

令和3年度第2回熊本地方労働審議会

令和4年3月23日（水）10:00～12:00

吉津雇用環境改善・均等推進監理官 それでは定刻になりましたので、ただいまより令和3年度第2回熊本地方労働審議会を開催いたします。事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の吉津と申します。よろしくお願ひします。着座して失礼します。

本日の審議会につきましては、お手元にお配りしております熊本地方労働審議会会次第に沿って進めさせていただきます。

まず、定数について報告いたします。本日は、18名の審議委員のうち16名の委員にご出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条の規定による委員の3分の2以上の出席という成立要件を満たしていることをご報告します。

次に、委員のご紹介につきましては、お手元の令和3年度第2回地方審議会、1枚めくっていただくと委員名簿というのをつけております。このお手元の熊本地方労働審議会委員名簿により、代えさせていただきます。なお、本日は使用者代表の加来委員及び同じく使用者代表の斉藤委員につきましては、ご欠席でございます。

それでは、まず局長の木下からごあいさつ申し上げます。お願ひします。

木下局長

皆様おはようございます。年度末のお忙しい中、熊本地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。座ってあいさつをさせていただきたいと思ひます。

熊本だけが「まん防」だったのが、月曜日をもって解除し、少しずつ県内も戻り始めているような状況で、本日も豪雨で被災した肥薩線の扱いをどうしようかという会議もされて、熊本県内としてもさまざまな動きが出ているような状況でございますし、皆様方もご存じの通り、台湾の半導体メーカーのTSMCが入ってくるという話題もあり、さまざまな動きが

ある中で令和4年度の熊本労働局としての行政をどのように進めていくかということの骨格について、今日は少し審議していただくことになっております。

今日も前回同様、改めて皆様方にお送りしている行政運営方針の本文については、お手元のパンフレットに掲載しているところがございます。さまざまな取組の具体的なところをこのパンフレットの本文を見ながら、併せてそれにまつわるデータについては、お手元の配布の中にさまざまなデータや取組の内容が書かれておりますので、そういったものを示しながら説明をさせていただきたいなと思っております。

各労側、使側、さまざまな状況があらうかと思えます。動きが活発な地域と、なかなか回復しきれていない地域が混在する熊本県におきまして、どのような労働行政を展開していくかというところで、私どもで考えた案を今日はお示しますので、忌憚（きたん）のない意見をいただければ幸いに存じます。どうぞよろしく申し上げます。

吉津雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、早速議事に入らせていただきますが、以降につきましては、地方労働審議会令第5条第2項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたします。それでは、渡辺会長申し上げます。

渡辺会長 皆さん、こんにちは。では、座ります。よろしく申し上げます。渡辺です。

春闘が満額回答がというお話もある中、二極化しているというところもあるということで、皆様、それぞれの業界でいろいろなことをお考えのことだと思えます。ウクライナ侵攻とかで先も見えない新型コロナウイルスとか不安な要素もありますけれども、また今日この場で、このように皆様と集まることができ、うれしく思っております。今回もまた皆様と活発な意見交換をしながら、労働行政について考えていきたいと思えます。今日も、進行にご協力よろしくをお願いいたします。

今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会第規則第6条第2項により原則として公開ということになります。

それでは、事務局から資料をお願いします。

吉津雇用環境改善・均等推進監理官 事務局からです。まず、資料の説明をさせていただきます。資料につきましては、まずお手元の1枚もので「配布資料一覧」をお配りしておりますが、まずお手元にタブレットが1台ずつ配布されております。タブレットにつきましては、既に送付していただきました「熊本労働局行政運営方針(案)」をタブレットに入れております。それと、お手元にブルーのファイルがあると思いますが、このファイルにつきましては、議事の1番目の行政運営方針(案)関係の資料になります。資料の詳細、資料の中身につきましては、ブルーのファイルを1枚目開けていただくと、運営方針(案)の資料の一覧をつけておりますので、中身の確認をお願いします。

続きまして、議事2の資料につきましては、クリップ留めをしております。議事2につきましては、最低賃金関係についての資料につきましては、クリップ留めをしてあります資料ナンバー1からナンバー2-3までつけておりますので、確認をお願いします。また、タブレットの資料につきましては、1枚もの、タブレットの資料の説明を入れてありますけれども、皆さん、タブレットの方は準備していただいているので大丈夫でしょうかね。特にお困りの方は…、大丈夫ですね。

それでは、資料の説明は以上になります。

渡辺会長 それでは、議事に入ります。まず、「令和4年度労働行政運営方針(案)」について、順次一括して説明を受けた後、質疑、意見交換を行うことにします。なお、各自からの説明には、事前質問への回答も含めて説明させていただきます。

では、最初に局長より概略を説明していただいた後、各部の室長からご説明をしていただきます。よろしく願いいたします。

木下局長 それでは、ファイルされた資料のインデックス1番のところを見ていただければと思います。令和4年度につきましても、熊本労働局として大きく2つの政策目標を掲げて、熊本の実現に向けてというところがございます。

まず最初に、「社会経済情勢の変化に対応した人材確保と就

職支援」というタイトルをつけさせていただいております。令和3年度は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、雇用機会の維持確保というところに軸足を置いて、行政を進めてまいりました。新型コロナに関しては、少しずつ経済活動との両立とかそういった中で、先ほど申し上げましたように、県内の求人状況をみておりますと、まずそこにデータとしてありますが、これは新型コロナウイルス感染拡大以前から求人倍率の高い職種でございます。こういった職種に関しましては、いわゆる社会基盤を維持するために不可欠な職種ということで、新型コロナウイルス感染拡大前から、そういう一つの職種として位置づけられているところがございますし、いわゆるエッセンシャルワーカーの方々の確保というところが大きな課題ではないかと考えているところがございます。

それに加えて、製造業の求人が多くなってきたりというところで、盛んな業種についてしっかりと人材を確保していきたいという形で考えているところがございます。

そういった中で、下の取組の3項目を見ていただきますと、まずは今申し上げましたような人手不足分野や労働需要が増加している事業所における人材確保を進めてまいりたいと思っているところがございます。

2番目としては、「地域の産業構造の変化を捉える」とありますが、これは冒頭あいさつでも申し上げましたようなTSMCと同じ仕事をするさまざまな半導体関連の企業が熊本に入ってきたり、さまざまな周辺取引企業が入ってきたりということでもありますので、何とかこういったところに関して、県内の人材でしっかりとやっていきたいなというふうに考えているところがございますので、TSMCは2024年から稼働を開始するというところがございますが、今年度からそういう人材を確保できるような職業訓練とか、そういったものの環境整備を進めてまいりたいということで、2番目に「人材開発に向けた環境整備」という取組を掲げさせていただいております。

あとは、労働行政として、支援が必要な方々にしっかりと就職支援をしていくという意味で、新規学卒者や非正規雇用労働者、就職氷河期世代など、ハローワークの機能を十分に生かして支援をすることによって、人手不足分野への少しでも人

材を確保していきたいなというところがございます。政策目標Ⅰの主な考え方といったところがございます。

1 ページめくっていただきまして、政策目標Ⅱの部分でございます。政策目標Ⅱ、これは、令和3年度は「『新たな日常』の下でも安心して働き続けられる労働環境の整備」ということで、新型コロナウイルス感染拡大に伴って導入が進んだテレワークとか、同一労働同一賃金とか、働き方改革を進める一環として新しい日常というものを模索していったわけでございますけれども、令和4年度は「すべての労働者が生き活きと働き続けられる労働環境の整備」という見出しをつけさせていただきます。

さまざまな働き方改革を進めていっている中でも、このグラフを見ていただきますと、熊本県内の労働災害が継続して、増加傾向にあるというところがございます。労働災害防止に関しましては、第13次労働災害防止計画の令和4年度が最終年度になるということもあり、まずは仕事中にけがをしたりする人を減らしていこうというところを第一の取組としているところがございます。

併せて、職場における新型コロナウイルス感染の予防というところも、大きなファイセントになるんじゃないかなと思っております。現在、速報値で2,149ということで、既に昨年の確定値を上回っている状況でもございますので、令和4年は何とかしてこれを減少に転じていきたいなということと、令和3年におきましても、100名以上の新型コロナ労災、業務上の新型コロナウイルス感染が出ているところがございますので、そういった感染防止を事業場の中に定着させていくというところも、一つの大きな流れではないかなと思っております。

2番目がハラスメント対策でございます。今年の4月からは、ハラスメント対策が中小規模事業場にも適用されるというタイミングでもあり、ここにもございますように、ここ数年、いじめ・嫌がらせの相談件数が高水準で推移しているところでもございます。こういった環境の中で、この②にございますように、就活ハラスメントやカスタマーハラスメントも含めて、ハラスメント対策を熊本県労働局として推進してまいりたいと考えているところがございます。

3つ目といたしましては、すべての労働者が仕事と家庭等を両立しながらキャリア形成ができるような支援をしていきたい。これは、仕事と介護もあるし、仕事と育児、仕事と治療、あるいは今回、不妊治療も保険適用になり、不妊治療と仕事の両立というさまざまな両立をすることによって、雇用の場に新たに進出していただける方々もたくさんいるんじゃないかということで、そういう両立支援をすべきことも一つの人手不足対策にもつながるんじゃないかなということで、3番目としてこういった取組を入れて、結果として、すべての労働者が生き生きとして、長い期間働き続けられる労働環境を整備するということで、政策目標を策定させていただきました。昨年の雇用の維持から人材の確保というところに軸足を少しずらした形の行政運営方針となっております。

