

## 平成22年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成23年3月10日（木）午後1時30分から午後4時00分

2 場所 福岡合同庁舎新館3階共用大会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表 豊田委員、野田委員、八谷委員、益村委員、三浦委員

労働者代表 上野委員、楯先委員、小原委員、品川委員、山城委員

使用者代表 石村委員、岩崎委員、松岡委員、宮田委員

(2) 事務局

久保村労働局長、松尾総務部長、横尾労働基準部長、鈴木職業安定部長

植村雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 福岡労働局労働行政運営方針案について

(2) 福岡雇用施策実施方針案について

(3) 家内労働部会の開催状況報告について

(4) 関門港湾労働部会の開催状況報告について

(5) その他

5 議事

(坂井企画室長補佐)

定刻になりましたので、ただ今から平成22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、進行を担当させていただきます企画室の坂井です。よろしくお願ひします。

本日は、公益代表委員の三浦委員から10分ほど遅れますというご連絡がありました。また、公益代表委員の東委員、労働者代表委員の浅山委員、使用者代表委員の赤坂委員、

成清委員の4名の委員が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。

また、本審議会は公開の会議とさせていただいております。その議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただくこととしておりますので、ご了承のほどお願いいたします。

それでは、初めに、久保村福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつを申し上げます。

(久保村労働局長)

福岡労働局長の久保村でございます。

野田会長をはじめといたしまして、福岡地方労働審議会の委員の皆様方には、年度末の大変お忙しい時期にもかかわらずご出席いただきましてありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進につきまして種々ご理解、ご指導を賜っておりまして、これにつきましても心から御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の経済情勢でございます。昨年後半の10月から12月まではマイナス成長ということでした。今日も確定値が出ておりましたが、少し踊り場かなということもございます。年が明けましてまた少し成長が戻ってきたということで、おそらく平成22年度全体を通して見れば、少しでこぼこはありますけれども、それなりに順調に景気も回復している状況だと思っております。

雇用につきましても、福岡の有効求人倍率は、1月でございますけれども、前の月から0.02ポイント上昇し0.55倍ということで、5カ月連続上昇している状況です。失業率も5%を切り4.9%ということで、全体的に見ますと回復の方向には向かっておりますが、以前厳しい状況が続いていることには変わりありません。

とりわけ新卒者の雇用につきましては非常に問題視されています。私どもの調査によりますと、1月末現在での高校生の就職内定率は79.5%ということで、前年の同時期よりも2.4ポイントほど上回っております。大卒者のほうが非常に厳しくて、私どもの調査では6割を切るぐらいの状況です。数字だけを見ますと、前年の水準にこの段階で追いついてきたという状況でありまして、短大や高専などを入れますと前年よりも内定率は少し上回っています。ただ、昨年が非常に厳しかったわけで、その状況が今年も続いているということで、私どもも最後の追い込みということで3月いっぱい、また、4月以降も就職が決まらない方につきましては継続して就職支援を実施していきたいと思っております。

ございます。

さて、平成23年度に向けた新しい法律の動向について少し申し上げたいと思います。昨年は4月に改正労働基準法、あるいは前半に育児・介護休業法、あるいは障害者雇用促進法などの改正法が相次いで施行されました。その後、国会には労働者派遣法の改正案がありますとか、雇用・能力開発機構法の廃止法案が出されておりましたけれども、いずれも今国会まで継続審議ということで成立していません。

そういう中で、労働関係の新たな法律が2本提出されています。この2月10日に閣議決定されまして、国会に提出されました。

1本は雇用保険法の改正案でございます。内容を申し上げますと、一つは賃金日額を引き上げるということで、基本手当の算定基礎となる日額を少し引き上げて給付を手厚くしようということ。それから、再就職手当ということで、早期に再就職した場合に手当が出るのですが、この給付率の引き上げということ。それから3点目は、保険料率の改定ということで、これまで法定保険料率は1.6%だったのですが、これを1.4%に引き下げるということでございます。

ちなみに、来年度につきましては、雇用保険も労災保険も本年度と同率の保険料率でいくことになっているところでございます。

それから2点目が、求職者支援法という新しい法律の制定でございます。現在、いわゆる基金訓練という形で、緊急対策として基金を積みまして職業訓練を実施する中で、受講される方には10万円とか12万円とかの求職者給付を支給するという制度があるわけがありますが、これを恒久化する法律でございます。雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティーネットとして、早期の就職を期することを目的に、新しく求職者支援法という法律をつくりまして、恒常的な業務としてやっていこうという内容でございます。

職業訓練を実施しまして、それを受講する方に一律10万円の給付金を支給するということで、制度的には雇用保険制度の付帯事業として位置づけられています。最終的には一般会計の国費で見ていくことも念頭に置きながら、当面、雇用保険制度の一部の保険料で賄いながら、国庫負担をかなり入れて実施していこうという内容になっています。

それからもう1点、これは現在、法律は出ておりませんが、昨年12月に労働政策審議会から、労働安全衛生法について、改正すべきであるという内容の建議が提出されました。

改正の内容は、1点目は、メンタルヘルス対策の強化でございます。ストレスによる不調の度合いをメンタルチェックしまして、それを直接労働者に通知することを事業者に義

務づける。それから、労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施することを事業主に義務づける内容でございます。

それからもう一つは、受動喫煙を防止するための措置としまして、全面禁煙や空間分煙の措置を事業主に義務づけるという内容でございます。

この労働安全衛生法の改正につきましては、通常、労働政策審議会で建議されますと、直ちに法案作成作業が行われて国会提出になるケースが多いわけでございますけれども、何分、厚生労働委員会には、今、労働関係の法案が2本かかっている、継続審議も2本あり、また、厚生関係も山ほど法律が出ているということがございまして、この改正案はなかなか法案提出させてもらえない状況もあるようです。今のところ、ただ、建議が既に出しておりますので、できるだけ早期に法案化するというところで厚生労働省としても今検討している最中であると聞いているところでございます。

今、国会情勢が難しくなっております。この法律の問題もなかなか前に進まないような部分もあるわけでございますが、私どもといたしましては、現在の制度の枠組みの中で精いっぱい頑張っていきたいと思っておりますのでございます。委員の先生方の引き続きのご指導をいただきながら、よりよい行政を進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

次に野田会長より開会のごあいさつをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、私からも一言ごあいさつ申し上げます。

平成22年度の2回目の審議会でございます。昨年の10月に第1回目をやったのですが、そのころの動きがだんだんはっきりしてきて今日に至っているということでございます。特に今日、その他のところでお話があると思っておりますけれども、あっせん件数の減少について皆様にお諮りするようなことになると思います。私は、労働局の紛争調整委員会の会長もしておりますので、少しだけこのことについて申し上げようと思っております。

これは全国的に見ても最高値で、一昨年が8,500件ぐらいのあっせん件数がありましたが、昨年は7,000件ぐらいに少し減っています。おそらく後で、昨年は大幅に減少し

ているというお話があるのではないかと思います。せっかく昨年、個別労働関係紛争解決促進法の規則改正をしていただきまして、私ども委員を平成22年から6人から9人に増やしていただいたのに、増やすと同時に件数がぐっと減ってしまったという、ちょっと困った状況でもあります。

そういうことで、これはほかの労働審判、あるいは労働委員会も、昨年はなぜか受理件数が大幅に減っている状況でございます。そのことの意味を少し考えていかなければいけないと私は思っているわけでございます。紛争が現実には減っているわけじゃないはずで、それがどういう意味で表に出にくいのかと。

件数だけで言いますと、例えばドイツの労働裁判所は年間50万件の紛争を受理しております。イギリスの雇用審判所、それからフランスの労働審判所も20万件を毎年受理しておるわけですね。それに比べると、労働審判が一番多かった時期で3,500件ぐらいですし、多分、昨年はもうちょっと減っているでしょう。それから、私どもも先ほど言いましたように7,000件ぐらいです。どちらにしても非常に件数が少ないのが日本の状況ではないかと思います。これは振興著しい中国、韓国、台湾、東アジアのいずれの国と比べても、人口比率で割った場合、日本は明らかに個別紛争に関する受理件数が少ない状況でございます。そういうこともありますので、なぜそうなのかということも含めて、数字の分析もしていただきながら、私どもとしても考えていきたいと思っております。

それだけじゃなくて、今日はたくさん労働局の運営方針につきまして、案も含めていろいろなお話があると思います。じっくり聞かせていただきまして協議させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。議事に入る前に、お手元に配付しております本日の資料につきまして、ご確認をお願いします。ファイルには、大きく赤のインデックスで資料1番から8番をつけております。資料1が平成23年度福岡労働局労働行政運営方針(案)、資料2が平成23年度福岡雇用施策実施方針(案)、資料3が家内労働部会の開催状況報告、資料4が関門港湾労働部会の開催状況報告、資料5が労働基準部関係資料、資料6が職業安定部関係資料、資料7が雇用均等室関係資料、最後が資料8で総務部関係資料となっております。各分野の細かい資料は、青いインデックスでナンバーを振っております。ご確認ください。不足等、不備がありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、以後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、よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、議事進行を今から私のほうでさせていただきます。

