

令和4年度第2回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和5年3月9日（木）

午後2時58分～午後5時1分

場所：ホテルメリージュ3階 鳳凰の間

午後 2 時 58 分開会

○三輪監理官 定刻前ですが、皆様おそろいですので、ただいまより令和 4 年度第 2 回宮崎地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

私、雇用環境改善・均等推進監理官の三輪と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、本日使用いたします資料の確認をさせていただきます。

全部で 11 点です。順に読み上げますので、御確認をよろしくお願いいたします。

まず 1 点目から進めます。「令和 4 年度第 2 回宮崎地方労働審議会」とタイトルが記載されたもの、裏面は会次第となっております。次に委員名簿（第 11 期）です。次に出席者名簿、次に座席図、カラーのものです。次に「令和 5 年度宮崎労働局行政運営方針（案）」、次に「令和 4 年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況（令和 5 年 1 月末時点）」、次に「令和 5 年度宮崎労働局行政運営方針（案）（主な施策）」、次に「令和 4 年度第 2 回宮崎地方労働審議会における事前質問及び意見について」、これは事前にいただきました御質問につきましてまとめたものとなっております。次に「最低賃金について」、次に地方労働審議会令、次に宮崎地方労働審議会運営規程、以上となります。

資料につきまして漏れ等はございませんでしょうか。

次に、本日の委員の皆様方の出席状況を御報告申し上げます。

公益代表委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 6 名、合計 17 名、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づく定足数を満たしていることを御報告申し上げます。

なお、本日は、公益代表委員の永友委員が御都合により欠席されております。

あわせまして、本日の審議会の公開につきまして、2 月 22 日より公開手続をしておりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、第 1 回目の審議会で会長に選出されました有馬委員に以後の進行をお願い申し上げます。

○有馬会長 有馬でございます。本日はよろしくお願いいたします。

開催に当たりまして一言御挨拶申し上げます。

5 月に新型コロナが 5 類に移行しますと、季節性インフルエンザと一緒にということですので、アフターコロナがついに来年度やってくるのではないかという状況でございますが、その中で、私も大学の教員をやっておりますが、新卒につきましては雇用環境がよくなっているというような話も聞いております。ただ、一方では、やはり今までのコロナの影響で様々なところで大変な状況もござ

いますので、今日、労働政策の方針（案）という案が出ておりますが、今後とも働く方々の雇用環境の改善等、本会議におきましては重要な課題になりますので、本日は委員の先生方の忌憚のない御意見等よろしくお願いいたします。

では、早速会次第に基づきまして本会議に入りたいと思います。

最初に局長から御挨拶いただき、その後、2点の審議課題の説明を事務局からいただきまして、議題ごとに質疑応答・意見交換という流れになっております。

では、田中局長に御挨拶をよろしく申し上げます。

○田中労働局長 田中でございます。

審議会開催に当たりまして御挨拶申し上げます。

有馬会長をはじめ委員の皆様におかれましては、御多忙のところ、また足元の悪い中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政に深い御理解と御協力、またお力添えを賜っておりますことを、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

さて、会長からもお話ございましたが、新型コロナウイルス感染症でございませけれども、感染状況も大分落ち着いてまいりまして、5月には5類に引き下げられるということですが、労働行政に限らず、引下げ後における課題もいろいろあるのではないかと案じているところでございます。

また、雇用失業情勢でございしますが、求人が求職を上回る状況が継続しておりまして、直近の1月でございしますが、有効求人倍率は季節調整値で1.44倍と、求人といたしましては着実に改善が進んでいるところでございます。しかしながら、その一方で、深刻化する人手不足や資源価格の高騰など、これらが雇用に与える影響に十分注意していく必要があるというふうに考えているところでございます。

本日の審議会でございますが、2つの議題について御審議いただきたく存じます。

1つ目でございますが、「令和4年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況及び令和5年度宮崎労働局行政運営方針（案）について」でございます。令和5年度行政運営方針（案）につきましては、令和5年度において、どのような施策をどのように進めていくのか、これまでの行政運営方針の進捗状況、さらに県内の雇用情勢、労働環境等を踏まえた上で作成したものでございます。宮崎労働局といたしましては、令和5年度の労働行政をさらに適切に効果的に推進していく所存でございますので、御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

また、2つ目でございますが、「最低工賃について」でございます。最低工賃は宮崎県内に2件ございますが、家内労働者が委託を受ける仕事について、一定の作業ごとに工賃の最低額を定めたものでございます。本日は、宮崎県男子既製洋服製造業最低工賃の改定について、今年の1月、2月に開催いたしました専門

部会での審議結果を皆様に御報告いたしまして、地方労働審議会としての答申を賜りたいと考えております。御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

改めまして、限られた時間でございますが、忌憚のない御意見、御審議を賜りますようお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくようお願い申し上げます。

○有馬会長 ありがとうございます。

それでは、議題（１）の「令和４年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況及び令和５年度宮崎労働局行政運営方針（案）」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。なお、総務部関係につきましては、時間の関係上、資料のみの配付となっております。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の渡辺です。

日頃から雇用均等行政の推進に御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。私からは、令和５年度行政運営方針の主な施策につきまして、令和４年度の進捗状況を交えて説明をさせていただきます。

本日、机上配付しております、こちらの「令和５年度行政運営方針（案）」の資料と「令和４年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況」の資料を交互に見てまいりますので、お手元に御準備をお願いいたします。

では、まず、令和５年度行政運営方針（案）につきまして、２ページを御覧いただきたいと思っております。雇用環境・均等行政の施策の概要を御覧ください。

１ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進です。

最低賃金の引上げを継続的に行うには生産性の向上が不可欠であるため、特に中小・小規模事業主への支援策については、令和５年度も引き続き業務改善助成金による取組支援を行ってまいります。また、局が委託して実施する「みやざき働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上に向けて取り組む事業主に対して支援を行ってまいります。

ここで、令和４年度進捗状況の１３ページを開いていただき、業務改善助成金の実施状況を御覧ください。

右側の囲みに相談件数及び申請件数を載せております。１月末時点で相談件数が４４３件、申請件数が７２件、ともに前年同月より増加しております。申請件数の増加に効果のあった取組といたしましては、相談後のフォローが一番効果が上がっております。そこで、５年度も引き続き助成金制度の周知を継続的に行い、申請の相談には、その後の状況確認など丁寧な対応に努めてまいりたいと思っております。

再び令和５年度行政運営方針（案）に戻っていただき、２ 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を御覧ください。

こちらは、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るために、報告の徴

収という企業指導を実施してまいります。令和5年度は、監督署と連携して同一労働同一賃金の徹底を図ってまいります。

右側の図を御覧ください。監督署と連携する仕組みを示しております。オレンジの部分新たな取組となります。監督署の定期監督等において同一労働同一賃金の確認を行い、室が情報提供を受けることにより対象企業を選定し、その後、法に基づき企業指導を実施し、不合理な待遇差の是正指導を行ってまいります。

また、支援策としては、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例の周知、また、「みやぎき働き方改革推進支援センター」による中小・小規模事業主への個別支援を行ってまいります。

具体的には、下の働き方改革推進支援センターの図を御覧ください。中小企業等のほうに向かっている緑色の矢印の吹き出しの部分に記載しておりますが、中小・小規模事業主からの求めに応じ、社会保険労務士などの専門家が訪問やオンラインでコンサルティングを実施し、あるいはセミナーの実施により、同一労働同一賃金に向けて、待遇の点検、見直しを行う事業主に対して支援を行ってまいります。

ここでまた令和4年度の進捗状況の10ページを開いていただけますでしょうか。みやぎき働き方改革推進支援センターについて記載しております。右側の囲みの実施状況を御覧ください。セミナーの開催は25回、相談件数が258件、訪問コンサルティングが422件となっております。なお、センター実施の利用者アンケートを見ると、センターはあまり認知されていない状況がうかがえましたので、令和5年度も継続してセンターの周知に努めてまいります。

それでは、また再び令和5年度行政運営方針に戻っていただいて、裏面の3ページの3 男性の育児休業取得を御覧ください。

まず、育児・介護休業法の周知・履行確保についてでございます。

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されておりますが、令和5年4月1日施行分では、労働者が1,000人を超える企業に対して、男性の育児休業等の取得状況を公表することが義務づけられますので、対象企業11社に対しまして、この2月に文書による働きかけを行っております。また、3月中にも個別に状況確認を行っておりますが、令和5年度も引き続き個別に状況確認を行った上で、企業指導等の実施により着実な履行確保を図ってまいります。

また、男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた支援策といたしましては、両立支援助成金の活用を推進してまいります。なお、令和4年度両立支援助成金の実績は、進捗状況の7ページに記載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

次に、次世代育成支援対策についてでございます。

次世代法に基づく行動計画の策定義務企業が現在 399 社あり、行動計画策定届の届出率は1月末現在 100%でございます。令和5年度も新たな対象企業に対して引き続き届出勧奨を行い、届出の徹底を図ってまいります。

