

令和2年度第2回岩手地方労働審議会

日時 令和3年3月15日（月）10時00分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

皆様、おはようございます。定刻より若干前ですが、皆さんおそろいですので、ただいまから令和2年度第2回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、年度末の多忙なところご出席をいただきまして誠にありがとうございます。改めまして、本日司会進行を務めます岩手労働局雇用環境・均等室の菊池と申します。よろしくお願いいいたします。恐縮ですが、以後は着座にて説明させていただきます。

初めに、審議会における留意事項を2点ほどお話しさせていただきます。1点目は、本日の審議会は岩手地方労働審議会運営規程第6条により議事録を作成することとなっております。議事内容を正確に把握するため、本審議会中は録音させていただいております。また、同規程第5条により原則として公開すると定められていることから、後刻、議事録を当局ホームページにおいて公開することとなりますので、ご了解をお願いいたします。

2点目といたしまして、質疑の際の発言につきましては、マイクをご使用してくださいようお願いいたします。ご使用後のマイクは、事務局においてお預かりし、除菌の後、次の発言者にお渡しいたします。

なお、感染拡大予防の観点から、マスク着用のみまでのご発言にご協力をお願いいたします。

また、皆様の中で発言時にフェースシールドをご使用したい方がいらっしゃれば、事務局にご用意してございますので、お申し出をお願いいたします。

続きまして、レジュメの最後に本日配付しております資料目次を添付してございます。念のため、配付いたしました資料を確認させていただきます。資料は、令和2年度第2回岩手地方労働審議会と記載のあるレジュメ、資料1、資料2—1、資料2—2、資料2—3、そのほかに令和2年度第2回岩手地方労働審議会事前質問一覧、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（答申）、岩手地方労働審議会運営規程、以上の8種類となっております。不足はございませんでしょうか。

（委員から「なし」の声）

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、本日まで出席の委員をご紹介いたしますが、大変恐縮ですが、レジュメに委員名簿と座席表を添付してございますので、そちらでご確認をお願いいたします。

続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告させていただきます。委員定数は、公益代表、労働者代表、使用者代表それぞれ6名の計18名となっております。本日は、公益代表に欠席はございません。労働者代表は、帷子委員と熊谷委員がご欠席で4名の出席となっております。使用者代表委員は、志田委員がご欠席で5名の出席となっております。したがって、委員18名のうち15名のご出席をいただいております、地方労働審議会令第8条の規定により出席委員3分の2以上または公労使各代表3分の1以上の定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

2 岩手労働局長挨拶

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、開会に当たりまして局長の小鹿よりご挨拶申し上げます。

○小鹿労働局長

労働局長の小鹿でございます。本日は、年度末のご多忙の中、当審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

私ども事務局として、本日まで審議をお願いしたい事項は2つございます。1つは、電気機械器具製造業に係ります最低賃金の改正についてのご答申をいただきたいこと。

いま一つは、新年度、来月から始まりますけれども、私ども岩手労働局の地方労働行政運営方針案につきまして、委員の皆様方の忌憚のないご意見を頂戴し、運営方針に誤りのなきようにしていきたいと考えております。率直、忌憚のないご意見を頂戴いたしたいと思っております。

以上でございます。

3 議 事

(1) 岩手県電気機械器具製造業最低賃金改正答申について

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、次第3、議事となります。以後の進行につきましては、当審議会の会長であります水野会長にお願いいたします。

本日の議事は、岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正答申について、令和3年度岩手労働局行政運営方針案についての2項目についてご審議をいただくこととなります。

それでは、水野会長、よろしくをお願いいたします。

○水野雅裕会長

皆様、おはようございます。本日の議事は2件でございますので、よろしくお願いいたします。

まず初めに、岩手地方労働審議会運営規程第6条第1項の規定により、議事録署名人を指名いたします。今回は、労働者代表委員は佐藤委員に、使用者代表委員は柴田委員に議事録の内容の確認と署名をお願いいたします。また、公益代表は、会長の私、水野といたします。議事録署名人には、後日事務局から署名用紙、議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容をご確認の上、ご署名をお願いいたします。

また、本日の議事（2）の令和3年度岩手労働局行政運営方針案につきましては、委員の皆様から事務局から事前質問のご提出をお願いしておりましたが、その中に産業雇用安定センター事業に関するご質問があったこと、また行政運営方針案の中で産業雇用安定センターとの連携に係る方針が盛り込まれていることなどから、直接センターからご説明を受けたほうがいいとの判断に至り、公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所所長の八木司氏を審議会長名により特別参考人として本日の審議会にお招きし、ご説明を受けることとしております。

なお、八木氏につきましては、事務局からの行政運営方針案の内容説明の後にご説明をいただくこととしております。

それでは、早速ですが、議事（1）の「岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正答申について」に入ります。昨年11月9日に開催いたしました第1回岩手地方労働審議会において、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定についての調査審議を最低工賃専門部会へ付託いたしました。その審議結果及び経過を最低工賃専門部会の山田部会長からご報告をお願いいたします。

○山田最低工賃専門部会長

山田でございます。私からは、岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の審議結

果をご報告いたします。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会は、第1回目を令和3年1月15日、第2回を2月19日、第3回を3月8日の計3回開催いたしまして審議を行ったところでございます。委員の皆様には、限られた時間の中、大変真摯なご議論をいただきました。

また、事務局の皆様には大変綿密なご準備をいただきました。この場をお借りしまして、部会長を拝命した者として皆々様に深く御礼申し上げます。ありがとうございました。

それでは、審議結果につきましては、既にお手元にお配りしております「岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書」に記載されております。審議結果の内容につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○麦倉労働基準部長

労働基準部長の麦倉と申します。よろしくお願いたします。

それでは、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書について説明いたします。資料1をご覧ください。岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書。岩手地方労働審議会会長、水野雅裕殿。岩手地方労働審議会岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会部会長、山田佳奈。

当専門部会は、令和2年11月9日、岩手地方労働審議会において付託された岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、別添のとおり慎重に調査審議を重ねた結果、別紙のと通りの結論に達したので報告する。審議に当たった専門部会の委員は記載のとおりです。

別添につきましては、14ページ以降に第1回から第3回までの専門部会の審議経過について記載しておりますが、説明は2ページから13ページまでの別紙としたペーパーに記載しております審議結果の要点のみ説明させていただきます。

決定した工賃額は、2ページの表に示したとおりですが、この決定に至るまでに3ページ以降の「岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目等の改正について」に示した考え方に基づき、品目、工程、規格の見直しを行い、廃止を含め品目が一致していても工程規格が異なるため、適用者がいない品目などにつきましては、工程、規格の変更などを行いました。具体的には、3ページからの記載になりますが、1、スイッチ（品目）の廃止、2、コネクタ（品目）の廃止、3、基板電子部品の品目名、工程及び規格の変更、4ページに移りまして、4、自動車用ワイヤーハーネスの品目名、工程及び規格

の変更、5ページに入りまして、5、トランスの工程及び規格の一部変更、その他電子部品の工程欄の一部、トランスの工程欄及びワイヤーハーネスの工程欄につきまして、一部表記を変更いたしました。

次に、7ページから「岩手県電気機械器具製造業最低工賃の工賃額の改正について」に工賃額に係る考え方を示しておりますが、こちらは13ページに記載しております「最低工賃改定額の基本的な考え」に基づきまして、岩手県電気機械器具製造業最低工賃につきましては、岩手県の電気機械製造業に従事する家内労働初級熟練者の平均的な時間額である367円を目安額とし、全国的なバランス、委託者の支払い能力を勘案しまして、それぞれの品目、工程、規格における金額を決定いたしました。

2ページに戻っていただきまして、各工程の単価といたしまして、電子部品のリード線の曲げ53銭、リード線の切り58銭、コイルの巻線2円52銭、コイルのからげ1円84銭、コンデンサーの外観検査8銭、ワイヤーハーネス、コネクタ端子差し自動車用37銭、コネクタ端子差し自動車用以外31銭、チューブ通し自動車用58銭、チューブ通し自動車用以外49銭、トランス、トランスコア詰め12円24銭という審議結果となりました。

なお、コンデンサーの外観検査及びワイヤーハーネスコネクタ端子差し、チューブ通しの自動車用以外につきましては、新設となっております、コネクタ端子差しの自動車用37銭につきましては、1端子につき新設となっております。

効力の発生日は、指定発効といたしまして、令和3年6月1日といたしました。

以上です。

○水野雅裕会長

ただいま山田部会長から、岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の審議結果について報告がありました。審議結果についてご質問等がございましたら、ご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長

ご質問、ご意見がないようですので、次に進めさせていただきます。

答申内容は、岩手地方労働審議会運営規程第11条1項で、部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議

会の議決とするとされており、最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となります。

したがいまして、山田部会長から報告のあった内容で答申することといたします。

以後の流れにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、この後事務局が答申文を読み上げます。読み上げが終わりましたら、水野会長と局長は議場中央にお進みいただき、水野会長から局長に答申文を手交いたします。

