

令和3年度 第一回茨城地方労働審議会

1 日時 令和3年11月24日(水) 10時00分～

2 場所 茨城労働局 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 申美花 葉倩瑋 森田冴子

【労働者代表】 小坂祐之 高木英見 中島智美 松本三智夫 山口仁美

【使用者代表】 磯崎寛也 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 浦橋総務部長

前島総務課長

菊地労働保険徴収室長

雇用環境・均等室

関雇用環境・均等室長

山口雇用環境改善・均等推進監理官

庄司雇用環境・均等室長補佐

嶋田雇用環境・均等室長補佐

山本企画調整係長

労働基準部 田中労働基準部長

岡崎監督課長

土田健康安全課長

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

清水職業安定課長

小林職業対策課長

生天目訓練室長

佐藤需給調整事業室長

4 議事

(1) 茨城地方労働審議会運営規程の改正について

(2) 令和3年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況について

(3) 意見交換

開 会

午前 10 時 00 分

前島総務課長：

それでは定刻となりましたので、ただ今より令和3年度第一回茨城県地方労働審議会を開催いたします。委員の皆様には大変お忙しい中、ご出席を賜り誠にありがとうございます。

申し遅れましたが、本日の司会進行を務めさせていただきます総務部総務課の前島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

始めに、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」の他、「茨城地方労働審議会運営規程の改正案」、「事前のご質問・ご意見等と質問に関する資料」、これらを配付しております。

委員の皆様には「審議会資料と参考資料」を事前にお送りしておりますが、会場にも用意がございますので、必要な場合はお知らせください。

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つきましては、事前にご案内のとおり 12 時の終了を予定しております。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

始めに辞令についてご案内いたします。

本年 9 月 30 日をもちまして委員は任期満了となり、各委員の改選を行っております。今回各委員の任期は、令和 3 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日迄の 2 年間となっております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

「茨城地方労働審議会委員名簿」をご覧くださいまして、今回から新たに委員を委嘱させていただきました皆様をご紹介させていただきたいと思います。

先ず公益代表委員として、森田冴子委員です。よろしくお願いいたします。次に労働者代表委員といたしまして、小坂祐之委員です。よろしくお願いいたします。次に使用者代表委員といたしまして、谷萩寛子委員です。よろしくお願いいたします。

また、本日ご出席の皆様、及び職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もございますので、お手元にお配りしてございます席次表をご覧くださいことで替えさせていただきます。

なお、本日ご連絡がありました水嶋委員、高島委員につきましては本日ご欠席でございます。

ここで定足数確認の報告をさせていただきます。

本日は公益代表 5 名、労働者代表 5 名、使用者代表 6 名計 16 名の委員の皆様のご出席をいただいております。

これによりまして「委員の 3 分の 2 以上、またはそれぞれ代表委員の 3 分の 1 以上が出席

席しなければ、会議を開き、議決することはできない」という「地方労働審議会令第8条第1項」のいずれにも該当いたしますので、定足数を満たしていることが確認できました。

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。

続きまして次第の2、茨城労働局長下角圭司より委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

下角労働局長：

おはようございます。

マスクを付けたままで失礼いたします。ご紹介をいただきました茨城労働局の下角でございます。本日は大変お忙しい中、令和3年度最初の茨城地方労働審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

また委員の皆様方におかれましては、私共茨城労働局の行政運営につきまして日頃から多大なご理解とご協力を賜っておりますこと、この場をお借りしまして改めて厚く御礼を申し上げます。

前回、当審議会を対面方式で開催しましたのが昨年の11月でございましたが、その時もお参加いただく人数をかなり絞った形で開催をしております。今年の2月は、書面で開催ということでありました。新型コロナウイルス感染症の感染者数がこのところ少人数で推移しているということで、本日ほぼ一年ぶりに対面方式にて開催することができました。大変嬉しく思います。

本日の審議会につきましては、先程事務局から説明がありましたように、新しく3名の委員の方にご出席をいただいて開催する運びとなりました。新しくご就任頂きました委員の皆様、どうぞよろしく願いいたします。

また、引き続き継続して委員をお願いする皆様方にも、どうぞよろしく願い申し上げます。

最近の雇用失業情勢ですが、今年9月時点の全国失業率は2.8%ということでございます。また有効求人倍率は1.16倍ということでありまして、全国的には求人に底堅さが見られる中で、求職者数が引き続き高水準にあるということで、雇用情勢に厳しさが見られるという認識が示されております。

一方で、茨城県の有効求人倍率は全国平均に比べて0.2ポイント上回って1.36倍、全国の水準の中では13番目の水準になっております。コロナショック前の1.6倍台の水準に比べるとまだまだ低い水準ではありますが、昨年末に1.2倍を下回っていた時期もありましたので、その時期に比べると一部持ち直しが見られると考えております。

一方で直近の2、3か月は求人は少し弱含みの動きが見られますが、緊急事態宣言がこの9月で解除され、更には半導体の供給制約、最近の原油価格の高騰、円安の進行、様々な経済情勢もありますので、それらの情勢の中で今後求人者数、求職者数がどのように変化していくのか、その動向を我々としてもしっかりと見ていきたいと考えております。

今年度前半の茨城労働局の行政運営については、この後詳しくご説明いたしますが、コロナ禍における雇用維持、就職支援を重点政策とし、雇用調整金の迅速支給などによりまして

県内事業場の皆様の雇用維持を最優先に取り組んで参りました。

一方で、労働政策の柱であります安全・安心で健康に働くことができる職場づくり、かつ誰もが働きやすい労働環境の整備、多様な人材の活躍を推進するための雇用機会の確保等の政策、これらにつきましては必ずしも計画どおり進まなかった部分もありますが、それらもしっかりと踏まえて取り組んできた半年間であったかとは、振り返ることができると思います。

本日ご覧いただく資料として、政策ごとに上期の実績と課題、下期の計画を記載したものを事前にお配りしております。是非しっかり吟味していただき、ご意見を頂戴できればと考えております。

下期の業務運営に関しましては、引き続きコロナの感染状況に十分注意しながら、ウィズコロナそしてポストコロナを見据えまして、労働人口減少時代における働き方改革の取り組みを着実に前に進めていくということが重要と考えております。

長時間労働の抑制を始めとする労働環境の改善、労働災害の減少等に向けた取り組みを進め、高齢者も、障害を持った方も、女性も、そして就職氷河期世代の皆様も、誰もが活躍できる働きやすい職場環境を作り出していくことが、我々労働局に課せられた重大な使命であると認識をしております。

下期の運営につきましても、是非皆様方から幅広いご意見、ご要望を頂戴いたしまして、私共は行政運営にしっかりと活かしながら、県民の皆様の期待に応えられるよう、職員一同業務に邁進していきたいと考えております。

皆様方には引き続きそれぞれのお立場からのご支援、ご協力を賜りたく、よろしくお願ひ申し上げます。簡単ではありますが冒頭のご挨拶に替えさせていただきます。

本日の審議につきまして、改めてよろしくお願ひいたします。

前島総務課長：

議事に入らせていただく前に皆様にお願ひがございます。議事録を作成する関係上、録音をさせていただきたいと思ひます。発言いただく際には挙手をお願ひいたします。所属お名前をお話しいただいてから、ご発言いただくようお願ひ申し上げます。

それではただ今より議事に入らせていただきます。

最初に会長選出ですが、「地方労働審議会令第5条」に規程がございまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員の内から委員が選出する」と定められております。会長の選出につきましてはいかが取り計らえばよろしいでしょうか。

(委員からの発言なし)

事務局からの案としては、公益代表委員の木島委員に会長をお願ひしたいと思ひますが、いかがでしょうか。

(委員より「異議なし」との賛同)

ありがとうございます。それでは木島委員に会長をお願ひいたします。始めに木島会長にご挨拶をいただき、以降の進行をお願ひしたいと存じます。

木島会長：

ただ今、会長に就任しました木島です。

弁護士である私がこの地方労働審議会の会長を務め、議事を進めていくことは妥当なのかとは私自身考えるところですが、つまり弁護士とは基本的に労働行政全般を見ている訳ではなく、トラブルに対する対処を中心に生きている職業ですから、その意味では労働行政全般ではなく個別の紛争ごとに対応していくのが実情です。

ですから、この地方労働審議会という、それぞれの立場の代表の皆様の意見を労働行政に反映するという場において会長としてふさわしいかと思う点もございましたが、今回はその立場に立たせていただく次第となりました。どうぞ、よろしくお願いいたします。

先ほど局長様からお話がありましたが、近年働き方改革が大きな課題として存在し、それは現在でも勿論そうですが、戦後に労働基準法等の改正がなされた後における初めての立法上の大改革が為され、これは70年振りと言われておりますが、その進行過程の中でまさにこの新型コロナウイルスによるパンデミックを迎えてしまいました。

その点先ほどご指摘もありましたが、まさにパンデミックの影響が雇用情勢にも大きな影響を与える、かつコロナ禍において働き方の改革、リモートワークの様な新しい働き方も生まれてきて、所謂また違う時代を迎えてしまったという状況の中で今があるのだと思います。

