

議事録署名簿

審議会の名称

令和2年度第1回神奈川地方労働審議会

審議会会長

山倉 健司

労働者側委員代表

木村 克己

使用者側委員代表

二見 球

令和 2 年度第 1 回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部総務課

令和 2 年度第 1 回神奈川地方労働審議会

1 日 時

令和2年12月2日（水）13:00～15:00

2 場 所

ワークピア横浜「くじやく」（横浜市中区山下町24-1）

3 出席者

【委員】

公益代表：山倉委員、本間委員、高井委員、小林委員、畠山委員

労働者代表：林委員、真崎委員、桜庭委員、小島委員

使用者代表：二見委員、鈴木(正)委員、河野委員、鈴木(賢)委員

高野委員

【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び職業安定部長ほか

4 議 題

- (1) 会長の選挙及び会長代理の指名
- (2) 部会委員等の指名及び同意
- (3) 神奈川労働局からの行政運営報告
- (4) 質疑・意見交換等

5 議 事

○山田補佐 それでは、定刻よりも少し早いのですが、皆様おそろいになりましたので、これより令和2年度第1回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

本日、司会進行を務めさせていただきます神奈川労働局総務課長補佐の山田と申します。どうかよろしくお願ひ申し上げます。

なお、本審議会開催に当たりましては、皆様に安心して会議に御出席いただくために、神奈川県感染防止対策に取り組む事業所の会場を使用、マスク等の着用、手指の消毒、入館時の検温、座席間隔の確保、十分な換気、参加する労働局職員の削減、マイク使用時のアルコール消毒、またはマイクキャップの使用といった対応を取らせていただいております。

会議中、不自由な点もあるかと思いますが、御理解、御協力のほど、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、先ず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告させていただきます。

○齊藤企画官 総務企画官の齊藤でございます。よろしくお願ひいたします。

御報告いたします。本日、公益代表委員が5名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が6名、合計15名の委員が出席されております。

18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。

○山田補佐 本審議会は、神奈川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開することとなっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等で公表させていただくことになっておりますので、御了承願います。また、議事録作成のために、御発言の際にはマイクをお使いいただきまして、発言の前にお名前をおっしゃっていただきますよう、併せてお願ひ申し上げます。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、局長の園田より御挨拶を申し上げます。

○園田局長 神奈川労働局長の園田でございます。

本日は、山倉会長をはじめ、委員の皆様方におかれましては、既に師走にも入りまして、年末の大変お忙しい中、また、コロナの感染拡大がいまだにとどまらない中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

さらに、日頃から私ども労働行政の推進につきまして、御理解、御協力を賜り、重ねて御礼を申し上げる次第でございます。

私、実は4月に着任しております、それ以来この折からのコロナ禍で御挨拶させていただく機会もなかなかなく、初めてお目にかかる委員の方々も多くおられます。御容赦いただければと存じます。

当神奈川地方労働審議会におきましても、コロナ感染症の防止の観点から、前回審議会は開催を見送りまして、代替措置として各委員の皆様から御意見をいただいた上で、今年

度の行政運営方針の策定に至った次第でございます。その際には、御意見を文書にて提出いたぐなど、大変なお手数をおかけいたしました。誠にありがとうございました。

今年度の上半期におきましては、コロナ感染症に係る各種支援策を最優先に労働局として行政運営に取り組んでまいりました。現在、管内の雇用調整助成金の申請件数は既に10万件を超えております。新たに夏に創設されました休業支援金、給付金の申請も5万件を超えるという状況でございます。

コロナの影響もありまして、解雇や雇い止めなどに関連する労働相談も増加しております。監督署への申告件数においても、夏の時点では前年の1.5倍に達するという状況でもありました。

そういう中で、当局におきましては、まずは雇用の下支えになっております雇用調整助成金の支給事務に重点を置きまして、直接の担当以外の局内の総務部や雇用環境・均等部、労働基準部、ないしは管内のハローワーク、労働基準監督署の職員で応援態勢を組みまして、オール神奈川で対応を行いました。

その後、休業支援金等の助成金の支給事務処理のために、順次二百数十名の非常勤職員の方々を新たに採用いたしまして、原則申請から2週間以内での迅速支給に努めてまいりました。その結果、現在、既に担当以外の部署からの応援態勢は解消しましたものの、迅速な支給処理は維持しております、雇用調整助成金では申請総件数の95%以上、休業支援金・給付金も9割近い件数の支給決定を行っている状況です。

ちょっと手前みそになって恐縮でございますが、このように、職員が一丸となって労働行政のセーフティーネットとしての役割を果たしてまいりました次第でございます。

ただ、一方で、能動的業務や人に集まつていただき実施するイベントといった事業などについては、感染防止等の抑制もございまして、思うように進められない、ないしは実施ができないといった業務もございました。いずれにしても、コロナ禍での前例のない行政運営となった次第であります。

本日の審議会では、このコロナウイルス感染症に関する神奈川労働局の上半期の取組を軸としまして、行政運営方針に基づいた取組状況と、併せて今後の課題、関連の報告を各担当の部長から御説明させていただきますので、御審議のほど、よろしくお願ひいたします。

簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○山田補佐 本日は、前回の本審議会が新型コロナウイルス蔓延の影響により開催を見送ったことから、議事に移らせていただく前に、事務局から審議会委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思います。

本審議会委員の交代がございますので、お手元のゼムクリップとじの資料事務局-1「第10期神奈川地方労働審議会委員名簿」を御覧ください。

失礼かと存じますが、お名前のみの紹介にさせていただきますので、御着席のまま一礼

いただければと思います。よろしくお願ひいたします。

初めに、公益代表委員で、当審議会会長の山倉委員です。

本間委員です。

高井委員です。

小林委員です。

畠山委員です。

畠山委員につきましては、前任の公益委員の佐本委員からの交代で、既に神奈川労働局長から任命されております。

三浦委員は本日御欠席となります。

続きまして、労働者代表委員です。

林委員です。

真崎委員です。

櫻庭委員です。

小島委員です。

今村委員、中島委員は本日御欠席です。

続きまして、使用者代表委員です。

二見委員です。

清水委員です。

鈴木正宗委員です。

河野委員です。

鈴木賢二委員です。

高野委員です。

委員の御紹介は以上のとおりでございます。

次に、本日の資料の確認をさせていただきたいと思います。

先ず、クリアファイルの中に大きめのゼムクリップで議事次第と一緒に留められた資料、資料の事務局－1が審議会の委員名簿、事務局－2が神奈川労働局の出席者名簿、事務局－3が臨時委員名簿、事務局－4は専門委員候補者名簿となっております。また、事務局－5が審議会関係の諸規程でございます。

次に、皆様の向かって右側に置いてありますクリップ留めされた資料、表題が「新型コロナウイルス感染症に係る神奈川労働局の取組状況について」につきましては、本日の各部の説明において、クリアファイル内の資料と一緒に説明をさせていただく資料になりますので、本日の説明においては、中心の資料になるかと思います。

先ほどの議事次第の次のページにとじられているものが目次となりますので、その他の資料についてはこちらの目次を御参考にしていただければと思います。クリアファイルには各部が説明する順に資料がまとめられております。

なお、本日追加でお配りした資料につきましては、クリアファイルの下に置いてござい

ますので、各部の説明の際に御参考にしていただければと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、これから議事の進行につきまして、山倉先生にお願いしたいと思います。

山倉先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

○山倉会長 それでは、早速議事に入らせていただきます。

議事の「(1) 部会委員等の指名及び同意」というものがございます。

本日の資料の事務局－3から4に臨時委員及び専門委員等の名簿が提出されておりますので、事務局から簡単に説明をお願いいたします。

○齊藤企画官 御説明いたします。

本審議会には、特別な事項を調査審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会が設置されており、部会の委員につきましては、地方労働審議会令第3条第2項、第4項の規定により、臨時委員については労働局長が任命し、専門委員につきましては審議会の同意を得て労働局長が任命することとなっております。また、各部会委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、部会に属する委員、臨時委員及び専門委員を会長が指名することとなっております。

部会に属する臨時委員におきましては、資料番号事務局－3の委員名簿のとおり、既に任命しており、本日、港湾労働部会に属する委員として、労働者代表委員の東海委員から交代した徳里委員を、家内労働部会に属する委員として、委託者代表委員の西村委員から交代した大竹委員を山倉会長に指名していただきたいと考えております。

また、専門委員につきましては、資料事務局－4に港湾労働部会の専門委員候補者3名の名簿がございます。本日の審議会で皆様の同意をいただき、本日付で任命する運びといいたしたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、先ず資料事務局－3のほうですが、齊藤企画官から説明があった家内労働部会の臨時委員と港湾労働部会の委員の交代につきましては、私としては了解いたします。

それから、専門委員につきましては、本審議会の委員である皆様の同意を得ることが必要となります。先ほどのお三方で同意をいただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○山倉会長 それでは、異議はないということで、本審議会といたしましては、本日付で先ほどの3名を専門委員として任命することに同意いたします。

