の資料「No職1 雇用失業情勢」をご覧ください。平成21年1月の有効求人倍率は、全国が0.67倍、福岡県が0.53倍と依然として低下を続けている状況でございます。

平成20年1月の福岡県の有効求人倍率が0.71倍でしたことを考えますと、この1年間で0.18ポイント下降したこととなります。また、対前月比では18ヶ月連続して下回った状態が続いている状況にあります。

次の2頁には新規求人の動向を掲載しておりますが、今年度は年間を通して、昨年度を

かなり下回った状況で推移しており、また、3頁の新規求職者をみると、昨年秋以降、前年度よりも増加に転じ、昨年末から急激に増加していることがお分かりになると思います。4頁でございますが、下のグラフは、県内の地域別の有効求人倍率の推移をグラフにしたものです。これを見ますと、景気後退や円高で大きく影響を受けた輸出型製造業が集積している北九州地域と筑後地域におきましては、前年同月比で、0.28ポイントと大幅な低下となっています。

なお、福岡地域につきましては、若干の地域と異なる動きをしておりますが、これにつきましては後ほど説明させていただきます。

続きまして、4枚後の資料「N○職2 雇用失業情勢の補足資料」をご覧ください。

上の表は、ハローワークで確認できた、昨年10月から今年の3月末の間の非正規労働者の方の雇止め等の状況でございます。全国で16万人弱、福岡県内でも3千人近くの非正規労働者の方が雇止め等の状態となっています。

また、下の表は、本年3月に卒業される新規学卒者の方の内定取消の状況でございますが、福岡県内では、50人近くの方が内定取消となっています。

次にこの資料の裏面をご覧ください。

上のグラフは、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の計画書の受理状況です。この助成金は、企業が雇用調整を行う際に、従業員の解雇等を行わず、休業や教育訓練により雇用を維持する場合に、国が休業手当等の一部を助成するものでございますが、平成21年に入り、驚異的な増加を続けています。

また、下は、平成以降の県内の有効求人倍率について、月ごとの推移をグラフ化したものでございます。これを見ますと、平成3年以降のいわゆる「バブル崩壊期」よりも、雇用情勢の悪化のスピードは、現在の方が早いことが分かります。

こうした厳しい雇用情勢から、職業安定部の今年度の数値目標の進捗状況でございますが、次の頁の資料「N○職3」のとおり、「就職率」と「雇用保険受給者の早期再就職割合」につきましては、目標達成は非常に厳しい状況でございます。

一方、ハローワークへ申し込まれた求人のうち、ハローワークの紹介で採用が決まった求人の割合である「充足率」と「障害者の就職率」につきましては、目標数値に近い水準で推移しているところでございます。

それでは、少し前段が長くなりましたが、職業安定行政の21年度の施策について、ご説明いたします。

インデックス1の行政運営方針（案）の34頁をご覧ください。

（1）目標数値の設定と重点業務

職業安定行政におきましては、平成21年度におきましても、今年度と同じ4つの目標数値を設定して取り組みを進めることとしております。本日の審議会でその具体的な目標数値の案をお示しするのが本来の形であると存じておりますが、昨年末以降の急激な雇用情勢の悪化のため、21年度の各種指標の推計作業に時間を要している状況でございます。現在、作業を進めておりますが、21年度は、求職者の方がかなり増加することが見込まれますので、就職率と雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、本年度目標を下回る事となると思っております。

（2）現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策

次に36頁をご覧ください。

福岡労働局におきましては、現在の厳しい雇用情勢に対して、局全体で対策を推進するため、福岡県や関係機関の協力を得て、昨年12月12日に「福岡労働局緊急雇用対策推進本部」を設置したところでございます。

その構成やこれまでの取組状況につきましては、職業安定部資料にありますので、後ほど、ご覧いただきたいと思いますが、この緊急雇用対策につきましては、21年度におきましても継続して進めて参ることとしています。

まず、非正規労働者に係る対策といたしましては、経済団体、派遣先事業主、派遣元事業主の方々に対する要請を行うとともに、事業主に対しては助成・支援措置の充実や労働条件等に関する説明会の開催など、また、離職された非正規労働者の方に対しましては、局内全ての労働基準監督署とハローワークに特別窓口を設置するなど、支援の強化を図ります。

次に、新規学卒者の内定取消問題ですが、本年1月に職業安定法施行規則が改正され、企業名公表制度が創設されております。このため、内定取消事案を把握した場合は、迅速な指導を徹底するとともに、内定が取消された新規学卒の方々に対しましては、学生職業センターやハローワークの特別相談窓口におきまして、就職決定までの支援を継続して行なって参ります。

また、現在、仕事を探す求職者の方々に、どこのハローワークも非常に混雑している状況でございます。これらの方々の就職促進を図るため、本年1月から、局管内の全ハローワークにおきまして、「特別求人開拓班」による求人開拓を推進しております。

福岡地域の一部のハローワークにおきましては、先行的に、昨年末から、求人開拓に力を入れて取組んでおり、これが、福岡地域における有効求人倍率の現状の大きな要因であると判断しています。この求人開拓につきましては、21年度も重点的に取組を進めて参ります。

続きまして、37頁の地方公共団体との連携でございます。

現在の厳しい雇用情勢に対する施策を効果的に推進するためには、福岡県などが行う施策と密接な連携を図ることが不可欠でございます。

このため、平成21年度におきましても、福岡県知事の意見を踏まえ、「雇用施策実施方針」を策定し、福岡県とこれまで以上に密接な連携を図ることとしています。

具体的には、重点的に連携を図る事項として、昨年度は3つの対策を掲げておりましたが、今年度はこれを5つに増やしたところでございます。

この「雇用施策実施方針」につきましては、後ほど職業安定部長より、詳しく説明を行うこととしております。また、職業安定部における個別課題の対策につきましても、この中で詳しく説明いたしますので、行政運営方針での職業安定部関係の説明につきましては、ここで終わらせていただきます。

なお、御承知のように、今年度、国は緊急的な対策を推進するため、第1次と第2次の補正予算を成立させております。この補正予算により、雇用に係る助成金の新設・拡充・要件緩和等が大幅に行われておりますが、これらのリーフレット等につきましては、職業安定部関係資料の中に入れておりますのでご参考下さい。

以上で、職業安定行政の重点事項の説明を終わります。

続きまして、雇用均等行政についてご説明いたします。

インデックス1の行政運営方針（案）の63～65頁をご覧ください。

まず、第1の重点施策は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」でございます。

労働者が性別により差別されることなく公正な処遇が確保されるよう積極的な指導等を行い、男女雇用機会均等法の徹底を図ります。

均等取扱いに関する相談には、適切に対応するとともに、労働者と事業主との個別紛争について、労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、迅速かつ円滑な解決に努めます。

また、ポジティブ・アクションの趣旨・内容及び企業にとっての意義が理解され、企業

の取組が促進されるよう一層の周知を図り、必要な助言及び積極的な情報提供を行うとともに、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を行います。

職場におけるセクシュアルハラスメントについて、企業における実効ある防止対策を徹底するとともに、労働者及び事業主からの相談には適切に対応します。

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して働くことができるよう母性保護及び母性健康管理の必要性について一層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」の活用を促進します。