また、届け出た企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、男性・女性の育児休業の取得率など一定の基準を満たした企業に対しましては、子育てサポート企業として、くるみん認定の働きかけを令和5年度も引き続き行ってまいります。

なお、令和4年度の実績ですが、1月末時点でのくるみん認定企業が51社、プラチナくるみん認定企業が1社、そのうち令和4年度新たに認定した企業は8社でございます。全体的に、くるみん認定企業でございます。

続きまして、4 女性活躍等の推進を御覧ください。

まず、女性活躍推進法の履行確保についてでございます。

令和4年7月8日から労働者 301 人以上の企業に男女の賃金の差異についての情報を公表することが義務づけられました。県内対象企業は現在 104 社でございます。令和4年度は説明会の開催や文書による周知を行っておりますが、令和5年度も引き続き公表の働きかけや企業指導等の実施により対象企業 104 社全てが着実に公表できるよう法の履行確保を図ってまいります。あわせて、公表義務が義務づけられていない企業に対しましても周知を図ってまいります。

なお、今回義務づけられたのは、男女の賃金の差異の数値の公表であり、数値自体に注目が集まる傾向がございますが、男女の賃金の差異は、雇用管理、具体的には男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等において、男女差の結果として現れるものであることから、企業に対しましては、数値にのみとられることなく、個別の個々の企業において数値の要因分析を行い、情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性活躍推進に向けた取組が重要であることを説明し働きかけてまいります。

次に、男女雇用機会均等法の履行確保についてでございます。

女性活躍推進法と併せて、雇用管理における均等取扱いについて、企業指導により法の履行確保を図ってまいります。

次に、5 安全で健康に働くことができる環境づくりの中の総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

まず、令和4年度の進捗状況の 12 ページを開いていただけますでしょうか。

下の囲みの実施状況を御覧ください。1月末までの総合労働相談件数は8,523件です。このうちハラスメント相談は1,065件、また、そのうち414件がパワーハラスメントの相談でございました。パワーハラについては、前年同月比とすると4倍近くになっているところがございます。令和4年4月から中小企業にパワーハラスメント防止対策が義務化されたことが増加の要因と考えております。

パワーハラスメント防止対策を含む法の履行確保を図るために、企業指導や紛争解決の援助を行い、また業界団体でのハラスメント防止対策研修での説明や、12月を中心とするハラスメント撲滅月間においてオンライン説明会を開催いたしました。

再び令和5年度運営方針（案）に戻っていただきますが、令和5年度も引き続き企業指導などにより個別企業に対しハラスメント防止対策の説明をし、助言などにより法の履行確保を図ってまいります。

また、就職活動中の学生に対するハラスメント、カスタマーハラスメント防止対策については、ハラスメント防止指針の中の事業主が行う望ましい取組の中に規定されており、学生等に対しましては、大学への出前出張講座の機会を活用して相談先を周知し、学生からの相談等により事案を把握した場合については、事業主に対して適切な対応を求めてまいります。また、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等の周知も行ってまいります。12月のハラスメント撲滅月間を中心に、周知啓発活動を行ってまいります。

次に、働き方改革関連では、長時間労働の抑制に向けまして、勤務間インターバル制度の導入促進の周知、働き方改革推進支援助成金による取組支援、年次有給休暇の取得促進のための周知を令和5年度も引き続き行ってまいります。

令和4年度の働き方改革関連の実施状況は、進捗状況の9ページに記載されておりますので、後ほど御覧ください。

最後に、6 柔軟な働き方がしやすい環境整備を御覧ください。

宮崎労働局での御相談の実績はほとんどない項目ではございますが、良質なテレワークの導入については、相談センターの紹介、ガイドラインの周知、人材確保等支援助成金（テレワークコース）による取組支援を行ってまいります。

また、フリーランスに対する相談支援につきましても、フリーランスの取引適正化のための法律案が2月24日に閣議決定され、法案が国会に提出されました。相談があった場合には、当面はガイドラインの周知、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応してまいります。

また、多様な働き方の普及・促進につきましても、選択的週休3日制、多様な正社員制度の事例紹介等により、働き方・休み方改革の普及促進を図ってまいります。

以上が令和4年度の進捗状況を交えた令和5年度の雇用環境・均等行政の施策の概要となります。

○松野労働基準部長 ただ今から労働基準部の説明をいたします。

まず、令和4年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況（令和5年1月末時点）を御覧ください。

まず1点目でございますが、16ページを御覧いただければと思います。安全

で健康に働くことができる職場づくりであります。

令和4年度の労働災害の状況ですが、ここに記載のとおり、令和5年1月末の速報値で、死亡災害及び休業4日以上之死傷災害ともに増加しておる状況にあります。死亡災害につきましては、平成30年から5か年計画である第13次労働災害防止推進計画の期間中、最悪の18人の貴い命が失われる事態となっております。建設業及び林業で死亡災害の過半数を占めております。また、休業4日以上之死傷災害も2,922人と大幅に増加している状況にあります。この中には、こちらの記載のとおり、新型コロナウイルス感染症に罹患した1,368人を含んでおります。その他の分類では、ノロウイルスなどの感染症など、ほかの労働災害を含んでおります。

これらを受けて、取組の実施状況にありますように、林業や建設業の業種に絞った労働災害防止活動の実施や、被災労働者の年齢層が高いことから、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知啓発等を実施しているところです。

また、新たな活動方針としまして、介護施設や小売業における転倒災害、腰痛などの労働災害が多発していることから、これらの業界において安全衛生活動に先駆的に取り組んでいる事業場に参加していただき、安全意識の高揚と拡大を図る目的で、SAFE協議会を設置し運営しているところです。

さらに、監督指導や個別指導を通じまして労働災害の防止に取り組んでおります。特に労働災害が発生した場合に、その労働災害が関係法令に違反している場合など悪質性が高い場合には、刑事手続を行い、書類送検を行うなど、厳正に対処しているところです。

次に、17ページを御覧いただきたいと思っております。メンタルヘルス対策の推進、化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底でございます。

こちらに記載のとおり、労働者の健康確保、過労死等の防止に向け、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策等を推進することとしております。また、化学物質による労働災害防止対策及び石綿による健康障害防止対策、粉じん障害防止対策を推進しているところです。

次に、18ページ、長時間労働の抑制に向けた監督指導等についてでございます。

現状と課題にもありますように、労働相談におきましては、依然として労働時間制度や長時間労働・賃金不払い残業、いわゆるサービス残業に関する相談が多く寄せられております。表に記載のとおり、昨年、管内4つの監督署が実施した監督指導の結果、60%強の事業場で労働基準法や労働安全衛生法違反などを指導したところであります。主な法違反の内容については、資料に記載のとおりです。

これらの違反につきまして、労働局及び監督署の労働基準監督機関におきましては、是正に向けた指導を懇切丁寧に行っているところでありまして、なお指導に応じないなど法違反を是正しないなど悪質性が高いと判断した場合には、先ほども申しましたように、刑事訴訟法に基づいて検察庁に書類送検手続を行って厳正な対処をしているところです。

また、改正労働基準法が順次施行している中で、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対しましては、時間外労働の上限規制など改正法の理解を促進するとともに、長時間労働の改善を図るために、監督署に設置しております労働時間相談・支援班による懇切丁寧な指導、助言等に取り組んでいるところです。

具体的な取組の実施状況ですが、次の19ページを御覧いただきたいと思えます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導のほか、記載のとおり取組を実施しているところです。

なお、新型コロナの影響を踏まえた監督指導業務の対応といたしましては、ハローワークとも連携いたしまして、大量整理解雇に関する情報が入ってきた場合には、各監督署において法違反の未然防止あるいは賃金不払い等の早期解決を図るための啓発指導を実施しているところです。

また、過労死等防止啓発月間である11月におきましては、過労死等防止対策推進シンポジウムを去る11月22日に実施いたしました。

さらに、今年度からは、新たな取組といたしまして、労働条件通知書交付推進キャンペーンを実施しております。今月3月から来月4月の2か月間を集中取組期間としております。労働条件が不明確なまま就労し、結果として労働トラブルとなるケースが多いことから、新規採用者が多くなるこの時期を対象として今年度から始めております。委員の皆様方の関係事業場におかれましても、労働条件通知書交付の徹底をお願いいたします。

次に、21ページを御覧ください。職業性疾病の補償状況です。

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾病についての請求件数は19件となっております。いずれも横ばいとなっておりますが、取組状況については、監督・安全衛生担当部署とも連携を取り、迅速・公正な事務処理を行っているところです。また、相談者及び請求人につきましては、懇切丁寧な説明をしております。

