

# 令和4年度 第二回 茨城地方労働審議会

## 1 日時

令和5年3月7日（火）14時00分～

## 2 場所

茨城労働総合庁舎 2階会議室

## 3 出席者

- 【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 水嶋陽子 森田冴子
- 【労働者代表】 小坂祐之 高木英見 笹本実 松本三智夫
- 【使用者代表】 加藤祐一 築瀬剛 谷萩寛子 吉原祐二 渡邊誠
- 【茨城労働局】 下角労働局長
  - 総務部 近江総務部長
  - 青木総務課長
  - 生天目労働保険徴収室長
  - 雇用環境 関雇用環境・均等室長
    - ・均等室 庄司雇用環境改善・均等推進監理官
    - 座光寺雇用環境・均等室長補佐
    - 茅根企画調整係長
  - 労働基準部 稲葉労働基準部長
    - 宮地監督課長
    - 尾畑健康安全課長
    - 荻野賃金室長
    - 大内労災補償課長
  - 職業安定部 藤嶋職業安定部長
    - 小林職業安定課長
    - 小松崎職業対策課長
    - 綿引訓練室長
    - 喜古需給調整事業室長

## 4 議事

- (1) 令和4年度「茨城県男子既製洋服製造最低工賃」について
- (2) 令和5年度「茨城労働局労働行政運営方針」（案）について
- (3) 意見交換

## 1. 開会

青木総務課長（事務局）：

定刻より少し早いのですが、皆さんお揃いなので始めさせてもらってもよろしいでしょうか。それでは令和4年度第二回茨城地方労働審議会を開催いたします。

本日の司会進行を務めさせていただきます、総務課の青木といたします。よろしくお願いいたします。皆さんにおかれましては、お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

はじめに、資料の確認をさせていただきます。本日お手元に、審議会次第、席次表、茨城地方労働審議会委員名簿、茨城労働局幹部職員名簿、地方労働審議会令、茨城地方労働審議会運営規程、議事1として、令和4年度茨城県男子既製洋服製造業最低工賃について、議事2として、令和5年度茨城労働局行政運営方針（案）、それと参考資料、それから報告資料として、令和4年度生活保護受給者等就労自立促進事業について、を配布させていただいております。いかがでしょうか。違う方等いらっしゃいますでしょうか？大丈夫でしょうか。

それでは、審議会次第に沿って進めさせていただきますが、本日の、審議会開催にあたりましてはご案内した通り、16時を終了予定としております。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

また、本日出席の委員の方々、職員を紹介するべきところなのですが、時間の関係もありますので、お手元にご覧いただけます席次表などをご覧いただくことで、代えさせていただきますと思います。よろしくお願いいたします。なお、事前にご連絡いただいております公益委員の葉委員、それから菅野委員、労働者代表の中島委員、山口委員、使用者代表の磯崎委員につきましては、ご欠席となっております。

ここで、定足数の確認を報告致します。本日は、公益代表が4名、それから労働者代表が4名、それから使用者代表が5名、計13名の委員の皆様のご出席を頂いております。これによりまして、委員の3分の2以上かつ、それぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ会議を開き議決することができない、という地方労働審議会令第8条の第1項について、定足数を満たしていることを確認しました。従いまして、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

続きまして次第2、茨城労働局長、下角よりご挨拶をさせていただきます。

## 2. 茨城労働局長挨拶

下角労働局長：

皆様、こんにちは。茨城労働局の下角でございます。

委員の皆様には日頃から茨城労働局の行政に格別のご理解、ご支援、ご協力をいただいております。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。また、本日は年度末の大変お忙しい中にもかかわらず、令和4年度第二回茨城地方労働審議会、ご出席を賜りまして、本当にありがとうございます。

新型コロナウイルス感染症発生から丸3年が経過したわけでありましてけれども、8回におよぶ感染者拡大の場面、ここにきて、ようやく落ち着きが見られております。来週13日からは、マスクの着用について、屋内屋外を問わず個人の判断にゆだねる、ということで決定されております。また、5月8日からは、コロナ感染症の扱いを現在の2類相当から、季節性インフルエンザなどと同じ5類に移行すると言う方針も示されております。ちょうど今の水戸市内でも、梅まつりが4年ぶりに通常開催ということで、大変にぎわっておりますけれども、年度が開けましたら、ウィズコロナからアフターコロナということで転換が進めばいいのかな、というふうに期待しているところでございます。

そのような中で、本県の最近の雇用情勢ですけれども、先日公表させていただきました今年1月の県内の有効求人倍率1.50倍ということでございます。4カ月ぶりに前月を下回りましたけれども、全国で見ると15番目の水準ということで、比較的高い水準で推移をしてございます。一部に半導体不足による影響と言うのが、若干残っているところでありますけれども、コロナ感染症が雇用に与える影響と言うのは、相当程度小さくなっているというように判断をしております。

一方でウクライナ問題の影響、特に原材料価格や電気・ガス料金の上昇など、物価高が雇用に与える影響、これが昨年の終盤辺りから見えはじめているところであります。求人に関して申し上げますと、製造業、それから建設業などの一部に求人を出し控える、という動きが見られておまして、全体的には求人ニーズというのは大変強いニーズがあるわけですが、求人の伸びに少し頭打ち感が見られるところでございます。

また、求職者につきましては、コロナ禍で高止まっておりました求職者数、全体的に減少傾向で推移しておりますけれども、ハローワークからの報告によりますと、物価高の影響から、年金だけでは生活が苦しい、厳しい高齢者のかたが求職活動を始められたり、あるいはより多くの収入を求めてダブルワークを希望される在職者の姿もみられる、ということでございます。

今後、物価上昇等が雇用に与える影響、しっかりと注視しながら適切に対応を図ってまいりたいというように考えております。

さて、本日の審議会ですけれども、先ほど事務局のほうから説明がありました通り、茨城県男子既製洋服製造業最低工賃についてと、令和5年度の当局の行政運営方針についてご審議をお願いできればと考えております。

厚生労働省では、昨年10月28日に「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」のための総合

政策パッケージを策定致しまして、意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし「賃金上昇」の好循環を実現するための一体的な取り組みを推進する、ということで発表が行われております。

これを踏まえて、当局の新年度の行政運営方針では、重点政策に「働き方改革の推進と多様な働き方の実現等」を掲げまして「賃金引き上げに向けた支援の推進等」、それから「人材の育成・活性化の推進」をはじめとする諸対策を盛り込んで、本日提出させていただいております案を作成致しました。この後、詳しくご説明をさせていただきますので、どうか忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

賃上げにつながる働き方改革を着実に前進させるためには、とりわけ中小企業零細企業における取り組みについて、引き続ききめ細かく、丁寧にシェアしていくことが重要と考えております。皆様方からの幅広いご意見ご要望も行政運営に生かしながら、こうした県民の皆様の期待に応えられるように、局、監督署、ハローワーク一体となった取り組みを進めて参る所存でございます。

皆様方には、引き続きそれぞれのお立場から労働局へのご支援、ご協力をお願い申し上げます。簡単でありますけれども、冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はご審議のほどどうぞよろしくお願い申し上げます。

**青木総務課長（事務局）：**

これより議事に入りますが、議事に入る前に皆さんにお願いがございます。議事録を作成する関係上で、録音をさせていただきます。発言いただく際は挙手をお願いいたしまして、係の者がマイクを渡しますので、所属、お名前からご発言いただけますよう、よろしくお願いいたします。

それではただいまより、議事に入らせていただきます。はじめに木島会長にご挨拶いただき、以降の進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

### 3. 会長挨拶

#### 木島会長：

木島です。どうぞよろしくお願いいたします。それでは座ってお話しさせていただきます。先ほど下角労働局長さんからお話がありましたけれども、新型コロナウイルスの関係についても落ち着いてきて、まもなく、おそらくはマスクを外して会議ができるようになるのかなというところを期待しているところでございます。景気の方の状態について、エネルギー価格とか資源価格の上昇に伴う物価上昇で、やはり普段買い物してもお金が出るなあという実感があるところなのですけれども、そういう意味で、これからの雇用情勢にどういう影響を与えるのかということは、ちょっと気になるところでございます。

今日の地方労働審議会は、茨城労働局の行政運営の方針について、当局から説明を受けながら、各委員の忌憚のないご意見を出してもらって、それを行政運営に反映していくという場であると、私の方で認識しています。この進行についても、いろいろ試行錯誤しながらでありますけれども、今回はできるだけ当局の説明についてはコンパクトにさせていただいて、委員の意見と質問等の時間を増やしていただくという形で、準備させていただいております。

つきましては、皆さんの忌憚のない意見を伺って、当局の方に反映させて頂ければと考えている次第であります。あまり話が長くなるのは望ましくないなので、さっそく議事の方に入らせていただきます。今日はよろしくお願いいたします。

それではさっそくではありますけれども、議事のほうに入らせていただきます。まず、議事の1つ目であり、令和4年度茨城県男子既製洋服製造業最低工賃について説明をお願いいたします。

## 4. 議事

### (1) 令和4年度「茨城県男子既製洋服製造業最低工賃の改定」について

荻野室長：

労働基準部賃金室の荻野です。どうぞよろしくお願いいたします。日頃から最低賃金の周知広報につきましては、ご理解とご協力をいただきまして、感謝申し上げます。私の方から議事1の家内労働、いわゆる内職の茨城県男子既製洋服製造業最低工賃についてご説明させていただきます。なお、今後は男子服、あるいは男子服最低工賃と呼ばせていただきます。