引き続きまして、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3部会の各委員を指名したいと思います。

事務局－3の部会委員の名簿の案のとおりの指名でございますが、よろしいでしょうか。

名前が入っている方もいると思うのですが、よろしくお願ひいたします。

続きまして、次の議題の「(2) 神奈川労働局からの行政運営報告」に入らせていただきます。

従来の慣行どおり、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれ所管する事項の報告をお願いします。

なお、委員の皆様からの質疑につきましては、この4部長の報告が一巡しました後でお願いいたします。十分ではありませんがある程度の時間は取ってありますので、積極的な質疑をよろしくお願いいたします。

それでは、最初に総務部長の報告をお願いいたします。

○藤原総務部長 総務部長の藤原です。

先ずは、「新型コロナウイルス感染症に係る神奈川労働局取組状況」という資料に基づきまして、労働局全般の説明を私の方で概説的にさせていただきます。

この資料につきましては、さきに皆様方に紙媒体でお送りしておりますが、その後、基本的に10月末で数字を取りまとめたものを追記しておるところでございます。

それでは、資料に基づきまして説明をさせていただきます。

コロナ禍での労働環境整備に関する各種支援策についてでございます。

コロナ感染症に関して、労働局といたしまして、特別相談窓口を開設しております。現在、4つの窓口を設けてございまして、解雇、休業等に関する相談窓口として雇用環境・均等部と横浜南監督署に設置しております。雇用調整助成金に関する相談窓口として職業安定部内の助成金センター及びハローワーク横浜に設置しております。母性健康管理等に関する相談窓口としてこちらも雇用環境・均等部に設置しております。また、11月24日からでございますが、小学校休業等の助成金に関する特別相談窓口を、こちらも雇用環境・均等部内に設置しております。

これらの窓口にこの10月末までに寄せられた相談は、相談者数で申し上げますと延べ4万9,000人ほどになります。相談の内容につきましては、主なもの3つを挙げてございます。解雇・雇い止めに関する件が約1,700件、休業等に関しましては5,000件超、そして、何よりも相談件数が多かったのは雇用調整助成金に関してということで、3万6,000件ほどの相談を承っているところでございます。

次の対策といたしまして、経済団体や派遣元事業主等に対して雇用調整助成金の活用に向けた特例措置・制度の拡充などの周知を要請させていただいているところであります。

また、このコロナ禍において、妊婦の方が感染のおそれからストレス等を感じるということで、母性健康管理についても特例を設けてございます。この結果、相談を踏まえました働きかけは13件ほど対応させていただいたところでございます。

職場においての感染防止対策ということで、予防対策を徹底していただくこと、基礎疾患をお持ちの方の届出を踏まえたテレワーク等の就業上の配慮をしていただくことにつきましても、労使団体や経済団体に要請をさせていただいたところでございます。

続きまして、コロナの影響によりまして、労働保険料の納付が困難な場合には、特例で納付の猶予制度を設けさせていただきました。この間、350件ほどの申請がございまして、保険料額にいたしますと8億円ほどになってございます。また、実際の事業所さん方の事

務負担の軽減等も考慮いたしまして、労働保険の年度更新という申告手続きでございますが、従来は6月1日から7月10日までの間に申告をお出ししていただくところなのですが、これでも、この締切りを8月31日まで延長させていただいたところであります。

医療従事者など、場合によってはコロナ感染症のリスクを抱えていらっしゃる労働者の方のセーフティーネットの役割を果たすべく、適切な労災補償を実施しております。

感染症の影響により生じた解雇・休業手当等に係る申告、賃金不払いが認められた倒産事案のうち、未払賃金の立替払制度の迅速な対応を図っているところでございます。

2枚目に参ります。

ここは各種助成金について整理をさせていただきました。

先ほどの相談件数が一番多かった雇用調整助成金でございますが、経済上の理由により事業活動縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練、出向等を行って、労働者の雇用の維持を図っていただきて、その上で休業手当を払った場合にその費用を助成するというものです。その企業内で雇用の維持を図っていただきたいということで設けてある助成金でございます。こちらに準備している数字は10月末のものなのですが、先ほど局長の園田から話がありましたとおり、申請件数も11月中には10万件を超えておりましても、10月中に10万件を超えているような状況でございます。

また、今の雇用調整助成金につきましては、企業が休業手当を払った場合が対象になるのですけれども、休業手当を受けられなかった労働者の方に対して、支援金・給付金を支給するというのがこの休業支援金・給付金というものでございます。こちらも既に5万件を超えておるところですが、ここは集計が週の単位でございまして、10月26日現在となっておりますが、申請件数で4万7,000件、支給件数で3万2,000件ほどとなってございます。

その他の助成金では、両立支援の関係、働き方改革に係る助成金というようなものにつきましても、御覧のとおりの対応を図っております。

「3 助成金等の速やかに支給及び支援の体制整備について」ということであります。

雇用調整助成金は、従来このコロナの前から、先ほどのような経済状況の事業場での雇用の維持を図っていただくための助成金でございますが、こちらについて今回特例措置を行うに当たって、助成金センターを拡張しております。さらに、新たに休業支援金・給付金という制度ができたことから、それに伴うセンターを開設したところであります。

これらに伴う労働局全体での態勢の構築、増員及び新規配置ということで、先ほど局長の園田からもありましたが、雇用調整助成金につきましては、ピーク時には労働基準監督署、ハローワークから1日当たり60人を超える応援態勢を組んで対応したところであります。労働基準監督署、ハローワークでは事業所訪問といった能動的業務を差し控える時期でございましたので、その分の人員を雇用調整助成金のほうに投入したということでございます。7月になりました、二次補正によりまして、任期付職員、非常勤職員の増員を図

ったことから、職員の応援についてはその後規模を縮小して、現在は増員した新しい体制でこちらの処理を進めているところでございます。

ここまで、労働局全体での対応のほうを申し上げましたが、私たち労働局は厚生労働省の機関でございまして、こうした労働施策のこと以外でも、武漢からの帰国者の方の支援ですとか、成田空港検疫所、もしくは、この横浜にクルーズ船が滞在していた間におきましては横浜の検疫所の支援など、労働行政の枠を超えた厚生労働省の一員としての対応をさせていただいたということを付け加えさせていただきます。

この資料での私の説明は最後になりますが、「4 当局における感染拡大防止策について」ということで、緊急事態宣言下において事業継続を行った上での出勤回避措置の実施ということでございます。能動的業務を差し控える中でも、他方で、雇用調整助成金などのほうに職員のマンパワーを投下してございまして、一般的に言われた出勤回避というようなことではなくて、今、私どもの目の前で困っていらっしゃる事業主の方、労働者の方を救済すべく、職員がフル回転をしたというのが実情でございます。

また、出勤回避の中にはテレワークという手法もございますが、私どもも紙媒体での個人情報を多数保有していることから、なかなかそういった業務にはなじまないところもございまして、この点につきましては今後の課題かなと認識しております。

ここから幾つかは、このとおり皆様方もそれぞれ感染防止対策に努めていただいていることかと存じます。神奈川労働局では、残念ながら、これまで5人の感染者が発生しております。私どもの対応といたしましては、PCR検査を受けた段階で、可能な限り速やかに庁舎の消毒、濃厚接触が疑われる職員の絞り込み等につきまして、管轄する保健所と連携を取って対応をさせていただいている。PCR検査を受けた段階ということですので、検査の結果、陰性であっても、できることは事前にやっておくという対応を図っております。なるべく閉院しないで、来庁者の方に御迷惑をかけることのないような対応を行っております。引き続き各職員のプライベートな時間も含め、感染防止対策の徹底を図るよう取り組んでまいります。

以上がコロナの関係の概説的な説明になります。

この後、総務の私の所管であります労働保険の徴収の関係の説明をさせていただきます。資料の総務－1から5というインデックスがついた資料がございます。こちらが労働保険徴収業務の関係でありますので、それに基づき説明をさせていただきます。

インデックス総務－5を御覧ください。

今ほど、コロナの概説説明で説明をさせていただきました労働保険の納付猶予についての資料でございます。月ごとの数字を並べてございますが、先ず、この納付猶予という制度なのですけれども、コロナ感染症の影響により事業に係る収入が相当程度減少、おおむね20%以上の減少があった事業主に対して、労働保険料の納付を1年間猶予するという制度でございます。この納付制度が適用になりますと、担保の提供は不要となりますし、当該保険料に関しての延滞金もかかるないという仕組みでございますので、コロナ禍が済み、

事業活動が復活した際には、その分の保険料をまた後刻納付していただきたいという趣旨の制度でございます。御覧いただいた資料のとおり、申請件数は8月をピークに少なくなっています。おおむね必要な事業主の申請は済んでいるものと認識してございます。

労働保険の制度の関係では、保険制度の公平性の確保を図る観点から、これは定常の業務でございますが、これ以外に労働保険の未手続事業の解消、労働保険料の適正徴収、電子申請の利用促進等についても取り組んでおりますので、この後はそちらの説明をさせていただきます。

インデックス総務ー1のほうにお戻りください。

労働保険の未手続事業の一掃対策ということで、こういう対策を毎年度続けております。そもそも労働保険は強制加入といいますか、当然適用といいますか、労働者を一人でも雇った瞬間に保険関係が成立するので、速やかに保険の手続をする必要があります。ただ、いまだに中小零細企業を中心に多くの未手続事業場が存在するのが事実でございます。