次の22ページであります。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応です。

今年度においても、新型コロナウイルス感染症対策において、感染防止対策や労災補償、適切な労務管理に向けた啓発指導の実施など、積極的に取り組んでいるところです。

次の23ページを御覧ください。最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上

等の推進についてであります。現状の課題・目標達成に向けた取組内容として、雇用を維持・確保しながら賃上げを行う各種支援策の周知が重要と考えているところです。

最低賃金額につきましては、皆様御存じのとおり、最低賃金法第10条第1項に基づき設置された宮崎地方最低賃金審議会において調査審議された結果、「時間額853円」となり、10月6日から発効しているところです。

また、これらの周知広報に加えまして、過去最大の上げ幅の額でありますことから、業務改善助成金の活用のほか、宮崎県などに対して各種支援策についての要望を行ったところです。

さらに、特定（産業別）最低賃金につきましても、宮崎県自動車（新車）小売業最低賃金額が時間額890円となり、令和4年12月14日から発効しております。取組の実施状況にもありますように、宮崎県版の、局版のリーフレットを作成し、広く周知啓発活動に取り組んでおります。

なお、これらの周知広報に加えまして、最低賃金額がきちんと履行されているかの確認のための監督指導を今年1月から3月、今月にかけて実施しております。管内4つの監督署において234事業場を対象に実施しております。1月末の時点で111事業場の監督指導を行ったところです。

また、業務改善助成金についても大幅に拡充されていますので、周知広報しているところです。

24ページを御覧ください。治療と仕事の両立支援についてです。

まず、ガイドラインの周知啓発を行い、がん等の病気に罹患した労働者が仕事を休まなくても済むように、働きながら治療ができる仕組みをつくる取組を行っています。

管内の労使団体及び産業医等の医療関係者等が参集して構成員となっております「地域両立支援推進チーム」を活用し、両立支援に係る関係施策の積極的な取組を推進しているところであります。今年度は、去る2月2日に開催いたしまして、関係者から取組などを説明していただき、意見交換をしています。

さらには、トライアングルサポートの推進ですが、厚生労働本省が実施している両立支援コーディネーター養成研修の受講勧奨を行うこととしています。

以上が令和4年度における行政運営方針の現状の進捗状況です。

引き続き、これらを踏まえ、令和5年度宮崎労働局行政運営方針（案）（主な施策）の労働基準行政に関する施策を説明いたします。

開いていただいて4ページを御覧ください。

1の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等ですが、基本的に今年度の実施事項と変わりはありません。新たな動きといたしましては、賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援といたしまして、各監督署におい

て、企業が賃上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の取組事例等が分かる資料を提供することや、中小企業庁と連携して支援策を掲載したリーフレットを配布するなどにより、企業が賃上げしやすいような環境づくりのお手伝いをする事としてしています。

また、「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導をすることとしております。いわゆる賃金のデジタル払いが来年度以降、厚生労働省で審査を行い、一定の手続を経た上で可能となるというものです。

同じく4ページ、下の段の安全で健康に働くことができる環境づくりですが、長時間労働の抑制につきましては、例年と基本的に同じであります。時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種につきましては、令和6年4月1日から猶予が撤廃されますので、労働時間短縮に向けた支援を関係機関や業界団体と連携し、きめ細かに行うこととしてしています。

労働条件の確保・改善対策についても、従前から行っている指導を引き続き実施してまいります。

5ページに移りまして、第14次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備であります。第14次労働災害防止推進計画は、令和5年度を初年度とする5か年計画で策定し、実施することとしております。宮崎労働局といたしましては、厚生労働本省で策定中の第14次労働災害防止計画をベースに、現在、宮崎版として策定中であります。特に先ほど御説明いたしました今年度までの13次労働災害防止推進計画の厳しい結果を踏まえまして、転倒や腰痛の労働災害が多発している介護や小売業をはじめ、死亡災害が多発している林業、建設業への安全衛生対策にさらに力を入れて取り組んでまいります。

また、健康確保対策の推進につきましても、引き続き行ってまいります。

労災保険給付の迅速・適切な処理につきましても、引き続き過労死等事案をはじめとする複雑困難事案の迅速・適正な事務処理を行ってまいります。

以上が令和4年度の行政運営方針進捗状況及び令和5年度の行政運営方針(案)における労働基準行政に関する事項の説明です。以上で終わります。

○有馬会長 ありがとうございました。引き続きお願いいたします。

○小川職業安定部長 安定部の小川でございます。

私からは、職業安定行政、令和4年度の行政運営の進捗状況、こちらから御説明をいたします。資料27ページを御覧ください。

項目1番目として、宮崎県における求人・求職及び有効求人倍率の推移からの説明となります。

囲みの真ん中にある折れ線グラフを見ていただきたいのですが、これは有効求人倍率の推移を示したものとなっております。数を数えると13か月連続

で 1.4 倍台を維持していきまして、もともと人手不足でありました医療福祉であるとか建設・警備などにとどまらず、製造業とか観光産業なんかも幅広く人手不足が進んでいる状況となっています。

続いて、28 ページにつきましては、2 の雇用の維持・在籍出向の取組への支援を実施しておりまして、取組内容としては記載のとおりですが、新型コロナウイルスの影響によりまして休業を余儀なくされた労働者の雇用維持、それと新型コロナウイルスの影響で労働力の過不足が起きている企業への支援ということになりまして、具体的には雇用調整助成金の支給、さらに在籍出向のための支援助成金であります産業雇用安定助成金の支給による在籍出向の推進の 2 つになっています。

取組に対する実施状況としては、雇用調整助成金につきましては、直近で累計 4 万 61 件、支給金額については 221 億 8,000 万円まで至っています。雇用調整助成金については、報道でもございましたが、コロナ関連の特例措置というのがこれまで講じられてきましたが、令和 4 年 12 月に通常制度に戻す見直しが行われています。経過措置についても、令和 5 年 3 月 31 日をもって終了となっております。

次に、産業雇用安定助成金の支給状況につきましてですが、資料に記載のとおりでございまして、支給決定件数は累計で 112 件、まあまあ出てきたかなという感触でございます。支給金額としては 1 億 2,000 万という規模となっています。

この産業雇用安定助成金を含めました在籍型出向制度の活用促進につきましては、県内の企業には、宮崎県に限った話ではないですが、地方にはなじみのない仕組みということでございますので、積極的な活用に向けた周知広報に取り組んでおりまして、今現状で自治体であるとか経済団体、さらには活用が想定される企業さんなんかを直接訪問して活用の要請なんかを行ったりしてきました。

それで、次、下の 3 番目の項目、人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてということですが、

これは表題のとおりでございまして、人手不足分野の人材確保を促進するための取組を進めることをメインとしています。

取組の実施状況としては、宮崎安定所に設置しております人材確保対策コーナーというのがございまして、ここで人手不足分野の理解を深めるためのセミナーであるとか分野ごとの就職面談会を複数回開催するなど、そういったイベント関係をやったり、先ほど説明した産業雇用安定助成金を活用したりとか、そういったことで人手不足分野の労働移動の推進というところに取り組んでまいりました。

加えて、今年度から職業能力開発促進法に新たに規定されることとなりました。

た地域職業能力開発促進協議会、こちらの協議会において、地域のニーズに応じた訓練コースの設定を新たに盛り込んだ令和5年度計画を策定しています。

続いて、29 ページを御覧ください。上から4のデジタル化の推進というところになります。

この取組については、政府の大きな方針に従って運営方針を定めておりまして、ハローワークの職業紹介業務のオンライン化という組織内部のデジタル化という視点と、あと県内のデジタル人材の育成という組織を超えたデジタル化の推進という2つの視点がございます。

具体的な取組の実施状況といたしましては、令和4年度の求職者支援訓練の実践コースの中で、デジタル系の割合を全国計画を大幅に上回る27%と設定して、受講勸奨をハローワークにおいて積極的に進めました。その結果、1月末時点で開講コース受講者数のうち24.2%がデジタル系の受講生という結果となっています。

さらに、ハローワークの内部のオンライン化の推進に関する取組としては、ハローワークシステムにおけるマイページ開設の促進を精力的に今進めている状況でございます。求人者マイページを活用してオンライン新規求人の申込みを行った件数の割合については、直近の1月で全国平均である63.7%を超える66.3%に達している状況でございます。このほかにも、オンラインで職業相談をできるようにしたり、SNSなんかを活用した情報発信に今年度積極的に取り組んでいまして、デジタル化の推進に向けた様々な取組をハローワークで進めてまいりました。

次に、下の項目5番目です。新規学卒等への就職支援ということでございまして、これは例年の取組でございます。引き続き今年度においても重点的に取組を進めているものとなっております。具体的な取組状況といたしましては、令和4年7月に、令和5年3卒の新規高校卒業予定者を対象とした「応募前ジュニアワークフェア」というのを県内4カ所で対面で開催いたしました。

さらに、つい先日の3月3日でございますが、令和5年3月卒業予定の大学生とか高校卒業予定者、さらには一般求職者とか、そういった人たちの県内就職の促進、さらに大学1年生から3年生、就職までまだちょっと時間のある大学生の方々のキャリア教育の一環ということで、「2023 みやざき春の就職応援フェア」を開催しています。そういった取組を通じて、県内就職の促進ということに継続的に力を注いでやっているとございまして。