まず家内労働者につきましては、家内労働法により、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的とし、工賃支払いの確保、最低工賃、安全衛生の措置など家内労働者の労働条件の最低基準を定めており、家内労働者については、労基法上の労働者とはならず、適用対象外ではございますが、労働者に準じたものとして家内労働法により、労働保護立法の対象とされているところでございます。

茨城県の家内労働の最低工賃につきましては、議事1の資料No. 1～3にリーフレット、チラシがございます。「電気機械器具製造業」「男子服」「婦人・子供既製服製造業」の3業種が設定されております。

今回ご説明いたします最低工賃は、資料No. 2の男子服最低工賃になります。

なお、資料No. 1の電気機械器具製造業につきましては、昨年11月8日に開催いたしました第1回地労審のこの場でご報告申し上げましたが、今年度最低工賃の改正を行っております。

資料No. 4をご覧ください。

最低工賃は、令和4年度を初年度と致します3か年計画の「第14次最低工賃新設・改正計画」を策定しており、この3か年計画に基づき、最低工賃の改正等を行うこととしております。

この計画をご覧くださいますと、茨城の「男子服」は（廃止）となっております。なぜ廃止となっておりますか申し上げますと、産業の衰退などにより適用する家内労働者数が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止を検討することになっていることから、計画上は、廃止諮問となっております。

それでは「男子服最低工賃」についてご説明いたします。

資料No. 5の茨城県における「委託者、家内労働者の業種別割合や推移」をご覧ください。これは令和3年度における「家内労働概況調査」の結果となりますが、委託者いわゆる事業者、企業から提出される「委託状況届」をもとに集計したものになります。

これを見ますと、繊維工業としては、委託者の割合は県内全体で26.6%、家内労働者は16.5%という割合となっております。茨城県内でも最も多い産業となっておりますが、資料No. 6の令和4年度「男子服最低工賃」にかかる家内労働実態調査の結果をご覧ください。昨年度から今年度にかけて、男子服における実態調査として、通信調査や聴き取り調査を実施いたしましたが、当局が設定している「男子服最低工賃」に該当する品目や工程を取り扱う委託者は3社、家内労働者は41人と、前回調査の30年から減少しております。

また資料は添付しておりませんが、全国の各局の最低工賃のうち、被服・縫製関係にかかる工賃を設定している局は、茨城局を含めまして23局ございます。そのうち男子服最低工賃が設

定されている局は15局でございます。

令和元年度からの「第13次最低工賃・改正計画」において「男子服最低工賃」に関し、廃止や最低工賃の改正を計画した15局のうち、令和2年度からの結果を見ますと、最低工賃を改正した局が4局、改正・廃止とも諮問見送りとした局が11局でございます。

また、「男子服」にかかる最低工賃の品目、工程につきましては、各局において細かく決められており、当局の品目、工程のすべてにおいて同一の工賃を設定している局はございません。このため、他局で設定されている被服・縫製関係の最低工賃一覧から、当局で設定している品目、工程を個々に比較しました結果、資料No.2の品目の真ん中あたりにありますが、ズボンの「糸くず取り」という作業がございまして、その工賃が他局より低い水準となっております。しかしながら、他の工程の最低工賃につきましては、一部の工程において、一部の局より低い水準が認められるものの、当局が設定している「男子服最低工賃」は現在も相対的に高い工賃水準であり、他局に比べ特に低いといった状況にはないという結果でございました。

なお、当局の「男子服最低工賃」がいまだに高い水準にあるのは、他局の改定時期が当局の改定年月日、だいぶ前で平成15年4月ですが、それより以前となっている局が9局あるというのも一つの要因と考えられたところでございます。

続きまして、事務局における廃止・改正諮問に係る検討結果をご説明申し上げます。まず廃止諮問についてですが、最低工賃の廃止基準については先ほど申しましたが、「適用家内労働者数が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、廃止を検討する。なお当該最低工賃の廃止については、審議会の意見を十分に尊重すること」とされております。

今般、実施いたしました実態調査の結果、先ほど申しました通り、委託者3社、家内労働者41人と、前回調査から減少しており、家内労働者数において最低工賃の廃止を検討すべき水準の100人を大きく割り込んでいるところでございますが、資料No.5の委託者、家内労働者の、先ほどの業種別割合から工賃設定業務が少ないところですが、繊維工業は茨城県内でも最も多い産業となっていること、また、兼業・副業が促進されているところであり、昨今は、コロナ禍の影響によりまして、テレワーク・リモートワークの導入で在宅での勤務が増えることにより、世の中の働き方にも変化が出て、今後、労働者が兼業・副業として、家内労働を選択することも少なからず考えられるというところで、家内労働の需要も否定できないと思われること、現在工賃設定の業務に従事している家内労働者は41人ではございますが、最低工賃の額は少なくとも現状の工賃の引き下げを防ぐ効果を有していると考えられること。さらには当局の「男子服最低工賃」は先ほどご説明しましたように、他局と比べまして、一部の工程に低い水準が認められるものの、相対的に高い水準であること。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響、エネルギー価格や原材料価格の高騰など、現在の経済状況下において、もし最低工賃を廃止した場合、委託者が工賃を引き下げるという可能性も否定できないことから、廃止諮問を行うことが適当ではないと判断致しました。

次に最低工賃の改正についてです。

「男子服最低工賃」は先ほど申しましたが、平成15年4月に改正されて以降、改正されておきませんが、先ほどからのご説明のとおり、委託者3社、家内労働者41人となっております。

委託者、家内労働者数とも長期的に減少傾向が続いている状況であること、また、当局が設定している「男子服最低工賃」は、現在も相対的に高い水準であり、他局に比べ特に低いといった状況にはないこと、加えて、現在の経済状況下においては、工賃引き上げに肯定的な情勢が認められないということを総合的に勘案いたしますと、今回も最低工賃を改正する状況にはないと判断致しました。

しかしながら、平成15年4月に改正以降、約20年最低工賃がそのままというのは問題があると思われますので、今後の実態調査等により、委託者、家内労働者数、それぞれの推移を検証致しまして、増加が認められた場合、あるいは増加が見込まれるというような場合には、最低工賃の改正を行う必要がございます。実情に合わせて検討すべきと考えております。

なお、本議題であります廃止および改正諮問につきましては、事前に労働者側代表、及び使用者側代表と協議させて頂いており、いずれも諮問見送りについてご了解をいただいていることを報告申し上げます

以上でございます。

**木島会長：**

はい、ありがとうございます。

ただいま、事務局より令和4年度茨城県男子既製洋服製造業最低工賃についての説明がありました。こちらについて、ご質問ご意見等があればお願いいたします。

内容的には、廃止諮問は行わない、そして改正諮問については見送り、そして、今後実態調査を行ないながら、委託者、家内労働者それぞれの推移を見ていくこととして、実情に合わせて改めて検討するというのが方針ということになると思いますが、特にご意見はないでしょうか。

それでは、先ほどの事務局の説明の通り、茨城県男子既製洋服製造業最低工賃について、今年度の諮問見送りいたします。皆様もよろしいでしょうか。

(はい、の声あり)

それでは了解いただいたということで、以上令和4年度茨城県男子既製洋服製造業最低工賃については終了とさせていただきます。ありがとうございます。



## (2) 令和5年度「茨城労働局行政運営方針」(案)について

**木島会長：**

それでは続きまして、議事2つ目の「令和5年度茨城労働局労働行政運営方針(案)」についての説明とそれに対する審議を行いたいと思います。できるだけ効率的に進めたいと思っておりますが、委員の皆様からの活発なご意見をいただきたいと思っておりますので、ご協力お願いいたします。

それでは、次第に従いまして、まず、労働局から説明をお願いします。その後、質疑応答の形で意見交換の時間を確保いたします。なお、説明等は座ったままで結構ですのでよろしくお願いします。それでは、近江総務部長よろしくお願いします。

**近江総務部長：**

総務部長の近江でございます。どうぞよろしくお願い致します。

早速ですが、資料「令和5年度茨城労働局行政運営方針(案)」に基づきまして、主要項目と新規施策等を中心に説明させていただきます。まず、運営方針(案)全体の構成につきましては令和4年度と変更はございません。

続きまして表紙をめくっていただいた1頁目、第1章、令和5年度の重点施策「働き方改革の推進と多様な働き方の実現等」についてから説明させていただきます。

まず、項目1、賃金の引上げに向けた支援の推進等についてです。当局ではこれまで最低賃金や賃金の引き上げについて、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であるところから、業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金の拡充・支給により賃金引上げに取り組む事業主の支援をしてきたところでございます。

令和5年度の課題として、1点目として、物価上昇に負けない継続的な賃上げの促進、非正規雇用労働者の処遇の改善を図るため同一労働同一賃金の徹底をするなど、中小企業・小規模事業者への支援強化、2点目として中小企業・小規模事業者に対する支援策として、各種助成金の制度内容、活用事例の周知、3点目として、より高い賃金で新たに人を雇い入れる事業所への支援をはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組、これら3点が重要な課題としているところであります。

