

令和3年度 第1回

長崎地方労働審議会議事録

開催日 令和3年11月24日(水)

時間 10:00~12:02

場所 ホテルセントヒル長崎 妙見の間

令和3年度第1回長崎地方労働審議会

日 時：令和3年11月24日（水）

10：00～12：02

場 所：ホテルセントヒル長崎 妙見の間

— 午前10時 0分 開会 —

1 開 会

○進行（池田監理官） 定刻となりましたので、ただいまから、令和3年度第1回長崎地方労働審議会を開会します。

本日は、委員の皆様方には、大変お忙しい中ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は、本審議会の事務局を担当しております長崎労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官の池田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会は、本年度11月の委員改選後、初の審議会となっておりますので、会長選出までの間は、事務局で進行させていただきます。

まず、資料の確認をさせていただきます。

本日の座席表、本日の会議次第、出席者名簿は表紙の裏面にあります。地方労働審議会令、長崎地方労働審議会各種規程、及び審議会委員名簿、資料目次にありますように、資料No.1から資料No.4でございます。

なお、本日は、途中で休憩を挟まずに12時を目途に終了したいと考えております。

また、本日は、資料No.1を主に用いまして、令和3年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況を、令和2年度の実績と対比しながら簡潔にご説明させていただきますこととしております。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名、計15名の委員の皆様にご出席をいただいております。

本審議会の委員定数は18名となっておりますが、公益代表委員の佐藤委員、使用者代表委員の岩崎委員、中橋委員が業務等の都合によりご欠席となっております。

以上により、18名中15名の委員のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条の規定に基づく3分の2以上の定足数を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

審議会につきましては、長崎地方労働審議会運営規程第5条に基づき、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合等、非公開とする理由がある場合以外は原則公開となっておりますので、あらかじめご了承くださいようお願い申し上げます。

なお、本審議会の公開につきましては、10月20日、公開に関する公示手続を行いました。今回は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、報道関係者のみに対して傍聴の希

望を受け付けることといたしました。本日は、長崎新聞社より傍聴の希望がありましたのでご参加いただいておりますことをご報告いたします。

なお、委員の皆様には、地方労働審議会令及び同運営規程をお配りしておりますので、ご参考としていただければと思います。

それでは、時間の関係もございますが、11月1日付で新しく委員となられた6名の方々をご紹介させていただきます。

ご着席のまま一礼していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

公益代表の安藤委員様でございます。

労働者代表の岩永委員様でございます。

同じく川内委員様でございます。

同じく塩田委員様でございます。

使用者代表の小野委員様でございます。

同じく荒木委員様でございます。

2 労働局長挨拶

○進行（池田監理官） それでは、議事次第の2、長崎労働局長の瀧ヶ平から、皆様にご挨拶を申し上げます。

○瀧ヶ平局長 長崎労働局長の瀧ヶ平です。本日は、お忙しい中、どうもありがとうございます。委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当たりまして、日頃から格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

本日の令和3年度第1回長崎地方労働審議会の開催に当たりまして、ご多用のところご出席いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

本年は、委員の改選時期となりまして、新たに6名の委員の方々に委嘱させていただくことになりました。どうぞよろしく願いいたします。

本日の審議会の主要議題は、令和3年度労働行政運営方針にかかる主要課題の取組状況についてでございます。

令和3年度も早や7か月が経過しましたが、この間の取組状況につきまして、担当部署から説明申し上げました後、委員の皆様からご意見をいただき、今後の取組に生かしていきたいと考えております。

毎月公表しております、長崎県の雇用情勢を少しご紹介いたしますと、本年9月の有効求人倍率は前月より0.02ポイント上昇して1.08倍となり、8か月連続で1倍を超えております。長崎では、9月12日までまん延防止等重点措置が適用されていましたが、その後ワクチン接種が進み、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いてきた中、社会経済活動の再開の動きも見受けられ、一定の数値までには戻ってきたと考えております。

しかしながら、感染症がはやりやすい時期に入っていることなどもあり、引き続き、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を注視する必要があると考えております。

また、10月末に公表しておりますが、高卒の新卒の9月末状況での内定率というのがございまして、安藤先生もいらっしゃっているのです、少し気にされているかと思っておりますから、

お話をさせていただきますと、9月末段階で内定率が57%でございました。3月末にはほぼ99%の方が内定が決まるんですけども、9月としてはそのぐらいの数字です。県内の内定率が57.6%と、ここ2~3年、県内の内定率が半分、県外を超えているというふうな状況になっております。

このように、長崎労働局における大きな行政課題は、この2年近く新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を最小限にとどめるため、雇用・失業対策を中心に進めてまいっております。

一方で、このような状況にあっても、令和3年度の行政運営方針に記載してありますとおり、労働者の健康や安全に配慮し、柔軟で多様な働き方を実現するなど、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた労働環境の整備を確実に前進させていくことも重要です。

本日の審議会では、長崎における労働行政の諸課題について、今年度上半期における取組状況を説明申し上げ、委員の皆様方からご意見をいただき、今後の取組に生かさせていただこうと思っております。

ぜひ委員の皆様方には、忌憚のないご意見をお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○進行(池田監理官) それでは、議事に入ります前に、辞令交付についてでございます。

本来であれば、お一人お一人お渡しすべきところですが、時間の関係上、机上への配付による交付とさせていただきますことをご了承ください。

3 議題

(1) 会長選出について

○進行(池田監理官) それでは、議事に入ります。

まず、議題(1)会長選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項によりますと、会長は公益を代表する委員の中から委員が選挙するとされており、委員の皆様を選んでいただくこととなっておりますが、どなたか会長の推薦はございませんでしょうか。

○岩根委員 長崎県経営者協会の岩根でございます。

前期も会長をお引き受けいただきました岡田委員に、ぜひ、今期も引き続き会長をお願いできればと思います。いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○進行(池田監理官) ありがとうございます。

ただいま岡田委員の推薦と、「異議なし」というご発言がございましたが、いかがでしょうか。

〔拍手〕

○進行(池田監理官) ご異議がないようですので、岡田委員の推薦につきまして、全会一致でご了承をいただいたということで、会長選出選挙にかえさせていただきます、岡田委員に本審議会の会長をお願いしたいと思います。

○進行(池田監理官) それでは、岡田会長にご挨拶をいただきまして、続けて、これ以

降の議事進行をお願いしたいと思います。

岡田会長、よろしくお願いいたします。

○**岡田会長** 岡田でございます。前期に続きまして、今期も会長に推薦していただいて、本当にありがとうございます。

なかなかこういう議事進行とかそういうのがうまくなくて、しかもよくわかってないところが、2年務めたにも関わらずまだあると思いますので、皆様方のご指導、ご鞭撻、よろしくお願いいたしますと思います。

簡単ですけれども、以上で挨拶にかえさせていただきます。

(2) 会長代理及び労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について

○**岡田会長** それでは、これから私が議事を務めさせていただきます。

議題の2番目になりますけれども、会長代理及び労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてです。

まず、会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項により、会長に事故があるときは、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いうふうになっております。そこで、公益委員の中から指名ということになるんですけれども、私のほうから、岩重委員に、ぜひ今期も引き続き会長代理をお願いしたいと思っておりますが、岩重委員、よろしいでしょうか。

○**岩重委員** よろしく願いいたします。

○**岡田会長** それでは、岩重委員のご了解をいただきましたので、会長代理をお願いしたいと思います。

次に、労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名についてですけれども、長崎地方労働審議会運営規程第9条において、両部会を置くこととされており、各委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。これにつきまして、事務局のほうから案があれば、お願いいたします。

○**事務局** ただいま、案を配付いたします。

[案配付]

○**岡田会長** 皆様、お手元に届いているでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今、配付いただきました事務局案により指名させていただきたいと思いますが、各委員の皆様、これでよろしいでしょうか。

[「はい」と呼ぶ者あり]

○**岡田会長** 特段の異論はないようですので、これで了解ということにさせていただきます。

それで、これを前提に話を前に進めさせていただきます。

続いて、各部会には部会長を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第5項によりますと、部会長は公益を代表する委員の中から、当該部会に属する委員が選挙するというようになっております。

それで、まず、労働災害防止部会委員の皆様から、部会長の推薦はないかどうか、推薦

があれば、お願いいたします。

○岩永委員 連合長崎の岩永でございます。

本審の会長と掛け持ちで大変だとは思いますが、部会長には、前期に引き続き岡田会長にお願いできればというふうに思います。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡田会長 ただいま、私の推薦で「異議なし」というご発言がございましたが、これでいかがでしょうか。――それでは、ご異議がないようですので、私の選出を当該部会委員の全会一致でご承諾いただいたということにさせていただきます。これをもって部会長選出選挙にかえさせていただきます。

次に、家内労働部会委員の皆様から部会長の推薦があれば、よろしくお願いいたします。

○岩永委員 連合長崎の岩永です。

今日は欠席をされておりますけれども、部会長には、前期に引き続き佐藤委員にお願いできればと思います。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡田会長 ただいま、佐藤委員の推薦で「異議なし」というご発言がありましたけれども、これでよろしいでしょうか。いかがでしょうか。――それでは、ご異議がないようですので、佐藤委員の選出を当該部会委員の全会一致でご承認いただいたということで、部会長選出選挙にかえさせていただきます。