そのような情勢の中で茨城労働局が担っている労働行政は、この資料にもありますが多岐に渡っており、かつ社会全体に渡る仕事をされております。

そこで、この審議会ではそれぞれの分野の代表の皆様が意見を述べ、そして行政運営の取り組み結果について意見を述べる為の重要な機会と考えております。

会長の役割は、皆様のご意見が反映できるよう議事を進行する事と思えます。拙い進行になりますが、これからよろしくお願ひします。

それでは早速ではありますけれども、議事に入らせて頂きます。

地方労働審議会令第5条第3項に、「会長に事故あるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代行する」とありますので、私から指名させていただきます。

会長代理を葉委員にお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか？

(委員より「異議なし」との賛同)

葉会長代理：

茨城大学の葉と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

木島会長：

それでは議事を進めていきます。茨城地方労働審議会運営規程の改正についてであります。説明をお願い致します。

関雇用環境・均等室長：

それでは、説明させていただきます。

お手元の、茨城地方労働審議会運営規程改正案の資料をご覧頂きたいと思います。改正の内容につきまして、改正案とその後ろに新旧対照表をつけてございます。

茨城地方労働審議会運営規程につきましては、厚生労働省大臣官房地方課通知の資料、地方労働審議会運営基準準則を参考に作成しております。この準則が見直されたことに伴い、今回改正するものとなっております。

今回の改正は第3条と第6条となります。

まず第3条につきましては、新設で1項、2項としまして、

1項「委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる」、

2項「テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。」という項目が加わっております。

今後、新型コロナウイルス感染症の拡大状況等によりましては、テレビ会議システムを利用する方法により会議に出席することを想定しまして、一部改正するものとなっております。なお、テレビ会議システムは、一部委員の方のみの利用ではなく、全参加委員が利用可能な状況での利用を想定しております。

続きまして、第6条につきましては、現行「審議会の議事について議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名するものとする。」となっておりますが、これを改正案として、「審議会の議事については議事録を作成する。」という文言に改正いたします。

これは内閣官房行政改革推進本部事務局で、署名、押印、対面の手続きを見直すという方針が示されたことを踏まえまして、地方労働審議会の運営について議事録の作成は引き続き行いますものの、メール等によりまして出席委員全員が確認することを前提に、委員からの署名は削除するものとして一部改正するものであります。以上であります。

木島会長：

はい、ありがとうございます。ただいまの規程の解説につきまして、ご意見ご質問等があればお願い致します。

特にありませんか？

特にないようですので、労働局提案にご了解いただいたということでよろしいでしょうか

（委員より「はい」との賛同）

それでは提案のとおりといたしまして、施行は本日からとなります。附則の部分は令和3年11月24日一部改正ということになりますのでよろしく願いいたします。

続きまして、令和 3 年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく各政策の実施状況に関する報告と、それに対する審議です。

可能な限り効率的に進めたいと思いますが、委員の皆様から活発なご意見をいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは次第に従いまして、まず労働局から説明をいただき、続いて事前質問に対する回答をお願いいたします。その後、質疑応答の形で意見交換の時間を確保したいと思っております。

なお説明は座ったままで結構ですので、よろしくお願ひ致します。それでは浦橋総務部長よりお願ひいたします。

浦橋総務部長：

総務部長を務めております浦橋と申します。どうぞよろしくお願ひ致します。座ったままで承りましたので、着席のままで説明させていただきます。

それでは、私から茨城労働局行政運営方針の実施状況について、ご報告と説明をさせていただきます。

資料は事前にお配りしましたが、令和 3 年度第一回茨城労働局地方労働審議会資料とタイトルしたものををご用意しましたので、こちらを使って説明させていただきます。

これらの各数字のご参考という形で、参考資料も後ろに別途添付しております。

時間の制約もありますので参考資料についての説明はいたしません、これらの会議資料の説明をさせていただきます。

会議資料の構成ですが、左側に令和 3 年度の運営方針を添付し、右側には現状の進捗状況、上期の取り組み状況と課題、下期の取り組み等を掲載しております。

基本的に右側の進捗状況をご説明したいと思います。

それでは、まず 1 ページと 2 ページをご覧ください。

これらは第 1 章、令和 3 年度の重点施策ですが、タイトルは「新たな日常」の下での雇用維持、就職支援になります。

まず 1 点目は、雇用調整助成金等の活用による雇用の維持、継続の支援についてです。上半期、新型コロナウイルス感染症の影響に伴いまして、雇用調整助成金の受給を余儀なくされている事業主に対して特例措置が設定されておまして、その支給実績について記載しております。

令和 2 年 1 月 24 日から雇用調整助成金の特例措置が開始されておりますが、令和 3 年 9 月 30 日現在で、支給申請件数は 47,083 件となっております。これに対して支給決定件数は 45,488 件、支給決定率は 96.6%という状況です。

それから緊急雇用安定助成金、これは雇用保険被保険者以外の方が対象となりますが、支給申請件数 14,241 件に対して支給決定件数は 11,855 件、支給決定率が 83.2%という状況です。令和 3 年に入りましての決定件数と申請件数を右側に米印で記載しております。

下半期も引き続き、迅速かつ適正な支給及び支援が出来るよう注意を払っていく予定です。

この特例措置は当初令和 3 年 11 月 30 日までが対象期間でしたが、10 月 19 日に追加の発

表があり、12月末日まで現行の特例措置を延長する予定になっております。

助成金を利用しておられる事業主の方に混乱が生じないように、引き続きハローワークと連携し、迅速かつ丁寧な説明、徹底的な周知に取り組んでいきたいと思っております。

次に、出向を活用して従業員の雇用を守る企業の支援についてですが、まず上半期は、茨城県在籍型出向等支援協議会を令和3年5月27日に開催しております。

構成員である経済団体、労働者団体、金融機関、出向支援機関、関係行政機関等と連携し、出向支援を推進する形になっております。

これらの在籍出向の送り出しと受け入れについて意向調査を実施しておりまして、回答があった164社の内、関心がある事業者様は18社でしたが、現時点で出向が成立した事業所様はございません。

下半期も、産業雇用安定助成金制度を広く周知していくとともに、在籍型出向の送り出しと受け入れについての意向調査の実施、各支援団体から情報提供を求めるなど実情の把握に努め、把握した情報は産業雇用安定センターに提供して支援を進めていきたいと考えています。

続いて2点目、業種・地域・職種、それぞれの再就職等の促進についてご説明します。

業種・職種を超えたミスマッチ支援について、上半期は労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえ、ニーズの高い職種、雇用吸収力が高い分野、これらにおける再就職を推進するために、求職者のニーズを踏まえた求人開拓を行っております。

次に少し項目進めますが、3つ目の項目、求職者に対する支援になります。

これらについては担当者制により、職業情報提供サイトを利用したキャリアコンサルタント等の多様な個別支援を行っております。

項目再度戻りまして、公共訓練についてご説明します。

公共職業訓練を通じた再就職支援枠については、今年度は2,118人分の定員を確保しております。更に新型コロナウイルス感染症の為に追加をしております。短時間、短期間訓練コースに202人分の枠を新たに設定しております。9月30日現在、63の訓練コースが開校し、836人が受講している状況でございます。

これらの周知と広報につきましては、茨城労働局ホームページ上で公共職業訓練に関するページの充実を図り、更にはラッピングバスの運行等にも積極的に取り組んでまいります。

感染拡大と求職活動の関係についてですが、外出を控える動きも見られますので、ハローワーク窓口を利用しない、外出しない求職活動の方法の周知が、課題として考えられます。

最後の項目ですが、地方自治体との連携による取り組みについてご説明します。

地方自治体は移住について、労働局が求人票に関することと、それぞれ良さを発揮しながら、一体的な支援となる就職面接会を開催することができております。このような取り組み

を更に推進していくために、これらの実績を機関紙などに掲載してPR をしております。

下半期も引き続き、これらの取り組みを進める他、課題であるハローワークを利用しない層に対する周知、そちらには SNS 等を活用した周知に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、3 ページと 4 ページ、3 点目になりますが、派遣労働者など非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援についてご説明します。

不安定な雇用形態の労働者への再就職支援に対して上半期は、担当者制により個々の状況に応じた計画的で一貫した就職支援を行っております。

ハローワーク土浦では、応募書類の作成や面接対応、面接対策等のセミナーを 37 回ほど行っております。また、求職者支援訓練による支援につきましては、再就職に必要な技能及び知識を習得させ、雇用の安定を図っております。

このため求職者支援訓練の枠は今年度 1186 人分の定員を確保、更には 9 月末までに 31 の訓練コースが開講しております、延べ 227 人が受講している状況でございます。

また先ほど申し上げましたとおり、職業訓練受講者の確保のためにラッピングバスの運行と周知等に積極的に取り組んでおります。

新規学卒者に対する再就職支援につきましては、1、就職活動開始前の学生に対する職場意識の形成支援や面接指導等の支援、2、新規大学卒業生等を対象した面接会の開催、3、茨城県教育長、茨城県産業戦略部長、茨城労働局長の 3 者連名での、茨城県産業会議構成 4 団体に対する新規高卒求人の要請、4、新型コロナウイルスに伴い、不利益を被る新規学卒者等への支援等を実施しております。