これを踏まえて、令和5年度の取り組みとして、参考資料の1にございます「賃金引上げ特設ページを開設」、こちらをご覧ください。

監督署による定期監督等の機会を活用して、事業場の業種、職種等に合わせた賃金額がわかる資料の提供や、賃金引上げに関する企業の好取組事例などを掲載した特設ページを周知し、賃金引上げに向けた検討の働きかけを行うとともに、賃金引上げの支援策等を紹介するなど、事業主が賃金引上げに向けた情報を得られるよう支援を行ってまいります。

次に、参考資料2「同一労働同一賃金の徹底」をご覧ください。同一労働同一賃金の施行について、雇用環境・均等室や職業安定部、需給調整事業室が監督署と連携して、報告徴収等を行うなど、パート・有期雇用労働法等に基づく指導の実効性を強化してまいります。

いわゆる非正規雇用労働者の処遇改善の取り組みのためのキャリアアップ助成金の活用や、中小企業・小規模事業者の低い賃金の引上げのための業務改善助成金の活用など、待遇改善の支援等を行います。

次に参考資料3の「茨城労働局助成金事務センターとして開設しました」、こちらのリーフレットの通り、助成金事務センターにおける事務処理の一元化により迅速かつ適正な支給処理に努めてまいるところでございます。

続いて、参考資料4「茨城働き方改革推進支援センターリーフレット」をご覧ください。働き方改革推進支援センターでは、生産性向上や非正規雇用労働者の待遇改善等に取り組む事業者に対して、助成金の活用等を含めたきめ細やかな支援を行ってまいります。

それでは、運営方針（案）に戻っていただきまして、1頁目、最後の黒丸ではございますけれども、労働移動の円滑化を図るためには賃金上昇が重要であることから、賃金上昇に伴う上乗せ助成金等について、多くの事業所に活用いただくために、事業所と接触するあらゆる機会を通じて周知に努めてまいります。

次に2頁目に移りまして、項目2、人材の育成・活性化の推進についてです。

1点目、職業訓練による「人材の育成・活性化の推進」についてですが、デジタル化の進展により、産業構造の急速な変革が見込まれるなか、デジタルなどの成長分野や人手不足分野への再就職支援など、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発の推進が課題となっておりますので、公的職業訓練の強化に取り組んでまいります。

具体的には、参考資料の8になります「地域職業能力開発促進協議会」の資料をご覧ください。公的職業訓練につきましては、茨城県地域職業能力開発促進協議会において、地域における今後の産業展開を踏まえたデジタル化の急速な進展や、地域の訓練ニーズをしっかりと把握し、精度の高い訓練を効果的に実施してまいります。特に、令和5年度では新たな取組として、個別の訓練コースについて訓練修了者および訓練実施施設、並びに訓練修了者を採用した企業に対して、ヒアリング、生の声を直接聞くことで、訓練効果の把握・検証を図ってまいります。

さらに企業のデジタル化の推進も、人手不足である介護・福祉分野について、それに対応した人材を育成する必要があることから、ハローワークの窓口では、積極的に訓練受講の提案を行い、ハローワークを利用しない層にはSNSを活用した情報発信により、人材の育成につなげてまいります。また、受講された方には、希望に寄り添った就職支援を行い、再就職の実現を図ってまいります。

加えて、在職者への支援の取組としては、参考資料11にあります「ハロートレーニングの全体像」と参考資料12「中小企業におけるDX人材の育成」をご覧くださいと思います。公的職業訓練は在職者を対象とした訓練もあり、その在職者にむけた訓練は、現在企業に雇用されている方がスキルの獲得・向上を図ることを目的としております。多くの労働者や事業主が活用できるよう、引き続き周知・広報に取り組んでまいります。

また、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対しては、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルタントの機会の提供や訓練情報の提供等を行う、令和5年度創設の「キャリア形成・学び直し支援センター」の利用勧奨に取り組んでまいります。さらに、こ

これらの茨城労働局独自の取り組みのほか、産官学からなる茨城県設置の茨城県リスクリング推進協議会と連携し、求められるスキル習得の推進に取り組んでまいります。

2頁右側の、これからの運営方針（案）でございますが、2頁右側の取組の5つ目についてですが、令和4年度から国民の方からの提案をもとに新設した人材開発支援助成金の「人への投資コース」等について説明させていただきます。参考資料13「人材開発支援助成金の活用をして企業内の人材を育成しませんか？」と、参考資料14「人材開発支援助成金に事業展開等リスクリング支援コースを創設しました」をご覧くださいと思います。

人への投資により、経済の成長を図る観点から既存のOJTやOFF-JTだけではなく、サブスクリプション型等を新たに助成対象にするなど、多様なスキルを有する人材の育成により事業所内での労働移動を円滑に実施する訓練等として、参考資料13の裏面の通り、5つの訓練等と、参考資料14の令和4年度12月に新設された「事業所展開等リスクリング支援コース」に関して、活用促進を図るべく周知に取り組んでまいります。

それでは、運営方針（案）のほうに戻っていただきまして、ページをめくっていただいて3頁に移らせていただきます。

こちらから第2章、令和5年度の主要施策でございます。

まず初めに、労働基準担当部署の取り組み、「安心して健康に働くことができる職場作り」に関して説明させていただきます。

1点目は「長時間労働の抑制に向けた監督指導等」です。長時間労働の削減、有給休暇の取得促進のため、引き続き中小企業等に対して、監督署の「労働時間相談・支援班」による相談対応、訪問支援を行ってまいります。

また、長時間労働の疑いがある事業場に対して監督指導を実施していくとともに、外国人労働者や自動車運転者の労働条件確保対策推進のため、関係機関と連携し、的確に監督指導を実施してまいります。

2点目は、「14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

こちら、参考資料9に、令和4年が最終年でありました第13次労働災害防止推進計画の数値目標と現時点での達成状況をお示しさせていただいております。

13次防では、死亡災害の数値目標は12次防の153名から15%減少の130名でしたが、現時点では、118名と12次防から23%減少となっております。このため、目標は達成できているということでございます。

対して、死傷者数では12次防の最終年の人数と比べて、全業種で5%以上の減少、災害が多い建設業、製造業、陸上貨物運送事業、そして小売業、社会福祉施設、および飲食業の重点業種で10%以上の減少を目標立てていましたが、全業種合計が毎年、12次防の最終年の人数を上回る結果となり、重点業種別でも、建設業以外の業種では、目標を達成することができませんでした。

この結果に至った要因といたしましては、特に小売業、社会福祉施設での増加幅が大きく、

また、陸上貨物運送事業も増加傾向にあること、これについては、第三次産業、中小事業者において安全衛生対策の取組がまだ十分とは言えないこと、また、60歳以上の労働者の割合が増加したこと、中高年齢の女性を始めとして働く方の作業行動に伴う、転倒や腰痛などの労働災害が全体の4割を占めたことが大きな要因であると考えています。

13次防のこのような状況を踏まえ、令和5年を初年とする新しい14次防計画におきましては、それぞれの事業者におきまして、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスであると周知を図り、事業者による安全衛生に対する自主的な取り組みが、これまでも増して進むよう環境整備を図ってまいります。また数値目標は、これまでのように単に数値を比較して、その達成状況のみを評価するのではなく、事業者において実施される事項をアウトプット指標と定め、事業者はその指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱うこととします。

この14次防計画案の内容につきましては、取組の具体的な重点項目、アウトプット指標と、アウトカム指標などについては、参考資料10「第14次労働災害防止計画案」に記載してあるところでございます。

次に3点目といたしまして、「最低賃金制度の適切な運営」についてです。

最低賃金を持つセーフティーネット機能を有効なものとするため、経済動向や地域の実情等を踏まえて、充実した審議が尽くせるよう茨城地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。

また、改定された最低賃金額については、中小企業最低賃金引上げ支援対策補助金である「業務改善助成金」とあわせて周知を行い、最低賃金の履行確保を行うなど、最低賃金制度の適切な運営を図ってまいります。

頁をめくっていただきまして、5頁に移らせていただきます。

職業安定担当部署の取組、「安心して挑戦できる労働市場の創造」についてご説明させていただきます。5頁1点目「人材不足分野等への円滑な労働移動の推進」の2つ目「人材確保対策コーナーでの支援」についてご説明させていただきます。

建設・運輸・医療・介護・保育分野といった雇用吸収力が高いものの、人材不足が続いている分野におけるマッチング支援を強化するため、参考資料15「人材確保対策コーナーのご案内」にございますが、ハローワーク水戸・土浦に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、人材不足分野への就業を希望する就職者がいる就職支援サービスを、当該分野の求人者に充足支援サービスを実施することを、茨城県ナースセンターや茨城県福祉人材センター、介護労働安定センター茨城支部等、関係団体等と連携しながら、人材確保支援の充実を図ってまいります。

2点目「継続的なキャリアサポート・就職支援の推進」の3つ目「就職氷河期世代の活躍促進」についてでございます。就職氷河期世代の就職支援として、不安定な就労状態にある方1人ひとりがおかれている複雑な課題や状況等に対応するため、ハローワーク水戸、土浦に設置しているミドル世代支援コーナーにて、個別支援計画に基づいて専門担当者の支援チームを編成し、多様なメニューによる一貫した支援を実施してまいります。

また、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人も積極的に開拓するとともに、「職場実習・体験」の受け入れ事業所も積極的に開拓してまいります。