この政策目標Ⅰの取組目標、Ⅱの取組について、ただいまから各部室で進めていただきますので、慎重な審議をよろしく願いたいと思います。

杉原職業安定部長 職業安定部長の杉原と申します。日頃から委員の皆様におかれては、職業安定行政の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。私からは、政策目標Ⅰについてご説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

政策目標Ⅰの説明をする前に、まず最近の熊本県における雇用失業情勢の説明をさせていただきます。お手元のファイルの資料2-1をご覧ください。有効求人倍率のグラフを載せております。

熊本県の有効求人倍率は赤の線になっておりますが、こちらを見ていただくと、熊本県有効求人倍率は、コロナ禍によって落ち込みをみせていましたが、2021年に入ってから上昇傾向にありまして、直近の1月の状況を見てみると、前月比で有効求人数と有効求職者数が増加した結果、有効求人倍率は1.37倍となっております、2カ月連続上昇しているという状況でございます。

熊本県においても、新型コロナウイルス感染症の影響がまだある中ではありますが、求人数が求職者数を上回る状況が継続しておりまして、有効求人倍率はこのアを見てもらって

も全国を上回る数字で推移しております。こうした中、冒頭に局長から説明差し上げた通り、今年度は雇用の維持確保に重点を置いて運用を行ってきましたが、来年度は人材の確保育成に向けて、軸足を置いて運営を行っていかうと考えております。

その取組内容について、ご説明をさせていただきます。お手元のタブレットの5ページ目をご覧ください。まず、(1)の人手不足問題や労働需要が増加している事業所における人材確保についての取組でございます。

まず、アをご覧ください。人材確保の推進のため、いわゆる人手不足分野、医療、介護、福祉、保育分野、建設ですね、こちらの人手不足分野への就職支援については、ハローワーク熊本にある人材確保対策コーナーを中心として、関係機関と連携して実施していかうと考えております。特に、エッセンシャルワーカーである医療、福祉分野においては、潜在就職者の積極的な掘り起こし等により、重点的なマッチング支援を推進してまいります。

なお、委員から事前に、潜在求職者の積極的な掘り起こしを実現するため、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進するための取組について、ご質問がありました。まず、厚生労働省、熊本労働局、ハローワークにおいては、令和3年度においては、求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和等の未充足求人のフォローアップや免許、資格、経験を有する方への求人情報提供などの取組を行ってまいりました。令和4年度においては、厚生労働省本省において、介護分野の魅力を伝えるためのパンフレットや動画を新たに作成したことから、熊本においても各ハローワークにおいて、それらを活用して求職者に向けてアピールしていくことや、また面接官や相談会等々、自治体広報誌への掲載などを行って、県民の生活圏に密着した広報媒体を活用してハローワークを利用していない方への周知にも取り組んでいかうと考えております。

加えて、労働局、ハローワークとして、介護職のイメージアップのため、さらに何かできるか、何が協力できるかについて、社会福祉協議会さまと十分に相談しながら、連携して介護職のイメージアップに努めていきたいと考えております。

続いて、イをご覧ください。インデックス1のデータでお示

しているように、半導体チップ製造工などについては、令和3年度は3.33%となっておりますけれども、こうした半導体製造関連職種をはじめとして、社会経済活動が再開される中で、多くの産業で人手不足の状況が聞こえてきております。こうした事業所の人材確保も推進していこうと考えております。

続いて、(2)をご覧ください。「地域の産業構造の変化を捉えた人材開発に向けた環境整備」ということで、こちらは取組②に該当する項目です。まず、地域の関係者が集まる熊本県地域訓練協議会の場において、地域の産業構造の変化や求職者の動向、訓練ニーズを捉えた実施分野や規模の設定等の検討等を行っていくことを考えております。

また、非正規労働者の方を支援するため、求職者支援訓練の要件緩和がなされたところでありますので、引き続き、求職者支援訓練の積極的な周知・広報を図り、制度の活用を促進していくことや、6ページをご覧くださいと、「デジタル化の推進」というところで、政府としてデジタル人材の支援を推進していることから、デジタル分野に係る訓練コースの拡充を図っていきます。この際、求職者に対しては、デジタル分野の訓練コースを受講して、新たなスキルを習得することを進めていこうと考えております。

続いて、(3)です。こちらは、取組③に該当するものです。まず、アのハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化によるマッチングの促進です。3月22日、昨日でございますが、追加リリース第3弾として新たなオンライン機能を追加しております。こうした機能も含めまして、ハローワークにおいてもオンライン機能を活用して、利用者の方の利便性の向上を図っていきます。また、熊本局では、マザーズハローワークのLINEアカウントを整備しましたので、子育て中の女性等への積極的な情報発信に努めてまいります。

続いて、イでございます。このうちの(ア)の「新規学卒者による就職支援」をご覧ください。こちらがファイルの資料2-2をご覧ください。こちらは、今年の春卒業予定の新規高等学校卒業者の1月末時点における内定状況でございます。県内希望者の内定率は91.6%になっておりまして、前年度比と0.4ポイント上回って、県内就職内定割合も0.5ポイン

ト上回っている状況です。

新型コロナの影響が続く中において、生徒におかれては、引き続き、熊本県内での就職マインドが継続している、熊本県内で働きたいという就職マインドが継続していることや、企業においては積極的な視点から新規学卒者への採用活動を行っていただいていることによるものと考えております。来年度も予断を許さない状況が続くと考えておりますので、くまもと新卒応援ハローワークを中心に、第二の就職氷河期世代を作らないよう、引き続き支援を行ってまいります。

なお、委員から事前に、資料2-4のところで、「平成29年3月卒業生をピークに県外就職率が低下していますが、その理由や他県の状況、他県の比較はどうなっているのか」というご質問がございました。

こちらについては、平成28年に発生した熊本地震の復興事業によりまして、平成30年3月卒業生を対象とした求人は増加しておりまして、特に就職希望者の多い製造業では、前年の卒業生に比べて35%超の効果がありました。その結果、県内の製造業への就職内定者数が増加しました。このように、就職希望者の多い業種で求人が増加し、求職者、就職先の選択肢が増えたことが、県外就職率の低下、県内就職率の上昇に影響していると考えております。また、その経済区域が増加傾向にあることや、コロナ禍においては、県外を避けて地元で就職する生徒もみられておりまして、こうしたことが令和2年度以降の県外就職率の低下にも影響しているのではと考えております。

なお、他県の状況、全国における熊本県の位置づけを見ますと、文部省が公表する調査では、ここ5年の状況を見ますと、熊本県は平成29年3月卒は、全国で県内就職率は44番目となっておりますが、平成30年3月以降から令和2年3月卒までは42番目となっております、令和3年3月卒は44番目となっております。

続いて、タブレットの6ページ目のイの(イ)をご覧くださいくと、非正規雇用労働者やフリーターの方には、ハローワークの担当窓口等において、担当者制によるきめ細かな支援を行ってまいります。また、(ウ)の通り、生活困窮者の方に対しては、地方公共団体と一体となった早期かつきめ細かな指導

支援に取り組んでまいります。

続いて、7ページ目をご覧ください。「就職氷河期世代の活躍支援」です。ハローワーク熊本に設置した就職氷河期世代専門窓口を中心として、チーム支援による伴走型による就職支援に取り組んでいるほか、助成金等も活用しながら正社員として就職することを引き続き推進してまいります。なお、来年度が3年間の集中期間の最終年となっておりますので、引き続き目標達成に向けて取り組んでまいります。

続いて、エの「子育て中の女性等に対する就職支援」です。コロナ禍においては、非正規雇用労働者の方や女性の方への支援が特に重要であることから、マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就職を希望する方への支援等に取り組むこととしています。なお、「マザーズハローワークやマザーズコーナーを知らない」という声も聞こえることから、先ほどご説明差し上げた通り、マザーズハローワークのLINEアカウントを整備して情報発信を行っていることや、2月2日から熊本市電のラッピングによる周知なども行ってまいりまして、県民の方への認知度の向上に努めていきたいと考えております。

オの「高齢者の就労・社会参加の促進」です。令和3年4月1日から施行された改正高年齢者雇用安定法によって、70歳までの就業機会確保等が努力義務となりましたので、この環境整備に取り組んで、生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けて、さらに取り組んでまいります。また、働くことを希望する高年齢者の方に対しては、県内6カ所のハローワークに設置した生涯現役支援窓口を中心に、職業生活の再設計等を含めた就職支援を行ってまいります。

続いて、8ページ目、カの「障害者の就労促進」です。こちらは資料2-5をご覧ください。令和3年の障害者雇用状況の集計結果の概要をつけております。令和3年6月1日時点での民間企業における法定雇用率は2.3%となっておりますが、熊本県の状況をみると2.41%となっております。法定雇用率は上回っている状況です。他方で、法定雇用率達成企業割合については、法定雇用率の引上げの影響もあって、令和2年から2.3ポイント減少しております。こうした状況を受け、障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ

企業に対しては、一貫したチーム支援を実施して、その際にはテレワークの支援も提案することによって、引き続き、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の強化に取り組んでまいります。