このほかにも、県内企業の魅力の効果的な発信と雇用環境の改善という部分が今後重要になってまいりますので、「ユースエール認定」の取得を県内企業に勧める取組などを積極的に進めてまいりました。

続いて、30 ページです。6の非正規雇用労働者等へのマッチングやステップ

アップ支援についてということでございまして、これはハローワークに配置しております就職支援ナビゲーターという相談員がおります。この相談員が個々の状況に応じた個別支援を実施したり、求職者支援制度の利用促進によって、フリーターなんかの不安定な就労を行っている人であるとか、生活困窮者、生活保護受給者、ひとり親世帯などに対する就労支援を積極的に進めようという取組でございまして。

具体的な取組の実施状況につきましては、その資料に書いてあるとおりでございまして、ハローワークの窓口で個々の求職者の態様に合わせた個別支援をしっかりと実施してきております。さらに、こういった形態の求職者の方々というのは、なかなかハローワークに来所したりされるところが少なかったりするケース、情報自体が届かないケースが多々見られるということで、ツイッターとかを使って、SNS、さらに自治体の広報紙なんかに依頼をかけて、広報関係を積極的にやって、訓練情報の周知・広報をしっかりと進めてまいりました。

加えて、市役所内への常設窓口を設置したり、市役所の1スペースを借りて巡回相談を実施することで、自治体と連携しながら、生活困窮者、生活保護受給者、ひとり親世帯なんかの就労支援の取組についても着実に実施しておるところでございまして。

続いて、下の項目7番目、就職氷河期世代の活躍支援についてということですが、

これも例年のおなじみのものでございまして、具体的な取組状況といたしましては、ハローワークに専門窓口を設置しておりますので、ここで専門相談員による予約制の個別相談を実施しています。さらに、必要に応じて、職業訓練への誘導であるとか、地域若者サポートステーションなどへの誘導を行ったりしているということですが、

職場実習、インターンシップですけれども、今年度、この受入先を確保するため、1月末までに受入先候補として42事業所を開拓しております。これをリスト化して対象となる求職者に案内するなどの取組を行っています。

続いて、31ページでございまして、8番目として、高齢者の対策、高齢者の就労・社会参加の促進というところでは、

こちらもおなじみの取組となっております、少子高齢化が急速に進展している状況の中で、経済社会の活力を維持・向上させていくためには、年齢に関わりなくその能力とか経験を十分に発揮して活躍できる社会の実現が必要であろうというところを踏まえた取組となっております。

具体的な取組の実施状況といたしましては、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」という、こちらもおなじみの高齢者向けの窓口がございまして、ここで通常よりも手厚い就労支援を行っております、65歳以上の求職者の就職件数につきましても、1月末時点の就職実績は476件、年間目標としていた420件

を既に超えているような状況となっています。

また、事業主に対しては、ここが実は重要なポイントになってくると思います。改正高齢法の周知啓発を行うために、事業所訪問であるとか、窓口で事業所の担当者の方が来られたときに、70歳までの就業機会の確保、これは努力義務になっているのですが、こちらを積極的にお願いしている状況となっています。

現在の就業確保措置実施企業につきましては、資料に書いています。令和4年6月1日時点の状況として33.2%ということで、県内の約3割の企業が70歳までの就業を可能にしている状況となっています。全国平均は27.9%でございますので、それを上回る水準という状況となっております。

続いて、下の9番目、障害者の就労促進の項目についてです。

これも例年のおなじみの取組でございます。令和4年6月1日時点の県内の法定雇用率達成企業の割合については、上に記載のとおり63.0%で全国第5位、もともと高い水準ではありましたが、その後も、今年度、各ハローワークにいる雇用指導官が法定雇用率達成指導を地道に進めておりまして、1月末時点で、この63%というのが65.1%という形で大幅に上昇する結果となっています。

そのほかにも障害者雇用を促進する取組として、「障害者ふれあい面接会」、これは対面の面接会ですが、これを県内4か所で開催したり、障害者雇用に優良な取組を行う中小事業主を認定する制度であります「もにす認定」についても積極的な周知に努めているところとなっております。

32ページを御覧ください。これは進捗状況の最後の項目となっております、10番として外国人に対する支援ということになります。

本県の外国人労働者については非常に増加傾向にありまして、資料には記載がありませんが、直近のデータとなります令和4年6月1日時点の外国人労働者数については5,656人となっております、平成19年に外国人の雇用状況の届出を企業に義務化しておりまして、それ以降では過去最高の水準となっております。

増え続けている外国人に対する支援の具体的な取組状況でございますが、まず何にしても外国人労働者数の正確な把握を行うことが必要だろうということで、外国人雇用状況届出という届出を出してもらうことにしておりますが、その確実な提出のための指導、さらに、初めて外国人を雇用するという事業所さんが最近増えてきているので、ハローワークの雇用指導官が都度都度訪問の上、適切な雇用管理を行うように助言、指導を行うということが続けてきています。

また、外国人労働者の労働環境の整備に活用可能な助成金というのがあります。人材確保等支援助成金の外国人労働者就労環境整備助成コースというものがございますので、この制度の周知を積極的に行うなどの取組を進めてきております。

以上が令和4年度の行政運営方針の進捗状況でございます。駆け足で説明してしまい申し訳ありません。

続きまして、令和5年度の行政運営方針の主な施策、こちらについて、安定行政部分の施策の概要を御説明させていただきます。

6ページを御覧ください。

御説明いたします。令和5年度職業安定行政といたしましては、まず1番目に個人の主体的なキャリア形成という部分に特に力を入れて取り組むこととしております。

具体的な取組の1つ目については、これは昨年度初めて法定化された訓練の協議会で決定した方向性そのものですが、地域のニーズに対応した職業訓練の推進ということになります。

今年度、県との共催で「地域職業能力開発促進協議会」を開催して、この中で、地域ニーズに応じた職業訓練コースであります旅行・観光分野を令和5年度の訓練実施計画に盛り込むことを決めています。分野については、その都度、議論の中で決定されることとなっておりますが、令和5年度におきましても、この方針を継続して実施していくことで、地域ニーズを踏まえた、個人がキャリア形成を行うための受皿を設ける取組というのを引き続き推進していこうと考えております。

項目の2つ目でございます。右側にありますデジタル分野における新たなスキル取得による円滑な再就職支援ということでございます。

こちら令和4年度のデジタル化の推進からの継続的な実施ということになっております。デジタル分野における公的職業訓練を推進していくことで県内のデジタル人材を育成しまして、同分野への再就職を実現しようという取組でございます。

さらにその下、雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援というところです。

先ほど実施状況のところでも御説明いたしました、本年度末をもってコロナ特例は経過措置を含めて終了となります。通常制度としての雇用調整助成金については引き続き残っていくわけですので、通常制度としての雇用調整助成金の趣旨というのは、経済上の理由から休業等を余儀なくされた労働者の雇用維持を図ることが本来の趣旨・目的になっております。この本来の趣旨・目的に従って適正な運用に努めていくということでございます。

もう一つの視点としては、在籍出向の取組への支援となります。在籍出向の取組の支援につきましては、今年度も新型コロナの影響を受けて雇用の過不足が生じた事業主を支援するための制度としての産業雇用安定助成金の積極的な活用を進めてまいりました。ただ、今後は、制度自体、若干改正が入っておりまして、在籍出向による労働者の新たなスキルアップのための方策として、産業雇用

安定助成金により在籍出向の取組を一層進めていこうというものでございます。

以上が1つ目の柱としての個人の主体的なキャリア形成の促進ということになります。

続いて、7ページでございます。7ページ、2つ目の柱としては、労働市場の強化・見える化というところでございます。

これは、具体的には、令和4年10月1日に改正職業安定法というのが施行されております。改正内容につきましては、求人企業であるとか職業紹介事業者、さらに募集情報等提供事業者という事業者に対して求人情報等を正確・最新に保つということを義務づけたということ、さらに求職者の個人情報収集する際においては、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に個人情報を収集・保管するという業務の目的をウェブサイトに掲載するなどして明らかにしなければならないとされたこと、このほか、雑誌とかで求人情報だけ掲載したものを出しているような会社、求人メディアとか求人情報誌、さらに、インターネット上の公開情報から求人情報を収集して、それを求職者に提供したりするサービスを行っている民間事業者が最近多くて、こういった事業者のことを「募集情報等提供事業者」と定義するとともに、求職者に関する情報を収集する募集情報等提供事業者に対しての届出制という制度を導入したということが今回の主な改正の内容となっております。これらの改正内容の周知ということと指導監督を徹底することを通じまして、適正な運営を確保しようということを目指しているものとなっております。

続いて2つ目、円滑な労働移動に資する情報等の整備、これは簡単でありまして、jobtag（ジョブタグ）とか、そういった職業情報に関するサイトを有効に活用して、職業情報、職業能力といったものの「見える化」を促進して、再就職の支援というのを促進させようという取組になっております。

