

令和元年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和元年11月12日（火曜日）
午前10時00分～午前12時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

令和元年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和元年11月12日（火）午前10時00分～午前12時00分

2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共用会議室

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 高木委員、砂金委員、門委員、桑村委員、鈴木委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、伊藤委員、加藤委員、今委員、星幸司委員、三浦委員

使用者代表 今野（彩）委員、今野（薫）委員、只野委員、星幸一委員

【事務局】

代田局長、多和田総務部長、星野雇用環境・均等室長、石田労働基準部長、山下職業安定部長、千葉総務調整官、大浦総務課長、菅原総務企画官、伊藤労働保険徴収課長、小野寺雇用環境改善・均等推進監理官、神田監督課長、下山賃金室長、西村健康安全課長、高橋労災補償課長、帛岩職業安定課長、小山職業対策課長、大窪訓練室長、立花需給調整事業課長

4 議 題

（1）会長の選出について

（2）会長代理の指名について

（3）令和元年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

（4）その他

・宮城県南地域雇用開発計画について（報告）

・ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

1. 開 会

○事務局・高橋

皆様、おはようございます。

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の高橋と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2点、ご案内を申し上げます。

まず、1点目ですが、本日の審議会資料の確認をお願いいたします。皆様のお手元に、次第、出席者名簿、審議会説明用資料として資料No.1から11をお配りしておりますが、資料などの不足はございませんでしょうか。ご確認をお願いいたします。

なお、本日お配りしました資料につきましては、よろしければ本審議会終了後に事務局でお預かりいたしまして、後ほどご郵送させていただこうと思っております。お帰りの際に事務局へお申しつけくださいますよう、よろしくお願いいいたします。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として審議内容を公開すると定められております。したがって、事務局で議事録を作成しホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おき願います。

資料等は大丈夫でしょうか。

それでは、時間となりましたので、会長の選出まで私が進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいいたします。

まずは、このたび10月1日付で審議会委員の改選がございましたので、委員の皆様をご紹介したいと思います。

皆様、着席のままで結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介いたします。

まずは、公益代表委員の砂金委員です。

門委員です。

高木委員です。

桑村委員です。桑村委員につきましては、ことし10月より新たにご就任いただいております。

続きまして、鈴田委員です。鈴田委員につきましても、ことし10月より新たにご就任いただいております。

藤本委員です。

次に、労働者代表委員をご紹介いたします。

阿部委員です。

伊藤委員です。

加藤委員です。

今委員です。

星幸司委員です。星委員につきましては、ことし11月より新たにご就任いただいております。

三浦委員です。三浦委員につきましても、ことし10月より新たにご就任いただいております。

おります。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

大内委員は本日ご欠席です。

今野彩子委員です。

今野薫委員です。

佐藤委員は本日ご欠席です。

只野委員です。只野委員は、ことし10月より新たにご就任いただいております。

星幸一委員です。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介します。前列の職員のみご紹介させていただきます。

宮城労働局長の代田でございます。

総務部長の多和田でございます。

雇用環境・均等室長の星野でございます。

労働基準部長の石田でございます。

職業安定部長の山下でございます。

以上、ご出席者をご紹介します。

2. 宮城労働局長挨拶

○事務局・高橋

それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○代田宮城労働局長

おはようございます。宮城労働局の代田でございます。

10月から委員の改選ということで、新たな委員として、多くの方これまでもお願いをしておりましたけれども、改めて今期委員ということで、私どもにご意見を賜りながら進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

また、本日はお忙しい中、ご出席を賜りありがとうございます。開会に当たりまして一言ご挨拶申し上げたいと思っております。

平素より私ども労働局、あるいは地域にありますハローワークあるいは監督署でそれぞれ取り組んでおります各種の施策等々につきまして、日ごろからご理解を賜りましてご協力いただいておりますこと、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

また、冒頭になりますけれども、まだまだマスクミでも大きく取り上げられております、このたびの台風第19号、ご案内のとおり記録的な豪雨ということでありまして、県内でも人的な被害、あるいは家屋等々の流出、さらには交通網の寸断ということで大きな被害が出ております。被災されました皆様、そのご家族の皆様にご心よりお見舞いを申し上げます。なお、避難されている方々もおられると承知しております。

緊急的な対応は一定落ち着きを見せているのかもしれませんが、事業活動、あるいはそこで働いている方々にも一定の影響が想定されるといいますか、懸念される状況にあるのではないかと認識いたしております。

私ども労働局としましても、ご承知いただいているのかもしれませんが、被

害を受けられました事業所の方、あるいは働いている方向けに、特別相談窓口ということで、労働局、そしてまた地域にあります各ハローワーク、監督署で窓口を設けまして、例えば賃金の問題、あるいは労働災害、あるいは労働保険料の関係、そしてまたハローワークにおきましては、事業活動で一定の休業をしなければならないような場合に備えましての雇用調整助成金とか、あるいは雇用保険の給付といったことにつきまして、相談できるように体制を整えています。

私どもとしては、窓口設置していることが多くの方にきちんと知っていただけるかというのが、その他の施策もそうなのですけれども、用意したものがきちんと認識していただけるか、必要なときにそれを使っていただけるという状況にしていくということが、まずもって基本の取組だろうと思っております。地域の方々、あるいは関係の方々とも力を合わせて、可能な限りの取り組みを進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きご理解、ご協力を賜りますことができると考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

さて、本日の審議会におきましては、会長の選出等々ということがありますが、その後、今年度におきます私ども行政の推進状況ということでご説明申し上げることにいたしております。これは昨年度末、私どもの行政運営方針という形でご議論いただきました。これに基づいて取り組みを進めておりますが、この状況ということで、上半期が終わっておりますので、その状況をご報告申し上げまして、ご意見あるいはご指摘等々いただきながら、今後に向けて、今年度まだ後半ございますので、取組に当たって、参考にすることができれば、あるいはご指摘いただくことができると考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

ご案内のとおり、働き方改革ということが世の中で言われております。この4月からは労働基準法の関係で、超過勤務の上限規制が大企業に適用されているということになっております。また、その他労働時間の管理ですとか、産業保健活動に関しての規定等々が施行されておりますが、来年4月からは中小企業にも今申し上げました上限規制の規定が適用されるということになってまいります。

こうした中、全国の数字で見ますと、商工会議所の調査などによれば、8割ぐらいでは一定の認識をしておるところで、逆に言いますと、2割は認識がまだそこまで至っていないという状況であると思っております。

さらに来年4月からは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、いわゆる同一労働同一賃金、パートタイム・有期雇用労働法が施行されるということになってまいります。これらにつきましても、我々として冒頭申し上げました各施策の周知とは若干違ってまいりますけれども、その制度自体、どういったことになっているのかというのをきちんとご承知いただきながら取り組みを進めていただくことが必要だろうと思っておりますので、周知あるいは必要な支援、相談等々に取り組んでまいりたいと考えてございます。

足元の雇用状況を見ても、これもご案内のとおりですけれども、1倍を大きく上回る状況が宮城県内でも続いております。数字で見ますと、いわゆる人手不足の状況にあるということでございます。

一方で、希望する仕事と、雇う側から見て、どういう人を期待するかというところの

ミスマッチが生じているところも事実であります。そうしたところを是正しながら、ただ一方でまた、この特定の業種では特に人手不足が顕著な状況にあるということがございます。こうした状況について、私どもとしてどう対応していくのか。その前提としては、やはり働きやすい職場、やりがいのある職場、そしてその結果として成果を上げていただく。それがまた生産性の向上ということでもありましようし、そうしたことを通じて企業業績が上がる、結果として賃金が上がる、消費が、そしてまた投資がというような好循環に結びついていくこと、その一部なりとも私どもの取り組みが、効果を上げることができればということでございます。

私どもの取組自体、大きな輪の中の一部ということで、直接的にこれだからどうだという数字にはなかなか結びつかないところがあるかと思えますけれども、私どもとして働く方々、そして働いていただく場所としての事業場、事業主、こうした方々についてできるだけどういったことが必要なかということにつきましてもご意見を賜りながら進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

先ほど申し上げましたように、現状の取り組みをご説明申し上げまして、ご意見をいただきながら進めてまいりたいと思っておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜ることができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。冒頭の挨拶とさせていただきます。

○事務局・高橋

続きまして、委員の出席状況を事務局からご報告いたします。

本日、全委員18名中、16名にご出席いただいております。委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

3. 議 題

(1) 会長の選出について

○事務局・高橋

それでは、これより議題に入ります。

まずは議題1の審議事項ですが、本日改選後初めての審議会の開催となりますので、会長の選出に入らせていただきたいと思います。地方労働審議会令第5条によりまして、公益委員を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。ご依存がなければ、事務局より提案させていただきたいと存じますが、皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

事務局の提案といたしましては、会長には高木委員を推薦したいと思います。皆様、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、ご了承いただきましたので、高木委員に会長をお願いしたいと思います。高木会長からご挨拶をいただけますでしょうか。