なお、委員の方から事前に、障害者の定着率についてご質問がありました。障害者の方すべてを対象とした定着率のデータというものはないため、参考として障害者就業・生活支援センターを利用した障害者の方の就職1年後の定着率をご紹介します。障害者就業・生活支援センターとは、障害者が職業生活の自立を図るために、就業、生活の両面について支援を行う機関で、都道府県知事が指定して都道府県労働局が業務を委託して運営されているものです。熊本県においては、6カ所あります。令和2年度のその状況を見てみますと、全国平均とはなりますが、1年経過後の定着率は81.2%となっております。

続いて、タブレットの8ページ目のキの「外国人の方に対する支援」です。こちらは資料2の横に、外国人労働状況の集計結果をつけております。熊本県の令和3年10月末現在の外国人労働者数を見てみると、令和2年と比べると横ばいとなっております。また、外国人を雇用する事業所数は5.3%増加しています。このように、外国人労働者を雇用する事業所が増加する中においては、外国人労働者の方の適正な雇用管理に関する助言・指導等が必要となってきますので、計画的な事業所訪問等を行って、雇用管理改善を進めてまいります。

最後に、タブレットの9ページ目の(4)をご覧ください。「雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」です。こちらについては、引き続き、雇用の維持に向けた支援のため、雇用調整助成金や在籍型出向による雇用の維持に努めてまいります。在籍型出向の推進にあたっては、産業雇用安定センター等との関係機関とも連携しつつ、産業雇用安定助成金の活用を促すことによって、推進を図っていこうと考えております。

政策目標Ⅰに関する説明は以上です。

佐保労働基準部長 労働基準部長の佐保でございます。皆様方には非常にお世話になっております。こちらは、政策目標Ⅱということで、基準部の方の説明を座ってさせていただきます。

お手元の資料の中ほどに、それからお配りしている別添資料の青いファイルの資料3に、基準部の資料がございますので、お手元でご用意願います。運営方針（案）のタブレットの2ページ目ですね。こちらに政策目標がございまして、「すべての労働者が生き生きと働き続けられる労働環境の整備」。同じページに課題として、高年齢労働者の労働災害及び職場での新型コロナ感染を踏まえたきめ細かい安全衛生管理の推進を挙げさせていただいております。そして、その下の取組として、「感染防止対策を踏まえた安全で健康に働くことができる職場づくり」を令和4年度に重点事項として取り組んでいくこととしております。

続いて、運営方針（案）の3ページ目、4ページ目をお開きください。それら取組を行う上での前提としての現状を書いております。まず、3ページ目の労働災害に係る内容について、これはグラフでご説明申し上げた方がわかりやすいと思いますので、お手数ですがけれども、資料3のインデックス3-2をお開きください。

資料3-2、「令和3年死傷災害発生状況」ということでございます。労働災害の状況ですが、令和3年の休業4日以上の災害は、速報値で2,149件となっています。速報値というのは、監督署に労働災害の書類の届け出がなされますので、例えば12月にですね、それは年でいうといいんですけど、12月に何らかの事故があったやつは、遅れて2月、3月に報告がありますので、そういったところで、現在今のところの速報値でございます。

この速報値、前年度比と比べますと、8.2%災害が増加しております。本統計のうち、昨年同時期より、職場でのコロナ感染者が80件ほど増えておりますので、コロナを除いた件数と比較すると、増加率はその8.2%の半分ほどになっています。また、全国の2月速報値では、対前年度比が16.5%の増加でして、熊本はこの8.2%というのは4番目に低く、この8.2じゃなくて、すいません、全国统一でつくった、まだ最新のやつはきてないんですけど、その1個前の速報値では8.2ではなかったんですけども、熊本では4番目に低い数値と。増加が低いということになっています。

一方、死亡災害につきましては、全国的には2月速報値で全

国2位で9.8%増加しておりますけれども、熊本は令和3年は速報値11件で、過去最少であった令和2年度および平成26年の10件に次いだ少ない件数となっております。しかしながら、労働災害が増加している事実については、本当に留意したいと考えており、対策を施してまいります。

資料3-2の次のページですけれども、令和3年死傷災害発生状況の内訳のグラフがございますので、ご覧ください。資料3-3です。横向きにしていただきまして、一番右下に高年齢労働者の災害割合がございます。高年齢労働者の割合は、令和2年まで増加し続け、令和3年速報値では前年をわずかに下回っておりますけれども、60歳以上の方が全体の31.2%で高止まりしていることがわかります。

また、同じ資料の一番右上をご覧ください。業種別の死傷者数がございます。私が労働基準監督官になった約30年前の頃は、製造業、建設業、あるいは運輸交通、貨物取扱業が割合として多かったんですけれども、この表をご覧くださいればわかると思うんですけれども、社会福祉施設や病院等の保健衛生業、そして商業等の第三次産業の割合が大きくなっています。事故の型では、滑った、転んだの転倒災害や無理な動作等による腰痛といった災害が数多くなっています。また、商業等の脚立から落ちたなど墜落・転落災害もございます。

次に、運営方針3ページ目に、恐縮ですけれども戻りますけれども、労働衛生面について、3ページの(4)で状況説明させていただいております。令和3年度は定期健康診断、職場で定期健康診断を行っていただいておりますけれども、これの有所見率が約60%となっております。また、脳・心臓疾患や精神障害の労災請求件数は令和3年末で24.0、どちらも高止まりしている状況で、これは精神障害の方のメンタルヘルス対策を行っている事業場が増加しております。

なお、労基行政のうち、労働行政の状況について、運営方針(案)、タブレットの4ページ目の一番最後に、令和3年の労働基準監督署への労働基準関係法令違反だとする労働者からの申告処理状況を載せております。コロナ禍でありますけれども、申告の件数は減少しております。

以上、運営方針(案)の3ページ目の状況をご説明いたしましたが、そういった状況を踏まえ、令和4年度に施策を講じて

まいりますけれども、運営方針（案）の9ページ目をご覧ください。労働災害の防止対策として、労働局では災害防止団体や労使団体への働きかけ、あるいは監督署において、それらに加えて各事業所に対する安全衛生に関わる監督。監督署は令和3年度は大体4,000件の監督を実施しておりますので、そういった監督と、あるいは個別指導、集団指導、説明会、自主点検等の実施等を行ってまいります。

また、運営方針の9ページ目、2-(1)のアですね、高齢者対策として厚労省が作成した「エイジフレンドリーガイドライン」、高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン等の周知を行ってまいります。また、第三次産業対策として、引き続き、企業におけるリスクアセスメントの普及等、自主的な対策は推進を図ってまいりますけれども、今年度の労働局において、今年度、令和4年度は事故の多い業態である介護施設や地元で開業する小売の企業等を参集して、第三次産業の災害防止対策会議を立ち上げることとしております。現在、準備段階でございます。

さらに、職場におけるコロナ対策として、厚労省で作成した感染防止のための5つのポイントやチェックリストの普及促進を行ってまいります。さらに、労働衛生面の対策として、まずメンタルヘルス関係では、セルフチェック制度のさらなる普及促進を図るとともに、自主点検等により、企業に対しメンタルヘルス対策への意識向上や自主的な取組を促してまいります。

なお、運営方針4ページにメンタルヘルス対策を行っている事業場の割合が71.5%とございますが、現在集計の途中であり、速報値でございます。運営方針の最終版までには、確定値を入れさせていただきたいと考えております。

それから、ウ、労働衛生面の新たな動きとして、労働者の石綿ばく露防止の石綿障害予防規則に基づく措置がございます。お配りしている資料の3-6をご覧ください。石綿ばく露はかなり資料が入っているんですが、石綿の規則は3-6でございます。現在、石綿の製造や新たな使用は禁じられておりますけれども、現在は過去に使用されている建築物等が存在する場合があります、例えば令和2年の7月豪雨災害での解体工事の際に、そこにあった石綿が含まれている建物がみつかる可

能性がございます。

既に令和3年4月から、解体・改修工事の際には、規則の改正により、石綿が含まれているかの事前調査が義務づけられておりまして、令和4年4月からは一定規模以上の建築物等の解体・改修工事は、事前調査結果等を各自治体に電子報告、これはリーフレットの3-5にございますけれども、あるいは資料の3にもPDFのデータでありますけれども、電子報告をする必要があり、現在周知を行っているところですので、ご承知願えるかと思えます。

また、労働条件の環境の整備の施策について、運営方針(案)10ページの最後の段、イ、「長時間労働の是正」をご覧ください。労働時間の上限規制等の導入に伴う中小企業に対する丁寧な周知・啓発を行っておりまして、「労働時間相談・支援班」による個別訪問、あるいは監督署での説明を引き続き実施しております。さらに、過重労働対策として、11月の「過重労働解消キャンペーン月間」を中心に、監督等を実施してまいります。

続きまして、労災保険の運営ですけれども、運営方針(案)の11ページのエでございます。労災保険制度の適正な運営として、迅速な給付となっておりますけれども、新型コロナウイルスの請求も増えておりまして、こちらにつきましても、迅速な給付を行ってまいります。

最後の14ページ目のウですけれども、「最低賃金制度の…」と書いてあります。事前資料では、このウのタイトルは「最低賃金制度の適切な運営」とさせていただきましたが、岩永委員から周知の重要性についてご意見いただき、労働局で協議させていただいた結果、「最低賃金制度の適切な運営」の表題を「最低賃金制度の適切な運営及び周知等」に変更させていただいております。最低賃金の周知や履行確保は非常に重要であり、これまで以上に取り組んでまいります。約2,000事業場にポスター、リーフレット、あるいはミニカレンダー等の配布、あるいはマスコミへの周知、あるいは監督署の監督での周知等、ここは広範囲で行っておりますけれども、さらに強めていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