続いて、同じページの右側です。賃金上昇を伴う労働移動の支援ということでございます。

これは具体的な取組といたしましては、ちょっとピンポイントになっておりますが、就職困難者であるとか離職を余儀なくされた者の賃上げを伴う労働移動を推進するための「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」というもののや、就職困難者がデジタル分野に労働移動することを推進することを目的にしてつくった「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」という助成金がありますが、これらの助成金についての活用促進を進めていこうというものでございます。

最後に、もう一つの取組として、宮崎県や県内の各自治体、地域の課題というのはおのおのが持っている部分があると思います。そういった県とか自治体の課題とかを解決するために、県や自治体と緊密な連携を図りながら、魅力ある雇

用機会の確保とか企業ニーズに沿った人材育成、就職促進を一体的に行うことを支援していくということも進めていこうと思っております。

8ページ目、継続的なキャリアサポート・就職支援、これを4つ目の柱として掲げております。

具体的な取組につきましては見てのとおりでございます。

1つ目については、求職者の態様に合わせた効果的な支援を我々として行う必要がありますが、たくさんの情報を収集したりまいたとしても、届かなきゃいけない人に届かなかつたらあまり意味がないので、そこをハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化を進めていく中で、それと併せて、ツイッターやLINEのSNSなんかをうまく活用して情報発信を積極的に進めていくことを考えております。

2つ目の取組としては、人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進するということです。これは具体的に何をしようとしているかということ、宮崎所の人材確保対策コーナーの中で、医療分野と福祉分野に限定して、未充足求人対策であるとか求職者のリクエスト制を重点的に、通常業務を手厚くやりましょうというプロジェクトでございます。

3つ目として、これも福祉分野に関する支援策ということになります。これは人手不足分野ということで、福祉人材センターや地域の訓練機関、そしてハローワークが一層緊密な連携を図りながら、セミナーとか就職フェアなんかの取組を進めていこうというものです。

さらに、4つ目の取組といたしまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制の支援というものを掲げております。これは令和4年度においても重点的に進めてまいりましたけれども、令和5年度においても一層促進させていくというところでございます。

続いて、求職者支援制度による再就職者支援、こちらも例年同様に今年度もやっていくというものになっています。

最後、地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援につきましては、生活困窮者等に対する就労支援ということになりますので、これは結局のところ、自治体と緊密な連携を図りながらやっついていかないと、うまく支援対象者自体が集まらない分野ということになりますから、関係機関が一体となって早期かつきめ細かな支援を進めていきたいというところで考えています。

最後になりますが、9ページ目に記載のある、5つ目の柱として多様な人材の活躍促進という項目を柱としています。

具体的な内容はそこに記載のとおりでございます。新規学卒者、就職氷河期世代、子育て中の女性、高齢者、障害者、外国人といったそれぞれの態様に応じた

就職支援というのをハローワークは得意としております。こちらの就職支援を引き続き進めていくというものでございます。

以上が安定行政における令和5年度の行政運営方針の主な施策の内容となります。以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。少し時間の関係もあって一気に説明をしていただきました。令和4年度の進捗状況、そして令和5年度の行政運営方針（案）の概要についてということですが、行政運営方針（案）につきましては、この案を事前に各委員の先生方にお送りしておりますので、事前に質問がありましたらということですのでそれをお伺いしております。今から質疑応答ですが、まずは事前に委員の皆様からいただいた質問に対する回答ということで入りたいと思います。事務局からお願いいたします。

また、少し時間の関係もありますので、回答の際はポイントを絞って簡潔にお願いいたします。

お配りしてあります「事前質問及び意見について」というのがありますが、まず、富山委員からの御質問がございますので、それにつきまして基準部長より回答のほどお願いいたします。

○松野労働基準部長 令和4年度第2回宮崎地方労働審議会における事前質問及び意見について御覧いただきたいと思っております。

富山委員、めくっていただいて1に記載のとおり、地方局、宮崎労働局といたしましては、本省による情報収集や検討結果を踏まえ、普及に努めてまいりたいと考えているところです。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。各質問していただいた委員の方からの追質問といいますか再質問は、ほかの委員の方々からの質問の説明が全部終わりましたから一括していたします。

では、続きまして、内菌委員の意見に対する回答を雇用環境・均等室長よりお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 では、内菌委員からいただいた最低賃金の引上げに向けた支援策の推進についてでございます。

こちらについては、先ほど御説明させていただいた内容にも重なる部分がありますが、支援策といたしましては、業務改善助成金でございます。業務改善助成金の周知を図り、申請の相談については、その後の状況確認など丁寧な対応に努めてまいりたいと思っております。

なお、令和4年10月28日に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、中小企業・小規模事業者の生産性向上と一体的に行う賃金引上げへの支援を大幅に拡充させたところがございます。そのことを踏まえ、令和4年12月から業務改善助成金の内容も改定され、より活用の幅

も広がっております。

説明時間の都合で割愛しますが、改定のポイント等も記載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

○有馬会長 ありがとうございます。

次に、3ページ目ですが、重黒木委員の質問に対する回答を安定部長と雇用環境・均等室長よりお願いいたします。

○小川職業安定部長 1番目、賃金上昇を伴う労働移動の支援というところで御質問いただきました。

御質問の内容としては、労働移動に対しての支援策、特に助成金についての記載があるけれども、U I Jターン者に対する周知（広報）などの支援はできないでしょうかという御質問でございます。

これに関しては、今回3つ目の柱として我々が掲げております賃金上昇を伴う労働移動への支援というのは、人手不足分野であるとか成長分野への労働移動を賃金上昇を伴いながら促進させるということに重きを置いたものとなっております。したがって、県内の労働者と企業向けの支援ということになりますので、御質問のU I Jターンとは若干異なる部分ではありますが、U I Jターンの支援といたしましては、主に自治体のほうで行われているものがございます。

県では、支援機関として、これは多分御存じかと思いますが、「宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンター」というのを宮崎のほか、東京、大阪、福岡に設置しておりまして、宮崎へのU I Jターン希望者に対する支援をやっているところです。宮崎のU I Jターンセンターについては、国と県が一体的に実施しております、駅前にある「みやざきJOBパーク+」の中に設置しております。国の機関と県の機関が一緒くたに一つの機関として運営されているものでございますから、適宜情報共有であるとか求職者の誘導といった連携をしております。

また、労働局といたしましては、この関連性もございまして、県と共催で「宮崎県ふるさと就職説明会」というのを開催しております。ポスターやチラシなどを作成いたしまして、県外大学とか県外のハローワークに周知を行っているところでございます。以上でございます。

○渡辺雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから2番目の男性の育児休業取得等のところで、こちらの質問が「新型コロナの対応として小学校等の……事業者への支援を行う」とありますけれども、この支援は必要だと思うが、令和5年5月より5類となることから、新型コロナに関わらず、労働者に対してもう少し広い支援策を進めた場合に広げられないでしょうかという御質問についてでございます。

委員の御指摘のとおり、この5月から新型コロナウイルス感染症が5類となる中で、こちらの小学校休業等対応助成金については、令和5年3月31日をもつ

で終了することになります。そのことを受けて、さらにということで、令和5年4月以降は「両立支援等助成金」の中に「新型コロナウイルス感染症対応特例」というのを新設いたしたところがございます。この仕組みといたしましては、特別有給休暇制度を設けるとともに、小学校等が臨時休業した場合でも勤務できるような両立支援の仕組み、例えばテレワーク勤務などを導入した事業主に対する支援を行ってまいるところでございます。

また、新型コロナの対応以外の特別休暇導入につきましては、働き方改革推進支援助成金の労働時間短縮・年休促進支援コースによる事業主への支援を行っていき、労働者にとって働きやすい職場環境整備の取組を推進してまいりたいと思います。

続きまして、男女の賃金の差異の公表について、「女性の活躍推進企業データベース」の活用の勧奨の部分の記載についてでございます。

こちらの部分は重要なので読み上げる形にしますが、男女の賃金の差異の公表については、委員の御指摘のとおり、非常に重要だと考えているところでございます。企業における男女の賃金の差異は、行動計画策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を図る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組を行うことにより、比較的賃金の低い女性労働者が増えることにより、相対的に男女の賃金の差異が拡大することがあり得ます。

このため、企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均勤続年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

このことから、男女の賃金の差異を公表する際には、数値だけを公表するのではなく、事業主が任意で、「男女の賃金の差異」の情報公表にプラスして、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝え切れない自社の実情を説明することが望まれるものがございます。

「女性の活躍推進企業データベース」には「説明欄」を設けており、事業主の任意によって、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能となっておりますので、多くの企業に活用を勧奨していくこととしております。

また、全ての事業主が共通の計算方法で数値を公表することになっておりますので、労働者側に対しては、比較可能な企業情報を提供することにもなりますので、ホームページ等で広く周知を図ってまいります。