佐藤委員には、後日、事務局から連絡をさせていただきます。

（３）令和３年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について

○岡田会長 続きまして、議題の３番目、令和３年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について、労働局より説明をお願いいたします。

これは、主に資料１を利用することになると思いますので、それをご参照ください。

それでは、それぞれの説明をよろしくお願いいたします。

○播磨雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の播磨でございます。今日は、よろしくお願いいたします。

それでは、資料No.1「令和３年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況（９月末現在）」、こちらのほうの資料を基にご説明差し上げたいと思います。

この資料のそもそものことですが、皆様のお手元には、「長崎労働局行政運営方針」という少し厚手の資料がございます。労働局行政運営方針のほうを一つ一つ、全部説明をしようと、時間的にちょっと無理があるということで、この資料No.1の資料を作っております。

まず、めくっていただきますと、目次とありまして、労働局の中にいろいろな部署がございますけれども、いろんな仕事、連携したりですとか入り混じっているということもございまして、本日の説明は部署ごとに説明をさせていただく形になっております。

まず最初は、雇用環境・均等の担当部署が行っている内容になります。

まず、資料の１ページ目ですが、重点施策ということで、組織目標１、女性の活躍推進

等とございます。

雇用環境・均等室の仕事の一つとしては、女性活躍推進というものがあり、それに関しましてこの半年でやってきたことですが、まず、取組及び実績の1つ目、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等とございます。これは、女性労働者の職場における能力発揮をしていただく、例えばいろんな仕事ができるようになるですとか、昇進していく、例えば役職に就くですとか、そういったことに関する目標などを定めていただくのが、女性活躍推進法に基づく行動計画です。

それから、もう一つ、仕事と家庭生活、育児や介護になりますが、そういったものとの両立について会社に支援していただく、そしてその内容を行動計画として作っていただくというのが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画というものになります。

それぞれ法律ごとにその計画を立てなければならないという事業主の範囲が決まっております。現在、女性活躍推進法につきましては、301人以上が義務企業です。これは、後ほど説明しますが、来年の4月からは101人以上の企業が対象になるという中身でございます。

実は、その下にある次世代育成支援対策推進法につきましては、既に101人以上規模のところは義務企業ということで、行動計画を作っている状況です。

1ページの表を見てください。女性活躍推進法、一番上に101~300人という部分がございますが、こちらの方は、現在はまだ義務ではないという事業主さん達になります。そのまま右に見ていただきますと、届出数が51件で達成率14%となっております。ちなみに、これは11月18日現在ですと17%ということで、9月末から11月18日までの間に10社ほど増えたかなという状況です。これを、来年の4月時点では100%に上げていかなければならないという状況でございます。ちなみに、女性活躍推進法の301人以上の事業所につきましては99.1%ということで、ほぼ100%近くが出していただいているという形になっております。

その下の次世代育成支援対策推進法の方でございますが、こちらの101人以上、それから301人以上の達成率を見ていただきますと、97.何%というような形で、ここは基本的にはほぼ100%なんです。行動計画というのは、会社で計画年数が違いますので、作られた後で提出が遅れていたり、ちょっとタイムラグがあるので、こういったパーセンテージなんです。基本的にはどの会社も出していただいているという認識でございます。次世代法はこういった状況なので、女活法も同じように、101人以上についても100%に持っていくということで、今現在、広報活動等を行っている最中です。

説明文を見ていただきますと、長崎県と連携しております。この女活法の行動計画を作っていただくに当たってのアンケートを実施しております。届出のないところ、大体310社ほどのところにアンケートを送って戻ってきましたが、12月までにお作りいただけるかどうか、それから、1月、2月、3月と策定期間を聞いたアンケートになります。3月末までには作りますとお答えいただいている会社が多いんですが、未回答というところも130社ほどありまして、今から長崎県の方と連携して、何もお答えいただけないところに電話するなど連絡をして、できるだけ3月末で100%になるようにという形で、現在、

周知・広報しております。

併せて、文章のほうを見ていただければと思いますが、長崎労働局では、「長崎労働局ユーチューブチャンネル」というものを設定しております。そちらのほうに、女性活躍推進法についての行動計画の作り方というものを、2つの段階に分けておまして、それを見ていただくと、大体その順番に沿った形で行動計画を作っていただけるかなというものを周知しております。

そもそもユーチューブなどというものは、以前は使っていなかったんですけども、当然コロナの関係で、なかなか参集方式の説明会が開けないというようなことで、こういったことを活用して周知をしているという状況でございます。

それから、2番目のところですが、両立支援等助成金の活用等です。

こちらの方ですが、両立支援の「両立」の意味合いですけれども、雇用環境・均等部局が言う場合には、仕事と育児、仕事と介護というものの両立となりますが、関連の助成金は何種類かございます。資料も後ほど見ていただければと思いますが、雇用環境・均等室が所管している助成金制度を紹介するパンフレットを作っております。そちらの方、私どもの委託事業ですけれども、長崎働き方改革推進支援センターですとか、あと監督署、ハローワークはもちろんのこと、本日、委員として来ていただいているところもありますが、事業主団体の方にもお配りして、そちらから配っていただくというようなことも行っております。

あと、働き方・休み方改善コンサルタントというものが労働局に、長崎ですと、現在2名おります。この人たちは、名前のとおり、働き方改革ですとか休み方、要するに、年次有給休暇を積極的に取れるような環境を作りましょうというようなことで、会社に訪問させていただいてアドバイスしていますが、こういった方たちにも、単純に働き方改革だけではなくて、当然、両立支援と働き方改革というのはつながっておりますので、そういったもとの担当のものプラス、私どもが扱っている助成金についても一緒に周知をして回っているというような形でございます。

3番目ですが、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく認定の状況でございます。

令和3年度の上半期につきましては、えるぼし認定、これは女性活躍推進法に基づく認定でございますが、1社認定をさせていただいております。今回、建設業では初ということで出ております。これまでの認定件数ですが、くるみんというのは次世代法の方ですが、これは以前から、10年以上前から認定制度はございますので、数が多くて、特にその中でもプラチナくるみんが1社、それから、一般的なくるみん認定が29社、えるぼし認定が今年増えて5社になっているという状況でございます。ちなみに、後期に入りましても認定申請が出ておまして、今年度は特になんですが、くるみんの認定申請を考えているとおっしゃっていただく会社からお問い合わせが、ここ数か月でちょっと増えてきておまして、くるみんについては大分浸透してきて、会社のPRに使えるというふうに思っているのかなと考えております。

今後の取組と課題ですけれども、先ほどちらっと申し上げましたように、女性活躍推進

法に基づく一般事業主行動計画を作らないといけないという会社の規模が 101 人以上ということで引き上げられますので、そちらについて、現在、徹底的にやっているという状況でございます。

それから、あともう一つ、今年の 6 月に法律が改正されまして、来年の 4 月、令和 4 年 4 月以降、メインの中身というのは、来年の 10 月 1 日から改正が施行されるというものですが、育児・介護休業法の中身がまた変わるということになっております。これについての広報も、今から説明会等をやっけていこうかなというところでございます。

次の 2 ページをお開きください。

2 点目が、雇用環境・均等室としての 2 つ目の組織目標に挙げられていることですが、男女雇用機会均等法等の履行確保というものでございます。

こちらの方ですが、「男女雇用機会均等法」と書いていますが、その中身としては、1 の (1)、(2)、(3) とあろうかと思えます。1 つは均等法です。2 つ目が育児・介護休業法、3 つ目がパートタイム・有期雇用労働法、私どもは簡単に均等三法というふうによく言っていますが、この均等三法につきましては、均等法ですと三十数年前に法律ができて以降、会社を訪問して、調査をさせていただいて、法違反があれば助言・指導、勧告という行政指導を行うということです。

今年度の前期につきましては、134 社に対して、法律の組み合わせで、例えば均等法と育介法ですとか、育介法とパート法とかというような形で組み合わせていくことが多いですが、会社に対して報告徴収を行ったということでございます。

見ていただきますと、均等法につきましては訪問が 26 件、うち何らかの助言・指導をしたというのが 21 件、それから育児・介護休業法につきましては 58 件訪問させていただいて、これは全ての会社で何らかの助言・指導があったと。それから、パートタイム・有期雇用労働法ですが、これも同じで 50 件行って、全ての事業所で何らかの助言・指導を行っているということでございます。

助言・指導をしている中身のことで、均等法につきましては、(1) にありますように、セクハラ防止措置が足りていませんねというような指導をすることが多いということになります。

(2) 育児・介護休業法の助言・指導事項ですが、こちらの方も、セクシュアルハラスメントに遅れること数年ということになりますが、例えば育児休業を取りたいですとか、短時間勤務をしたい、介護休業をしたい、そういったことに対して上司などが嫌がらせをするというか、取るんだったら会社としては迷惑だみたいなことを言うというのが、ここにあります育児・介護に関するハラスメントになりますが、そういったことについての防止措置が足りてない。会社は、セクハラ対策は比較的、もう定着してきているんですけども、育児・介護に関するハラスメントに対しても防止対策をとらないといけないよということが、まだ新しく定められた条文ですので、ちょっと足りてなくて、ほとんどの会社に助言をしているというような状況です。