桑原雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の桑原です。皆様方におかれましては、当室の業務運営に日頃からご協力いただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。

私からは、施策目標Ⅱのうち、あらゆるハラスメント対策の推進及びすべての労働者が仕事と家庭等を両立しながらキャリア形成できるための制度について、行政運営方針（案）の第2、令和4年度行政運営の重点施策に沿って説明させていただきます。タブレットの12ページをご覧くださいませでしょうか。12ページです。着座にて説明させていただきます。

まず、12ページの（2）のところです。本年4月からすべての企業において、パワハラ防止対策が義務づけられます。円滑な施行に向けまして、今年度はハラスメントに関する集団的報告徴収やオンライン説明会、改正法対応個別相談会を開催し、You Tubeチャンネルの説明動画の掲載、特別相談窓口の開設、12月の撲滅月間による意識啓発、中小企業や小規模事業者に対する支援をするためにリーフレット、ポスターを作成いたしました。また、相談体制の充実も行っています。

リーフレットにつきましては、資料4-1をご覧ください。こちらは、個人事業主等が人を雇用するために、自社のハラスメント防止対策が進められるように作ってまいりました。また、中小企業では、このようなポスターを作りまして、廊下とか食堂とか階段に貼ってもらうことを念頭に資料を作っております。特に、この相談窓口の下の星印のところをご覧ください。ここでは、「就活ハラスメント、またインターンシップや求職者からの相談を受け付けています」というふうに、就活ハラスメントについての注意喚起も入れさせていただいております。昨年11月に開催した審議会におきまして、連合の花岡委員から、「企業版ハラスメントに関する理解が乏しいので、意識啓発が必要だ」というご意見をいただきましたので、急きよ、2月8日に「ハラスメント相談窓口担当者セミナー」を開催いたしまして、事業主等の理解促進を図ったところです。

令和4年度は、パワハラ防止対策がすべての企業において義務づけられることから、これまで以上に相談が増えることが想定されており、相談内容が、「企業にそもそも相談窓口がなくて相談できない」「相談したが対応してもらえない」など、企業の雇用管理措置が実施されないことが原因となって、事

案が増えることが想定されております。そのため、総合労働相談コーナーの相談員を対象にパワハラ防止対策への相談会についての検証を行うとともに、パワハラ調停が増加されることが想定されるため、紛争調停委員会議であつせんと調停の違いや運用について、説明や意見交換を行ったところです。

次に、厚生労働省が昨年4月に公表した「職場ハラスメントに関する実態調査」によりますと、就職活動またはインターンシップを経験した男女労働者の約4人に1人が「セクハラ等を受けた」と回答しています。当室には、学生から就活ハラスメントに関する相談が寄せられていないことから、学生等が一人で悩むことがないように、資料4-3を大学等に配布すると同時に、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの一環として、4月から7月に県内7カ所の総合労働相談コーナーに、若者総合労働相談コーナーを設置したり、各大学に対して行う労働法制講義等により、学生に当局の相談窓口の周知を図り、支援を行ってまいります。

事業主に関しましては、ハラスメント防止に基づく望ましい取組として、当室資料作成の4-4をご覧ください。こちらを昨年から配布すると同時に、職業安定部、ハローワークと連携しながら、意識啓発を図ってまいります。

次に、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントも防止すべきところであり、指針に基づく望ましい取組を企業において浸透させるために、今回マニュアルが作成されましたので、3月に労使団体に周知を図ったところです。周知資料といたしましては、資料4-5をお手元にお配りしています。これは別冊になっております。

引き続きまして、タブレットの(3)をご覧くださいませでしょうか。まず、育児・介護休業法についてです。改正育児・介護休業法におきましては、雇用環境整備と個別周知、意向確認の措置の義務づけに関して、4月より施行されます。その後も、10月には産後パパ育休と育児休業の分割取得、来年4月には育児休業の取得状況の公表の施行が控えております。

今回の改正は、労務管理等に大きく影響する制度を含んでいます。令和2年度、熊本県における男性の育児休業取得率は7.0%と、全国の12.65%と大きな差がありましたが、令和3年度熊本県の男性育児休業取得率は何と14.2%と

倍の取得率となっております。さらに、出生時育児休業を機に、男性の育児の大切さや喜びを実感し、育児休業取得や捉え方の見直しになるよう、周知を行ってまいります。円滑な施行に向けまして、本年度は集团的報告徴収の実施、オンライン説明会、個別相談会、Y o u T u b eチャンネルの説明の動画掲載を行いました。

皆様方に、改正育児・介護休業法のポイントといたしまして、資料4-6を配っております。また、改正育児・介護休業法に併せて変更されました資料4-7、両立支援等助成金を用意しております。来年度は、こういった資料等を基に、中小企業・小規模事業者に対しまして、就業規則整備の支援や助成金の活用による制度の利用促進を図ってまいります。

次に、イ、「次世代育成支援」をご覧ください。「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準とマークの改正、新たな認定制度「トライくるみん」の創設についても、来月から施行されます。「くるみん」「プラチナくるみん」等を受賞した企業につきましては、大学等への労働法制講義の際には、当局Y o u T u b eチャンネルで認定企業トップによる動画の紹介を行っています。また、公共調達における入札参加資格の加算措置や内閣府における、くるみん助成金のメリットも含め、企業の取組を支援してまいります。

資料といたしましては、資料4-8をご覧くださいませでしょうか。まず、資料4-8ですけれども、「くるみん」のマークが書いてあります。新しい「くるみん」は、後からできました。併せて、「トライくるみん」は「くるみん」の基準がとて大きく上がるものですから、頑張っている企業についても認定するために、「トライくるみん」というものができております。

次の2ページ目をご覧くださいませでしょうか。経過措置がありますので、まだ現行の「くるみん」認定も行ってまいります。併せて、「トライくるみん」、新しい「くるみん」認定も行ってまいります。また、「プラチナくるみん」は引き続き行ってまいりますけれども、とても高い目標設定となっております。

さらに4ページをご覧くださいませでしょうか。4ページでは、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準が新しくでき

ました。不妊治療の取組についても、このような認定を新たに設けましたから、どんどん取組を進めてまいりたいと思います。

また、次の資料4-9をご覧ください。「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定を受けた中小企業に対しまして、内閣府から令和9年3月末まで50万円を支給する助成金ができております。

では、次にまいります。13ページをご覧ください。イ、「不妊治療と仕事の両立支援について」です。先ほど、局長からご説明させていただきました通り、本年4月からは不妊治療の保険適用が予定されており、今後さらに、働きながら不妊治療を受ける労働者の増加が見込まれます。不妊治療と仕事の両立の新たな策といたしまして、今年度も引き続きまして、来年度におきましても、不妊治療と仕事の両立に取り組む中小企業事業主へ支援するための助成金として、制度導入を助成する「働き方改革推進支援助成金」と事業所内にある利用促進の取組を支援する「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」、こちらにつきましては、4-10をご覧くださいませでしょうか。不妊治療両立支援コースの助成金でも、ぽつぽつと申請が上がってきている状況です。引き続き、この助成金の活用によりまして、取組を促してまいりたいと思っております。

また、さらに不妊治療と仕事の両立支援整備として、改訂版マニュアルとハンドブックの配布、次世代育成支援対策推進法に基づき事業主が行動計画に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置」の実施を盛り込むことの推奨を行っております。新たに、先ほどご説明した通り、頑張り取り組む企業については認定を行っていく予定となっております。

次に、エ、「女性の活躍推進」についてです。昨年度までの「えるぼし」認定企業は全県で4社でしたけれども、今年度は5社の「えるぼし」認定を行いました。全体では計9社となっております。企業の関心が高まっております。

次に、カ、「新型コロナウイルス感染症と両立支援」ですけれども、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ、改正された母性健康管理指針につきましては、来年3月までの延長が予定されておまして、併せて助成金も来年3月

まで利用できる予定となっております。また、小学校休業等対応助成金につきましては、6月まで延長を予定されており、引き続き、助成金の審査や特別相談窓口の対応、助成事業に対する企業への働きかけを実施する予定です。

次に、(4)ですけれども、同一労働同一賃金など雇用形態による待遇差の解消、または払拭に向けて取り組んでいる企業がある一方、制度の理解が難しい企業もあると思われるため、引き続き、法の履行確保とともに、働き方改革推進支援センターとの連携により、事業主による処遇改善行為に結びつくよう、法制度の丁寧な説明、周知やキャリアアップ助成金の活用による支援を行ってまいります。また、ウィズコロナ、ポストコロナ時代を見据え、事業主が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことができる業務化、テレワークの導入定着のために、テレワーク助成金や働き方改革推進支援センターの活用を促してまいります。

以上で説明を終わります。

船谷総務部長

総務部長の船谷です。委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政にご理解、ご協力いただき、感謝申し上げます。本日は、私からは総務部関係について説明させていただきます。それでは、着座にて説明させていただきます。

私からは、タブレット端末の運営方針(案)についてご説明させていただきます。まずはじめに、11ページをお開きください。一番下の「オ 労働保険制度の適正かつ健全な運営」となります。労働保険制度につきましては、労働者災害補償保険と雇用保険を総称して労働保険となっておりますが、納めていただいた保険料は、労災保険給付や失業等給付、あと各種雇用関係助成金などに使われております。

