

令和6年度第1回大分地方労働審議会

議事録

令和6年11月28日（木）10：00～

大分第2ソフィアプラザビル2階 ソフィアホール

大分労働局

令和6年度 第1回大分地方労働審議会

- 1 日時 令和6年11月28日(木) 10:00~12:00
- 2 場所 ソフィアホール
(大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル2階)
- 3 出席委員(敬称略)
公益代表:衛藤委員、杉本委員、松本委員、本谷委員、森脇委員、渡邊委員
労働者代表:上村委員、中委員、二宮委員
使用者代表:大塚委員、竹田委員、藤野委員、吉岡委員
- 4 事務局(大分労働局)
佐藤労働局長、富田総務部長、樋口雇用環境・均等室長、本多労働基準部長
松沢職業安定部長、川野雇用環境改善・均等推進監理官
- 5 議題 「令和6年度 大分労働局行政運営方針の実施状況について」

6 議事録

1. 開会

<川野監理官>

おはようございます。時間になりましたので、ただ今より令和6年度第1回大分地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆さま方におかれましては、大変お忙しい中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、大分労働局雇用環境・均等室の川野と申します。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。よろしくお願ひします。

まず事務局から3点説明をさせていただきます。

1点目は、配布資料の確認でございます。お手元の封筒の中に資料を入れておりますが、令和6年度第1回大分地方労働審議会の議事次第です。中に委員名簿や座席表、審議会令、

運営規程等をまとめたものとなっております。

資料1は行政運営方針の実施状況というものです。資料2は実施状況の補足資料になります。資料3は行政運営方針となっております。資料4はA3を二つ折りにしたものとなっております。その他、もう一つ横書きのもので、労働基準部資料をお付けしております。資料に不足があれば事務局のほうにお申し出ください。

続きまして、2点目です。本日の委員の出席状況についてご報告いたします。ご欠席の委員は、労働者代表の安部委員、同じく労働者代表の藤本委員と山本委員、また使用者代表の友岡委員、同じく使用者代表の渡辺委員の5名となっております。

従いまして、委員総数18名のうち13名の出席をいただいております。地方労働審議会令第8条の規定による開催要件を備えていることをご報告いたします。

続きまして、3点目でございます。新たに任命されました委員をご紹介します。議事次第のほうを見ていただくと、委員名簿が入っております。

新しく委員になられた方は、お名前をお呼びしますので、おそれ入りますが、ご着席のまま一礼いただければと存じますので、よろしく願いいたします。

労働者代表の二宮委員です。

また、本日ご欠席ですが、使用者代表の渡辺委員が新しく委員になられております。

2. 大分労働局長あいさつ

<川野監理官>

続きまして、次第の2「大分労働局長あいさつ」。大分労働局長の佐藤から皆さまにごあいさつ申し上げます。

<佐藤労働局長>

皆さん、おはようございます。大分労働局長の佐藤でございます。

本日は、渡邊会長をはじめ、委員の皆さま方にはお忙しい中ご出席いただきましたことを、大変ありがたく思っているところでございます。

併せて、日ごろより労働行政の運営推進にあたりまして、ご理解、ご協力いただいていることに関しましても感謝申し上げたいと思っております。

大分県の労働情勢について簡単に申し上げますと、直近9月の有効求人倍率は、1.34倍ということでございます。全国の有効求人倍率が1.24倍ということになっておりますか

ら、大分県内につきましては、引き続き高い水準で推移している状況でございます。

一方で、近年叫ばれておりますけれども、人手不足が非常に顕在化されております。そういう中で、政府のほうでは「必要な分野への円滑な労働移動を速やかに進めていくために、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う円滑な労働移動を効果的に支援する必要がある」など、多面的な施策が展開され、その効果が労働局では求められているということになっております。

そういった中で、本年、大分県の最低賃金は過去最大 55 円の引き上げとなりまして、10月5日から時間額 954 円となりました。持続的な賃上げの実現に向けて、中小企業にも賃上げが波及していくように、機運の醸成・周知、また業務改善助成金をはじめとした、企業への各種支援策の利用促進が引き続き重要であると考えているところでございます。