続きまして、ワークルールの周知等の機会を設けるなどの支援はないでしょうかということですが、新規学卒者やこれから社会に出て行く学生や在学中アルバイトを行う学生に対して労働法等の基礎知識を周知することは、法制度不知によるトラブルを未然防止することにもつながり、また学生にとって

も就職後の意識啓発に役立つものと考えております。

宮崎労働局では、新規学卒者ではありませんが、学生等を対象とした労働法制講座というのを設けており、講師の派遣を行っているところでございます。令和4年度の実績は、大学6校、高校10校でございます。以上になります。

○有馬会長 ありがとうございます。

次に、5ページ、続いて、前原委員の質問に対する回答を雇用環境・均等室長と安定部長よりお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 では、まず最低賃金引上げに向けた支援のところの「みやざき働き方改革推進支援センター」のことについてでございます。

先ほどの説明の中でも実績については触れさせていただきましたし、こちらにも書いておりますので、御確認いただければと思います。

その上でということですが、宮崎労働局としての同センターに対する評価についてお聞かせくださいということですが、実績だけ見ると、やや低調ではあるものの、下期の実績はおおむね評価できます。一方で、利用者回答のセミナーアンケートを見ると、センターを知らなかった割合が55%ということで、センターが認知されていないのが低調な原因と分析されます。そこで、先ほども申し上げましたが、センターの認知度が上がれば実績に反映されてくるものと考えられますので、周知広報を一層強化していくことが重要であると考えているところです。

○小川職業安定部長 2番目の高齢者の就労・社会参加の促進という項目で御質問いただきました。これは実は結構難しい問題でございますので、長々と回答を記載しております。

御質問の内容としては、70歳までの就労年齢の引上げの動きというのは一定受け止めつつあるものの、2025年4月から実施予定の高年齢雇用継続給付金の縮小の動き、これは労使ともに大きな影響を受けるものと認識していると。とりわけ、県内で大宗を占める中小企業にとっては、60歳から65歳の雇用については企業努力のみでは律し切れないものがあるというところで、宮崎労働局として何らかの対策はあるかという御質問でございます。

これは今の現状から御説明させていただくと、現在の高齢者雇用につきましては、高年齢者雇用安定法、こちらで60歳未満の定年の禁止、さらに65歳までの労働者に対する雇用確保措置の導入を義務化しています。また、令和3年の改正法の施行によりまして、70歳までの就業確保措置が努力義務化される段階となっています。こういった措置の積極的な推進により、宮崎でも高齢者雇用が大きく前進しておりまして、令和4年6月1日時点では、県内の99.9%の企業で65歳までの雇用確保措置が実施されている状況となっています。端的に言うなら、99.9%の企業で65歳までの継続雇用が実現されているという状況にまで進

んでおる状況です。

一方で「高年齢雇用継続給付」という制度については、65歳までの雇用の継続援助を促進することを目的として、平成の初期、創設された制度となっています。現在、その制度の目的自体は、継続給付の65歳までの雇用継続の援助を促進するという目的を見る限り、ほぼ達成しているのではないかなとは考えているところでございます。

この縮小の動き自体は、令和元年12月20日に厚生労働本省で開催されております労働政策審議会職業安定分科会の雇用保険部会、雇用保険関連を扱う部会がございまして、この中で、高年齢雇用継続給付については、激変緩和により段階的に縮小することとして、令和6年までは現状を維持しますと、令和7年度に給付率を10%に削減しますと、それともう一つ、十分な時間的余裕をもって縮小を実施していくことにしますという方向性が示されています。この方向性に従って、全国的に令和2年度から縮小の方針を周知することをスタートしておりますので、周知期間自体は結構それなりに長期間設けている部分があります。そういった意味でも、周知そのものの期間が足りないとかいうような問題もないのかなと、私どもは感触として持っているところでございます。

とはいえ、高年齢雇用継続給付がこれまで高年齢労働者の継続雇用時の処遇決定に影響を及ぼしている実情というのは、ハローワークの窓口の職員であれば誰しも理解しているところでございますし、給付額が縮小することについては、少なからず影響があるんじゃないかなという部分は十分認識しておるところでございます。

しかしながら、制度創設の目的、この目的という部分が制度に関しては重要でございまして、これ自体が、制度目的、先ほど御説明した内容に尽きる部分があるので、恒常的に存続させる趣旨ではないのもこれまた事実なのかなと。ですので、制度の段階的縮小という部分、政府方針と並行いたしまして、70歳までの就業機会の確保であるとか、高年齢者の待遇の改善に先行して力を注ぐ事業主をサポートする方向に高齢者雇用の施策の方向性というのが移行してきている状況がございまして。この状況についてはぜひとも御理解いただきまして、より前向きな雇用の方向性で御協力等々いただければと考えているところでございます。

とりわけ、下に書いております70歳までの就業確保措置については、これは皆さん御存じのとおり、努力義務としてお願いベースでやっているものでございます。中小企業に対して、その導入に向けた働きかけを今後も継続的に行っていく必要があると考えておりますが、ここに関しては努力義務でございまして。努力義務ですから、65歳超雇用推進助成金という助成金の支援措置が実はこちらにはございまして、こういった支援措置についても、併せて周知を行うことで、

就業確保措置の導入の働きかけをしっかりと今後も行っていきたいと考えております。以上でございます。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用均等の分でお答えをしていなかった部分がありますので、次のハラスメント対策について申し上げます。

情報の把握とか指導の方法とか、具体的な指導方法についてということで回答を記載させていただいています。

情報の把握につきましては、労働者からの相談とか関係機関からの情報提供などによって、様々な情報をもって把握しているところでございます。

また、具体的な指導方法等につきましては、それぞれの法律に基づく報告の徴収及び報告の請求という企業指導を行ってまいります。手法といたしましては、対象企業への訪問もしくは来局要請等を行っております。企業からの関係資料の提出や、また口頭での説明を求めて、防止対策がどうなっているかを確認し、法に定めたものになっていないような場合には、法違反があった場合として、助言、指導、勧告等を行って、法律違反の是正・改善を求める方法によって指導を実施しております。以上です。

○有馬会長 では、続いて、岩満委員の質問に対する回答を安定部長よりお願いいたします。8ページ目です。

○小川職業安定部長 岩満委員の御質問、まず1つ目でございます。障害者の就労促進に関する御質問ということで、公務部門の障害者雇用の状況として、法定雇用率をきちんと上回っているのですかという御質問です。

こちらに関して、記載のとおりでございます。今現在、県内の公的機関のうち、法定雇用率を下回っている機関を明示的に記載させていただいております。これが全てでございます。県の機関としては2.6%の法定雇用率が求められておりますが、県の病院局については2.31%、市町村機関、自治体に関しても2.6%の法定雇用率ですが、串間市、えびの市、高千穂町、高鍋町、この4自治体が法定雇用率を下回る状態が継続しています。さらに、教育委員会につきましては、法定雇用率2.5%という法律上の規定になっておりまして、宮崎県教育委員会については2.30%、川南町教育委員会については0%です。といったような形で、法定雇用率を下回っている行政機関はなかなか数が多い状況となっております。

法定雇用率が未達成の機関に対しましては、当然ながら我々定期的にハローワークの雇用指導官が訪問させていただきまして、障害者雇用の進め方についての助言・指導というのを継続的に行うことで、法定雇用率の達成に向けた取組を継続的に進めているところでございます。

しかし、民間の企業のように法定雇用率を守らなかった場合に納付金なんかの措置がありませんので、なかなか雇用が進まないような実情というのが現実問題としてあつたりはします。

特に高千穂町に関しては、とにかく長期にわたって法定雇用率を守らない状況が継続している状況がございましたので、3月1日に労働局長と私が一緒に高千穂町役場に行きまして、町長に直接面会して、雇用率の達成に向けた要請を行わせていただいたところであります。

これが（１）の質問に対するお答えということでございます。

（２）ということで、障害者雇用のためには各障害者に応じた環境、例えばここで例示されているのはトイレとかバリアフリーの話が必要だということですが、それをどのように取り組まれているのかという御質問に関してでございます。

こういったハード面の環境の整備を図るという観点でいきますと、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構の制度で、環境の整備とか障害特性への配慮に関する経費が対象となる助成金がございます。これを活用勧奨することで、環境整備に取り組んでもらいということで指導等を行っているところでございます。

これが（２）で、（３）障害者雇用ゼロの企業にとって就労環境整備というのは大きな負担になると思われま。何か支援策はないのでしょうか、具体的に御教示くださいという御質問だと思っております。

就労環境の整備に当たっては、先ほど申し上げたトイレとか、就労環境を整備するためのハード的な面とソフト的な面の２通りがあると思っております。ハード的な面でいきますと、先ほど（２）で御紹介した助成金の活用が一番金銭的な部分としてはプラスになるのかなと思っております。ソフト面に関しては、障害者の専門機関であります障害者就業・生活支援センター、通称「なかぼつセンター」と我々は言うておりますけど、ここが障害者を雇用する際の相談であるとか仕事の進め方、雇用後のアドバイスなどを行っております。