(3) パートタイム・有期雇用労働法の助言・指導ですが、賞与・手当、すみません、ここ「手当」とあるんですが、「退職手当」、退職金のことです。それから相談窓口など

を、法律の6条で確実にそのことについては明示をしないと定められております。これについて明示してなかったというところが一番多いのと、それからあと、法律では、通常労働者への転換措置等とありますが、通常労働者というと、簡単にいうと正社員です。パートさんですとかフルタイムであっても有期雇用、有期契約の労働者の方が正社員に転換したいとなった場合にルールを設けないといけないというのが、パートタイム・有期雇用労働法で義務になっておりますので、そういった制度を設けていただいていないということに対する助言・指導ということになります。

次に、2番目ですが、個別労働関係紛争解決援助制度です。

これは、実際には民事、裁判などで解決をしていただかないといけないような中身、要するに、私どもが取り扱っている法違反に該当しないようなことであっても労働問題というのはたくさんございますので、そういったものに対する相談を受け付けている窓口が雇用環境・均等室及び各監督署に総合労働相談員というのを設置して、そういった相談というのを受けております。その件数ですが、細かくは申し上げませんが、昨年度よりも相談件数も増えておりますし、2の(2)ですが、法に基づく助言・指導の申出件数、これはどういうことかと申し上げますと、会社とトラブルになっているというようなことで、できるだけ早くトラブルを解決するために、労働局の方から、これはこのままいくと裁判事になるかもしれませんので、こういった過去の裁判例もありますので話し合いをされたらどうですかというようなことを助言させていただくという制度でございます。そちらのほうも件数が増えております。

その後、今日、あっせん委員の先生でいらっしゃる方にも来ていただいておりますが、あっせんの件数につきましても、昨年度に比べると、大体1.5倍ぐらいになっているというような状況でございます。

3番目、総合的なハラスメント対策です。

これは、俗にいうパワハラ防止措置というのが、今、大企業は義務になっておりまして、来年の4月からは中小企業も義務化されるというようなタイミングでございます。それと、先ほどから申し上げているセクハラですとか、育児・介護休業などに関するハラスメントを併せていろいろ対策をとってくださいねというようなことを、雇用環境・均等室から申し上げておりますので、そういったものについての広報活動、それから、訪問させていただいたときには、当然その内容、こういったことをやっていたかというのを見させていただいているという状況でございます。

今後の取組と課題ですけれども、今申し上げましたように、パワハラ対策については、まだ中小企業というのは義務ではないんですね。やっていないとしても、それは仕方がないといったらあれなんですけれども、法違反ではない。来年の4月以降はやっていないと行政指導を受けるということになりますので、そういったことについての周知を、これからまた半期で行ってまいります。

以上でございます。

○村木労働基準部長 労働基準部長の村木でございます。私からは、労働基準担当部署の重点施策の取組状況について、説明をさせていただきます。

資料は、続きとなります資料 1 の 3 ページと 4 ページです。

必要に応じまして、資料 4 のリーフレット類を参考にご覧いただきながらお聞きいただきたく、よろしくお願いたします。

まず、1 つ目の目標、過重労働防止対策でございます。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止につきましては、ここ数年、全国的にも労働基準行政の最重点課題として取り組んでいるところでございます。

長崎県におきましては、年間総実労働時間が依然として全国的にも低位、すなわち長いという状況で推移しております中、過重労働防止対策重点の監督の実績につきましては、右の表にございますとおり、令和 2 年度では 153 件の監督指導を県内で実施いたしました。

この過重労働防止対策重点の監督でございますが、過重労働に関する情報が寄せられるなど、労働時間管理に問題があると考えられる事業場などを対象として行う監督指導でございます。監督の結果、重点事項に関する違反、例えば、違法な時間外労働があったものなど、労働時間に関する違反や時間外労働に対する割増賃金についての違反などが認められた事業場が、令和 2 年度では 94 事業場、率にして 61.4%となっております。令和 3 年度につきましては、9 月末までの上半期分の数字でございますけれども、61 件の監督指導を実施しているところでございますが、毎年 11 月は「過重労働解消キャンペーン期間」として取り組んでおりまして、まさに今月に重点的に過重労働防止のための臨検監督を労働基準監督署において実施しているところでございます。

このキャンペーンの取組につきましては、資料 4 の 2—①のリーフレット、「目指すゴールは、過重労働ゼロ。」をご覧くださいければと思っておりますが、この裏面の左下でございます。また、表面にございますように、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全国で開催しておりますが、長崎では、あさって 26 日に開催を予定しております。

併せまして、今月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間としまして、次のリーフレット 2—②にありますとおり、長時間労働削減等の取組が、下請事業者に対して適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などの「しわ寄せ」が生じないように、関係団体等に要請をさせていただいているところでございます。

さらに、脳・心臓疾患の労災認定基準につきましては、次のリーフレット、2—③のとおり改正がございましたので、併せてご確認いただければと思っております。

資料 1 の 3 ページに戻りまして、2 つ目の目標、労働基準法等の法定労働条件の確保・改善について、ご説明します。

(1) 法定労働条件の履行確保でございますが、先ほど申し上げました過重労働防止対策のほかにも、各種情報に基づきまして、一般労働条件の確保・改善のために労務管理等の問題が懸念される事業場への定期監督を継続的に行っておりまして、令和 3 年度では、

9月末現在で155件実施したところでございます。このうち重点項目に関する違反件数は97件、違反率にして62.6%という状況になっております。また、年次有給休暇の取得手続や取得実績の管理等が適正に行われなかった事業場が52件認められましたので、適正な管理を行うよう指導をしております。

(2) 労働時間に関する法制度等の周知等についてでございますが、働き方改革関連法により改正されました労働基準法の規定のうち、時間外労働の上限規制につきまして、大企業には、一昨年の平成31年4月から既に適用されておりましたが、中小企業に対しましても、昨年の令和2年4月1日に適用となっております。これを踏まえまして、事業場における法制度の理解と長時間労働の削減に向けた自主的な取組が推進されますよう、労働基準監督署に設置いたしました特別チーム「労働時間相談・支援班」におきまして、中小規模の事業場を対象としまして、個別訪問や説明会を実施しているところでございます。

今年度は、9月末現在で、事業場のご要望によりまして249事業場に対しまして、個別訪問による相談・支援等を行っておりまして、説明会についても、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を徹底しながら実施しているところでございます。

続きまして、4ページをお願いいたします。

労働基準担当部署の重点施策のもう一つの大きな柱でございます、労働災害防止対策の目標として、働く人々の安全と健康の確保を掲げておりまして、現在、「第13次労働災害防止計画」を推進しているところでございます。

労働災害防止計画とは、労働災害を減少させるために重点的に取り組む事項を定めた5か年計画で、昭和33年度の第1次計画から数えまして、現在は第13次計画として平成30年度から令和4年度の5か年計画で取り組んでおりますところ、令和3年度は4年目に当たります。

この期間の労働災害発生件数の推移と計画における目標を併せてグラフで示しておりますけれども、休業4日以上労働災害は増加傾向にありまして、令和2年では1,717件、前年比では137件の増加、このうち死亡者数は13件、前年比では4件の増加となっております。

右のグラフにもございますとおり、小売業や社会福祉施設といった第三次産業における労働災害が過半数を占めている状況を踏まえまして、取組状況に記載しておりますとおり、長崎局独自の取組である「アクションZERO（長崎ゼロ災運動）」、これは、事業場参加型の労働災害防止に向けた取組でございますが、この運動を第三次産業の事業場に働きかけまして、参加事業場数の増加を図ったところでございまして、令和3年9月末現在では、全体で781事業場に参加をいただいております。

併せまして、労働災害のうち転倒災害や墜落・転落災害が多いということも踏まえまして、リーフレットなどを活用して指導をしているところでございまして、資料4の2—④にありますように、転倒災害防止の取組などを示しましたパンフレット、2—⑤にありますように、墜落・転落災害の防止に向けて、はしごや脚立を使う場合の確認事項を示しましたリーフレット、さらには、2—⑥にありますように、ロールボックスパレット、いわゆるかご車の安全な取扱いなど、特に労働災害が多くなっております業種などに向けて周

知・啓発に取り組んでおります。

資料 1 の 4 ページに戻りまして、今後の取組・課題としましては、高齢労働者の増加に加えまして、新型コロナウイルス感染症による労働災害の増加もありまして、第 13 次労働災害防止計画の目標達成は、非常に厳しい状況ではございますが、死亡災害をはじめとした重篤な災害が発生しやすい建設業、製造業等に対する各労働災害防止団体等と連携した集団指導を実施しますとともに、引き続き個別指導、監督指導といった基本的な指導のほか、年末のパトロール等を実施し、災害防止活動を推進していくこととしております。

簡単ですが、私からは以上です。

○山田職業安定部長 次に、安定行政関係について説明いたします。私は、本年 9 月に着任した、職業安定部長の山田と申します。よろしく願いいたします。

説明に先立ち、このたび新たに委員に着任いただいた方もいらっしゃいますので、かいつまんでではありますが、ハローワークにて行っている総合評価について先に説明し、それから、職業安定部署の主要課題に向け、取組状況について説明いたします。

資料 5 ページをご覧ください。

「ハローワーク総合評価」ということではございますが、目標管理のためのツールであり、業務改善の取組を拡充できるようにという観点から行っているものであります。

下の左側の箱をご覧ください。まず、就職率等を主要指標として設定し、これに基づく PDCA サイクルによる目標管理に加え、業務の質に関するものを補助指標、ハローワークごとに地域の雇用の課題を踏まえて重点とするものを重点指標、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進するものとして重点項目というものを設定しまして管理を行っています。