また、先ほど申しました人手不足の関係になりますが、人手不足に対応するために、デジタル分野を中心とする職業訓練の充実、また人材開発支援助成金の拡充に取り組んでいくほか、個人の主体的な学び直しや在職者のリ・スキリングの受講割合を高めて、労働力移動の効率化を進めていく必要があるのではないかと認識しているところでございます。

そのほか「フリーランス・事業者間取引適正化等法」、いわゆる「フリーランス新法」、これが今月1日に施行となりました。そのほか来年の4月でございますけれども、「改正育児・介護休業法」が施行されることになっておりますので、労働局といたしましてはセミナー開催等、周知・啓発を実施し、適切な履行確保を図るとともに、引き続ききめ細やかな相談対応や法令の周知等の支援を丁寧に行ってまいり所存でございます。

大分労働局といたしましては、全ての利用者に信頼される総合労働行政機関として、十分に力が発揮できるように努めてまいります。

終わりになりますが、本審議会では行政運営方針の上期の実施状況について、担当から説明させていただくこととなります。前回、審議会でご指摘いただきました説明ぶりや、要点を絞るようというご指摘、また説明者も頻繁に変わると分かりづらいというご指摘をいただきましたので、そちらのほうについても改善をさせていただいております。

本日は、限られた時間ではございますけれども、先生方の忌憚のないご意見をいただきまして、下期の行政運営に反映させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

私から、簡単ではございますが、あいさつとさせていただきます。ありがとうございます。

<川野監理官>

ここで、本日の説明を行う労働局幹部を紹介させていただきます。富田総務部長、樋口雇用環境・均等室長、本多労働基準部長、松沢職業安定部長です。

3. 議事

<川野監理官>

それでは、これより議事に入ります。ここからの進行につきましては、渡邊会長にお願いしたいと思います。渡邊会長、お願いいたします。

<渡邊会長>

皆さま、おはようございます。ただ今、進行役を仰せ付けられました渡邊でございます。非常に不慣れではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

労働や雇用を取り巻く環境は、日々変化をしております。また VUCA（ブーカ）とよく言われていますけれども、そういう時代の中で、これからのあり方ということ、ぜひ皆さま方にいろいろなご意見をいただければと思っております。

本日のこの審議会におきましては、先ほどもご説明がありました資料4のところに全体像がありますが、賃金の問題でありましたり、非正規雇用労働のこと、それからリ・スキリングとか円滑な労働移動、そして多様な人材、魅力ある職場づくりということで、多岐にわたる議論をお願いすることになると思います。

最大の目標は、やはり誰もが安心・安全に働けるということ。そしてその個々の能力を最大限に発揮できるような、そういう場づくりであったり、仕組みづくりであったり、労働環境の整備かと思っております。どうぞ皆さま方、それぞれのお立場から忌憚のないご意見、ご教示を賜ればと思います。

また、労働局の皆さま、それから事務局の皆さま、この審議会に関しまして事前の準備、資料の収集とか整理、そして調整など、本当にありがとうございます。

限られた時間ではございますが、どうぞ有効なものになりますようによろしくお願い申し上げます。それでは座って進行させていただきます。

改めまして、皆さまのご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたい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。議題に沿って進めさせていただきます。

最初に、議事録についてです。大分県地方労働審議会運営規程の第6条第1項によりまして、「議事録を作成し、会長および会長が指名した委員2人が確認するもの」と規定されておりますので、今回は労働者代表の二宮委員、それから使用者代表の藤野委員をご指名申し上げたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、議題の令和6年度大分労働局行政運営方針の実施状況につきまして、事務局より一括してご説明をお願ひいたします。質疑、あるいはご意見に関しましては、ご説明の後にお受けしたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。それでは、どうぞお願ひいたします。

「令和6年度 大分労働局行政運営方針の実施状況について」

I 行政運営方針 第3 最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

＜樋口雇用環境・均等室長＞

それでは、お手元にお配りしています資料4「大分の労働行政」をお開きください。こちらは、資料3の令和6年度大分労働局行政運営方針にございます取り組み項目を頭出ししたものでございます。県下の経済状況や生産年齢人口の減少という構造的な課題への対応等々を踏まえた雇用、労働施策を表示してありますけれども、大きく三つのテーマでくくっております。