また、宮崎障害者職業センターにおいては、障害者雇用の理解とか社内説明会の提案、さらに講師としての協力とか、配置部署や職務選定、一番苦勞するのが仕事の切り出しだというふうに聞いておりますが、その部分の支援、またジョブコーチ支援といったような形の障害者の職場定着のための専門的な支援を行っていただいているところでございます。以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。

では、最後ですが、9ページ目の野口委員の御質問に対する回答を基準部長よりお願いいたします。

○松野労働基準部長 私から簡単に御説明させていただきます。

回答案につきましては、ここに記載のとおりです。強いて言いますと、業務改善助成金の充実による賃金引き上げの支援を中心に、あと働き方改革推進支援センター、説明があったと思っておりますが、その中でコンサルティング業務の拡充が盛

り込まれています。そこでの支援というのが中心になろうかと思えます。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。事前に質問いただいたのが6名の委員の方々に、以上のとおり一気に回答がありましたが、質問なされた委員の方々から何か質問、御意見等ございますでしょうか。

○前原委員 今、御回答いただき、ありがとうございました。とりわけ、資料、高年齢の関係、5ページから6ページにまたがるどころの見解のところであります。

県内、昨年6月1日時点で99.9%ということは、ほぼ100%の事業所で雇用確保の措置が実施されているという見解でありまして、この雇用確保の措置というのが、そのまま労働者の立ち位置に立ったときに、雇用就労というか、雇用されているということではない部分もあるのだらうなというふうに、私自身、認識を持ちましたが、その上で、法律というか、継続給付金については、これは決定事項でありますし、その趣旨は、つくられた趣旨からすると、今の数字を見ても、御説明どおり達成しているというか、その役目は果たしてきているんだらうという認識は持たせていただきました。その上で、とはいいつつ、70歳までというか、年齢がどんどん引き上がっている状況において、60歳から65歳という5年間の期間においても、全ての企業、とりわけ中小企業において、この期間、この給付金を、原資といいますか、それぞれ企業で、中身は私そこまで詳細を全てつぶさに把握はできていないのですが、いずれにしても、その給付金を活用してきたのも事実でありますので、質問の趣旨に書いたように、労働者の立ち位置に立ったときも、本人が希望すれば、安心して60歳以上、もっといくと70歳、そういうふうに働いていけるようにするためには、企業の努力義務だけではなかなか律し切れない部分があるらうかと私は思っていますので、結果として、労働者の雇い止めとか、そういったものにつながらない、経営側に立っても、厳しい経営に立たないような健全な経営、それから働く側も安心して働ける環境というものをぜひ、記載の対応もそうですけど、引き続き対応を行っていただきたいというのを申し添えておきたい、それが1点であります。

次の6ページの3点目のところのハラスメントの関係です。

事業所の把握方法、労働者からの相談ということなのですが、これは裏返せば、相談が上がってこなければ、なかなか把握ができないという状況なのかということも含めて、これはなかなか難しい課題ではあるらうかと思っておりますが、例えば抜き打ちというか、少し企業のほうで労働局のほうからも何かしらアタックして、そういう現状を把握できるとかいうことも何らか検討いただければ、そういうのを重ねることによって、先ほど冒頭説明ありましたように、ハラスメントも、かなりパワハラなんかも増えてきている現状を鑑みれば、少しでも抑制し

ていける。これも労働者の立ち位置に立つと、そういったハラスメントなんかも減っていく、誰しものが働きやすい職場環境づくりというのは非常に重要になってこようかと思っていますので、その辺の取組もぜひお願いしておきたいと思えます。以上です。

○有馬会長 後ろのほうのハラスメントなどは御要望という感じでしたけど、よろしいですか。

○渡辺雇用環境・均等室長 委員の御指摘ありがとうございます。ハラスメントの把握方法については、令和3～4年度は新型コロナの関係であまり活発には行っていなかったのですが、基本的には、それぞれの法律の報告の徴収という企業指導は年間計画を立てておまして、把握の方法といたしましては、相談が最も多くはございますけれども、雇用環境・均等室の中の事業所データというデータベースの中から、大体企業は3年に1回程度は、企業の雇用管理の情報ということで、雇用管理の調査、企業指導を行っているところでございます。来年度は、新型コロナの明けたというような段階にもなってまいりますので、相談端緒だけではなく、計画的な報告徴収というのを進めてまいりたいと思っているところでございます。

○有馬会長 抜き打ちという表現がありましたけど、報告を取りに行くような感じでやっていらっしゃるということですね。

あと、前のほうの高齢者の就労云々で、安定部長さん、いかがですか。かなり回答は難しいという中での対応だというふうに聞こえましたけど。

○小川職業安定部長 そうですね。高年齢雇用継続給付ができた平成の当初は60歳定年が基本でした。したがって、65歳まで雇用を促進させるためのインセンティブを図るための制度として高年齢雇用継続給付というのができて、一定の役割を果たしてきたのかなという部分はございます。

ただ、委員御指摘のとおり、高年齢雇用継続給付の存在が、本来であれば例えば15万円の賃金で契約を結ぶべきところを、そこから15%減らした労働契約で締結した上で、その15%分の補填を給付でもらってねというような企業さんが現実問題として発生している事実というのは、どうやら窓口でも状況としては把握しているところです。

ただ、一方で、その契約そのものが、その時点では労働者との関係でいけば適正に契約が締結されている状態になってしまっているのも、これ自体を契約的な観点で何か問題視することはちょっと難しいのかなという部分はありますが、ただ、実情として、委員がおっしゃっていることは事実でございます。賃金に見合った労働という形になるなら、賃金水準をちょっと下げるとかというような話になってしまいますし、15%分の個人に向けられた給付を含めた状態で、全体の賃金のマックスの状態、本来であればそれに伴う労働をしているわけですか

ら、企業としては、継続給付の部分で国から支給されていた部分を労働者に対して補填した契約の変更が必要なのかなとは思っています。

正しく言うとそうですが、これは少し制度上の仕組みとしてはなかなか難しい部分があるので、これを単純にどういう形で改善していくのかというのは、今すぐにはお答えが難しい部分は正直あるんですけども、これはハローワークの窓口でも、職員はしっかり問題意識として認識しております。この部分につきましては、今後しっかりハローワークで何かできないかということを検討させていただきたいと思っております。以上でございます。

○有馬会長 何かできないかということは検討していきたいということでした。

ほかに事前に質問していただいた委員の方々、よろしいですか。

では、事前に質問していただいた委員以外の委員の方々から、今日、特に行政運営方針（案）が実質上の議案ですので、令和5年度行政運営方針（案）につきまして、何か御質問、御意見等ございませんでしょうか。

○伊達委員 行政運営方針（案）のところで、このままいくのだらうなと思うんですけども、ちょっと気になったところとしまして、ちょうど8ページから始まっています多様な人材の活躍促進というところで、男性の育児休業ですとかいろんなことが書かれていて、9ページから始まっている取組の（1）（2）（3）とあるんですけども、ページで言えば10ページの（2）のマザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援というところがありまして、文言だけと言われればそうかもしれないんですけども、実際本当に必要とされている方たちに必要なものを提供するという取組自体は恐らくとてもうまく機能して助かる方がたくさんいるのだらうなというふうには想像する一方で、これだけさっと読んでみると、「子育てするのは女性ですもんね」というのが背景にあって、それに対して何か提供しましょうというふうにはちょっと感覚的に感じてしまいました。何か例えば子育て応援ハローワークによる子育て中の誰でもに対する就職支援という形であればなんですけども、ここで「子育て中の女性等に対する」というところ「マザーズ」というところに少し引っかかりを覚えて、これを中学生とか高校生、そういう世代が読むと、すんなり「やっぱり子育てするのはお母さんだから大変で、一度仕事を辞めたけど、ハローワークに行ったらこういうことが提供されて、こういうのを利用したほうがいいよね」と思うかもしれませんし、もしかしたら子育てをしたいと思っているけど、今の働き方ではできないというお父さんが、例えば子育てしながら就職を希望する、あるいはキャリアの見直しを希望する人に対しての支援というところまでいけると、今、昨日、国際女性デーにちなんで、日本は働きやすい国かどうかというところがOECDで最下位から2番目というところも含めて考えると、改めてそ

ういう目でざっと見たときに一つ気になったところです。以上、意見です。

○有馬会長 ありがとうございます。10 ページ目の(2)ですけど、今のお話を聞いて、ちょっと私も感じました。子育てするのは女性だという前提での文書といたしますか、どうですか。

○田中労働局長 ありがとうございます。本当に先生のおっしゃるとおりかなというふうに思っております。マザーズハローワークというのが全国的にそういう名称がつけられているところがございますが、一方で、今、雇用均等室のほうでは男性の育児休業の促進というのも図っているところがございます。ただ、このマザーズハローワークという名称は、確かに私も今先生方のお話を聞いて、いかがかなという部分はございます。今、男性、女性、そういう性別の話ではなくなってきた時代ではありますので、そういう話がありましたということは本省のほうに伝えてまいりたいということで御理解いただきたいと思っております。ありがとうございます。