○高木会長

皆さん、おはようございます。

今会長に推薦されました高木と申します。隣に座っている桑村委員と同様、労働法関係の法学者ではありますが、こういった行政についてということと言えますと、必ずしも学者はその道のプロではありません。とはいえ、かかわっている領域から、さまざまな労働関係についての情報が入ってきますので、非常に興味を持って、この審議会に参加させていただいていました。

今日は公益委員を含めて、労働者側、使用者側、それぞれの場所でいろんな部署でリードしている方がこの場に集まっていると思います。先ほど局長の話にもありまして、働き方改革というタイトルのもとにさまざまな法改正がなされ、そして恐らくは労働現場では、これまでにないぐらいのダイナミックな動きが今後も続いていくのだろうと思っておりますが、そういったことについて、この審議会を通じて、皆さんの忌憚のないご意見をいただきながら、この会のスムーズな進行、そしてよりよい政策の実現に向けて一助になればと思っております。

今後ともよろしくどうぞお願いいたします。

○事務局・高橋

ありがとうございました。

それでは、ここからの進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程の第4条によりまして、高木会長にお願いしたいと思っております。高木会長、よろしくお願いいたします。

(2) 会長代理の指名について

○高木会長

高木です。会長として、この後の議事の進行にかかわらせていただきます。

まず、議題の(2)というところですが、議題の(2)は会長代理の指名ということになります。地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故あるときは、公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理すると規定されております。会長代理を私が指名するということになっておりますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、会長代理として藤本委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、議事録の署名者の指名をいたします。

労働者側から三浦委員にお願いできますでしょうか。それから、使用者側は只野委員にお願いしたいと思っておりますが、よろしくお願いいたします。2人の方、どうぞ署名委員としてよろしく申し上げます。

(3) 令和元年度宮城労働局における労働行政の進捗状況について

○高木会長

それでは、続いて議題の3になりますけれども、審議事項、令和元年度宮城労働局に

おける労働行政の推進状況について、労働局からご説明をお願いしたいと思います。

途中、質問のある方もおられると思いますけれども、全ての説明が終わった後で質問あるいは意見を賜りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、雇用環境・均等室長から説明をお願いいたします。

○星野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の星野と申します。

当局行政運営方針、この資料の2ページ目をご覧くださいますと、令和元年度の当局の基本的な施策が掲載されております。私、その目次にごさいます中で、第1の働き方改革による労働環境の整備、それから4番目の職業生活と家庭生活の両立支援対策等に関して、所管部分を説明させていただきたいと思ひます。

失礼ですが、着座にて説明させていただきます。

それでは、まず4ページをご覧くださいたいと思ひます。

先ほど会長様からも働き方改革について、今ダイナミックな動き、法令改正も含めてめじろ押しという状況の説示がございましたけれども、まさにそういう状況となっております、今国としましては、働き方改革に取り組む事業者、特に人事労務管理などノウハウに乏しい中小企業の取り組みを支援していきましようということでごさいます、昨年4月に働き方改革推進支援センターというものを、国の委託事業ということで立ち上げまして、セミナーの開催ですとか、社会保険労務士等の専門家の企業の派遣により後押しをしているところでございます。

また、商工会様等の経営者団体ともタイアップして、相談会ですとか、できるようなことは様々取組みさせていただいて、何とか中小事業者の方にも理解していただき、浸透させていきたいということでやっているところでございます。

この支援センター、これは業務委託ということで競争入札方式ということでさせていただいていますが、本年度事業の受託先が変更となつて、支援センターの開設場所ですとか、区をまたいだため、フリーダイヤルの電話番号などが変更となつたところではございすけれども、あらゆる機会を通じまして、この支援センターについてPRをしております、利用の促進を図っているところでございます。

この支援センター、いわば一つの切り札にさせていただいているところでございすけれども、この支援センターは民間レベルの設置という位置づけでございすので、どちらかといいますと、監督署など行政機関へは知られたくないこともあるし、相談しにくいけれどもというような声も事業者の中にはあるところでございまして、こういう声にもお応えできるよう設置がされているものでございす。また、相談等は全て無料となっておりますので、どうかお気兼ねなくご相談下さいということでPRさせていただいているところでございす。

相談内容を見ますと、この表の左の水色のところにごさいますけれども、「改正法等に何とか対応していきたい。このためには、どうしたらよいのか」など、前向きな相談が結構多くございす。当面、時間外労働の上限規制の対応とか、年次有給休暇、これは5日間の確実付与義務について、改正労基法に規定されたわけですが、こうしたことに対応していくにはどうしたらいいかとか、助成金の活用方法、あるいは同一労働同一賃金に関しまして、正社員のみ手当をつけているが問題がないかなど、さまざまあると

ころとなっております。こうしたこと一つ一つに対応して、質問等にお答えしているというような状況でございます。

また、労働基準監督署のほうでも、この表の右側の下のところになりますけれども、労働時間相談・支援コーナーというのを設けておりまして、こちらでも説明会ですか、訪問支援を行っているところでございます。

労働時間の関係、最終的に36協定ですとか、就業規則の変更届というのは、労基署に届出を行うということでございますので、法的な解釈なども含めて労基法違反とならないか、あるいは規定したもので問題がないか、行政機関に届出前にきちんと点検してもらいたいというようなことも含めて対応しているところでございます。

続きまして、5ページにいきまして、助成金の活用状況ということでございます。働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援ということでございまして、国の助成金制度が幾つか設けられているところでございます。私どもも是非これを活用していただきたいということでPRさせていただいているところでございます。

左側の表にございますけれども、キャリアアップ助成金というのがございます。これは非正規労働者の正社員化を図っていただくという場合について、お一人様について57万円の助成が受けられるというものでございますし、また右側の表に、時間外労働等改善助成金というものがございまして、所定外労働の削減ですとか、インターバル導入などの制度を盛り込んで、何とか長時間労働を抑制しようといった企業様に支援をさせていただいているところでございます。本年度、特に申請件数が増えているものが、この勤務間インターバル導入コースでございます。

勤務間インターバルというのは、例えば深夜時間帯まで勤務が及んだ場合などに、次の日朝の定時である8時、9時からといった始業時刻どおりに出勤させるということではなくて、必ず9時間以上の休息時間が確保されるように、出勤時間をずらすなどのことを制度化していただいで運用してもらおう。この旨を就業規則に規定しまして、監督署にも届け出をしていただくということが要件となってまいりますけれども、睡眠時間あるいは休息時間の十分な確保によって、過重労働を防止するという役割も持っているというところでございます。

この勤務間インターバルを導入するために、労働生産性を上げる機械設備などを導入したり、あるいは社労士さんに頼んで就業規則を規定化してもらおうような費用等に関しまして、最大100万円まで国が助成するというものでございます。使い勝手がいい、取り組みやすいという面もございまして、大変多く利用していただいているところでございます。直近10月の数字ですと250件ぐらまで申請が伸びているというところでございます。

続きまして、飛びますけれども、7ページでございます。働き方改革に取り組む中小企業への支援等に係る当面の施策というところでございます。これは、先ほど挨拶にもありましてとおおり、特に来年4月から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるというところでございます。これまで説明会等を相当行いまして、周知を図ってきているところでございますが、さらに周知が不足している内容ですとか、対象集団に絞って周知に力を注いでいきたいと考えているところでございます。

また、この中で特に大企業に関しましては、既に本年4月からの上限規制の適用があ

るところでございますが、大企業、親企業が自社におきまして、働き方改革の一環としまして、長時間労働の削減を進めるということを今一生懸命やっているという状況がありますけれども、その影響といいますか、下請事業者に対してしわ寄せが起らないように防止を図るといのが、当局としまして、当面の施策の位置づけとさせていただきます。

このしわ寄せというのは、簡単に申し上げると、親企業の自社の社員が自らやっていたもの、「今後は多く残業ができないから対応できないね」といった中におきまして、ではやっていた作業も含めて下請に発注するという中で納期は同じで発注の価額も同じということになりますと、下請企業としてもなかなか自らの働き方改革が進まないということとなるわけでございます。そこで、適正なコスト負担をしていただくですとか、結果として短納期発注につながらないようにしていただく、あるいは頻繁に仕様変更が頻発しますと、下請の方も計画的に時間外労働の削減の取り組みができないということとなってまいりますので、中小企業の働き方改革の取り組みの妨げということが生じないように、当局も親企業への協力を今後強く求めてまいりたいということとしております。

具体的には今月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と位置づけをしております、これは全国の労働局で行うこととしておりますけれども、まず親企業への啓発が重要ということでございまして、県下の下請を使うような大企業に対して、労働局署の幹部職員が直接赴いて、しわ寄せが生じないように要請文により要請していくという予定としております。

また、局及び監督署にしわ寄せ防止に係る相談窓口を開設いたしまして、下請事業者等からの相談を受け付けることとしております。また、そのしわ寄せに関して相談があった場合には、その相談内容を東北経済産業局へ情報提供させていただくという仕組みとしてございまして、相談の中で労働基準法に抵触するような場合には、当局より指導助言することとしておりますし、また下請法あるいは親企業と下請事業者の望ましい取引関係を定める下請振興法というのがあるのですけれども、そうしたものに照らして問題があるという場合は、東北経済産業局様からも必要に応じてアドバイスをいただくこととしていただいております。