第2の重点施策は、65頁になりますが、「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」でございます。

仕事と生活を調和させつつ、充実した職業生活を送れるようにするため、特に仕事と家庭の両立が困難である育児・介護期における両立支援対策として、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業において規程が整備され、制度として定着するよう指導します。

また、事業主に対し、「中小企業子育て支援助成金」「事業所内保育施設設置・運営等助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進します。

育児休業、介護休業の取得等を理由とした不利益取扱い等についての労働者からの相談に対しては、適切に対応し、必要な場合には、事業主に対する指導を行います。

改正次世代育成支援対策推進法が、平成21年4月1日から施行されることから、事業主に対し内容の周知を図るとともに、地方公共団体等と協力して企業の取組を促進し、一般事業主行動計画の策定・届出及び認定について周知を図ります。

仕事と育児・介護との両立支援のための取組を積極的に行いかつ成果が上がっている企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を行います。

第3の重点施策は、67頁になりますが、「パートタイム労働対策の推進」でございます。

パートタイム労働者がその働き・貢献に応じて正社員等との均衡ある改善を図ります。

パートタイム労働に関する相談には適切に対応するとともに、パートタイム労働者と事業主との紛争について、労働局長による紛争解決援助及び均衡待遇調停会議による調停により、迅速・円滑な解決に努めます。

また、人事労務管理の専門家が、特に中小企業事業主に対し均衡待遇に取り組むための具体的なアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層

推進されるよう、当該事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供を行います。

以上で、雇用均等行政の重点事項の説明を終わります。

続きまして、総務部関係について、ご説明いたします。

インデックス1の行政運営方針（案）の68頁をご覧ください。

先ず、「労働保険制度の適正な運営」でございます。

現在の労働保険制度は、昭和47年に労災・雇用保険にかかる保険料の徴収一元化が実施されて、既に37年を経過しておりますが、今日まで、幾多の法改正が行われ制度の充実に図られて参りました。

この労働保険は、原則として労働者を使用するすべての事業に適用され、労災保険給付や失業等給付を通じて労働者の福祉の増進に寄与することはもとより、労働行政の各種施策の推進を財政面から支える制度としても重要な役割を担っています。

労働保険がその役割を的確に果たしていくためには、制度の健全な運営、費用負担の公平性が厳しく求められており、来年度も、①未手続事業一掃対策の推進、②労働保険料・一般拠出金の適正徴収、③年度更新期間変更の周知広報及び円滑な実施、④労働保険適用徴収・電子申請システムの活用の推進など、取組を行って参ります。

次に、その重点施策のそれぞれについて、ご説明を申し上げます。

第1の「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」については、労働保険が昭和50年4月に全面適用になって以来、未手続事業につきましては、法の履行確保、費用の公平負担、更には労働者福祉の向上の見地から、解消を図ってきたところですが、今なお小零細事業を中心に相当数の未手続事業の存在が推察される現状にあります。

労働保険の未手続事業の一掃につきましては、関係行政機関との通報制度等も活用し、未手続事業の的確な把握を行い、把握した未手続事業に対しては、効果的な加入勧奨と強力な手続指導を行います。再三の加入勧奨及び手続指導によっても自主的に成立手続を取らない事業主については、職権により成立手続を行い、労働保険料の認定決定を積極的に行うこととしています。

さらに、11月に実施予定の「労働保険適用促進月間」を未手続事業一掃対策の一環と位置づけ、各種事業主団体、個別事業主への訪問指導を強化するなどにより、集中的に周知及び適用促進を図って参ります。

第2の「労働保険料・一般拠出金の適正徴収」については、労働保険料及び一般拠出金の適正徴収のため、滞納事業場に対しては、効果的な滞納整理実施計画を策定し、積極的

に取り組むとともに、多額の滞納事業主及び多年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、滞納処分を視野に入れ重点的に滞納整理を実施して参ります。また、労働保険料算定基礎調査については、効率的な実施計画を策定し、適正かつ効果的に実施して参ります。

第3の「年度更新期間変更の周知広報及び円滑な実施」については、平成21年度の年度更新手続から「法律の改正」により、申告・納付時期が、6月1日から7月10日の40日間に変更されるため、事業主等に対する周知広報に努めるとともに、年度更新の的確かつ円滑な実施に努めて参ります。

第4の「労働保険適用徴収・電子申請システムの活用の推進等」については、オンライン利用拡大行動計画におきまして、労働保険申告手続が重点手続と位置付けられていることを踏まえ、事業主・関係団体等に対する積極的な電子申請及び納付の利用勧奨に努めるとともに、平成22年1月に予定されています、電子申請の窓口機能を総務省の電子政府総合窓口（e-Gov）に統合されることにつきましても、あわせて周知に努めて参ります。

続いて、70頁の総合労働相談について、ご説明いたします。

総合労働相談コーナーにおいては、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、問題解決のためのワンストップサービスに努めています。

労働者の方だけではなく、事業主、企業の人事労務担当者、労働者の方の家族の方からの相談もあり、4万件を超える相談が寄せられており、これからも相談内容に応じた的確なアドバイス、分かりやすい情報提供・相談に努めます。

また、労働局長による助言・指導や紛争調整委員会におけるあっせん処理を含めて紛争を抱える労働者・使用者の方の解決の一助となるよう、引き続き、積極的な運営を図ってまいります。

以上で総務部に係る重点事項の説明を終わります。

長時間にわたって、各行政分野について説明させていただきましたが、福岡労働局では、これらの各部・室が連携を図り、行政を運営して、総合的労働行政機関として取組を進めていくこととしています。

何卒よろしくお願ひ申し上げます、私からの説明を終わらせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございました。今、ご説明いただきましたように、最初は労働条件から始まりまして、職業安定、それから雇用均等、労働保険、個別労働紛争という非常に労働行政全般にわたってご説明いただいたわけでございます。

ただいまのご説明につきまして、ご意見、ご質問等がありましたら、積極的にご発言いただきたいと思います。どなたからでも結構ですので、よろしくお願いします。

それでは、上野委員、よろしくお願いします。

(上野委員)

上野でございます。今ご説明がありましたとおり、そして、局長のごあいさつでありましたとおり、非常に厳しい雇用情勢の中で、私たち労働組合としても、この問題が現時点でいくとやっぱり最大の課題というふうになっています。そういう中であって、労働局長を先頭にして、局員の皆さん、事務局をあげてもらっているということについては敬意を表しているところでございます。

そこで、事前に資料をいただきましたので、資料をざっと読ませていただきました。基本的には、同じ方向を、私どもも同様の認識を持っていますので、それぞれの課題について特別に大きな異論があるという意味ではありません。

ただ、この雇用問題というのが、まず優先すべきは、あらゆる方法を講じて、解雇という道を避けてほしいと。できる限り避けるように、それぞれ企業に努力をお願いしたい。しかしながら、どうしても不幸にして解雇という問題が生じるときには、次の働く場所を提供することをぜひ急ぐように、ご尽力を賜りたいというお願いしたいと、まず基本的には思っております。そういうことを前置きしながら、四つの点について、要望事項を申し上げたいというふうに思っております。