恒例ですけれども、本日の議事録署名の件でございます。私のほか、労働者代表には上野委員、それから使用者代表には松岡委員にそれぞれお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは上野委員、松岡委員、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめました上、後日、各委員のお手元に届けさせていただこうと思います。

それでは早速、議題1の平成23年度福岡労働局労働行政運営方針(案)について事務局からご説明をお願いいたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。よろしくお願いいたします。

平成23年度福岡労働局労働行政運営方針(案)につきまして、ご説明をさせていただきたいと思っております。この中で、データの数値が出ていないところがございます。その分については、Pという印でペンディング、保留とさせていただいております。その旨、ご了承いただければと思っております。ちょっと長くなるので座ってご説明させていただきたいと思っております。

最初に、労働行政を取り巻く情勢等につきましてご説明申し上げまして、その後、主要な施策についてご説明申し上げたいと思っております。

まず、赤のインデックスの資料1に労働行政運営方針(案)がついてございます。その1ページの2の最近の雇用失業情勢につきまして若干ご説明申し上げたいと思っております。

早速、飛んで申しわけありませんが、赤いインデックスの資料6に職業安定部の資料がついてございます。青いインデックスの1という最初のところをお開きいただければと思

います。

雇用失業情勢、平成23年1月分でございますが、この中の中段、有効求人倍率の推移という折れ線グラフをごらんいただければと思います。緑のグラフが全国で、赤いグラフが福岡県をあらわしてございます。平成23年1月の有効求人倍率につきましては、全国で0.61倍、福岡県は0.55倍となっております。前月と比べまして、全国は0.03ポイント、福岡県におきましても0.02ポイント上回ってございます。こういうことから、持ち直しの動きが広まりつつあるということでございますが、依然、雇用失業情勢は非常に厳しい状況が続いているということでございます。

次の2ページでございます。新規求人の動向を掲載してございます。昨年8月以降の求人数を見てみますと、平成20年度以降では最も多い求人数が毎月続いているところでございます。

今後におきましては、生産にも持ち直しの動きが見られますとともに、輸出も緩やかに増加に転じてございまして、企業倒産は低水準で推移しているという県内の経済動向を考えますと、今後も製造業を中心といたしまして堅調に増加していくものと推測しているところでございます。

次の3ページでございます。パートを含んだ新規求職者を見ていただきますと、このところ2カ月連続で対前年比減少となっております。しかしながら、一番下の常用求職者の推移の表をごらんいただきますと、求職者数は対前年比で見まして、この1年間増減を繰り返している状況になってございます。

以上のような状況から今後を見通しますと、雇用創出、あるいは下支えの効果のもと、景気が緩やかに持ち直していくのではという考えであります。仕事を探されている求職者の動向には今後も留意する必要があるかと思われまます。

次、大変申しわけございません、資料1に戻っていただきまして、その4ページをごらんいただけますでしょうか。

次に、労働条件等をめぐる動向でございます。申告・相談につきましては、経済情勢を反映いたしまして、平成21年に比べ減少してございます。その中で、相談については1万8,352件、申告につきましても1,238件と高どまりの状況にあります。

申告については、おおむね8割が賃金不払に関するものとなっております。

また、雇用均等室でございますけれども、募集・採用・解雇等に関する性別を理由とする差別的取扱い、あるいは妊娠・出産等を理由とする解雇、その他の不利益取扱い、セク

シュアルハラスメント等に関する相談が多数寄せられております。

それとともに、県下14カ所にごございます総合労働相談コーナーには年間約4万件を超える相談が寄せられており、個別労働紛争に関する相談につきましても毎月約800件前後ありまして、あっせん申請につきましても135件となっているところでございます。相談内容につきましても、解雇、労働条件の引下げのほか、パワー・ハラスメント、あるいは、いじめ・嫌がらせ等々の職場内での人間関係のトラブルがここ数年増加している傾向にございます。

次に、労働時間・賃金の状況でございます。平成22年の年間総実労働時間につきましては1,843時間でございます。前年と比べまして23時間の増加をしております。これは、一般労働者の年間総実労働時間が2,017時間と、前年に比べまして23時間増加したことが非常に大きく影響しているものと考えているところでございます。

また、全国平均でございます。週労働時間の状況といたしましては、5ページの最初の行になりますが、労働時間分布の長短二極化の状況にあるということでございます。

また、現金給与総額につきましても、平成19年以降、減少傾向が続いていたところでございますが、増加に転じてございまして、1カ月30万6,106円となっております。

次に、労働災害等の状況でございます。2月末の速報値といたしまして、平成22年の死亡者数は40名と、過去最少でございました平成21年の39人と同水準となっているということでございます。また、休業4日以上死傷者数は4,441名と、こちらも同水準となっております。

ここで、大変申しわけないのですが、赤のインデックスの資料5、これは労働基準部の資料になってございますが、この青いインデックス基の5をお開き願えますでしょうか。ここに平成21年と平成22年の死亡災害の発生状況につきましてまとめさせていただいております。その中で、中段の図2をごらんいただければと思います。月別の発生件数をあらわしているものでございます。7月までは、過去最少の平成21年の件数を下回っていたわけでございますけれども、8月、9月と同数となりまして、10月以降、毎月4件ずつ死亡災害が発生したところでございます。今年に入りまして、昨日時点で5件と急激な増加には歯止めがかかったと感じておりますが、引き続き、対策を実施していく必要があるのではないかと考えているところでございます。

また、大変申しわけございません、資料1のほうに目を通していただきます。この5ページのちょうど中ほどでございます。労働者の健康を巡る状況についてでございます。仕

事や職業生活に強い不安やストレス等を感じる労働者が6割近くに達している中、自殺者の中に勤務問題が原因、あるいは動機であるケースも含まれている状況でございます。また、定期健康診断の有所見率も52.9%と増加傾向にございます。特に脳・心臓疾患の発症に関連する血圧検査、あるいは心電図検査等の有所見率が高まっている状況でございます。

以上が労働行政を取り巻く情勢等でございます。

次に、平成23年度の主要な施策につきましてご説明申し上げたいと思います。

まず、労働基準行政についてご説明申し上げます。資料1、25ページの2の「安心して働ける職場づくりのための重点施策」をごらんいただければと思います。

安心して働ける職場づくりのため、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行っていくということでございます。

具体的には、長時間労働の抑制のための監督指導の実施でございます。長時間労働を抑制することは、過重労働を防止することにも当たるわけでございます。長時間労働を抑制する環境にするためには、改正労働基準法の徹底とともに、時間外労働を行う場合の36協定の適正化に向けた指導を強化していくこととしているところでございます。

ここでまた飛んで大変申しわけございません。赤いインデックスの資料5、「基の3」をごらんいただけますでしょうか。これは今年度の取組でございます。労使協定を3月に締結する企業が非常に多いことに着目いたしまして、今年度の3月を労使協定適正化推進期間と位置づけ、年次有給休暇の取得促進とあわせまして、各企業の取組を促しているところでございます。

この裏面をごらんいただければと思います。下段に年次有給休暇についてまとめてございます。今年度のゴールデンウィークでございますが、週休2日制の企業では、5月2日と6日の2日間を休暇にすることで10連休になります。そのため、計画的付与制度を導入していただきますよう呼びかけを行っていくところでございます。

また戻って申しわけございません、運営方針（案）の25ページをお願いいたします。一番下に賃金不払残業の防止について書かれてございます。引き続き積極的に取り組んでいくということでございます。

次の26ページでございます。中段ぐらいに、申告事案への対応、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営等について記載してございます。迅速かつ適正に対応してまいりたいと考えているところでございます。

次、飛んで28ページでございます。中段に最低賃金制度について記載してございます。この(2)でございますが、最低賃金制度の適切な運営ということでございます。最低賃金につきましては、政労使間の目標といたしまして2020年、平成32年までに、平均で名目3%、実質2%を上回る成長を前提といたしまして、できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指すことが合意され、閣議決定されております新成長戦略にも盛り込まれておるところでございます。この方針等を踏まえまして、最低賃金が決定されますよう、福岡地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、最低賃金が改定された場合には、速やかに集中的な広報を行うとともに、最低賃金の履行確保を主眼といたしました監督指導の実施に努めてまいりたいと考えているところでございます。

さらに、最低賃金引上げの影響が最も大きい中小企業に対しましては、賃金引上げに取り組む中小企業の経営面と労働面の相談等にワン・ストップで対応する相談窓口を設置いたしまして、最低賃金の引上げに先行して、賃金を計画的に引き上げ、これにあわせて就業規則の作成、あるいは設備導入を行う企業に対しましては、その一部を助成することとしてございます。これらの支援事業を円滑に実施していくこととしているところでございます。