それでは、答申文を読み上げます。労働基準部長、よろしくをお願いいたします。

○麦倉労働基準部長

答申文を読み上げます。

本審議会は、令和2年11月9日付け岩労発基1109第1号をもって諮問のあった標記について、令和3年1月15日に専門部会を設けて以来、3回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

別紙につきましては、先ほどの報告書においてご説明したとおりです。

以上です。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。それでは、労働局長に答申文をお渡しいたします。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

恐縮ですが、水野会長、局長におかれましては、議場中央にご移動をお願いいたします。

(水野会長、局長、議場中央に移動)

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、水野会長、答申文を局長に手交願います。

(水野会長から局長に答申文を手渡す)

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。水野会長、局長におかれましては、お席にお戻り願います。

○水野雅裕会長

今後の手続について事務局から説明をお願いいたします。

○麦倉労働基準部長

ただいま答申を頂戴いたしましたので、本日付で家内労働法第9条に基づき、異議申出公示を行います。異議申出公示の期間は、公示日の翌日から起算して15日間となっております。

おりますので、3月30日火曜日が異議申出の期限となります。

異議の申出がない場合は、官報公示手続に入り、手続が順調に進みますと4月14日水曜日の官報に掲載され、6月1日火曜日に指定発効することとなっております。

異議の申出があった場合は、その内容について審議会の意見を求めることとなりますので、専門部会で再度審議していただくこととなり、発効日が大きく後ろにずれ込むこともありますことをご承知願います。

以上です。

(2) 令和3年度岩手労働局行政運営方針案について

○水野雅裕会長

それでは、議事(2)、「令和3年度岩手労働局行政運営方針案について」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○小鹿労働局長

それでは、私から新年度の行政運営方針案につきましてご説明を申し上げます。着座したままで説明をいたしますので、ご了知のほどよろしくお願いいたします。

まず、行政運営方針案作成に当たっての基本的な考え方について、資料に基づく説明の前にご説明を申し上げたいと思います。ご案内のとおり、本年度は年度当初から新型コロナウイルス感染症が当県の経済、雇用状況に甚大な影響を与えたところでございます。雇用調整助成金、あるいは労働者に対しまして休業支援金などを通じまして、県内企業において雇用維持の努力を行っている企業に対しまして支援等を行ってきているところでございます。

令和3年度の行政運営方針におきましても、この県内企業の雇用支援の努力を最大限支援していくことを最重要課題の一つとして位置づけているところでございます。このコロナ禍における雇用支援につきましても、雇用維持が最大の課題でございますが、雇用を維持し切れず、解雇だとか失業となった方々への早期の再就職の支援、具体的には非正規雇用労働者、あるいはシングルマザーなどの社会的弱者と言われる方々に対する再就職支援。これについては集中的かつスピード感を持って取り組んでいく喫緊の課題であるということで、「コロナ禍における雇用支援」として第1の柱に位置づけております。

次に、第2の柱でございますけれども、当県の少子高齢化、人口減少といった構造的な変化が急速に進展しております。地域社会の活力の維持向上を図るために、県内の高齢者、女性、そして障害者、外国人等々の就労促進を図っていくなど、コロナ禍においても継続的、持続的に取り組んでいく必要がある課題、これを第2の柱「多様な人材の活躍支援」として位置づけております。

第3の柱は、新型コロナにつきましては最近ワクチンの接種が開始されているところでございますけれども、この新型コロナと向き合いつつ県内労働者の就労条件の確保ですとか、職場における健康安全の確保、そしてまた働き方改革を進めていく必要があるところがございます。第3の柱として「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」を据えたところがございます。

以上が作成に当たっての基本的な考え方でございます。

では、資料に基づきましてご説明を申し上げます。なお、資料は資料の2-1、「令和3年度行政運営方針案」並びに資料2-2の「令和3年度重点的取組み事項（案）」、この2つを中心にご説明を申し上げますが、重点取組み事項（案）については、運営方針案のダイジェスト版になっておりますので、これを中心に説明をさせていただきます。

では、初めに、ダイジェスト版の1ページをご覧ください。県内の労働行政をめぐる情勢でございます。岩手県の人口移動報告年報によりますと、県内人口は昨年10月で121万2,000人となっており、その前の年と比べて1万2,000人、1.1%の減少となっております。ここ最近この1%の減少、そして人数にしますと1万人余と人口減少が進んでいる状態になっております。

また、将来推計でございますが、国立社会保障・人口問題研究所の推計によりますと、平成27年には約74万人であった生産年齢人口が、今から約25年後でございますが、令和27年には42万人と、率にして43.2%の大幅な減少になることが推計されております。当県における地域社会の活力を維持するとともに、労働力の確保が大きな課題になっているところがございます。

次に、雇用をめぐる直近の動向でございます。有効求人数の大幅減少が続いております。有効求人倍率の季節調整値を見ますと、昨年の3月以降急速に落ち込んでおりまして、直近である本年1月現在では1.07倍と1倍を上回っているものの、人手不足期における当県の有効求人倍率は1.2倍をはるかに超え、1.4倍にも達する状況でございますが、これとは様変わり状況となっております。

また、新型コロナによる解雇・雇い止めの見込み数につきまして、昨年の1月では263名であったところ、本年の1月では707名ということで、大幅に増加しております。

さらに、完全失業率につきましても、直近の数字が令和2年第4四半期でございますが、昨年の10月から12月期が2.4%ということで、1年前が1.9%ございましたので、非常に大きな割合でジャンプアップをしているところでございます。失業者についても増大しているところでございます。

転じまして、若者の雇用状況でございます。令和2年12月末時点での、この春3月に卒業される方々の就職内定率でございます。大卒につきましては、86.4%ということで過去最高を記録しております。高卒につきましては、92%ということで去年同期より2.5ポイント減少しております。これは、今年度の就職の選考開始時期がコロナの影響により通常より1か月後ろ倒しになったことが影響していると考えておりまして、高卒の内定率についても昨年までの人手不足と変わらない数字になっていると判断しております。

次に、高齢者の雇用状況でございます。昨年の6月1日現在におきまして、県内において65歳までの雇用確保措置を実施している民間企業の割合は99.8%となっており、当県は全国でも有数の高齢者の活用が進んでいる県と考えております。

また、60歳代後半、66歳以上でも働くことができる企業の割合は39.2%と、これも全国平均を上回っている状況でございます。

女性の雇用状況でございます。平成27年度の国勢調査によりますと、県内の女性雇用者数は23万5,000人で、5年前、平成22年度の国勢調査と比較して1万3,000人雇用者が増加している状況でございます。しかしながら、その内容を見ますと、20歳代前半層において女性の労働力率が低下していること、そしてまた女性の雇用環境を改善していく上で欠かすことのできない男性の育児休業取得率が低いといった状況でございます。

次に、ダイジェスト版の2ページをおめくりください。労働条件をめぐる状況でございます。県内におきます労働時間の状況でございますが、令和元年の1人平均年間総実労働時間は1,852時間となっており、1年前に比べて9時間減少しております。しかしながら、全国では最も長い労働時間となっております。所定内労働時間を中心に長くなっている状況でございます。

また、元年におきます1人平均年次有給休暇取得率につきましては55.79%となっており、全国平均より2.26ポイント少なくなっているところでございます。

県内の労働災害でございます。休業4日以上死傷者数につきましては、1月末の集計で1,309人となっており、前年同期と比して25人、1.9%の減少となっております。しかしながら、重篤な災害である死亡者数につきましては16人ということで、前年同期は8人ございましたので、倍増の16人という数字となっております。

以上が労働行政を取り巻く情勢でございます。

では、第1から第3の柱について、以下ご説明を申し上げます。

まず、第1の柱がコロナ禍における雇用支援でございます。運営方針の8ページをご覧ください。こちらに囲みとして書き出している部分がございます。この囲みで書き出しているところにつきましては、それぞれの柱に沿って具体的な取組事項を記載しておりますが、それぞれの取組をする上での労働局としての問題意識、そしてまた取組を進めていく上での手法ですとか、あるいは体制の在り方について記載しております。

コロナ禍における雇用支援につきましては、まず1つ目の黒丸でございますが、当県における厳しい雇用情勢を踏まえて、ハローワークを中核として就職、再就職の支援の強化を図ることとしたところでございます。

手法でございますけれども、2つ目の黒丸でございますとおり、昨年につきましては新型コロナの影響等があり、集団的な手法についてはこれを控えるという判断が本省から出されたこと等を踏まえまして、なかなか進まなかったわけでございますけれども、新年度におきましては個別手法と併せてコロナ感染防止に十分留意した上で、セミナーあるいは就職面接会などの集団的な手法についても積極的に取り組むという方向性を出したところでございます。

そしてまた、その体制の在り方でございます。これは3つ目の黒丸でございますけれども、全てのハローワークに非常勤職員も含めて複数のチーム制を編成し、各チームにおいて支援メニューを企画・立案し、実施に移していくことで、ハローワークにおいて大きな戦力となっております非常勤職員の方々の知恵や創意工夫をボトムアップで提案しやすい体制の整備を図ることを狙ったものでございます。