一つは、説明がありましたとおり雇用調整助成金とか中小企業緊急雇用安定助成金とか、いろんな助成金の設置がなされ、そして運用の緩和もなされて有効に作用しているというふうに思っております。ただ、少し心配していますのは、意見も私どもが耳にしますのは、随分よくなっているというのは承知の上ですけれど、申請をしても、しかしながら、まだまだ時間がかかって、その結果、企業の財務がその間に悪化をする。その結果として、状態としては悪いほうに進んでいっているというのが、福岡県議会の中でも議論されております。ぜひとも、企業の倒産とか、あるいは勤労者の失職という最悪の事態を招かないように、回避できるように、ぜひとも迅速な対応をできるように局のほうのご努力も、ぜひ

関係機関と連携の上、お願いをしたいというのが一つ目でございます。

もう一つは、不幸にして離職という事態が起こったときなんですけれど、まずは教育訓練なり、あるいは職業紹介などで、次の仕事を確保できるチャンスを広げてあげることが非常に大事なことだというふうに思います。同時に、今、例えば県でもそうですし、いろんな市でも直接、臨時的に雇用して、一定期間、仕事の間を確保するというような努力もされていると、新聞などでも出ますし、福岡県でも今度50名ぐらいを、新卒者を採用されるというようなお話も伺っております。そういう行政の各機関で、ぜひ、雇用の吸収という具体的な――臨時的な対応にしかないというのは承知しておりますけれども、そのような対応をお願いをしたいというのと同時に、例えば駐車場管理のシルバー人材センターの拡充とか、その管轄がどこになるのかちょっと私わからないんですけど、あるいは教育関係の非常勤講師に対応できないかとか、いろんな方策を確保していただいて、働くところがあるんだという状態をつくっていただきたいということをお願いしたいところでございます。

あわせて思いますのは、今日、提起の中にもあったんで、認識はしておかなければというふうに思うんですけど、まず相談に伺う際におそらく非常に、もう仕事を失ったり、あるいはそういう状況に置かれている皆さん方にすれば、すぐにでも相談をしたいという気持ちをお持ちだろうというふうに思います。したがって、その相談の窓口の開設時間も、拡大していただくとか、あるいは、職員の皆さんには大変ご無理をかけますけれど、土曜日曜などの開設、あるいは身近なエリアでの開設などについても、体制をさらに充実いただくようにご検討をお願いできないかというふうに思っているところです。

それから、長くなって恐縮ですけど、もう一つは、先だって3月8日だったんですけども、朝日新聞の記事を見ました。それは生活保護との関係で、ハローワーク、労働基準監督署、あるいは市を、言ってみればたらい回しにされたんですよという、愛知県の事象だったのです。本県にそういうことがあったという話は私は耳にしておりませんが、一般の県民からすると、なかなかこれはどこで取り扱うのかというのがわからないんですよ。正直、私も担当になって初めて生活保護といったらやっぱり県なんだなというのが、つい二、三年前に初めて知ったというようなことでした。そういう、なかなかわからないということが皆さん方にもやっぱりおありになるだろうと思います。

したがって、行政機関の横の連携を、やっぱり強化していただくとか密にさせていただいて、そして、どこでも相談に来られたら、最終的な決裁まではできないにしても、段

取りをきちんと教えていただけるというような体制の構築をお願いしたいというふうに思っています。

同時に、労働問題の紛争のワンストップサービス、先ほど70頁で報告、説明があった意味合いではなくて、今申し上げたい意味合いでのワンストップサービスみたいな、ここに行けば何でも、また、一義的な相談をして、乗ってあげられるよというような、そういう窓口もご検討いただきたいというふうに思っております。

最後にですけれど、内定取り消しも触れていただいております。今では、非常に巧妙に、例えば、遠方での仕事しかないよということで結果的には内定取り消しというよりも自分でその就職をあきらめなければならないというようなことも起こっているという事情を耳にします。皆さん方共通された認識だと思いますけれど、これから社会に出ようという若者が仕事を得る前に失うというのは、非常にやっぱり無残だなというふうに思いますし、それぞれ、みんな、そういう認識は共通するところだろうというふうに思っております。

したがって、労働局の情報収集の力を強化していただいて、理不尽なそのような事象が発生をするときには厳正に対応してほしいというふうに思いますし、その情報収集力そのものというのは各行政機関の連携とか、あるいはNPOの協力とか、あるいは労働組合団体からの情報の提供なども含めて広いネットワークを構築していただきながら、理不尽な行為が起こらないようにご努力をお願いしたいというふうに思っております。

加えて、説明にもありました、有期契約者や労働者に対する中途解約。今日ではあまりマスコミも騒がなくなったようですが、騒がなくなったということは逆に言えばそういう事象が少なくなったんだろうと思いますけれども、この点についても同じような、今申し上げた同じような視点で対応をお願いをできればというふうに思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。長くなって申しわけありません。

(野田会長)

どうもありがとうございます。一つは雇用調整助成金等についての迅速な対応をとということ。それから、離職した場合の行政等による雇用の吸収について、拡大を図っていただきたいということ。3番目に相談窓口の増設、あるいは時間の拡充云々は考えられないかという点。4番目に今度は相談窓口といっても、例えば生活保護のような、いわば一番基本的なところで、人々が相談して、その情報が行き渡るようなネットワークの構築のようなものが考えられないかという点。5番目が、特に内定取り消し、その他もありましたで

すけども、そういう理不尽なものについて、情報が行き渡るようなネットワーク的な対策が考えられないかどうかという点についてのご質問がありましたですけども、お答えいただける点について、よろしく申し上げます。

(鈴木職業安定部長)

職業安定部長の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまご要望いただきました4点につきまして、簡単にお答えしたいと思います。座らせていただきます。

まず、第1点目でございます。雇用調整助成金等、助成金関係のご利用に関しましては非常に事業主の皆様方にご迷惑をかけている点を、まずおわびいたします。特に、2月に入って500件という、爆発的に相談件数が増えたものですから、助成金のセンターは天神でございますが、現在のマンパワーでなかなか対応し切れなくなっているというのは事実でございます。そこで、まず、マンパワーについては、助成金に対応するマンパワーを増やすように努力しております。それから、さらに、ただいま天神にあります助成金センターだけではなくて臨時の相談窓口をここの庁舎にも臨時に設けますし、それから、さらに北九州方面の事業主の方にも利便性の観点からも、鋭意、準備を進めているところでございます。

それから、助成金に関する周知が行き届いていないということでございますので、これは、県内の各ブロックで一度説明会を行いました。また引き続き、今後も説明会あるいは相談会のようなものを開催していきたいというふうに計画しております。

ということでございますので、ご不便のないように、鋭意準備を進めておるところでございますので、どうぞご理解をいただければと思っております。

それから、第2点目の離職者の方々に対する教育訓練、あるいは職種研修会でございます。職業訓練の機会というものを平成21年度、かなりの割合で増やします。また、橋渡し訓練と申しまして、例えばフリーターの方とか、派遣労働で解雇にさせられた方に対しましても、訓練の入門編のような訓練も増やしたりしまして、訓練がスムーズに受けられるような工夫を平成21年度、図っていきます。