こちらをご覧いただきながら、先ほど局長からも申し上げましたが、資料1で上半期の実績、下半期の取り組み予定等をご報告いたします。

資料2はリーフ等々を入れております。そちらは適宜ご参照ください。なお説明箇所につきましてはポイントを絞っておりますのと、発言者につきましては、大変失礼ながら着座にて説明をさせていただきたいと思っております。失礼いたします。

まず、一つ目の大きくくりは、「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」でございます。

こちらにつきましては、先の11月22日に閣議決定されました、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」におきましても、「賃上げと投資がけん引する成長型経済への移行を確実なものとするを旨とする」とされておりまして、政府一体となった取り組みがなされているところですが、当局における取り組みの力点についてご説明いたします。

資料1の1ページです。まず(1)の「全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化」については、令和6年の加重平均は1,055円となっております。この支援の強化についてですが、先ほど佐藤のほうからも申し上げましたけれども、業務改善助成金による支援を行っております。

業務改善助成金とは、皆さまご承知のとおり、事業場内最低賃金を上げることを支援するための助成金でございます。9月末時点で申請件数は361件となっております、これは前年同期の約2.5倍に上っております。最低賃金発効後の10月以降も申請が活発でございます、事業場内最低賃金をさらに引き上げる動きがうかがえるところでございます。

申請件数の増加要因といたしましては、最低賃金の遵守と、人手不足による人材確保のための賃上げという企業ニーズに対しまして、あらゆる媒体を使った最低賃金改定の周知とセットで本助成金を周知したこと、また当局が委託運営をしております大分働き方改革推進支援センターにおきまして、中小・小規模事業者向けに周知を行ったこと等が挙げられると思われま。今後も、制度周知と迅速・適正な審査に努めてまいり所存でございます。

次に、(2)「最低賃金制度の適切な運営」についてです。大分県最低賃金につきまして、8月9日に、大分地方最低賃金審議会より大分労働局長へ、55円引き上げ、954円とする答申がございました。8月27日の異議審査を経て、同日付け答申どおりとするという決定となっております。10月5日付に改正額発効となっております。

資料は、2ページに移ります。(3)「監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてでございます。同一労働同一賃金は、「パートタイム・有期雇用労働法」によりまして、令和3年4月1日から全企業に義務付けられております。

その後、令和4年に閣議決定されました総合経済対策によりまして、同一労働同一賃金の遵守が賃上げ施策の一つに挙げられ、これを受け厚生労働省が、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージを策定しております。このパッケージによりまして、令和5年から、監督署が把握した事業場における短時間労働者等の待遇等の情報に基づきまして、報告徴収を実施しております。

報告徴収とは、企業から法の履行状況の報告を受けまして、それに基づき法違反があれば助言指導を行い、その後、改善報告を受けるものでございます。本年度は前年度実績を30%上回る報告徴収を行っておりまして、9月末現在の実施件数は141件となっております。

す。

また、この取り組みの効果といたしまして、手当や休暇などの不合理な待遇差に係る助言をした件数が年々増えておりまして、具体的な待遇改善に結び付いていることが挙げられます。同一労働同一賃金の取り組み方法が分からない事業所に対しましては、大分働き方改革推進支援センターをご案内して、個別に具体的な支援を行っております。

次に、(4)「非正規労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」でございます。年収の壁への助成金によるアプローチといたしまして、昨年度の地方労働審議会の中でもご紹介させていただきましたが、特にキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースの活用勧奨に努めているところでございます。事業主が労働者の収入を増加する取り組みを行う場合に助成をするスキームでございまして、徐々に提出計画数も増えてきている状況です。今後もあらゆる機会を捉えて、積極的な制度の紹介を行ってまいりたいと考えております。

次に、資料は3ページに移りまして、(5)「ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援」でございます。求職者支援訓練により、必要な技能や資格を習得させることによって、非正規雇用労働者の方等のステップアップを支援しております。ハローワーク等におきます周知広報により、受講実績の向上に取り組むとともに、訓練科目の多様化などにより、さらなる活用促進を図ってまいります。