この未手続事業場の一掃対策は、労働保険の健全な運営、費用負担の公平性の観点から重要な取組と位置づけているところでございます。このため、厚生年金データや総務省が保有する法人登記データ、その他各種他省庁から提供される情報などを活用して、こちらのほうに労働保険の届出がなされていない事業所ではないかというところを探し出すところからの作業であります。

その後、そのリストに基づいて、臨戸訪問等をして加入勧奨に努めるのですが、やはりこのコロナ禍のとおり、今のところはなかなか成果が上がっておらず、把握した事業所は1,775件と、これは前年同期の2,700件から1,000件ほど下回っております。また、真ん中の黄色の成立件数が一番肝要な数字になってございますが、未だ574件ということで、これも昨年から50件ほど下回った結果になっております。このコロナの状況を見ながらということになりますが、引き続き未手続事業場の把握に努め、個別訪問等により手続を実施させ、何とか計画件数を達成するように今後とも活動を続けてまいります。

続きまして、資料の3でございます。労働保険料の適正徴収であります。

令和元年度の神奈川労働局における労働保険料の徴収決定額は1,351億円。それに対して収納済額は1,334億円ということで、収納率にいたしますと98.8%であります。これは全国で18番目となります。前年度からわずか0.2ポイントということではございますが、ここのことろ全国で23位ぐらいが定位置ございましたが、何とか18位まで順位を上げたところであります。引き続きこれについては収納率の向上に努めていきたいと思います。

先ほど労働保険の申告の時期を8月末まで延長したというお話を申し上げました。この申告をすることによって、当該年度の労働保険料の納付が事実上スタートするわけでございます。延長した分だけ、やはり年度の当初は保険料の納付率が低いことが続いてございましたが、10月には納付率も回復いたしまして、前年度並みの水準に達しております。

それ以外の取組といたしまして、強制措置の実施ということで、このところ、差押え、財産調査のほうにも力を入れてございます。過去から比べますと、差押件数254件、財産調

査の件数も4,500件ほどということで、倍増の形で取り組んできておりますので、引き続きこれについても実施していきたいと考えております。

私の説明の最後になりますが、資料総務－4を御覧ください。

事業者様の行政手続コストを削減するために、労働保険関係の手続についての電子申請の利用促進に取り組んでいるところでございます。本年4月から大企業につきましては電子申請が義務化されたということもあって、今年9月末現在では18.4%と増加しているところであります。引き続きあらゆる機会を捉えて、電子申請の利用促進の取組について強化をしてまいりたいと思います。

私からの説明は以上です。

○山倉会長 総務部長、ありがとうございました。

引き続きまして、雇用環境・均等部長から報告をお願いいたします。

○吉永雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の吉永と申します。

私もこの4月から神奈川に参りました。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、次のページの雇用環境・均等部の実施状況について御説明さしあげたいと思っております。雇用環境・均等部のほうもいろいろな業務に携わっておりますが、主にはここに書いてございます4点を簡潔に御説明したいと思います。

先ずは1点目、総合的な働き方改革の推進でございます。中小企業の働き方改革、もちろん大企業も含めてございますけれども、働き方改革関連法によりまして、順次法律は施行されているところでございまして、来年4月はパートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金の規定が中小企業でも適用になるということになっております。

法律の実行業務といったしましては、当然国、労働局を中心として、県内企業への取組を進めていくところでございますけれども、労使の方、関係機関の方々とも情報を共有して、連携できる部分は有機的な連携を図って、オール神奈川で取り組むということが非常に効果的と考えております。そのため、神奈川働き方改革会議を毎年開催しております、それぞれの取組についての情報共有などを行っております。今年度はコロナ禍の影響で書面による開催とさせていただきましたけれども、各機関の取組の情報や、それに対する意見などをいただきまして、情報共有を図ったところでございます。

それから、お手元の資料雇均－1にもございます働き方改革推進支援センターについてでございますけれども、働き方改革と一言に申し上げましても、お取り組みいただくことは非常に多岐にわたっているということで、ワンストップで相談が受けられる、それから、法律の内容がどうなっているかということだけではなくて、その企業がどういう形で働き方を進めていくかという個別の雇用管理上の相談にもきめ細やかに対応するということで、働き方改革推進支援センターを設置しております。センターは今、横浜の職業安定部が入っているビルに事務所があるのですけれども、横浜のみならず、県内各地で気軽に御相談いただけますように、セミナーや出張相談なども行っているところでございます。上半期は説明会など人が一堂に会する機会を避けていたということもございまして、セミナーの

実施は37件となっております。引き続き4月に向けて多くの中小企業事業主の方に御利用いただけるように取り組んでいきたいと思っております。

2点目、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところでございます。こちらは資料の2になりますけれども、いわゆる同一労働同一賃金と言われている部分になります。同一労働同一賃金につきましては、自社で働く短時間労働者や有期雇用労働者の方が、正社員の方と比べて、その働き方に比べて、例えば職務内容がどうであるかとか、転勤があるかないかなどの人材活用の仕組みであるとか、そういった働き方を比較して、同じ働き方をしているなということであれば、同一労働同一賃金となるような待遇に見直さなければならぬとなっています。ただ、全く同じ働き方をしているというケースばかりではないかと思っておりますが、例えば働き方を比べて、その働き方の違いを考慮して、不合理と認められるような差を設けてはならないとされたところでございます。不合理な差がどういうような差になるのかということにつきましては、資料2の5ページにも書いてございますが、ガイドラインでこういったようなことですよというものをお示ししているところでございます。

こういったように、自分の会社の待遇差が不合理であるかどうかといったことを今後法の施行までに確認していただく必要があるということになりますが、そのため、私どもいたしましては、働き方改革推進センターとも連携を図りながら、感染防止対策もしっかりとしながら説明会などを開催していきたいと思っております。予定いたしましては、主催で4回、それから、県内各機関のお力添えなどもいただきながら、25回実施する予定といたしております。

どういうようなことで差があるのかというのを確認していただく一つのツールといたしましては、資料3にございます取組手順書といったようなものを活用していただくようにお勧めをしているところでございます。ただ、それは言うものの、どのようにやっていけばいいかと戸惑う事業主の方もおられると思っております。その際には、働き方改革推進センターで行っています企業への訪問なども含めて、アドバイスを行っている個別支援も御利用いただいて、働き方改革を進める事業主の方をきめ細かく御支援していくことといたしております。

それから、働いていらっしゃるパートタイム労働者、有期雇用労働者の方たちも法律の施行に合わせて自分の待遇はどうなのだろうかといったようなことでいろいろ御相談をいただく機会も積極的に設けるということで、資料4になりますが、私ども労働局のほうに特別相談窓口を設置して対応しているところでございます。

引き続きまして3点目、総合的なハラスメント対策の促進というところでございます。ハラスメントという言葉自体は非常に社会に根づいている言葉ではないかなと思っておりますけれども、私ども労働局のほうにパワーハラスメント、それから、性的嫌がらせ、セクシュアルハラスメント、妊娠であるとか育児休業を取ることによるハラスメント、マタニティーハラスメントと言っておりますけれども、こういったハラスメントに関する相談

をお受けしているところでございまして、そういったような相談も多数いただいているところでございます。

それに加えて、資料5になりますが、今年6月1日から、大企業では労働施策総合推進法の中にパワーハラスメントについて企業内で防止措置を図ってくださいということが義務化されたところでございます。この防止措置が確実に図られるように、内容の周知を引き続き図っていきたいと思っております。また、中小企業はこの部分については令和4年4月から施行ということでございますので、今段階、努力義務ではございますが、早めの準備をお願いするように周知していきたいと思っております。

特に今月12月はいろいろな企業で業務が忙しくなることでハラスメントも生じやすいということで、ハラスメント撲滅月間と定めておりまして、パワハラ、セクハラ、マタハラといったことが多くの方に御理解いただけるように、説明会などで周知をしていくということにいたしております。

相談についても、パワハラとセクハラが一緒になった御相談とか、マタハラが一緒になった御相談といいういわゆる一つの御相談での複合事案もございますので、そこは総合的、一体的にお話を伺った上でアドバイスをして、その相談内容に応じて労働局としてどのような対応ができるかといった解決のステップについて御案内をしているところでございます。

ここにパワハラの相談は334件と書いてございますが、これは先ほど申し上げました労働施策総合推進法が適用になっている大企業に雇用されている労働者からの件数になります。

中小企業に雇用されている方については、まだ総合施策推進法の適用はないのですが、パワハラとかいわゆる嫌がらせ的なものについては、従来から個別労働紛争ということで総合労働相談コーナーで御相談を受けておりまして、こちらも上半期で2,200件ほどの御相談をいただいております。これについて、必要に応じてあっせん等の利用を勧奨しているところでございまして、こちらについても併せて引き続き対応していきたいと思っております。