大半の事業主の方には、制度趣旨をご理解いただき、適正に加入手続をしていただいているところですが、一部には未手続事業があることも事実でございます。適正に加入手続をしていただいている事業主の方々の費用負担の公平性の観点ですとか、あと労働保険を財源とするさまざまな給付制度等の安定的な運営の観点からも、令和4年度におきましても、引き続き、制度趣旨を丁寧に説明するなどによりまして、未手続事業の解消に向けて取り組んでまいりたいと考えてお

ります。

続きまして、タブレットの15ページとなります。中段の「2 電子申請の利用促進」となります。デジタル化の推進につきましては、現在、特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためにも、非接触、非対面による行政手続を勧奨してきたところですが、元々、この新型コロナウイルス感染症が出る前から行政手続コストの削減の観点からも推進してきたところでございます。

行政手続コストと言いますのは、事業主の方が行政に対して申請等の手続をするにあたって、書類の作成から提出といった一連の手続完了までにかかる、いわゆる手間暇のことを行政手続コストと呼んでおりますが、電子申請を行いますと、提出のための移動時間コストがなくなりますので、行政手続コスト削減に大きく寄与すると考えられています。こういった観点からも、令和4年度におきましても、電子申請のさらなる利用促進に向けた周知等に取り組んでまいります。

次に、同じ15ページの一番下の「4 防災業務・業務継続への対応」となります。ここ熊本では、平成28年に熊本大地震が発生し、また先週16日、18日と東北地方で続けて強い地震が発生しているところでございます。地震に限定した話ではございませんが、災害発生時におきましては、労働局、監督署、ハローワークの地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものと思っております。このため、役割を十分果たすことができるように、非常時優先業務等の浸透や防災訓練の実施等によりまして、万全の備えに努めてまいります。

最後となりますが、16ページ、「5 綱紀の保持、行政サービスの向上等」となります。私ども労働行政は、労使の皆様をはじめとする国民の皆様非常に密着した行政サービスを展開しておりますので、行政運営にあたりましては、国民の皆様の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものと考えております。このため、非違行為の発生防止をはじめ、行政文書や保有個人情報の厳正な管理など、全職員への研修等を通じまして、国民の皆様から疑惑や不信を招くことがないよう努めてまいります。

以上が、令和4年度の行政運営方針(案)についての説明と

なります。ご審議のほど、よろしく願いいたします。

渡辺会長

ありがとうございました。それでは、議事の（１）についての質疑、意見交換に入ってまいりたいと思います。事前に、使用者代表委員の岩永委員、それから公益代表委員の井寺委員、使用者代表委員の阪本委員、それから労働者代表委員の猿渡委員から質問をいただいております。では、事務局から説明の中でご説明していただいたところですがけれども、皆様、事前に出していただいた皆様、今のでよろしいでしょうか。何か追加でございませんか。

では、事前に出していただいた方も、それ以外の方も、今日の事務局からの説明を聞いて、何か質問、ご意見等がございましたら、挙手をお願いいたします。

では、高木委員、お願いいたします。

高木委員

公益委員の高木でございます。事前の質問をしておらず申し訳ございません。この場で1点、質問をさせていただきます。

資料1で、労働局長が示していただいた中で、「労働災害が継続して増加している」と、「その防止に努める」というふうにおっしゃっておられました。その点はもちろん努めていただかなければならないと思うんですけれども、この災害が減少していないというところについて、その理由などご存じの点があればお教えいただきたいということ、それから具体的な対応策というか、その内容について意見などお持ちであれば教えていただきたいなというところです。

それと、もう一点、ハラスメント対策の推進のところの1ページの取組の下の部分にございますけれども、具体的な中身について、もう少しご説明いただければと思います。

よろしく願いいたします。

渡辺会長

では、事務局から説明をお願いいたします。

佐保労働基準部長

労働基準部長の佐保でございます。労働災害が増加している理由としては、新型コロナウイルス感染者が増えていて、業務上という方が熊本県内でも200人はまだおられないんですけれども、かなりおられるということと、それから、これは長期的

な話ですけれども、高年齢労働者の労働災害が増えているということ、そして社会福祉施設等、あるいは商業の第三次産業がやっぱり増えているということがございます。

コロナについては、コロナの職場での感染防止について安全衛生全般ですけれども、監督とか集団指導とかも行ってありますし、あらゆる、そういうチェックリストもございますので、そういったものの周知・広報を行っておりますし、また安全も同じですけれども、安全衛生については「エイジフレンドリー」、いわゆる高齢者のガイドラインがございまして、どういった作業方法か、あるいは高年齢労働者に合ったような作業方法か、あるいは滑った、転んだ、ということがないように、そういった作業管理をしていただく、そういったガイドラインの周知を監督署で行っているというところでございます。

また、業種別には、第三次産業が増えているんですけれども、先ほどちょっとご説明申し上げましたけれども、新たに令和4年度から、災害の主たる先というのは、基本的にはいわゆる第一次産業がかなりメインだったんですけれども、第三次産業の災害防止対策協議会を立ち上げて、熊本を代表する企業の方にも入っていただく、あるいは実際働く方に入っていたいて、実際そこを進めていこうと考えております。

桑原雇用環境・均等室長

ハラスメント対策ですけれども、まず県内7カ所にあります総合労働相談コーナーに相談がありましたら、各監督署の総合労働相談コーナーにも先ほどご説明しましたリーフレットやポスター等を窓口に配布しております。具体的に、「事業主の方に働きかけを行ってほしい」とか、「報告徴収を、ヒアリングを行ってほしい」とか、「指導を行ってほしい」とか、「援助を行ってほしい」といった要望がありましたら、それぞれ対応していくように相談員研修を行いました。

一番多い相談と申しますのは、やはり、「まずは自分で解決したい」という希望が多いものですから、このパンフレット、リーフレットとかポスターを会社に持って帰ってもらって、理解を促してもらおう。ご自身で解決できないときには私どもに相談していただく。相談いただくときにはそれぞれの総合労働相談コーナーの方から事業主に対しまして、リーフレットやポスターを発送することによって、周知徹底を図ってま

いりたいと思っております。併せて、セクハラとかマタハラ等についても意識啓発をするように行ってまいりたいと思っております。

また、私どものホームページには、ハラスメントについての動画だけではなくて、このポスターとかリーフレットもいつでもダウンロードして利用できるようになっております。そうしたことによって、周知・啓発を行ってまいりたいと思っております。

渡辺会長 高木委員、よろしいでしょうか。

高木委員 はい。

渡辺会長 はい、田中委員、お願いいたします。

田中委員 田中でございます。われわれ連合の中、組合員の中で技術者、若い技術者が辞めていくと。近年、すごく辞めていく数が多いと聞いています。先ほどの資料の中で、新卒者が県内でも十分、就職をされている率が高くなっていると記載されていますけれども、定着率ってそういったものはどういう状況なのか、そしてまた離職率、そういったものまで把握をされているのか、そういったところを少しお伺いできればなと思っております。

渡辺会長 では、事務局からご回答をお願いいたします。

杉原職業安定部長 定着に関しては定着支援などを行ってはおりますが、それがちょっと手元にデータがございませんので、そういうデータがあるのかも含めて、ちょっと戻ってから私からも確認してみますので。

田中委員 すみません、事前に言っとけばよかったんですけども、申し訳ございません。

あともう一つ、労働相談の案件ですけれども、連合もやっておりまして、ほとんどパワハラ、いじめ、この件数が大変多うございます。この対策の中でも、そういったことについてやろうと記載されていると思えますけれども、具体的に数を減ら

そうという取組なのか、それともそういったことに行き渡らないような事業所指導、こういったところを求めているのか、少し伺いたいと思います。

木下局長

政策目標Ⅱのところには、実態として、いじめ・嫌がらせの相談件数が増えているということがあるので、結果として、この相談件数が増える方向に持っていきたいんですけども、方策としては、やっぱりまだパワハラというものの自体の企業の受け止め方が不十分だったりで、パワハラを受けた人が活動しようとしても企業内で孤立してしまったりとか、相談窓口を持っていても加害者の方に対する処分が必ずしも十分じゃないというところが、この問題としてあります。

パワハラにつきましては、実は精神障害の認定基準が改正されて、中程度のパワハラエピソードであっても、会社の対応が不十分であったために精神障害になった場合には、もう一ランク上がって、先ほどのレベルが強くなるという認定基準もパワハラに対応した認定基準になっていきますので、そういったところを少し会社側に訴求して行って、「しっかり対応しないと、業務上のパワハラになりますよ」という話も併せてしていくことに取り組んでいきたいと思っています。

桑原雇用環境・均等室長

先ほどの高木委員のご回答、ちょっと補足があったんですけども、令和4年度からは働き方改革を推進するために、働き方改革推進支援センターがあるんですけども、このハラスメント対策も働き方改革の一環ということで位置づけさせていただきましてから、令和4年度からは働き方改革推進支援センターとともに連携をしながら、取組を進めてまいりたいと思っています。