また、先ほど助成金の説明をさせていただきましたけれども、一部延長措置というのもございます。この点の適切な対応も含めて、これらを集中的施策パッケージとして、今後当面取り組むこととしていただいております。

次に、恐縮ですが、先に行かせていただきまして、資料9ページの「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。同一労働同一賃金ということで、正規労働者と非正規労働者との均等均衡待遇を図っていくということであり、パートタイム・有期雇用労働法が来年4月から大企業に適用、また同じく同一労働同一賃金の考え方が盛り込まれております改正労働者派遣法が、大小の規模問わず、派遣元・先に来年4月から適用となってくる次第でございます。

そこで、本年度前半期におきましては、集中的に説明会、セミナーを開催させていただいていただいております。企業の人事労務担当部署の方を初め、大変多くの方に参集いただいたところでございます。

また、当日セミナーにお申し込みされたものの、都合がつかなくて欠席されるような

会社にはアフターフォローさせていただきまして、支援センターから専門家を派遣して、個別に説明などもさせていただいているところでございます。

また、さまざま経営者団体等からも講師派遣の依頼もございまして、まさに関心の高さが伺われるといったところでございます。

セミナー参加者あるいは企業の皆様のお声をお伺いしますと、9ページの下のところに掲載されているところでございますけれども、非正規労働者の不合理な待遇差を解消していくためには、やはり賃金規程を見直していかなければいけないという中で、基本給あるいは各種手当につきまして、一定の見直しを図っていく必要があるということなのけれども、どうしても非正規の方を多く雇用している企業においては人件費コストの問題がある。昨今、最低賃金が大変上昇しているという点もございまして、今後企業経営に与える影響も踏まえながら、十分検討していきたいというようなご意見もあるところでございます。

また、改正派遣法では、対応の仕方として大きく2つの方式があるわけでございますけれども、労使協定方式といたしまして、厚生労働省が同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額を省令で定めるということにしておりますけれども、この額以上となるように「労使で協定を結ぶというようなやり方で対応するのか、判断に迷うところも多いのだけれども、そういった方式になっていくのかな」というようなご意見も頂戴しているところでございます。

いずれにしても、今後ともセミナーの開催、あるいは個別に企業を訪問させていただいて、助言支援などを通じて法令の浸透を図ってまいりたいと思っております。

続きまして少し飛びまして、12ページ、11ページになります。一括して説明させていただきたいと思っております。

個別労働紛争の解決の促進、これが12ページということでございます。当局、雇用環境・均等室及び県内5箇所の労働基準監督署、そしてハローワーク気仙沼に総合労働相談コーナーを設置して、労働相談をお受けしているところでございます。その件数の状況が12ページの右側の表となっているところでございます。平成30年度が直近の状況となっておりますけれども、当局に寄せられている相談件数、これは緑の棒グラフですが、2万218件となっております、対前年比較でほぼ横ばいというところとなっております。

左にその相談の中で個別労働紛争に係るもの、どういうものが多いのかという割合がございましてけれども、やはり一番多いのが、いじめ・嫌がらせ26.6%、ついで退職に関するものとして、自己都合あるいは解雇、退職勧奨などがございましてけれども、昨今人手不足も反映して、やめたいということを行ったけれども、なかなかやめさせてくれないといった相談もございまして、そういった退職絡みのような相談も多いということでございます。

また、12ページの下側の表ですけれども、こういった民事的な相談につきましては、仙台弁護士会にご協力いただきまして、弁護士に紛争調整委員会の委員になっていただきまして、「あっせん」というような形で調整をさせていただいているところでございます。

11ページでは、ハラスメント対策というようなことで記載させていただいていると

ころでございますけれども、マタハラ、セクハラ、パワハラという形でハラスメントがあるわけでございますけれども、やはりいじめ・嫌がらせに関する相談が大変多くなっておりまして、また今後パワハラにつきましては、これまでパワハラ防止を義務づける法律上の根拠規定がございませんでしたけれども、今般本年6月5日に根拠となる法律、労働施策総合推進法に規定が盛り込まれまして、施行時期は今審議会で審議中という形になっておりますけれども、今後そうした施行時期等明らかになってきた場合は、説明会等も開催しまして、周知、浸透に努めていきたいと考えております。

駆け足で申し訳ございませんが、最後に30ページになります。こちらが職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進ということでございます。

職業生活を長く続ける中で、勤めていらっしゃる方、育児であったり、介護であったり、どうしても直面してくる問題が生じてまいります。育児休業及び介護休業の取得という問題では、育児介護休業法というのがございますけれども、当局も法令の内容について説明するとともに、定期的に報告徴収と申しまして、事業所に赴いて、規程の整備の状況とか、従業員から取得の申し出があった場合の企業の対応、こういうものにつきまして、調査して必要な場合は指導しているというところでございます。

育児休業の取得率は女性で8割を超えているところでございますけれども、男性の育児休業取得率が大変低くなっておりまして、全国平均でも5から6%程度といった状況でございます。このため助成金も用意されておりまして、男性の育児休業取得の促進ということで、今当局も力を入れているところでございますが、左の表の真ん中に「出生時両立支援コース（男性の育休）」と記載されたものがございます。PRの甲斐もありまして、本年度9月末時点で78件のご利用をいただいております。昨年と比較しまして相当増加をしているという状況でございます。

また、表の一番下に、最近の男性育児休業取得の例がございまして、塩竈市にあります日本酒の「浦霞」をつくっている酒造メーカー、こういうところでも御利用いただいているというところでございまして、こうした事例も今後お示ししながら、何とか男性の育児休業取得が増加するように、当局もPRに努めていきたいと考えております。

雑駁ではございますが、私のほうからの説明は以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

続いて、労働基準部長、ご説明をお願いします。

○石田労働基準部長

労働基準部長の石田と申します。

それでは、私のほうから引き続き横の資料3に基づきまして、ご説明させていただきます。

失礼ですが、座らせていただきます。

それでは、資料3の8ページをご覧いただきたいと思っております。資料3、8ページの「労働者が健康に働くことができる職場環境の整備」というところでございます。

その(1)長時間労働の是正という部分でございますが、平成28年度以降、各種情報等から時間外、休日労働時間数が1カ月80時間を超えていると考えられるような

事業場、あるいは長時間労働を理由とした過労死等に係る労災請求が行われた事業場といったようなところを重点といたしまして、監督指導を長時間労働の是正という観点で実施をしているところでございます。

本年度4月から9月末までの間で、200事業場に対してこの監督指導を実施したところでございます。監督指導というのは、労働基準監督官が事業場を訪問というか、臨検して調査をするというものでございます。

200事業所に対して実施をした結果ですが、そのグラフにございますとおり、約61%に当たる122事業所におきまして、36協定を締結しないまま時間外労働しているとか、あるいはその範囲を超える時間外労働をさせているといったような違法な時間外労働が認められたという状況でございます。

違反があった中で、最も時間外労働の実績が長かった、いわゆる時間外労働時間数というのを見てみますと、70%に当たる85事業場におきまして、月80時間を超えているというような状況でございました。ちなみに、昨年同時期の状況でございますが、違反事業場は127、全体の60.8%ということで、また80時間を超える労働者が認められた事業場の割合も70.1%ということで、本年とほぼ同水準というような状況となっているところでございます。

下半期におきましても、引き続きこの監督指導については、漏れなく集中的に実施をしていきたいと考えているところでございます。

それから、(2)の労働条件の確保・改善対策という部分でございます。4月から9月までに各監督署に寄せられた相談件数をグラフで載せております。毎年大体9月までに1万件前後で推移しているという状況でございます。特に今年上半期の相談で特徴的なものは、年次有給休暇に関する相談が増えているということです。平成27年では年次有給休暇、年休については743件の相談であったところが、今年は1,434件と倍増しています。これは多分に労働基準法の法改正の影響と考えられます。事業者の方からの相談、問い合わせ等が多かったのではないかと思います。

また、監督署への申告件数でございます。右側のグラフでございますが、若干増加傾向にあるということでございますが、内容的には例年と大きな変化はなく、賃金不払いに関するものがほとんど、大多数を占めているというような状況でございます。引き続き相談等に対しては懇切丁寧に、また申告に対しましては迅速かつ適切に対応していきたいと考えているところでございます。

そして、ちょっと飛びます。10ページをご覧ください。

続きまして、最低賃金制度の適切な運営ということについてでございます。

令和元年度の最低賃金でございますが、7月から最低賃金審議会でご審議いただきまして、金額審議を行っていただいたところでございます。その結果、今年は26円の引き上げということで、時間給で824円と決しまして、8月5日に答申を審議会のほうからいただきました。その後、諸手続を経て10月1日から発効ということでございます。この引き上げ額26円でございますが、昨年度と同額ということでございます。なお、全国のほうですが、加重平均では901円、最も高いのは東京で1,013円、宮城県は上から29番目となっております。

改定に関する周知広報についてでございますが、これは官報公示直後から県内の各自

治体広報誌へ掲載依頼を行っているところでございますし、また資料6のリーフレットやポスターなどを活用しながら、各労使団体や教育機関など1,000カ所近いところに配布をして、周知をお願いしているところでございます。