新規学卒者の支援につきましては、各ハローワークに新卒者内定取り消しに関する相談窓口を設置する、あるいは新型コロナウイルスの影響により応募や面接ができない学生等が出ないように、応募期限の延長や選考日程の別途設定等の配慮を事業主の方々に要請をする等の活動を行ってまいりました。

今後の課題としては、新型コロナウイルスの蔓延が新規学卒者の就職支援に影響を及ぼす中で、未内定者の増加や早期離職が懸念されておりますので、下半期も引き続きこれらの取り組みを進めると共に、新型コロナウイルスの影響下で就職した生徒に対する職場定着のための支援も引き続き取り組んでまいります。

続きまして、5 ページと 6 ページをご覧ください。

第 1 章は令和 3 年度の主要施策、各部が担当する政策でございます。第 2 章は労働基準担当部署の主要施策でございます。安全安心で健康に働くことができる職場作りについて、説明をさせていただきます。

1 点目は職場における感染防止対策等の推進でございます。

上半期は、職場における感染防止対策として感染症の拡大を防止するためのチェックリ

スト等を活用した、感染拡大防止のための指導を行っております。

また業務上で感染症に感染した労働災害の労働者死傷病報告の提出義務につきましては、各事業場に周知を図るとともに、クラスターが発生した事業場に対して適切な手続きが行われるよう指導を行っております。下半期も引き続き、これらの取り組みを進めていきたいと考えております。

続きまして2点目、長時間労働抑制へ向けた監督指導等についてご説明します。

長時間労働の削減と有給休暇の利用促進のためには、働き方改革の推進が有効であることから、監督署の労働時間相談・支援班による働き方改革の周知、個別企業への相談支援を推進しております。

課題としては、中小規模の事業場において法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられます。また、長時間労働の抑制と、過重労働による健康障害を防止するために、長時間労働が疑われる184事業場に対して監督指導を行いました。

その内130の事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められております。その違反率は70.7%で高止まりしていることが課題であると考えております。

さらに労働条件の確保と改善に向けた対策のために、企業倒産に伴い賃金未払いのまま退職をした労働者の迅速な救済、労働時間の適切な把握のための指導、自動車運転者、外国人労働者等の労働条件を確保するための監督指導を行っております。下半期も、引き続き中小企業にきめ細やかな支援を行っていく予定です。

また毎年11月に実施しておりますが、過労死等防止啓発月間における過重労働解消キャンペーン、この期間中に重点的な監督指導を実施し、さらに一般労働条件の確保改善に向けた監督指導を行う予定としております。

続いて3点目、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ご説明します。

第13次労働災害防止推進計画、これを第13次防と呼んでおりますが、その推進状況について説明させていただきます。

まず令和3年の労働災害による死傷者数、これは休業4日以上災害になりますが、9月30日時点の速報値になりますが2,304人、これは前年度期比プラス317人、内死亡は19人で前年同期比プラス6人という状況になっております。

重点業種別につきましては、参考資料2の3に記載がありますのでご覧ください。全業種の死亡者数が19人と昨年1年間の18人を既に超えている状況です。

第13次防において、死亡災害を前計画である第12次防期間中より15%減少させることと、休業4日以上死傷災害を平成29年より5%減少させるという目標を掲げておりますが、現在その目標達成が厳しい状況ではございます。

上半期に把握しました課題に対する対応ですが、労働災害は年末・年始期間や年度末時に多発傾向にありまして、特に重篤災害に繋がりがやすい建設業を重点的に、各方面と連携しながら第13次防に基づき、各対策を推進していくこととなります。

また第3次産業の中でも、社会福祉施設及び小売業で労働災害が増加傾向を示しており

ます。それぞれの業種特有の問題やその解決方法等に詳しい専門家を派遣する中災防という組織がありますが、そちらに中小規模事業場安全衛生サポート事業というのがございまして、それを活用して茨城局版第三次産業労働災害防止推進計画に基づいて、より効果的な対策を推進していく予定です。

第13次防以外の各項目に関する取り組み条件については資料記載のとおりですが、時間制約もありますので説明を割愛させていただきます。

4点目になりますが、7ページと8ページをご覧ください。

迅速かつ公正な労災保険の給付について説明させていただきます。

労災保険の上期における取り組みとしては、被災労働者等からの請求に対して、各労働基準監督署における処理状況を毎月確認した上で、労働局から必要な指示を行い、迅速な事務処理に努めております。

また新型コロナウイルス感染症に関する労災請求につきましては、集団感染が疑われる医療機関等に対して労災請求を促すための文書の送付、申請された請求については迅速な決定を行うように取り組んでおります。

また新規の労災保険指定医療機関に対しては、石綿による疾病に関わる労災認定パンフレットと石綿ばく露歴チェック表等を送付し、石綿による疾病で受診した方に対し、石綿救済制度について積極的に周知をしていただくようお願いしております。

下期においても、引き続き労災保険の迅速かつ適正な給付、新型コロナウイルス感染症への対応、石綿救済制度等の周知に努めてまいります。

5点目、最低賃引き上げに向けた生産性向上の支援についてご説明します。

まず、茨城県の最低賃金につきましては、中央最低賃金審議会で示された28円引き上げを目安にしており、県内の経済動向や地域の実情を踏まえ、8月5日に茨城地方最低賃金審議会から答申を受けて最低賃金を28円引き上げて時間額879円とし、例年どおり10月1日に効力発生という決定をしております。

最低賃金引き上げに関しては、各種支援策を必要とする中小企業、小規模事業者への周知啓発等による各種助成金制度の利活用の促進を付帯事項として答申を受けておりますので、速やかに関係機関と協力し、関係団体、市町村等に対して業務改善助成金の申請について周知を図り、事業場内最低賃金の引き上げが必要と思われる事業所に対しては、各種助成金のリーフレットを送付するなど周知活動を実施しております。

なお最低賃金改定に関わる周知、広報につきましては、当労働局のホームページでの掲載をはじめ、9月下旬には、関係団体等への支援策等の内容も含めて広報誌等の掲載依頼も行なっております。

下半期の取り組みとしては、さらにマスメディアを通じた広報活動、金融機関、郵便局、スーパーマーケット等におけるポスターの貼り出し、リーフレットを配布するなどの周知広報を実施すると共に、今年度の大幅な最低賃金の引き上げに伴い、賃金引き上げを行う必要がある中小企業に対し、引き続き雇用環境・均等室と協力して業務改善助成金等による支援を行っていきたいと考えております。

また産業別の特定最低賃金についても、改定決定後に、県最低賃金と併せた茨城県独自の

ポスターとリーフレットを作成して周知広報を実施する予定です。最低賃金の履行確保を重点とした監督指導につきましても、第4四半期に監督指導を計画しております。

それでは次ページをご覧ください。

職業安定担当部署の運用計画についてですが、まず、多様な人材活躍促進についてご説明いたします。

1点目は医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援についてですが、まず新型コロナウイルス感染症の影響を受けた離職者の、介護分野への求職者支援訓練支援につきまして、上半期は介護分野向け訓練枠を前年度比20%増枠しております。訓練内容として職場見学、職場体験の動員の働きかけも行ってまいりました。

しかしながら新型コロナウイルス感染症の影響があり、介護施設の多くで部外者の立ち入り制限を実施したために、これらの訓練を導入した施設、事業場は現時点ではありませんでした。

次に人材不足分野のマッチングについてですが、ハローワーク水戸、ハローワーク土浦に設置されている人材確保対策コーナーを中心に、新型コロナウイルス感染症が感染拡大した期間を除き、業界団体との連携によるミニ面接会や企業説明会を行なっております。下半期も引き続き、これらの取り組みを進めてまいります。

2点目、就職氷河期世代活躍促進プランの実施についてご説明します。

まず、ハローワークの専門窓口支援についてですが、上半期はハローワーク水戸とハローワーク土浦に「ミドル世代支援コーナー」が設置されており、そこで専門担当者チーム制によるキャリアコンサルティング等の各支援を計画的、集中的に実施しております。

短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援として、就職氷河期世代の方向けの職業訓練である短期資格等取得コース事業の周知広報と、訓練終了後の面接会について、委託する事業主団体と連携して実施しております。

更に、地域若年サポートステーションとの連携については、ハローワークと連携した支援を行い、または福祉事務所等へのアウトリーチ型支援を行っております。

都道府県プラットフォームを活用した支援については、支援に向けた県内の気運を醸成し、各界が一体となって、積極的な採用処遇改善や社会参加への支援が可能となる環境を作るために、県内の関係機関団体等を構成員とする茨城就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを設置し、官民共同で各支援策の周知を行うなど就職氷河期世代の活躍支援を行っております。