最後に4番目の女性活躍の推進についてでございます。こちらは資料6になります。

女性活躍推進法につきましては、現在大企業で女性を活躍させるための行動計画を作つていただいて、作ったということを労働局にお届けいただくことになっております。こちらについては、行動計画期間がございますので、本来であればその計画期間が終了するまでに次の行動計画をお届けいただくということになりますけれども、若干、計画を終えたけれどもまだ次の計画を出せていないという企業さんはおられるのですが、おおむね大企業では行動計画を策定いただいている状況でございます。

それから、女性活躍をより進めさせていただくインセンティブとなるように、労働局長の認定、いわゆるえるぼし認定、こちらは資料6の裏にマークを、星がついているところで1つ星、2つ星、3つ星となるのですけれども、こちらの認定を受けていただけるように周知して働きかけを行っているところでございます。本社機能が神奈川県内にあるというと

ころになりますが、現在、県内では42社が認定を受けていただいております。引き続きこの認定も増やしていきたいと考えております。

こういった女性活躍を進めてまいります上で、妊娠したこと、出産をしたこと、育児休業を申し出たり取得したといったことを理由として、女性労働者の方はもちろん、男性労働者の方も解雇される、パートであれば契約更新をしないといった不利益な取扱いをしてはならないというのは当然のこととござります。これにつきましては、男女雇用機会均等法とか育児・介護休業法でも当然禁止されているところでございまして、そのような御相談に対しましては、行政指導や紛争解決援助などを活用して厳正に対応していくこととしております。紛争解決援助につきましては上半期で17件実施したところでござります。眞の意味での女性の活躍を進めていくためには、本当にこういう基本的というかベーシックなところをきちんとやっていくことが非常に重要だと思っておりますので、ここにつきましてはまた引き続きそういう相談に適切に対応していきたいと考えております。

最後に資料8でございます。先ほど総務部長からもコロナウイルス関係で説明をさせていただきましたが、コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置ということで、やはり満員電車に乗るとか通勤のときに不安がある、それから、作業でも感染するのではないかという不安があるといった方が、お医者様の御指導で例えば休業が必要だということであれば休業させなければいけない措置を現在特例ということで設けております。

私どもいたしましては、この措置は必ず講じていただく必要があるのですけれども、例えば休業したときに有給であるか無給であるかというのは事業主の方の御判断となります。ただ、やはり安心して休めるためには何らかの給与補償があって、そちらのほうが当然いいということになりますので、この母性健康管理に関する助成金も特例で今設けております。有給で手当ををしていただいた場合にこの助成金を差上げるといったものでござりますので、女性労働者からそういう御相談をいただいた場合は、事業主にこういう助成金がありますよということを御紹介して、助成金を使って有給の措置を講じてほしいという働きかけも今年度については行っているところでござります。

駆け足でございますが、私からは以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございました。

引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○井上労働基準部長 それでは、労働基準部の実施状況につきまして井上から報告させていただきます。

まず、新型コロナウイルス感染症に係る支援に対して労働基準部で行ったことにつきまして御説明いたします。

共通3という資料をご覧いただきたいのですが、2(1)でございますが、労働環境の整備・支援として労働基準部の行ったことを載せてございます。

先ず、新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口に寄せられた相談等から、過重労働による健康障害が懸念される事業場に対しては、健康確保対策の徹底等、必要な

指導等を実施いたしました。

労働相談・支援コーナーにおいては、持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けて、週休3日制、時差出勤、テレワークの導入を検討している事業場に対する適切な労務管理等についての説明を実施いたしております。

また、感染症の影響により生じた解雇、休業手当不払い等に係る申告や賃金不払いが認められた倒産事案のうち、未払賃金の立替払い制度の対象となる事案については迅速に対応させていただいております。

適切な労災補償ということでは、労災保険がセーフティーネットの役割を果たすべく、新型コロナウイルス感染症が業務に起因して感染したものと認められる場合には適切な労災補償を実施させていただき、感染された方々が確実に補償されるよう、事業主を通じて労災請求の勧奨を実施しております。

これらにつきましては、労働基準部の資料、基準－1から3で具体的なパンフレットやチェックリスト等を添付させていただいております。なお、パンフレット等につきましては厚生労働省のホームページからダウンロードできるようになっております。

引き続きまして、労働基準部の運営方針の実施状況でございますけれども、1つ目は、中小企業を中心とする改正労働基準法等の周知、支援及び長時間労働の是正ということでございます。これも具体的な上半期の実施状況は先ほどの共通3の項番2、2(5)、3(1)イに記載してございます。

先ず概略を申し上げますが、各監督署の労働時間の相談に加えて、監督官が支援班業務というものを実施しているのですが、支援班が行う個別訪問、労働時間の改正労基法等の説明会、これは7月以降感染症対策を講じた上で徐々に実施してまいりました。

6月までは能動的業務を主に行う労働基準監督官はなかなか事業場訪問を出来なかつたわけでございますけれども、先ほど総務部長が申しましたように、労働局を挙げて雇用調整助成金の支援業務を行っておりました関係で、労働基準監督官も助成金の事務の応援業務に従事することもございました。

また、各種情報から長時間労働が行われていると考えられる事業場、及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場については、優先して監督指導を実施したということで、これは昨年から継続している施策でございますが、長時間労働の是正において監督指導を実施している状況に変わりはございません。

引き続きまして、2番目の第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ついてでございます。これは共通3の資料、項番3(1)ウをご覧いただければと思います。

労働災害の発生状況は、基準関係の資料7に、今年度の労働災害発生状況の表を載せております。建設業の墜落・転落の死亡災害防止のために、建設現場のパトロール、監督指導、個別指導を優先して実施することとしておりましたが、先ほど申しましたように、なかなか監督官が監督指導に出かけられない状況がございましたし、建設業においても4月

にコロナの関係で現場が閉鎖されるような状況もございました。そのような状況もある中、労働災害は減少傾向には向かわずに、むしろ増えてきてしまったというような状況で、大変危惧しているところでございますが、建設現場のパトロールを中心に、この年末年始、重点的に監督指導、個別指導を実施することとしております。

転倒災害の防止対策としましては、STOP！転倒災害プロジェクト神奈川、それから、高年齢労働者の労働災害防止対策として、エイジフレンドリーガイドラインに関して統合版リーフレットの作成を行い、社会福祉施設への郵送、各種会議での配付による周知を実施しております。各種会議自体開催が少なかったわけでございますけれども、できる限り周知に努めてまいりました。

さらに、職場における熱中症防止対策やメンタルヘルス対策に係る集団指導の実施や記者発表、あるいは団体等を通じた周知要請を実施いたしました。今年の夏も暑かったわけでございますけれども、熱中症の発生自体はありましたが、熱中症による死亡災害は1件にとどまったという状況でございます。

また、石綿や化学物質等の法令等の改正については、局のホームページや関係団体等を通じて事業者等への周知、広報を要請いたしました。

これらが第13次労働災害防止の重点業種等への労働災害防止対策の推進でございます。

次に、最低賃金制度の適切な運営でございますが、これは共通3の資料の項番3（2）アに記載してございます。

神奈川県の最低賃金審議会については、中央最低賃金審議会の答申において、新型コロナウイルスの影響による経済情勢の悪化等により、リーマンショック後の平成21年度以来、11年ぶりに引上げ額の目安が示されない中でございましたけれども、最低賃金審議会において経済動向及び県内各地域の実情を踏まえ、慎重に御審議いただいて賃金額を1円引き上げ、1,012円ということで改正決定し、10月1日に発効しております。この発効を受けて、記者発表も行いましたし、県内の各自治体に広報をさせていただき、ホームページへの掲載も依頼いたしました。中小企業等の事業主団体の方や教育機関等907団体に5万枚のリーフレットを送付させていただいたところでございます。また、FM放送局を活用するなどにより、改定した最低賃金額及び最低賃金引上げに伴う支援策の周知を実施しております。

次に、過労死等の事案に係る適切な労災認定ということでございますが、過労死事案については脳・心臓疾患及び精神障害に係る認定基準に基づき、的確な労災認定を行っております。それに加えまして、本年度は新型コロナウイルス感染症に係る労災請求がございます。特に医療機関、介護施設等からの請求により、10月31日現在で108件の請求を受け付けておりまして、53件の業務上認定をしております。これにつきましては、全国の数字は厚生労働省のホームページに載っております。

以上で労働基準部の関係の御説明を終了いたします。

○山倉会長 ありがとうございました。

最後になりますが、職業安定部長から報告をお願いいたします。

○鈴木職業安定部長 4月から職業安定部長を拝命しました鈴木と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

資料の説明が続きまして大変恐縮でございますが、かいつまんで御説明させていただきます。

先ず最初に、本日机上のはうに共通－1追加「労働市場速報（令和2年10月分）について」という資料を配付させていただいております。事前に配付させていただいたいたしました共通資料1につきましては、令和2年9月の労働市場の状況でございましたが、昨日10月分が発表されましたので、現状の県内の雇用失業情勢について御紹介させていただきます。