また、右側の下に写真がありますように、仙台市の市営地下鉄の車両内にステッカーを掲示したり、あるいはテレビ中継のあったJ1のゲームにおいてサイン広告を出すといったようなこともやっております、使用者のみならず、働く方々にも広く知っていただくための活動ということも行っているところでございます。

一方、最低賃金の周知の後には、履行確保ということになるわけでございます。履行確保につきましては、今年度については来年1月から3月にかけて集中的に、最低賃金の履行確保の観点からの監督指導を実施することとしております。そして、当然違反があれば、是正指導を行っていくということでございます。ちなみに昨年度は、集中的な最低賃金の監督指導266件を実施しております。その結果は、違反は49件で、違反率14.7%というような状況でございました。

なお、今申し上げましたのは宮城県の最低賃金でございますが、そのほか3つの業種別のいわゆる特定最低賃金というのがございます。今年は9月以降に各専門部会を立ち上げて審議をいただいたところでございます。そのうち鉄鋼業は923円、電子デバイス等の製造業は862円、自動車小売業は890円と、ちょっと資料にはございませんが、答申をいただき決定させていただいたということであり、12月15日からこの3業種についての特定最低賃金が発行する予定になっているところでございます。

続きまして、少し飛びまして13ページをご覧いただきたいと思っております。「治療と仕事の両立支援」というところでございます。

働きながら疾病を抱える労働者が、治療を行いながら仕事を続けることができる。そういうことを目指して、企業における両立支援の制度導入のための周知啓発あるいは地域の関係者が連携して横断的な取り組みの促進、あるいはがん診療連携拠点病院との連携、そういったものを図りながら、個々の状況に応じた就職支援などを行っていくことに取り組んでいるところでございます。

本年度におきましては、平成31年3月に「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」というものや、あるいは「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」というものが策定されたところでございますが、それを中心にさまざまな説明会等で両立支援の重要性や企業で取り組んでいただきたいこと、あるいは相談窓口や連携している医療機関等の情報などについて啓発を図っているところでございます。これは、資料7をご覧いただきたいと思っております。この金太郎の漫画がございまして、このパンフレット、こういったようなものを用いまして周知啓発を図っていくことにしているところでございます。

また、がん診療連携拠点病院との間におきましては、ハローワークの就職支援ナビゲーターが病院に出張いたしまして、就職相談などを支援しております、本年度9月末までに124件の相談対応を行っているところでございます。

下半期におきましては、これまでの取り組みに加えまして、管内の監督署と宮城産業保健総合支援センターとの共催によるセミナーの開催、あるいは宮城県の地域両立支援推進チーム会議の実施、治療と仕事の両立支援シンポジウムの開催などを予定している

ところでございます。こうしたことから、広く治療と仕事の両立支援の必要性、その具体的な取り組みが浸透していくように努めていきたいと考えているところでございます。

資料がまた飛びます。15ページをご覧ください。今度は労働災害の関係でございませぬ。

労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備というところでの、まず1つ目、「死亡災害撲滅を目指した対策の推進」ということでございます。15ページは死亡災害のことしか書いてございませぬので、資料があちこちいって申しわけないのですが、資料9番をご覧ください。

資料9には、宮城労働局管内の労働災害発生状況、今年1月から9月までの速報値ということでお示しさせていただきますとおり、労働災害につきまして、去年は労働災害、死亡災害、死傷災害、いずれも一昨年に比べて大きく増加したところなのですが、今年におきましては、9月末現在の速報値ですが、休業4日以上の方々が1,550人で、昨年同期に比べまして240人の減少という状況になっております。また、死亡災害につきましても13人ということで、同じく7人の減少となっております。

なお、この災害減少、大きく減少しているのですが、その主な原因、要因でございませぬ。これは転倒災害が大きく減少したと。労働災害の中でも一番大きい割合を占めている転倒災害ですが、これが今年大きく減少していることが主要因ということでございませぬ。

資料3の15ページに戻っていただきまして、死亡災害多発に対する対応の関係でございませぬ。実は今年、現段階では今申し上げましたように、死亡災害というのは昨年よりも減少しているという状況でございませぬが、本年1月から5月までの間で10人の方が亡くなっております。特に4月、5月の2カ月だけで6人の方が亡くなられており、その後の状況が大変憂慮されるというような事態となったところでございませぬ。

そこで、今年6月17日から7月31日まで、これを死亡災害撲滅のための緊急対策と銘打ちまして、対策推進を展開していったというところでございませぬ。具体的には①から⑤にかけてございませぬが、ここにありますように、「Safe Work ゼロ災 MIYAGI」のロゴマークを制定して、それのもと、安全意識の高揚を図っていくということです。

資料があちこちに飛びまして申し訳ございませぬ。資料8をご覧ください。

このロゴマークを制定いたしました。これを展開していこうということでございませぬ。この「Safe Work ゼロ災 MIYAGI」の展開、あるいは労働局長による公開安全パトロール実施、それから発注機関、事業主団体などに対する取り組み要請、各事業場における安全自己診断の実施などの取り組みを行ったところでございませぬ。

その結果、緊急対策を開始した6月以降、9月末までの死亡事故でございませぬが、去年は12件発生したところでございませぬが、今年は3人にとどまって、本当はゼロにしたかったところでございませぬが、残念ながら3人の方が亡くなっているというところでございませぬが、昨年と比べれば大きく減少しております。また本年1月からの累計も、先ほど申し上げましたように、13人ということで死亡災害増加への歯どめに一定効果があったのではないかと考えているところでございませぬ。

下期におきましては、この「S a f e W o r k ゼロ災 M I Y A G I」の更なる展開、あるいは年末年始労働災害防止運動の展開、そしてこれから冬期になりますと転倒災害が増えてくるということもございますので、STOP！転倒災害防止プロジェクトというものの展開といったようなことによって、現在の災害減少の傾向を、より一層確実なものにしていきたいと考えているところでございます。

次に、16ページでございます。「過重労働による健康障害防止とメンタルヘルス対策」というところでございます。

過重労働による健康障害防止とメンタルヘルス対策ということでございますが、具体的には産業医や産業保健機能の強化、あるいは長時間労働者に対する面接指導等の強化といったようなことを内容とした安衛法の改正が行われたところでございまして、その内容について監督指導、あるいは個別指導のほか、各種団体の会合などさまざまな折に説明等を行ってきたところでございます。また、長時間労働を原因とする労災請求事案に対しては、監督部署と連携をした指導を実施して、適正な時間管理、健康管理というものについても指導を行っているところでございます。

また、健康診断とその事後措置の徹底というところでございますが、非常に重要なところでございますが、これは10月に全国労働衛生週間というのがございました。あるいは、9月には職場の健康診断実施強化月間というのが展開されておりました。そのあたりを中心に周知啓発を図ってきたところでございます。

なお、産業医の専任義務のない、労働者が常時50人未満の小規模事業場に対しましては、宮城産業保健総合支援センターの各地域の出先であります地域産業保健センターというところがございます。そこを活用した取り組みというものを推進しているところでございます。

下期におきましては、これまでの取り組みを継続しながら、特に問題のあると思料される事業場への取り組みというものについて、強化を図っていききたいと考えているところでございます。

次に、17ページをご覧ください。「業種別労働災害防止対策の推進」というところでございます。

労働災害の中でも特に重点的に労働災害の減少を図っていこうということで取り上げております業種に対する対応ということでございます。

一つ目、まず建設業の部分でございます。これは先ほどご説明をいたしました死亡災害撲滅のための緊急対策という取り組みのほかに、公共工事発注機関や建設業関係団体、そういったものを構成員とする建設工事関係者ゼロ災推進会議というのがございます。これを7月に開催して、合同パトロールの実施、あるいは先ほどの「S a f e W o r k ゼロ災 M I Y A G I」に係る運動を決定したところでございます。現在、その具体的な取り組みについて進めているところでございます。

2つ目、製造業の関係でございます。製造業につきましては、昨年重篤な災害が多く発生しました造船業、あるいはクレーンとか、移動式クレーン、フォークリフトなど荷役運搬機械等を使用する事業場、それから製造業の中でも最も多く災害が発生しておりました食料品製造業、ここを対象に個別の監督指導、個別指導を実施しているところでございます。

また、造船業につきましては、全国造船安全衛生対策推進本部というところがございますが、そことの連携を図りながら合同パトロール等を実施しているところでございます。今後ともこうした関係団体等の連携を図った取り組みというのを継続していきたいと考えております。

それから、荷役災害防止対策というところでございます。荷役災害で一番多いのは、道路貨物運送業、陸上貨物運送事業者という部分でございます。そこでは、荷役作業中の災害が多く、また発着いずれかの荷主の事業場内で労働災害が発生するという特殊性がございます。そうしたことを踏まえて、荷役作業の安全対策ガイドラインというものがございますが、その周知、指導ということと併せ、陸上貨物運送事業者や荷主関係団体等との協議会を開催しております、荷主に対する取り組みというのを協議しているところでございます。

今後、後半ですが、荷主に向けた集団指導といったようなものを実施する予定としているところでございます。

以上、大変駆け足で申し訳ございません。私の担当分については以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