○有馬会長 恐らくマザーズハローワークは修正できないと思うのですが、何か文章的に修正ができたということでもし検討していただければ。

○田中労働局長 内容につきまして、また検討させていただきたいと思っております。名称だけは変更はできないということは御理解いただきたいと思っております。ありがとうございます。

○有馬会長 あと、もう一方いらっしゃいます。

○塩月委員 使用者代表の塩月と申します。先ほど出ました高年齢雇用継続給付金がなくなっていくという問題につきまして、私どもの会社としては、年金が出るまでの60歳から65歳までのブランクについては、雇用する側でちゃんと払うようにという方向の取組をもう始めております。数年前にどなたでしたか、大臣が2,000万足らんと言ったとき、あれで延岡でも夫婦2人で亡くなるまで幾らかかるかというのを計算しましたら8,000万ぐらいかかると。大体退職金と60から65までの給料で合わせて大体2,000万ぐらい確保しないと、うちの全くの子会社ですが、そこは食べていけないということが分かりまして、それを今事業主というか、関係会社の社長さんたちに積極的にPRして、すぐには無理だろうけど、そこをカバーするようにしていってくださいということをやっています。退職金の改定というのはなかなか進まないのですが、再雇用の処遇の引上げというのは各社実施されてきております。ここは会社としてやらなきゃいけないところかなと認識しております。御参考になればと思っております。

○有馬会長 塩月委員のお話では、そういうふうに努力していらっしゃる企業もあるという御紹介でした。ありがとうございました。

ほかに委員の方々に何か御意見はありませんか。

では、ほかの議題がもう一つありますので、進めさせていただきます。

先ほどの伊達委員の御指摘の件に関しましては、文書につきましては改めて事務局で検討していただいて、あと私と事務局との確認ということで一任させていただきます。

では、議題 1、令和 5 年度宮崎労働局行政運営方針(案)につきまして、労働局提案のとおり策定することよろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。では、そういう方向でやっていきたいと思えます。

次に、議題(2)の最低工賃についての審議に入りたいと思えます。それでは事務局より説明をお願いいたします。

○松野労働基準部長 これから議題(2)の最低工賃について御審議いただきますが、配付資料により説明いたします。横長の最低工賃についての資料を御覧いただきたいと思えます。

まず 1 ページを御覧ください。宮崎県には 3 件の最低工賃がございましたが、昨年度婦人既製洋服製造業最低工賃廃止を答申していただきました。今年度は、宮崎県男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定についてでございます。資料はございませんが、家内労働法第 8 条において、都道府県労働局長は必要があると認めるときは都道府県労働局における政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて最低工賃を決定することができるかとされています。同じく同法第 21 条では、審議会は最低工賃の決定またはその改正の決定について調査審議を求められたときは専門部会を置かなければならないとされているところです。

1 ページ右側を御覧ください。昨年 12 月 7 日に、宮崎労働局長から宮崎地方労働審議会宛に最低工賃の改正決定に係る諮問をしています。諮問をした理由につきましては、①といたしまして、宮崎県男子既製洋服製造業最低工賃が平成 13 年以降 20 年間改正されていないこと、2 点目といたしまして、その間、当該最低工賃の適用を受ける労働者は減少を続けていきましたが、平成 17 年以降 100 人前後を維持していること、3 点目といたしまして、平成 13 年以降、最低賃金が大幅に上昇しており、最低工賃は最低賃金との均衡を考慮すべきことなどから、最低工賃の引上げが必要であると判断したものです。

2 ページを御覧ください。当局が実施した実態調査結果の抜粋です。1 か月の支払い工賃を集計したもので、令和 4 年 10 月の平均支払い工賃は 1 人当たり 19,869 円でありました。工程別単価は右側のとおりです。

3 ページを御覧ください。最低工賃が決定されるまでの手順です。

1 番としまして、昨年 12 月 7 日に諮問いたしました。

2 番といたしまして、本年 1 月に専門部会を設置いたしました。

3番目といたしまして、1月20日と2月20日に専門部会を2回開催し、全会一致で結審いたしました。専門部会の審議結果は後ほど説明いたします。

4番目といたしまして、その専門部会報告を踏まえて、本日この地方労働審議会で御審議いただき、答申をいただきたいと思っております。

5番目といたしまして、答申いただきましたら、15日間公示いたします。公示に対しまして異議申立てがなければ、労働局長が改正の決定をし、官報に公示し、その30日後に効力が発生することとなります。異議申出の締切りは3月24日金曜日です。過去及び全国でも異議の提出はありませんが、仮に異議申出があった際には、その申出について審議会に意見を求めなければならないということになっております。3月27日月曜日に有馬会長に御報告し、異議の内容、理由等に応じて、有馬会長の判断のもと、17名の委員の皆様方へメール等で御意見を伺う予定にしています。

4ページを御覧ください。こちらは現在の最低工賃額であります。平成13年5月1日に発効しております。平成14年度は専門部会で2回審議したのですが、公使賛成、労反対で、金額改正はしないとの答申になりました。以降、20年間改正諮問見送りが続いています。

5ページを御覧ください。本年1月20日付で最低工賃専門部会を設置いたしました。専門部会の委員は地方労働審議会の委員または臨時委員から会長が指名することとなっております。家内労働者代表委員のうち重黒木委員、委託者代表委員のうち河野委員の2名の委員につきましては、地方労働審議会委員として出席していただきました。そのほかの5名の専門部会委員につきましては、地方労働委員会審議会の臨時委員という立場で御出席いただきました。ちなみに、公益代表3名と家内労働者代表委員の中川委員と委託者代表の甲斐委員は最低賃金審議会の委員として兼務していただいております。また、家内労働代表者委員の門田委員は、既製洋服の補整を行う事業場に就労しておりますし、委託者代表委員の長沼委員は既製洋服製造業の取締役工場長でいらっしゃる方です。

右側が部会報告の最低工賃額です。資料はありませんが、宮崎県最低賃金は近年大きく上昇しております。前回最低工賃を審議した平成12年度は600円で、令和4年度は853円です。最低賃金の引上げ率は42.13%になります。家内労働法第13条では、最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないと規定されているため、最低賃金の上昇率やパートタイム労働者の賃金の上昇率を参考として最低工賃の改定額を検討いたしました。

結論を申し上げますと、パートタイム労働者の現金給与総額、宮崎県製造業事業所規模5人以上の平成12年が9万4,729円から令和3年の10万9,541円

までで、賃金上昇率 1.2 倍を平成 13 年度の最低工賃に乗じる方法を手順に円単位未満を四捨五入し改正額とする結論に至りました。

最後に 6 ページからを御覧ください。ただいま申し上げましたとおり、宮崎県男子既製洋服製造業最低工賃につきましては、専門部会において全会一致で改正の結論をいただいたところではありますが、審議会として答申をいただくには、本日の地方労働審議会において最終的な御審議をいただき結論を出していただく必要がございます。この資料は仮に専門部会の結論どおりに地方労働審議会で決定することとなった場合を仮定して提案いたしました。そのため、改正内容は先ほどの専門部会報告と同じ内容となっています。御審議いただいた結果は、この提案と異なる結論となった場合は作成し直し、再度御提案いたします。よろしく御審議いただきますようお願い申し上げます。

○有馬会長 説明がございましたが、男子既製洋服製造業の最低工賃について、もう 20 年ぐらい改定していないし、一方ではそういうふうに従事なさる方がいらっしゃるということで、改定すべきじゃないかということで専門部会を設けまして、この中の委員の方々からもそこに参加していただきました。そこで慎重に調査検討して、今日、上のほうに赤色で(案)として、改正決定について(答申)という文書がございまして、次のページに金額があります。これは部会のほうが提示した金額と一緒にありますが、この答申案でよろしいですかということではありますが、何か御質問、御意見等はございますか。よろしいでしょうか。

御質問、御意見等もないようでございますので、先ほど事務局から説明のあった答申案のとおり決定したいと思っておりますが、御異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。では、この案のとおり決定し、後ほど局長宛答申文をお渡しすることにいたします。

予定どおり議案 2 つの審議、委員の方々の質疑応答等は終了いたしました。

以上をもちまして本日の審議会における審議を終了いたしたいと思っております。

最後に、事務局から議事録に関する御連絡をお願いいたします。

○三輪監理官 本日は数多くの御意見をいただきましたありがとうございます。

今回の議事録の署名は、労働者代表から重黒木委員、使用者代表から野口委員のお二方をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、宮崎地方労働審議会運営規程第 6 条の規定により公開とさせていただきます。

以上となります。

○有馬会長 それでは、以上をもちまして、本日の審議会は終了させていただきます。どうもありがとうございました。

午後5時1分閉会