大きくくり一つ目の説明は以上となります。

II 行政運営方針 第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

<松沢職業安定部長>

では、次にリ・スキリング労働移動の円滑化等の推進について、ご説明を申し上げます。

・1 リ・スキリングによる能力向上支援

<松沢職業安定部長>

主な取り組みとして、まず1の「リ・スキリングによる能力向上支援」について説明をさせていただきます。

(1)の「指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援」につきまして、11月12日に令和6年度第1回大分県地域職業能力開発促進協議会を開催させていただきました。

今年度におきましては、昨年度に引き続き協議会の下にワーキンググループを設置し、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を行うとともに、県内の需要を踏まえた教育訓練給付制度の指定講座拡大に向けた検討も実施しており、こうした観点も加味しながら、より実効性の高い運用に努めているところでございます。引き続きこうした場も活用しながら、地域のニーズに合った教育訓練、職業訓練を実施できるように努力をしてまいります。

資料2の25ページに、ご参考で教育訓練給付制度に関する資料を添付しておりますので、後ほどご覧いただけますと幸いです。

また、(2)の「在籍時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施」に記載のところでございますが、令和6年度より都道府県単位で設置された「キャリア形成・リスキリング支援センター」とハローワーク大分の「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」とで適切な連携を図り、業界団体や教育訓練機関等の意見も踏まえつつ、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援、「ジョブ・カードオンラインセミナー」によるマイジョブカードの周知および活用促進を行っております。

キャリア形成・リスキリング支援センターにつきましては、資料2の27ページにリーフレットを入れておりますので、ご参照ください。

(3)の「公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成」につきましては、これを推進する政府の方針もあり、職業訓練を積極的に設定するように努めているところでございます。

かかる分野につきましては、県内に訓練実施施設が少なく、訓練コースを増やしていくことに苦慮する事情もあるところですが、一方で求職者からは人気の高い職業訓練となっております。関係者間で協議をしながら、できるだけ現状より定員の枠を増やし、資料1の5ページ(4)に記載の人材開発支援助成金の活用奨励も含め、重点的に取り組んでいきたいと思っております。

なお、こちらもご参考といたしまして、資料2の31ページにデジタル分野にかかる公的職業訓練の受講生募集案内を、35ページに令和6年度新規事業として実施しているデジタル人材育成に向けた実践の場を提供するモデル事業のリーフレットを差し入れておりますので、必要に応じてご参照ください。

続いて、(5)「スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等」についてでございます。コロナ禍におきましては、雇用調整助成金を活用した雇用維持に積極的に取り組んでおり

ましたが、雇用情勢がコロナ前の水準にほぼ戻っており、人手不足の状況が目立っておりますので、現在は在籍型出向というかたちで他の会社に出向し、働きながらスキルの習得を行う訓練を推進しております。

資料1の6ページに示しておりますが、労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、復帰した際の賃金を出向前より上昇させた際に、事業主に対し出向中の賃金の一部を助成する産業雇用安定助成金につきましては、利用実績がやや低調であり、一層の活用促進が必要な状況となっております。産業雇用安定センター等、関係機関と連携した周知を行うなど、今後も実践的な利用勧奨に努めてまいります。

1については、以上でございます。

・ 3 成長分野等への労働移動の円滑化

<松沢職業安定部長>

次に、3の「成長分野等への労働移動の円滑化」にかかるご説明となります。

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要となっております。

このため、資料1の7、9ページの(1)、(5)に記載の、未経験分野への就職を希望する就職困難者を受け入れる事業主を支援する特定求職者雇用開発助成金や、事業主の都合により離職を余儀なくされた者に関し、これを早期に、かつ前職よりも5%以上賃金を上昇させて雇い入れた事業主に対して助成を行う早期再就職支援等助成金について、他の助成金の活用状況等も踏まえた効果的・効率的な周知を行っているほか、資料1の7ページ(2)にあるとおり、職業情報・職業能力・職場情報などの情報を「見える化」するツールの周知・啓発・活用促進の取り組みを実施しております。具体的には、職業情報提供サイト、通称「job tag (ジョブタグ)」、職場情報総合サイトである「しょくばらぼ」の周知・啓発に努めている次第でございます。