引き続き、職業安定部長から説明をお願いいたします。

○山下職業安定部長

職業安定部長の山下でございます。

私のほうから引き続きまして、資料の次のオレンジ色の部分、「人材確保支援や多様な人材の活躍推進、人材投資の強化」という部分についてご説明をさせていただきたいと思っております。

座って失礼いたします。

1枚おめくりいただきまして、19ページでございます。「人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進、地域雇用対策の推進」でございます。

ご案内のとおり、求人倍率は高い状況で推移しているという中、一方で人手不足が深刻な分野もあるところでございます。そういったところに人材確保対策を中心に進めているというところでございます。特に福祉、建設、警備、運輸、こういったところを中心にやっているところでございます。

全てのハローワークでやっているところでございますけれども、特に求人の取り扱いの多いハローワーク仙台につきましては、人材総合支援コーナーを設置して対応している状況でございます。それぞれ業界団体、関連機関とも連携しながら、イベントをさせていただいたり、情報共有を図りながら、それぞれの分野についての人材確保を図っているところでございます。こういったところ、魅力ある職場づくり、局長のご説明の中にも一部ありましたけれども、そういった取り組みによって、少しでもこういった分野に目を向けていただいて、マッチングにつなげていくということを現在取り組んでいるところでございます。

ハローワーク仙台の人材総合支援コーナーの取り組みについては、担当者制による相談、紹介等々、きめ細かい対応を図っているところでございます。

今申し上げたように、関係機関との連携という部分でございますけれども、業界団体

や関係機関を構成員とした協議会を開催して、それぞれイベント等を行っているところです。場合によっては就職面接会なども開催しながら、こうした分野についての就職支援を図っているところでございます。

地域雇用対策の推進については、本省の委託事業になりますけれども、地域雇用活性化推進事業というものでございまして、雇用機会が不足している地域、過疎化が進んでいる地域において、地域の関係者が行う雇用対策について支援するという事業で、今年から始まった事業でございますが、この10月から県内でも気仙沼市で事業を開始しているところでございます。事業概要としては、ここに書かれているとおり、水産業を中心とした関連事業等の分野で雇用の支援を図っていくということを行っているところでございます。

また、後ほどご報告させていただきますが、宮城県が策定している県南地域の雇用開発計画というものがございます。こちらは、今年の9月末で切れているということで、新たに10月に大臣の同意を得たことから、また新しい3年間の計画に基づいて、これから宮城県が事業を実施していただくという形になっております。

次のページ、20ページでございます。「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」、今申し上げたページとも関係が深くなってきましたけれども、求人倍率の状況は、宮城県は全国と比べてやや高い数値で推移してきているところでございます。こういった状況で、先ほどの人手不足分野の話もございましたけれども、求人の充足をしていただくということが大事でございますので、いかに求職者の方からの応募を増やしていくかという取り組みを図っているところでございます。例として、求人票が求職者の方の目にとまりやすいように、どういうふうに記載していくかということ。その中でもやはり求職者の方、労働条件等を当然重視されますので、そういったところでどこまで工夫できるのかということについての提案とか、そういったことを含めて、いかに個々の求人、出している求人を一つ一つ充足させていくかということに日々取り組んでいるところでございます。

全国のハローワーク、それぞれにおいて各取り組み状況を、毎月公表する形で取り組んでいるところでございます。後ほどご報告する資料にもございますけれども、その中で就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数というのが主要な3つの大きな指標として設定してございます。その9月末までの年間目標に係る進捗率でございます。おおむね目標どおりというところで、年間の半分が過ぎたところで、達成状況も大体50%強というところで順調に推移してきていると思っております。

さらに、それぞれの地域において求職者に対しての支援強化と、求人と求職、両方が相まって同じマッチングという目標に向かって、ハローワークで取り組んでいるところでございます。

次が21ページでございます。「女性の活躍推進等」でございますが、平成28年4月から女性活躍推進法が施行されておまして、こちらについて推進を図ってきているというところで、301人以上の企業については、一般事業主行動計画の策定・届け出義務等々課されており、今現在、全て100%近いところが達成している状況でございます。女性の採用割合とか、管理職登用の目標などいろいろ目標を立てていただいて、行動に移していただくということでございます。これがさらに300人以下の中小企業

のほうにも広げる、周知、支援をしてきているところでもございましたけれども、改正女性活躍推進法が可決成立しましたので、この一般事業主行動計画の義務が拡大されており、101人から300人というところで、新たに対象になるところでございます。6月5日に公布されてございますので、今施行時期について審議会で審議されている状況でございます。

今後、さまざまな機会を通じて周知を図っていくということで、ご参加の委員の皆様方にもご協力をいただくことになるかと思っておりますけれども、引き続きよろしくお願いいたします。

次が22ページでございます。外国人材の受入れ関係でございます。

ご案内のとおり、人手不足等々も背景に、外国人の労働者数が増加しているところでございます。外国人労働者の方々がいかに安心して働ける状況を作っていくかということに関して、助言、指導等を行っているところでございます。

県内の外国人雇用労働者数、事業所数のグラフをみますと、労働者については右肩上がりが増えていく状況でございます。私どもとしても、周知啓発ということで、関係機関と連携した会議での情報共有等々、特に自治体においては、地域における外国人との共生というところが大きな課題になっておりますので、そういったところに労働局としても関与しながら、連携して、いかに地元で根づいて、安心して働きながら暮らしていただくかという観点で、自治体とも連携しているという状況でございます。

外国人を雇っていただく、雇用状況届を出していただくこととなりますので、その周知と、外国人の雇用管理指針の周知もしていく必要があります、いろいろなメディア、媒体を使いながら、啓発に努めているところでございます。

留学生の就職支援でございますけれども、仙台新卒応援ハローワークの中に留学生コーナーを設置して支援を行っております。また東北大学を中心に、イノベーション人材育成コンソーシアム運営会議というものがございまして、従前から行われたものに今年度から労働局も参加させていただき、留学生の支援を自治体、各大学と一緒に取り組んでいるところでございます。今年8月にはその一環として、留学生を受け入れている事業所向けのセミナーの運営に協力させていただいている状況でございます。

外国人労働者の労働条件確保対策ということで、関係機関から相互通報を行った実績につきまして、外国人技能実習機構からの通報が6件、出入国在留管理庁からの通報が17件という状況でございます。また、外国人労働者の相談コーナーで受けた件数は79件となっております。

次が、23ページでございます。「障害者の活躍促進」でございます。

障害者雇用の状況について、世の中の機運というのは上がってきておりますけれども、必ずしも十分ではないと思っております。

平成30年6月1日現在の障害者の雇用状況がグラフになってございますけれども、実雇用率が2.05%、達成割合が49.2%ということで、全国と同じか、やや全国を上回って推移しているところがございます。こういった状況を踏まえ、宮城県等と連携して、この秋に事業主、団体双方に障害者雇用に関しての要請をさせていただいたということでございます。引き続き、各機関とも連携しながら取り組んでいきたいと思っております。

ハローワークと労働局の取組状況ですが、就職件数については前年度を大きく上回って推移しているところでございますし、雇用率未達成企業への指導も強化してございまして、未達成の公的機関への指導強化も図っているところでございます。

障害の特性に応じた就職支援の実施ということでは、精神、発達障害者に対する支援について、トータルサポーターといった専門相談員を活用して、カウンセリングから就職後のフォローアップまでの継続的な支援を行っています。また、一般の従業員の方々を対象にした「しごとサポーター養成講座」というものを開催して、会社の中での理解がなければ働けない、本人も働きづらいところの特性理解など、周知啓発にも努めているところでございます。

さらに、障害者を支援する機関と事業所との意見交換の場を設けているということ、障害者の面接会を実施しているということでもございます。障害者と同様に支援が必要な難病の方に対する支援、活躍促進ということでは、難病相談支援センターと連携を図りながら、就職支援を行っているところでございます。

24ページでございます。次は、高齢者の雇用対策の推進でございます。

生涯現役一億総活躍といった中において、高齢者の活躍というのが大きなテーマの1つとして取り上げられて久しいところでございますけれども、ハローワークでもそういった取り組みもしているところでございます。

平成30年度の高年齢者の雇用状況報告でございますが、65歳までの雇用確保の実施企業99.7%とほぼ100%のところ取り組みいただいているところでございます。さらに、65歳以上の方まで働けるといふ企業の比率を追って増えてきているところでございます。こういった状況での取組として、セミナーの実施など事業主に対する支援も行っているということ、またハローワークにおいては、再就職支援ということで、55歳以上の方を中心とした専門の窓口を、一部のハローワークに設置して取り組みを始めているということ。さらに、高齢者の方々が、スムーズに再就職できるようにと能力開発のための支援も行っております。地域における高齢者の就労促進を目指した生涯現役促進地域連携事業については、平成29年度に開始している東松島市、今年から開始した仙台市が実施する生涯現役の取り組みについて、支援しているところでございます。