続いて、6頁3点目「障害者の就労促進」、1つめ「雇用率達成指導の徹底および中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化」についてでございます。こちら参考資料16「令和5年度からの障害者雇用率の設定等について」、それと参考資料17「障害者の雇用を進める企業をサポートする『企業向けチーム支援事業』の活用について」、こちらをご覧くださいと思います。

民間事業につきましては、令和5年4月から新たに法定雇用率が現行の2.3%から2.7%に設定されました。ただし、計画的な障害者の雇入れができるよう、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられます。また、業種により定められています除外率が令和7年の4月に10ポイント引き下げられる予定となっております。

このため雇用率未達成企業が増加に見込まれることから、新たに設定された法定雇用率の周知を徹底するとともに、障害者の雇入れ支援等を強化していきます。

企業にはハローワークを中心に関係機関と綿密に連携し、障害者の職域開拓や環境整備、採用に向けた準備段階から、採用後の職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う企業向けチーム支援に取り組んでまいります。

最後に、4点目の「多様な人材の活躍促進」についてですが、1つ目のマザーズコーナーによる子育てをしながら就職を希望する方に対する支援等についてですが、多様な人材の活躍を促進してまいります。

ページをめくって頂き7頁に移らせていただきます。

雇用環境・均等部署の取組で「誰もが働きやすい労働環境の整備」についてご説明させていただきます。

主要な取り組みが4項目ございますが、その中の3項目についてご説明させていただきます。

1点目が女性活躍・男性の育児休暇等についてです。

「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の確保」に関しては、こちら参考資料18に「女性活躍に関する『情報公表』が変わります」といった資料を作ってまいりました。この通り、令和4年7月から女性活躍推進法の改正省令により、常時雇用する労働者数の301人以上の事業主に新たに義務付けられた「男女の賃金の差異に係る情報公表」について、今年度に引き続き、労使団体とも連携した周知や報告徴収等の実施により、着実な履行確保を図ってまいります。

「男女とも育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取り組み支援」に関しましては、参考資料19「育児・介護休業法の改正ポイントのご案内」の通り、令和5年4月1日から労働者1,000人超企業を対象とした育児休業取得状況の公表が義務化され、令和5年3月に対象事業所に対し、個別に周知を実施したところでございます。引き続き令和4年10月に施行された「産後パパ育休」等とあわせて、企業の環境の整備に向け、労使団体とも連携して取り組んでまいりたいと思います。

続いて、「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等への支援」に関しては、参考資料21「労働局認定制度のリーフレット」により、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」、「くるみんプラス」制度について広く周知して、認定の取得に向けた働きかけを実施するとともに、両立支援等助成金などの支援策の活用を周知してまいります。

次に2点目として、総合的なハラスメント対策の推進についてです。

「職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保」に関しましては、令和4年4月から職場におけるパワハラ防止対策が中小企業にも義務化されました。引き続きあらゆる機会を通じて、周知して参りたいと思います。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント等措置を講じていない事業主等に対しては厳正な指導を実施するとともに、適切なハラスメント防止措置が図られるよう、ハラスメントに関する情報を発信している「明るい職場応援団」の各種ツールの活用を促進してまいります。

「各種労働相談に対する的確な対応と早期の紛争解決援助」に関しましては、こちらの円グラフ「令和3年度民事上個別労働紛争に係る相談内訳」の通り、総合労働相談、個別紛争に関する相談は、高止まりになっており、いじめ・嫌がらせが最も多い状況となっております。

引き続き、あらゆる労働相談に対し、県内8か所の監督署および労働局に設置している総合労働相談コーナーにおいて、専門の相談員が労働者や事業主からの相談に応じるとともに、問題点や解決の方向性を示す助言・指導により、自主的な解決を支援していきます。

3点目は、中小企業・小規模事業者への働き方改革支援についてです。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に関しましては、重点施策のところでも説明させていただきましたが、同一労働同一賃金に関する適正な運用にかんして、監督署と、雇用環境・均等室、需給整事業室が連携し、法令の遵守を徹底するよう報告徴収などを行い、パート・有期雇用労働法等に基づく指導の実効性の強化を図るとともに、働き方改革推進支援センターを活用したワンストップ相談窓口においてその窓口相談、個別訪問支援等を行います。「長時間労働につながる取引環境の見直し」に関しまして、下請けと中小事業者のしわ寄せ防止について、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン」月間に集中的な周知啓発を行い、急な仕様変更など長時間労働の原因となる事項が行われないよう経済団体等を通じて要請してまいります。

「オール茨城での働き方改革支援」に関しましては、引き続き中小企業・小規模事業者の働き方改革や労働環境や処遇の改善に向けた機運が高まるよう、「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」、茨城県が主催する「茨城働き方推進協議会」と合同開催し、オール茨城で働き方改革を推進してまいります。

説明は以上でございます。

**木島会長：**

はい、ありがとうございます。

## 5. 意見交換

### 木島会長：

それでは早速ですが、意見交換の方に入りたいと思います。

意見交換につきましては、まず事前に意見・ご質問を4名の委員から頂いています。渡邊委員、菊池委員、築瀬委員、本日は欠席ですが山口委員、4名の委員から頂いております。それでは順にご意見をいただいている4名の委員から指名させていただきますので、その内容をご発言お願いいたします。順番は先ほど申し上げました通り、渡邊委員、菊池委員、築瀬委員、最後に山口委員の順番とさせていただきます。

それでは、渡邊委員、よろしくお願いいたします。

### 渡邊委員：

改めましてこんにちは。関彰商事、渡邊でございます。本日はありがとうございます。

ご丁寧なご説明、誠にありがとうございました。事前に資料を共有頂いて、じっくり読んだというわけではないのですが、読んだ感想・意見として、第3章、「安心して挑戦できる労働市場の創造」という中で、医療・介護・保育・建設・運送・運輸、長年人手不足と言われている業種だと思うのですが、そこに対する支援というものがもう少し明確に打ち出していただけると、企業側としては心強いのかなと。やはり人手不足等がありますと、長時間労働の是正も難しいという形になるかもしれませんし、有給等の取得も難しい現状もあると思いますので、やはり人手不足、と顕著に言われている業種・業界に対する支援というものをぜひ、私としてはお願いしたい次第でございます。

それから、意見としましては、誰もが働きやすい労働環境の整備ということで、前の章で一部、障害者、子育て世代、外国人の支援等がありました。やはり昨今叫ばれているLGBTQの方々への支援ですとか、やはり外国人・障害者の方への就労支援だけではなく、定着支援というところに関しても何かサポート頂けるといいなと思って意見を出させていただきました。以上でございます。

### 木島会長：

渡邊委員、ありがとうございます。労働局の方から回答をお願いいたします。

### 藤嶋職業安定部長：

職業安定部長の藤嶋と申します。この度は貴重なご意見ありがとうございます。

人手不足におけます人材確保、支援につきましてはハローワーク水戸・土浦で設置しました人材確保支援コーナーを中心に、さらにコーナーを設置していないハローワークを含めまして、関係団体と連携しながら就職面接会や企業説明会、事業所見学会、というようなそれぞれ取り組みを実施しているところでございまして、さらに各ハローワーク窓口、もしくは労働局のHP等でも周知していくところではあるのですが、周知対象が主にハローワークの利用者に限られているということもございまして、令和4年度からは、ツイッターやLINEなどのSNSの活用を開始いたしました。令和5年度につきましては、より幅広い層に対してSNS等を積極的に活用し情報発信による周知、潜在的な求職者の取り込み等に力を入れていきたいと考えています。

障害者の定着支援等に関しまして、現在進めている部分もございますけれど、企業向けチーム支援として地域の関係機関等と連携して、採用準備の段階から採用後の定着までに関した支援を実施していくところでございます。

またハローワークで実施しているサポーター養成講座、こちらのほうで就業する従業員の方を対象に、障害に関して正しく理解して頂いて、職場内での理解者を養成するための講座を開催しておりまして、こういったことを広めることによって定着支援をしていきたいと考えております。

#### **関雇用環境・均等室長：**

雇用環境均等室長の関と申します。よろしくお願いいいたします。

性的マイノリティLGBTQの関係でございますが、当局の運営方針としましては、厚生労働省が全国展開する地方行政運営方針を基に作成されているところでありまして、現時点において、本省の運営方針(案)におきましても、性的マイノリティへの取組みにつきまして、文言としては盛り込まれていないというのが現状でございます。当局方針(案)もこれに倣っているところであります。

なお、性的マイノリティ、外国人、障害者を問わず、職場での差別行為、ハラスメントについては雇用管理上の防止措置義務に基づきまして、事業主に対して適切に対応を求めるものとしています。以上です。

#### **渡邊委員：**

ありがとうございました。

#### **木島会長：**

渡邊委員のご質問の関係で回答があった部分につきまして、ご意見ご質問等がありましたらお願いいいたします。

それでは、次に菊池委員お願いいいたします。

#### **菊池委員：**

ご説明ありがとうございました。

私のほうも、渡邊委員の質問と被っています。障害者の就労促進についてというところで、法定雇用率の達成というところに目が向かいがちではないかと感じまして、その一方で就職した障害者の定着が低いのではないかということが課題になっていると聞いています。ですから、今お答えいただいておりますけれど、受け入れから職場の定着、なにより障害者がやりがいをもって働けるような、一貫したサポートをして頂きたいという意見でございます。