次に29ページをごらんください。ワーク・ライフ・バランスの推進についてでございます。先ほども触れたところでございます、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に努めているところでございます。アの長時間労働の抑制の第2パラグラフに、今年度初めて、ノー残業デーの呼びかけを行ったところでございます。来年度につきましても、11月16日、水曜日、福岡県内一斉ノー残業デーを呼びかけていくこととしているところでございます。

次に、労働者の安全と健康確保対策の推進でございます。29ページの下段からになります。労働災害の防止に関しましては、新成長戦略におきまして、2020年までに労働災害発生件数を3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を100%にする、受動喫煙のない職場を実現する、この3点が目標として掲げられているところでございます。これらの目標に向けて、当局で策定いたしました第11次労働災害防止計画を踏まえまして、積極的に取り組んでいく必要があると考えているところでございます。

まず、メンタルヘルス対策でございます。来年度は当局で策定した5カ年計画の中間年

になります。これまでの2年間の取組といたしまして、どの程度、企業における取組が浸透しているのか、本年1月、400社を対象にアンケート調査を行っております。また飛んで申しわけございません、その結果は資料5、「基の7」をごらんいただければと思います。何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が9割になってございます。また、衛生委員会における審議等の実施、あるいは職場復帰支援のための対策等が非常に低い状況になってございます。これらの取組促進を含めまして、メンタル不調の予防、早期発見・早期対応、並びに職場復帰支援のための啓発指導等を行っていかうとしているところでございます。

特に、精神障害等による業務上疾病が発生した事業場等につきましては、個別指導を行いますほか、どのように取り組んでいかかわからない事業場に対しましては、メンタルヘルス対策支援センターの利用勧奨を行っていくこととしているところでございます。

健康づくり対策につきましては、30ページの中ほど、(ウ)のaのところですが、9月に九州・沖縄地域の労働局・監督署におきまして、セミナー・説明会等を開催いたしまして、意識改革に努めていくこととしているところでございます。

次に31ページをごらんいただければと思います。リスクアセスメント等の実施促進についてでございます。新成長戦略におきまして、2020年までに労働災害発生件数を3割減とされているところであります。この目標を達成するためには、さらなる取組が必要であると感じるところでございます。リスクアセスメントにつきましても、手法をこれまでの周知から個別指導に切りかえていくこととしているところでございます。

また、33ページの(カ)になりますが、死亡災害で大きなウエートを占める第三次産業につきまして積極的に取組を行っていきたいと考えているところでございます。

35ページのキをごらんいただければと思います。職場における受動喫煙防止対策についてでございます。新成長戦略におきまして、2020年までに受動喫煙のない職場を実現することが目標として掲げられているところでございます。この実現のためには、受動喫煙防止に係る国民の理解が不可欠であることから、福岡県等の地方公共団体等と連携をいたしまして、事業者に対します受動喫煙防止対策の必要性等について周知啓発を行っていくことにしているところでございます。

次に、労災補償対策の推進でございます。赤のインデックス資料5の「基の13」をごらんいただけますでしょうか。

脳・心臓疾患、精神障害等に係る労災補償状況をまとめているものでございます。平成

22年度につきましては1月末までの数値となっております。脳・心臓疾患につきましては、近年は20件前後の請求件数となっております。認定件数も15件前後で推移していたところでございますが、今年度は5件となっております。また、精神障害等につきましては、近年、請求件数が増加傾向にございます。35件前後で推移しているところでございます。あと、認定件数につきましては、ここ数年、10件未満でございましたけれども、今年度については6件となっているところでございます。

労災保険制度は、申すまでもないことでございますけれども、被災労働者等に対します迅速かつ適正な給付を行うことが使命であると考えております。引き続き、労災請求に対して迅速かつ適正な給付決定が行われるよう、円滑な処理に努めていこうとしているところでございます。

労働基準行政の重点施策につきましては、以上でございます。

それでは、職業安定行政の重点施策について、ご説明申し上げます。運営方針（案）の37ページに戻っていただけますでしょうか。（1）雇用施策に関する数値目標からご説明申し上げたいと思います。

職業安定行政におきましては、平成23年度におきましても数値目標を設定して取り組みを進めることとしております。重点目標といたしましては、就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、求人充足率の三つを掲げているところでございます。

今年度の状況につきましては、また飛んで申しわけございません、赤のインデックス資料6の職業安定部関係資料の青いインデックス2をごらんいただければと思います。第3四半期までの状況でございます。①の就職率につきましては、目標25%に対しまして25.5%でございます。それから次の下段の②の雇用保険受給者の早期再就職割合は、目標21%に対しまして23.6%でございます。次ページの③の求人充足率は、目標37.0%に対しまして34.3%という状況になってございます。

来年度の目標値につきましては、就職率は26%、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては24.5%、求人充足率につきましては32%として、現在、本省と最終調整を行っているところでございます。仮にこの目標値に変更が生じた場合には、各委員の皆様方にその目標値をご確認いただきまして、ご了解を得た上で、運営方針の目標値を決定させていただきたいと存じております。その際はよろしくお願ひしたいと思ひます。

なお、この目標値の設定に当たっては、就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合が今年度を上回る数値目標としておりますが、求人充足率につきましては、雇用失業情勢に、

穏やかではありますが、改善が見られることから、新規求人数の増加、新規求職者の減少を見込んでおりました、今年度よりも低い目標値の設定とすることとしてございます。

また資料1の38ページに戻っていただければと思います。次に、(2)安定所を拠点とした積極的就労・生活支援対策でございます。これから以降、若年者、子育てする女性、高齢者、障害者、外国人等の雇用対策、労働者派遣制度、雇用保険制度など、職業安定行政の雇用対策等につきまして60ページまで掲載してございます。時間の関係もございまずので、ここでは若年者雇用対策の推進、緊急人材育成・就職支援基金事業の2点について職業安定部の資料でご説明させていただきたいと思っております。

まず、職業安定部の資料として赤いインデックス資料6の青のインデックス3をお開きください。新規学卒者等の求人・求職・就職内定等の状況でございます。2ページ(別紙)をごらんいただければと思います。

平成23年3月新規学校卒業者の平成23年1月末現在の求人数は、高等学校が前年同月比で8.2%減、大学等が前年同月比21.8%減と大幅に低下してございます。

高校生の就職内定率につきましては、男女とも昨年を上回っておりまして、1月末現在で79.5%と、昨年より2.4ポイント上回っているところでございます。ただ、まだ1,300人ほどの高校生の就職先が決まっていない状況でございます。

一方、大学生でございます。就職内定率も、1月末現在で59.9%と、昨年よりも0.9ポイント上回っておりますが、まだ4割の学生の就職先が決まっておらず、高校生、大学生等の就職環境につきましては、昨年度に引き続き、非常に厳しい状況が続いているということでございます。

2枚めくっていただき、5ページ目でございます。福岡県内の事業所から受理した高校生の求人数6,084人の産業別あるいは規模別の求人状況でございます。縦長の高等学校卒業生という別紙1の(2)でございます。特に、Eの製造業のうち23番目から30番目の製造業が増加しているということでございます。次に、規模別に見ますと、最下段でございますが、1,000人以上の規模の事業所からの求人は、昨年よりさらに31.4%減少しております。29人以下の事業所からの求人は、昨年より19.9%増加しており、一昨年少し上回るまでになっているということでございます。

就職環境が非常に厳しい状況の中で、福岡労働局といたしましては、昨年9月に政府が取りまとめました新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策を踏まえ、ステップ1といたしまして新卒者雇用に関する緊急対策、ステップ2といたしまして円高・デフレ対応の

ための緊急総合経済対策を推進いたしまして、新卒者・既卒者の支援に取り組んでいるところでございます。

また、職業安定部関係資料の4、次のところでございます。これは、大学生等の就職を支援いたします専門のワンストップ窓口として設置されました新卒応援ハローワーク、新卒応援コーナーのリーフレットでございます。

大卒就職ジョブサポーターにつきましては、今年度5名から33名に大幅に増員されてございます。県内6カ所に設けました新卒応援ハローワーク及び新卒応援コーナーに配置いたしまして、担当者制による一貫した就職支援、あるいは大学へ出張相談、大学生のニーズに応じた個別求人開拓などさまざまな支援を行っているところでございます。

また、次のパンフレットでございます。この緊急対策では、青少年雇用機会確保指針を改正いたしまして、卒業後3年間は新卒扱いというものを盛り込んでございます。その指針が改定されたものでございます。

さらに、次のリーフレット、2枚めくっていただきます。緊急対策で創設されました新卒者就職実現プロジェクト事業におけます3年以内既卒者採用拡大奨励金・3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・既卒者育成支援奨励金が、円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策により、平成23年度末まで延長されることになったところでございます。それとともに、紹介要件が緩和されまして、卒業日以降が対象者であった新卒者が、平成22年度卒業予定者に限った特例措置でございますが、2月1日以降、就職先が未内定であれば、卒業式を待たずに対象となっているところでございます。