それでは、以下このコロナ禍における雇用支援における具体的な取組についてご説明いたしたいと思います。またダイジェスト版に戻っていただきまして、3ページでございます。コロナ禍において最も重要と考えておりますのが、県内企業による雇用の維持・継続でございます。この雇用維持に取り組まれた事業主の皆様につきましては、雇用調整助成金等を迅速に支給していくこと。そしてまた、企業の事情により休業手当が支払

られない場合においては、労働者本人の申請による休業支援金によりまして雇用支援を行うということをここに記載しております。これら助成金等による支援につきましては、急を要する支援であることから、新年度においても引き続きスピード感を持って迅速に支給することを常に意識して取り組んでいくこととしたいと考えております。

また、雇用が維持されず、やむなく失業となった方々の再就職の支援でございます。今回の新型コロナの影響を見てみますと、業種的には宿泊・飲食業、観光・旅行業などの業種が業界全体としてダメージを負っているところであり、そこで働いていた労働者の方々が当該同じ業種に再就職することは困難な状況が予想されると考えております。その場合、業種を超えた再就職が必要になると考えているところでございます。再就職を目指す業種において必要な職業スキルですとか、あるいは知識を習得するための職業訓練を実施していきたいと考えております。

また、昨年の10月に通達を発出し、各ハローワークに指示しておりますけれども、このコロナ禍においても成長している企業等が一部ではありますが、ございます。新車の販売が好調なことから製造業、そしてまた半導体関連産業についてもスマホ等が好調なことから求人を出していただいているところでございます。

そしてまた、巣籠もり需要等がある中、通信販売、ネットによります販売等が好調なことから、宅配業でありますとか、あるいは一部小売業などでは求人を出していただいたり、あるいは既に出していただいた求人を維持していただいております。こうしたところに関連する企業等に働きかけ、積極的に求人開拓をし、再就職の支援につなげていきたいと考えております。

また、在職型の出向によりまして、従業員の雇用を維持する企業を支援するため、県内の関係労使団体の方々や、そして本日特別参考人として呼びいただいております産業雇用安定センター等から成ります新たな協議会を設置させていただきたいと考えております。その協議会を軸にいたしまして、県内企業の在職、出向等に係る情報を共有し、そしてまたその共有した情報を基に出向元と出向先の双方の企業に産業雇用安定助成金を支給することにより、異なる業種への再就職の支援をしてまいりたいと考えております。

続きまして、ダイジェスト版の4ページをおめくりください。以下、今申しました雇用支援策と重なる部分がございますが、以下は労働者の属性別に記述したところでございます。コロナによる影響が大きい非正規の雇用労働者やシングルマザーなど、いわゆ

る社会的弱者と言われる方々に対する支援でございます。こうした方々は、その就労時間、そしてまた就労を離れた生活時間が様々でございます。抱えておられる状況、環境がそれぞれ異なることから、ハローワークにおいて担当者制を取ることに よりまして、よりその当該者の事情に応じたきめ細かな就職支援を行ってまいりたいと考えております。

また、困窮が著しいと判断される場合には、地方自治体、市町村との連携を図りながら、生活保護などを行う地方自治体に対してその支援をつなげていきたいと考えております。

次に、新規学卒者への就労支援でございます。就職説明会の延期でありますとか中止、あるいは選考活動を取りやめる企業が一部において見られたところでございます。私ども労働局としては、第2の就職氷河期世代をつくらない観点から、新卒並びに既卒3年以内の方々を対象に学校当局と連携を図りつつ、就職支援を行っていくということでございます。特に学生の中でコミュニケーション能力に課題をお持ちの方々については、心理的なサポートも含めて総合的な支援を行ってまいるところでございます。

次に、人材不足分野への就労支援でございます。コロナ禍においても恒常的に人材が不足している介護・看護・保育、建設、警備、運輸などの業種に対しましては、業界団体と連携の上、マッチングの支援強化を図っていききたいと考えております。

また、求人条件の緩和指導ですとか、地域、地域の企業向けのセミナーを開催いたしまして、より望ましい雇用管理の在り方の実現に向けて、魅力ある職場づくりを支援し、人材の充足、定着を図っていききたいと考えております。

以上が第1の柱でございます。

次が第2の柱でございます。第2の柱は、こちらはまた運営方針の16ページをおめくりください。多様な人材の活躍支援でございます。少子高齢化、人口減少が進む中で、地域社会の活力を維持するために高齢者、女性、障害者、外国人といった多様な人材の活躍支援に向けて、持続的、継続的にコロナ禍においても取り組むべき支援と考えております。

囲みでございますけれども、先ほどの第1のところでも申しましたとおり、具体的な取組を進めていく上での基本的な問題意識、考え方、そしてまたこの第2の柱についてもハローワークが中心になりますけれども、ハローワークが取るべき手法、体制、そして留意すべき事項等について記載しております。

最初の黒丸でございますけれども、人口減少に対抗し、地域社会の活力を維持していくため、働く意欲を持っておられる高齢者の能力・経験というのを十分発揮していただける社会、これを実現することが極めて重要だと考えております。

高齢者雇用安定法が改正され、この4月1日から60歳代後半層について雇用措置と併せて就業措置も加えた合わせ技でございますけれども、雇用就業の確保を図ることが努力義務とされることになっております。高齢者の就労支援、雇用支援というのは重要度を増しているところでございます。

2点目の黒丸が、女性並びに外国人労働者についてでございます。女性の活躍につきましては、岩手県庁が事務局になっております「いわて女性の活躍促進連携会議」並びに「いわてで働こう推進協議会」におきまして、「性別による固定的な役割分担意識をなくそう いわて宣言」が採択されました。この宣言を踏まえて、当局においても、女性はその持てる能力を十分に発揮できる環境を確保していくことが重要だという認識をここに記載しております。

また、外国人労働者も近年増加し、こうした外国人労働者が安心して働くことができるような支援が重要となっております。

3つ目の黒丸が障害者でございます。この3月1日から官民とも障害者雇用率が引き上げられたところでございます。障害者の雇用促進を引き続き推進していく、そしてまた障害の多様性に配慮した就労支援が重要になってくるところでございます。

4番目の黒丸は、ハローワークが中心となり、その手法、あるいは体制の在り方につきまして留意すべきものとして、第1の柱と同様のことを記載しております。

では、ダイジェスト版の5ページを見ていただきたいと思います。具体的な取組事項の内容でございます。まず、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。本年の4月1日から改正高齢者雇用安定法が施行されます。昨年は、県内の企業に対します周知についてなかなか思うに任せないところがございましたけれども、もう直前に迫っております。新年度に入ってからでも私ども積極的にこのことを周知していきたいと考えているところでございます。

また、産業雇用安定センターが実施しております高齢退職予定者キャリア人材バンク事業の周知でございますとか、シルバー人材センターと連携した生きがい就労を通じて、地域、地域において社会の活性化を図っていくことにしております。

次に、女性でございます。女性の活躍、男性の育児休業取得の推進でございます。先

ほど申しました性別による固定的な役割分担意識をなくすための宣言でございます。この周知を図るとともに、女性活躍推進法が改正され、来年の4月1日からは301人以上のみならず、101人以上300人以下の企業につきましても、女性活躍に係る一般事業主行動計画の策定並びに公表等が義務づけられることになっております。こうした新規に対象となる企業に対します周知、取組の促進を図ってまいりたいと思っております。

さらに、障害者の雇用促進につきましては、県内におきまして法定雇用率未達成機関には公的機関も含めてございます。訪問指導による早期達成に向け、強力に指導等を行ってまいります。

また、障害者につきましては、精神障害、発達障害、難病など、多様な障害特性を有する方々の就労促進を図るために、盛岡のハローワークが中心となりますが、専門的な知見を有するサポーターを配置し、障害者の就労促進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、第3の柱でございます。ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備等でございます。運営方針の21ページをご覧ください。まず、囲みでございます。具体的な取組事項を進めていく上での問題意識、考え方、そしてまた第3の柱につきましては、監督署が中心的な役割を担うということでございます。その場合に監督署が取るべき手法、そしてまたとりわけ重要な監督指導に当たっての留意事項、こうしたものをこの囲みの中で記載しております。

まず、1つ目の黒丸でございます。県内企業においては、これからも新型コロナウイルスと向き合いつつ事業を継続していくことから、やはり一番の基本は県内の各事業所において労働者が安心して働くことができるような感染防止対策を講じていただく、これが基本であると位置づけております。

2つ目の黒丸は、働き方改革関連法による労働時間の上限規制をはじめとする改正労働基準法の履行確保でございます。法律の履行確保でございますので、労働基準監督署の調査・指導班が行う監督指導、これが中心となります。法令違反があった場合には、是正勧告をしていくこととなりますが、現下のコロナ禍において経営環境が厳しい中小企業・小規模事業所が多く、そのような企業に対しましては引き続き是正を追求するのみではなく、当該事業者の事情に配慮した丁寧な説明や取組方法のアドバイスを行うことも重要であるということをごここに記載しております。