次が25ページ、若年者や就職氷河期世代の支援でございます。

ご案内のとおり、新規学卒者の内定状況は、非常に高い状況で推移してきているところでございます。新規学卒者の就職支援というところで、県内の各ハローワークにジョブサポーターという専門の相談員を配置し、学校と連携を図りながら、就職から定着まで支援をしているところでございます。高校生については、企業説明会、高校教諭との懇談会等を進めてございまして、就職面接会もこの10月に実施してございます。

9月末の内定率の状況が出てございます。62.3%というところで、9月16日から選考開始となつてございますけれども、昭和63年以降で過去最高の数字という状況で、内定の状況は非常に高い状況で推移してきているところでございます。

大学生等についても、新卒応援ハローワークを中心として、各大学等との連携による出張相談、セミナー等を含めて実施してきているところでございます。

関係機関との連携でございます。この5月に県、仙台市、労働団体、事業主団体、学

校の関係者を構成員とする宮城新卒者等人材確保推進本部会議を開催いたしました。この際にメッセージを共同で発信して、それぞれの立場からの支援を現在も行っているところでございます。

26ページ、ユースエール認定制度でございます。若年者の就職状況、離職が少ない、そういった基準を満たしているようなところを、ユースエール認定企業ということで認定させていただいているところで、10月15日現在で県内で9社が認定を受けているという状況でございます。

県内の各機関と労働局の連携を図ってございますけれども、地域若者サポートステーションとの連携によって、若年、特に無業者の方々の就職自立支援を推進してきているところでございます。これも県と色々な機関との連携、地域とのネットワークによってなされている取り組みということになります。

フリーター等の正社員就職の推進というところでございます。こちらも仙台わかものハローワーク等々を中心に、ニーズに応じた相談をやっているところで、こういった実績となっております。

次に、就職氷河期世代の就職支援ですが、骨太の方針で就職氷河期世代の支援プログラムが策定されたところで、来年度から積極的にこういった世代に対しての支援体制を構築していくということがうたわれているわけですが、当局としましてもそこは来年度を待たず、11月1日からハローワーク仙台の中に、そういった方々を対象とするコーナーを設置して支援を始めているところでございます。引き続きこういった方々が求職者の中で一定占めていくこととなりますので、しっかりと支援をしていきたいと考えております。

次が27ページ、人材育成支援でございます。マッチング強化していくというところにおいては、当然本人の適正・能力、または企業が求める人材との間のミスマッチを埋める取り組みとしての職業訓練の位置づけは重要でございます。そういった中で、公共訓練、公的な職業訓練に取り組んでいるところでございます。数値としては、こういったところでございます。求職者が、減少傾向が続いているというところで、職業訓練の受講者についてもなかなか増えていかないというところはございますけれども、適切なマッチングのためには、こういった能力開発を通じた本人の能力を上げた上で、会社としっかりマッチングを図っていくことが重要であると考えておりますので、引き続きそういったことに取り組んでいくところでございます。

また、今月末、11月29日ですけれども、昨年度はメディアツアーという形で同じAKB48の佐藤朱さんを招いて職業訓練の周知に協力していただきましたが、今年度についても今度は労働局の一日局長ということで任命をさせていただいて、職業訓練（ハロートレーニング）を広く県民の方々に知っていただく取り組みをしたいと思っております。1日局長の委嘱後に、ハローワークに行ってください、ほかの求職者と一緒に職業訓練の体験をしていただくことを考えております。

また、求職者に対しての職業訓練だけではなく、こちらポリテクセンターとの連携になりますけれども、在職者向けの支援ということも当然やってございますので、企業のニーズに応じたオーダーメイドの職業訓練といったところ、また助成金を活用した企業の人材育成の支援といったところも含めて、在職者向けの人材育成の支援も取り組んで

いるところでございます。

次は、28ページでございます。「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」というところで、いわゆる労働者派遣事業、職業紹介事業といったところに対しての適正な運用、事業を実施されるような指導を行っているところでございます。左側が周知啓発というところで、改正法の周知等々の取り組みというところで、今年度入ってから複数回にわたって行っているところで、派遣元、派遣先、両方を対象にしたセミナーを実施しております。非常に関心の高いところでございますので、参加数も非常に多いというところで、今後も引き続き開催してまいります。

右は指導監督の状況でございますけれども、計画的に派遣元・先等々指導監督を行って、適正な運用に努めているところでございます。

また、労働局の中に相談窓口を設置して、先ほど雇用環境・均等室長からも話があったような、同一労働同一賃金を含めた改正労働者派遣法の遵守に向けた取り組みを行う事業主、ないしは派遣労働者からの相談を受ける窓口を労働局内に設置して、相談に応じているところでございます。私からは以上でございます。

○高木会長

ありがとうございました。

それでは、続いて総務部長から説明をお願いします。

○多和田総務部長

総務部長の多和田でございます。

私からは、この資料の一番最後の1枚、安心して働くための労働保険制度の適正な運営という青い帯のついたところでございますが、最後の1枚です。これについてご説明させていただきます。

まず、資料左側、労災保険給付の迅速・適正な処理ということでございます。労災請求につきましては、認定基準などに基づきまして、迅速かつ適正な労災認定を行うとしているところでございます。

資料につきましては、当局における脳、心臓疾患、精神疾患の労災請求の状況ということで入れてございますけれども、ご覧のとおり、緑の棒がぐっと高くなっております。こちら、精神疾患に係る労災請求ということで、近年非常に多くなっております。精神事案は、調査に膨大な聞き取り等が必要になるものですから、なかなか苦労もございませけれども、引き続き迅速適正な運用に努めてまいりたいと考えてございます。

右側参りまして、労働保険未手続事業の一掃対策の推進ということでございまして、労災保険、雇用保険の原資でございますけれども、労働保険という形で一本でいただくというようにしてございまして、平成30年度、例えばこの労災保険で見ますと、平成30年度で5万事業場ほどございますが、今年9月末現在で4万9,000ということで、1,000ぐらい減った格好になっているのですけれども、実際どうかというのを下に新規成立事業場数というので書いてございますけれども、例えば労災保険で見ますと、新たに9月末現在で886増えているというような形になっております。単純に平成30年度末に886載せますと、5万1,000ぐらいになる話なのですが、成立する事業場もあれば、廃止する事業場もあるということで、出入りの数字としてトータルとして4万9,000ほどとなっているわけでございます。それぞれ新規成立で見ますと、

9月末現在で労災で886、雇用で862となっております。

なかなかこの成立、廃止が激しい中、いろんな各種情報を取りながら、新たに事業所を捉えて、未手続事業所をなくすという取り組みをしているところでございます。

裏面に行ってくださいまして、33ページでございます。滞納整理の強化ということでございます。労働保険の申告をいただいて、納付もいただければいいのですが、納付がままならない場合等がございまして、そういった債権に対して滞納処分を行うというようなことをしております。場合によっては、差押さえ等も行うという流れの中でやっております。

なお、今年の台風19号で被災した事業主で、11月に告示されたのですが、指定地域として角田市と丸森町、こちらについては申告納期限の延長が措置されることとなっております。また、それ以外の地域でも、事業財産に相当の損失を受けたという申請があった場合については、猶予の認定ができる場合があるというものでございますので、ホームページ等で周知をしているところでございます。

右側参りまして、電子申請の利用促進ということでございます。電子申請につきましては、行政コストの削減に当たって非常に有効であるということで利用勧奨に努めているところでございます。下に、口座振替制度の利用促進ということでございまして、労働保険料の口座振替ということでございます。口座振替につきましては、納期限における確実な納付に資すると。あと、事業主が行う行政手続コストの削減ということにもつながりますので、こういったものの利用促進を図っているところでございます。

私からは以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

ただいま労働局の各部門の責任者から説明していただきました。これについてご質問、ご意見がある委員もいらっしゃると思いますが、事前に質問された方がお二方おりますので、そちらの事前質問からご回答をお願いしたいと思います。まず公益代表の砂金委員から質問が寄せられております。砂金委員、質問の趣旨をお願いします。

○砂金委員

砂金です。

ことし4月から働き方改革関連法の法案改正によって、高度プロフェッショナル制度が導入されたかと思えます。制度導入の当初2、3カ月後でしたか、のマスコミの報道では全国で対象者は1人ということでした。その後、先月か先々月の報道によれば、300人ということが増えていて、意外に増えているなというのが印象でした。そこで、宮城県に高度プロフェッショナル制度の対象者はいるのかどうかお伺いしたいと思います。

それから、あともう1点です。たまたま仕事で岩手に行ったときに、岩手の新聞を見たところ、岩手労働局ではパートタイム・有期雇用労働法に関する自主点検ということで、事業主のところにアンケートを実施していたようです。こういったことが宮城労働局でも実施しているのでしょうか。実施している場合、結果等があれば、ご教示ください。実施していない場合は、実施する予定とかはありますでしょうか。岩手でこの結果が新聞報道されており、私は大変興味深く思いましたし、事業主にとっても、ほかの

企業がこういうことをやっているということがわかるというのは、大変周知啓発に効果があると思いましたが、ぜひ実施を検討されてはいかがでしょうかというのが質問になります。