次のページのリーフレットでございます。卒業前最後の集中支援でございます。新卒者等の就職環境が非常に厳しいことを踏まえまして、奨励金を活用した求人開拓、大学等との連携の強化、求職登録した学生等への求人票や求人一覧表の送付、電話による来所勧奨など、さらに就職支援を強化しているところでございます。

就職面接会は、大学生等を対象といたしまして2月5日に北九州地域、2月24日に福岡地域で追加開催を行ってございます。また、高校生を対象といたしまして2月28日に福岡地域で追加の開催を行ったところでございます。

また、青のインデックスの5でございます。国と地方公共団体、学校関係者、経済団体等が連携するために設置いたしました福岡新卒者就職応援本部の会議が、10月26日と、第2回が1月25日に開催された際、新卒者就職支援宣言が採択されました。5枚ほどめくっていただくと、2011の1『就活』というものがあるんですが、この2ページ目に

書かれてございます。これは、その支援宣言と、構成機関が新卒者や既卒者の就職の支援策と合同就職面談会・説明会を取りまとめた情報紙でございます。労働局のホームページに掲載いたしておりますとともに、大学等にはメールでも送付しているところでございます。また、この内容につきましては随時更新していくということでございます。

今後も未内定の新卒者等の皆様方が一日でも早く、一人でも多く、内定を受け、社会への門出をスムーズに行えるよう努めてまいることとしてございます。

次に、青のインデックス6番でございます。緊急人材育成・就職支援基金事業をごらんいただければと思います。

雇用保険の求職者給付を受給できない求職者等の円滑な職業訓練受講に資するため、緊急人材育成支援事業による職業訓練及び公共職業訓練の受講者に対して、中央職業能力開発協会から訓練・生活支援給付を支給されております。今後、求職者支援制度の制度化までの間、切れ目なくこの制度を実施できますよう、積極的な周知及び求職者にとってわかりやすい説明を行ってまいり所存でございます。

なお、基金訓練にかかる実数といたしましては、次のページになりますが、受講者数につきましては、平成23年1月2日までで1万6,833名受講しているということでございます。また、就職率についてでございます。次のページを見ていただければと思います。平成22年1月から9月末までに修了した受講者の就職率は71.9%となっております。全国就職率の目標値60%を大幅に超えている状況にあるということでございます。

就職支援を行っている安定所におきましては、訓練修了後の就職実現に向けまして、きめ細やかな支援が必要と判断される方に対しまして担当者制によりますマンツーマン支援を引き続き行ってまいりということでございます。

次に、需給調整事業関係でございます。まず、労働者派遣法案の改正状況でございます。昨年12月3日に閉会いたしました第176回の臨時国会におきましても成立せず、引き続き継続審議となっているところでございます。改正案が成立した場合には、この改正案の適切な周知・指導に努めてまいりということでございます。

次に、障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法に関する資料を青のインデックスの8と9に添付してございます。ごらんいただければと思います。

資料ナンバー8の一番最後におつけしておりますこのリーフレットでございます。財団法人福岡県高齢者・障害者雇用支援協会が3月末で解散することについてのお知らせでございます。現在、協会で行っております高齢者・障害者の雇用支援に関する業務、給付金、

助成金の支給、相談・援助、あるいは障害者雇用納付金申告受付等につきましては、4月から独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 福岡高齢・障害者雇用支援センターが引き続き実施することになったところでございます。

これまで協会に賜りましたご支援、ご協力にお礼を申し上げますとともに、新センターに対しても、これまで同様のご支援、ご協力を賜りますよう、よろしくお願ひしたいと思います。

最後になりますが、職業安定行政の運営方針につきましては、現在の厳しい雇用情勢に対します施策を効果的に推進していくためには、地方公共団体との密接な連携が必要だと思っております。この後、雇用施策実施方針について説明させていただきますが、平成23年度につきましては、特に地方公共団体との連携を強化し、地域の状況や課題に応じた雇用対策を展開してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、雇用均等行政のご説明をさせていただきたいと思ひます。また戻りまして大変申しわけございません。最初の資料1の60ページでございます。

労働者が性別により差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されるとともに、各人が仕事と生活を調和させつつ、その能力を發揮し、充実した職業生活を送れることが非常に重要なこととなっているところでございます。このため、雇用均等行政では、男女雇用機会均等法等の確実な履行を確保するとともに、改正育児・介護休業法、あるいは改正次世代法の周知徹底により、仕事と家庭の両立を支援する取組を推進することとしております。

61ページになります。雇用の分野におけます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。性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応でございます。労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者が、母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにするために、積極的な指導等により、男女雇用機会均等法の徹底を図ってまいるということでございます。

そこで、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由といたしました不利益取扱い、あるいは均等取扱いに関する相談が増加傾向にございます。こういった相談に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きましては、労働局長によります紛争解決の援助及び機会均等調停会議によります調停により、迅速かつ円滑な解決に努めることとしております。

さらに、性別による差別的取扱いにつきまして、来年度は、特に企業の配置・昇進に重

点を置いた報告徴収を行い、また、ポジティブ・アクションについては取組のおくれている中小企業を中心に、取組の必要性等を一層周知いたしまして、企業の具体的行動を促していきたいと思っているところでございます。

また、赤のインデックス7、雇用均等行政の資料でございますが、これの青いインデックス5をあけていただけますでしょうか。男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインの資料になってございます。このガイドラインの周知を図ってまいるということでございます。

それから、職場におけますセクシュアルハラスメントに関します相談につきましては、男女雇用機会均等法に係る相談の半数以上を占めていることから、引き続きセクシュアルハラスメント防止対策の徹底が必要であるということで、企業における実効ある対策の徹底を図ることとしているところでございます。

2点目につきましては、仕事と家庭の両立実現化プログラムの実施でございます。新成長戦略及び子ども・子育てビジョン等を踏まえ、昨年施行されました改正育児・介護休業法、あるいはこの4月に全面施行されます改正次世代法の確実な履行確保を図っていくとともに、育児休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を推進してまいるということでございます。

平成23年4月の改正次世代法の施行に伴い、一般事業主行動計画の策定・届出等が、常時雇用する労働者数が101人以上の企業につきましても義務づけされることとなります。これらの企業に対しまして、策定、届出等を適切に行うよう指導を実施していきたいと考えているところでございます。

また、多くの企業が、次世代認定マーク「くるみん」の取得を目指して、取組を進めるよう、これにつきましても周知、啓発を行っていくということでございます。

一般事業主行動計画届出状況でございます。青いインデックスの「均の3」でございます。下のほうにございますが、このとおり福岡県は12.5%という状況でございます。全国平均が18.2%でございますので、福岡の取組のおくれが見られるところでございます。さらに周知徹底に力を入れてまいりたいと思っているところでございます。

また、改正育児・介護休業法では、常時100人以下の労働者を雇用する事業主につきましては、平成24年7月1日から短時間勤務制度の義務化、あるいは介護休暇等の規定が適用されることについて周知を図ることとしているところでございます。

業績悪化等を背景といたしまして、育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談が増加

傾向でございます。相談に対しては懇切丁寧に対応をするとともに、法違反がある場合に付きましては、事業主に対して迅速かつ厳正な指導を行っていく所存であります。さらに、労働局長によります紛争解決援助及び両立支援調停会議によります調停を行いまして、円滑かつ迅速な解決を図ることとしているところでございます。

次、3点目、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策でございます。より多くの事業主及びパートタイム労働者等がパートタイム労働法の内容につきまして正確な理解が得られますよう、あらゆる機会をとらえまして、同法の説明あるいは相談に対応し、十分な周知を図ってまいりたいと思っております。また、事業主に対しては、法の趣旨を踏まえた自主的な雇用管理改善の取組を促しますとともに、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保を進めるために、職務分析の手法等を広く提供いたしまして、雇用管理改善の取組を支援することとしているところでございます。

以上が雇用均等行政の重点の説明でございます。

最後になりますが、総務部関係でございます。また最初に戻っていただきまして64ページをごらんいただければと思います。

まず第1点目、労働保険料等の適正徴収等についてでございます。労働保険料はもとより、石綿救済法の一般拠出金の適正徴収を期する観点から、事業主に対して労働保険制度の理解を促しますとともに、法令に従って正しく申告し、適正に納付するよう指導を行っていくこととしております。

また、これまで労働保険料の口座振替制度は、労働保険事務組合についてのみ認められてきたところでございますが、個別事業主への拡大を平成23年度第3期納付分から実施されることとなりました。事業主に対しましては、年度更新等あらゆる機会をとらえまして積極的な周知を行っていくことにしております。

さらに、労働保険料の滞納整理でございます。効果的な滞納整理実施計画を策定いたしまして、現年度保険料の完納に向け重点的に取り組んでいくとともに、延滞金につきましても適正な納付が行われるよう努めてまいります。

もう一つの重点でございます。66ページをごらんいただければと思います。総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供でございます。労働問題に関しまして、あらゆる分野の相談に適切に対応していくこととしているところでございます。