次に、長崎労働局管内のハローワークについて、4 段階で相対評価を行っています。このことにより、各所が全国のハローワークの中でどの順位に位置するかわかるようにしています。

加えて、業務の成果について公表を行っています。下の中央の箱をご覧ください。主要指標の実績については、月単位で公表するとともに、年度終了後には、先ほど申し上げた評価について、この地方労働審議会に報告するとともに、労働局のホームページにも掲載しております。そして、評価結果については、厚生労働省とも共有し、必要に応じ改善・指導を受けることがあります。その際は改善計画を作成し、厚生労働省と労働局がフォローを行います。また、好事例が認められた場合には、県内に限らず全国的に共有されることもあります。

資料 6 ページをご覧ください。

こちらが令和 2 年度の総合評価の結果となります。全 8 所中、上から 2 番目の良好な成果を上げたのが 6 所、3 番目の標準的な成果を上げたのが 2 所という結果でした。具体的な数値については、各表をご覧くださいと存じます。なお、ハローワーク西海は長崎所の出張所、ハローワーク壱岐は対馬所の出張所であるため、その評価は長崎所と対馬所に含まれておりますことを申し添えます。

次に、資料 7 ページをご覧ください。

令和3年度の総合評価の実施についてです。

通常は、前年の実績に基づき目標値を設定します。しかし、令和2年度は、平年とは異なる新型コロナウイルス感染症の影響を受け、そして、その影響は今も続いていることもあり、目標値を設定しにくい状況にありました。このため、実施方法を一部変更しつつ、業務改善につなげる取組自体は継続することとしています。

具体的な変更点ですが、下の箱の赤字部分が該当する部分です。大きくは、目標値に代えて、過去3年度における項目の実績との対比などを一例として進捗管理を行うこと、また、相対評価について、本年は実施しないことなどが書いてあります。

その上で、資料8ページをご覧ください。

長崎労働局では、前年度実績を目安として進捗管理することといたしました。これは、令和3年に入ってからワクチン接種の実施といった取組が進む一方で、感染者が急増したり、他方で、10月に入って緊急事態宣言が全国的に解除になって以降、イレギュラーな状況が続いており、平年を含む数値との比較が難しいとの考え方によるものです。

重点指標については、下の表にあるとおり、全部で8項目あります。所の規模に応じて目安値の設定数が変わります。全国的に見ても大きい部類に属する長崎所は7項目、これに次ぐ佐世保所は5項目、中規模所に当たる諫早所、大村所は4項目、小規模所に当たる島原、江迎、五島、対馬の各所は3項目設定しております。改めて申し上げますが、ハローワーク西海は長崎所に、ハローワーク壱岐は対馬所に含まれます。

以上が、ハローワークの総合評価についてです。

次に、重点施策について、ご説明いたします。

組織目標として、ハローワークのマッチング機能の強化及びアフターコロナを見据えた雇用対策を掲げ、9件の取組を進めています。順次説明いたします。

1点目、ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化です。

ハローワークシステムについては、令和2年1月から刷新を行っています。資料4の3―②、③も併せてご覧いただければ、あるいは後ほどご覧いただければと存じますが、端的に申し上げますと、本年9月からは、求職・求人活動はオンライン上で可能となっています。これは新型コロナウイルス感染症の影響に仮にあったとしても、求職・求人活動は可能となるものであり、当方としても積極的な利用を促していきます。

他方で、来所いただける求職者の方については、担当者制の活用等のサービス提供を進め、また、求人関係については、求人者の意向を踏まえる必要はありますが、事業所訪問を積極的に行っていきます。

2点目、人材不足分野への就職支援です。

医療、介護、福祉、保育等へのマッチング支援として、面談会の実施、公的職業訓練への受講あっせんに取り組んでいきます。下の表は、主要3指標、就職件数、充足件数、雇用保険受給者早期就職件数の令和2年の目標値と実績値、令和3年の目標値と8月末現在の進捗状況を記載していますので、ご覧ください。

今後の課題として、担当者制によるニーズに応じた支援を推進すること、また、支援に当たり労働市場等の分析を積極的に行うこと、関係機関との連携を強化することが挙げら

れます。

10 ページをご覧ください。

3 の新規学卒者等への支援については、新規学卒 3 年以内の方を対象として、就職支援ナビゲーターによる個別支援、そして、就職活動前の学生等に対する早期支援に取り組んでおります。このページのグラフで、各年 3 月末時点の県内高校生の求人の受理数と内定率を記載しておりますので、ご参照ください。

4 の就職氷河期世代活躍支援プランの実施です。この世代の方々については、複雑な課題を抱え、困難な状況にあることを念頭に、計画的・総合的な支援を行っています。下の右の表をご覧ください。就職氷河期世代の方々に関する目標・実績等を掲載しております。

5 の職業訓練を活用した就職支援等についてです。こちらは対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の受講機会の提供をはじめとする支援を行っていきます。

今後の取組・課題として、新規学卒者については、早期内定に向けて取り組むとともに、未内定者への個別支援の実施、ユースエール認定制度の積極的周知等、また、職業訓練や氷河期関係については関係機関との連携、個別支援等を挙げています。

11 ページをご覧ください。

6 の障害者の就労促進です。

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化です。いわゆる障害者雇用ゼロ企業等に対して職場定着までの一貫したチーム支援に取り組めます。下の表は、障害者雇用率達成企業割合に関し、令和 2 年度の実績、令和 3 年 8 月末の状況を記載しています。

(2) 精神障害者など障害特性に対応した就労支援の強化です。ハローワークに専門担当者を配置するなど、就労パスポートの普及促進及び職場環境づくりの推進に取り組めます。下の表は、就職件数に関し、令和 2 年度の実績、令和 3 年 8 月末の状況を記載しています。

7 の生活保護受給者等に対する雇用対策です。

地方公共団体と連携して就労支援に取り組むとともに、就職ができた際には、職場定着に向けて支援することで、就労による自立を促進していきます。下の表は、生活保護受給者の就職者数に関する目標値です。なお、令和 3 年度からは、目標値について、就職者数から就職率に変更しておりますことを申し添えます。これらについて、引き続き関係機関等と連携した支援が重要であると考えています。

12 ページをご覧ください。

8 の雇用の維持を図る取り組みです。

雇用調整助成金等について、申請から 2 週間以内の支給決定に取り組んでまいります。下の表は、令和 2 年度からの累計を掲載しております。また、在籍型出向を活用し、雇用の維持を図る事業主の方々に対して、助成金の活用、産業雇用安定センターとの連携による支援に取り組んでおります。

9 の不安定就労者等に対する支援です。

求職者支援制度や事業主向けのトライアル雇用助成金の活用、ハローワークでのきめ細

やかな支援により再就職・転職に向けた支援に取り組んでまいります。

最後に、長崎県との連携事業については、雇用対策協定に基づく事業共同実施計画に沿って支援に取り組んでいきます。

説明は以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。ただいま労働局のほうから説明がありましたけれども、これから、皆様からご意見やご質問をお受けしたいと思いますので、積極的なご発言をお願いしたいと思います。

一応、雇用環境・均等室長、労働基準部長、それから職業安定部長のそれぞれから、3つのパートに分けて説明がありましたので、最初、それぞれの項目ごとに質問を受けさせていただければと思います。

ですので、まず、雇用環境・均等担当部署の重点施策ということで、女性活躍推進と男女雇用機会均等法等の履行確保という2つの目標について説明、それから今後の課題の説明がありましたけれども、ここの部分について、何かご質問、ご意見等があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○山下委員 労働側委員の山下でございます。雇用環境・均等の関係、女性活躍推進の関係で、長崎労働局が独自にユーチューブを公開しているというのを私は知らなくて、大変びっくりしたんですけれども、これはなかなか会合が開けないからということだそうですねけれども、視聴数とかのカウントが多分出るんじゃないかと思うんですが、それがどうなのかというようなこと。視聴したのは、誰が視聴したかというのはわからないんじゃないかと思いますが、その効果をどのように捉えてらっしゃるのかというのを質問したいと思います。

○播磨雇用環境・均等室長 行動計画を作るに当たりまして、女性活躍推進法の特徴としては、まず、我が社の状況を分析してから目標を立てるということが必要なものですから、その分析の仕方というのを、ある程度ルールがあるので、その部分と、あと、実際に行動計画を作るという内容で2つ、それプラス、えるぼしという認定制度があるので、実際には、女性活躍推進法についての動画というのは現在3種類アップされています。

行動計画を作る概要というのが、一つ目の動画なんですけど、それが大体300ぐらい見られているようです。その次のものについては、件数がまだ若干少ないんですけども、二百数十回という形になっています。これは3か月前ぐらいにアップをしまして、10月に入ってから、長崎県とのアンケートを実施していますので、それ以降、ちょっと視聴が増えているかなという印象はあります。

ただ、おっしゃるとおり、動画にアップした場合に、どなたが見ておられるのかというのがわからないというのが、ちょっと悩みの種ではあるんです。これ以外にも、ハラスメントの防止対策などについても、昨年からは、大企業がパワハラ防止対策が義務化されたので、それについても動画を入れていまして、やはりハラスメント対策というのはとても関心が高いというか、実際、会社のほうも困ってらっしゃるので、件数がすごく多いんです。あと、助成金についても動画をアップしています。何しろ説明会が開けないので。