それから、臨時的な雇用の場ということでございます。これは福岡県と連携しまして、今、ふるさと雇用再生特別交付金というのと緊急雇用創出事業の基金を創設しております。ふるさと雇用再生特別交付金のほうが69億7,000万。緊急雇用創出事業が49億

3,000万でございますけども、こちらが、県と各市町村、半分ずつで創設しまして、緊急雇用創出事業は、臨時的・一時的な雇用でございますが、ふるさと雇用再生特別交付金のほうは安定的継続的な雇用を目指して、それぞれさまざまな事業を計画していただいているところでございます。

それから、介護や福祉の分野についての雇用の場ということでございます。ご指摘のとおり、非常に求人倍率が厳しい中でございますが、介護や看護といった分野では求人倍率が1倍を超えている状況でございます。このような分野で就労していただくために、さまざまな、さまざまなというか、介護福祉分野の就職の面接会ですとか、あるいは雇入れ制度の助成金も、新たな助成金制度も拡充いたしまして、介護や福祉の分野で就労していただくような環境を整備しているところでございます。

それから、3点目でございます。生活保護の申請、あるいは他の福祉関係機関との連携という観点でございますが、常日頃、社会福祉事務所あるいは社会福祉協議会といった関係ともハローワークは連携しているつもりでございますが、非正規労働者の方の率が非常に増加したということもありまして、各主要な安定所に安定就職コーナーあるいは特別相談窓口を設置しまして、雇用促進住宅入居のあっせんですとか、就職安定資金の融資の手続といったこと、あるいは県や市町村が実施している住宅、あるいは生活支援の資金の貸付に関する情報提供、あるいは公営住宅の情報提供というものを行っているところでございます。

さらに、平成21年度におきましては、非正規労働者就職支援センター——キャリアアップハローワークという愛称をつけておりますが——を福岡の天神と北九州市小倉区にコーナーを設置いたしまして、ワンストップで職業相談、職業紹介のみならず、住宅確保、あるいは就職安定資金といったような手続等に関する相談等についてもワンストップでサービスができるように準備を進めているところでございます。

それから、第4点目の、新卒者に対する内定取り消しに対する指導の強化でございます。職業安定法の施行規則が改正いたしまして、内定取り消しに至った場合に対する事業主の方に対する指導を、事業所名公表を含めまして強化をするということになっております。まず、ハローワークとしましては、特に関係の高校あるいは大学とも連携いたしまして、そのような情報の収集をいたしまして、事業主の方に誠意を持って対応していただくということを指導させていただきまして、なかなか理不尽な事案が事態が非常に続くということになれば、またそれは本省にも相談して対応を考えるということにしております。確か

に内定取り消しということではなくて、学生に自ら、何ていうんでしょうか、上野委員がおっしゃいましたように、学生が自ら辞退することを強いるような事案というものも確かに確認しております、このような事案につきましては本省に報告を逐一しております。それで、対応について協議をしているところでございます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。上野委員、よろしゅうございますでしょうか。

(丸山総務部長)

すみません。1点だけ、追加説明いたします。

(野田会長)

どうぞお願いします。

(丸山総務部長)

先ほど、70頁で、総合労働相談コーナーの話をしました。今のワンストップサービスの関連で、平成21年度より総合労働相談コーナーが3カ所増設になります。これにより、福岡県内すべての労働基準監督署に総合労働相談コーナーが設置されますので、お知らせいたします。

(野田会長)

ありがとうございます。そのほかにいかがでしょうか。

お願いいたします。

(佐藤委員)

佐藤でございます。先ほど、上野委員からお話がありました件に関連しているんですが、私どものほうにも、雇用調整助成金の順位の関係で、昨年の4月から福岡のほうに助成金の申請窓口が一本化されて、非常に、特に2月は込み合って大変だという話がありまして、どうにかならないもんだらうかという相談がありました。で、今もお話にありまし

たように、ほかの場所にも、相談窓口というか、助成金の受付窓口を設けるということでございますので、その広報を的確にお願いしたいと思っております。それが1点。

採用内定取り消しに関してでございますが、資料 ナンバーの職の2でございますが、ここに福岡で事業者数が11、人数46というのが書いてあるんですが、聞くところによるとこれは福岡県が本社がある会社が11社というわけではないということをちょっとお聞きしたんですが、福岡県に本社がある事業主が内定取り消しをどれくらい出した会社があるかというのは、正確な数はおわかりになるのかどうか、ちょっとお答えしていただければと思います。

(鈴木職業安定部長)

すみません。この11社というのは、これは福岡県内に本社がある事業所ということでございます。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

それじゃ、お願いします。

(三浦委員)

三浦でございます。日常的に弁護士の業務をやっていると、幾つかのこういう雇用問題——倒産が多い時期で感じるがあります。

まず、労働行政は非常に大変な時代なんです、今、いわゆる労働者健康福祉機構のいわゆる立替払制度というのがあるわけなんです、これが今、倒産件数が非常に増えておりまして、立替えをお願いすると通常以前は2週間で非常に迅速に処理をしていただいたものが、非常にたまりまして、今、私が抱えている事案だと1か月半から2か月ぐらいかかっているという状態です。これは、ちょっと一月以上あくというのは、かなりやはり働いている方にとってみると問題があるかと思っています。なるべくそこは、大変だろうとは思いますが、迅速にお願いしたいというのが一つです。

それから、これ重点目標の中に高齢者対策の目標という部分で、これはぜひお願いしたいのは、ここにご臨席いただいている方は大体40代、50代の方が大半だろうと思っておりますけれども、大体、中高年の40、50代で解雇される、離職すると再雇用が非常

に難しいです。要するに、定年制の延長という観点ではなくて、中高年の再雇用というものに関して非常に、ここで50代、要するに40代半ばぐらいで職を失ってしまうと、結局、わずかばかりの退職金で何をするかというと、事業でも始めてしまうという方がいらっしゃる。ですが、そこでまた失敗をしてしまうという形になると、結局ホームレスとかそういう状態になってしまわれる方がたくさん今いらっしゃいます。

この中で、ホームレスの対策とか、いわゆる受刑者の方の要するに雇用対策というものが書いてあるわけですが、ここまで言うてしまうと、要するに、これは労働省というよりはもう厚生労働省、いわゆる福祉の分野にかなりかかわってくるわけです。雇用対策というよりも、要するに住居がないという問題があって、結局、どうしても未だ働いているということを前提にして、従前の雇用主の方が要するに住居を提供するとか、そういう制度はあるんですけども、そもそも要するに職を離れてしまった方が再度社会復帰を果たそうというときに、住居がないという問題、非常に深刻な問題として社会的にはあるわけなんです。

これが結局、非常に楽な話とすれば、要するに警察とか要するに刑務所というのは衣食住完璧にやっただけなんです、そちらがいいということで、今、高齢者と障害者の方の再犯率が非常に高いという問題があります。非常にそれは警察、拘置所、刑務所で問題になっています。