以上が総務部に係る説明でございます。

長時間にわたり各行政分野について説明させていただきました。福岡労働局では、雇用

失業情勢の非常に厳しい中ではありますが、平成23年度の労働行政の運営に当たりましては、各部室連携のもと、総合的労働行政機関として各施策に取り組んでまいることとしております。

ご審議のほど何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上で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す。今回はそれぞれの部長さんをお願いするのではなくて、総務部長さんから全般にわたってお話いただく方法でやらせていただきました。

ただいまの説明につきまして、ご意見・ご質問がありましたら、どうぞ、どなたからでもご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(鍬先委員)

1ページの雇用を巡る動向、最近の雇用失業情勢というところで、青のインデックスの1でご説明いただきました資料が白黒になっていますので、後で差しかえていただけますか。よろしく申し上げます。

そして、全般的にいろいろなお話がありましたけれども、やはりメンタルヘルスの関係が近ごろ非常に増えてきておりまして、取組も非常に難しいと思います。この中でセクハラのことがありましたけれども、パワーハラスメントという定義はないんでしょうが、そこら辺において多くの労働者がメンタル的なもの、精神疾患に追い込まれているととても感じております。これについて、特にどのような取組を今後されていかれるのかということをご1点お聞かせください。

それから、高齢者の就職、いわゆる高齢者雇用の関係です。一応、企業において協約をつくって整理しているといいとなっていますけれども、このハードルが非常に高い企業がありまして、本人が65歳まで働きたい希望があるにもかかわらず、いわゆる協約におきまして、この希望が図られない場合も発生しております。ここら辺の救済策なんかはお考えなのかをあわせて聞きたいと思います。よろしく申し上げます。

(横尾労働基準部長)

労働基準部長、横尾でございます。

メンタルヘルス対策については、先ほどちょっと総務部長の説明にありましたように、基準部の資料の基の7にメンタルヘルスケアのアンケートの集計結果をつけています。メンタルヘルス対策については、多くの事業場で何らかの取組をして状況にはありますが、今お話にありましたように、パワハラ、セクハラですとか、それだけに限らないと思いますが、それらに対しての具体的な取組方法がわからないという事業場も多いと思います。

そのためにメンタルヘルスについての支援事業をやっております。運営方針の30ページの、上から3行目のところです。メンタルヘルスケアについてよくわからないという事業場に対しまして、メンタルヘルス対策支援センターの利用勧奨を行っております。そのメンタルヘルス対策支援センターで具体的な取組方法や対応のやり方について支援できる形にしております。こういうものを進めながらやっていきたいと思っております。

それから、今年度もそうですけれども、特に9月にいろいろなセミナーを開催することといたしております。福岡県内はもちろんですけれども、九州各県で開催しております。そのセミナーの中で、昨年も取り組みましたけれども、通常のメンタルヘルスについての講義だけではなく、いろいろな事業場からの質疑を取りまぜまして、具体的にその場で答えができるような取組もいたしております。来年度も9月に引き続き取り組んでいきたいと思っております。

対策支援センターの利用促進によりできるだけそういう対策がとれるようにしていきたいと思っております。

(鈴木職業安定部長)

あわせて、離職者の方のメンタルヘルスの観点からは、7ページにメンタルヘルス相談機能、多重債務相談機能等の強化が課題として上がっております。確かに離職された方というのは、会社など特定の集団に属していないものですから、なかなか相談に行く場所がありません。そういう意味では、ハローワーク、あるいは地方自治体が実施しておりますさまざまな相談機関に誘導することが非常に重要なわけでございます。

具体的に、平成23年度、あるいはこれまでも若干やってきておりますけれども、ハローワークでやっておりますのは、ストレスチェックシートに自分でチェックしていただく。ある一定程度の項目になると非常にメンタル的に問題だということです。そのシートにはメール相談のアドレスが記載されておまして、そこで相談を受けることができるということで、そこから専門機関に誘導できるシステムがございます。

もう一つ、これは特定のハローワークで、福岡中央所と小倉所ですが、そこに毎日ではありませんが、定期的に臨床心理士の相談日を設け、心理的な問題、心の健康の問題、あるいは多重債務の問題についての相談窓口を設けております。

それからもう一つ、ハローワークの職員あるいは専門相談員の中にもキャリアコンサルタントあるいは産業カウンセラーの資格を所持している者を窓口配置しておきまして、メンタル面の問題を抱えた求職者に対してきめ細かく相談にのり、専門の窓口へ誘導できる体制をとっておるところでございます。

以上がメンタルヘルス相談機能の観点からのご質問に対するお答えです。

2番目の高齢者の雇用の観点からでございます。ご指摘のとおり、65歳まで希望者全員が働ける社会を構築していくことが望ましいわけでございますし、そうあるべきかと思っておりますが、現在のところ福岡労働局管内で把握している雇用者全員が65歳まで働く企業は、昨年6月1日時点での調査で43%ぐらいでございます。今、50%を目指して、各企業に対して、指導ではありませんが、お願いベースの指導をしております。

これはまだ義務になっておりませんものですから、指導する法的な確固とした根拠がないわけでございます。ただ、ご承知のとおり、年金の支給開始年齢が間もなく65歳からになります。これはそうなることが明白でございますので、この比率を徐々に高めていくことが必要でございます。ハローワーク等につきましても、各ハローワークに配置されております雇用指導官という専門の職員を中心に、希望者全員が65歳まで働ける体制づくりのためのさまざまな助成制度等、あるいは好事例を紹介しながら、この割合を高めていくことに努めておるところでございます。

それから、労使協定のハードルが高いということでございます。これも、協定の内容が形骸的なものになっていないかどうか。例えば、一応形はありますが、あまりにも離職される方が多いといった場合につきましては、いろいろ理由を調べさせていただいております。

以上でございます。

(野田会長)

今の理由を調べられるというのは、実際、労使協定はできていても、ハードルが高くてといったところに指導レベルで何かされますか。

(鈴木職業安定部長)

そうですね。具体的には、先ほど申しました雇用指導官がお尋ねいたしまして、形骸的な場合にはご指導ということになるかと思えます。

(野田会長)

よろしゅうございますか。パワーハラスメントのご質問がありましたね。

(鍬先委員)

最初のメンタルヘルスのことで、支援センターの利用勧奨というご説明をいただきましたが、これは資料のどこかに利用すべき場所とか連絡先というのはいかがでしょうか。

(横尾労働基準部長)

資料には載せておりません。後で資料をお渡しします。

(鍬先委員)

よろしく願いいたします。

それから、もう一点のメンタルヘルスのチェックシート、大変いいものがいろいろありますので、よかったら参考資料をいただければ助かりますので、よろしく願いします。

(野田会長)

ほかにはいかがでしょうか。お願いします。

(益村委員)

2点ほど質問させてください。

まず1点目は、28ページ(2)の最低賃金制度の適切な運営というところで、次のような説明をされたと思います。新成長戦略で成長率3%を前提として、最低賃金を1,000円とすることを目指していると。まず、成長率3%というのは名目ですか、実質ですか。今、物価が下がっているからこれは実質で可能かなと思いますが、そうであったとしてもいかにして最低賃金1,000円までたどり着くメカニズムを考えておられるか教えてほしいと思います。

もう一点は、38ページの目標設定項目というところで、(ア)の若年者雇用対策の目標と(オ)の緊急人材育成支援事業による就職対策の目標の2点に焦点を当ててご説明いただきました。(サ)の「福祉から就労」支援事業の目標、これはいわゆるワークフェアという概念だと思いますが、少なくとも(ア)と(オ)はこの概念に入ると思います。例えば、イギリスの場合ですと、6カ月間訓練して、それでも就職がないときにはペナルティーが科せられます。今回の福岡の例では、基金訓練をやっている人の71%が就職が得られたということで、目標は60%でしたので高かったですよと、たしかそういうご説明があったと思うんですが、日本、そして福岡県の場合、例えば決められた3カ月あるいは6カ月以内に就職が決まらない場合、何らかのペナルティーがあるのか、そのあたりの政策を教えてくださいと思います。

(横尾労働基準部長)

では最初に、最低賃金の関係についてお答えしたいと思います。成長率については、2020年までに平均、名目で3%、実質で2%を前提に、雇用戦略対話の中で合意されております。これに向けてのいろいろな対策ですが、新成長戦略の中では、影響を最も多く受ける中小企業に対する具体的な支援も同時に行われることもあわせてうたわれているわけです。

基準部の資料の「基の12」に、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援事業についての資料をつけさせていただいております。厚生労働省として行うべきものと、中小企業庁と一緒にやるものがあるわけです。1枚めくってもらいますと、中小企業の支援事業として、黄色でくくっております①、②、③の三つの事業がございます。

全国的な支援策としましては、ワンストップ&無料の相談・支援体制の整備。全国で167カ所、福岡県内では相談センターを1カ所、相談コーナーを6カ所、都合7カ所設置して、経営相談、経営改善に取り組む中小企業の労働条件の改善の相談を受けるという対策が一つです。