これに関連して、ここには書いておりませんがご質問がありまして、今年1月あたりの新聞報道で、障害者の雇用を代行するビジネスが急増しているというのがありまして、これはどういうものかと申しますと、貸し農園等を企業に提供して、そこで働きたい障害者を企業に紹介して農園で農作物などを作ってもらおうと。それは労働というよりは、成果物である作物は、企業が社員に対して無料で配布しているということが多いらしいです。これは全く本来の労働とは言えないだろうと。それをもって法定雇用率を達成したという企業も、全国で800社ほどあるということなのです。質問といたしますのは、こういった利用例が茨城県においてもあるの



かどうか。あるのだとすれば、労働局として何か指導はしていらっしゃるのかどうか。この問題としても、そもそも障害者雇用の道として本来あるべき道なのかどうか、このあたりをお伺いできればと思います。

**木島会長：**

この関係については事前にはなかったようですが、よろしいでしょうか。

**藤嶋職業安定部長：**

職業安定部長の藤嶋でございます。お世話になっております。

今、ご質問頂きました障害者雇用ビジネスにつきましては、本省のほうでも注意深く見ているところがございます。障害者雇用促進法の趣旨に則したものであるかどうかも含めて検討しているところがございます。

茨城県内にあるかどうかというところがございますが、茨城県内では発注する側ではなくて、受け入れというか、雇用ビジネスをやっている場所を提供している企業が結構多いという形になっています。ですから、県内でビジネスを活用して点数をあげている、というところはないですが、例えば、本社が東京にあるような企業の肩代わりをしているようなビジネスをこちらでやっているところもあるようです。それに関しましては、本省の指導等もありますけれど、こちらのほうでも注視してみっております。一定の指針でありますとか、基準をクリアしているかどうか、本当に障害者ご本人のためになっているかということ、企業が障害者雇用促進法の趣旨に合っているかというところを含めて確認をした上で、本省が一律で、今のところ全国の情報を集めて検討しているところがございます。

今のところはこのぐらいのお話になりますが、よろしいでしょうか。

**菊池委員：**

茨城県内の企業で利用している例はないということですか？

**藤嶋職業安定部長：**

はい。茨城県内で利用はありませんが、場所を提供しているところはあるようです。

**木島会長：**

今のご回答との関係で何かご質問等ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは続きまして、事前にご質問頂いている築瀬委員、お願いいたします。

**築瀬委員：**

日本製鉄、築瀬でございます。ご説明ありがとうございます。ご意見というよりは感想めいたものを含めて、私の方から発言いたします。

第1章の「働き方改革の推進と多様な働き方の実現等」というところですが、監督署も賃金引き上げの支援事業の事業主への情報を発信しているということです。これは非常に良い取り組みだと思っております。

賃金引き上げが必要だとは思っておりますが、当然企業側は、いわゆる利益が上がらないと賃

上げには対応できないということでございます。その中で、価格の転嫁ができていない企業は利益があがっているのに、賃金上げができませんと思いますが、そうではない会社はもちろん価格転嫁をしていくのですが、自助努力で生産性をあげていくことが、最も必要だと思います。そういうことに関して支援をして頂いていることは非常に良い取り組みだと思っています。確かに中小企業ですと、中々生産性を上げると言っても何をすればいいかというのは非常に難しいと思うので、そういうところにヒントを与えたり、手助けするのは非常に良い取り組みだと思いました。

それから、手続きを一本化した点です。こういうところは、まさに中小企業の皆さんは手続きが大変ですし、よく理解ができずあそこ行って、ここへ行って、というのはあまり良くないと思いますので、一本化は非常に良い取り組みだと思われま。また、手続きが簡素化、わかりやすい、申請しやすい、これらのことを目指していけば、たくさん活用があって、支援をされたい側が「わからないから、面倒だからやらない」ということにならず、非常に良い取り組みだと思っています。

第2章の「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところですけども、外国人労働者、茨城では農業を中心に多いのかと思っております。我々製造業もなんとか活用したいと思うのですが、総務省の話では、特定技能制度によると5年間在留できる枠に鉄鋼業は入っていないため、鉄鋼業も参入できるよう総務省に働きかけているところです。

なぜ5年が良いかという、ちょっと話がそれますが、ごめんなさい、鉄鋼業の業務は技能を習熟するにはそれなりの期間がかかりますので、2年と言いますと習熟したところどころと変わっていく、というなかでは、特定技能として認めて頂ければ、5年間というスパンであれば、非常に活用しやすいのかなと思っています。

そしてその中で、外国人を適正に活用していくことへの取り組みをお願いします。

不適正に雇用していたりすると、茨城県にはもう行きたくない、と外国人の方が話したりするので、適正な賃金、適正な労働環境をしっかりと担保していく、そのための手入りを怠りなくやっていただければと思います。安心して外国人が働ける茨城県になればいいなと思います。

次に、「多様な人材の活躍促進」につきましてですけども、多様な人材を使っていくことは非常に重要なことだと思います。当社もなかなか採用が難しくなっている現状でございます。

その中でも、当社はシングルマザー協会と提携しまして「シングルマザーなのでパートしかできず生活が困窮している」という方に対して、当社にも保育園があり朝6時から24時まで開園しているので、色々な働き方に対して人材を活用しているところでございます。

「誰もが働きやすい労働環境の整備」というところですが、近年、製造現場では女性を採用して活躍できる機会が増えてきております。おそらく、いろんな企業でも、今まで女性従業員を活用していないところでも女性を活用していく場面があるかと思っております。そうしますと、インフラ整備から始まります。トイレ、更衣室の設置、至る部分に費用がかかってくるので、そういった費用の支援もいいのかなと思うところでございます。

今日の事前の質問にはないのですが、わかりやすく説明を聞いたので理解がまた深まったのですが、障害者雇用の部分で、雇用率が上がり、除外率が下がる中では、企業としてはいろんな仕事を探して、障害者の方でもできる仕事、そして会社・地域のためになる仕事という所ですが、やはりメイクジョブというか、メイクジョブという言い方も失礼なのですが、都会等では公共交通機関などがありますが、我々鹿嶋ですが、運転できない障害者を通退勤させるのに、

やはり親が送ってきて帰りも迎えに来るのです。そういうところへバスを出すのも年間で億とか、そうとうかかってくるので、そういう通退勤への補助や支援なども、障害者雇用を促進させるファクターではないかと感じました。

すみません、事前の質問以外ですが感じました。私からは以上です。よろしく願いいたします。

**木島会長：**

梁瀬委員ありがとうございました。それでは労働局の方からご回答お願いいたします。

**稲葉労働基準部長：**

労働基準部長、稲葉と申します。梁瀬委員からのご意見ありがとうございます。

1つ目の最低賃金の引き上げ支援についてお答えしたいと思います。

定期監督に行った際の関係資料や、好事例が掲載されている特設のHP等での周知をしております。最低賃金そのものの引き上げにむけて検討の働きかけ、業務改善助成金の各種支援策を紹介しております。まず事業主の方が、賃金引上げにむけた情報を得られるようにしたいと考えております。その後、各担当部署の方へ個別支援の方に繋げていきたいと考えております。ご意見ありがとうございます。

引き続き、2問目にいただきました外国人労働者の受け入れを適正に、ということで体制整備や監督指導ということになろうかと思えます。これもご意見ありがとうございます。現在、茨城労働局では中国語、英語、スペイン語、ポルトガル語等の労働相談に対応できる体制となっております。

新型コロナウイルス感染症による入国制限も現在は緩和されて、県内の外国人労働者の数は過去最高となっていることもあり、引き続き外国人労働者の方への相談体制を実施していきます。外国人技能実習機構とも連携しながら、まさに適正にやっていくということで、法令違反が疑われる事業所には重点的に監督・指導を実施していくことを考えております。私からは以上でございます。

**藤嶋職業安定部長：**

労働人口が減少していく中での多様な人材の活用に関しまして、ご意見いただきましてありがとうございます。ご意見の通り、わが国では少子高齢化の急速な進展によりまして、生産性が減少して労働力人口が深刻化しているということでございます。

地域社会の活力の維持や向上のために、女性、若者、氷河期世代、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材の活躍の推進が必要であると考えており、一人ひとりがそういった方々の複雑な課題や取り組みに寄り添いながら、こちらの方も支援をしていきたいと考えております。

障害者雇用に関しまして通退勤への補助が必要では、とご意見を頂きました。こちらは盲点でした。本省にこういった意見があることを伝えるとともに、障害者に限らず、多様性を持った方に対する補助や支援ができないかという意見をさせていただきたいと思えます。

**関雇用環境・均等室長：**

雇用環境均等室長の関です。ご意見ありがとうございます。最後のご質問ですが、女性活躍に向けたインフラ整備の関係で助成がないかというお話です。

現時点では、製造業での女性活躍を焦点としましたインフラ整備に有効な助成金というのは労働局では設けておりません。こちらについてもそのようなご意見があったことは厚生労働省にお伝えしたいと思います。

次に男性の育休関係についてです。管理職の方のみならず、職場全体での教育を、というご意見がありました。

今般の改正育児介護休業法では、昨年の4月から育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置が事業主に義務付けられたとのことです。