これは非常に国家予算としてもお金がかかりますし、社会資源としても非常に、更正の意欲といいますか、働きたいという意欲を持っていらっしゃる方はたくさんいらっしゃるんですけども、結局、寝泊まりするところがないから、出てきて、結局無銭飲食でもしてしまって逮捕されるというパターンに陥ってしまって、社会復帰ができないという方がいらっしゃる。

大変な予算の中でやっただけしているのは非常によくわかるんですけども、何とか、そういう一番底辺の方々の要するに職業を、要するに雇用を確保する大前提としての住居という問題について、ほかのお役所等とも十分協議していただくというのが、今、この施策の中に書いてありませんので、ぜひともお願いしたいなというふうに思っています。よろしくお願ひしたいと思います。

(野田会長)

それじゃあ、お願いします。

(谷藤労働基準部長)

私の方から立替払いの件についてお話ししたいと思います。署の方では事実上倒産している場合の認定と、実際未払いになっている賃金の確認作業業務を行っているわけですが、それを申請という形で、先ほどの労働者健康福祉機構の方で実質上、支払いを行っているわけです。

おそらく、こういう状況でございますから、相当、全国から一斉に申請が来ていると思います。もう5、6年前でしょうか、やはり同じように不況のときに、相当の申請件数が来て、支払いに遅れが出たというような状況がありました。今、おそらく、推測の域は出ませんけれども、地方局の方から相当な件数の申請が来ているような状況かと思います。これについては、迅速的に支払いが行われるように当局の方からも本省に要請をしておきたいと思っております。

(鈴木職業安定部長)

すみません。住居対策の件でございますけれども、確かにこれまでハローワークではどちらかというと雇用保険受給者の方を念頭に対応していたということがあったんですが、雇用保険に該当しない方というのも確かにいらっしゃるということで、昨年、就職安定資金融資という制度を設けまして、住宅の入居の初期費用ですとか、家賃補助とか、あるいは生活・就職活動費というものを貸し付けるという制度を創設したところでございます。

これは6の資料のナンバー職—15の後ろについていますけれども、ちょっとかなり後ろのほうなんですけれども、おわかりになりますでしょうか。職—15の2枚目にございます。簡単に言いますと、住宅の初期費用として40万円、それから、そのほかに移転費とか等で10万円、それから家賃の補助費として月6万円掛ける6カ月、それから生活・就職活動費としまして月15万円掛ける6回ということで、最大176万円でしょうかね、を半年の間に、労働金庫を通じて貸し付けるという制度を創設しております。こちらにありますように、利率はかなり低く抑えて、信用保証料の0.5%を含んだ1.5%ということもございます。

あと、返済免除という措置もございまして、要件があるんですけれども、雇用保険受給者として就職した場合にはそれぞれ一定程度の免除をするという制度がございます。

そのほかに、雇用促進住宅を活用しまして、社員寮等の退去を余儀なくされた方に対し

での住宅のあっせんも実施しております。さらに、このような制度に乗れないような方々につきましても、福岡県、あるいは労金とも連携しまして、例えば労金におきましてもは生活福祉資金という制度がございまして、ちょっと資料にはございませんが、これは社会福祉協議会を通じて借りることになるんですけども、あるいは福岡県のやっております福岡県求職者支援資金融資制度という、また別の制度がございまして、そういった自治体の行っているさまざまな制度にも誘導するというので、対応していきたいというふうに考えております。

三浦委員のおっしゃられましたように住居を失うということがやっぱりまず再就職の活動を行う非常に障害になりますものですから、そこら辺十分支援をしていかなければいけないと認識しておりますので、関係機関とも連携しまして、対応の充実を図ってきたいというふうに考えております。

(野田会長)

じゃあ、手短にお願いいたします。

(東委員)

資料の6の中の、資料の職のナンバー2の非正規労働者の雇止め等の状況というのがありますね。全国と福岡が対比されて表になっているんですが、福岡は失業率、有効求人倍率ともに決して全国レベルよりもいいというほうではないですが、この中で、雇止めの件数は人口比からも、企業比からでも随分いい数字になっていますよね。この理由は何かわかりますでしょうか。タイムラグがあるのか、これから来るのか、それとも何かご努力があるのでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

この調査期間というのが昨年10月からということがございますので、福岡は全国平均よりも若干早目にそういう状況が実は生じていたということが1点あるかと思えます。

もう一つは、派遣先の企業に対してやはり派遣の中途解除について安易に行わないように、局としても要請したりしておりますので、それが一定程度効果があったと。

この二つ理由があるんじゃないかなと思います。

(東委員)

大分差がありますね。大分、全国に比べていいですよ。この人口比から考えた場合ですが。

(鈴木職業安定部長)

そうですね。よいというか悪いというか、規模からすればボリュームとしては若干、少し多いかなという感じもしないではないんですけども、いろいろな要素があって、こういう数字になっているんじゃないかと。

(野田会長)

はい。非常に皆さんから重要なお意見をお出しいただきまして、それに対して行政の各担当の方からの確なご回答をいただきました。また、さらにご質問等がおありに当たっては、また後でご発言いただくとしまして、次に進みたいと思います。

本日出された委員の皆さんのご意見につきましては、今後の労働行政の中で参考にしていただいて、活用していただきたいというように思います。

次に、議題（２）に入ります。議題（２）福岡雇用施策実施方針案につきまして、これも安定部長さんのほうからご説明をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、資料のインデックスの２番でございますが、福岡雇用施策実施方針案につきまして、ご説明をいたしたいと思います。座らせていただきます。

まず、雇用施策の実施方針でございますけれども、これは雇用対策法に基づきまして作成しておるものでございます。まず、大もとに雇用施策基本方針というものが、平成２０年に厚生労働本省で作成されまして、これは平成２０年から５カ年の長期的な雇用対策の基本的な方向を定めたものでございますが、これに基づきまして厚生労働大臣が毎年、全国指針というものを策定しております。それで、地域の雇用情勢にかなう、あるいは地域の実情に応じて機動的に雇用施策を策定する必要があるということで、この方針につきまして策定しております。留意していただきたいのは都道府県知事の意見を聞いて策定をするということと、この地方労働審議会のご意見を伺うということになっております。

目次をあけていただきますと、構成としましては大きく四つに分かれております。まず、

県内の雇用情勢及び課題というところと、あと、雇用施策の課題と重点施策。それから次のページですが、4ですが、基本施策。それから5としまして、雇用施策に関する数値目標と、このようになっておりますが、本日は時間の関係上、重点施策を中心に説明をさせていただきます。

まず、5頁をおあげいただければと思います。

重点施策を五つ、平成21年度は掲げておりますが、まず緊急的な雇用対策の推進ということで、これまでもお話がありましたように、雇用失業率の急激な悪化に伴いまして、これに機動的に対応するために雇用対策推進本部を設置いたしまして、さまざまな施策を推進しておるところでございます。先程も若干ご説明いたしましたが、事業主団体、事業主の対しての雇用安定の確保の要請のほか、雇用維持を図る企業に対する支援ということで各種助成金の説明会、あるいは相談会を開催する予定でございます。