また、自主的に生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業

者に対しましては、同じく労働基準監督署の中に労働時間相談・支援班を設けており、この相談支援班によりまして、感染拡大の防止に留意しつつではございますが、集団的な手法を中心に関係団体とも連携を取りながら法制度の周知、あるいは各種助成金の活用といったものを積極的に展開し効率的に支援をしていくとごうこととごうございます。

このように、監督署におきましては、いわゆる監督指導というハードな手法と相談支援というソフトな手法、そしてまた個別的な手法と集団的な手法等があるわけとごうございますが、それぞれの目的に沿ってめり張りをつけた施策を展開していくことが重要になっております。いずれの取組をするに当たっても、とりわけ中小零細企業に対する寄り添った形での支援が重要であるとごう考えております。

3つ目の黒丸は、労働災害の防止とごうございます。東日本大震災における復旧・復興工事における労働災害が高止まりをし、それへの政策的な対応が引き続き必要とごうあること、そしてまた第13次労働災害防止計画の達成を目指しまして、最も災害として多くなっている転倒災害、そして冬季特有の災害とごうございます積雪・凍結による交通労働災害等々、業種を問わず横断的に取組を進めること、そしてまた重点業種として位置づけております社会福祉施設、小売業、製造業、林業、建設業に対しての取組を機動的に推進していく必要とごうあるとごう認識してしております。

4つ目の黒丸は、災害補償とごうございます。近年、労災保険の新規受給者が増加してとごうあり、加えて複雑困難事案の請求件数が増加してとごうあります。また、昨年県内においても新型コロナウイルスのクラスターが発生したことに伴いまして、ごうした新型コロナウイルス感染症の労災補償についても取組を進めていく必要とごうあります。被災された労働者の迅速な救済を図るために、迅速かつ公正な事務処理を引き続き図ってまいるところとごうございます。

最後の黒丸がパワーハラスメントと併せて本年の4月1日から中小企業において適用されることとなる同一労働同一賃金とごうございます。この取組につきましては、局の雇用環境・均等室が中心となり取組を進めますが、実際に事業者と直接触れ合う機会が多い監督署、ハローワークと連携・協力し、岩手労働局全体としてこの取組を進めていく必要とごうあるとごう考えております。

次に、ダイジェスト版の6ページをおめぐりください。第3の柱についての具体的な取組事項とごうございます。まず、職場におけるコロナ感染防止対策とごうございます。こちらは既に本年度においても取り組んでいるところとごうございますが、本省において作成した

チェックリストがございます。これを活用し、監督指導に行く際には、このチェックリストによる自主点検の実施を当該事業所に促し、職場における新型コロナの感染防止を図っていきたいと考えております。

また、感染した場合に重篤化する懸念がある高齢労働者の感染防止を図るため、エイジフレンドリー補助金の活用の促進を図ってまいりたいと考えております。

次に、長時間労働の是正の取組でございます。監督指導等の実施でございますが、監督署において各種情報から長時間労働・過重労働が疑われる事業場、あるいは過労死に係る労災請求が出された事業場に対しましては、監督指導を行っていく。監督署の調査・指導班が行う、いわゆるハードな手法となるわけでございますが、この取組を新年度においても進めてまいります。

また、36協定の適正化に係る指導等につきましては、労働時間相談・支援班によるソフトな手法としての取組でございますけれども、丁寧な指導等を行ってまいりたいと考えております。

次に、東日本大震災の復旧・復興工事に係る労働災害防止でございます。工事の発注についてはピークアウトはしているものの、なお依然として建設工事等が行われ、また、台風被害等があり、労働災害の発生についてなかなか収束しないということがございます。震災前と比べて2倍だった時代もございますけれども、今なお1.5倍ということの高止まりをしております。これにつきましては、沿岸部において建設業等の施工業者に対しまして監督指導、個別指導を実施し、特に墜落・転落災害であるとか、あるいは建設重機との接触災害、そしてまた現場に不慣れな新規参入者の方などへの災害防止が重要となっております。大手のゼネコンはピークアウトを迎えて、県内の事業場、建設現場から撤退が進んでおりますが、逆に建設の規模が小さくなってきていることから、地場の中小、ゼネコン等の方々が請け負われるケースがございます。その場合に労務管理がなかなか十全でないといったようなこと、そしてまた費用面においても安全対策を講じる上での経営上の課題があることから、現場に不慣れな、あるいは体制が整備されていない事業者等が参入する場合がございます。したがって、実際に作業を指揮する職長等への安全教育だとか初心者教育、そうしたことを重点的に実施をし、労務管理、安全管理において脆弱な中小、零細の建設事業者の方々に對しまして、災害防止を訴えていきたいと考えております。

そしてまた、私ども労働行政、そして市町村を含めての発注者、そして建設事業者を

中心に構成されております災害防止団体等を構成員とした工事関係者連絡会議というのがございます。県レベル、地区レベル、地域レベルでそれぞれございますけれども、今年度はこれが新型コロナの関係でなかなか開催ができなかったという事情がございます。来年度はこれを開催することによりまして、災害防止に向けた啓発等を進めていきたいと考えております。

ダイジェスト版をおめくりいただきまして、7ページでございます。第13次労働災害防止計画における重点業種に対する災害防止でございます。業種横断的な課題として、転倒災害と当県特有の冬季の災害でございます。転倒災害につきましては、「ストップ！転倒災害プロジェクト」を通じまして災害防止について周知・啓発を引き続きやっていきたいと思っております。冬季特有災害につきましては、積雪・凍結による転倒災害、交通事故防止等を推進していくとともに、年末年始の災害防止運動については新年度においても例年同様進めて参りたいと考えております。

また、第13次労働災害防止計画の重点業種として位置づけている業種に対する災害防止対策でございますけれども、小売業、社会福祉の第三次産業におきましては、増加傾向で災害が発生しております。特に転倒災害でありますとか、社会福祉施設における入所者の抱き起こし等の際の腰痛災害といったようなものが発生しております。その防止に向けて安全推進者の配置だとか、あるいはリスクアセスメントの普及促進等を図っていききたいと考えております。

製造業につきましては、一旦事故が起きますと後遺障害を生ずるリスクが高い災害が多いということで、具体的には機械災害でございますが、それらに関する指針に基づく対策の確実な履行を図るように啓発を進めていきたいと思っております。

林業でございます。これは、今年度特に伐木作業におきます死亡災害が多発しております。先ほど死亡災害が倍増していると申しましたが、林業がその寄与度が高い業種でございます。これもチェーンソー等を使う際の伐木の際のガイドライン等々を踏まえまして、基本的な安全対策の充実強化を図っていききたいと考えており、啓発をしていきたいと考えております。

建設業でございます。これも重篤な災害につながるリスクとして墜落・転落がございます。その防止を図るため、事業主の方、労働者の方、なかなか進まないのですが、フルハーネス型の墜落制止用機具、重量や着用の際に若干手間取ることもございますけれども、これを着用すれば、重篤な災害はかなり抑止できると考えております。その普及

を図っていききたいと考えております。

あと、道路貨物運送業でございますけれども、荷役作業中の労働災害が多発しております。荷主も含めた安全対策のガイドラインに基づきまして、災害防止の周知を図っていききたいと考えております。

また、高齢者につきましては、先ほど申しましたエイジフレンドリーの補助金等を活用して、高年齢者の安全衛生確保を図っていききたいと考えております。

次に、労災保険給付でございます。これにつきましては、労災保険給付が新型コロナウイルス感染症の労災補償も含めて、働く方々のセーフティーネットであることから、被災労働者に対します迅速な給付を図ってまいりたいと考えております。

次に、ダイジェスト版の8ページでございます。最低賃金関係でございます。毎年最低賃金審議会におきましては、関係する公労使の皆様方にご審議をいただき、改正を行っているところでございます。その周知については県内33の市町村全てで広報紙に掲載していただいているところでございますが、新年度においても同様の取組等を市町村の方々と連携し、周知広報を図っていききたいと考えております。

また、改正決定された最低賃金の履行確保については、監督署において監督指導等を実施することにより履行確保を図っていききたいと考えております。

次に、同一労働同一賃金でございます。本年の4月1日から中小企業にも適用が拡大されるところでございます。局の雇用環境・均等室と併せて岩手働き方改革推進支援センターと一緒に法の履行確保を図ってまいりたいと考えております。

また、家内労働対策でございます。先ほどご答申をいただきました。改めて感謝を申し上げる次第でございます。改正された最低工賃の徹底等を図るため、委託者に対しましては家内労働手帳の交付、そして危険防止措置の徹底を図っていききたいと考えております。

ダイジェスト版の9ページでございます。パワーハラスメント関係でございます。パワーハラスメントにつきましては、その防止のため事業主に講じていただく措置が、中小企業にも来年の4月1日から適用されるということでございます。これに向けての周知を図っていききたいと考えております。特に12月に例年実施しております職場のハラスメント撲滅月間におきまして、集中的に周知啓発を図っていききたいと考えております。

最後に、労働保険制度の適正な運営でございます。未手続事業場の一掃対策、労働保険料の適正な徴収を法令に基づいて進めていくことはもちろんでございますけれども、

それを進めていく上でも単に強制保険であるということだけではなくて、労働保険に加入するメリットが事業主等の方々、そして従業員の方々にもあるのだということで、その旨運営方針の中に記載をさせていただいたところでございます。