この共通－1の資料でございますが、3枚めくっていただきまして、右上に表2aという番号がついた有効求職・有効求人・求人倍率の推移の表がついております。有効求人倍率を見ていただければと思いますが、令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、有効求人倍率の下降が続いているという状況でございます。また、5月には0.95倍という形で、平成27年11月以来、4年7か月ぶりに1倍を下回り、その後6か月連続で1倍を下回っているという状況でございます。その一方で、10月の状況を見ていただくと分かりますとおり、令和2年7月以降、有効求人数は4か月連続で増加しております。10月の有効求人倍率は季調値ベースでいきますとは0.75倍という形で、先月よりも0.01ポイント上昇しまして、令和2年3月以来7か月ぶりに先月を上回るということで明るい兆しが見えるところでございます。

続いて、3枚めくっていただきまして、表5を御覧ください。これは新規求人数の主要産業別の動向を整理したものでございます。これは原数値ベースでございますので、いわゆる前年同月と比較したものとなっております。10月は稼働日が1日多いということはございますが、全体としましては23.1%減少している中で、右から3番目の宿泊業、飲食サービス業につきましては0.9%増という形で、令和元年12月以来10か月ぶりに増加に転じたところでございます。こちらのほうは、御案内のとおり、10月からいわゆるGo Toトラベル事業に東京が追加された、または飲食店等も人が戻ってきたということなどが影響していると思われます。

また1枚めくっていただきまして、右上に表6とさせていただいているものを御参照ください。常用新規求職者の動向でございます。こちらは属性別として整理させていただいておりますが、事業主都合離職者につきましては、解雇だけではなくていわゆる契約期間満了等も含まれるものになりますが、前年同期比で44.2%増と6か月連続で増加しております。これは新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職された方が求職活動を開始する動きが続いているという状況でございます。その他の方々につきまして、10月につきましては前年同期比で全て増となっておりまして、経済活動の再開に伴い求職活動も動き出しているというところでございます。

また、こうした動きに伴いまして、雇用保険受給者実人員や雇用保険の受給資格決定者数につきましても増加しているという形でございます。

大変恐縮ですが、表紙に戻っていただきまして、上の四角囲みの中にはありますが、県内の雇用情勢判断としましては、求人が増加しているものの、求人が求職を下回っており厳しさが見られるとしております。

有効求人倍率上昇という形では明るい兆しが見える一方で、御案内のとおり、新型コロナウイルスの感染再拡大が続いておりまして、今後の影響には引き続き注視する必要があると考えております。

続きまして、各事業の概要について説明させていただきます。

先ず1点目の就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございます。資料といたしましては、安定-1と安定-1-②となります。

就職氷河期世代に対する就職支援につきましては、令和元年6月に政府で就職氷河期世代支援プログラムが取りまとめられまして、今後3年間を集中支援期間としたところでございます。このことを踏まえて、厚労省をはじめとした関係省庁は行動計画を取りまとめて、その行動計画に基づいて各施策を積極的に展開することとされたところでございます。

また、こうした施策を効果的に推進するために、地域ごとにプラットフォームをつくりまして、支援対象者の状況を把握して、地域の関係者が一体的に取り組むことが重要とされました。これを踏まえまして、本年7月にかながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議、このときは新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から書面で開催させていただきましたが、連合神奈川様をはじめ、経営者協会様、また、神奈川新聞社様にも御参画いただきまして、労使団体、地方自治体、報道機関等を構成員としてプラットフォームを設置させていただいたところでございます。

さらに、令和2年10月31日に対面で第2回会議を開催いたしまして、11月11日にかながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業計画を策定させていただきました。今後はこの事業計画に基づきまして、各界一体となって氷河期世代の活躍世代の方々への支援に取り組む予定としております。

具体的には、1-②の真ん中以降に主な内容とありますが、支援対象者を大きく3つに分類しております。一つは不安定な就労状態にある方につきましては、相談体制の充実や就職支援、職業訓練の実施・強化、スキルアップ支援、正社員への転換等の取組によって正社員雇用者数を3年間で2万1,600人増やすことを目指します。

また、(2)の長期にわたり無業の状態にある方、いわゆるニートと呼ばれる方々でございますけれども、こちらのほうは地域若者サポートステーションを中心に、御本人や御家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行って、就労やその他の職業的自立につなげることを目指すという形としております。

最後は社会参加に向けた支援を必要とする方々でございまして、こちらは主にひきこもり等の方々を想定しておりますが、御本人や御家族の希望に応じて、市町村における居場所の整備のほか、状態に合わせた支援を行うための多様な取組を推進して、社会とのつながりが生まれることを目指すということしております。

続いて、2番目の高年齢者の就職支援、環境整備でございます。安定ー2が雇用状況の集計結果なのですが、こちらは令和元年の集計結果となっております。こちらの資料、間に合えば本年6月1日現在の高齢者の雇用状況の資料で説明したかったのですが、まだ全国的な資料の公表が間に合っておらず、昨年の状況をまとめさせていただいております。

御案内のとおり、65歳までの雇用確保措置がある企業は99.0%、65歳定年企業は18%、雇用継続確保の企業は99%という形で高い水準となっております。

そのほか、高齢者雇用対策につきましては、資料が行ったり来たりで恐縮でございますが、共通資料3の11ページ、項番4（2）以降でそれぞれ説明させていただいております。労働局としましては、生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置の指導のほか、県内14か所全ての安定所において生涯現役支援窓口という専門の窓口を設けまして、特に65歳以上の方々を重点的に支援させていただいております。実績のほうはここに書かれているとおりでございます。

これは現在実施しているものでございまして、また、追加の資料配付ばかりで恐縮でございますが、リーフレットをつけさせていただいております。令和3年4月に改正高齢法が施行されまして、これまでの65歳までの雇用確保義務に加えまして、70歳までのいわゆる就業確保の努力義務が施行されるということでございますので、今後は事業所に対する周知のほか、高障機構とも連携しまして、高齢者雇用アドバイザーと同行訪問等の支援をしていきたいと考えております。

続いて、障害者になります。資料は安定ー3でございます。

大変恐縮でございますが、こちらも令和元年の障害者の雇用状況の集計結果となっております。令和2年6月1日現在につきましては、現在取りまとめ中となっておりまして、民間企業については法定雇用率2.2%に対して、実雇用率は2.09%ということで対前年比0.08ポイント上昇。また、公的機関につきましては2.5%、教育委員会は2.4%に対しまして、県の機関につきましては2.68%、市町村と県の教育委員会につきましては2.37、1.62というような状況となっております。

公的機関、民間機関もまだ達成できていないところもございますが、こちらも追加で配付をさせていただいておりますが、来年3月1日より法定雇用率が0.1ポイント引上げとなっております。このため、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員45.5人以上から43.5人以上となります。今後、引上げに伴いまして、法定雇用率未達成となる企業等に対して、制度の周知や必要な資料とともに、また、率先垂範して障害者雇用を推進すべき立場である公的機関に対しても助言・指導等を実施していくということを考えております。

続きまして、安定ー4でございます。障害者の就職支援でございます。

こちらは昨年度の就職状況をまとめております。ハローワークの障害者の就職件数につきましては4,728件という形で、10年連続で過去最高を更新しております。障害者の就職件数は、特にその中でも精神障害者の就職件数が5割弱を占めております。

一方で、令和2年上半期の職業紹介状況につきましては、共通資料3の17ページの4(9)、下ほどにいろいろ実績が並んでいるのですけれども、真ん中より少し下辺りが障害者の就職件数という形になっております。本年9月末現在で目標4,728件について1,835件という形で、目標達成の進捗率は38.8%と10年連続で上昇しておりましたが、かなり厳しい状況にございます。これは新型コロナウイルス感染症の感染拡大の結果、4月、5月、特に緊急事態宣言等による活動自粛が大きく影響しております。通常、6月1日までに障害者雇用を進めるという観点で、4月、5月は就職が進むところでございますが、この時期の就職活動がなかなか難しかったということでございます。

また、例年障害者の大規模な就職面接会も行っておりますが、今年度につきましてはそれも中止して、今は小規模な面接会を複数回開催する方向で推進しております。引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に留意しつつ、就職支援を実施していきたいと考えております。

次に、安定ー5の新規学卒者の職業紹介状況でございます。こちらは来年3月卒業の7月末現在の状況でございますが、こちらも一昨日に最新の状況を取りまとめておりまして、机上に配付しております安定ー5の追加という資料を御参照ください。

これは令和2年10月末現在の状況でございます。御覧のとおり、高校生の就職内定率は10月末現在で47.1%となっております。求人倍率は2.24倍となっております。今年度につきましては、既に御案内のとおり、下の記者発表資料の注1にありますが、新型コロナウイルス感染症の影響で4月当初休校等の学校も多かったということもございまして、十分な時間をかけて進路指導や就職先の選択が難しくなるという懸念があったことから、採用選考期日につきまして、これまでの9月16日から1か月後ろ倒しして10月16日までとさせていただいたところでございます。それが10月末の状況でございます。そういう意味で、採用選考が始まって2週間経過後の状況でございます。

注2でありますが、令和元年9月末の内定率を見ますと、49.9%とマイナス2.8ポイント減ということで、微減にとどまっている状況でございます。一方で、就職期間という観点から見ますと、3月までの卒業というのは変わりませんので、昨年10月末の状況では内定率が66.1%という形で19ポイント減となっております。今後就職が難しい方々も増えてきますので、しっかりと支援をしていきたいと思っております。