また、非正規労働者に対する支援としましては、各ハローワークに安定就職コーナーあるいは特別相談窓口を設けまして、雇用促進住宅の入居のあっせん、あるいは就職安定資金の融資、及び関係の地方自治体が実施しております住宅生活に関する支援についての情報提供あるいは誘導ということを行うということです。

それから、さらにイとしまして、キャリアアップハローワークを設置しまして、ワンストップでサービスする拠点を設ける予定でございます。

それから、ウとしまして、職業訓練につきましては、委託訓練をかなり拡充することにしております。

それから次のページでございます。住居を喪失した離職者に対する相談支援の推進ということで、雇用促進住宅の活用、それから、先ほども申し上げましたが、就職安定資金融資を活用するというのと、事業主の方に対しましても離職者住居支援給付金というものを、離職後も引き続き無償で提供する事業主に対して支給することにしております。

それから、内定取り消しへの対応としましては、福岡学生職業センターや、各ハローワークの特別相談窓口において支援を強化することです。

それから、求人開拓につきましては、各ハローワークに特別求人開拓班を設けまして、求人の総量の確保に努めるということにしております。

それから(2)です。7頁目です。福岡県の緊急雇用対策本部との連携ですけれども、福岡県におきましても生活支援、就職支援、職業能力の向上にさまざまな策を講じておりますので、これと連携をするということはもとより、雇用創出ということで緊急雇用創出

事業と、それから次の頁にありますように、ふるさと再生特別交付金事業と連携して、雇用の場と求職者がうまくマッチングするようにハローワークとしても情報を収集して職業紹介を推進していくことにしております。

それから、大きな柱の2番ですが、若年者雇用対策の推進というところです。10頁になります。こちらは、まず(1)としまして、フリーター等の正規雇用化プランということで、中小企業の人事担当者による模擬面接を行うジョブミーティング、あるいはジョブクラブにおいて、セミナー、グループワーク等の充実強化を図ることとしております。

また、福岡県が設置しております福岡県若者しごとサポートセンター、あるいは県が平成21年度から実施します30代正社員チャレンジ応援事業といったものとタイアップしていきたいというふうに考えております。

それから、若年者のトライアル雇用制度の活用ということで、30代後半の不安定就労者に対しても、トライアル雇用制度を活用するという。年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主に対して若年者等正規雇用化特別奨励金と、これは制度が創設されたので、これを活用してフリーターの雇用機会の確保を図っていきたいというふうに考えております。

それから、ウですが、さらに職業能力形成の機会に恵まれなかった若者に対してジョブ・カード制度を活用して、安定雇用へ誘導するというを図ってきたいと思っております。

それから11頁です。職業意識形成支援の積極的推進ということです。これにつきましては、キャリア探索プログラム、就職ガイダンス、学生就職バックアップガイダンス、インターンシップということで、事業主の団体と連携して、こういった職業意識形成支援事業に積極的に取り組んでいきたいというふうに考えております。

それから、内定取り消しの対応でございます。先ほど申し上げましたように、内定取り消しをされた学生の支援策として、企業に対する指導を徹底するとともに、内定取り消しをされた就職未決定者を正規採用する事業主に対しましては特別奨励金というものが支給されますので、これを活用していくということにしたいと思っております。

それから(4)ですが、新規学卒者に対する就職支援の推進です。県とも共同して、県内の事業主団体に対して求人の確保の要請を行うとともに、県内の4ブロックで就職の面接会を開催を実施したいというふうに考えています。

それから次の頁ですが、ニート等の若者の自立支援の強化です。これももちろん県と連携して、ニート自立プロジェクトを推進し、福岡県若者サポートステーションあるいは若

者塾を活用して、ニートの方々を就職に導いていきたいというふうに考えております。

それから、大きな柱の3点目です。子育てする女性に対する雇用対策の推進です。14頁です。まず、マザーズハローワーク事業の充実ということで、天神と北九州にごぞいますマザーズハローワーク、飯塚、久留米所にありますマザーズコーナーを活用しまして、福岡県男女共同参画センター、母子家庭就労支援自立センター、地方公共団体の関係機関と連携し、仕事と子育ての両立支援あるいは保育所子育て支援サービス等を充実しまして、子育てをする女性に対するサービスを強化していくというふうに考えております。

それからイです。子育て応援求人より多く確保し、また、県において実施しております子育て女性就職支援センター、あるいは県が実施しております子育て応援宣言企業といった情報の共有を図り、求人開拓等に活用して、子育てする女性が働きやすい企業環境整備、そのような企業環境の醸成に努めたいというふうに考えております。

4番目ですが、中高年齢者等の雇用対策の推進でございます。16頁になります。まず(1)としまして、県の雇用対策と国が行う職業紹介等の雇用対策を密接に連携させて、効果的に雇用対策を推進するというところで、緊急地域共同就職支援事業というものを実施することにしております。その中核的な拠点としまして、福岡県中高年齢就職支援センターというものを博多区に設けまして、中高年の再就職支援について、県と連携して積極的な支援を図っていきたいと思います。

それから(2)です。希望すれば働き続けられる高齢者雇用促進ということで、少子高齢化の急速な進展の中で、労働力人口の減少が見込まれているわけですが、高齢者が少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるような措置をとるよう、事業主には義務付けられているわけです。雇用確保措置については15頁にありますように、95.1%の企業が導入して、着実に進展しておりますけれども、さらに平成21年度からは31人規模以上の事業主に対しても、未導入の企業に対して指導を行うということにしております。希望者全員が65歳まで働ける企業は現在35.9%ですが、これを2010年度までに50%にするということを予定しております。

それから次に18頁です。5、障害者雇用政策の推進でございます。こちらの18頁の表にごぞいますように、障害者の就職件数に関しましては平成20年4月から平成21年1月までの間で増加しておるわけですが、今後、急激な経済の悪化に伴いまして、障害者雇用に影響が及ぶのではないかとということが危惧されております。

まず、19頁の(2)です。雇用率達成指導の厳正な実施ということで、民間企業にお

ける障害者の雇用率については着実に上昇しております、1.66%と過去最高となっておりますし、雇用率を達成した企業の割合も51.5%と、福岡県では初めて50%を超えて、全国水準以上の非常によい率になっております。ただ、法定雇用率1.8%に達していない企業もございますので、引き続き指導をしていきたいというふうに思っております。未達成企業に関しましては、各ハローワークで戸別訪問によって指導しておりますけれども、集団指導としまして、4ブロックで障害者雇用促進セミナーや、障害者雇用促進面談会を実施する、あるいは県が実施しております特例子会社等立地促進事業と連携して、その活用促進を図っていききたいと思います。さらに公的部分については、チャレンジ雇用を導入し積極的な取り組みを促していきたいというふうに考えております。

(3)です。雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援の強化ということです。平成18年の障害者自立支援法の施行によりまして、福祉施設と特別支援学校と積極的に連携して取り組んでおるところでございますけれども、今後ともハローワークが中心となってチーム支援として取り組んでいきたいと思っております。また、県の教育委員会と連携しまして特別支援学校の職場実習のための面接会等を共催しまして、生徒さんの就職促進を図っていききたいというふうに考えております。