そういったものを見ていただいているんですが、件数と効果のことというのをどうい

ふうに計っていくかというのを、私たちもちょっと頭を悩ましていう状況ではございます。

○岡田会長 よろしいでしょうか。

ほかに何かありますか。

○小泉委員 弁護士の小泉と申します。詳しいご説明ありがとうございました。

1点質問したいのが、2ページ目の男女雇用機会均等法等の履行確保のところ、(1)のセクシャルハラスメントの防止措置についての助言・指導事項のところ、何か足りてないところが多かったということなんですけど、例えば、具体的にどのような点が足りていないのか、教えていただければと思います。

○播磨雇用環境・均等室長 ハラスメントの防止対策というのは10項目ぐらいありまして、大きく分けると大体3項目なんですけれども、例えば相談窓口を設置しないといけない、セクハラについてとか、育児・介護休業のハラスメントもそうなんですけど、そういった相談について、どこに相談したらいいのかというのをはっきり労働者全員に伝えておく必要があるんですね。あと、実際に起こったような場合に、処分をしなければいけないみたいなことが起きてくるんですけれども、そういった場合に、どういったハラスメント行為を行ったらどういった処分を行いますよということを明確にしておかねばならないというようなことを含め、いろいろほかにもあります。

もう少し詳しく言うと、相談窓口は総務部です、と例えば決めていたとします。そこで、総務部の人10人いるとして、全員が相談を受けられるようであれば、それは大丈夫なんです。会社としてちゃんと対策を講じていらっしゃる。でも、これが総務部のうちの限られた人しか相談を受けられないという場合ですと、その方たちの名前ですとか役職名まで知らせていないと、法律上はアウトという形になります。要するに、相談が会社にきちんと耳に入って、その後、事情聴取ですとかをやらないといけないので、会社に中身が届くというところまで対策を講じていないと、均等法上はアウトになってしまうので、それがちょっと足りてなかったりですとか、あと、処分のことについて、懲戒規程はあるんですけども、ハラスメントを行ったときにどういうふうに分されるかというのがつながってないですとか、そういったものについても、細かく指導しているという状況でございます。よろしいでしょうか。

○小泉委員 はい。ありがとうございました。

○岡田会長 ほかに何かあるでしょうか。

○岩重委員 県立大学の岩重です。よくわかるご説明をありがとうございます。

2点お願いになるかと思いますが、女性活躍については、大学の女子学生、今、ジェンダーで、女子学生とあまり言ったらいけないのかもしれませんが、非常に高い関心を持っております。こういうことがなされているということは、大学生には認知度が非常に低いんですね。ですので、就職をする際に、こういうことがあるということを知っているのと知らないのでは、今後随分関わってくると思います。

認知度を上げるために、今、ユーチューブというのもありましたが、ぜひこういうことを大学、あるいは、高校の就職を考える学生・生徒に向けてもそういうチャンスをいただ

けたらという願いが一つです。

それから、ハラスメントですが、ハラスメントは非常に多種多様にわたるハラスメントが起きている、認定されているということは耳にしておりますし、また、それに対する対策も種々講じられていることも理解をしています。

ただ、受けるほうが、これはハラスメントだという認識がない際は、ハラスメントを受けていて、これを申し立てるという行為までなかなかいかないような事例が多くあるように思います。ですので、ハラスメントを受けた後のことだけではなくて、これがハラスメントだというようなわかりやすい具体的な例を挙げてのご説明なども入れていただくと、受けているほうは、これはハラスメントに当たるということも理解できると思います。

また、ハラスメントをしているほうも、しているという認識が非常に低い人が多いなどというのが実感としてあります。ですので、そういうことをしているという危機感をより持つような、例えば、ハラスメントでこういう処分がなされたというような具体例も可能な範囲で挙げていただくことを検討されるのもいかがかなと思います。

以上2点です。よろしくお願いいたします。

○播磨雇用環境・均等室長 ありがとうございます。学生さん、大学生ですとか高校生も含めてですけれども、大きい括りで言うと、労働法制の周知業務というのをやっております、それはハローワークも労働基準部も含めた形で、実はつい先日も、労働基準部長に大学に説明に行っていたいて、幹部で手分けをして行ったりですとか、あと、ハローワークに依頼があったときは、ハローワークから高校に説明に行ったりですとか、そういったこともやっています。

ただ、先生におっしゃっていただいた中身というのは、恐らく、特にジェンダーとか、女性活躍についての部分をもう少し、雇用環境・均等室で相談を受けているんだよとか、あと、どういうふうなことが法律で決まってみたいな、そういうふうな周知のことかなと思いますので、少し検討させていただければと思います。

実は、労働法制のときにも、当然その中身の一部として、均等法ですとか女性活躍推進法というのは入れてはあるんですけれども、どちらかという、学生さん向けの場合は、そもそも労働基準法の中身というのを知らなくて、例えばアルバイト先ですとか、就職してすぐの会社がブラックっぽいところだと、それで過労が祟るといふか、若い人でも耐えられない状況に陥るといふこともありますので、どちらかという、基準法中心で今まで取り組んできている面もありますので、今回おっしゃっていただいたので、今後検討させていただければと思います。

それから、あと、ハラスメントのことですが、確かに、私どもではいろいろなパンフレットを作っています、**「こういったものがハラスメントに該当するよ」**という内容を書いたものはありますし、以前は、年間で私どもが受けた相談の中身の事例なども公表していたことがあるんですが、最近、どちらかという働き方改革の仕事の方に重点がだんだん移ってきています、ハラスメントといふか、もともとはセクハラなどの周知というのは非常にやっていたんですけれども、最近あまりそういう細かい資料といふのを作らなくなったといふのは、確かにありまして、あと、おっしゃっていただいたように、ハラス

メントをしている側は、ハラスメントだと認識していないと、そういったことについても注意喚起できるような資料をというようなことだと受け取りましたので、今後広報する際、先ほど申し上げましたように、来年の春からは、中小企業もパワハラ対策を講じないといけないことになっていまして、それは、労働施策総合推進法という法律の周知という面もあるんですけども、併せて、ハラスメントという括りで、均等法、育介法、労働施策推進法という3つの法律の中身についても、まとめて総合的に対応してくださいねというような周知もやっておりますので、その中で、担当のほうと話しまして、資料を工夫できないかと思っています。

ただ、ハラスメントをしているという認識があるかどうかというのは、実際処分する場合には、実はあまり関係がないんですね。認識があろうがなかろうが、行為の中身がハラスメント、特にセクハラはそうなんですけれども、「あなたはセクハラをしましたか」と聞いちゃう会社があるんですね。それだと、ハラスメントの認識のない人というのは、「いや、私はセクハラはしていません」というふうに答えちゃうんですけども、「どういった行為をしましたか」というふうに聞くと、その行為が、周りから見たらハラスメントだったということで、その後処分ですとか、注意ですとかということにつながるというようなことはよくありますので、事業所からご相談をいただくと、その点については個別にご説明を差し上げているというような状況でございます。

以上です。

○岡田会長 ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。

○山下委員 何度も失礼します。労働側委員の山下です。

ハラスメントの問題は、うちも県教職員組合として頭を悩ませている面がありまして、ホームページ等にハラスメント相談室みたいなのは作っているんですけど、やっぱりそこに、本来うちの関係ではない方から相談に来られて、うちはちょっと対象外ですのと、別のところを紹介したりしているんですけども、非常に根が深いというか、そういう問題だなというふうに思っています。

この問題の本質というか、根源にあるところが、私が今まで教員の経験しかないんですけども、見たところ、権力関係にあるということに対して意識が薄い、人との関係において権力関係にあるんだと、こちらが立場が上で、こちらが立場が下だというふうな上下の関係にあるということについて、非常に意識が薄い。

それはなんでかというふうにいろいろ考えてみたんですけど、結局、労使関係を家族モデルで考えている人が非常に多いと。家族モデル論が労使関係の基軸になっている、いまだになっているというふうなところを思っています。これは長時間労働にもつながる問題で、家が忙しいときはみんな頑張るべきだとか、そういう価値観ですね。

このような文化的な背景も併せて改善しないと、先ほどから出ているように、ハラスメントをやっているのに、ハラスメントの自覚がない。本人はそんなつもりはないわけですよ。でも、この考え方というのは、多分、江戸時代ぐらいから日本の中にビルトインされていて、そこに近代的な労使関係が、後で接ぎ木のように乗っかっているんで、根っこが変わってないという部分があり、これは法や規制で、こういう制度をしないとこう罰せら

れますよ、だから、こういう窓口をつくりなさい、担当者を決めなさいと言って直るかといったら、簡単に直らないと思うんですよ。それに対して、確かに、指導された企業は、言われたとおり是正するけれども、表と裏というか、本音と建て前というか、根っこの部分が変わらないとなかなか解決できないので、法や制度の指導とともに、文化人類学とか社会学とかいったようなところも含めて、経営者の方も含めて、労働者のほうも含めて、労働者自体がその考えにとらわれているので、受けたとしても受けたと思わないケースもあるんですよ。そういうようなことも含めた対策というのを総合的にやっていただきたいというのが、意見です。