下半期も引き続き、これらの取り組みを進める他、10月には面接会、就職応援フェア、11月、12月にかけて職業訓練体験ツアー、来年2月にはWEB面接会を行います。

更に専用のホームページを開設し、WEB面接への対策動画を公開する他、SNSを活用した周知広報にも取り組んでおります。

3点目になりますが、11、12ページをご覧ください。

生活困窮者、生活保護受給者への就職支援についてご説明します。

上半期は、ハローワークと福祉事務所の両者が雇用施策と福祉施策を一体的に実施し、具体的には職業相談、職業紹介、職場体験、及び職場定着を行っております。

下半期も引き続きこれら取り組みを進める他、コロナ禍における生活困窮者が増加していることから、下期においても自治体と十分意思疎通を図りながら、支援対象者の選定と支援に取り組んでいく予定でございます。

4点目、高齢者雇用対策の推進についてご説明します。

ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援について、上半期は県内10箇所のハローワークに窓口を設置いたしました。

窓口相談業務の他、高齢者を対象としたセミナー、また面接会・職場見学会など実施しておりますが、集合型や訪問型の取り組みについては縮小、中止も生じております。

70歳までの就業機会に向けた環境整備や、高齢労働者の処遇改善を行う事業主への支援につきましては、65歳から70歳までの就業確保に向けた支援施策の周知啓発に重点をおき、茨城労働局及びハローワーク窓口でのパンフレット配布を始めとして、求人受理説明会や関係機関のイベント開催等、あらゆる方面から周知徹底を行っております。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳雇用推進プランナーと連携した企業訪問による支援実施を予定しておりましたが、中止や延期が生じ十分に進めることが出来ませんでした。下半期において、これらの取り組みを進めていきたいと考えております。

5点目、障害者の就労促進でございます。

中小企業を始めとした事業場における障害者の雇入れ支援のために、障害者雇用未達成企業に対して、茨城障害者職業センター、就労支援機関、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関等と連携し、企業向けチームによる支援を行っております。

精神障害、発達障害及び難病疾病者に対する支援については、精神発達障害者雇用トータルサポーターをハローワーク水戸、ハローワーク土浦、ハローワーク筑西に配置しており、求職者及び事業者に対して支援を行っております。

また、難病患者就職サポーターをハローワーク土浦に配置し、茨城県難病トータル支援センターと連携しながら出張就労相談による支援を行っております。

しかし、支援を必要とされる方に本事業の情報が十分に届いていないという課題もあり、本事業の内容を盛り込んだ資料をコンパクトな名刺サイズにまとめ、持ち帰りやすいように工夫する等、更なる周知広報を行ってまいります。

また、公務部門の雇用促進、定着支援に関する取り組みですが、公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を5月に行っており、精神発達障害者しごとサポーター認定講座については、集合講座と出前講座をそれぞれ行っております。

下半期も引き続き、これらの取り組みを進めていきたいと考えております。

6点目、派遣労働者の雇用の安定等についてご説明します。

上半期は、派遣労働者の雇用の維持を図るため派遣元事業主に対し、同じ部署に1年以上派遣就業する見込みがある有期雇用派遣労働者については、労働者本人が希望する雇用安定措置の内容を確認し、適切に雇用安定措置を講じるよう指導を行っております。

下半期も引き続き、これらの取り組みを進めていきたいと考えております。

続いて次のページをご覧ください。

誰もが働きやすい労働環境の整備についてご説明します。

では1点目、中小企業、小規模事業者への働き方改革支援についてご説明します。

同一労働、同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関しまして、上半期は予約制個別相談会や報告徴収を実施し、法の履行確保を図るとともに、説明会の実施、関係機関等への広報依頼等を実施し、事業主への制度の周知を図っております。

また新たな日常の下で、新しい働き方に対応した職場づくりに関して、労働局において年休取得促進に向けた周知広報や、各種助成金の支給による支援を実施しております。

この他、働き方改革推進支援センターにおいては、中小事業主等に対してセミナーの開催、電話窓口等での相談支援、それから個別訪問等の出張支援を実施しております。

また医療勤務環境改善支援センターにおいては、医療機関に対し電話窓口等での相談支援、個別訪問等の出張支援等を実施しております。

下半期もこれらの取り組みを進める他に、年休取得促進においてはその一助として、茨城県の魅力と研究の活用を紹介した独自のリーフレットを作成し、周知を図っていきます。

また、賃金引き上げ、生産性向上等を支援する業務改善助成金をはじめ、各種助成金の活用を推進し、適正かつ迅速な支給事業を行なっていく予定です。

医療勤務改善支援センターにおいては、2024年より施行されます医師の時間外労働規制の適用を受けまして、県内全域で医療機関を対象としたセミナーを実施してまいります。

続いて2点目、女性活躍、男性の育児休業取得等の推進についてご説明します。

女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業支援等に関しては、新たに一般事業主行動計画策定届け出が義務化される中小企業向けに、女性の活躍推進企業データベース認定制度を1枚にまとめたリーフレットを作成いたしました。

更に関係機関等と連携し、説明会の開催等、制度の周知を行ってまいりました。

また認定制度につきましては、局内の認定制度を横断的に紹介したリーフレットを作成し、認定を受けることのメリットや認定企業を紹介しております。

続いて、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進についてご説明します。

男性の育児休業取得に対する労使の理解が進むように、認定を受けた企業の取り組みや、イクメンプロジェクトサイトの案内を当局ホームページに掲載しております。

両立支援と助成金の周知等を行い、助成金の活用促進も図っております。

また、女性活用の推進と同様に、局内の認定制度を横断的に紹介するリーフレットを作成し、認定を受けることのメリットや認定企業を紹介しております。

上期においては、「プラチナくるみん」認定制度において2社、「くるみん」に3社を認定しております。

法改正の内容につきましては、あらゆる機会を捉えて周知を行うために、報告徴収により

適切な指導を実施しております。

不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進に関しては、茨城県、県医師会、茨城県産婦人科医会、茨城産科婦人科学会に対して協力の依頼、情報交換を実施しました他、事業所訪問時に不妊治療と仕事の両立サポートハンドブックを持参して、各事業所への周知、啓発を実施しております。

また、両立支援助成金、不妊治療支援コースというものがございますが、これらの支援についても各事業場にご案内しているところでございます。

下半期も、引き続きこれらの取り組みを進めていく他、改正育児・介護休業法が令和4年4月1日より施行されることから、他の改正法の説明会と併せて開催する等、効果的かつ効率的な周知を実施していく予定でございます。

また、新型コロナウイルス感染症拡大により小学校等が臨時休業した場合に、保護者である労働者に有給休暇を取得させた企業を助成するための両立支援等助成金、これには新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応コースというのがございます。

更に、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金、こちらについても支援の再開をいたしました。その再開と共に特別労働相談窓口を開設いたしまして、支援に取り組んでおります。

3点目に次のページ、15、16ページをご覧ください。

総合的なハラスメント対策の推進についてご説明します。

職場におけるハラスメント撲滅対策に関しては、予約制個別相談会の実施や、大企業においては法に基づく指導を実施しております。

また関係機関等と連携した説明会や、各方面に広報も依頼して周知活動を行っております。

中小企業へのハラスメント対策取り組み支援に関しては、説明会や事業所訪問時に、更には当局ホームページにおいて、令和4年4月1日の改正法施行について周知を図っております。

更には、ホームページ上のハラスメント対策に関する総合サイトにおいて、明るい職場応援団や職場におけるハラスメント対策支援専門家派遣事業を紹介したり、ハラスメント対策への具体的な対応に向けた活用を促しております。

次に、早期の紛争解決における体制整備等についてですが、労働紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために、茨城労働局内と県内8個所の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設けています。

ワンストップで労働関係法令や判例について、情報提供や個別労働相談への対応をしております。茨城労働局の助言指導制度と紛争調整委員会の斡旋制度の周知を行っていくとともに、利用勧奨についても励行しております。

下半期も引き続き、これら取り組みを進める他、12月はハラスメント撲滅月間でもある

ことから、これに合わせた説明会の開催や特別相談窓口の設置、関係機関等と連携しての包括的な周知、機運の醸成等を図っていきたいと考えております。

以上、現状と各施策の実施状況について説明させていただきました。

木島会長：

ありがとうございました。

続きまして、事前にご質問、ご意見をお手元の一覧のとおりいただいておりますので、労働局の各ご担当から回答をお願いしたいと思います。

それではまず、「安全安心で健康に働くことが出来る職場づくり」に関して、労働基準部長をお願いします。

田中労働基準部長：

労働基準部長の田中と申します。よろしくお願いいいたします。座って説明させていただきます。

まず、労災防止対策についてのご意見をいただいております。

「精神障害の発生は年々増加しています。企業のストレスチェック集団分析の実施率100%を目指し、引き続き各企業への周知と指導を行っていただきたいです。」というご意見を頂いております。これにつきましては、委員のご指摘のとおりですが、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の労災請求件数、支給決定件数の方は多い状況にあります。

労働局としましては、過重労働防止対策の徹底、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進について、今後も周知啓発等に努めていきたいと考えております。

現状について若干説明いたします。

先ほど総務部長からも説明がありましたが、資料の2の3をご覧ください。

第13次労働災害防止推進計画の推進状況という資料になっております。こちらは第13次労働災害防止推進計画、平成30年から令和4年の5年間にかけて労働災害を防止するための計画を立てております。