さらに、障害者就業・生活支援センター事業については、平成21年度には新たに2センターを増設して、県と連携して進めていきたいというふうに考えております。

20頁になります。障害者の特性に応じた就職、雇用継続の支援についてということです。精神障害者が平成18年度から雇用率に算定されたことから求職登録が増加しておりますけれども、平成20年度から精神保健福祉士をハローワークに配置しましてカウンセリングを強化しております。また、発達障害、高次脳機能障害、難病の方々についてもきめ細かな就業支援に努めていきたいというふうに考えております。

簡単ですけれども、以上で説明を終わりにします。

(野田会長)

ありがとうございました。福岡雇用施策実施方針案ということでご説明いただきました。雇用全般の問題から若年者、子育て女性、中高年齢者と障害者ということで、一般の労働者もそうですけれども、こういう状況のもとではいろんな形で弱い立場の労働者のほうに最初にしわ寄せが来るということで、実際、障害者等についても新聞報道でもありますし、先ほどご紹介した資料でも、やはり深刻な問題になってきているという状況でございます。

今のご説明につきまして、ご意見、ご質問等ありましたら、ご発言をお願いします。

はい、お願いします。

(都合委員)

質問というよりもちょっと要望でございますけども、実は昨年末に県の雇用対策協会の中に、今、ご説明ありましたけど、若者しごとサポートセンターというか、実は、35歳以下の人を対象に農業体験視察ツアーというのを企画いたしました。私は35歳ではありませんが、無理やり参加させてもらいました。毎回、大体定員が30名ぐらいなんですけども、3回ともすべて定員オーバーでした。体験ツアーですから私も初めて里芋掘りというのをさせてもらったんですけど。

食の安全とか食料自給の問題とかいう、今いろいろ問題ありますけども、農業を雇用の機会としてとらえる時期じゃないかなというふうに考えたわけなんです。今現在、ただ、農地法のいろんな縛りがございまして、なかなかこの農業というのは法人化されておらず、求人としてこれがなかなか把握できない状況じゃないかなというふうに考えております。ただ、実態としては全国に、すごくグロスな話ですけども、耕作放棄地が39万ヘクタールとか、就業平均年齢が65歳とかいう問題がございます。

この体験ツアーに参加した若い人に何でこのツアーに参加したかと尋ねますと、一つは農業に関心があるからと、そして就職したいからと。もう一つはやっぱり、どうしても組織の中でとか集団で仕事を持つことには非常にストレス感じると。こういうふうな仕事のほうが自分が適性があるんだという若い人がいたんですよ。その中でやっぱり、彼らには安定的な収入を与える機会と、やはり今はいろんな就労の機会というのが第2次、第3次産業が中心になるんですけども、こういった第1次についても、就労のチャンスが与えられないかというふうに考えたわけなんです。

もう一つ、例えば建築とか生産関係の職場は、今、いろんな、例えば建築であれば、閑散期、あるいは生産者職場についても、生産調整とか、あとの、裏の安定的な収入として、そういった形でやっぱり農業というのを少し見直せる機会じゃないかなと考えております。

そういうところで、これを厚労省としても、農水省とか県のほうに何か少しプッシュできるようなことができないかなと、要望でございますけども、よろしく願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

就農、おっしゃられるとおり、離職された方の中には農業あるいは第1次産業に非常にご関心を持たれる方がいらっしゃることは事実でございます。先週、ハローワーク福岡中央には一応、就農支援コーナーというものが設置されておまして、そこで第1次産業の求人に対する職業相談、職業紹介、あるいは求人情報の提供、あるいは農業、林業、漁業に関する各種資料の情報提供、あるいは農業法人、協会への取り次ぎ等を行っております。さらに、福岡県農林漁業就業対策連絡協議会というものにも参加をしておるわけでございますが、ちょうど福岡県が、先ほどありました、ふるさと雇用再生特別基金事業を活用して、農業法人への就職についても取り組む予定になっておりますので、これにも連携を積極的に図っていきたいというふうに考えております。

(野田会長)

ありがとうございました。それでは、よろしゅうございますでしょうか。引き続き、議題(3)の関門港湾労働部会の開催状況報告について、職業安定部長さんのほうから、ご説明をお願いします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、インデックスの3でございますが、関門港湾労働部会の報告につきまして、説明いたします。

まず、関門港における港湾労働者の就労状況につきましては、平成21年1月末現在の常用港湾労働者数は3,363人となっております。平成19年度末と比較して、プラス80名ですが、平成20年度の月平均の就労日数は16.02日となっております。前年比マイナス0.8日となっております。

それから、関門港労働部会の委員についてでございます。2頁めくっていただきますと、別添1、2でございますが、交代がありますのでご紹介をいたします。

まず、公益委員のうち、部会長を務めていただきました山崎辰雄弁護士が、残念ながら本年1月4日にご逝去されまして、かわりに尾倉洋文弁護士に就任いただいております。また、九州運輸局次長、細川委員が人事異動により退任し、後任の岸本九州運輸局次長に就任していただいております。

それから、開催状況につきましてでございます。今年1月28日に北九州市の九州厚生年金会館におきまして、14名の委員の皆様のお席のもと、開催しております。議事とい

たしましては、部会長及び部会長代理の選出について。港湾雇用安定等計画の施行状況について。新たな港湾雇用安定等計画の策定についての3点になっております。

先ほど申し上げましたけれども、部会長及び部会長の代理の選任についてですが、新たな部会長としまして、互選によりまして、高向幹範委員に就任いただきました。さらに、部会長代理につきましては、公益代表の尾倉洋文委員が指名されております。

次に、港湾雇用安定等計画に係る平成19年度及び平成20年度11月までの施行状況につきまして、お手元の資料3の(4)です。①の港湾労働者の就労状況のほか、①から⑤までにつきまして、事務局から説明をいたしまして、次に、新たな港湾雇用安定等計画について厚生労働省職業安定局建設港湾対策室長補佐から説明を行っております。説明の港湾雇用安定等計画案及び港湾労働対策全般について、労働者代表委員の方から、2頁目でございますが、資料に記載した内容の意見をいただきました。これを取りまとめまして、別添3のとおり、野田会長に部会の審議状況について説明を行いまして、審議会の会長として報告ということについて了承を得た上で、厚生労働省に報告をしたところでございます。

港湾労働部会の報告については以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。今の件について特にご発言はおありでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、引き続き、議題(4)地域雇用開発促進法に基づく地域雇用創造計画について、お諮りしたいと思います。この計画は、平成21年3月5日に本間労働局長より当審議会に対して意見を求めるという諮問があったものでございまして、これに基づくお答えということになります。事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、インデックスの4でございますけれども、筑後地域雇用創造計画についてご説明したいと思います。この説明する前に本審議会に付議するに至った経緯についてご説明申し上げます。

まず、平成19年8月に地域雇用開発促進法の一部を改正する法律が施行されまして、国は地域差を是正するために雇用情勢が特に悪い地域——雇用開発促進地域と、雇用創造に向けた意欲が高い地域——自発雇用創造地域を重点的に支援することにいたしました。