以上でございます。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。

続きまして、冒頭でご説明しましたとおり、本日お招きいたしました特別参考人の公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所長、八木様よりご説明をいただきます。

八木様、よろしく願いいたします。

○八木産業雇用安定センター岩手事務所長

皆さん、こんにちは。産業雇用安定センター岩手事務所、所長の八木と申します。座って説明させていただきます。

本日は委員の方から当センターが実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業の仕組みと活用についてご質問をいただいておりますので、当センター設立の経緯及び高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業についてお配りした資料、産業雇用安定センターについてを基に説明させていただきます。

それでは、2ページをご覧ください。産業雇用安定センターは、プラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ、雇用不安が高まっていた時代、1987年、昭和62年3月に当時の労働省、日経連、産業団体などが協力して、失業なき労働移動を支援する公的機関として設立されました。以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合などと密接な連携の下に、本部と全国47都道府県地方事務所の連携による全国的なネットワークにより、出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立に結びつける人材の橋渡しの業務を無料で実施しています。

次に、ご質問いただいた高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について説明させていただきます。少子高齢化の進行により人口減少に歯止めがかからない中で、日本の経済・社会が持続的に発展するためには、高年齢者の能力・経験を活用することが不可欠です。当センターは、2016年度、平成28年度から就業意欲のある高年齢者がその能力を十分発揮できる機会が得られるように、キャリア人材バンク事業を推進してまいりま

した。

13ページをご覧ください。キャリア人材バンクのご案内になっています。産業雇用安定センターでは、全国の地方事務所でキャリア人材バンクの登録を受け付けています。キャリア人材バンクでは、働く意欲があり、能力・経験が豊富な60歳以上の高齢者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間をコンサルタントが丁寧にマッチングしますとアナウンスしています。キャリア人材バンクへの登録は、会社を通じての登録と個人での登録の2つがあります。

会社を通じての登録は、60歳以上の在籍者で、定年及び定年再雇用後の継続雇用終了や、有期雇用契約期間満了後に再就職を希望する方が会社を通じて登録する場合です。

個人での登録は60歳以上70歳まで、在職中で再就職を希望する方、または離職後1年以内で再就職を希望する方が自分で登録申込みをする場合です。

当センターが関わることができる出向・移籍支援事業は、基本的に工場閉鎖・人員削減などの雇用調整等を行う会社・事業所からの支援要請が必要ですが、キャリア人材バンクへの登録は会社からの支援要請がなくても個人の意思で登録が可能になっています。

左下の棒グラフ、登録者数をご覧ください。下のほうから2016年度で上が2019年度になっています。こめ印2021年2月末の数字が記入になっています。全国の登録者数ですが、初年度の2016年度は256人、2017年度1,088人、2018年度2,781人、2019年度3,796人、今年度は2月末で4,065人登録いただいております。

括弧内は岩手事務所の数字です。初年度は実績なしでしたが、2017年度3人、2018年度42人、2019年度30人、今年度は2月末で34人になっています。

次に、右下の棒グラフ、成立者数（就職者数）をご覧ください。全国の成立者数ですが、初年度の2016年度は21人、2017年度393人、2018年度1,102人、2019年度1,921人、今年度は2月末で1,887人の方が再就職されています。

括弧内は岩手事務所の数字です。初年度は実績なしでしたが、2017年度2.5人、2018年度8人、2019年度19人、今年度は2月末で15人となっており、3月末には前年度の実績と同じくらいになる見込みです。

事業を開始後、全国の実績は年々増加していますが、岩手事務所の実績も「ハローワークから紹介を受けた」と言って連絡を下さる求職者も年々増加しており、事業の定着化が図られつつあります。今後もハローワークと連携してキャリア人材バンク事業を推進してまいります。

本日は、資料の2ページと13ページを使って説明させていただきましたが、そのほかのページは当センターの特色及び事業実績の推移等ですので、後で目を通していただければと思います。

それでは、最後に15ページをご覧ください。これは、当センター地方事務所の所在地一覧です。全国の県庁所在地に地方事務所があります。岩手事務所は上から3番目、盛岡市大通3-3-10、七十七日生盛岡ビル5階にあります。現在事務所職員は9人で、雇用のセーフティネットの公的機関として出向・移籍の支援を行っております。今後も岩手労働局・ハローワークと連携を図り、行政機関・関係団体と情報交換を行いながら事業を推進してまいりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○水野雅裕会長

八木様、ありがとうございました。

それでは、これから質疑に入りますが、委員の皆様からは事前に幾つかご質問を事務局に頂戴しておりますので、初めに事前質問の回答につきまして事務局から一括して報告いただき、その後皆様から質疑を頂戴することといたします。

また、質疑につきましては、終了時刻の目安を11時55分までとさせていただきたいと思っております。限られた時間でございます。なるべく多くの質疑をお受けしたいと思っておりますので、各委員におかれましては恐縮ですが、簡潔なご発言にご協力願います。また、事務局においても同様に願います。

それでは、事務局より報告願います。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、お手元にお配りしております事前質問一覧をご覧ください。

初めに、その資料におきまして大変恐縮ですが、一部誤植がありましたので、これからお話をさせていただきます。5ページの(2)番、フリーターへの就職支援というご質問のところなのですが、こちら記載では労働者代表の佐藤委員と記載になってございますが、当方の誤植でございまして、ご質問は使用者代表の橋本委員とご修正をお願いいたします。

それでは、この場におきましては、ご質問に対しまして回答のみをご説明をさせていただきます。

なお、既に頂戴いたしましたご質問のうち、行政運営方針案の修文に係るものにつき

ましては、それぞれ行政運営方針案を既に修正してございます。その部分につきましてはアンダーラインを引いてございますので、ご確認をお願いいたします。

それでは、それ以外の事項につきましては、所掌部室ごとに一括で回答させていただきます。

初めに、和田職業安定部長より回答いたします。

○和田職業安定部長

まず、問1番目になります。雇用環境の改善に全力を挙げていただきたいとご質問がありました。ご指摘いただきましたとおり、コロナ禍における雇用情勢は厳しい状況が続いております。このような状況の中にあっても、本日委員皆様にご提示をしております令和3年度岩手労働局行政運営方針案が確実に履行できるよう、岩手労働局各部室が一丸となって対応していくこととしておりますので、今後とも労使団体の皆様をはじめ、各方面のご協力をお願いいたします。

次に、解雇・雇い止めについてご質問がありました。解雇・雇い止めの見込みについては1月29日現在707人となっておりますが、直近の3月5日現在では726人、19人の増加となっております。コロナの感染拡大に伴う解雇見込み労働者数につきましては、県内各ハローワークや助成金相談コーナー等に事業主等から寄せられた相談・報告、聞き取り等を基に把握できたものをまとめたものであり、一部には既に解雇・雇い止めされた方も含まれておりますが、あくまでも見込みの数値となっております。

したがって、委員ご指摘のとおり、ハローワーク等が把握できた範囲のものであり、必ずしも網羅性のある数値ではなく、また累計値のため、過去に把握した数値につきましては、既に再就職された方も含まれている可能性があります。

今後の見通しにつきましては、令和3年1月7日から3月7日の間に、一部の地域に発令されていた緊急事態宣言が3月5日には3月21日までの2週間、さらに延長されることが表明されたことで、県内の経済・社会活動の先行きが見通せない状況が続いていることから、解雇見込み労働者数の動きにつきましては、十分な注意力を持って見ていく必要があります。雇用維持のためには引き続き雇用調整助成金や休業支援金の迅速な処理を行って対応していきたいと考えております。

なお、コロナの影響によって予期せず解雇等となった方に対しては、岩手労働局並びに県内各ハローワークにおきまして、一人一人のニーズに応じた求人情報の提供や、個別相談、個別求人開拓を行うなどにより、早期に再就職ができるよう、きめ細かな支援

を行ってまいりたいと考えております。

次に、問3番目になります。資料2—2の別添4の裏面に、県教委と盛岡市教委のみというところにご質問がありました。資料2、別添4の裏面(3)の法定雇用率2.4%の雇用率が適用される県等の教育委員会には、学校教育法第1条に規定される高等学校等の教諭等の任命権者である教育委員会とされていることから、岩手県においては岩手県教育委員会と盛岡市立高等学校を有する盛岡市教育委員会の2機関が、県等の教育委員会となります。盛岡市以外の市町村には市町村立の高等学校がないので、市町村の機関に含まれることとなります。

次に、問11になります。休業支援金の大企業の表記についてご質問がありました。資料2—1、行政運営方針案の8ページの第2の1の大企業の表記の仕方について、ご指摘のとおり、大企業も含めということで修正させていただいております。

次に、問の12になります。休業支援金・給付金の周知活動の方法についてご質問がありました。制度周知につきましては、ラジオ放送や新聞の広報、広告枠を活用した広報活動を行うとともに、学生や生活困窮者等広く周知を図るため、市町村及び県内全ての大学、専門学校を訪問して、広報等への掲載や学生等への周知依頼を実施してきたところです。特に県内の全ての大学、専門学校には2度訪問し、2度目は学生課に対し掲示板の掲示等での周知ではなく、直接学生に周知していただくよう依頼を行ったところです。