そのほか、概要版のほうにもありますとおり、4月には内定取消しの特別相談窓口を設置したり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止で対面接触が難しいということでウェブ等を活用した各種支援を行っているところでございます。

長くなってしまします。

最後に、事前に配付できなくて大変恐縮でございましたが、安定ー6という資料を配付させていただいております。

こちらはハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組という形になっております。ハローワークにおいては、平成27年度から継続的な業務改善やマッチング

業務の成果、評価結果、業務改善の状況を公表することで透明性を高めて、ハローワークに対する信頼の向上を図ることを目的として実施しております。目標につきましては、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要な指標としているほか、各所でそれぞれの指標を定めて実施しているところでございます。

こちら、毎年度本省のほうで評価をしておりまして、令和元年につきましては県内14のハローワーク、それぞれ評価結果と取組内容を書いておりますが、良好な結果としているのが3つ、標準的な成果とされているのが11か所となっております。

また、この結果を踏まえた令和2年度の目標につきましては、この安定－6の後ろから2枚が本年度の目標となっております。

時間の関係で、資料の説明となります。共通資料3の17ページの4(9)、先ほど障害者の実績を示させていただいたところに各種指標の上半期の実績を記載しております。今年度につきましてはいずれも進捗率は非常に厳しい状況となっております。こちらも同様に新型コロナウイルス感染症の感染拡大、また、緊急事態宣言等によって各種業務の制限があったというところでございます。求人数は引き続き厳しい状況ではございますが、ハローワークの求職者は増加しておりますので、下半期につきましては少しでも目標達成に近づけるよう取り組んでいきたいと考えております。

長くなりましたが、以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

4人の部長の方より、労働行政法の実態及びこれからの点も含めて説明を受けました。

それでは、ただいまの報告につきまして委員の皆様から質問や御意見を賜りたいと存じます。時間はまだありますので、自由によろしくお願ひいたします。

では、林委員からお願ひします。

○林委員 連合神奈川の林と申します。

お願ひが1点、確認が1点になります。

一つは、先ほど縷々御説明いただいた中で、とりわけコロナ禍における支援、企業に対してもそうですし、働く側の労働者に対してもそうでございます。雇調金をはじめとした助成金で、御案内のとおり、また第3波の影響がさらに広がっている状況が来ているということも踏まえますと、一昨日、来年2月まで少し延長する方針を今固めているという報道もございまして、私たちの立場からもぜひ継続をお願いしたいというのが1点目です。

2点目は、今縷々御対応いただいているコロナの関係で、現時点での対応に当たっての課題と今後の対応をどういうふうにお考えになっているのか、これを確認させていただければと思っております。労側としましては、さらなる雇用環境の悪化が少し懸念される状況にもあるという認識ですので、備えるためには給付金、助成金もすごく大事なのですが、失業なき労働移動というスキームがやはり要るのではないかと。今少し始まっています在籍出向とかという形で助け合い雇用を守っていくことが必要ではないかということで、中央省庁にも少し働きかけをしていると聞いております。そんなことも含めて、動きがあれ

ば、また、お考えがあれば確認をさせていただければと思います。

○鈴木職業安定部長 ありがとうございます。安定部長でございます。

先ず、1点目につきましては、11月27日に厚生労働省からも発表させていただいておりますし、閣議後の会見でも大臣から御発言がありましたが、御案内のとおり、雇調金の特例措置、緊急雇用安定助成金、また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、給付金については令和3年2月末まで延長することとしております。詳細は我々もまだ聞いておりませんが、こういった御意見があったことについては改めて本省にもお伝えしたいと思っております。

2点目の在籍出向の関係でございますが、現在、関東経産局、神奈川労働局、また、神奈川県、あと、産業雇用安定センターとも連携して、いわゆる雇用シェアということで、もともと産業雇用安定センターのほうで特に在籍出向の支援はしておりましたが、こういった連携をして情報収集、また、必要なPR等もしながら、そういった仕組みをしっかりとPRしていきたいと考えております。

○山倉会長 よろしいですか。

それでは、ほかの委員の方、ありましたらよろしくお願ひします。

○櫻庭委員 櫻庭と申します。

雇用環境・均等部の3の総合的なハラスメント対策の促進のところで1つ教えていただきたいのですけれども、相談者があった場合に、アドバイスや労働局として解決できることを伝えるということだったと思いますが、そのときの相談者の反応とか、どのようなアドバイスとか解決できることをお伝えしているのか、差し支えない範囲で教えていただければと思います。

○吉永雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

御相談いただく方の状況は一つ一つ違いますので、一律にこうですよというのではなくて申し上げづらいところはあるのですけれども、私どもとして非常に心がけるというか気をつけている点、パワーハラスメントもそうだと思いますし、全てのハラスメントは同じだと思うのですが、例えばセクシュアルハラスメントとかマタニティーハラスメントで、そういうハラスメントを受けることによって、御自身の雇用管理上の問題だけではなくて、非常にナイーブといいますか、やはりお心が非常に傷ついているという方も相談者の中にはもちろんいらっしゃいます。

私どもいたしましては、そういう方のお気持ちも含めて受け止めるということで、先ずお話をしっかりとお聞きしているところでございます。解決にはいろいろな形がござりますし、最初に御相談いただくときにこういう解決をしたいのですということでいろいろ明確に御自分の御意思をお持ちの方も中にはいらっしゃいますし、ただ、こういうことがあったけれども、自分でどうしていいか分からぬという方もいらっしゃいます。それから、やはり法律でどうなっているか、法律で会社は何をしなければならないかとか、私どもがどういったようなお手伝いができるかといったことも、来られる段階ではよく御存じでな

い方ももちろんいらっしゃいますので、それについては先ず御本人のお話を聞く。それから、お話を聞いている中で、御本人がどういう解決をしたいのかといったところを拾い上げて、また、御本人にもその辺を考えるようにというか、いろいろな形で御相談を受けております。

事業主の方が、相談したけれども何も聞いてくれないのですなんていう場合は、もしかするときちゃんと防止対策ができるないなということも推測されますし、どういう解決をしたいかというところに基づいて、防止措置を取らせるということであれば行政指導という手段もございます。ただ、御自分の問題を違う形で解決したいということであれば、紛争解決援助、そこはかなり御本人様の御意向を、もちろん中立の立場ですのでこうしなさいということを事業主に申し上げるわけではございませんけれども、私どもが間に入ってそういうことをうまく調整していくということができますので、それぞれの方が抱えている問題、それから、どう解決したらいいかといったところを丁寧に説明する、解決に導いていくということで取り組んでいるところでございます。

○櫻庭委員 ありがとうございました。

○山倉会長 櫻庭委員、ありがとうございました。

ほかの方からございましたら、まだ時間はありますので。

○二見委員 経営者協会の二見と申します。

職業安定部長様の御説明では、新卒、高卒の採用状況は例年に比べて非常に出遅れている状況にあるように思われます。実質的に若い人たちが働きに出るということでは、新卒時が最初の就職機会になると思っています。現状、有効求人倍率等もなかなか厳しい状況の中で、どういったアドバイスといいますか、就職先の紹介、掘起こしをしていこうとしているのか、そうしたきっかけ、目論見などがあれば、御紹介いただきたいなと思っています。

先般、私も、とある機会で有料老人ホームの現場に伺ったのですけれども、慢性的な、今の状態でもかなりの要員不足の状況もあるとか。巷では建設や警備、医療・介護分野などについてはなかなか人が集まらないといった話もあるので、求職者本人の希望にもよるかと思いますが、そういった業種等へ誘導するような話であるとか、具体的にどのように進めていかれるのかといったところをお聞きしたいと思っております。いかがなものでございましょうか。

○鈴木職業安定部長 ありがとうございます。

若者の関係は主に3つの側面があろうかと思っております。一つは新規高卒者の状況、先ほど御紹介しましたとおり、10月16日に採用選考が始まったということで、いわゆる指定校推薦も含めて1巡目が終わったところだと思います。そういったところで、まだ内定率自体は前年と比べても微減という状況ではありますが、まさに先ほど申し上げたとおり、就職活動期間自体は3月31日まで、基本的に卒業は決まっていますので、今後なかなか就職が難しい方々も出てくるでしょうから、そういった方々に対してはハローワークにおい

ても介護職種も含めて様々な支援を行っていきたいと思っております。

また、新規大卒者につきましては、都道府県ベースのデータはないのですけれども、11月17日に厚労省と文科省が10月1日現在の内定状況調査をしたところ、内定率は69.8%ということで前年同期比7.0%減となっており、厳しい状況となっております。神奈川労働局では、横浜と川崎に新卒応援ハローワークを設置しておりますが、6月まではコロナの関係で相談件数自体は少なかったのですけれども、外出の自粛等が緩くなつた7月以降、前年同期よりも相談件数は増加しております。9月以降は例年に比べて3~4割ぐらい増えているという状況で、相談件数自体がかなり増えてきているという状況でございます。