それから、②の業種別支援策は、全国規模の業界団体について、実験的取組などへの助成を行うということで、15団体を予定しております。

それから、③の地域別支援策でございます。最低賃金の大幅な引上げが必要な地域として700円以下の道県ということになってはいますが、今、福岡の場合は692円ですので該当するわけです。その地域におきまして、その事業場で一番低い時間給を、計画的に8

00円以上に引き上げる中小企業に対して、就業規則の作成、労働能率の増進に資する設備・機器の導入、研修等の実施に係る経費の2分の1の助成をしていくといった支援に取り組もうとしております。

この資料の一番最後のところですが、厚生労働省・経済産業省による最低賃金引上げに向けた中小企業支援策の概要というところで、このワンストップ相談支援体制について、中小企業支援ネットワーク強化事業と、ただいま申し上げましたワンストップの相談窓口が連携して行っていくということで経済産業省と連携してやっつけようとしているところでございます。ただ、経済成長という前提もありますし、こういういろいろな支援事業をできるだけ活用していただけるような形で最低賃金の引上げに向けた努力をしていきたいと考えているところでございます。

(野田会長)

よろしゅうございますか。

(益村委員)

あと一点、ワークフェアの概念、「福祉から就労へ」についての説明もお願いします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、ご質問の趣旨を正しく理解しているかどうか分からないのですが、38ページの「福祉から就労へ」の就労支援事業の目標につきましては、福祉に依存することなく自立していただくことを促進することを目標として掲げております。これは、いわゆる第2のセーフティーネットをご利用いただいている失業者の方々をいかに自立していただくか。例えば、生活保護の受給者の方、あるいは住宅手当、あるいは自治体が行っている総合生活資金をご利用されている方の就職の支援をする目標というものが、この(サ)に該当するものであります。

それでよろしいですか。

(益村委員)

確かにワークフェアの概念の中には今おっしゃったようなところも含まれますが、若年者雇用対策や緊急人材育成支援事業による就職対策もワークフェアの概念の中には含まれま

す。したがって、今回、基金訓練を受けた人たちの確か71%が就職できて、これは目標よりも大きかったということでした。イギリスの場合ですと、6カ月間訓練を受けて、その後、就職できなかった場合にはペナルティーがあります。日本の場合、アンド・オア福岡の場合には、例えば3カ月あるいは6カ月の訓練期間の中で訓練修了までに就職できなかった場合、何らかのペナルティーがあるのかをお尋ねしました。

(鈴木職業安定部長)

ペナルティーという意味で申し上げますと、就職できなかったからペナルティーを科すというのはございませんが、訓練に8割以上出席しませんでしたと生活訓練給付金は支給されないというペナルティーはございます。

(野田会長)

今日の一番大事な議題です。ほかにご質問等おありでしょうか。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、議事を進めたいと思います。議題2の平成23年度福岡雇用施策実施方針(案)について、事務局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、議題2のご説明を申し上げます。資料の2、赤いインデックスの平成23年度福岡雇用施策実施方針(案)をご説明申し上げます。座らせていただきます。

目次をはぐっていただきまして、1ページに「趣旨」というものがございます。そちらをごらんいただければと思います。

まず、この雇用施策実施方針、地方方針と言っておりますけれども、これは毎年度、労働局長が、労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業など、雇用の施策を講ずるに際しての方針を、雇用対策法施行規則第13条第1項によりまして県知事のご意見を聞いて定めると。それによりまして、県の講ずる福祉、産業振興施策などとの密接な連携のもとに、円滑に、効果的に実施することに努めることとなっており、そのために定めておるものでございます。

先ほど総務部長が説明申し上げました行政運営方針が、労働局が計画的な行政運営を図ることを目的としているのに対して、こちらの地方方針は、行政運営方針の中の雇用施策を中心に、県をはじめとする地方公共団体との連携に重点を置いて、業務が円滑に行われるようにまとめているものでございます。

それで、大変恐縮でございますが、この中にPペンディングという意味で打っておりますが、部分的に現在、福岡県と調整作業を進めておるところがございまして、最終版となっておりますことをおわび申し上げます。それを前提にご説明申し上げます。

次のページをあけていただきますと、まず全体の構成といたしましては、第2として県内の雇用情勢及び課題。それから、第3番目が3ページから始まりまして、雇用対策の課題と重点施策。それから、第4番目が8ページから始まりまして基本的施策。それから第5番目に数値目標があります。

3ページからご説明を申し上げます。平成23年度の重点施策です。こちらは4点ほど取り上げてございます。

まず第1は、新卒者・若年者支援の強化です。先ほど来、ご説明申し上げておりますが、新卒者の内定状況が、統計をとり始めて以来、ある時点では最も厳しいといったこともございまして、来年度も引き続き厳しい状況が予測されるということで、この新卒者・若者支援の強化を第1に取り上げております。

また、未内定のまま卒業される方が非常に多いことも予想されております。残念ながら未内定のまま卒業され、安定した雇用につけなかった方を正規の雇用に結びつける観点からも対策を打っていく必要があろうということで、重点施策として（1）新卒者就活応援プログラムの実施、それから次のページにございます（2）若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充の2点を挙げてございます。（1）にございますように、福岡労働局単独ではなく、やはり地元の各地方自治体、それから経済団体、労働団体、あるいは学校関係機関が密接に連携して取組んでいく必要があると考えてございまして、このような記述となっておりますのでございます。

それから第2番目、雇用調整助成金等による雇用の下支えです。景気が緩やかに持ち直しつつあるということではございますが、福岡労働局管内におきましては、雇用調整助成金等において休業を実施するという計画届を提出していただく事業所の数が、最近、若干、対前年比を下回る状況になってきたとはいえ、かなり高水準で推移しております。そのため、昨年12月から円高の影響により生産量の回復がおくれている事業所で、最近3カ月

の生産量が3年前の同期に比べて10%以上減少、かつ経常損益が赤字という事業主の方々も助成対象となっております。要するに要件が緩和されております。そのような対象事業主の雇用の維持を支えることに引き続き取り組んでいきたいと考えております。

三つ目が、雇用創造・人材育成というテーマでございます。このように厳しい雇用情勢が続く中、雇用の受け皿をやはりつくっていくことが必要であります。求職者の方に教育訓練を受けていただいて、高度な人材となっただけが必要かと思っております。

これにつきましても、県と連携をとっていきます。県に造成されました基金に、ふるさと雇用再生特別基金事業と緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業の3種類がございますけれども、特に、介護、医療、農林、観光、環境、地域社会雇用など成長分野として期待される分野における雇用機会の創出、人材育成が求められているということです。このような観点からこの事業を推進していきたいと考えております。具体的には、市町村における積極的な事業計画の立案を働きかけるとともに、その結果、安定所に出された求人への円滑な充足を図る。このようにして市町村と連携して、地域の実情に応じた雇用機会の創出を図りたいということでございます。

それから第2点目の人材育成です。先ほどもご指摘がございましたけれども、緊急人材育成支援事業による受講者が非常に増えております。これらの受講者という方々が、非正規労働者、要するに安定した就労につかなかった、あるいはつけなかった方が多いということで、より手厚い支援が必要であることから、訓練を受けた後の就職支援を強化して、積極的な就職支援に努めていきたいと考えております。

それから、6ページ、4番目に地方公共団体等と連携した雇用対策の実施でございます。ただいまご説明しております雇用施策実施方針自体が地方と連携するためのものがございますけれども、より一層、地方自治体と連携する必要があるということで、各種支援のメニュー、例えば助成金ですとか奨励金の周知、あるいは新卒者・既卒者の求人確保を実施するためには、教育関連機関、あるいは経済団体への協力要請を自治体と共同で実施していくほうがより効果的である、また、そのような相互の連携の手段を築いていくことが必要であると思われまます。

そのための具体的な手だてとして、そちらに書いてございます地方公共団体との連携による総合的な就業・生活支援の実施ということで、求職者総合支援センターですとか、都道府県連携型ふるさとハローワーク、あるいは市町村連携型ハローワークといったものを活用しながら効果的な対策を進めていきたいと考えております。それが6ページと7ペー

ジでございます。

それから、8ページ以降につきましては、基本的施策です。こちらにつきましても、もちろん県あるいは地方自治体と連携して取り組んでいくということで、大きな項目として、1番目にハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策。それから、詳細は省略いたしますけれども、10ページ、非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策。11ページ、職業能力開発の推進。それから12ページ、若年者の就職促進、自立支援対策。それから13ページ、5番目としまして、女性の就業希望等の実現。それから14ページ、年齢に関わりなく働くことが出来るようにする対策。それから16ページ、障害者に対する就労支援の推進。それから18ページ、地域雇用創造と雇用支援。それから19ページ、雇用促進税制の創設。それから10番目、外国人の就業促進等及び技能実習制度の適正な実施。それから20ページ、ワーク・ライフ・バランス対策。それから21ページ、労働関係法令の履行確保等。このような内容で連携をとって進めていきたいと考えております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、今の説明につきまして、ご質問、ご意見があれば承りたいと思いますが、いかがでしょうか。