ここで数値目標を実際に立てておまして、まず資料の左側のページに死亡者数の表がございます。その下に項目が幾つかありますが、二番目の項目に数値目標が書かれています。

死亡者数の数値目標としては、第12次防止期間中の発生件数に対して15%減という目標を立てております。

更に死傷者数、その下の方に該当の表がありますが、その上※印のところに数値目標が書かれています。死傷者の数値目標としては、全業種で5%減少という目標を立てております。

次に右側のページをご覧ください。

第13次労働災害防止推進計画の中では、ストレスチェックの部分についても数値目標を立てておりますが、計画の目標という箇所をご覧ください。ストレスチェックの実施義務のある従業員50人以上の規模の事業場に対して、若干略しますが、集団分析を行った事業場

の割合を 85%以上とするという目標を立てております。

それに対する現状が、それがその下の表になります。

令和 2 年の実施報告は表の一番右にあります。その一番下に、集団分析をしている事業場が 87.7%という数字がありますように、一応 13 次計画の目標は達成しております。

続きまして、各年の状況をご覧ください。

平成 30 年は 84.3%、令和元年は 87.5%であり、令和元年度報告分から何とか数値目標の 85%を超えている状況にはなっております。

ただし、これらはいくまでも現在の法制度、つまりストレスチェック制度の義務がある 50 人以上の規模の事業場における数字であり、50 人未満の事業場についてもストレスチェックを取り入れていただく必要がありますが、現時点ではまだ努力義務という形に留まっております。

従いまして今後は、実施義務がある 50 人以上の規模の事業場に対して、可能な限り 100%に近づくよう周知、指導していくと共に、50 人未満の事業場に対してもストレスチェックの普及を進めていかなければならないと考えております。

しかしながら、50 人未満の事業場では産業医がいない事業場もあります。それらの事業場につきましては、各地域、各地区の地域産業保健センターで相談に乗っていただくことができますので、そちらを紹介してストレスチェックを進めていく方策を取っていきたいと考えております。以上でございます。

木島会長：

ありがとうございました。

続きまして、事前のご質問、ご意見等として「多様な人材の活躍推進」について、職業安定部長よりお願いいたします。

藤嶋職業安定部長：

職業安定部長の藤嶋です。よろしくお願いたします。

ご質問にありました就職氷河期世代への支援については、一年目の取り組みに関してということですので、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの一年目の実施について説明させていただきます。

茨城県においては、令和 2 年 8 月 7 日に県内の関係機関団体等を構成員とします茨城就職氷河期世代支援プラットフォームを設置し、その後令和 2 年 12 月 7 日に開催させていただき、事業実施計画を作成したところでございます。

それらの評価に関しては、参考資料の 3 の 9 をご覧ください。プラットフォーム事業の KPI 達成状況を記載してございます。

この資料の 1 番下、緑色の枠で囲んだところに目標と KPI の達成率を記載しております。

KPI の上から 3 番目、企業内の正社員転換数だけは目標達成が出来ておりませんが、その

他につきましては目標達成することができました。

ハローワーク水戸、ハローワーク土浦の窓口、もしくは茨城就職支援センターやサポステでの支援が進んだということ、かつ積極的な職業訓練の誘導等を進めた結果、3年計画の内の1年間分、3分の1を超えていることから、取り組みは順調に進んでいると考えております。

ただ課題としては、ハローワークにおいて事業所訪問や面接会等も実施できないという状況がございましたので、これらに関しても、令和3年度は2年度にできなかった取り組みを積極的に行う必要があると考えてございます。

課題に対し令和3年度にどのように取り組んでいるかという点でございますが、ハローワークにおいては専門窓口を中心に、就職氷河期世代を対象とした職場体験や実習を積極的に実施し、就職前に職業理解を深めていただくために、事業所の開拓と求職者への働きかけを行っているところでございます。

求職者の希望職種を踏まえて開拓しており、今年度は9件実施済み、現在あと2件予定がでございます。

質問の最後に、成功事例の紹介ご希望がありましたので、好事例として対求職者用と対求人者用で一つずつご紹介します。

若い求職者用の好事例として、長年勤務した派遣会社から雇い止めされた求職者からの相談事例をご紹介しますと、CADの業務を行っていた方がスキルアップのため職業訓練を希望し、ポリテクセンターの見学もしくは求職者支援訓練の相談を実施したところでございます。

訓練受講には至りませんでしたでしたが、担当者制により、求人情報の提供、応募書類の作成、面接の対策等のきめ細かな支援を実施したところ、CAD業務の正社員に採用されました。

次に対求人者用の好事例として、工場見学会やミニ面接会の実施による採用ということ、金属部門製造の正社員求について求人開拓したところ、夜勤があることから実際に現場を見てもらい、その後に面接してはどうかと採用担当者に提案したところ、工場見学会とミニ面接会を開催することになりました。

求職者が実際に現場を見たことにより働くイメージが具体化され、理解を深めた上での面接を行うことができ、2名が採用になりました。これらが好事例でございます。以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

続きまして、誰もが働きやすい労働環境の整備についてですが、これは雇用環境・均等室長から、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。

総合的なハラスメント対策の推進についての質問を頂いております。

来年から中小企業でもハラスメント対策が義務化されるため、県内の中小企業の状況、改正法の内容についての説明会の開催状況についてお伺いしたいという内容ですが、残念ながら、中小企業でどうなっているかという具体的な統計データが出ておりません。

当室においては、計画的な事業所の訪問を行っており、この中で、電話や書面でのヒアリングも活用しています。このため現在、義務化となっていない中小企業に対しては、事業主へ当室で改正内容について説明し、早めの対応を促しております。

事業主向けの周知状況についてですが、セミナー等の開催実績としては、今年度延べ 33 回の開催を予定しており、現時点で 16 回開催済みとなっています。このうち、オンラインでの説明会が 5 回実施済みとなっています。

セミナーの開催方法については、労働基準監督署や自治体、労使団体、事業主団体などと連携して実施しており、集合形式の場合は感染防止対策を徹底した上で開催しています。

今後もオンライン説明会の開催等、あらゆる機会を通じ、3 月末までの間に集中的な周知を行っていく予定です。

この他、事業主向けの個別周知として、パワーハラスメントに限らず所管法全般について予約制の個別相談会を随時受け付けており、事業主が講ずべき措置について事業主毎にアドバイスをを行っています。

さらに、事業主・労働者、双方への相談対応として、年間を通じて電話等を端緒とした相談対応や、相談者の希望により、感染防止対策を実施した上で対面相談を実施しています。

また労働相談として、当室や署の総合労働相談コーナーで日常的に対応を行っています。

例年 12 月がハラスメント撲滅月間となっておりますので、12 月 1 日から 3 月 31 日までの間、当室にハラスメント対応特別相談窓口を設置し、集中的な広報・相談対応を行っています。

以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

それでは意見交換に入りたいと思います。

まず、ご意見、ご質問等がございましたらお願いします。先にいただけない場合は、順番にご意見をいただく形をとらせていただきたいと思います。ご意見、ご質問等がある方は挙手をお願いします。

(委員挙手なし)

特にいらっしゃらないようですので、順番をお願いします。

ご意見、ご質問等がありましたらお願いします。まず磯崎委員からよろしくをお願いします。

使用者代表 磯崎委員：

以前の質問、意見の 3 番目になります。

誰もが働きやすい労働環境を実現する為の一環として、ハラスメント対策の推進があり

ますが、ハラスメントであるかどうかの判断が難しいケースが多く、例えば、上司や上層部に相談しても、親切に対応してもらえないケースが中小企業には多いと思います。

ハラスメントであるかどうか、具体的かつ明快な基準のもとで判断をしていただく窓口があるかどうかをお聞きしたいと思います。

5番目の多様な人材の活躍推進について、特に就職氷河期世代の支援についてですが、就職氷河期の方々の実態についてどの程度分析をされ、どのような問題意識を持っておられるのかについてお伺いしたいと思います。以上です。

木島会長：

ありがとうございます。

今、磯崎委員からいただきました、ハラスメント対策と就職氷河期の件、これらは最後にまとめてお答えいただく形で、先へ進めさせていただきます。

それでは続きまして、加藤委員からお願いいたします。

使用者代表 加藤委員：

経営者協会の加藤でございます。

私から2点ほど申し上げたいのですが、まず、最低賃金に関わる部分でございます。

労働局からも業務改善助成金等の広報、申請等のフォロー等をいただいております、心強いところではございますが、今回史上最も高いプラス28円という金額が出たことで、県内ではコロナによるダメージが深刻な中小企業も多く、県内企業への支援を是非お願いしたく、要請をさせていただきました。

現在の状況においては、プラス28円引き上げの原資を捻出するのも大変な企業がある中、20数円の高い賃金水準の引き上げが行われるにも関わらず、日本の金融水準は国際的に低い点に留まっております。

その一つの要因として、賃金水準を上げても社会保険料や各種税金、また所得控除の上限を引き上げられないという課題があるかと思っております。

消費に回るような景気の循環を目指した施策が行われても、それが労働者の側で消費に回らない状況の一因には、それらの要因により純粋な引き上げ幅を消費に使えない諸事情があるかと思っておりますので、そのような部分に対して、国や県に対して働きかけをいただければ、という点が一点目でございます。