○播磨雇用環境・均等室長 ありがとうございます。セクハラとか、育児休業などへのハラスメントについてもそうなんですけれども、ハラスメント行為を起こす背景として、性別役割分担意識が強すぎると、よくあるのは、男性従業員が育児休業を取りたいというふうに言ったら、その上司が、「いや、子育ては奥さんに任せればいいじゃない。なぜ君が育児休業を取るんだね」という発想につながっちゃうんです。そういったことですか、あと、性別で、女性はこうあるべき、男性はこうあるべきというふうなことを思っちゃるような場合にセクシャルハラスメントが起きやすい土壌になってしまうというふうなことも言われておりました、そういったものについても、例えば社内研修ですとかそういったことで周知をなさいみたいなことを、法律に関する助言、例えば相談窓口を設置しなさいということと一緒に、併せてお話をさせていただいているということは、もちろんございます。

ただ、どこまで教育できるかということになると、実際の事案があったりすると、変な話なんですけど、私どもで一番扱いにくいのは、社長さんがハラサーであるという場合が一番やりにくいんですね。というのが、おわかりだと思うんですが、部長さんですとか課長さんがハラスメントをした場合には、当然トップがいますので、トップの方がその会社の問題として取り扱う、事業主の責任としてやってくださいというような形でできるんですけども、事業主さん本人がハラサーである場合というのは、私どもは、事業主個人を責める立場には立たないところなんです。事業主として防止対策を講じてなかったから、こういうことが起こったのではないかと。そうすると、元々どんなことをやっていますか、やってなかったんだったら、きちんとやりなさいという指導をするというような立場に立つので、そういった面では、今おっしゃっていただいたようなことというのは、事業主さんが起こされた場合には「そういうようなことをやったらいけないよ」みたいなものも併せて婉曲的にお話をさせていただくということが出てきてしまいます。

また、労働局の立場で言うと、考え方というのは限界がある部分もありますけれども、育児休業、介護休業ですと、制度があるということを知らないままだと、そこでまたハラスメントが生まれるという場合が出てくるんですね。どういうことかということ、例えば子どもが小さいうちは短い時間で働きたいんだと、保育園のお迎えに行けるように働きたいというようなことを言ったとしますよね。そういうふうに言われると、「あなた、仕事をどうするの、休業は与えたでしょう」というような話になってしまいがちなんですが、法律では、育児短時間勤務というのを3歳までの子については、必ず会社は設定してないと

いけないんです。ただ、その人が「私は正社員だけど、少し短い時間で働きたいんです」と言うと、「休業が終わって戻ってきたのに、なんでフルタイムで働かないんだ」という発想になりやすいんですが、「いや、短時間勤務というのを認めないといけないんですよ」ということを知っているのと、当然、「我が社の短時間勤務はこういう勤務なので、これを利用しますか」という話にならざるを得ない。

これが、事業主さんだけではなくて、同僚の人たちや上司が知らないで「あの人はなんだ」と、自分の勝手にやってるじゃないかみたいな話になりがちなので、ハラスメント対策を講じる時には、その項目の中に「各種制度が育児・介護に関してありますよ」ということも、周知をするようにと、努めなさいというようなものが設定してありますので、何とか法律の中で関係することは、できるだけ役所から言えるようにということを考えているという状況でございます。よろしいでしょうか。

○岡田会長 ありがとうございます。今、最後のほうに出た、女性活躍に関する大学への周知、大学生や高校生への周知とか、ハラスメント関連の話であるとか、それから、どう相談したらいいかわからない場所とか、そういったようなことにつきましては、この今後の課題・取組のところで具体的に進めていただけるような話だと思いますので、先ほど縷々説明があったことについては、ぜひ、今後のところで取り込んでいただければというふうに思います。

すみません。時間の関係もありまして、次の労働基準担当部署の重点施策のほうに移らせていただきたいと思いますけれども、ここにつきまして、何かご質問やご意見等あれば、お願いいたします。

では、まず、岩永委員のほうからお願いします。

○岩永委員 連合長崎の岩永でございます。過重労働防止対策、過重労働防止ということにつきましては、やはり私たち労働組合として大きな関心がございまして、連合長崎に対しても相談が多い項目であります。

長崎県の年間総労働時間が、依然として全国的にも低位にあるという認識ではあるというふうに思いますが、平成 30 年度から監督件数が減少傾向にあるというふうに表にあらわれてはいますが、情報が寄せられるのが少なくなったのかどうかという質問でございます。

私たちのところに相談があるのは、基本賃金の未払いであったり、超過勤務手当の未払い、夜間割増手当の未払いといった相談がやはりあります。中小企業の時間外労働の上限規制が適用されたということも踏まえて、やはり相談・支援、場合によっては指導というのを強化していただきたいというふうに思います。

もう一つは、年次有給休暇の取得手続や取得実績の管理等が適正に行われなかった事業場が 52 件認められたため、適正な管理を行うよう指導を行ったということでもあります。その後、監督署の指導でありますので、是正はされているんだろうと思いますが、きちんと是正されたということを確認されているのかということも教えていただければと思います。

いわゆる年休に対して言いますと、使用者から労働者に、雇用したときに、年休という

制度について説明がないということも時々聞く話であります。私自身が年休があるのか、何日あるのかとか、どうやって取得したらよいのかとか、そういったのもわからないという相談も時々あるというのも事実であります。もう少し言えば、就業規則にそこが載っているというふうに思いますし、その就業規則が、労働者がすぐ見ることができる場所に保管をしてないと、閲覧ができるような状態になってないということも聞きますし、そういったことも含めて、ぜひ指導をお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○村木労働基準部長 1点目の監督件数が減少している点についてのご質問ですが、この過重労働防止対策重点の監督というのは、先ほど私の説明の中でも申し上げましたとおり、長時間にわたる過重な労働に関する情報をもとにして行う監督となっておりますが、新型コロナウイルス感染症の関係もあってか、長時間労働に関する相談自体は、ここ最近、少なくなっている傾向にあります。

また、新型コロナウイルス感染症に伴う緊急事態宣言等のため、庁外活動を一部制限していた時期もございました関係で令和2年度から3年度の監督件数が少なくなっている面はあります。ただ、長時間労働に関する相談は少なくはなっていますが、相談全体の件数自体は、特に減っているというわけではございませんので、賃金不払いや解雇などの相談に対する一般労働条件確保のための監督については、2でご説明しましたように、9月末現在で155件実施しており、相談に対応した監督指導を行っているところでございます。

2点目の年次有給休暇の関係の指導について、その後の是正の確認をしているかというご質問でございますが、これは年次有給休暇に関する違反に限らず、是正を指導した後も、きちんと労働基準監督署の監督官が改善されているか確認をしているところでございます。

また、年次有給休暇についての説明がないという相談があるとのお話がございましたが、年次有給休暇に関しては比較的多く寄せられる相談でして、特に、2019年4月施行の「年5日の年次有給休暇の確実な取得」という改正もあり、こうした内容も含めまして、我々も事業主の方に対しては説明や指導をさせていただいております。もちろん、個別に監督指導に行った中で、例えば就業規則のお話もございましたけれども、法違反が認められればきちんと個別に対応させていただいておりますが、中には我々が至らない部分もあろうかと思っておりますので、さらに徹底を図っていきたいと思っております。

以上でございます。

○岡田会長 では、長岡委員、お願いします。

○長岡委員 UAゼンセンの長岡です。3ページの過重労働のところなんですけど、本当はメールで送っておけばよかったんですけど、資料2の長崎労働局行政運営方針の18ページのところの(3)にも、副業・兼業を行う労働者が云々というようなことが書いてあるんですけど、兼業とか、要は、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ方が、希望に応じて幅広く副業・兼業が行えますみたいなガイドラインとか書いてあるんですけど、長崎はワーストで四十何位だと思んですけど、そういった兼

業とか副業とかをすると、逆にまた、過重労働になったりはしないのかなとかというその懸念について、労働局の方はどうお考えなのかなというのが気になったので、お聞きしたいと思いました。

○**村木労働基準部長** 今、まさに多様な働き方が進んでいる中で、短時間の仕事を複数持つといった副業・兼業もありますが、おっしゃっているのは、主とする仕事が長時間である上に、さらにそれに加えて副業・兼業も行うといった例かと思います。副業・兼業を行う理由は様々あるかと思いますが、副業・兼業を希望する方が増えている中で、例えば長時間労働による労働災害、精神疾患などが生じないように留意した上で、できる限り希望に応じて安心して働ける環境を整備するためにガイドラインが示されたものでございます。当然、過重労働が懸念されますことから、このガイドラインの中で必要な対応が示されているところがございますので、希望に応じた働き方が実現できるような社会に向け、過重労働にならないような管理方法や関連する労災保険制度などについて周知してまいりたいと思っています。

○**岡田会長** よろしいでしょうか。ほかに何かございませんか。

○**本田委員** 労働者側の本田と申します。地方公共団体の自治労という組織の中にあります、政策提言等をする部署になります自治研究センターの本田でございます。この過重労働ということがありましたので、質問等ではなく、うちの自治体職場の現状を少し皆様方にも知っていただきたいという思いから発言をさせていただきます。

もちろん、この働き方改革関連法が決まったときに、これに対して国家公務員に関する人事院規則等々が改正をされて、それを踏まえて地方公共団体の時間外勤務ということの上限に対して制度等々取り組んで、条例等々取り組んでいるところがございます。