具体的には、育児休業と、出生時育児休業、いわゆる産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするために、①研修の実施、②相談窓口の設置、③取得事例の収集・提供、④制度と育児休業取得促進に対する方針の周知、この4つのうちのいずれかの措置を講じる必要があるという風に考えております。

特に研修につきましては、全労働者を対象にすることが望ましいとしておりますが、少なくとも管理職が研修を受けたことがある状態にする必要があると考えています。このような措置義務をしっかりと周知することで男性の育休の促進の理解につなげていくこととしています。以上です。

**木島会長：**

今の回答でよろしいでしょうか。では今の回答で何かご質問等あればよろしく願いいたします。

**小坂委員：**

電機連合茨城の小坂です。事前に質問提出しなくて大変申し訳ありません。築瀬委員からありました障害者の就労の関係で、電機業界では春闘期間中でありますけれど、今後、段階的に障害者の法定雇用率の引き上げがあるということで、きちんと今から労使で何が問題あるか、課題を今から話し合いなさいという話もある中で、茨城県の最低賃金の関係も含まれていますが、茨城県の地域の格差が非常にあると最近実直に思っているところです。障害者の方が、自分がやりたい業務、やれる業務というのと、先ほど交通の話もありましたが、地域によってマッチング出来ないということがあって、地域の格差があって、そういったところの課題があるのではないかなと、今日来る前に資料をみて思いました。こういった地域の課題は難しかりょうとは思いますが、どう課題を解決しながら茨城として企業に支援をしていくかについて、回答いただければと思います。

**木島会長：**

ただ今の小坂委員のご意見、ご質問に対して、ご回答、可能であればお願いいたします。

**藤嶋職業安定部長：**

職業安定部長の藤嶋です。委員のご意見ありがとうございます。

確かに障害者の方々がやりたい仕事、企業の側がしていただきたい業務というのは、ズレが生じている部分があります。また、簡易的な事務の補助ができる場所がありながらも、地域性があってできない、もしくは遠くて交通が不便で通うことができないということもございます。マッチングの関係や求人の件数の掘り起こしもしながら、できるだけそれぞれの要望に沿

うような形にしていきたいとは考えてはいます。また今のところ実現はできていないというのは貴殿のおっしゃる通りであって、今後の課題と考えております。

**木島会長：**

よろしいでしょうか。では松本委員、よろしくお願いいたします。

**松本委員：**

運輸労連の松本と申します。よろしくお願いいたします。

私はヤマト運輸であります。障害者の方の雇用については労働局、ハローワークさんにご協力、ご支援頂きながらやってまいりました。支援学校の在学中に、うちの営業所に職場体験に来ていただき、可能かどうかを判断いただいて、やらせてもらっております。

あとは、さきほどお話にもありました通勤についてですが、難しいですね。親御さんにも送り迎えとなると事実負担かな、と。それについてはうちでは営業所が多いので、自転車で通えるところへお勤めいただく方法をとらせていただいております。結果2.3%を超えておりますので、ご協力に感謝しております。

**木島会長：**

松本委員、今のはご意見ということでよろしいでしょうか。局の方から何かありますか。

**藤嶋職業安定部長：**

職業安定部長の藤嶋です。

ヤマト運輸さんには以前から障害者職業訓練関係で仕事を一緒にさせていただいたりしておりまして、先進的な障害者雇用に関して、ご意見等いただいておりますのでこれからも進めていきたいと思っております。本日の課題も含めて労働局として対応していくことと、本省にご意見を挙げて対応していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

**木島委員：**

そのほか何かありますでしょうか。

それでは、本日欠席の山口委員に事前からもご質問をいただいておりますので、事務局から代読させていただきます。よろしくお願いいたします。

**青木総務課長（事務局）：**

総務課長の青木です。山口委員からの意見を代読させていただきます。

行政運営方針(案)の主要施策に関する、第2章について安全で健康に働くことができる健康環境づくりに対するご意見となっております。

『新型コロナウイルス感染症分類5類引き下げに伴い、PCR検査や治療費の一部が自己負担となる場合、多額の治療費への心配により受診が遅れるなどの生活困窮者への支援が求められます。また感染症分類の変更に伴い、経済の回復が期待できますが、緊急雇用安定助成金終了の動きや、雇用調整助成金について特例措置を今年度で終了し新年度から通常の運営に戻す方向で調整にはいる等、感染症5類引下げに伴い助成金や休業支援金の廃止・縮小等、労働者側への影響が考えられる。企業側として、感染者への就業制限の規定、休業手当の支給等の今

後の動向の確認が必要となります。適切な労務管理をなされるよう、今後とも情報収集・情報共有をお願いいたします。』

以上です。

**木島会長：**

はい、それでは局の方から回答があればお願いいたします。

**稲葉労働基準部長：**

労働基準部長、稲葉でございます。本日欠席でございますが山口委員への今のご質問へのご回答とさせていただきます。

まさに山口委員のご指摘の通り、雇用調整助成金の特例措置の終了に伴いまして、企業としては経営状況が悪化したり、倒産する事業場が出てくること可能性も考えられます。引き続き、解雇整理等の情報収集・情報共有に努め、事案を把握した場合には、その事業所に対して適切な労働管理がなされるよう啓発指導を実施していきたいと考えてございます。以上でございます。

**木島会長：**

それでは今の山口委員のご意見・ご質問に関係してご意見等があればお願いいたします。

それでは、事前にいただいたところまでは今の4名で終わりとなりますが、今日はまだ時間もございますので、何かご発言いただければ。なければ順番に伺いたいと思いますが、発言される方いらっしゃいますか。

**高木委員：**

連合茨城の高木でございます。

丁寧なご説明ありがとうございました。

まずもって、茨城労働局の方々、労働行政に日夜ご尽力頂いていることに感謝を申し上げます。ありがとうございます。

先ほど説明頂きました本年度の行政運営方針ですが、連合茨城としましても賛同させていただきます。引き続きよろしくをお願いいたします。時間もあるということなので、その上で一点お願いをさせて頂きたいと思っております。

中身につきましては、総合的なハラスメント対策の推進ということにあたります。少しお時間いただきまして説明させていただくと、連合茨城で毎日電話にて労働相談を行っております。昨年は743件の相談がございました。ちなみに一昨年は791件、その前は、たぶんコロナの緊急事態宣言等が出て、一番混乱した時期だったと思っておりますが、970件とここが一番ピークだったと思うのですが、そのくらいの労働相談がありました。

その中で内容を見ますと、相談件数の内容で1番多かったのは、いわゆる差別等でございます。昨年、差別等の相談が全体の25.6%を占めております。差別等と言いますと色々ありますが、男女差別や各種嫌がらせということになります。ハラスメントの中ではパワハラが群を抜いて多かったとの状況です。その他につきましては、2番目に賃金関係がありました。未払い賃金、割増賃金、最低賃金を割れている、等の相談です。こちらが16.8%となっております。3番目が雇用関係ということになります。

雇用関係も色々ありますが、主に解雇、退職の強要、契約打ち切り、倒産関係等、これが3番目ということで全体の13.4%ということでした。一昨年も同じような傾向で差別等が1番で、全体の27.0%ほどを占めております。

ここ3年ほどの傾向を見ましても、非常にハラスメント、特にパワハラ相談が多く社会的にも深刻な問題となっていると認識しております。

労働相談を受けまして、私共専門のアドバイザーが解決に向けたアドバイスをさせて頂いていますが、そのうち昨年2件、労働局さんの方にも助言・指導頂こうとお願いをいたしまして、実際に均等室さんの方で、当事者、アドバイザー含めて相談させていただき、これはパワハラだということで、局から会社に対して助言を行って頂いたケースがございます。

それぞれ別の案件で2件ありまして、1件はそのことによって、解決の方向に向かいました。もう1件は、会社側が「そんな事実はない」と全否定したため終わってしまっていると。今後は労働組合の対応となってくるかと思えます。

このようなことで、社会的にもパワハラが非常に問題になっております。相談者も増えているということからすれば、労働局の中でも、行政運営の中でも特にハラスメントの相談体制を強化していただきたいというお願いがございます。

もちろんパワハラの解決は非常に難しいと認識しております。うちのアドバイザーも、どのように解決していくか非常に悩むところがございますし、パワハラを直接取り締まる法律等もありませんので、昨年はいわゆるパワハラ防止法が中小企業でも義務化になりましたが、まずは社会全体がパワハラを許さないという認識を持つことが重要かと思っておりますので、労働局、特に労働委員会を活用させていただいて、全体でパワハラをなくしていく動きをしていきたいと考えております。引き続きパワハラ対策、相談体制の強化、対応の充実というのをお願いしたいと思います。以上です。

#### **木島会長：**

ただいまの高木委員からのご意見に対しまして局の方からは均等室、お願いいたします。

#### **関雇用環境・均等室長：**

雇用環境・均等室の関です。ありがとうございます。

ハラスメント等につきましては、年々注目度が高くなってきており、確かに相談件数も増えており我々が扱う相談内容の中でも、ハラスメントは非常に多いです。

特に労働施策総合推進法の施行に伴いまして、ハラスメントに関して、会社側の措置義務として、相談体制を作っていくことが法律で義務づけられている部分がありますので、その体制を確認し、問題がある場合には、直接労働局からも指導させていただきますし、民事上に問題がある場合には、個別労働紛争解決法の中での両者の話し合いにより解決を目指す、というバックアップをしていきます。