次に、先程ストレスチェック等のご説明がありましたが、予防という意味では健康経営の推進が必要かと思っております。

県でも健康経営について認定制度を設けておりますが、まだまだ認定される企業の数は不足しております。

ストレスが生じる前の予防として健康経営の推進が必要と思っておりますので、労働局様でもPR等を是非お願いしたいところでございます。

経営者協会でも今後、会報で特集を組む、更には国の認定制度のホワイト500を取得した会員の講演等も予定しておりますので是非、連携していただければと考えております。

私からは以上です。

木島会長：

只今、最低賃金の引き上げに対応した県内企業に対する支援、ハラスメント問題、ストレスチェック等についてのご指摘やご要望を頂きました。

それでは続きまして、築瀬委員よりお願いいたします。

使用者代表 築瀬委員：

日本製鉄(株)東日本製鉄所の梁瀬でございます。

ハラスメント問題については、我々のような所謂大企業においても様々な取り組みを行っておりますが、それでもなお問題は生じております。

そして、それらは50人以下の会社様においても当然そうであろうと思います。

先程ご説明いただいたように、様々な政策を実施していただいていると思いますが、このような問題は従業員が50人以下だから起きない、何百人以上だから起きるということではなくて、事業所の規模を問わず起こりうることでありたいと思います。

是非、それらの状況に対する様々な支援を、充実させていただきたいと思います。

勿論、ストレスチェックの実施と分析によって早期発見に努め、対策のアプローチをかけていくことでかなり抑えられているだろうとは思いますが、それでも尚、様々な事案は発生しております。

二点目になります。

弊社は2024年度下期に幾つかの設備を止める予定がございまして、余力が相当出る状況ではありますが、一方で24年度までは操業を続けなければいけないので、採用も並行して行っております。

しかし現状、採用については厳しい状況になっておりまして、過去において採用実績が希望求人数に満たない事はなかったのですが、来年度の就職予定者、弊社の希望に対して相当少ない応募者数でありました。

鉄鋼業界に対する不安感というものも、あるのかもしれませんが。

そのような現状でありますので、以下はお願いでございます。

2024年度、先程申し上げたように様々な設備を止めていきますが雇用を確保いたします。他地区への転籍、居所の移動を伴う転勤にならざるを得ない場合もありますが、基本的には雇用確保、例えば神栖コンビナートとのマッチング、それらへの出向を含め、雇用を確保していきたいと思っております。

その際には、色々のご相談させていただきたいと思っておりますのでよろしく申し上げます。

以上です。

木島会長：

ハラスメント対策について、従業員50人以下の事業場に対する支援対応と、採用状況、及び雇用確保に関するご指摘、ご要望を頂きました。

続きまして、谷萩委員よりお願いいたします。

使用者代表 谷萩委員：

トレンディ茨城の谷萩と申します。

今回、初めて参加ということで、色々と話を伺い勉強になりました。ありがとうございます。

弊社は運送業でございまして、就職氷河期世代の方の中途採用というところで採用活動を行っておりますが、意外と氷河期世代の求職者の方の仕事に対する理解、それらが不足しているのではないかと、常日頃感じております。

働ければいいという安易な考えで採用面接を受けるのではなく、その前段階において、キャリア支援にもっと力を入れていただけたらいいと思います。

やはり職業に対する適性というものも、人それぞれにあると思います。

入社して仕事はしたものの、やはり自分には合っていないという理由で辞めていかれる方々もおりますので、採用する前段階の支援にしっかりと力を入れてほしいと思っております。

運送業はやはり人材不足ということで人は集まってくるのですが、女性の活躍支援の一環として、弊社も女性ドライバーを今年初めて採用いたしました。

女性では無理かと思うところも多々あり、過去女性ドライバーの採用はしてこなかったのも事実ですが、働きたいという求職者の要望に合わせて、企業側が働ける環境を作っていくことがこれからは必要ではないかと、日頃から感じております。

従いまして、それらを踏まえて職場における人手不足解消に向けていきながら、働きやすい職場というものを考えていきたいと思っております。

また運送業の性質上、やはり危機管理という観点から見た時に、ヒヤリハットの事例が数多くございます。そういった中でヒヤリハットをいかに未然に防ぐのか、それらが起きた時に大きな事故に繋がらないようにするためには、どのような話し合いを持って、新たにルールを改正したらいいのかといったことも、常日頃から取り組んでおります。

ですので、可能であればそういったヒヤリハット防止、安全対策に関する研修制度を取り入れていただきたい、そこで多くの社員さんと共に、安全対策を意識して進めていきたいと思っておりますので、ご協力の方よろしく申し上げます。

木島会長：

採用前段階のキャリア支援に関する事、そして労災対策、ヒヤリハット等の対策研修会についての支援をお願いしたいという趣旨でございました。

それでは続きまして吉原委員にお願いいたします。

使用者代表 吉原委員：

ケーズホールディングスの吉原と申します。本日は長時間のご説明を頂き、ありがとうございます。

ございました。

企業側の実情や現状を横断的にお伝えするのが趣旨だと思いますので、進めさせていただきます。

まず、長時間労働やハラスメントについては、企業の中に労働組合があるかないかでも相当変わってくるのではないかと思います。

これらについては、事業主の方々だけに一生懸命お話ししてもなかなか現場レベルに反映していかないし、「うちは大丈夫だ」という気持ちが事業主の方にあると、なかなか組織全体に浸透しないと思いますので、やはり外部の相談窓口の存在を積極的に啓蒙し、その活用を進めていくことにしか答えはなくて、それらの問題について相談しやすい環境を更に広げていくことが宜しいのではないかと思います。

また、「かどく」（過重労働撲滅特別対策班）について、その活動は全国に広がっているのか等、お伺いできればと思います。

また、高齢者雇用対策についても我々企業側に課せられた課題ですが、就労したいと願う高齢者の希望と、企業や組織内における役職定年後の働き方の現実というものは、やはり一致しないことが多いと思います。

ですから、自分のために、あるいは生活のために働きたい 60 歳を過ぎた高齢者の方が、企業に残り 70 歳まで働けるような仕組みを考えた時、賃金も働き方も相当熟慮を重ねる必要があると思っております。

弊社も来年 4 月以降、再雇用制度から定年延長制度に制度自体を改革する方向で労使の話し合いも進んでおりますが、やはり役職定年後の働き方は大きく変化する形になるかどうかとは思います。

次に障害者就労促進についてです。

この度、茨城県障害者雇用優良企業枠にも応募する予定でございますが、企業としての社会的役割をしっかりと認識し、指導員をきちんと配置した上で、積極的に進めるべきであると思っております。

次に女性の活躍と男性の育児休業取得の推進についてです。

家電量販店と申しますのは実態としては電気屋ですから、入社人数の減少はしておりませんが増加もしていないのが現状でございます、自ずと管理職が不足しております。

来年、一部上場企業は、プライム市場とスタンダード市場を位置づけするうえで、プライムに行く企業は相当、女性の活躍を課されるものがありますので、どんどん努力すべきかと思っております。

続いて不妊治療支援についてですが、先日就業規則に明記をいたしました。有給とすること、相談窓口担当を女性とする等、しっかり整備をいたしました。

いくつか反発する意見もありましたが、医療行為の一環という点では他の疾病と同じこ

とであります。計画的に相談、取得という形を取るのには難しいことだとは思いますが、傷病有給としてなるべく取得しやすい形を採りました。

最後に、ストレスチェックについてです。

これは従業員 50 人以上の事業場における義務ですから、勿論弊社においても発足時から実施しておりますが、やはり経費が高むという問題はございます。

どこまで外部委託するかにもよりますが、中小企業においてその面の問題は大きいのが実情でございますので、その面でのご支援があれば、ストレスチェックの実施は促進されるのではないかと思います。

また、精神疾患や精神的な問題に対応できる産業医の先生は非常に少ないのが現状でございます。そのような問題を抱えている従業員が面談を受けても、専門外来への誘導で終わってしまうことも多々あります。

かつ、その面談も対面で実施すると非常にコストも高いのが実情でありまして、私見ではございますが、そのような場合は精神疾患専門の医療機関を受診していただくのが最善と思っております。

しかしながら、働き方改革という全体の方向性に向けて企業としては努力をしていかなければならない、その前提の上で本日様々なご意見を聞かせていただき、ありがとうございました。

木島会長：

ケースホールディングス様の実情、ご意見ということで伺いました。ありがとうございました。

それでは、渡邊委員からお願いいたします。

使用者代表 渡邊委員：

関彰商事の渡邊でございます。色々なご説明をいただきましてありがとうございました。私からはいくつか、質問をさせていただきます。

まず今後我々の事業活動においても参考にしたいので是非お聞かせいただきたいのですが、新規学卒者において、新型コロナウイルス感染症の拡大によって不利益を受けた学生さんの具体的な相談事例等ございましたら、私ども企業側としても参考にし、かつ何かしらお役に立てることがあるかとも思いますし、状況をお聞かせいただければ幸いです。