渡辺会長

よろしいでしょうか。ほかにご質問等がありますでしょうか。

小葉委員、お願いいたします。

小葉委員

すいません、質問ではなくて意見というか、感想のようなものですが、デジタルトランスフォーメーションに関してデジタル化の推進ということで、労働者の訓練を支援する

ということについては、しっかりとやっていくということを書かれてあると思うんですけども、この技術に関しては、もう乗り遅れられないと、日本経済全体がそういったところもございまして、労働者の訓練支援というのももちろん重要ですけども、やはり雇用の大部分を支えている中小企業等では、経営側の方もこのDXに関する理解というのがなかなか十分でないところもあるのかなと思ひまして。

労働者の問題なのかという気がするんですよ。デジタルトランスフォーメーションが大事だというのは、もう、ちまたでも言われておりますので、経営者の方はもちろん、そのことを重々理解されて進めていこうと思っているんですけども、しかし「具体的にどうやっていったらいいのかわからん」というようなのが、特に中小企業さんの場合はあるのかなということです。

労働者、特に中高年の労働者に関しましては、例えばもうすぐ定年になるのに、今さら何か新しい技術を身につけても、その技術を身につけたリターンが戻ってこないわけですから、そもそも人的資本投入をするインセンティブが中高年労働者にはないという状態なんですよ。そういったところで、むしろそういう、退職まであと何年しかないような人に新しい技術を身につけさせるよりも、その人はその人で今まで培ってこられた熟練の経験を生かしていただいて、技術を身につけた若い人たちがどんどん活躍できるように、サポートに回っていただくというそういう体制を整えていくのがいいのかなというふうに私は思っておりますが、その点でいうと、やはり人事制度だったり、若い労働者の従業員の方々が発言しやすい環境であったりっていうのを整備するのが重要で、その点においては、この労働者の訓練を支援するというのももちろん大事ですけども、経営者にご理解をいただくというか、DXを進めていくためにも、こういうことが必要だよということを研修するようなことも必要なのではないかなと思っております。意見です。

渡辺会長

ご意見ということでしたが、何か今の件に関して事務局からございますか。

木下局長

どうもありがとうございます。今、まさにそうだと思うんですけれども、現状、人手不足が続く熊本県においては、高齢の方にも雇用とかで活躍いただくことが、解決の一助ではないかなと思っております。そういった点で、先ほど安定部長からありましたように本年の4月からは70歳まで雇用が継続できるような環境整備というところを一つの仕組みとして進めておりますので、そういった方々が意欲があれば、そういうデジタル的な訓練を施して、引き続き、生活、活躍していただく。それ以外に、これまでのスキルや経験を持って、引き続き継続雇用したいというところに関しては、そういった場をしっかりとハローワークとでマッチングしていきたいなと思っております。

いかんせん、デジタルトランスフォーメーションという単語だけが、少し上滑りしている状況もございますので、そこは、実は縦割りでいくと、経済産業省の役割もありますので、そういったところと連携しながら進めていきたいなと思っております。

渡辺会長

よろしいでしょうか。

杉原職業安定部長

補足になりますが、中小企業におけるDX人材育成の推進としまして、雇用の高齢・障害・求職者雇用支援機構には生産性向上人材育成支援センターというものがございまして、そこに中小企業等のDX人材育成支援窓口というものを令和4年度から設置して、中小企業等からのデジタル対応に係る人材育成の悩み等に係る相談に対応するというのも実施することとなっているそうなので、こちらについてご紹介をさせていただきます。ハローワークにおいても、こうした窓口があることを中小企業等をはじめとして、企業の皆様方に周知をして、こういったデジタル人材の育成に向けてご協力していこうと考えております。

渡辺会長

ほかご意見、ご質問等。

はい、清田委員、お願いします。

清田委員

熊本日日の清田でございます。本日はお世話になります。

男性育休の件について質問させていただきたいんですが、先ほど、すいません、細かい数字をメモし忘れて、メモできなかったんですが、熊本県内7%から今回14.2%に伸びたというご説明があったかと思います。こちらというのは、どういったきっかけ、該当することですので、どういった要因でそういう伸びをしたのかという、どういう分析をなさっているのか、ちょっとその理由を教えていただきたいと、あとこのパーセントというのは、これは全数把握でなさっているのでしょうか。この数字の根拠といいますか、どういった形で数値が出たかを教えていただければと思います。

桑原雇用環境・均等室長　まず、数字の根拠ですけれども、熊本県で毎年、熊本県労働条件等実態調査報告書というものを作っております。最新のデータとして、令和3年度の報告書が公表されたんですけれども、その中において14%という高い数字の育児休業取得率があったということです。こちらは、抽出調査となっております。また、この調査とは別に、育児休業給付とかを行っているんですけども、こちらの数字も確実に増えてきております。

やはり、少子化対策という声かけが広く行われてきたということと、社会的に危機感を持つ企業が増えてきたのではないかということ、あと「くるみん」認定をさせていただきました企業におきまして、「子どもは社会の宝だ。だから、自分の会社でも応援していきたい」というふうにおっしゃるように、企業の意識が変わってきたこと、また今の若い男女労働者につきましては、男性学生さんもそうですけれども、若い方ほど「夫婦で協力できるよう、手をとりながら支援していきたい」、労働法制講義等でもありました、そういう男子学生さんの声等もあります。ですから、若い方は育児休業を取りたいんですけれども、企業の意識が変わってきて、やはりわが国として、企業も協力すべきじゃないかなという考え方が増えてきたんじゃないかなと思っております。「くるみん」認定についての申請も、中小企業からの問い合わせが増えてきておりましてから、来年度、さらに認定ができるのではないかというふうにも感じております。

清田委員 ありがとうございます。ちなみにですが、「くるみん」認定は熊本県内では全国的な標準でいけば、どの程度でしょうか。

桑原雇用環境・均等室長 これからというところでございます。

清田委員 ありがとうございました。

渡辺会長 はい、乗富委員お願いいたします。

乗富委員 質問ではないんですけども、男性育休のお話が出たので、私、行政の自治労から出ているんですけども、私どもの女性の組合員の30人以上にアンケートを取っておりまして、今回のアンケートの中で、「男性育児休暇の取得はすごくもてはやされるけれども、自分たち女性が休むとペナルティがあったり」、どんなペナルティかは書いてなかったんですけども、そういうのがあったり、産もうとすると、女性の多い職場だと、「『ちょっと、妊娠は順番を考えてね』と言われる」というのは、よくアンケートに書いてあるんです。

いい制度がたくさんあっても、行政の私たちのところでも取りにくいというのがありますので、民間の方はもっと取りにくいのかなと思って、毎年アンケートを見ております。いい制度があっても、取りにくいような状況であつたらちょっとよくないと思いますので、その辺よろしくお願いいたします。

桑原雇用環境・均等室長 そのような声がとても多い状況がありましたので、育児・介護休業法が改正されまして、企業には4月1日から意向確認と雇用環境整備が義務づけられたところです。ですから、会社の方に「妊娠しました」と言われたら、企業が責任を持って利用できる制度の内容とか育児休業給付とか、さまざまな情報提供を行っていますし、それについての希望があつたら、人事担当者相談窓口の方にも相談できる体制を作ることが必要となつてまいります。ですから、4月1日になりましたら、大きく変わってくるだろうと思います。

併せて、4月1日になりましたら、これまで有期雇用労働者の方については、勤務1年未満は法律自体が育児休業を取得できなかったのんですけども、4月1日より有期雇用労働者

については、勤続1年未満という制約がなくなるどころです。

渡辺会長

ありがとうございます。今、乗富委員からもあったように、制度があったとしても、多分、社会全体の考え方とか、雇用主、ほかの労働者の認識だったりとかが変わらないと、なかなか育休取りづらいという状況があるのかなと思うので、労働局でもそういう企業向けの研修などをやっていただく際には、その辺りのバックグラウンド的な考え方も含めて、何かお話いただけるとありがたいなと思いました。

ほか、ご意見はよろしいですか。ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

では、永田委員、お願いいたします。

永田委員

今の男性育休のお話ですが、企業側としてはそこをちゃんとしていかないと、若い人が来ないんですね。来ないし、私のこれは自動車学校なので、少子高齢化の対策をするためにも、たくさんお子さんが育つような環境をつくらなきゃいけないなというのは思っています。

やっぱり、女性ももう働き口。昔の時代よりももっと男女参画されている部分が多いので、そちらはやっぱり企業側もしっかり若い人たち、優秀な人材がほしいと思えば思うほど、そこら辺の環境整備はしていかなきゃいけないなというのは、このところすごく痛感しています。だんだん変わってくるんじゃないかなと思っています。

それから、質問ですが、先ほど障害者の定着率、1年81.2%とありましたが、3年になるとどのくらいになるか、データでございますでしょうか。

もう一つの外国人雇用に関して、ちょっと今まで過去に悲しい事件がございましたが、彼らも駆け込みするような場所というか、そういう窓口というのは特別にあるのでしょうか。お聞かせいただきたいなど。

先ほど言われましたように、企業の中で定着を図っていかなきゃいけない、それから高齢者雇用もしなければいけないというか、環境的にせざるを得ないんですけども、そのときにリカレントとかリスキリングに関してのそういう講座を、労働局とか何かご経験があるのかどうかをお聞かせいただけ

ればと思います。

杉原職業安定部長 障害者雇用の3年後の状況については、ちょっとすいません、そのデータは今のところありません、申し訳ございません。

佐保労働基準部長 外国人労働者の労働条件面につきましては、外国人に対しても労働基準法の適用がございまして、安全衛生法の適用もございまして、そういったところの関係については、監督署がきちんと指導をしているところでございます。また、申告や相談もできますし、外国人の方からそういったご相談があっても対応をしているところでございます。