労働者の方々は、直接労働局に相談を持ち寄るというよりは、連合さんにお電話した方が相談しやすいというお気持ちもあるのかもしれないので、そのあたりはタッグを組んで良い方向になるように取り組みができればと思います。引き続きよろしく願いいたします。

#### **木島会長：**

ありがとうございます。そのほかにご意見ご質問等あればよろしく願いいたします。

**松本委員：**

運輸労連の松本と申します。まず、当局のご説明ありがとうございます。

物流の2024年問題ということで苦勞されていること報道されているかと思います。働き方改革によって、ドライバーの年間の時間外労働の上限規制が960時間、が施行されるということです。それによって様々な問題が発生すると言われております。上限の960時間については、運輸労連としては一般則の720時間を目指しているところではありますが、難しい現状がございます。

若手不足や高齢化などによって、労働人口不足の中、ETC道路が急成長、巣ごもり利用により物流需要が増えまして、物流業界では長時間労働が常態化しています。人手不足の解消や労働時間短縮につきましては、トラック輸送における取引環境、労働時間の改善、茨城県地方協議会でのパイロット事業等の取り組みや、ホワイト物流の推進、加えまして宅配便事業での再配達削減や、運賃の見直しなどのご理解が不可欠だと思っております。運輸産業の労働環境の再生に向けて労働局さんにこれからもご協力をお願いしたいと思っております。以上です。

**木島会長：**

ありがとうございました。

**稲葉労働基準部長：**

労働基準部長、稲葉です。ご意見ありがとうございます。

まさにトラック運転手さんの時間外労働の上限の規制の適応ということで残り1年と少しとなります。本年度は労働局としても重点的に説明会を開催しており、関係法令や支援策の周知を行っているところでございます。

本年度の新たな取り組みということで、ご意見のあった通り、トラック関係は他の業種と比べて長時間労働の実態があるのは間違いないところでございまして、過労死等による労災支給決定も最も多いという中で、その要因をみると、やはり取引慣行の緩和は個々の事業主の努力だけでは非常に難しいこともあって、今年荷主特別対策チームを作りまして、そこで発荷主さん、着荷主さんに荷待ち時間をなくしましょうと要請しております。

残りあと1年となっておりますが、労働局としてもしっかり対策していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

**木島会長：**

ありがとうございます。松本委員よろしいでしょうか。その他何かありますでしょうか。

**加藤委員：**

経営者協会の加藤です。以前からお願いしております意見交換の時間を長めにとってくださいありがとうございます。

私からは、先ほどの松本委員との意見との関連で、5頁の、安心して挑戦できる労働市場の構造ということで、左上の人材確保対策コーナーでの支援ということで、渡邊委員からもありましたが、建設、運輸、医療、介護、保育分野の点です。こちらは雇用の吸収力が高い分野となっておりますが、逆に考えますと、労働集約型で生産性向上がなかなか困難な分野だと思



います。そうした関係もあるため、採用も難しく早期辞職などもあって、働き方改革も進まず、なかなか難しいと思うのですが、そういった中で、先進事例、好事例が決め手となるのは、ICTやデジタル化を活用しまして生産性を高めて働き方改革を進めていく、そのような情報があると、県内の特に中小企業にとってはありがたいですし、業種をみるとこれらがなくなってしまおうと大変な部分かと思しますので、もし紹介できるような情報がありましたら、現在あるかどうか私も確認していないところで申し訳ないですけど、周りにも提供しながらと思っておりますので、よろしくお願いします。

**木島会長：**

それでは、加藤委員からのご意見ということで、労働局から何かございましたらよろしくお願いします。

**関雇用環境・均等室長：**

雇用環境・均等室長の関です。

生産性向上の好事例という話で、我々が扱っている業務改善助成金を使って生産性を向上しようという目的がありますので、助成金を活用した生産性向上の取り組み事例を色々な業種ごとにまとめた冊子を作っております。こういったものをご紹介いただければと思います。

**木島会長：**

よろしいでしょうか。それではその他何かありますでしょうか。

それでは、若干時間がありますので、発言いただいていない労使の委員から先にお伺いしたいと思います。それでは吉原委員、何かありましたらよろしくお願いいたします。

**吉原委員：**

ケーズホールディングスの吉原です。今日はありがとうございました。

1つは女性活躍の賃金の差異に関する公表ということで、どこから依頼があったのか人事部長に未確認だったのですが、公表するにあたって、当然同じ賃金テーブルでやれば、本来は同じなのですが、これは産休育休で休みになったときの評価や、少し前の妊娠、出産で退職、という、同じ年齢できると、どうしても女性は、平均は低く出てしまうところと、それから、もっと広げて賃金を拾っていく場合だと、有期と無期、正社員で全く雇用状況が違う中で、男子と女子、というところできっていくと、どうしても女子が低く出てしまうので、活用の仕方と解説というところで、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります、というところをうまくやっていただかないと、ホワイトだかなんだか差別ばかりやっている会社だけ結局表にすると違う、ということになりかねないので、その辺をお願いしたいと思うところです。

また、LGBTQの話も出ましたけれども、先ほどトイレの話もありましたけれども、対応できる企業も、もちろんトイレの話からはじまって実際には業種、ある程度そういうところがないと、実際、LGBTQの言葉が始まったときは、その時人事部長だったので相当カミングアウトが流行りだして、言っていただくのが多くなってきたのに対応すると、「理解してね」といっても、同じ職場で働く人の半分は理解して、半分は理解できない。目の前で髪の毛をかきあげて、香水の匂いをさせて、部長はそこで私たちに働けと言っているのですよね、といったような。何が言いたいかというと、こういったぶつかる事例を少し拾っていただいて、支援、

という言葉が資料にも何回か出ていますが、支援といっても金銭的なこと、周知のこと、あるいは取り組み例、サクセスストーリーとケーススタディ、これらを伝えていくのも支援だと思いますから、県内でうまくいった企業、企業規模に関係なく結構あるかと思うので、その辺も大事な支援ではないかと思います。

それから、障害者の法定雇用率のDMも確かにきます。農作物だけでなく、花作り、ラベンダー作りまで、障害者雇用の一端を担いませんか、というDMは飛び交っています。そういったところで、では実際に障害者を雇用したらどうか、というところで、これも実体験ですけど、癪癪起こして暴れてしまったり、同僚とトラブルが起これると商品を投げて壊してしまったり、来てくれる親と来ない親と、損害保険に入っているか入っていないか、あとはその就労の学生の先生と地域の障害者支援のセンターの方の協力とがマッチングしていないと、怖くて雇用できないですね、という企業もきっとあるかと思います。ですからそういったところうまく連携し、こういう問題に対峙していく上でこういう解決策があります、ということを書いていけば、怖がらないで障害者雇用に進むのではないかという風に思います。

長くなりましたが、最後には男性、女性の育休、これは当社もどんどん長くとるようになって、プラチナくるみを取得するときには、男性育休という最大の事項もあったので、結構取り組みをやったのですが、やはり会社規模が小さいと、育休をとるといっても代わりの人をいれないとならない、とすると「さようなら」というのが方程式になっているところが多いと思います。

あと派遣の方で、その間うまく埋まるかどうか、というのも当然考えていきますので、取りやすくする、取るためにどうする、というところを支援の方で成功事例をどんどん中小企業の方へ持って行って、退職せまらなくても大丈夫です、とはっきり言ってあげられるような支援があれば進むのではないかな、と思います。意見というか、私見が大部分ですけどもお願いいたします。

#### **木島会長：**

吉原委員、ありがとうございます。ただいま、吉原委員の方からLGBTQ、障害者雇用、さらには育休の関係、色々な経験を交えたお話がありましたけれども、何か労働局の方から回答がありましたらよろしく願いいたします。

#### **関雇用環境・均等室長：**

雇用環境・均等室長の関です。お世話になります。

最終的に、男女の賃金の差異の公表の関係ですが、お手元の参考資料18のところに情報公表の資料が載せてございますが、その資料の裏面を見ていただくと、男女の賃金の差異の公表の話が出たときに、厚生労働本省が、数字の独り歩きが一番困る、という風に一番気を使ったことでありまして、賃金の差異を公表するにあたっては、ぜひ、説明欄を有効活用してください。参考資料18の裏面を見ていただきますと、例えば女性活躍の公表にあたり任意で追加的な情報公表とありますけれど、例えば女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を評価した結果として、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度より拡大した、といったような、ある意味数字だけみると低くなっている、差異があるけれども、こういう理由があるのですよ、と公表していただければその会社はきちんと取り組んでいますよ、ということができることになっておりますので、この辺の法律の仕組みも、より周

知を深めていただきたいと思います。

それから、育休の関係なども、確かに規模の小さい会社で育休をとるのが難しいというのは事実だと思います。この辺の金銭的な支援として、両立支援助成金の中には育休をとった場合の、代替の労働者を雇った場合に対して助成を行うといった助成金も設けてありますので、この辺を周知して、規模に関係なく導入していただきたいね、という話を進めさせていただければと思います。

LGBTQの関係につきましては、本省もそういった取り組みを徐々に進めていこうし、今すぐに、という話ではないとはいえ、本省も徐々に事例も収集されていくと思いますのでそういった事例集ができましたら、周知させていただきます。