また高齢者、障害者雇用につきましても、我々企業側としても高齢者や障害をお持ちの方々の方々の採用を積極的に進めていきたいと考えております。

しかし、我々の努力不足もございますが、特に障害をお持ちの方々との接点が現状において少なく、就職生活相談会等の機会を設けることが現状コロナ下において難しい状況ではあったと思いますが、その機会を可能な限り設けていただけると企業としても大変ありがたいところでございます。

次に、多様な人材の活躍促進という題目の中で、特に外国人労働者の方についてです。

外国人労働者への支援と、外国人労働者を必要としている企業の支援両面があると思いますが、それらへの対応は、今後は特に必要になってくると思います。

最後に、これは長時間労働の是正に繋がっていくと思う点ですが、データサイエンスの取り組みの周知、先進的な取り組み事例の共有、他にも色々あろうかと思いますが、そういった情報も提供いただくと誠にありがたいと考えております。

私からは以上でございます。

木島会長：

ありがとうございました。

不利益を被った新規学卒者の実態に関するご質問や障害者雇用への支援について、お話を頂きました。

それでは山口委員お願いいたします。

労働者代表 山口委員：

私からは一点ございます。

私は普段、看護師として医療現場で働いておりますが、新型コロナウイルス感染症の拡大の中で、この2年は医療現場ではかなり厳しい状況が続いております。

病院においてはかなり離職率が上がっておりまして、同感染症の患者さんを直接担当したスタッフにおいては精神的な負担も多く、その為に辞めていくケースも発生しております。

従来は新人看護師さんは現場に入る前に、学生として病棟で実習経験を積んでから就職する形が主流でしたが、昨今の危機的な状況の中で実習もままならない状況があり、就職して実際の現場で働いてみたところ自分のイメージと違ったり、精神的に負担がかかってしまい、辞めていく新人スタッフもいたというのが実情です。

次に質問についてです。

私は連合の女性委員会で幹事を務めておりますが、女性委員会では女性の活躍推進という目的を持って働いております。

資料の13ページをご覧いただきたいのですが、女性活躍推進委員会における各種認定制度、「プラチナえるぼし」や「えるぼし」の認定基準がもしあれば、教えていただきたいと思っております。

木島会長：

ありがとうございました。女性の活躍推進委員会の認定基準についてご質問を頂きました。

次に、松本委員からお願いいたします。

労働者代表 松本委員：

こんにちは、運輸労連茨城県連の松本と申します。

まず、毎年のことではありますが、茨城県交通運輸産業労働組合協議会による政策要求、要請に対して、ご対応を頂き、ありがとうございました

雇用調整助成金の特例措置の延長については先程もお伺いしましたが、新型コロナウイルス感染症が完全とは言わずともある程度収束し、お客様がタクシー等の交通機関をご利用いただけるような状態に回復するまでは同支援の継続を頂きたく、お願いしたいと思えます。

次に障害者雇用についてです。

私はヤマト運輸に勤務しておりますが、障害者雇用についてはハローワーク水戸様にもご協力を頂いておりまして、まずは御礼を申し上げます。

障害者雇用については会社一体となって力を入れて取り組んでおり、障害者雇用推進者を配置し雇用を進めております。

先だつては、弊社の担当者がハローワーク水戸様で開催された障害者再雇用セミナーに参加し、非常に勉強になったと申しております、今後もそのようなセミナーを開催頂ければ、障害者雇用について更なる勉強が出来、理解が深まると思えますので、その点もお願いしたいと思えます。

私からは以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

雇用調整助成金の継続支援と、障害者雇用促進のためのセミナーについてご意見を頂きました。

続きまして、中島委員からお願いいたします。

労働者代表 中島委員：

連合茨城の中島と申します。よろしくお願ひいたします。

私から一点、お伝えしておきたい点がござひます。

まず、ハローワークさんの様々な情報提示や施策は非常に素晴らしいと思えますが、一方で若い世代の多くが、民間の転職サイトをより多く利用する現実があると思えます。

彼らの中では、ハローワークが就職情報の発信源としての選択肢になり難くなっている、選択する優先順位として下がっているのではないかという、推測ですが私見は持っております。

実際のハローワークさんはこれだけのことをされておりますので、是非若い世代における就職情報サーチの選択肢として選ばれるように、SNS 活用等をはじめ PR のための施策を是非実施していただきたいと考えております。

以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

若い世代の就職情報検索においても、ハローワークが情報発信源として選ばれるような対策を、というご要望でございました。

続きまして、高木委員からお願いいたします。

労働者代表 高木委員：

連合茨城の高木でございます。

多岐にわたりご説明を頂きありがとうございました。日頃から労働行政に尽力されている皆さまに、改めて謝意を表したいと思います。

私の方からの要望でございますが、ここまでご紹介をいただきました様々な取り組みのPRと、その実績評価をしていただきたいと思います。

勿論、様々な方向からご説明やPRも務めていただいておりますが、今のお話のように、例えば若者になかなか通じない、中小企業の事業主の皆さんになかなか通じてないといった現状もございますので、是非それらの対策に力を入れていただきたいと思います。

具体的には雇用調整助成金、これは非常に良い制度で、多くの中小規模事業主の方の助けになったであろうと思いますが、一方で同じような支援制度の中でも、小学校休業等対応助成金の方について、なかなか事業主の皆さんのご理解をいただけないし、申請も進まないと聞いておりますので、改めて制度の内容等、丁寧な説明をいただければと考えております。

次にパワハラ防止関係についてですが、これらが非常に難しい問題と認識しております。

現在、連合茨城においても労働相談の中で今一番多いのがハラスメント、いじめ、嫌がらせについてであります。その次に雇用関係という統計になっておりますので、現状かなり社会問題化しているものと思います。

これらについては、企業単位での解決が難しい問題もあると思いますので、労働局さんにおいて相談窓口の充実に努めて頂ければ幸いであると思っております。

これは毎回申し上げることですが、労働組合とは法で定める最低基準以上の取り組みをしながら、労働者の環境を良くしようという取り組みを行っております。

その意味では、先ほど田中基準部長からもお話がありましたように、ストレスチェック実施についても従業員50人以下の事業所では義務ではないということになっておりますが、是非その法の最低基準を超えた取り組みをしていただきたいと思います、安全衛生の問題につきましても、安全衛生委員会等の設置、充実等も含めて、中小規模の事業所においても法で定める最低基準以上の取り組みをしていただければ幸いです。

以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

労働局における取組のPR、新制度のPR、ハラスメント防止について、そして主に中小企

業における法の最低基準を超えた取り組みについて、ご要望を伺いました。

それでは小坂委員から、お願いいたします

労働者代表 小坂委員：

電機連合茨城の小坂と申します。

本日より参加となりますので、改めてよろしくをお願いいたします。

私からの意見、要望でございますが、令和3年度の主要施策の中に書かれております「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、要望をさせて頂きたく思います。

令和3年度における労働災害の死傷者数が、速報値ではありますがいずれも前年度を上回っており、尊い人命が失われている非常事態と受け止めております。

この安全に対するマインドにつきましては、一過性の対策ではなく、粘り強く継続的な教育が必要だと思っております。

現在、多様性という視点で、幅広い年齢層の労働者や外国人労働者に対応した雇用環境整備が求められている中で、安全な環境において安心して働くことができるということは、全職種において非常に大事なことだと思っております。

危険予知訓練やヒヤリハット対策研修、体験型の安全教育等が重要と思いますので、それらの実施が難しい中小企業に対して、是非それらの教育支援をお願いしたいと思っております。

私からは、以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

労働安全に関する教育支援のご要望を頂きました。

それでは、ここまでのご質問について、各担当部署からお答えをいただきたいと思っております。

最初にハラスメント関係について、雇用環境・均等室からお願いいたします。

関雇用環境・均等室長：

では、私から雇用環境・均等室に関連したご意見ご質問等について、まとめてお答えしたいと思います。

最初に、磯崎委員からご質問を頂きましたハラスメントに関する明確な基準についてですが、参考資料の4-14番をご覧ください。同資料の上段枠内、①から③に書いてありますが、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをパワーハラスメントであると定義してございます。

ただ結論から申し上げますと、何が実際にパワーハラスメントかという判定は、最終的には司法が判断をする形になりますので、これがパワーハラスメントだと逐一申し上げることは難しい事でございます。

このため国の方では、ハラスメントに該当すると考えられる代表的言動の事例をパンフレットにまとめておりまして、各企業様には社員教育等において、このような言動に該当しないように従業員への教育を行っていただきたいとお願いをしております。

具体的なご相談につきましては、雇用環境・均等室の相談窓口等でも専門の相談員が対応いたしますので、お気軽にご相談いただければと思っております。

築瀬委員からは、ハラスメント対策については事業規模に関係なく支援を頂きたいというご要望を頂きましたが、こちらについても企業規模に関わらず、同様に取り組みに関する指導啓発を行っていきたいと考えております。

次に、吉原委員から女性の活躍推進に対するご意見を頂いております。

女性活躍推進委員会における各種認定制度や、子育てに関する「くるみん」、こちらはケーズホールディングスさんも認定を取られておりますが、こういった認定制度を多くの事業所で取っていただけるように、引き続き周知、啓発に取り組んでいきたいと思っております。