資料につきましては、計画は12頁にありますが、補足資料の1というのがございます、その後ろにですね。そちらをごらんいただくとわかるかと思えます。申しわけありません。

それで、これを受けまして、平成19年9月に本審議会の持ち回りの審議におきまして、大牟田市が策定いたしました地域雇用創造計画について妥当であるという答申をいただきまして、現在、大牟田市は国の委託事業として地域雇用創造推進事業を実施しているところでございます。

それで、この改正地域雇用開発促進法のスキームというこの図でございます。補足資料にしてございます。右側の自発雇用創造地域における地域雇用創造計画の策定につきましては、従来は市町村単位で——大牟田市は市町村の単位で策定したんですけれども、計画を策定することになっておりましたが、平成20年度におきましては、新たに複数の市町村において都道府県が中心となって広域の地域雇用創造推進事業を実施することができるようになりました。これは、広域版パッケージ事業とか呼んでいますけれども、そういった経緯で、福岡県がみずから計画の策定主体となりまして、雇用失業情勢が厳しい筑後地域、具体的には久留米、柳川、八女、筑後、大川、うきは、みやま市において、雇用事業を実施することを目指しまして、その手続としまして本審議会へ計画の付議を行うものがあります。

手続を申し上げますと、この計画は事業構想を提案して、厚生労働省の第三者委員会というところでコンテスト方式で雇用創造効果が高いものが選定されるということになっております。それで、この提案メニューとしては雇用拡大メニュー、人材育成メニュー、就職メニューという三つがあります。

それでは、1頁からご説明申し上げます。計画の概要ですけれども、自発雇用創造地域の区域ですけれども、これは久留米市、柳川市、八女市、筑後市、大川市、うきは市、みやま市でございます。7市全域でございます。

次に、当該地域が要件に該当しているかどうかという件につきましては、最近3年間及び最近1年間における有効求人倍率の平均値が一般、常用のいずれかが全国平均以下ということですが、これは、表にございますように該当しております。

次に2頁目でございます。労働力の自給状況、その他雇用の動向に関する項目でござい

ますが、平成17年のこの当該7市の労働力人口は約30万人でございまして、平成12年と比較すると、0.8%減少しておりまして、特に15歳から34歳の若年層の労働力の流出が著しく、平成12年の国勢調査では9万5,020人だったものが、平成17年の国勢調査では9万1,113人と、4.1%減少しております。産業別の就業割合を見ますと、第1次産業従事者が9.9%、第2次産業24.5%、第3次産業65.6%となっております。第1次産業の構成比が高く、逆に第3次産業は低くなっております。

次に4頁にまいります。地域雇用開発の目標に関する事項でございます。3年間における計画期間の地域雇用創造推進事業の実施に伴う雇用創出のアウトプット指標、目標数値ですが、利用者を2,853人、また5頁にアウトカム指標、成果指標として雇用者610人、創業者91人ということで、合わせて701人の雇用の受け皿ができ上がると想定しております。

それから7頁でございます。地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野に関する事項ということで、三つの重点分野を挙げています。

一つが、食をテーマにそれぞれの地域の特性を生かした筑後ブランドの構築と食のビジネスという、新たな産業の展開による地域の自立を目指しております。そのためには、農産加工品や郷土料理の掘り起こしと、果樹栽培の盛んな北筑後の耳納エリアにおいて、商品にならない捨て柿を活用したサイダーや、捨て柿を与えた柿豚に見られるような新商品の開発、既存品の高付加価値ができる人材の育成、それらを互いにコーディネートできる人材の育成を行います。

それから二つ目は、筑後地域は久留米のゴム産業をはじめ、久留米がすり、八女福島の手すき和紙やちょうちん、大川の家具など伝統的なものづくりが現代に引き継がれている地域ですが、これまでの地域の発展を支えてきた主力産業が停滞する中、伝統産業などの豊富な地域資源を新たな視点からとらえ直すことで、観光素材としての可能性を広げ、雇用につなげていくことを目指します。

三つ目として、平成23年春に九州新幹線の全面開通によりまして、交通の利便性が高まることから、筑後地域の観光振興を図っていきます。観光は単なる見る観光ではなく、体験型観光を目指します。このため、体験プログラムの開発から商品化までコーディネートできる人材の育成を図ることにしています。

それから8頁になります。地域雇用創造協議会に関しましては、18団体を構成員とする筑後地域雇用創造協議会を設置しまして、事業構想の提案を行うとともに、厳しい雇用

状況と著しい少子高齢化並びに若年層人口減少下にある筑後地域において、地域資源を活用した産業の進行と雇用の創出に取り組むこととしております。

9頁でございます。雇用の創造に資する方策、その他、当該自発雇用創造地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項でございます。

まず、地域雇用開発の促進のための措置として、地域雇用開発助成金の活用と、今回、事業構想の提案を行う地域雇用創造推進事業の活用に取り組むこととしております。この事業構想の具体的な内容としては、①人材育成メニューとして、ア、もったいない農産物開発研修事業。イ、おもしろ海産物開発研修事業。ウ、うまい果物加工技術研修事業をはじめとしまして、エ、オ、カ、キ、次の頁ですけれども、ク、ケ、コ、サ、シ、ス、というような事業が考えられておりますし、②の就職支援メニューとしまして、就職・就業相談事業、イ、商品開発プレゼン、交流会、ウ、情報発信事業の三つの事業などを掲げております。

それから10頁です。地域雇用開発の促進に資する市町村の取り組みということで、雇用機会の創出を図るべき事業の分野として、この計画でも掲げている三つの重点分野において、それぞれの市町村及び県の立場から、ごらんのような雇用開発の促進に向けた積極的な対策を講じることによって、地域における雇用の創出を図ることとしております。

11頁下段ですけれども、計画期間としましては、厚生労働大臣の同意を得た日から平成24年3月31日までとしております。これは、国から支援措置を受けることのできる最大の期間となります。ただし、毎年12月に実施させる事業の中間評価において一定の成果が上がっていない場合は、次年度は事業が承認されないことになっております。

以上が、福岡県久留米市、柳川市、八女市、筑後市、大川市、うきは市、みやま市が設定しました地域雇用創造計画の概要でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいまのご説明につきまして、何かご意見、ご質問等があれば、よろしく願います。よろしゅうございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、特段のご意見がないようですので、審議会としてその旨を労働局長に答申させていただきますこととなりますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

はい。ありがとうございます。

最後は、その他ということになっておりますですけども、これは全般的に労働局に対するご意見、ご質問、その他の要望事項でございますけど、特におありでしたらお願いいたします。よろしゅうございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、今日はやはりこういう状況でございますので、雇用対策の問題が中心になってきて、今日は各部長さんを含め一番ご活躍いただきました。来年度も重要な問題が、今の雇用の問題を中心に立ち上がってこようと思っておりますので、我々としましてもしっかりと、皆さん方のお立場からいろいろなご意見、ご要望等をまた次の機会にお寄せいただければと思っております。

それでは、以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。どうもご苦労さまでした。

— 了 —