さらには、非正規労働者等を多く雇用する事業所、団体等への周知要請を労働局をはじめ監督署やハローワークにおいて実施しているところですが、さらに周知を強化することが必要であると認識していますので、ご指摘を踏まえ、8ページの第2の1の文末に修正しております。

次に、問いの13番目になります。職業情報サイトの利用状況についてご質問がありました。職業情報サイトについては、令和2年3月19日から運用を開始しており、約500の職業の解説、職業別に求められる知識やスキル、希望の職業との適合性を比較できるなどの総合的な職業情報を提供するサイトとなっており、ハローワークの職業相談の過程で自己理解や職業理解が不足している求職者への支援ツールとして活用できるほか、個人が自宅のネット環境からサイトに接続して活用することも可能となっております。

ハローワークにおける職業相談の際の活用につきましては、コロナの感染拡大の影響により、求職者は感染を懸念してハローワークでの相談は短時間で済ませる傾向となっ

ていることから十分な活用が難しく、また活用状況について一律に統計を取っておりませんが、ハローワークの報告によると低調な状況となっております。

また、個人が自宅のネット環境から利用する状況についても、アクセス数も含め岩手局においては把握しておりません。

課題としては、利用状況の改善に向け、令和3年2月25日にリニューアルされ、職業興味検査や価値観検査と、その結果から職業検索等ができることとなったことから、活用を促していく必要があります。自己理解や職業理解が不足している求職者並びに職種転換を検討する求職者に対し、新たな生活様式に基づく感染予防策を徹底して、積極的に周知・活用を行ってまいります。

次に、ジョブ・カードの作成支援、問14では、ジョブ・カードの活用についてご質問がありましたので、まとめて回答させていただきます。

平成27年10月に策定された新ジョブ・カード制度推進基本計画において、生涯を通じて活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして見直しが行われ、その普及促進に取り組んでまいったところであり、令和2年12月末時点までの作成者数は岩手県においては4万592名となっております。ジョブ・カードの作成を希望する方への支援としましては、ハローワーク、または外部委託のキャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸し、自己理解の促し、各種シートの作成指導、今後のキャリア形成の相談などを行うキャリアコンサルティングを通じて、具体的な作成支援を実施しております。

また、ハローワークでは、各種説明会やセミナー等の機会にジョブ・カード制度の周知に努め、広く活用の呼びかけを行っております。特に、職業訓練の受講を検討される方に対しては、訓練の必要性や目標をより明確化するために、受講前のジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推奨しているほか、それ以外の方についても自身のキャリア形成に悩む方などへの作成勧奨を行っております。

ハローワークにおけるジョブ・カードの活用状況としましては、離職された方が今後のキャリア・プランを考える上で、これまでの職業生活を振り返り、自らキャリアの棚卸しを行うことによって自己理解を深め、次のステップを見いだすきっかけとさせていただくことのほか、離職された方がこれまで培ってこられた知識・経験、また職業訓練を受講された場合には、その訓練成果を職業能力証明シートに反映させることにより、求人事業主に対して応募の際のアピール効果などを期待していますが、求人応募の際の活

用状況に係る数値的な把握はできておりません。

また、生涯を通じて活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであることから、外部への委託による取組となりますが、学生段階からの活用を図るべく、大学、専門学校への働きかけや、企業の従業員に対するジョブ・カードを活用したセルフ・キャリアドックの普及にも注力しております。

今後の普及拡大を図るに当たって、継続的な周知についても取り組んでまいりたいと考えております。

次に、問15番目、就職支援ナビゲーターの配置状況と活動実績についてご質問がありました。就職支援ナビゲーターは、支援対象者の一人一人の課題に応じ、就職課題に関する個別相談や、職業紹介等の各種支援を必要に応じて担当者制により実施することなどを主な業務として、県内ハローワークに合計70名程度配置されております。

活動実績は、新型コロナの影響によって正社員求人数が減少していること等により、令和2年12月末現在で正社員就職件数は1,104件となっており、令和2年度の目標値2,364件に対し、46.7%の進捗率となっております。

体系的、計画的な一貫した就職支援につきましては、次の3つの流れとなります。①、求職者の現状把握、支援メニューの説明、求職者の状況やニーズを把握し、②、支援メニューの計画・実施、先ほど話をした①の相談内容により就職困難性が高いと認められる場合は、担当者制による個別支援の対象者として、課題や進捗状況に応じてキャリアコンサルティングの実施、応募書類の作成指導・面接指導の実施、各種ガイダンス・セミナー等の実施などを組み合わせて支援を行います。③として、職場定着支援の実施、就職後の早期離職を防止するため、就職後であっても相談できることを周知し、職場の悩みや不満等の丁寧な聴取及び助言等により継続的な支援を実施します。

また、対象者の方の同意を得た上で、状況確認のためハローワークから対象者の方に連絡するほか、事業所訪問を実施します。

以上のような就職支援を行い、非正規労働者の正社員化の実現等に向けた取組を進めております。

次に、問16、シングルマザーなどに対する支援について事例を紹介願いたいとご質問がありました。シングルマザーに対しては、例えばハローワーク北上では、同所のマザーズコーナーに登録しているシングルマザーを含む子育て中の休職者等を対象に、今後の働き方についてキャリアビジョンを描きながら自己理解と職業理解を高めてもらうこ

とを目的に、休職者と事業所のマッチング交流会を開催しております。第1部の先輩就職者と求職者の対話型グループワークと第2部の就職相談会で構成しており、直近の開催では求職者29名、6事業所が参加し、9名の就職が決定しています。

また、生活困窮者に対しては、全てのハローワークにおいて地方自治体等の生活支援策を希望し、かつ関係機関へのつなぎを了承される場合には、ハローワークから福祉事務所、社会福祉協議会等へ直接連絡を行い、活用したい支援策の伝達や手続のための訪問日時調整など、早期に生活支援が受けられるよう、関係機関への橋渡しを行っております。

引き続きシングルマザーや生活困窮者のニーズに的確かつ十分に応えた支援を行ってまいります。

次に、問17として、派遣労働者相談窓口についてご質問がありました。令和2年5月に設置した派遣労働者相談窓口に関しては、局ホームページへの掲載や県内の監督署・ハローワークにおいて周知を行っており、令和3年2月末現在の相談件数は4件となっております。

相談内容は、派遣契約が更新されずに離職した場合の雇用保険の手続についての相談や、派遣先が休業となった場合、休業手当の支払いは派遣先か派遣元どちらから支給されるのかといった相談となっております。

相談への対応としては、雇用保険の手続に関するものについては最寄りのハローワークを案内し、休業手当の支給については雇用関係がある派遣元から支給されることを説明しております。相談件数が4件となっていることについては、リーマンショック以後、平成24年の労働者派遣法の改正により、労働者派遣契約の解除の際に、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置が義務化されていることや、岩手局においては、労働者派遣契約や労働契約の更新を迎える時期を捉えて、今年度6回にわたり派遣元に対し派遣労働者を安易に解雇しないよう要請しており、派遣先にも労働者派遣契約の安易な中途解除をしないように周知啓発を行っております。そのため、派遣先と派遣元は労働者派遣法を遵守し、派遣労働者の雇用維持に努めていると考えております。

課題としては、派遣労働者相談窓口が設置されていることを引き続き積極的に周知をし、必要な助言や援助を行っていきたいと考えております。

次に、問18として、新卒者内定取消し等相談窓口についてご質問がありました。コロ

ナの感染拡大の影響による学生等に対する採用内定の取消しや入職時期の繰下げに対応するため、昨年4月より全国の新卒応援ハローワークに新卒者内定取消し等特別相談窓口を設置し、そのほかのハローワークにおいても、相談者の利便性を考慮して対応することとしております。

岩手局の新卒者内定取消し相談窓口での相談実績はありませんが、そのほかのハローワークにおいて、昨年4月以降の内定取消しの状況は県内事業所で1件1名、県外事業所で1件1名発生しておりますが、いずれも再就職済みです。

入職時期の繰下げは、県内事業所で1件10名、県外事業所で16件22名発生しており、そのうち3名から転職等の相談があり、3名とも7月末時点で再就職しています。

課題としては、学生に対し更なる相談窓口の周知を行い、学校に対しては内定の取消し及び入職時期の繰下げ対象者が発生した場合には、早急に把握できるよう連携をさらに強化し、事業主に対しては雇調金等の活用により、内定取消しの防止に努めていただくように周知を進めていきたいと考えております。

次に、問19として、トライアル雇用助成金の活用実績についてご質問がありました。トライアル雇用助成金の令和2年度の活用実績は、令和3年1月末現在で24件となっております。

トライアル助成金に係る就職支援の具体的内容については、職業相談において安定した就労の経験が浅い方、早期に離職した方等、正社員の職に就くことが困難である方を積極的に把握した上で、トライアル雇用のメリットを丁寧に説明し、トライアル雇用に係る求人への応募を促しています。