○高木会長

ありがとうございます。今2つ、高度プロフェッショナル制度の宮城県における対象者ということと、2番目がパートタイム・有期雇用労働法に関する自主点検、これについて点検しているのか、しているとすれば結果、していなければ予定ということで質問でした。

まず、第1番目の質問については、労働基準部長のほうからお願いします。

○石田労働基準部長

それでは、私のほうから高プロ制度の部分についてお答えさせていただきます。

ご承知のとおり、高度プロフェッショナル制度というのは、高度の専門的知識を有して、職務の範囲が明確で一定の年収要件、現在1,075万円以上というのが要件になっておりますが、それを満たす者を対象に、労使委員会の決議あるいは本人の同意を前提として、年間104日以上の日を確保するであるとか、健康確保措置等を講じるということを前提に、労働基準法上の労働時間、休日、休憩、深夜割増の規定を適用しないという制度でございます。先生がおっしゃるとおり、本年4月1日から適用されているものでございます。

この高度プロフェッショナル制度を導入する場合には、実は労使委員会を設置いたしまして、そこで一定の内容について決議をし、その決議を所轄の監督署に届け出るところでございますが、制度が4月から始まって以降、現段階までの間に管内の各監督署にはこの決議届が出されていない状況でございます。したがって、現段階ではいわゆる高プロ制度にて就労する者は宮城県内にはいないと判断しているところでございます。私のほうからは以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、2番目の質問については、雇用環境・均等室長のほうからお答えいただければと思います。

○星野雇用環境・均等室長

委員のご説明のとおり、岩手局におきまして、パートタイム・有期雇用労働法に関する自主点検という形で、185社に対してチラシを送ったり、また簡単なアンケートを封入して回収したというような状況かと思えます。

当局でそういうことはしていないという状況でございますが、先ほどのパワーポイントの9ページの資料をご覧くださいと思います。私ども、いろいろ前半期、セミナー等で力を入れてきたところでございますが、ちょっとご紹介させていただきますと、このパート・有期のセミナーにおきましてアンケートを配付させていただいて、取組がどうかということをお聞かせいただいております。8月30日にこの仙台会場で226名出席されております。157社、162名からご回答があったところでございますけれども、待遇差につきまして、「既に対応済み、あるいは待遇差はない」とお答えされたのが162人中39名ございまして、24%がもう既に対応済みだというようなこと

でご回答されております。残り、「今現在、待遇差改善の制度を検討中、あるいは制度改善を既に検討中だ」といったところが、162人中83の方がお答えしております、51.2%の方が既に対応中、検討中と答えているところでございます。それから、取り組みはまさにこれからだとお答えされたのが、162人中44名ということで27.1%という状況でございました。先ほど委員から岩手局の例のご質問がございましたけれども、大体程度的には同じなのかなという状況でございます。

また、今後その自主点検というやり方、なかなかいい方策かと思えますけれども、今後当局でもやれることは検討してまいりたいと考えております。以上です。

○高木会長

ありがとうございました。砂金委員、よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、お二人目、伊藤委員から質問が来ております。伊藤委員から、まず質問の概要についてご説明をよろしくをお願いします。

○伊藤委員

伊藤です。

私からは、資料で言うと11ページの総合的ハラスメント対策の推進の部分について質問があります。

右側の黄色の網かけの部分ですね。いじめ・いやがらせ労働相談件数の数字が載っておりますけれども、一番右側、9月末現在で756件とありますけれども、この件数は昨年同期と比べてどうなのかというところと、年度末には超える勢いなのかというところ、あるいは宮城としてこの相談件数というのは、全国から見ると多いほうなのかというところを確認させていただきたいと思えます。

この質問の背景といたしましては、こちらのデータにありますように、相談件数が減少するどころか、増加傾向にあります。相談者の方が勇気を持って相談していただいたということをお考え、実態は相当数あるんだろうなと考えます。労働局として、後半、どういうところを強化していくのかなど、確認させていただきたくて質問をさせていただきました。よろしくをお願いします。

○高木会長

ありがとうございます。資料11ページのいじめ・嫌がらせ労働相談件数ということについて、これが昨年同期と比べて増えていると。これについて、全国から見ると多いほうなのかどうかということの確認と、それからもう一つは、今おっしゃったとおり、労働局としてどういうところを強化していきたいのかという、この2つについてのご質問だと思いますが、これは雇用環境・均等室長のほうからお答えいただければと思います。

○星野雇用環境・均等室長

伊藤委員よりご質問のいじめ・嫌がらせが、果たして当県で他県に比べて多いのかというところも一つの関心事項かと思えますけれども、全国都道府県別に割合がどうかということが公表されておられません。本県の場合、全国平均と比較しますと、まさに全国平均並で、突出して当県がいじめ・嫌がらせが多いかというところ、決してそういう状況ではないというところがございます。厚生労働省では全国平均値を、12ページの左側の表となりますが25.6%と出してありますけれども、まさに当県もこれに近いような状況でございます。

ちなみにほかの県で全部調べるわけにもいかないのですが、東京だけということとなりますが、いじめ・嫌がらせの相談件数の割合を見たところ、34.2%という数字になっておりまして、都会型なのかなとも思えるのですけれども、東京では少し高い数字が出ているところでございます。

そのようなことで、突出して当県で多いというわけではないのですけれども、景気が良いという状況ではございますけれども、いじめ・嫌がらせという相談がなかなかなくなるというのは確かなところでございます。パワハラ6類型というのがあるのですけれども、それ以外にも対人関係で同僚を無視したり、仕事を回さないとか、仕事のノウハウを教えないとか、陰で悪口を言ったりなど、いろんなことがあるわけなのですけれども、これをやはり今後の対策というふうになりますけれども、なかなか完全になくしていけるかというのは難しいところでございますけれども、元は事業者の方に、パワハラが企業の中であってはならないという認識をまず深めていただいて、全社的に、就業規程にも、あるいはパワハラ規程などもつくっていただき、取り組んでいただいて、そういうことが生じたら、懲戒処分を含めて大変なことになるんだよということを社員の方にもよく認識していただくなど、人事・労務管理を強めていただくように、当局としても推進を図りたいと思っております。

まさにこれを根源的になくすには、突き詰めると人間教育が必要ということになるのではないかと思いますけれども、学校教育の現場などを見ても、子どもの時からいじめ・嫌がらせというのがあるのがあって、そのまま大人の世界になっても、大人気ないんですけども、職場においてもそういうことがあるのかなというところがございますので、当局としてもそんな大人気ないようなことではなくて、機会あって皆さんが同じ会社に勤める中であって、そういうことが発生しないようにということで、引き続き啓蒙し、指導、支援ということをしていきたいと思っております。以上でございます。

○高木会長

はい、ありがとうございます。

伊藤委員、いかがですか。

○伊藤委員

ありがとうございます。

ほかの都道府県でも何か好事例があれば、是非共有して取り組んでいただきたいなと思いますし、今働き方改革で長時間労働の削減という、時間の議論だけではなくて、先ほど局長も冒頭の挨拶でおっしゃってございましたけれども、やはりこういういじめ、それから嫌がらせといったことを対策することによって、働きがいですとか、やりがい、そういったものにもつながると思いますので、是非よろしくお願ひしたいと思います。以上です。

○高木会長

ありがとうございます。

事前質問に寄せられた方お二人については、今のようなお答えでした。

委員で、これまでの労働局の説明について、何かご質問あるいはご意見がある方は、いましたら挙手の上でお願いします。はい、どうぞ。

○今委員

藤崎労働組合の今です。丁寧なご説明、ありがとうございました。

私のほうからは、企業内の労働組合ですとか、産業別の労働組合の中でいろいろな情報交換をさせていただき中で、現状をお伝えさせていただきたいなと思っています。

今、私たちの中でホットな話題って、同一労働同一賃金なんです。いよいよ来年4月から導入されていくといったところで、法の解釈であると、有期と無期の差をなくしていこうというところだと思うのですが、その中で正社員の定義がない中で、非正規雇用の労働者であるとか、さまざまな呼び方をされているところがあって、その整理が必要ではないかと考えているところです。

先ほど報告があった中で、学習会の中で、もう既に制度の中で対応しているとか、あとは有期、無期、あと社員、非正規の中での差はないですといったところがもう24%あるといったところですが、その中で本当に差はないのかとか、雇用形態ってどうなっているのかなとか、そういったところが気になるところです。

今、私たちの企業の中で何が起きているかという、例えば有期から無期へ転換されることで、いろんな社員の呼び方が出てきているのですね。なので、正規、非正規といった言い方だけではなくて、今後そういった細かいところも見ていただくとよいなというところがあります。例えば、これは流通の中で多いのですが、正社員、地域限定正社員、職務限定正社員、さまざまな呼び方があります。でも、中を見ると昔の契約社員なんです。といったことがありますので、そういったところの点検も今後お願いしたい、これは要望になります。

それともう一つ、この呼び方というところも整理してほしいというのは、これは中央の動きで変わってくることなので、やむを得ないことなのだろうというのは理解しているところです。なので、それも踏まえてなのですが、今後好事例があればどんどん発信していただいて、企業内の労働組合の中で制度をつくっていく、労使交渉していくのは私たちの役割だと思っていますので、そこを是非いろんな人に意識してもらえようような取り組みをお願いしたいと思っています。以上です。