そういう中でどういった支援をしていくかという話でございます。大我々が悩ましいのは、例えば旅行業界を志望されている大学生さんですと、求人そのものがなくなつておりますので、今後の進路をどうしていいのかという感じで途方に暮れているというような状況の話を聞きます。こうした方々に対しては、いきなり別の職種というわけではなくて、我々のほうで就活見直しセミナーというものを実施しております、そこで職業適性検査などを受けていただいて、改めて自分の自己分析をしていただいた上で、どういった形で就職活動、改めて志望先をどうするかということを様々な企業情報などもお伝えしながら支援をしているところでございます。

また、11月からはコロナ禍においても安心して相談できるように、オンラインによる職業相談ですか、あと、ウェブ面接が増えておりますので、オンラインセミナー等も実施しております。

最後、もう一つの卒業した後の若者の方々に対する支援でございますが、実際に明確に数字として出ているわけではないのですが、現場のほうの話を聞きますと、やはり今のハローワークは若い方の求職者が増えてきております。多くは飲食店やサービス業に勤められて辞められてきた方、または今休業されている方が就職のために来られている状況でございますが、そういう方々は、例えば介護業界ですと、いわゆる対人業務という形で御紹介をすると意外と興味を持つてくれる方が多くて、従前、介護事業者の面接会や説明会をすると、なかなか人が集まりづらかったのですけれども、ここ最近は開くと比較的若い方が関心を持って来られているという話は聞いております。

そういうところも支援していきたいと思っておりますが、その一方で、やはり全く未経験の業種でございますので、可能であれば事業所を見学して実際に現場を見ていただいてということをやれるといいのですが新型コロナウイルスの状況もあり、見学は控えてくださいとお願いされるところもあります、そこの間を何とかうまく支援しているというところでございます。

○二見委員 ありがとうございました。

○山倉会長 僕も大学の教師をやっているので、内定率のパーセントは確実に下がっていると思うのです。その延長で、大学だけではどうも対応できないのだろうという感覚を僕は持っていて、そうすると、女子大なので今言ったような問題、今まで旅行業界をずつ

と考えてそこしかない子が僕のゼミにもいるのです。そういうような状況の中で、今、ハローワークが頑張ってやっているといふのはよく分かったのですが、県内の全ての事業に関してそういった活動をやられているのですか。

○鈴木職業安定部長 基本的には新卒応援ハローワークという形で、神奈川労働局ですと、横浜のプラザという横浜駅から徒歩で行けるところと、川崎の2か所にあります。場所によってはというところはあろうかと思うのですが、そういったところで今、試行的にやらせていただいているのが、オンラインでも相談できる環境をつくって、また、セミナーともオンラインでできるようにする形で、遠くの方も、新型コロナウイルスが心配でなかなか動けないという方もできるように支援のツールを少し広げているという状況でございます。

○山倉会長 ありがとうございました。

ちょっと別のところで1つだけあるのですが、1枚目の総務部長との絡みだと思うのですけれども、特別相談窓口を、資料的にいふと局内と横浜南労働基準監督署とハローワーク横浜に開設しているようなのですが、神奈川の西部のほうの対応はどういうふうにお考えなのでしょうか。さっきの話とも絡むのですけれども。

○藤原総務部長 特別に窓口という名称を設けてやっておるということでございまして、各ハローワーク、監督署においてもそれぞれ相談自体は対応させていただいております。

○山倉会長 では、神奈川県どこでも対応するようなことはできるようになっているということですね。

○藤原総務部長 そうです。

○山倉会長 分かりました。

ほかにございますでしょうか。

○本間委員 本間でございます。

質問なのですから、今、就職相談についてはオンラインでというような御説明があったのですが、例えばハラスメントなどを含めてのトラブルについての相談というのは、従来、窓口で対面でやっていたものなどもあったと思うのですが、コロナで特に緊急事態宣言が発令されていた期間などはどういう形でやっていたのか。そういうことは中止していたのか、あるいは、例えば電話などほかの方法に切り替えていたのかということを教えていただきたいのと、これから先の状況はまだなかなか分からぬので、従来は基本的に対面でやっていたのを電話とかオンラインに切り替えたということであれば、そういったことのいい点とかそうではない点なども検討して、今まででは電話ではやっていなかつたけれども、これからは電話でもやるようにするとか、何か検討して変更した点などがありましたら教えていただければと思います。

○吉永雇用環境・均等部長 相談につきましては、もちろん御来局、御来所いただいたの対面の御相談も受けておりますし、また、今まで電話でも受けておりましたので、それは相談者の方がどのような方法を取られるかということで、両方とも対応は可能でござい

ます。

緊急事態宣言のときも役所は決して閉まっていたわけではございませんので、お電話、もしくは御来局、御来所そのものを拒んでいるわけではございませんでした。なので、御来所、御来局いただいた場合はもちろん対応しております。ただ、飛沫のことや換気のことなどいろいろございますので、こういうものを立ててお互い飛沫が飛ばないようにといったことはコロナになってからの新しい取組という形で実施いたしております。場所的、物理的なことであるとか、やはり来所するのは何となくまだ腰が重いなど、いろいろな方がいらっしゃいますので、そこは労働者の方がどのような形で相談いただけるかということで、でき得る限りの形では対応していきたいと思っております。

○本間委員 ありがとうございます。

そうすると、完全にこの期間は相談を受けていなかったというような期間は特にはなかったということですね。

○吉永雇用環境・均等部長 そういう期間は全くございません。自粛期間と言われていた緊急事態下の中でも、私どもはずっと第一線で受けるということで御相談の対応はさせていただきました。

○本間委員 ありがとうございました。

○鈴木職業安定部長 1点、先ほどの件で補足させていただきます。

先ず1点目の大学生の就職支援に関しては、新卒応援ハローワークは2か所でございますが、各大学にキャリアセンター等に出張相談という形で行かせていただいておりまして、大妻女子大学さんも行かせていただきながら相談させていただいている。説明が漏れしており申し訳ありません。

もう一点目、先ほどのオンラインの相談の関係でございますが、これを始めたのは11月からしております。緊急事態宣言中は、ちょっと手間がかかるのですが、来所が難しい方は電話相談という形で支援させていただいておりました。オンライン相談はまさに現在試行的に実施している状況でございまして、こうした取組の成果等も踏まえながら、今後さらに展開していきたいと考えております。

補足です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。今御指摘の点は、私のところの学生も大変世話になったと聞いておりますし、今後ともよろしくお願ひします。それは私ごとで確認しまして、すみませんでした。

まだ20分近く時間がございますので、そのほかに。

○小林委員 社労士会から来ております小林と申します。

働き方改革関連で1つ御質問させていただきます。

つい最近、一見方向性の違う判決が2つ最高裁で出たと思うのですけれども、もともと同一同一の判決というのは私ども実務家にも大変分かりにくくて、この先指導するのに大変苦労しているところです。方向性が違うといつても一見違うということだとは思うので

すけれども、今、そういったものを固唾をのんでこの後どうなるのかと見守っているところで、もう一步踏み込んだ基準であるかが出てくると、この同一同一のところは数値で判別できない部分、名称だけでは判別できない部分、一社一社違うと言われてしまえばそれまでなのですけれども、どこまでの指導ができるのかというのを実務者として今大変苦慮して、それこそ裁判の行方等も見守っているところですので、難しいとは思いますが、もう一步踏み込んだ基準みたいなものをお示しいただけると大変ありがたいと思っております。

○吉永雇用環境・均等部長 先生の御指摘のとおり、本当にこの判断は難しいと思っております。先生がおっしゃるように判決のほうが相次いで出来まして、非常に注目もされたところでございます。その判決の方向も、おっしゃるように、そういうふうに言っていいかどうかというのにはありますけれども、いろいろありましたねということなのかなと思っております。判例につきましては、あくまで訴訟を起こされた方の事情やその会社の事情を考慮したものなので、全ての事業所がそのとおりですというものはならないと承知しております。

厚生労働省のほうもこういう法律ができたときに、ガイドラインということで一定のお示しはしているところでございますけれども、それを基に今どういうふうにするかを各企業でも御判断いただくということになっております。恐らくああいう判決が出ていく中で、判決の積み重ねの中で、例えばガイドラインを見直すのかどうか、そこはよく分かりませんけれども、少なくとも私どもでいろいろな企業の事例収集をした場合、好事例等も含めてそういう状況は収集しておりますので、そういうものの集積の中で、おっしゃるような形のものが将来的にはもう少し出してくればいいのかなと思っております。ただ、今はおっしゃるような簡単に割り切れるようなものにはなっていないというところで、社労士の先生、それから、各企業の方には苦労いただいているところかなとは思っております。

私どもといたしましては、物によって少しあつまめに言えますよという部分であればよろしいのですが、企業のいろいろな事情も違う中で、必ずこうですよという正解を出せない部分もございますけれども、その点につきましては、説明でも触れさせていただきましたが、働き方改革推進支援センターのほうで、個別の、そこの企業様の御事情や雇用管理とか、どういう状況かというようなことも加味した上で、今取り組むべきことはどういうことかといったことについて個別の支援も行っているところでございますので、そういったようなものも御利用いただきながら、多くの方に少しでも分かりやすいような内容を周知できればなとは思っております。