尚、「えるぼし」認定基準についてですが、これには一つ星から三つ星という形で三段階ありまして、女性の採用状況や継続就業状況、労働時間の状況、管理職の比率等、それらの実績がそれぞれの基準以上を満たしているか、かつそれをデータベースとして公表しているか、その実績が以前に対して改善しているか、それらの状況を勘案して認定をしております。

更に具体的な認定基準を解説した資料を作成しておりますので、後日、委員の皆様方にも提供いたします。

パワーハラスメントに関する相談が多いという高木委員からのご意見もありました。

総合労働相談コーナーにおいて、これらの相談を受け付けておりますが、場合によっては局長による助言指導、斡旋もしくは調停といった形で、行政としても関与を行っておりますので、それらの周知、啓発も進めていきたいと考えております。

私からは、以上になります。

木島会長：

ありがとうございました。

続きまして、就職氷河期世代、障害者の雇用促進について、職業安定部からお願いいたします。

藤嶋職業安定部長：

職業安定部長の藤嶋です。よろしくお願いたします。

まず、磯崎委員からご質問を頂きました就職氷河期世代の動向について、その分析結果は内閣府等からも様々な数字が出されておりますが、細かい数字についてはここでは割愛させていただきます。

その世代の中心となる37歳から46歳の方の内、2分の1が正規雇用となっております、その

他 4 分の 1 が非正規雇用、更に 4 分の 1 が無業或いは自営、そういった現状でございます。

この非正規雇用 4 分の 1 という部分が、他の就職氷河期世代以外の年代と比べるとだいぶ大きいというところがございます、就職率に関しましても、大卒ですと就職氷河期世代は 70%に満たない、その他の世代では 80%を超えております。

その 10%以上の開きがあるという厳しい世代で離職をされた方は、その後就職活動を行なっても採用に至らない状況が多いと考えております。

その世代に生まれたからという不運によってご希望に添えない現実がある中で、一時期においてその対策となる事業も立ち上げたのですが、その後リーマンショック等の経済状況の悪化もあり、それらの社会情勢に左右される部分もございました。

今回は、そこから脱却したところで再び支援をしていこうというと考えているところで、なかなか難しいところではあるのですが、国としては政策を立ち上げて、対策も練って対応していきたいと考えているところでございます。

就職氷河期世代については、求職者側の求人に対する理解不足でありますとか、適性の有無等の問題もご指摘ございましたが、その部分に対しても、採用前段階でのキャリア支援を実施し、また採用後の定着支援にも取り組んでいきたいと考えております。

吉原委員より様々なご意見をいただき、ありがとうございました。

高齢者、障害者雇用促進についても、ハローワークと連携し、各企業様への支援も行っていきたいと考えております。

渡邊委員からご要望を頂きました新規学卒者の不利益相談事例についてですが、茨城県内に関しては労働局を中心に、茨城県庁等からも強く事前に要請しておりますので、現時点では特に相談を受けたという事例はございません。

また、考えられる主なケースとしては、生徒本人が感染者となった場合に企業側が採用選考試験に来ないでほしいと受験を拒否する、そういったケースが考えられますので、そういう事例が起こらないように、という点も考えてございます。

次に、雇用調整助成金特例措置の期間延長についてご質問があったと思いますが、延長については 11 月 19 日にプレスリリースがありました。

続きまして、障害者雇用セミナーや面接会についてですが、今年度実施できなかった部分について実施していく予定ですので、是非ご参加いただきたいと考えております。

中島委員からは、民間の就職情報サイトとの対比と、若い世代の傾向についてご指摘がありました。

そのご意見に対しての答えにはなり難いのですが、昨年度からハローワーク求人検索が新システムに切り替わりました。

新しく追加された機能として、求職者側が直接応募できる機能、オンラインで職業紹介が

出来る機能等がございまして、それら新システムの周知、啓発にも取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

続きまして、最低賃金の件について、労働基準部からお願いいたします。

田中労働基準部長：

最低賃金が上昇しても、各種税金や社会保険料などの控除により、実質的に消費に回らないという指摘についてですが、私ども労働局としても引き続き国に要望を続けていきたいと考えております。

次に、ストレスチェックの件でいくつかご意見、ご要望を頂きました。

「茨城県における健康経営認定制度において、認定事例が少ないので協力を」というご要望かと思えます。

認定企業になりますとハローワークの求人票にもその旨が掲載されますし、労働局としても認定に向けたご協力をしていきたいと考えております。

健康経営を実現するためには、事前にストレスを軽減し、かつ対処を行う取り組みが必要であると考えておりますので、ストレスチェック実施等、事前にストレスを防止するための取り組みを積極的に進めていきたいと考えております。

従業員 50 人未満の事業場におけるストレスチェック実施に対する支援のご要望を頂きましたが、当然ながら努力義務だからやらなくていいとはなりませんので、労働局としても周知、啓発を積極的に進めていきたいと考えております。

具体的な支援としましては、労働者健康安全機構においてそのための助成金を設けております。小規模事業場産業医活動助成金等の助成金制度がございまして、それらを活用していただけるよう、積極的に周知、PR を行っていきたいと考えております。

次に、労働災害防止に関するご意見、ご要望についてご説明します。

ヒヤリハット対策等の研修会に対する支援のご依頼、そして令和 3 年度の労働災害死傷者数の増加を受けて、安全教育を進めていかなければならない、といったご意見もいただいております。

この点については、個別の事業場に対して研修を行うのは労働基準監督署の方では難しいところがありますので、ある程度の数の事業所様が集まって団体を作っていただいた上で、集合研修を実施するという形であれば、前向きに実施したいと考えております。

長時間労働について、「かとか」（過重労働撲滅特別対策班）についても、ご質問を頂きました。「かとか」とは、東京と大阪に特別チームとして編成されております、過重労働防止対策のための専門部署です。

現在それが全国的に広まりつつありますが、職員数の制約もありますので、全国においてチームという形を採るのは難しい現状です。

そこで、各労働局に過重労働特別監督監理官という役職を設置し、その監理官が過重労働防止対策の業務を進めている状況になっております。

以上です。

木島会長：

ありがとうございました。

最後に公益代表委員からのご意見を伺いたいと思います。それでは、まず森田委員からお願いいたします。

公益代表 森田委員：

森田です。ここまでのお話と重なる部分になります。

パワーハラスメント防止対策義務がある事業場は従業員 50 人以上ではございますが、普段仕事で関わる中小企業の社長さん、法律を全く気にしてない方もたくさんいらっしゃるので、その周知徹底の必要性が非常にあると思っております。

以上です。

公益代表 菊池委員：

パワーハラスメント防止に関する要望でございます。

事業主が講ずべき措置の肝は、やはり窓口相談の部分だと思うのです。そこに人事部や総務部の社員を配置していくわけですが、パワーハラスメントの定義も難しいですし、聞き取り調査や、更に認定していくということになると、やはり一定のスキルが必要になってくると思います。

ですから、窓口担当者に対する研修会のような機会を是非作っていただきたいと思えます。

次に、就職氷河期世代の方への支援についてですが、前回の支援時にはリーマンショックがあり、今回は新型コロナウイルス感染症があって、非常に運が悪い世代ということは、その本人たちが一番わかっていると思います。

今回こそ、ここでその支援を不十分なままに終わらせてしまうと、もう二度とできないだろうとの危惧があります。親の年代の問題、所謂 80-50 問題もあります。

前段階の相談から職場に定着するまでの一貫した支援をお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

公益代表 申委員：

私からは、特にございません。

公益代表 葉委員：

本日はありがとうございました。

非常に多様な支援や相談、様々な取り組みをしていただいておりますが、やはりそれらの

PR が重要であると考えます。特に弱者、外国人労働者や高齢者等、なかなか情報に到達できない方への PR について、より一層取り組んでいただければ幸いです。

よろしく願いいたします。

木島会長：

ありがとうございました。

各委員、また労使双方の代表の委員からご意見、ご質問をいただき、各担当部署からのご返答もいただきました。

地方労働審議会は、公労使それぞれの代表の皆様に労働局の施策を聞いて頂き、同時にそれぞれの代表の皆様のご指摘、ご意見を伺う場でございます。

今後、それぞれの委員の皆様のご意見を踏まえて、それぞれの立場において活かしていければと思います。

それでは、ここで審議を終了いたします。

皆様のご協力に感謝を申し上げます。ありがとうございました。

前島総務課長：

木島会長と委員の皆様、ありがとうございました。

事務局からのご案内ですが、2 回目の審議会は3月の開催を予定しております。

今年度も3月頃に参集による審議会の開催を予定しておりますが、新型コロナウイルス感染症の拡大という状況も考えられますので、TV会議や書面開催など、予定を変更する場合もございますので、その点を御含み頂きますよう、ご理解、ご協力のほどお願いいたします。

それでは長時間に渡るご審議、ありがとうございました。以上を持ちまして、令和3年度第1回茨城労働局地方審議会を終了いたします。

ありがとうございました。

閉 会

午後12時10分