お願いします。

(八谷委員)

先ほどの説明の最後のところ、外国人の雇用状況ですけれども、これは届出制度の徹底を図る云々ということで、まだ正確な雇用状況を把握するような制度ができ上がっていないということですか。

(鈴木職業安定部長)

いえ、正確な状況を把握すべく、昨年度から各ハローワークに届出が義務になっております。今現在は、施行からその後、毎年、いろいろ転入、あるいは転出もあるかと思っておりますけれども、システム的には正確に把握するようになっております。

(八谷委員)

ありがとうございます。

それと、今わかっている状況でいいので教えていただきたいのですが、大体、外国人の雇用というのはどのような分野が大きいでしょうか。そして、それは日本人が求職を希望している分野と競合するような分野にあるものでしょうか。

というのは、主にヨーロッパですけれども、外国人の雇用でいつも問題になるのは、本来の自国の職場を奪われているといった排他的な意見がすぐ出てきたりしますが、日本の場合、福岡の場合ですが、どのような状況にあるのでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

福岡労働局管内の状況でございます。産業別に見ますと、外国人労働者を雇用する事業所は卸売業、小売業が最も多くなっておりまして、全体に占める割合は26.8%、次いで、製造業が20.4%となっております。これは昨年、平成22年10月現在の数字でございます。

今、事業所の割合で申し上げましたけれども、外国人労働者の就労者数で申し上げますと、製造業が最も多くて、全体に占める割合は22%、次いで卸・小売が19.8%、それから飲食サービス業が17%、宿泊業が12.3%となっております。

ご指摘は、日本人の雇用の場を奪うのではという懸念もあるのではないかとということですが、特に製造業を中心に、他の管内においてはそのような事例があるのかもしれませんが、福岡局管内では、今のところ、そのような事案はそれほど多くないのではないかと思います。特に、そういった事案は、例えば日系人の多い集住地域などに多かったかと思えます。ただ、今、そのような製造業が集積している地域におきましても、非常に日系人の方々が失業して、母国に帰るとか、あるいは日本語ができないことによりいろいろな問題とかが生じています。そのようなことにはいろいろ対策を打っておりますが、福岡局管内においては、そのような問題は比較的少ないと思っております。

逆に、福岡局管内は留学生の方が非常に多いと。全国で3番目に多いです。それで、日本国政府の方針といたしましては、高度な人材はより多く日本で働いていただきましょうと。特に留学生については、日本で働いていただきましょうという方針であります。また、企業の方々の経営上の戦略といたしましても、やはりこれから国際的、グローバル経済の

中で日本が海外の企業とも競ってやっていくためにも、高度な外国人の方を採用したいという意欲や方針もあるようですし、そのようなニーズもあろうかと思えます。

特に、九州は非常に大陸に近いということで、観光あるいは卸・小売を中心といたしまして、中国の方、韓国の方がおいでになることにより経済的に一定程度の効果が見られるという観点から、企業といたしましても外国人の方の活用のニーズはあろうかと思えます。

(野田会長)

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。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、議題を進めたいと思えます。議題の3と4の地方労働審議会部会の開催についてお願いしたいと思えます。

これにつきましては、昨年12月10日に家内労働部会、それから今年2月8日に関門港湾労働部会がそれぞれ開催されております。その審議内容について本審議会会長の私に對してご報告をいただきました。

この二つの部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではないということでありますので、第1回審議会におきまして、部会の議決の取扱いを会長に一任することになっております。これに基づきまして決議しましたので、委員の皆様にお伝えしたいと思えます。

なお、その開催状況につきまして事務局から説明していただきたいと思えます。

まず、家内労働部会につきましては、労働基準部長にお願いしたいと思えます。

(横尾労働基準部長)

それでは、家内労働部会についてご報告いたします。資料の3をお開きいただきたいと思えます。

家内労働部会報告です。部会は昨年の12月10日に開催いたしました。議事といたしまして、まず、福岡県における家内労働の現状について事務局から全国及び福岡県の家内労働の現状をご説明しました。また、男子服製造業家内労働者の工賃収入状況、あるいは新規把握いたしました委託業務などについて質疑が行われております。

続きまして、男子服製造業最低工賃の改正についてでございます。昨年度開催いたしま

した家内労働部会におきまして、この工賃の取扱いに関しましては、デフレ等の急激な経済情勢の変化を見極めつつ、今後の賃金動向等も踏まえながら、適切な改定諮問の時期を探ることとされておりまして、今年度に延びてきていたわけです。これにつきまして、昨年10月に実施いたしました男子服製造業家内労働の実地調査の結果、それから国内、県内の経済状況、特に繊維製品製造業の状況などにつきまして事務局から説明をして、質疑が行われました。

続きまして、この現行の男子服製造業最低工賃の取扱いについて審議がなされました結果、現在の繊維製品製造業を含めた県内経済環境は未だ整ったとは言いがたく、本年度も改正すべき時期とは言えず、今後当分の間は著しい回復が見込める状況にないことから、男子服製造業最低工賃の見直しに関する審議は平成24年度に改めて行うという結論が出され、これが了承されたところでございます。

最後に、家内労働安全衛生指導員の活動状況についてご報告して、家内労働部会を終了いたしております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

今の家内労働部会の開催状況の説明につきまして、何かご意見、ご質問がありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。上野委員は代表委員でもいらっしゃいますし、もし何か補足があれば。

(上野委員)

いえ、ございません。

(野田会長)

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、引き続きまして関門港湾労働部会について職業安定部長からお願いいたしま

す。

(鈴木職業安定部長)

それでは、インデックスの資料4をごらんいただければと思います。関門港湾労働部会につきましてご報告いたします。

お手元の資料でございますように関門港湾労働部会は、先月の8日に北九州におきまして、15名全委員の出席のもとに開催いたしました。議題といたしましては、港湾雇用安定等計画の施行状況についてが中心でございました。

議題の中の関門港湾における港湾労働者の就労状況につきましてご説明申し上げますと、平成22年12月現在、常用労働者数が3,359人となっております、これは平成21年度末と比較いたしますと56人増加しております。平成22年12月末までの月平均の就労日数は15.5日となっております、平成21年度の平均就労日数と比較しますと、0.3日とわずかですが、減少となっております。

資料でございますように、これに関して特段の意見はございませんでしたが、労働側委員から3点ほど要望がございました。まず、人付リースの問題。それから②、国土交通省が所管しています港湾法一部改正による港湾労働者への影響の有無、それから③、港湾法の一部見直しにより港湾安定等計画の期間については3年など短い期間で早急な見直しを行うべきではないかというご要望があったところでございます。

このご要望につきましては、私、先般、厚生労働省本省の港湾労働対策を所管いたします建設港湾対策室に文書により伝えてお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。

ただいまの関門港湾労働部会の開催状況の説明につきまして、ご質問、ご意見があればと思います。いかがでしょうか。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、議事を進めさせていただきます。その他でございます。昨年年第1回審議会

におきましてご質問がありました、あっせん件数が減少していることにつきまして、労働局から説明をお願いしたいと思います。

(松尾総務部長)

労働紛争件数の件につきましては、昨年10月の第1回審議会におきまして委員からご質問がございました。また、冒頭、野田会長からもお話がございましたが、あっせん件数が減っていることにつきまして、ご説明申し上げたいと思います。一番最後でございますが、資料8、総務関係の資料をおつけしてございまして、こちらをごらんください。

相談の状況につきましては、この1のグラフにございます。福岡労働局管内の総合労働相談コーナーにおきます労働相談件数につきましては、平成21年度、半年で約2万件、年間通しますと約4万3,000件を超えている状況でございます。また、個別労働紛争の関係につきましても、相談件数も同様、半年で約5,000件弱、それと年間で9,000件を超える状況でございまして、平成19年度以降、高水準で推移している現状でございます。

本年度の上半期の統計データにおきましても、相談件数につきましては、対前年度比で19%増、個別労働紛争の相談件数につきましても14.5%増と増加する傾向が認められるところでございます。

裏面の4のグラフは、あっせん申請件数でございます。平成19年度の261件を最高にいたしまして、230件程度の横ばいで推移してきたところでございますけれども、本年度上期のあっせん申請の受理件数が59件と、対前年度同期の55%の減と、大幅に減少したところでございます。ちなみに、平成23年2月末で109件となっているところでございます。

この2と3のグラフで、あっせん申請件数の減少状況を前年同期と比較・検討してみます。紛争の内容別では、例年、あっせん申請の件数の約45%を占めております解雇に関する事案が87件から36件と58%の減となっているところでございます。これは、件数ベースで見るとマイナス51件でございます。もう1点、労働条件に关しますあっせんの申請件数でございます。労働条件の引下げの部分が20件から5件と75%減、15件の減少となっております。それと、解雇、賃金関係以外のその他の労働条件が32件から14件と56%減、18件の減少となっております。この三つを対前年度で見ますと、約84件の減少を示しているということでございます。