また、事業主に対しては、労働者の適性を確認した上で、常用雇用への移行ができるため、ミスマッチの防止につながることなどのメリットを説明して、トライアル雇用併用求人の確保に努めています。

トライアル雇用期間中には、対象者が常用雇用に移行できるよう、必要に応じて事業主及び対象労働者の方に助言を行うなど、支援を実施しております。

次に、問20として、人材不足分野として介護・保育についてご質問がありました。介護労働安定センター岩手支部が介護労働者を対象に実施した介護労働実態調査では、労働条件、仕事の負担についての悩み、不満等として、人手が足りないが62.3%で最も多く、次いで仕事の割に賃金が低い50.2%、身体的負担が大きい38.4%、有給休暇が取りにくい27.9%の順に上げられ、介護労働者は人手不足のほかに処遇や休暇、労働

時間制度といった雇用管理面で悩みや不満を抱えており、委員ご指摘のとおり、雇用管理改善が早期離職防止や定着促進に向けての大きな課題となっています。

一方、令和3年1月の職業別有効求人倍率を見ますと、保育士は1.74倍、介護分野は2.25倍と高水準にあり、介護・保育の福祉分野においては定着率等の課題はコロナ禍以前と変わりなく慢性的な人手不足状態にあることから、福祉分野での就業経験のない方等の参入を図ることが求められています。このため、ハローワークにおいては求人受理時や事業所訪問時において、非正規求人の正規化など求人条件の改善や質の向上に向けて、助言指導を行っているほか、介護労働安定センター岩手支部に雇用管理改善促進事業を委託し、雇用管理コンサルタントによる人事制度、賃金体系、教育訓練、助成金等の相談支援を行っています。

マッチング支援について、介護については岩手県社会福祉協議会と連携を図り、県内各ハローワークを会場とする福祉の仕事相談会を月1回程度開催し、介護の職場の状況や資格の相談、仕事体系、施設見学のコーディネート等により潜在求職者の開拓等を行っております。

保育については、岩手県保育士・保育所支援センターが実施している保育士資格はあるものの、妊娠、出産、育児等に伴い離職し、現在就労していない方の保育士としての復帰や、ブランクのある方との同行見学等の就労支援を後押しするため、全てのハローワークにチラシを配架するとともに、保育の仕事を検討されている方にきめ細かな職業相談を実施しております。

また、盛岡所に設置している人材確保対策コーナーにおいては、各月に介護・保育事業所を対象に個別相談会を開催しています。今後につきましては、人材確保に向けて魅力ある職場づくりについて啓発を行うため、雇用管理の在り方に優良な企業を招聘し、雇用管理に悩む企業を対象に企業向けセミナーを開催するとともに、業界に特化した対話交流型のグループワークを実施するなど、求人充足に至るまでのフォローアップを徹底してまいります。

次に、問21として、介護福祉機器の導入を促進と賃金制度の整備を行う事業主に対する助成について、助成金などを明記するよう話がありました。ご指摘を踏まえ、資料2-1、行政運営方針14ページの第2の6(2)にそれぞれ追記させていただきました。

問22、高年齢退職予定キャリア人材バンク事業の仕組みについては、先ほど産雇センター所長が回答したとおりになります。

最後に、問23、「えるぼし」「くるみん」「ユースエール」についてご質問がありました。「えるぼし」については、認定制度の開始時期が「くるみん」より遅く、県内の認定企業数も「くるみん」と比べまだ少ないことや、令和2年6月から新たに「プラチナえるぼし」も創設されたことから、認定のメリット等を周知し、認定申請に向けた働きかけを積極的に行うこととしています。

なお、「くるみん」についても引き続き多くの企業へ働きかけを行っていくこととしております。

「ユースエール」については、ご指摘を踏まえ、資料2-1、12ページの第2の4(1)のイに追記させていただきました。

以上です。

○水野雅裕会長

続きまして、山村雇用環境・均等室長よりご回答いたします。

○山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の山村です。私からは、1点、事前質問一覧の2ページをご覧ください。問4から問6まで、労働時間の状況についてご質問をいただいております。先ほど局長の説明の中にもございましたが、岩手県の1人平均年間総実労働時間については着実に減少しておりますが、全国順位につきましても令和元年は全国で一番長いという結果になっております。この要因の一つとしては、岩手県においてはパートタイム労働者比率が低いということが挙げられます。

なお、補足になりますが、サービス業のうち医療・福祉、宿泊・飲食サービスなどで全国との所定内労働の差が100時間を大きく超えている状況になっております。

私からは以上となります。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、麦倉労働基準部長よりご回答いたします。

○麦倉労働基準部長

質問表の2ページの(4)、労働災害・労災補償の状況についてのご質問です。問7につきましては、令和2年度の労働災害による死亡者数の増加の特徴でございますが、令和2年度の死亡労働者数の特徴といたしましては、令和元年度に死亡労働災害の発生がなかった林業で4名、製造業で2名発生したことが主な増加要因となっているところ
です。

死亡労働災害の発生状況を見ますと、法令を遵守した作業が行われていなかったり、基本的安全対策が徹底されていないことが散見される場所であり、それらが原因の一つと考えられます。

運営方針では、26ページの（6）、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備、ア、第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進におきまして、製造業及び林業の労働災害防止対策を取り組むこととし、そちらに反映させております。

具体的には、製造業におきましては、集団指導、個別指導などを実施した際、保守、点検、清掃、修理、調整等の非定常作業における危険を防止するための措置などを示した「危険性または有害性等の調査等に関する指針」などに基づきまして、事業者に対し、機械による挟まれ・巻き込まれ災害の防止対策を講じるよう指導してまいりたいと考えております。

また、林業につきましても、集団指導、個別指導を実施した際、伐木、かかり木の処理及び造材の作業等における危険を防止するための措置などを示しております「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づきまして、事業者に対し伐木等の作業時における労働災害防止対策を講じるよう指導を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、問8につきまして、労働災害について震災前の1.5倍となっていること的主要原因としまして、労働災害につきましても震災関連の工事は減少しているものの、平成28年の台風10号及び令和元年の台風19号の被害による多くの復旧・復興工事が発注、施工されているところでございます。

工事現場の施工は、地場の建設業者が多くなっているところですが、現場の安全管理を担当できる職長級クラスの不足により、法令が遵守されない、基本的な安全対策が不十分な状況のままでの現場作業となり、労働災害につながっていることが理由として考えられます。

当局といたしましては、工事の進捗状況に応じ、集団指導、パトロール、個別指導等を実施した際、現場担当者に対し災害事例などを示すなど、法令の遵守等について指導を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、問9の新型コロナウイルス感染症に関するご質問でございますが、令和3年1月末現在の新型コロナウイルス感染症に係る労災請求のうち決定した件数については3件となっており、これらは全て業務上と認定しているところでございます。

続きまして、問10のコロナに関する労災請求8件の内訳と、またその認定をしていく上での課題となっていることについてのご質問ですが、労災請求の1月末時点の内訳といたしましては、医療・介護従事者が3名、その他の事業が5名となっているところでございます。

請求事案の全てで感染経路が判明しているところであり、今のところ課題となっていることはございません。新型コロナウイルス感染症自体が新しい感染症でございますが、医療・介護業務従事者に関しましては、労働基準法施行規則別表第1の2、第6号「細菌、ウイルス等の病原体による疾病」の1、「患者の診療もしくは看護の業務、介護の業務または研究その他の目的で病原体と取り扱う業務による伝染性疾患」の認定基準に当てはめ、認定しているところです。

その他の業種のものにつきましては、同施行規則別表第1の2、第6号の5、「1から4に掲げるもの以外に、これらの疾病に附随する疾病その他細菌、ウイルス等の病原体にさらされる業務に起因することの明らかな疾病」に当てはめて認定することとなります。

ただ、具体的な認定基準がございませんので、感染経路が判明しない事案で、業務により感染した蓋然性が高くない事案につきましては、判断に困難を来す可能性がございます。

続きまして、質問表の6ページの間24でございます。エイジフレンドリー補助金の概要と活用状況についてです。まず、概要についてですが、エイジフレンドリー補助金に関しましては、60歳以上の高年齢労働者を雇用する中小企業の事業者に対して、職場環境を改善することに要した経費のうち、対象経費となる部分を補助します。これは、上限を100万とし、要した費用の2分の1の補助となっているところです。

内容といたしましては、新型コロナウイルス感染防止のための接触機会低減の機器、具体的な例ですと、介護におけるリフト及びスライディングシートの導入、移乗支援機器の活用など、また熱中症の初期症状等の体調急変を把握できる小型携帯機器などが挙げられます。

また、高年齢労働者に優しい機械設備の導入等に関する経費といたしまして、具体的な例を申しますと、腰痛予防機器や段差解消工事などが挙げられます。

次に、活用状況についてですが、まず岩手局における活用状況の状態とその活用内容につきましては、把握できておりません。このエイジフレンドリー補助金は一般社団法

人日本労働安全衛生コンサルタント会が補助事業として行っており、東京都にある同法人が全国からの申請を受け付け、審査等を行っております。このため、当局における活用件数・業種等につきましては、局では把握できない状況にあります。