また、労働市場を巡る情報に、自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要であることから、資料1の8ページ(3)に記載の「職業安定法」および「労働者派遣法」をはじめとする労働関係法令の周知・徹底を図ってまいります。

なお、(4)「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」につきまして、

以前からの取り組みとなりますが、大分県との一体的実施事業として設置している大分県中高年齢者就業支援センターにおいて、職業相談・職業紹介・個別キャリアコンサルティングなど、求職者ニーズに基づいたサービスをワンストップで提供し、中高年齢者の再就職等の支援を効果的に実施するとともに、大分市役所内にコーナーを設置し、生活保護受給者など生活困窮者に対して、地方自治体と連携しながら就労支援を実施しております。中高年齢者、生活困窮者に対する就労支援も、非常に重要な視点でございますので、引き続きこれまでと同様に実施してまいりたいと考えております。

3については、以上でございます。

・4 中小企業等に対する人材確保の支援

＜松沢職業安定部長＞

次に、4の「中小企業等に対する人材確保の支援」でございます。

医療・福祉・建設・運輸分野など、従来から人手不足と言われてきた分野を含めた多くの職種において、人手不足感が深刻化しておりますので、求人充足サービスの充実や、ハローワークの人材サービスコーナーにおける支援について、対象者数の上限値を増加させながら支援を行っているところでございます。

大分県福祉人材センターとも連携しつつ事業を展開しており、こうした取り組みを通じ、引き続き積極的な支援を行ってまいります。詳細につきましては、資料1の9、10ページの(1)、(2)をご参照ください。

二つ目のくくりにつきましては、以上でございます。

Ⅲ 行政運営方針 第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

＜樋口雇用環境・均等室長＞

次に、三つ目のくくりの「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」に移ります。資料4は右側になります。資料1は11ページをご覧ください。

・1 フリーランスの就業環境の整備

＜樋口雇用環境・均等室長＞

まず、1の「フリーランスの就業環境の整備」についてでございます。

働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事するこ

とができる環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」、通称「フリーランス新法」が本年11月1日から施行されております。

フリーランスの定義は、資料2の65ページをお開きいただければと思います。その中ほどに、フリーランス、発注事業者と書いてあるところがございます。「業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しない者」とされております。UberEATS（ウーバーイーツ）とかwebデザイナー、設計事務所、建設業の一人親方、運送業の備車、社会保険労務士等の士業といった方がイメージしやすいでしょうか。本法は、フリーランスの取引の適正化と就業環境の整備を目的としております。

資料をめくっていただいて、66ページが分かりやすいと思います。そのページの丸数字7項目を義務項目としております。義務項目のうち、①から③までを公正取引委員会と中小企業庁、④から⑦までを厚生労働省が所管しております。

施行に先立っては、本法の周知を集中的に行いました。監督署や安定所における説明会を19回、また当局独自に作成いたしましたYouTube動画と、ホームページに掲載しているポイント説明動画等によるものがございます。加えまして、県や市町村および関係団体の皆さまに周知の協力依頼をさせていただきまして、広報・会報誌等に掲載をいただいております。今後はオンライン説明会を開催して、さらに周知を図るほか、法の履行確保のための個別企業への報告徴収を行う予定としております。

なお、資料2の67ページになりますけれども、これまで労災保険の特別加入の対象となっていなかったフリーランスの方も、11月1日から新たに特別加入の対象となります。これにより、委託された業務に起因するけがや病気等に対して補償を受けられることとなります。

1のくくりについては以上です。

・2 仕事と育児・介護の両立支援

<樋口雇用環境・均等室長>

次に、二つ目のくくりです。2の「仕事と育児・介護の両立支援」についてでございます。資料1は12ページ、13ページとなっております。

まず、(1)「仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充」。こちらの項目でメインとなりますのは、「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」。通称「育介法」と「次世代法」と言っておりますけれども、

その改正法が令和7年4月1日から順次施行となることでございます。

改正点につきましては、また資料2になりますけれども69ページに概要が掲載されておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