○山倉会長 それでは、真崎委員。

○真崎委員 情報労連の真崎と申します。よろしくお願いします。

冒頭で説明いただいた雇用調整助成金のところは、件数もスピードも上げていただいて本当にありがとうございます。

その上で、そこで食い止まっていればいいと思うのですけれども、やはりこの状況な

で、その先の失業というのがこれから大分出てくるのかなと思っております。失業という状況になった場合に、人によっては迅速かつ長期の給付が必要になる方がこれから結構出てくると思うのですけれども、失業給付の部分でこのコロナ禍の中で様々な要件とかも変わってきてている部分があるのではないかと感じています。例えば訓練給付のもので言ったら、訓練そのものがコロナで開催できないといった要件とかもあると思いますので、その辺のところ、本来趣旨からいたらもらえるものが目いっぱいもらえないということにならぬよう、周知だとか要件の精査などもできれば進めていただければという意見1点だけでございます。よろしくお願ひします。

○鈴木職業安定部長 御意見ありがとうございます。

まさに冒頭御説明がありましたとおり、現在、申請件数、決定件数も4月以降10万件を超えておりまして、支給決定額も神奈川県内で1000億円を超えております。そういった中で、何とか企業の皆様に雇用の維持をしていただいていると理解しております。

これまでも失業された方に対しては、雇用保険につきましては新型コロナウイルスの影響により離職された場合に個別延長給付という形で既に実施しております。また、特に緊急事態宣言中、公共職業訓練は開講中止もありましたし、やっている間の休止というのもございました。そのときのいわゆる訓練給付の特例といったことも行っております。

いずれにしても、なかなか経済情勢だけではコントロールできないような事態でございますので、我々としては厚労本省の制度に基づいてということになるのですけれども、本省のほうも引き続きそういった形でかなり柔軟に対応されていると理解しておりますので、我々としてもしっかりと周知をして、皆さんに不利益がないように努めていきたいと思っております。ありがとうございます。

○山倉会長 それでは、お待たせしました。小島委員、お願ひします。

○小島委員 電機連合の小島です。

新型コロナウイルスの母性健康管理措置の話で少し質問させていただきます。

電機連合も働いている女性の方は多いので、この措置に関しては大変感謝しております。そういう中で、母性健康管理指導連絡カードという話があったのですけれども、これはお医者さん側があまり認識されていない場合があって、妊婦さんから書いてほしいのと言ったときに何ですかみたいな話があったような事例も少し来ていたりするので、神奈川県内で構わないのですが、これは労働局ではないのかもしれないのですけれども、逆にお医者さん側にどういうふうに周知みたいなものをしているか、事例等があれば教えていただきたいですし、もしこれから何かやるということであれば、それも教えていただければと思います。

○吉永雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

母性健康管理措置につきましてはかれこれ20年ぐらい、かなり昔からこういうカードを使って、女性労働者の方が自分の状況を事業主の方にお伝えできるような橋渡しのカードということで、厚生労働省令のほうで定めているところでございます。

このカードを作成するに当たっては、当然産婦人科関係のところとも調整をして普及をしているところであって、認知は随分と上がってきているところはあるのかなと思ってはおりますけれども、ただ、お医者様のほうでこれを御存じいただけていないようなケースがもしありだとすれば、私どものほうでも病院等にはそういう周知もしているところではございますが、引き続きこのカードそのものがスムーズに円滑に使っていただけるような形で周知をしていきたいと思っております。

○小島委員 そういう意味では、カードそのものというよりは、新型コロナウイルスでこういうことができるよというところをぜひ周知していただければと思います。

○吉永雇用環境・均等部長 分かりました。

新型コロナウイルスのときも、母性健康管理措置の新たな特例が講じられるといったところについては周知をしております。引き続き周知は行っていきたいと思います。ただ、特例関係は現在は1月末ということになっておりまして、延長するかどうかというのは今の時点では不明なのですけれども、いずれにいたしましても周知のほうはしていきたいと思います。

○小島委員 ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 あともう少しありますが、何かございましたら。

では、清水委員、お願いします。

○清水委員 清水です。よろしくお願ひします。

先ず、コロナということで、企業側としても雇用調整助成金ですか相当申請については初めてのことでのことで、社内も大分苦労したのですけれども、それ以上に労働局の皆さんのが部署を超えて御対応されたということで、本当に大変だったのではないかなと思って、この場で言うのはあれですが、本当にお疲れさまでございます。まだ続いておりますが、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

そういった中で、この場で適切なのか分からぬのですけれども、コロナで亡くなられる方よりも、独り親家庭の自殺される方が数を上回ったなんていうことをニュースなどでも見たりしたのですけれども、障害者の方や高齢者の方などいろいろな人たちの多様性ということで支援もしていただいておりますが、一番弱者という意味では独り親家庭は非常に貧困の問題があって、そもそも就職できていない。ここで言う共通3の17ページの4(9)の例えば生活保護受給者の中に入っているのかもしれませんし、マザーズハローワークのほうでは目標よりも実績のほうが上回っているということですので、そこでの支援というものもあるのかもしれないのですが、なかなか就業も厳しかったり、就職というかお仕事をされていてもパートやアルバイトが多いと思います。飲食やサービス業の方も多いということで、今回非常にコロナの打撃を受けた業種でお仕事をされていた独り親の家庭が多いのではないかなということが推測されるようなところもあります。

今後、そういった非常に弱者である方々の就職支援ということについてもう少し何か力を入れられることができないのかなと思って、私どもは民間企業としてできるところの努

力は今もしているところなのですが、ぜひ労働局のほうでもそういった支援を今後入れていっていただけたらなと思っております。よろしくお願ひします。

○鈴木職業安定部長 ありがとうございます。

もちろん独り親をはじめまして、いわゆる弱者に対する就職支援というのはまさにセーフティーネットであるハローワークの使命だと考えております。現状においても、先ほどお話がありましたように、生活困窮者や生活保護受給者につきましては、主な窓口としては市町村が多いですので、市町村と一体となって窓口を設置して支援を行っておりますし、また、マザーズハローワークもありますし、これ以外にも求職者支援訓練という形で、全てではないですけれども託児施設を設けて、子どもを預けながら行う訓練等もあります。

そうした中で、同じような仕事で既に求人そのものが大幅に減少している場合に、すぐに同じような職種での再就職は難しいということもございますので、その場合スキルアップも併せてやっていかなければいけない。その中で、訓練の仕組みもありますし、また、福祉との連携もしっかりと行いながら、就職がなかなか難しい方々、いろいろと困っている方々に対して支援を行っており、さらに、ハローワークで今まさに強化しているのは、職員ではないのですけれども、臨床心理士さんといった方々も巡回で相談に来ていただいておりまして、就職だけではない心の悩みといったことも併せて支援をしております。引き続きそうしたきめ細かな支援を実施していきたいと思っております。ありがとうございます。

○山倉会長 ほかにありますか。

どうぞ。

○高井委員 横浜国立大学の高井でございます。

先ほど山倉会長からもお話がございましたけれども、私も大学において、先ほど数字でお示しいただきましたとおり、新卒採用は厳しい状況にあるのですけれども、全体的にというよりも、こういった状況の中でも就職内定を何件も取る学生もいれば、個別的にかなり厳しい学生もいるということで大きな差が開いているのではないかなど感じております。数字の中で内定は得ていても、いわゆる不本意な就職をするのではないかなどいうような学生もおりまして、早期に離職するような層も出てくるのではないかなど思います。

先ほど就職氷河期のサポートのお話がございましたけれども、ぜひ、2022年卒の採用活動も始まっているかなと思いますが、こういったことが中長期に続くのであれば、ぜひそういう層が就職氷河期ということで中年高年になるまで世代として不利益を得ないような形で若年層のサポートを、既にいろいろ御支援いただいていると思いますけれども、また次の就職氷河期にならないような形で見守ってサポートしていただければと考えております。お願いでございます。

○鈴木職業安定部長 ありがとうございます。

先ほどセーフティーネットと申し上げましたが、新卒応援ハローワークも、自ら内定を得られる方はわざわざ新卒応援ハローワークに来ていただく必要はないと思っております

が、そういう就職が厳しい方々に対してしっかり支援して結びつけていくことが我々の使命だと思っておりますので、引き続き頑張っていきたいと思います。どうもありがとうございます。

○山倉会長 まだ議論をしたい方はいらっしゃると思うのですけれども、本日、数多くの議論をいただきましてありがとうございました。

事務局からの連絡をお願いします。

○山田補佐 それでは、次回の開催日程について御連絡させていただきたいと思います。

次回、第2回目の開催日程につきましては、新型コロナウイルスの感染の拡大状況にもよりますが、現時点では3月上旬に開催したいという予定で考えております。議題といましましては、令和3年度、来年度の行政運営方針案を中心に審議させていただく予定でございます。近日中に日程調整をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 それでは、本日予定しておりました議事、審議事項は全て終了させていただきます。

なお、本日の議事録署名人につきましては、労働側は林委員、使用者側は二見委員を指名したいと思います。

本日は御協力いただき、ありがとうございました。

○山田補佐 山倉先生、委員の皆様方、ありがとうございました。

これをもちまして閉会とさせていただきます。ありがとうございました。