また、外郭の団体で、外国人技能実習機構というものがございまして、熊本にも支所があるんですけども、そういったところでも外国人技能実習生を受け入れる監理団体の指導を行ってございまして、そういったところと監督署とで連携しながら外国人労働者の対応にあたっている状況でございまして。

木下局長 今年度は、ここに監理団体を集めて、働き方改革の何か有給休暇の取得という項目があるので、「しっかりと技能実習生の有給休暇を使わせてくださいね」という趣旨でワークショップを2回開催したところでございます。その中でも、念頭にあるような「母性健康管理の措置も、当然、技能実習生にも対応していかないとイケないんですよ」というお話をしてみました。一応、監理団体の方々は、そういうことがあれば、実際、技能実習生を受け入れる企業に対して、「そういうお声かけはちゃんとします」というところまで来ましたので、そういったところで少しずつ雰囲気が変わってくればいいかなと思っています。

渡辺会長 ありがとうございます。そのリカレント等の講座が労働局から提供があるかというご質問ですけれども、いかがでしょうか。

木下局長 リスキリングというのは、何かこう。先ほどの小葉委員のご意見にもすごく関わってくるのかなと思っています。まだ労働局としての団体が活動を連携したりとかという枠組みが

できているわけではないです。また、そういうニーズが出てくるとそういうところはもうちょっと、こう。現職の方々のリスニングとかという感じでというのは、われわれの守備範囲に入るんじゃないかなというのを思いますので、それは今後の課題として引き継ぎさせていただきたいと思います。

渡辺会長

よろしく申し上げます。それでは、(1)についてのご質問、ご意見等はよろしいでしょうか。

柿田委員、お願いいたします。

柿田委員

私からは、ハローワークの業務のオンライン化ということで、職業紹介業務のオンライン・デジタル化ということであります。けれども、一方で先ほどお話になりました企業の福利厚生の部分、求職者の方はそうした部分も見ながら就職先を見つけているという状況もあります。その中で、ハローワークにおけるホームページ等での職業紹介の部分で、今、労働局も YouTube チャンネルを開設されて、取組を紹介されていますけれども、企業の求人に対する紹介というのも、そういった動画による紹介、事業であるとかというのは考えられないのかなと思っています。

というのも、熊本市においては、今度4月からですか、民間の求人紹介会社を通じてオンラインによる職場紹介を行うと聞いております。やはり、職業を探そうというときに、まず先にハローワークというのが一般の労働者の考えになるのかなというところを思うと、そういったホームページで企業名とかを見ることができただけけれども、事業の内容、そして働く上での福利厚生がどんなふうになっているのか、また企業側の「どうしても労働者がほしいんだ」という思いも、そういったところでは書面だけではなくて、雇用主からの思いも伝わりやすいんじゃないかというところで、ご意見としてお伝えさせていただきます。

渡辺会長

事務局からございますか。

杉原職業安定部長

ご意見ありがとうございます。労働局のホームページ等では公表はしていないんですが、例えば、事業主側、従来

ではコロナ禍前であれば、事業所見学会とあって、実際に事業所に赴いていろいろなお話を聞くということも実施しております。コロナ禍においては接触を避ける観点から、オンラインでの事業所見学であったり、事前に動画を撮影して、それをハローワークの会議室で流して、そこで担当者の方にご説明させていただくといった、オンラインであったり、動画を使った企業紹介なども実施しているところがございますので、そういった取組は引き続き行って、事業者のその定着をアップさせる観点でも、またどういう事業者なのか、求職者の方に理解していただいた上で、紹介をさせていただくことは続けていきたいと考えております。

渡辺会長

よろしいでしょうか。それでは、(1)の議題についてのご意見、ご質問等はよろしいでしょうか。

それでは、以上で議題の(1)、令和4年度労働行政運営基本方針(案)についての意見交換を終了いたします。本日出された意見については、事務局において今後の取組に反映させていただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、議題の(2)の最低工賃関連について、事務局より説明をお願いいたします。

渡邊賃金室長

労働局賃金室長の渡邊でございます。皆様には、心より最低賃金と賃金関連につきましてご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。今年度の最低工賃につきましてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきたいと存じます。

資料としましては、資料ナンバー1から始まるものは熊本県縫製業最低工賃、資料ナンバー2から始まるものは熊本県電子機械器具製造業最低工賃に係る分でございます。また、冊子として「家内労働のしおり」をお配りしております。

まずは、家内労働についてご説明させていただきます。家内労働者は労働基準法の適用がなく、法による最低額や安全衛生、その他、家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の生活の安定に資することを目的とした家内労働法が適用されます。また、最低工賃は、ある物品についてその一定の単位ごとに工賃の最低額を決めるものでございます。

「家内労働のしおり」の23ページをご覧ください。右側に、右側の段がございますけれども、熊本では3業種、本日議題の縫製業、電気機械器具製造業のほか、和服裁縫業に最低工賃が定められております。

続きまして、「家内労働のしおり」の7ページをよろしいでしょうか。一番下の段の「最低工賃（法第8条～第16条）」をご覧ください。その2行目に、「労働局長は、一定の地域内で一定の業務に従事する工賃の低い家内労働者の労働条件を改善するために必要があると認めるときは、審議会の意見を聴いて、家内労働者と委託者に適用される最低工賃を決定することができる」とございます。その最低工賃の改定額は、「実効性や確保を図るため3年を周期とする」と策定された第13次最低工賃新設・改正計画の実施計画に従い、見直しを行うこととされており、本年度は縫製業の廃止、電気機械器具製造業の改正が計画されていまして、実態調査を実施いたしました。

続いては、まず熊本県縫製業最低工賃についてでございます。資料のナンバー1-1をよろしいでしょうか。1ページでございますけれども、そこに熊本県縫製業最低工賃の内容が記載されております。1番の適用する家内労働者は、「熊本県の区域内で婦人既製洋服製造業に係るまとめの業務に従事する家内労働者」となっております。熊本県の縫製業も適用されるのは、婦人既製の洋服の製造業でございます。縫製業にも学生服とか、そういった白衣？（01:34:18）とかそういったいろんな種類がございますけれども、熊本県の場合は婦人既製洋服の製造業に係る者となっております。その下に、工程や規格、金額などが記載されております。

次に、2ページをよろしいでしょうか。2ページの資料ナンバー1-2の「実態調査結果」、4番の調査件数等のB表をご覧ください。熊本県縫製業最低工賃適用ありの委託者は、ここがございますが、適用ありが委託者は1件、家内労働者は35人でございました。

次の3ページをご覧ください。右下の図の11-1、図1-2の棒グラフをご覧ください。適用ありの委託者は、平成27年度以降、1件で推移しており、家内労働者は平成30年度以降、増減が認められない状況でございます。この委託者1件と

いうのは、同じ委託者でございます。

続きまして、5ページをよろしいでしょうか。委託先調査結果の9番、(9)です。平成30年4月以降の工賃改定状況でございますが、ここで調査結果として、この工賃単価をここで増額、引き上げたとの回答がございました。また、項目11、今後1年間の委託料の見通し、10人、今後10人、今後1年間の家内労働者の見通しともに「増やしたい」という回答がございました。

次の6ページの資料ナンバー1-3でございますけれども、これは先ほど、2ページから5ページまでの資料1-2の家内労働実態調査をまとめたものでございますので、ここでは説明を割愛させていただきます。

次の7ページの3の「結論」のところで、「今般、熊本県縫製業最低工賃廃止の見送りをさせていただいた事業に対して」というところがございます。そこに、最低工賃の廃止の基準として、本省から指示された第13次最低工賃新設・改正計画の実施についての留意事項の中に、「最低工賃が設定されている適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いことなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、廃止することも検討すること。なお、当該最低工賃の廃止については、審議会の意見を十分に尊重すること」とされております。

今回、適用を受けた家内労働者は、最低工賃の廃止の基準である家内労働者100人を大きく下回っており、廃止の基準と合致しておりますけれども、その1番にございます「当該委託者は、今後、家内労働者数、委託料ともに増やしたいと考えていること」、「2、当該委託者は、家内労働者の要望により工賃の単価を引き上げていること。3、コロナの影響により当該産業の動向が不確定であること」、以上の点を踏まえまして、前回の平成30年度の縫製業の廃止計画がございましたが、今回も続きまして、今回の熊本県縫製業最低工賃につきましても、家内労働法第10条に定めます「都道府県労働局長は最低工賃について必要だと認めるときには該当しないものと判断し」、廃止に関わる諮問は見送らせていただくところでありまして報告とさせていただきます。

なお、第14次最低工賃新設・改正計画において、令和5年

度の実態調査を実施することとしております。

次に、熊本県の電気機械器具製造業の最低工賃についてでございます。資料はナンバー2-1でございます。左下の欄をご覧ください。熊本県電気機械器具製造業最低工賃に適用する品目は、ワイヤーハーネス。まず、工程、「カプラー差し（電線の端末に取り付けられた端子をカプラーに差し込むことをいう。）」、規格、「50センチメートルを超え2メートル以下の電線について行うもの」、金額は「1本につき43銭」とございます。電気機械器具製造業の項目はこれのみでございます。