ただ、このコロナ禍の中で非常に大変な思いをした部署もございます。マスコミ等々の中でも、感染拡大で保健所の機能がもう追いつかないというような報道もございました。私も仕事柄、保健所とか病院とかにもお邪魔をしまして事情を聞きましたら、やはり時間外労働はもとより、いろんな様々な、負いかぶせるような責任ということに対して苦勞をされている、もう悲鳴に近い状態ということをお聞きしましたということをお伝えします。

もう一つはワクチン、政府が早急に進めるというこのワクチン業務の中で、自治体業務は本当に煩雑になりました。そして、その中で、それを進めている地方公共団体、自治体職員なんですけれども、月 100 時間超えの残業をしているということ、本当に多く聞いている実態がございます。また 3 回目のワクチン業務、接種も始まります。市役所の電気がいつまでも、いつまでもついていて、何時までもついていてという中で、地方公務員にはなりたくない、地方公務員を希望する方たちも減少しているという現状でございます。人が足りないということも含めて、早急な時間外労働の是正ということは、私たちの大きな課題なんですけど、この場で少し発言をさせていただいたのは、地方公共団体、今、現実的にこういう課題が覆いかぶさっているということを共有させていただきたく発言をさせていただきました。

以上でございます。

○**岡田会長** ありがとうございます。今の話は、今後の指導の参考といたしますか、そう

いったところ、課題取り込みの参考にしていただければと思います。

ほかに何か、このところについて。

○塩田委員 塩田と申します。よろしく申し上げます。

ちょっとわからないものですから、質問ということでさせていただきますけれども、4ページの働く人々の安全と健康の確保ということで、今後の取組及び課題ということで、私は現場出身なものですから、災害防止のためにいろんなパトロールなどを実施しますというふうにありましたけれども、これまでの実績と、今後の予定とかということがわかっておれば教えてほしいということで質問させていただきます。よろしく申し上げます。

○村木労働基準部長 ここでいうパトロールは、労働基準監督署、場合によっては労働局の職員が建設現場などに行きまして、安全衛生上の法違反がないか確認をするものですが、最近は新型コロナウイルス感染症の関係でなかなかパトロールを実施できていない部分もございました。一方で、建設業を中心に死亡災害等重篤な労働災害が多くなっていることを踏まえまして、年末に、長崎市新庁舎の建設現場へ労働局長や長崎労働基準監督署長をはじめとした幹部による安全パトロールを行うことを予定しております。

局幹部等によるパトロールを行い、報道機関にも取り上げていただくことで、労働災害防止のための意識啓発が図られるという効果が期待できるため、これまでも、特に年末年始などの繁忙期を中心にパトロールを実施してまいりました。ここ最近の実績としては、新型コロナウイルス感染症のため、少し回数が少なくなっておりますけれども、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

○岡田会長 よろしいですか。

ほかには何かありますか。

○川内委員 J P 労組の川内といいます。郵便局の労働組合になります。

私は、3ページの、ご説明の中でもあったと思うんですが、長崎県は全国的に比較して低位ということで、長時間労働が多いというご説明があったと思うんですが、もし原因とかを分析していらっしゃるのであれば、そこら辺を少し伺いたいなというのと、併せて、キャンペーンを11月にされているということなので、そういうところも分析されていれば、併せて周知をされたらどうなのかなというのを思いましたので、発言させていただきました。よろしく申し上げます。

○村木労働基準部長 労働時間につきましては、資料No.3の業務概要の16ページに総労働時間等の推移という、長崎と全国の状況を比較した表がございます。

こちらを見ていただきますと、総実労働時間は、長崎は全国に比べて長くなっておりますが、内訳を見ますと、所定内労働時間が長くなっていることがわかります。要因としては、例えば完全週休二日制がとられている事業場が少ないといったことや、第三次産業の割合が多いなどの産業構造の違いが考えられます。出勤日数のほうを見ていただいても、長崎は全国に比べて多いというところも、そういった背景が考えられる部分でございます。

周知という点については、例えば、こういった審議会において、長崎は労働時間が長いという状況をお示ししたり、そのほかの会議の場でも、過重労働の話をする導入とし

て労働時間の話をさせていただいたりしております。また、労働時間が長い業種に対しては、これらの要因を踏まえた上で過重労働防止の指導をしているところでございます。

○岡田会長 まだ、ここもいろいろご質問が出てまいりましたけれども、4ページの今後の取組・課題のところは、どちらかというと労働災害の話に割と集約されているところがありました。今出てきたご質問とかご意見の多くは、むしろ過重労働とかそういったことの話であったように思います。就業規則とかそういったものをもっと見やすく、年休の取りやすさですか、そういったルールなんか見るとことができるようにするとか、見やすいようにするとかといった話なんかあったと思うんですけども、そういったことも、恐らく今後の一つの対策というか、取り組む課題の中に入ってくるんだろうと思いますので、その辺も配慮して、今後、対策というんですか、施策といいますか、それを進めていただければというふうに思います。

それで、次ですけれども、ハローワーク等に、職業安定担当部署のほうにご質問等があれば、お願いいたします。

○石川委員 公益代表の石川です。11ページの7番、生活保護受給者等に対する雇用対策の中で、「就職後の職場定着支援を行い」ということがあるんですが、これは労働者に対して行われているのか、それとも職場に対して行われているのか、どちらなんだろうと、ちょっと疑問を持ちまして、私は両方に対して必要だと思っています。

かつて、障害者の雇用に関して、結局補助金が出る間は雇うんだけど、その後切っちゃったというような話もよく聞いたりしましたので、もちろん労働者の側のモチベーションを支えるということも必要でしょうし、職場のほうに根気強く使い続けてもらうということも必要だと思うので、そこのところをお聞かせいただければと思います。よろしくお願ひします。

○山田職業安定部長 ご回答申し上げます。基本的には両方に行っているということで、よろしいかと存じます。常日頃からハローワークには求人と求職、それぞれ担当がおりますので、もちろん生活保護という担当者もおりますけれども、そういう状況を常に共有して、事業主側のほうにも、それぞれ必要に応じた援助をしている、対応をしているというのが現状かと存じます。

○岡田会長 ほかに何かありますでしょうか。

先に、岩根さんのほうからお願いします。

○岩根委員 経営者協会の岩根でございます。安定行政というか全般に関しての評価、それからお礼、お願いというようなことになろうかと思いますが、まず、現在、厚生労働省、厚生と労働という、恐らく日本で今一番忙しい、仕事に追われまくっている部署で、その地方の出先である労働局の皆さん、大変ご苦労さまでございます。

現在、労働行政に関しては、100年に一度と言われる労働法の改正が順次行われているところでございます。その中で、地方においては、人口減少という問題を同時並行で抱えています。特に長崎の場合は離島・半島等を抱え、それが急激に進んでいるという状況だと思ひます。

そういう中で、非常に難しい労働行政をやっているわけですが、そこに新型コロナウイルス感染症という、本来、厚生の特典になるかと思いますが、こちらの問題が労働のほうに大きな影響を及ぼしているという状況だと思えます。

こういう中で、長崎労働局におかれては、昨年6月か7月だったと思えますけど、すぐ雇用調整助成金の専門の部署を立ち上げていただいて、今、労働局のビルの3階で、まだやられていますよね。そういうことで、使用者側、それから間接的に労働者側にも非常に有益な対応をしていただいたというふうに思っております。

ただ、一方で、使用者側の立場から見ると、労働行政による雇用調整だけでは企業経営等は成り立たないということで、並行して、多くの企業が銀行借入れ等で売上減少、そういうものをカバーしています。ただ、しょせん銀行の借入れですから、借金になります。いつかは返さないといけない。政府によって銀行のほうに、とにかく貸出しをするようにということで、気前よくというか出してきているんですけど、返済期間が、当初の1年とか2年、特に1年目は過ぎて、平均で言うと、2年ぐらいで借りているところが多いんじゃないかと言われているので、来年の4月以降、こちら辺の借入金の問題が企業側には大きくのしかかってくるというふうに考えています。

特に長崎は、先ほども出ていましたけれども、飲食サービス、それから交通、観光、タクシー、バス、ホテル等、そういう三次系の新型コロナウイルス感染症の直撃を受けた業種が非常に多いし、長崎県の経済に影響する部分も非常に大きいと。それにプラスして、従来の基幹産業である造船・造機という部分が、仕事量が減少しているということで、非常に長崎県の経済状況というのは厳しいものがあるというふうに考えています。

さらに、長崎は、特に中小の業者が多いので、経営基盤というのは万全なものではないというふうに考えています。最近、昨日、おとといのテレビのニュースなんかでも、全国的には、半期の決算で前年を上回ったものが50%以上だとか、景氣的に言うとプラスサイドの報道がされるんですけど、逆に言えば、マイナスのが相当にあると。それも先ほど申し上げましたように、一部のサービス系のところに集中してそれが起きているということでございますので、労働局におかれては、その実態を、特に長崎の実態を見ていただいて、引き続き、労働行政としての経営に対するサポートをぜひ継続してお願いをしたいと。特に、中央に対して長崎の実態を伝えていただいて、長崎県の経済のサポートにつながる行政の執行をお願いしたいなというふうに思っています。