また、解雇につきましては、新規の常用求職者数の推移を見ますと、平成22年の4月以降、離職者の事業主都合による離職、解雇ですとか雇止め等の割合につきまして、4月から9月の6カ月間、対前年比で全体14%減少している状況がございます。

これらの数字の減少、あるいは新規常用求職者の推移等々から、あっせん件数の減少の原因を推測してみますと、大きく三つ考えられます。

まず1点目につきましては、不況による企業の整理解雇ですとか、雇止め、勧奨退職等の事案が落ちついてきたのではないだろうかということがございます。

第2点目につきましては、景気全体として経済雇用情勢が改善傾向にあるということで、労働条件の切下げ等の賃金トラブルについてもある程度減少してきているのではないかと考えられます。

第3点目に、有効求人倍率が、前年同期比で見ますと、各月で0.05ポイントほど上回っております。このようにわずかながら増加傾向を示しているという状況から、新たに職を求める活動を重視して、あっせん申請に及ばないケースが多くなっているのではないかと思料されるところでございます。

また、県下に14カ所の相談コーナーがあるわけですが、相談員から直接聴取したところ、被申請人が不参加の場合、あっせん打ち切りとなる制度が少し問題なのかなと。そういう問題で相談者が申請に及ばないことがあったとの回答も得ているところでございます。

以上のような3点、プラス、制度上の問題というものが総合的に作用いたしまして、あっせん件数の減少につながったのではないかと思料されます。

今後、このあっせん件数の減少に歯止めをかけられるのかどうかですが、相談事案として増加傾向にありますパワハラあるいはセクハラと同様に、いじめ、嫌がらせ事案があっせん事案となってくれば件数増につながってくるのではないかと考えているところでございます。

とはいうものの、セクハラにつきましては、平成19年に施行されております改正男女雇用機会均等法はセクハラの防止措置を事業主に義務づけております。それに比べまして、パワハラ防止を目的とした法令がまだ整備されていません。今、本省において法整備に向けて検討を進めていると聞いていますが、やはり法的整備がないと、なかなかあっせんのほうには移ってこないのかなと考えているところでございます。

これといった理由にはならないのかもしれませんが、大まかには今のような状況だとい

うことでございます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。今のご説明につきまして何かご意見、ご質問があったらと思います。どうでしょうか。はい。

(上野委員)

上野です。

意見ではないですけど、実は私ども労働組合のほうで、労働相談を行っております。昨年10月ぐらいから、通常であると大体毎月80件から90件ぐらい、体制的に相談を受けるのはそれぐらいの件数が限界なんですけれども、それぐらいあったのが、10月ぐらいからがたっと落ち込んで、60件とか50件台になっていったんですね。

それぞれ担当されている皆さんに、この状況をどのように考えますかとお聞きしました。その方たちの主観ですから、当たっているかどうかはわかりませんが、結局、相談して、その結果、職を失うようなことになる、もう次に仕事に就けないのじゃないかという危機感が逆に出て、相談につながらないのではないかと。見方として偏っていると言われれば偏っているのかもしれないけれど、そういう意見がありました。私もそんな話を聞くと、そうなかと思っていたのですが、実は2月に全国一斉に労働相談をやった際、福岡はマスコミの皆さんに個別にお願いして取材していただきました。そうしたら、一挙に3日間で85件、1日30件ずつぐらい、相談がどっと来たわけです。

そうすると、そこで今度、判断を迷うわけです。結局、相談先を皆さん方がわかっているんじゃないのかと。私どもの労働相談が10月からずっと落ち込んできた原因が、そこにあったのかなと今は判断を迷っています。

そこで、今、労働局からご説明があった理由1、2、3点、ここについては必ずしもそうではないのではないかなと。わずかなサンプルしかありませんから自信があるとは私も言い切れませんが、私どもの取り組みの結果から考えると、必ずしもおっしゃった3点が原因とも言い切れないのかなと。コマーシャルをすれば、どっと相談が増えるということは、潜在的にはやっぱりいろいろな問題が起こっているのではないかなという気もしています。分析や判断をするのは労働局のほうもなかなか難しいだろうなと私も思います。

なおかつ、どういう手を打てば、相談したいと思われている方々のニーズにこたえることができるのか。極めて感想的な意見ですけれど、そういう思いを持っております。

(松尾総務部長)

いずれにいたしましても、労働相談コーナーが県下14カ所あるわけですが、その周知広報は積極的にこれからも努めていく所存でございます。また、先ほどの話と若干関係あるのかもしれないのですが、今、お勤めになっている方が相談に来られていて、それでなかなかやっぱり今の仕事を抜けてあっせんなどに出てこれられない、仕事を休んで来られないような状況もあるというお話を一部聞いたことがございます。ですから、必ずしも景気がよくなったからという話でもないとは思っています。そこのところは、相談件数そのものは伸びておりますので、周知広報にはある程度の効果があったのかなとは思っておるところでございますけれども、さらに周知広報については努めてまいりたいと考えているところでございます。

(野田会長)

これに関して、私も少し関係しておりますので申し上げますと、この労働局のあっせんの場合は、これまでずっと指摘されていることですが、一つは、分母が相談件数、分子があっせん件数、受理件数とした場合、それがどんどん減ってきているのですね。相談者はたくさんみえるけれども、あっせんには行かないという状況です。もちろんあっせんは相談じゃない人も来ますから、厳密には不正確ですが、ともかく、数字として相談はずっと増えてきているんですけども、あっせんはどんどん減ってきています。今年も特にそうです。以前からそうだったけれども、今年はずっとその傾向が強くなったというのが一つございます。

もう一つは、労働局のあっせんの場合は解決率が低いです。これは顕著な事実であります。福岡県はやっておりませんが、労働委員会の個別紛争のあっせんに比べると非常に解決率が低いです。まずは、参加率が低いです。これは6割ぐらいです。今回は少し改善されたということですが、母数が少なくなったからかもあるかもしれませんが、参加率が低いのみならず、解決率も低いと。それがまた、毎年毎年下がってきているのです。最近では参加率が大体60%で解決率が60%ですから、36%ぐらいの実質解決率になります。ちょっと昨年はよくなりましたが、それでも非常に低いです。大体、労働委員

会がやっている分が5、60%ですので、それに比べると非常に低いです。

そのように低いと、相談に行って情報を聞いても、どうせ会社は来ないし、それから来たって解決にならないしということで、これは悪いレプテーションが広がって、悪いスパイラルになっているのじゃないかという気がしてしょうがないんですよね。

ですから、それを内部的に何らかの方法で改善していかないと、先ほど言いましたが、せっかく委員さんを増やしたのに件数がどっと減ってしまうということで、非常にもったいないなと思っているところです。

何かそこら辺の内部的な問題で、何か突破口を考えられないでしょうかね。

(松尾総務部長)

先ほども申しあげましたけれども、確かに相談員から制度上に若干問題があるという話もお聞きしてございます。要は、強制力がないものですから、事業主にあっせん通知を出しても、参加しないと云われればそれで終わってしまう現状がございます。多分、そのところを強制的にどういう形に持っていくかという話だろうなと思います。その辺をどうするという話は、法律の話でございますので、まだそういう情報は入ってきてはいないのんですが、そのことにつきましては、本省のほうに意見として上げていきたいと考えております。

(野田会長)

ほかにはいかがでしょうか、この問題につきまして。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、最後の問題も重要な問題ですので、私どもの意見をできるだけ生かしていただいて、今後の労働行政に生かしていただければと思います。

それでは、本日の議事はすべて終了いたしました。特に何か。まだ少し時間がありますので、ご要望、ご質問とかあればと思います。いかがでしょうか。

(横尾労働基準部長)

先ほど、メンタルヘルス対策支援センターのお話ございましたので、リーフレットを

用意しました。お配りしてよろしいでしょうか。

(野田会長)

お願いします。先ほど鍼先委員からのご意見とご要望で、メンタルヘルスのストレスチェックの資料を用意していただきましたので配付しております。ご参考にしてください。

(横尾労働基準部長)

今、お手元にお配りしておりますのは、メンタルヘルス対策支援センターの利用案内でございます。これにございますように、メンタルヘルス対策に取り組もうとされる事業場に対する支援でございまして、心の健康づくり計画をどうつくればいいのかですとか、従業員に対する教育研修、相談体制、あるいはメンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応についてどのようにしたらいいのかといったようなこと等々についても無料で支援を行っていくというものになります。

実績としましては、昨年度は180数件、今年度も既に210件ほどの受理を行っております。具体的には、ほとんどの場合、直接事業所に訪問しまして、そこで細かなことについて支援していくという状況でございます。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。何か雇用問題、それから労働条件問題も含めて、このあっせん数がなかなか増えないということ、それからメンタルヘルスの問題が表に出てくると、何か内向きの日本社会と企業社会の雰囲気がありますので、全体として我々も微力ながらもっと突破口を、風穴をあけるように持ってきてたいと思います。審議会もそうですけれども、それぞれの皆様も各界でご活躍の中でよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を終了したいと思います。どうもご苦労さまでした。