具体的にですが、この資料の2の2の、真ん中の下にページ数が書いてございますが、9ページでございます。参考の3、そして色刷りの電気機械器具製造業最低工賃の資料がございますけれども、こんなふうにカプラー差しというのがありまして、カプラー差しの対象の業務略図ではこんなふうに、電線の端末をこの端子に、端子をカプラーに差し込むという作業でございます。こういった作業ということを、来年もご参考に願います。

続きまして、資料ナンバー2-2の3ページをよろしいでしょうか。実態調査結果（第8表）、委託者数及び家内労働者数の推移をご覧ください。平成26年度から、委託者数は20件、23件、17件、家内労働者数は486人、433人、329人と推移しております。そのうち、熊本県電気機械器具製造業最低工賃に適用される委託者数は、そのワイヤーハーネスの規格「50センチメートルを超え2メートル以下」の欄でございます。令和3年度は、委託者数は3件、家内労働者数は80人でございます。29年度は63人でしたので、令和3年度は80人と増加しておるといってございます。

次の4ページでございます。実態調査結果（第9表）の（2）、工賃単価の改定状況をご覧ください。その、先ほど申した委託者数の3件でございますけれども、委託者3件の括弧書きでございますが、令和元年度の4月以降、工賃は改正していないということございました。この（3）ですね、ここが委託先の会社数で3件と、加工賃は改正していないという回答でございました。

次の5ページの実態調査結果（第10表）をご覧ください。

委託者3件の工賃単価は、A社は1本につき50銭、C社は60銭と、熊本県最低工賃43銭を上回っておりますけれども、これを県最賃821円と比較してみますと、A社は49%、C社は37%と、50%いかない状況でございます。ちなみに、B社におきましては、調査票には、当初、1円70銭とございまして、これは渡辺会長に事前説明を行ったときに、「この1円70銭を確認するよう」というご指示をいただきまして、この金額を確認いたしました。委託者の担当者に電話確認したところ、その会社はカプラーに端子を差し込む作業のほかに、作業がございまして、そこで1円70銭と記入しておると、そして「カプラー差しのみの作業は50銭」というご回答をいただきましたので、B社の工賃単価は50銭ということとなっております。

資料6ページをよろしいでしょうか。6ページの第10表、最低工賃に関する意見、要望をご覧ください。そこに、委託者からは意見がございまして、3番、「工賃を上げたいという気持ちはあるが、受注金額が引き上がらないため困難である」、また一方、家内労働者からは、「工賃が安すぎる」「単価を上げてほしい」との意見がございました。

それからですが、8ページの3-2、工賃単価の決定状況でございます。各都道府県の金額、改定日や資料等、金額が書いてございますけれども、全国平均では47銭とございました。この金額を平均しますと、47銭とございました。九州の他県の最低工賃適用額は、大分県は52銭、宮崎県は令和元年度5月16日に改正して39銭、これは34銭が39銭に上がっております。鹿児島は42銭となっております。

続きまして、資料の2-3でございます。後ろから2枚目でございます。これは、冒頭申した家内労働実態調査結果をまとめたものでございますので、ここでの説明は割愛させていただきます。

そこで、資料2-3の最後のページの3、「結論」でございますけれども、今回、熊本県電気機械器具製造業最低工賃改正の諮問をさせていただく理由について記載をしているところでございます。理由について申し上げますと、熊本県電気機械器具製造業最低工賃について家内労働実態調査を実施したところ、最低工賃適用委託者3社が3年に渡り、こうした工賃単価

の改定を行っていないこと、2、委託者数及び家内労働者数全体の数は減少傾向が続いていること、3、委託者から「受注単価が変わらないので最低工賃引上げは困難」との回答があることとなっているものの、4番、家内労働者から「時間がかかるわりに工賃が安すぎる」との回答があること、5、電気機械、自動車業界の景気は好調であること、6、最低工賃の改定が平成18年以降、最低賃金は引き上げられているが、ここ数年の上がり幅は当時にして大きいこと、以上のことから、現行の最低工賃の改正を行うことが適当であると判断され、今回は改正諮問を行うことといたしたいということでございます。

なお、「基準単価は変わらないので、最低工賃引上げは困難である」との委託者の意見があることから、慎重な議論が必要だと思われまます。

本件につきましては、2つのいずれの最低工賃においても、事前に当審議会の渡辺会長、労働者代表委員の山本委員、猿渡委員、同じく使用者代表委員の岩永委員に事前説明し、協議していることを申し添えます。

以上でございます。よろしく願いいたします。

渡辺会長

ありがとうございます。では、今のご説明に対してのご質問、ご意見等はございますでしょうか。

今回の熊本県縫製業最低工賃に関しては、改正諮問は見送る、それから熊本県電気機械器具製造業最低工賃については、改正を行うということで、改正諮問を行うという、こういう方向性ですけれども、これについてのご意見、ご質問ありますか。よろしいでしょうか。

それでは、まず1つ目としまして、今年度は熊本県縫製業最低工賃につきましては家内労働法第10条、最低工賃の改正等に定める「都道府県労働局長は、最低工賃について必要あると認めるときには」、該当しないものと判断し、これ、条文、条文になっているんですけれども、最低工賃について、廃止の必要があるとみとめるときには該当しないということですね、と判断し、廃止の諮問は見送るということになっています。ご確認いただき、ご了承いただいたということでよろしいでしょうか。

(「はい」という声あり)

渡辺会長 続きます。熊本県電気機械器具製造業最低工賃については、現行の最低工賃の改正を行うことが適当であるという判断をし、今回は改正諮問を行うということで、委員の皆様、ご確認、ご了承頂いたということによろしいでしょうか。

(「はい」という声あり)

渡辺会長 ありがとうございます。それでは、事務局から最低工賃決定に関する今後の予定についての説明をお願いします。

渡邊賃金室長 皆様にお配りしましたのは、最低工賃決定の手順の流れについての資料でございます。それを上から順にご説明いたしますけれども、局長から改正の諮問文を施行しますと、左側の関係家内労働者及び関係各社から意見聞き取りの公示を行うということになっております。これが、およそ2週間程度公示をいたします。また、この下でございますが、関係家内労働者委託者からの意見の聞き取り、実態調査を文書で送ったり、また実際に個別に意見を聞くということで、それを事務局で意見をまとめて報告書等を作成するというを行います。

それに、それと同じまた調査審議を行うということで、専門部会を設置いたします。そこで、専門部会の選任の調整や部会委員の指名及び委員の任命を行うこととなります。前回、平成18年時には、公労使の委員の方3名ずつの9名で専門部会が開催されております。そこには、臨時委員の方を含めて9名で行っております。

そして、最低工賃の専門部会を開催し、調査審議を行い、ここで採決、そして地方労働審議会に報告をし、答申を行うということになっております。答申を行った後は、ここにもございますが、関係家内労働者委託者の異議の申出を15日間、ここで申出を15日間行いまして、そこから異議の申出があった場合と、なかった場合で分かれて、あった場合はまた再審を行い、その後、また意見をここでまたやって、決定の公示を行うということになっております。決定公示を行いますと、また30日間期間が空きまして、ここで効力発生という流れになっ

ております。

ちなみに、前回、熊本県の電気機械器具製造業の効力発生が前回は平成18年4月9日でした。そのときの流れの期間でございましたけれども、まず17年12月14日に諮問をされておりました。あと、意見の聞き取り等を行い、また専門部会の委員の方の調整、選任等が行われまして、専門部会は18年2月3日と13日の2回開催されておりました。そして、その2月13日に答申を行っております。そこで、あと異議の申出はなかったもので、決定公示が18年3月10日に公示し、18年4月9日に効力発生というスケジュールでございました。

以上、説明でございました。

渡辺会長

今のご説明に対して、ご意見、ご質問等ございますか。事務局からの説明に対して、特段ございませんでしょうか。

そうしましたら、今、事務局からお話があった通り、今後また個別に専門部会の委員をお願いする委員が出てくると思いますので、ご協力の方よろしく願いいたします。

それでは、最後に議事の(3)、「その他」にいきたいと思います。委員の方々に、今日、議題以外で何かこの場でお話ししておくことがある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

事務局から何かございますでしょうか。

佐保労働基準部長

労働基準部長の佐保です。先ほど、最低賃金の改正のお話をご了解いただきましたけれども、今後は委員の任命につきましては、労側、使側も含めて、労側は山本委員、それから使側は岩永委員にご相談しながら、渡辺会長にご一任していただければというふうに思っております。

渡辺会長

今のようなということでよろしいでしょうか。

はい、わかりました。

では、ほかにごございませんでしょうか。

皆様、議事進行にご協力いただきましてありがとうございます。それでは、これで令和3年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に、労働局長からごあいさつをよろしく願いいたします。

木下局長

約2時間にわたる熱心なご審議、どうもありがとうございました。皆様方のご意見を踏まえながら、令和4年度も時代に即した労働行政を運営してまいりたいと思っておりますので、引き続き、令和四年度もわれわれの労働行政の取組にご協力をよろしく願いしたいと思っております。

私事ですけれども、私、今月、3月末をもちまして、無事に定年退職を迎えることになりました。35年間、公務員生活最後の3年を熊本で過ごすことができ、大きなけがもせず、新型コロナに感染することもなく過ごすことができました。委員の皆様方には、3年間、どうもお世話になりました。ありがとうございました。

(拍手)

渡辺会長

それでは、本日の会議を終了いたします。皆様、お疲れさまでした。