育介法については、制度を利用できる対象年齢が引き上がったり、70ページの裏面の⑦にございますように、介護離職防止のための大きな改正がございます。

次世代法については、時限立法でございましたが、令和17年まで延長されることとなり、くるみん認定基準が現状に即して変更となる等の改正がなされます。

これらの改正点について、説明会を16回開催しておりまして、今後はフリーランス新法とともに、より具体的な内容のオンライン説明会を実施する予定としております。

次に、②「男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」と、資料1の13ページになりますけれども、③「仕事と介護の両立ができる職場環境整備」については、主に助成金での支援を行っております。

両立支援等助成金の支援実績は、資料1の12ページ、13ページに記載のとおりでございますが、おおむね前年度と同水準で推移しております。

出生時両立支援コースにつきましては、前年同期の9件から今年度は22件と増加が見られます。また育児休業者の代替要員を新規に雇用したり、既存の労働者に業務を分担した場合も、これは令和6年1月からのものがございますけれども、育休中等業務代替支援コースを設けておりまして、男性の育休取得期間の短さが指摘される中で、より長く取得するための支援策として、今後一層の周知に努めてまいります。

次に、④「次世代育成支援対策の推進」についてでございます。次世代法では、労働者101人以上の企業に、労働者の仕事と子育ての両立を図るための計画でございます「一般事業主行動計画」の届け出を義務付けています。

こちらに関しては、計画の終期が到来する企業に対し、事前に次期分の作成提出を個別に案内するといった働きかけを行っており、届け出率は100%となっております。

(2)の括弧については、以上でございます。

・3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍促進

<樋口雇用環境・均等室長>

次に、「ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍促進」の(1)「相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進」についてでございます。資料1の15ペー

ジでございます。パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産に伴うハラスメントに関しましては、報告徴収によって履行確保を図っており、9月末時点で67件実施しております。

それから、就活セクハラやカスハラに関しては、社会の注目度が高いと認識しております。新聞紙上等でも扱われておりますけれども、現時点ではこれらの防止措置が企業に対して義務化はされていないものの、企業マニュアルやリーフレット等によりハラスメント防止への対応が望ましいことについて、企業に対して啓発を行っているところでございます。

なお、厚生労働省の雇用の分野における「女性活躍推進に関する検討会」におきましては、「就活セクハラについて事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当」、カスハラにつきましては、「労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当」とされておりまして、法的な措置にかかる検討がなされていることから、当局といたしましては検討の経過を注視しておるところでございます。

次に、資料1の16ページでございます。(3)「民間企業における女性活躍促進のための支援」についてでございます。こちらは、「女性活躍推進法」および「男女雇用機会均等法」の報告徴収を一体的に実施することによりまして、男女雇用機会均等法に基づく募集・採用や配置の点等から確認いたしまして、女性活躍に関する法の履行確保を図っております。

女性活躍推進法については、代表的な取り組みの一つには、男女の賃金差異の情報公表がございます。報告徴収は9月末時点で6件となっておりますけれども、下半期に集中して実施する予定としております。えるぼし認定については、取得したいという相談が増えておりまして、9月末時点で2件の認定を行い、累計で7件の認定となっております。

3については、以上となります。

・4 安全で健康に働くことができる環境づくり

<本多労働基準部長>

続きまして、「安全で健康に働くことができる環境づくり」をご説明いたします。実施状況につきましては、資料1の17ページから28ページの範囲となりますが、私からは本日お配りしました基準部資料を用いてご説明させていただきます。

基準部資料のページをお開けください。1点目は、長時間労働の抑制についてです。ページ1の左の円グラフをご覧ください。監督署に寄せられた情報などにより、本年9月末までに長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を示したものでございます。

111の事業場に対して監督指導を実施した結果、そのうち違法な時間外労働、例えば36協定超えや36協定なしが認められる事業場は64事業場で、全体の58%。このうち1カ月80時間を超える時間外休日労働が行われていた事業場が18事業場、全体の16%ございました。

昨年度の監督指導結果につきましては、資料2の89ページに公表資料を掲載しております。例年350件前後の監督指導を実施しておりますが、昨年度の結果で大分県と全国との違反率を比較しますと、違法な時間外労働が認められた割合は、令和5年度は大分県が42%、全国平均が44.5%と、全国と変わらない状況でございます。