○高木会長

今委員のご要望ということでよろしいですか。

では、労働局のほうで受けとめていただいて、よろしく願いいたします。

そのほかご意見あるいはご質問ある方、はい、どうぞ。

○星幸一委員

今ほど今委員からの要望がありましたことと関連するのですが、来年4月から同一労働同一賃金にかかわる法改正が、大企業から順次施行されるということでございます。

実はこの正規と非正規の待遇差が不合理でないかどうかというのは、企業人事労務の実務上、非常に解釈が難しい点がございまして、今年4月から改正されています時間外労働の上限規制とか、年次有給休暇の5日取得というのは、書類を審査していけば、はっきりとわかりやすいわけでしょうけれども、正規と非正規の待遇差が不合理であるかどうかというのは、当然ガイドラインをもとに、労働局のほうで監督指導というのをやっていくかと思っておりますけれども、ガイドラインというのはあくまで一般的な事例に過ぎな

いかと思います。事業者にはそれぞれ過去の労働、労使の積み上げてきた交渉経緯とか、さまざまな背景事情があるかと思っています。来年度の労働行政にかかわる問題かもしれませんが、ぜひ来年度以降、事業者への監督指導に当たりましては、これまでもきっちり対応させていただいておりますけれども、これまで以上に慎重かつ丁寧な事業者の実情を踏まえた指導が必要になるかと思っていますので、要望としてお願いしたいと思います。

○高木会長

ありがとうございます。星委員のご要望ということで、これも労働局でどうぞ受けとめていただければと思います。

ほか、何かご質問、ご意見ある方いらっしゃいますか。はい、どうぞ。

○加藤委員

U Aゼンセンの加藤でございます。どうぞよろしく申し上げます。

私のほうから、安全衛生についてちょっとお尋ねしたいのですが、死亡災害が昨年より、本年は13人ということで、宮城県はちょっと減っているという形で来ているのですが、全国的にどうなのかなということと、それともう一つが、我々の産業別の労働組合の中では、実際今までとちょっと違った形態の死亡事故が増えているのかなという懸念があるのです。それはどういうことかということ、先ほど言った働き方改革による一方の影の部分ですね。ほかの事業のところで過重労働が進んでいるとか、あるいは派遣労働者にしわ寄せがいつているとか、そういった中で実際こういう死亡事故があった。あるいは、今までは2人でやっているところ、人がいないので、人手不足で1人でやっているとか、こういったところの今までの働き方改革の中の影の部分ですね。こういったところを今後、企業型の今までの安全衛生委員会では解決のできない、こういったところを労働局のほうではどのようにお考えなのかなということを、ちょっとお聞きしたいと思います。

○高木会長

基準部長、回答をよろしくお願ひいたします。

○石田労働基準部長

全国の死亡災害水準、今日手元に資料がないので、後ほどご紹介させていただきたいと思います。

もう一つの死亡災害の発生形態が変わってきているというもの、まさに私どももそういうふうに認識しているところでございます。従来型の死亡災害、ある意味単純なものから、そうではない、労使関係から含めて複雑な災害というのがやはり多く発生してきているのだらうと。これは取りも直さず働き方が多様化していると。いろいろな形態の働き方があるというようなことも踏まえたものなのだらうと思っております。

したがって、我々としても安全衛生の指導、そういった災害を契機にした指導の中ではやはりそうした部分にも注目して、原因を究明した上で、もしそうした働き方部分について問題があるとすれば、その部分についても当然改善を指導していくというようなことにならうかと思っております。

災害事例というのは事案、事案によっていろいろな形態がございますので、一概にこうだというのは、なかなか申し上げにくいところではございますが、我々としてもそう

した問題意識を持っております。指導等に当たっては、その部分も踏まえて、今後とも十分に対策を指導していきたいと思っております。

以上です。

○高木会長

加藤委員、よろしいですか。

○加藤委員

ありがとうございます。我々、流通サービス業も多いので、そういった中で再雇用延長の先ほどの、同じことなのですが、そういった中で転倒事故ですとか、死亡事故にまではつながらないのですけれども、かなりそういった件数が発見されているのと、もう一つが、宮城県は労働組合の組織率が非常に低いので、8掛け以上のところは事業所に組合がない。ということは、組合の中ではそれは解決できるけれども、それがいないところは、労働局によろしくお願ひしたいと思ひます。どうもありがとうございます。

○高木会長

再度ご要望ということで承りました。

それでは、時間が大分押しておりますので、この場でどうしてもという方、お一人ぐらい、ご質問、ご意見伺いたひと思ひますが、よろしいでしょうか。

(4) その他

- ・宮城県南地域雇用開発計画について
- ・ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

○高木会長

それでは、続いて議題4の審議事項について、職業安定部長のほうから、宮城県南地域の雇用開発計画について、それから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について、ご報告をお願いいたします。

○山下職業安定部長

安定部長の山下でございます。座って失礼いたします。

簡単にご報告という形でございます。資料10の県南地域の雇用開発計画でございます。先ほど説明の中で少しだけ触れましたが、こちら地域雇用開発促進法の中で、雇用情勢が厳しい地域について、都道府県が計画を策定して、それに対して国が同意をすると、事業所の設置・整備に伴い、地域の中で求職者を雇っていただくということに対して、助成金の支援を行うというような仕組みがございます。県南地域については、今年9月末でこれまでの3年間の計画は終了するというところで、新たにこの10月以降の計画を宮城県で策定したということがございます。

今の審議会の体制の前の体制ということでございますので、鴨池前会長のときに、そのときの委員の方々に、直接ないしは郵送等でご報告、ご説明をさせていただいたかと思ひますけれども、県が策定した計画に国が同意しようとするときには、あらかじめ労働局に置かひている審議会の意見を聞くという仕組みになってございます。同意の期日が10月1日ということでございましたので、なかなか限られた期間ということも含めまして、実際には審議会を開かずに持ち回りという形でご説明、ご報告させていただ

て、意見を聴取させていただいた形になってございます。

1枚めくっていただいて、それが9月27日付で前会長からの意見ということで、妥当ということで労働局長宛てに出していただいていると。これを本省に報告して、10月1日付で、次のページでございますけれども、大臣名で知事宛てに同意しますということで、新しい計画が同意されたという経過となっております。

これから先、事業を実施していく中であっては、労働局、ハローワークとも連携をしながら、この地域の雇用情勢の改善のためにしっかり取り組んでいくということでございますので、引き続き見守っていただければと思います。こちらが1点目のご報告ということでございます。

次が、資料11のハローワークのマッチング機能に関する評価・改善の取組ということでございます。こちら、資料の後ろから2枚めくっていただくと、マッチング機能に関する評価・改善の取組みの概要ということが書いてございます。平成27年度から実施されているところでございます。各ハローワークにおけるそれぞれのマッチングのための取組みを、いわゆるPDCAサイクルの中で回していくということで、毎年その結果を報告するという形をとってございます。

また、毎月ごとの主要指標の公表については、私ども月次の雇用情勢の報告を毎月させていただいておりますけれども、その資料の中にも含めてやらせていただいているところでございます。

資料のほう、また1枚目に戻って恐縮ですけれども、こういったプレスリリースという形で、ホームページにも載せさせていただいているところでございます。平成30年度については、表に書かれているとおり、良好な成果を得たという評価を本省からいただいたものが3所、残りが標準的な成果という形での評価をいただいておりますので、以下、それぞれのハローワークごとにどういう取組みをこの1年やったかということを中心にまとめさせていただいておりますので、お時間のあるときに読んでいただければと思います。

引き続き、それぞれのハローワークの置かれている状況、それぞれ異なりますので、そういった立場、立場で地域のニーズを踏まえながら、しっかりとマッチングを進めていきたいと思っておりますので、よろしく願いできればと思います。私からは以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。ただいま報告ありました件について、何かご質問ある方は、挙手の上、お願いします。

それでは、ないようですので、本日本日予定された議事については、以上で終了となります。

では、基準部長、どうぞ。

○石田労働基準部長

先ほどの全国の労働災害の状況でございます。

全国で死亡災害、今年9月末までの状況です。死亡災害は全国で548人、前年同期と比べまして29人の減少、5.0%減ということでございます。ちなみに、労働災害全体では79,591人ということで1,861人の減少、2.3%減、そのような9

月末時点での速報という形で公表されているところでございます。以上でございます。

○高木会長

加藤委員、よろしいですか。その資料は、何かホームページ上に載ったりしているのですよね。

○石田労働基準部長

厚生労働省のホームページのほうに掲載されています。

4. 閉 会

○高木会長

ありがとうございます。

以上、補足の解説がありました。これまで複数の方から意見がありましたけれども、そうしたことを踏まえて、労働局におかれましては、今後の行政運営を適切に進めていただければよろしいかと思えます。よろしく願いいたします。

本日、以上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。

○事務局・高橋

1点、事務局よりご連絡いたします。

資料につきましては、お預かりいただきましてご郵送させていただきますので、もしよろしければ、机の上にそのまま置いていただければ、ご郵送いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。