日頃のお仕事、相当に大変だろうと、私は日頃からいろんな形で労働局に出向いていますので、重々承知しているつもりですが、しばらくそういう状況は続くと思えますので、引き続きよろしくお願いたします。

○岡田会長 それでは、岩永委員、よろしくお願いたします。

○岩永委員 連合長崎の岩永です。まず、補助金の2週間以内の支給決定100%、長崎労働局の皆さん、今、岩根委員からもありましたとおり、本当にお疲れさまでございました。ありがとうございます。他県では、報道によれば、数か月かかっているというような事例もある中、本当に頑張っているんだなというふうに思います。ありがとうございます。

それで、私のほうからの質問については、例えば生活保護受給者等に対する雇用対策であったりとか、就職氷河期世代の支援プラン、そういったことに対して、特定求職者雇用開発助成金というのが助成されているというふうに思いますが、そのコースが7つか8つかあるというふうに認識をしておりますけれども、長崎におけるその支給状況はどのようになっているのかをお尋ねしたいなというふうに思います。そのことを事業主の皆さんが、助成金制度を認知できる状態にあるのか、広報活動を行っているのかとか、そういったこともお尋ねできればというふうに思います。

やはり弱い立場にある方が、このコロナ禍により、さらに困っているという状況の中、そのような方々を積極的に雇用していただきたいという思いの質問ということになります。以上です。

○山田職業安定部長 すみません。途中聞き取れなかったかもしれませんが、お許しいただきたいと思っておりますけれども、まず、特定求職者雇用開発助成金、特開金と言われているものですが、これの10月末現在の支給決定件数については、1,340件というような状況になっております。幾つかコースがございますけれども、その多寡もありますけれども、いずれも支給決定はあります。そのような状況になっております。

それに対する周知については、もちろんホームページなどでは掲載しておりますし、ハローワークなどでも求人ですとか、そういう助成金の担当とかおりますので、いらっしゃった方に対しての周知というのはさせていただいているというのが、現状としてございます。引き続き、事業主の皆様には、状況に応じて使っていただけるように、我々としても積極的にご案内してまいりたいというふうに考えております。よろしかったでしょうか。

○岡田会長 ほかにありませんか。

○長岡委員 長岡です。雇用調整助成金についてお伺いしたいんですけど、2週間以内の支給決定ということで、私どもの加盟組合の企業も随分これに助けられて、本当にありがとうございます。

直近の19日にプレスリリースで、厚生労働省から、助成金特例が、また1月、2月、若干下がっていきますよ、また3月になったら下がりますよというプレスリリースが、多分あっているはずなんですけど、多分、1万3,500円で1万1,000円から、3月になると9,000円に下がるということで、私ども加盟組合のある企業とかには、組合を通じてお知らせとかをするんですけど、実際には組合のある企業ばかりではないので、こういった情報というのが、こういった形でそういった企業に流れているのかということをお聞きしたいなと思います。

○山田職業安定部長 お答え申し上げます。今、ご意見をいただいたとおり、先週金曜日に経済対策、閣議決定に合わせて公表させていただいております。ただ、これは、まず、第一報という形で報道機関に対して公表しますので、制度設計とか細かい話、あるいは厚生労働省での審議会手続とかを経て、最終的に官報で公示するという手続などでやっておりますので、周知自体についてはこれから、要するに、詳しい制度が固まってから周知させていただくということになるかと思っております。もちろん、基本的にはホームページですとか、来所、郵送等いろいろありますけれども、あらゆるチャンネルを通じて、制度が変わ

るということについてはご案内していきたいというふうに考えています。

○安藤委員 県の高等学校進路指導協議会の安藤でございます。10 ページの新規学卒者への就職支援等ということについてでございます。

いろいろな形で高校生の就職に関してご支援をいただいております。先日の本協議会の理事会を開催した際に、いろいろな学校の先生から意見をお聞きした中で、10 ページにありますように、就職支援相談員、ナビゲーターの方々、この活動をとっている部分の表記がありますけれども、学校の先生方からも、就職が困難な生徒に対しての助言をもらっており、非常に助かっているとか、あと、生徒が就職した企業を訪問し、現在の様子を聞いて学校に報告をしてもらっている。会社、本人の両方の話を聞いてもらえるので助かっているとか、非常に多くの肯定的な意見をいただいております。感謝申し上げます。

一方、10 ページの今後の取組と課題の 2 つ目の丸です。ここのユースエール認定制度という部分に関して、学校サイドの意見の中で、教員はこの制度自体を認知していても、生徒が認知度が低い。実際、この企業を選択、志望するという理由の中に、この認定制度が含まれてないという現状もあるというようなご意見もいただきました。

1 点確認といたしますか、求人票の中でユースエール認定という部分が確認できるのでしょうか。生徒が選ばないんですね。そこらあたりも、また影響しているのかなというようなご意見もあったものですから、確認をさせていただきます。

○山田職業安定部長 お答えいたします。求人票では、ユースエール認定企業についての確認はできます、というのが現状です。

その上で申し上げますと、県内で 14 社あるというような状況ですので、私どもはユースエールの数をもっと増やしていかないと、なかなか求人票でも見つけにくいというのはあるかもしれません。そういう意味では、緊急事態宣言も明けたので、そういうユースエールを取れるような事業所というのは、まだ潜在的にはあるんだと思いますので、まさに求人開拓とか、そういう中で発掘するというか、言い方が適切かどうかわかりませんが、していくことによって、まず増やしていきたいというのが一つ。

あとは、高校生の皆さんに向けてという点で申し上げますと、例えば先月、長崎と佐世保だけでも面談会を開催した際には、入り口近くでユースエール企業をまとめて置いて、背もたれに表示をつけたりとか、そういう工夫はさせていただいております。そういった企業をご記憶というか、もちろん大々的にもやっていく必要はあるかなと思いつつ、周知に取り組んでいきたいというふうに思っております。

○岡田会長 ほか、何かありますでしょうか。

○岩重委員 岩重です。5 ページの真ん中の枠に、業務の成果というところがあります。この業務の成果の中には、現状では入っていないんですが、例えばハローワークでマッチングした後の就職後の満足度とか、離職率ということに関しては集計とかアンケートとかはなされないんですか。

○山田職業安定部長 お答えいたします。離職率に関して言えば、統計をとるという形ではないけど、年に一回、3 年目の離職率という形で、厚生労働省も含めて公表はさせていただいているのがあります。

満足度となりますと、アンケートをとるといふような形しかありませんので、なかなかそれをすることの負担みたいな部分もいろいろあって、統計的にという把握は現状できていないというふうに思います。

ただ、個別の声としていただくとか、そういうのは、私は聞いたりというのは、把握はあると思います。個別としては、聞いているというのはございます。

○岩重委員 この質問をした理由は、マッチングしてそれで終わりじゃなくて、よくご存じだと思うんですね。離職率を非常に低くすることによってこの成果が、正しい成果が得られるのではないかと思ったからです。ありがとうございました。

○岡田会長 時間が、ほぼ 12 時になっておりますけれども、最後、どなたかまだおられますでしょうか。——よろしいでしょうか。

今のこの部分について言うと、補助金等様々な支援が行われているということで、そこについては使用者側の方も、労働者側の方もいろいろ評価をしていただいたらと思うんですけども、さらに言えば、もっと実態を踏まえた支給の仕方であるとか、それから、借入金の返済が始まってくるということ踏まえた上での、今後、さらなる対策というか、そういったものが可能なかどうかといいますかね、そういうものの制度があるんだったら、またそれを活用できる機会を増やすといったようなことも、今後の対策として、課題としてあるのかなと思います。

それから、ホームページを通じたような周知というのもありましたけれども、ホームページはあまり見ないですよ、今、多くの方は。ですから、ホームページだけではなくて、ほかのものも周知の手段として活用される方法が何かあればなというふうに思います。

あと、ユースエールの活用等も、生徒さんへの周知というのもありましたけど、多分、説明会に来た生徒さんはわかるんでしょうけれども、そうでない生徒さんに対してどうするのかというのが、課題としてあつたりするのかなというふうに、話を伺って思ったところです。

大体こんな感じですけども、さらに話というか、ご意見、ご質問のある方がおられましたら、お願いします。——よろしいでしょうか。

それでは、ほぼ終了時間になっておりますけれども、これをもちまして、本日の審議のほうは終了させていただきたいと思います。

大変貴重なご意見、ご質問、ありがとうございました。これらの意見を踏まえて、先ほど、ちょっと雑ですけども、私のほうでまとめたような感じも含めて、今後の行政運営に反映させていただきたいと思います。

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、長崎地方労働審議会運営規程第 6 条第 2 項の規定により公開とさせていただきます。

最後になりましたけれども、事務局のほうから連絡事項があればお願いいたします。

○進行（池田監理官） 事務局から連絡をさせていただきます。

次回の審議会の日程のことですが、3月上旬から中旬ぐらいまでの間での開催を予定しております。年明けぐらいになりましたら、担当職員より改めてご連絡をさせていただきます。

ますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○**岡田会長** 本日は、皆様のご協力のもと、円滑に議事を進めることができました。ご協力、ありがとうございます。これから寒くなりますけれども、くれぐれも皆様方も体調管理のほうを気をつけていただければと思います。

これをもちまして、本日の令和 3 年度第 1 回長崎地方労働審議会を閉会させていただきます。

どうもお疲れさまでした。

— 午後 零時 2分 閉会 —