#### **藤嶋職業安定部長：**

職業安定部の藤嶋です。

障害者関係の雇用につきましてご意見をいただきまして、事前に出たような障害者とは、精神・発達関係の障害者のことなのではないかと思うのですが、あまり断定的に言うと差別的になるのですが、そういった方が増加してきたというのもございますし、そういった方を雇う企業が多くなってきたところもありますので。精神障害・発達障害、こちら特性が色々ございまして、身体・知的と違いましてそれぞれ特性が違いますので、そういった課題解決の援助等をするために、安定所の方にトータルサポーターというものを配置しておりまして、そういった方を派遣することによって、企業と障害者の方の間を取り持ったり、障害者の方に話をしたり、企業の方に支援経験を話したり、こういった方法があるのではないかと伝えるトータルサポーターというものを配置してございますので、こういったものをご活用いただいたうえで、なかなか難しいと思うのですが、障害者雇用に関しましては対応していただければと考えています。

#### **木島会長：**

ありがとうございます。吉原委員、よろしいでしょうか。まだ時間が若干ございますので、他にご発言される方がいましたら。

#### **笹本委員：**

ENEOS労働組合、笹本です。本日は丁寧なご説明ありがとうございました。

昨年から参加させていただいている所感の方と、ちょっとお願いがございます。

まず1つは、昨年11月に前委員との交代で、労働者側の代表として参加させていただいているのですが、参加させていただいて思ったことが何点かございます。

まず1つは、茨城労働局、ハローワークが、現在働いている者の味方でもある局である、ハローワークである、ということ認識していない労働者がかなりいるのではないかと。例えば、雇用保険を使った教育支援をしていること、そういうことを知らない人間が非常に多い、というところがございます。恥ずかしながら、私も去年委員になって、運営方針、参考資料等を見させていただいていますが、はっきり言って1回も見たことがなかったというのが現実です。

実際には、労働局、ハローワークは、今多くのところが再雇用であるとか、就業支援である内容にはなっているのですが、実際には現在働いているものの支援をしているところだ、

というのをもう少しアピールしていただけると非常に助かるなというのを率直に感じました。

その他のもう1点が、諸々の取り組みをされている中で、特に今回は賃上げについて、労働局も賃上げに力を入れているのだというのを実は私も知りませんでしたので、今後もう少し周知していただいて、成果の賃上げと一緒に向かっていけばいいのではないかという感想と、労働局からの情報の発信をもう少ししていただけたらと思います。

**木島会長：**

ありがとうございます。では今のご意見について、労働局の方からよろしく願いいたします。

**藤嶋職業安定部長：**

職業安定部長の藤嶋です。ご意見ありがとうございます。

確かに、労働局とハローワークの情報発信、アピール不足というところに関しましては、毎回のようにご意見を色々なところからいただいておりまして、それに関しましては周知・広報に努め、これからも力を入れていきたいと思っております。

確かに今までこんなことをやっている、というような全体的な発信は少々違和感があり、本省任せにしていた部分もあったのではないかと、ということもございますので、本年度は先ほど申し上げた SNS を活用した広報、労働者以外にも、ハローワークを活用しない層に関しましても掘り起こしをするような、周知・広報をしていきたいと思っております。引き続きご指導をよろしくお願いいたします。

**関雇用環境・均等室長：**

雇用環境・均等室長の関です。

賃上げの部分に関しまして、基本的に労働局としては底上げを図る部分が重要であると思っております。最低賃金はこのところ毎年のように大きく引き上げられておりますので、それに伴って、事業場内最低賃金を引き上げなくてはならない事業場に関して、業務改善助成金を活用してもらい、助成金を出して賃金を引き上げてもらう、実際、業務改善助成金の利用件数が、一昨年から去年に比べれば、10倍ほど活用が増えていることに関しては、事業主側に関しては、一定の周知・広報があったのかなと考えています。

あともう1つ、今年から来年度の目玉として、同一労働同一賃金の後押しという意味で、初めて、労働基準監督署と、職業安定部門と雇用環境部門がタッグを組んで、労働基準監督官が各事業場で、同一労働同一賃金の実態確認の色々なチラシなりを配布して、それを回収して、必要なところに雇用環境・均等室や、需給調整事業部門の指導を仰いでいくというような取り組みを行うようになりますので、それによっていわゆる正規・非正規の差を埋めていく、とか、手当の部分の同一にしていく、といった取り組みで賃金の底上げが図られていく、という取り組みが最低かと考えていますので、もうしばらく見ていただけると、と思います。

**坂本委員：**

なるほど。ありがとうございます。

**木島会長：**

その他、よろしいでしょうか。

**谷萩委員：**

トレンディ茨城、谷萩と申します。いつもありがとうございます。

私のほうから、県、特にハローワークさんのほうに、弊社は物流運送会社なので、先ほども出ていましたように、2024問題が近くございます。その中でやはり人手不足というところが、弊社でも一番大きなポイントだなということで、中途採用および新卒、そういったところで、ハローワークさんに協力させていただいているのですが、その中でハローワークインターネットサービス、そういったものを利用していただいている求人も出ています。でもなかなか動きがないので、ちょっと窓口行って相談しようかということで行くのですが、求人部門の窓口の対応が非常によく、ありがたいなと思っています。

弊社運送業なので、運送部門の担当の方よんでいただいて、現状どんな状況なのかということの説明させていただいて何うこともできているので、ハローワーク利用させていただいている中小企業としては、非常にありがたいなということで感謝の気持ちであります。

それに合わせまして、ハローワークインターネットサービス、そういったものをもっと活用して、何か支援していただけないかなと思った時に、先ほどもありましたように、助成金の活用だとか色々な情報、そういったものをネットのほうだと採用担当が必ず見えていますので、こういう資料を配布しなくても、そういう助成金を頂ける支援があるのだということもわかりますし、またその部門によって、運送部門その業種別の部門に分かれていますので、全体的な動きが止まっているような企業さん向けに、ピンポイントにアドバイスなんかを送っていただくとありがたいなという思いでございます。

3か月、半年掲載してそのままなくなってしまうことがないかな、ということがありますので要望としては、アフターサービス、そういったこともかねて求人のほうをやっていただければありがたいなと思っておりますのでよろしく願いいたします

**木島会長：**

はい、ありがとうございます。をれでは、ただいまの谷萩委員からのご意見に関しまして、労働局のほうからありますでしょうか。

**藤嶋職業安定部長：**

職業安定部長の藤嶋です。ハローワークを応援してくれてありがとうございます。

ハローワークインターネットサービス、最近はどんどん普及してきているようにこちらとしては思っておりますけれど、そういったところで一喝いただいてありがとうございます。そのサービスシステムを利用した形で、ネット経由といいますか先ほどおっしゃっていただいたような活用ができるかどうかところも含め、システム上の制約もありますが活用していきたいと思っております。

それから、未充足求人、充足できないまま何か月もたったりであったりとかそういったものに関してましては、今年度は非常に力を入れておりまして、各ハローワークでは充足会議等を開きまして、ピンポイントアドバイスを添付して送るかどうかはちょっとシステムの兼ね合いはありますが、充足できてない求人に関して、ハローワークとしてどのような対応ができ

るかっていうことは日々検討しておりますので、引き続きよろしく申し上げます。

**木島会長：**

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

労使の委員の方には全員ご発言いただきました。ありがとうございます。時間の関係で公益の委員の方にまで回っていないのですが、もし何かあれば。

では森田委員、よろしく願いいたします。

**森田委員：**

弁護士の森田です。

運営方針を見ていて、労働局の所管事項が広いとっております。今回、参考資料3に助成金を書いてあって、助成金もたくさんあるのだなとっております。水戸に住んでいるのに、先日水戸の京成百貨店の助成金の不正受給に非常にびっくりしました。助成金は、あまり厳しくやると、必要な人たちがもらえないということになると思うのですが、あまり緩くなってしまうと、原資は国民が納める税金なので、不正受給はだめだと思えます。そのあたりは労働局できっちりみていただければなと申し上げます。

**木島会長：**

時間の関係上、最後の意見になろうかと思えます。労働局、よろしく願いいたします。

**藤嶋職業安定部長：**

京成百貨店の雇用調整助成金の不正受給に関しましてご意見を頂きました。こちらではまずはコロナ禍で困っている方への迅速支給ということで動いていましたが、原資等もございましたので、適格なところへ支払うのが当然でございますので、不正を見逃さないように、今後は気を引き締めて業務を行っていきたいと考えてございます。

**木島会長：**

ありがとうございます。水嶋委員、何かございますでしょうか。

それでは、一通りはまわさせていただきましたが、時間の関係もありますのでここで質疑応答は締めさせていただきます。

労働局におかれましては、今回出ました意見等を参考にされて、労働行政に努めていただければと考えています。よろしく願いいたします。それでは審議を終了いたします。皆さまご協力感謝いたします。

それでは事務局、連絡事項等あればよろしく願いいたします。

## 6. 閉会

青木総務課長（事務局）：

木島会長、長時間にわたり議事進行ありがとうございました。

事務局からの連絡ですが、令和5年度、次年度、第1回の審議会は、本年11月にこの参集の形で開催を予定しております。後日、日程調整をさせていただきますので、ご協力お願いします。

本日は、長時間にわたりご審議まことにありがとうございました。

以上を持ちまして、本日の茨城地方労働局審議会を終了させていただきます。  
どうもありがとうございました。