なお、ご参考までに全国の活用状況につきましては、交付決定件数は1,205件となっており、その主な支給対象といたしましては、介護用リフト、エアコンの設置工事、空調服、ハンドリフトや床の段差解消や滑り防止工事といったものが対象となっております。

続きまして、課題ですが、当局では60歳以上の被災労働者が労働災害の死傷者数の約3割を占めているところであり、高年齢労働者の労働災害減少に向けた効果的かつ効率的な周知に取り組むことが課題となっているところでございます。

現在具体的な手法といたしましては、商工団体の協力を得ながら、経営者の方々が集まる各種会議、説明会の場でパンフレットを配布することなどにより、エイジフレンドリーガイドライン等を周知するとともに、当局のホームページにエイジフレンドリーガイドライン等を掲載し、広く事業者等への周知を図っております。

以上です。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

事前に頂戴しておりますご質問に対する回答は以上となります。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。

続きまして、委員の皆様からご質問をお受けしたいと思うのですが、もう時間が3分ぐらいしかないのです、終了時刻。どうしたらよろしいでしょうか。ちょっとお受けしてよろしいでしょうか。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

お願いします。

○佐藤伸一委員

佐藤でございます。ありがとうございます。

では、2時間の会議で残り3分で説明が終わるという審議会の在り方がよろしいのでしょうか。

○水野雅裕会長

今回コロナということで、なるべく短時間で、概ね2時間程度ということでの時間設定であったようですが、ちょっと説明時間が長過ぎたかなという感じがして。いかがで

しょうか。

○橋本良隆委員

橋本ですけれども、限られた時間ということで、1点だけ。私の事前質問のために、産業雇用安定センターの岩手事務所の八木所長さんにお越しいただいて本当にありがとうございました。詳しく説明していただきまして、また資料も頂戴いたしまして大変参考になったわけですが、関連して国の三次補正予算で産業雇用安定助成金というものが創設されたと承知しておりますが、コロナ禍におきまして、例えば企業の在籍出向の支援とか、出向元と出向先の双方の事業主に対して負担割合に応じて賃金とか教育訓練、あるいは労務管理に関する調整経費など、出向に要する初期経費、あるいは出向中に要する経費の一部が助成される制度と認識しておりますけれども、この申請手続においてハローワークと産業雇用安定センターとの役割分担というのはどのような形になるのかというところをちょっと教えていただきたいと思います。ハローワークがおそらく窓口になるのかなという気はいたしますけれども、よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長

橋本委員のご質問に対しまして事務局からお願いいたします。ご回答お願いいたします。

○和田職業安定部長

私から回答させていただきます。

まず、役割分担というところですが、まず助成金の支給等については労働局で行わせていただきます。求人とか様々事業所に赴く機会がありますが、そのときにハローワークと産雇センターの担当者が同行して、制度を説明しておりますので、基本的な周知や支給業務というのは労働局で行いますが、その周知の一部と実際事業所に出向くときに一緒に対応させていただいているところです。

○小鹿労働局長

若干補足いたしますと、新たな協議会の立ち上げというお話をさせていただきました。私どもとしては、やはり出向元と出向先、どんなところがあるのかという情報が極めて大事だろうと思っております。したがって労使団体の皆様方、そしてあと産業雇用安定センター、ここの話合いの場、情報交換の場を大事にしたいと思っております。その上で、その話の中におきまして助成金の活用につきまして要件があるわけですが、そういう貴重な情報をいただいた中で助成金が支給できるものを私ども

局において精査をいたしまして、再就職が進むのであれば助成金の支給事務を迅速にや
っていきたいと考えております。

○水野雅裕会長

それでは、一応予定の時刻となっておりますけれども、議事（２）に関する質疑につ
きましてはここまでとさせていただきたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

○佐藤伸一委員

閉会3分前まで説明が続き、審議の時間がとれないというのは審議会のあり方としてお
かしいのではないかと。意見は事前には出しているけれども、長くご説明していただいた
ことに対して、本当に聞きたいところや、ちょっとそこ違うんじゃないのと思うところ
があるのですが、その時間をお取りいただきたかったと思います。

○山村雇用環境・均等室長

すみません、この審議会の事務を担当しております雇用環境・均等室から説明させて
いただきます。

今回の審議会につきましては、コロナ対応もありまして2時間という時間で設定させ
ていただきました。事務局としましてはコンパクトな説明に努めるとしていたところ
ですが、実際に皆様方から事前にいただいたご質問に丁寧に答えてしまい、時間が押して
しまったところは大変申し訳なかつと思っております。

次回以降につきましては、コンパクトな説明ができますように私ども努めてまいりた
いと思っておりますので、ご理解いただければと思います。よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長

確かに質疑応答の時間、非常に短くなりましたので、この後のことにつきまして、事
務局から少しご説明いただければと思います。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

今、佐藤委員から頂戴いたしました意見につきましては、当室山村室長からも説明申
し上げましたが、更なるご質問等につきましては事後質問というところで承ることとさ
せていただきたいと思います。大変恐縮ですが、お帰りの際に受付のところで事後質問
というところでお受けいたしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長

橋本委員お願いします。

○橋本良隆委員

事前に質問出しするという方式は、一定の時間短縮に効果があると思います。それを口頭で説明するのではなく、机上にこの質問に対する回答案という用紙をお示しいただき、その部分はお目通しいただいてという形で進めれば、時間短縮を図った上で当日の気づいた点とか確認したい点等について絞って質疑をすれば、十分な質疑時間の確保もできるのではないかと思いますので、その点も含めてご検討をいただければ幸いです。

○水野雅裕会長

橋本委員ありがとうございました。

渡部委員、お願いいたします。

○渡部容子委員

コロナの中でわざわざ皆さんお忙しい中集まるということの意味というのは、やっぱり意見を交換し合うということにあると思うのです。オンラインではなく、書面でもなく、せっかく専門家の皆さんが集まっていたいただいた自由闊達な意見というのを私も伺いたかったなと思うのですけれども、書面で済むものは事前に読めば済むことですので、ぜひこの場では意見交換という場に次回以降はしていただけたら、2時間という枠でも十分ご審議いただけるのかなと思いますので、ぜひこの時間を有意義なものに次回以降していただきたいなと願います。よろしくお願いいたします。

○水野雅裕会長

ありがとうございます。

それでは、いろいろ会議の進め方に対しまして課題があると思いますので、次回以降十分な議論ができるような会議内容に事務局で工夫をしていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、皆様のご予定もあると思いますので、以上で議事を終了させていただきます。議事進行に協力いただきましてありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

4 閉 会

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

皆様、貴重なご意見ありがとうございました。

また、水野会長、委員の皆様、大変お疲れさまでした。

それでは、最後に局長の小鹿より一言ご挨拶申し上げます。

○小鹿労働局長

議事の運営につきまして、事前に質問書を配付し、回答に当たっては丁寧の上にも丁寧という指示を出しておりました。そういったことによってちょっと実質的な審議時間が限定的なものになったことにつきまして、事務局を代表いたしまして陳謝申し上げます次第でございます。

橋本委員と、渡部委員からお話がありましたとおり、今後の審議について、実質的な意見交換の時間が確保できるよう工夫をし、円滑な運営に次回以降努めてまいりたいと思いますので、ぜひともご寛恕のほどいただければと思っております。

一方で本日の審議でございますけれども、事前にたくさんのご質問を出していただきました。実質的な審議時間は限定的なものになりましたけれども、私ども出していただいたご質問の背景にある各委員の問題意識、これをきちっと十分に受け止め、新年度の運営方針の実施について遺漏なきよう期していきたいと思っておりますので、引き続きのご指導をいただければと思っております。よろしくお願い申し上げます。

なお、最後でございますが、このたび3月30日付で岩手労働局長の任務を解かれ、岩手を離任することになりました。この2年間、当審議会の公労使の皆様方には種々ご指導、ご鞭撻をいただきまして本当にありがとうございました。重ねて感謝申し上げます次第でございます。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして令和2年度第2回岩手地方労働審議会を終了させていただきます。皆様、大変お疲れさまでございました。

最後に、3点ほど事務連絡をさせていただきます。まず1点目、議事録の署名人についてでございます。先ほど水野会長よりご指名のあった委員におかれましては、事務局で議事録を取りまとめた後、ご署名いただくこととなりますので、引き続きご協力方よろしく願いいたします。

2点目でございます。本日お車でお越しの方で、当合同庁舎駐車場にお止めの方におかれましては、帰り際に駐車券を事務局にご提示をお願いいたします。

最後に、3点目でございます。本日の出席の謝金についてでございます。4月上旬頃をめどに、皆様から指定をいただいております口座に振込をする予定としてござい

ます。よろしくお願ひいたします。

以上となります。皆様、大変お疲れさまでした。

最後に、先ほどご質問をこちらで承るとご説明いたしました。帰り際に受付で頂戴いたしますので、よろしくお願ひいたします。