法違反が発生する原因といたしましては、労働基準関係法令の理解や認知不足な事業場がいまだに多いことなどが考えられ、引き続き監督指導を行うとともに、説明会の開催などを通じてきめ細やかな対応を行ってまいります。

続きまして、右側をご覧ください。11月は、過労死等防止啓発月間とともに「過重労働解消キャンペーン」を展開し、長時間労働削減などの周知・啓発に取り組んでおります。

具体的には、①にあります過労死シンポジウムを11月5日に全労災ソレイユにおきまして、約80名の参加者のもと、専門家からの基調講演や遺族の方からのお話をいただいております。

また、過重労働解消キャンペーンとして、②のアの労使団体に対する協力要請、また11月25日に、長時間労働削減に積極的に取り組む県内のベストプラクティス企業との意見交換の開催、③の11月20日の「県民ノー残業デー」の啓発活動など、またそのほかに労働局のYouTubeの動画による周知など、過重労働解消に向けた集中的な取り組みを行っております。

さらに、下段に記載しております、本年4月に時間外労働の上限規制が適用開始された業種などである建設業、自動車運転の業務、医師につきましては、昨年度に引き続き本年度も上限規制を含めた改正労基法の趣旨、内容の理解の促進に向けた説明会を9月までに合計26回実施しております。その説明会では、労働時間短縮などに取り組む事業場を支援する働き方改革推進支援助成金の活用などについても併せて周知を行っており、支援実績はおおむね昨年同期と同水準となっております。

そのほかといたしまして、大分働き方改革推進センターによるセミナーや、個別相談などによる支援を行うとともに、特に医療機関への相談対応といたしましては、大分県医療労務環境改善支援センターにおいて個別支援を行うなど、円滑な適用に向けて対応してま

いました。

続きまして、基準部の資料2ページをお開きください。(2)の「労働条件の確保・改善対策」についてでございます。資料1では21ページ、資料2では112ページあたりに記載しております。

2ページの左側をご覧ください。本年4月から労働契約の締結に際し、労働者に対して交付する労働条件の明示内容に、1の就業場所・労働内容の変更の範囲が追加されております。また有期契約労働者との労働契約においては、2の更新上限の有無と内容や、3の無期転換申込機会の明示、4の無期転換後の労働条件の明示が追加されました。

労働契約は、労働条件確保の基本事項ですので、監督署による監督指導時に労働条件の明示内容の確認や、各種説明会において周知・指導を行っております。また労働時間管理の適正化など、労務管理面についても併せて確認を行い、労基法違反が認められた場合には違反を指摘し、是正に向けて指導しております。

右側には、本年度の最低賃金の改定状況を記載しております。下段には、本年度の最賃に関する周知・広報の取り組み状況を記載しております。

続きまして、3ページをご覧ください。14次防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についてです。資料1では24ページに記載しております。

大分労働局では、県内の労働災害発生状況を踏まえ、令和5年度から9年度までの5カ年計画として、「第14次労働災害防止計画」を策定し、昨年度から取り組んでおります。2年目となる本年度も、八つの重点事項を中心に、事業者の具体的取り組み事項について、全国安全週間や衛生週間の説明会など、あらゆる機会を通じ県内に展開し、目標達成のための各施策を推進しております。

14次防計画の詳細な内容につきましては、資料2の116ページに掲載しております。

14次防の目指すところは、資料3ページの左側の黒丸に記載されております、死亡者は13次防と比較して10%以上減少、死傷者数は令和4年比較で減少することを最終的な目標としております。

これまでの14次防の取り組み状況につきましては、年度ごとに事業者から取組状況点検票を提出していただき分析結果を公表しており、その集計結果は資料2の118ページに、達成状況の取りまとめとして公開しております。

では、今年の労働災害の状況がどうかと申しますと、この3ページの左側のグラフをご覧ください。県内の休業4日以上労働災害の数値を青い折れ線グラフにしたものです。

各年の労働災害の件数が抜けており、大変申し訳ございませんが、左側の目盛りを見ていただきますと、近年、新型コロナの影響による経済活動の停滞にもかかわらず、労働災害は1,300件前後で横ばい傾向にございます。令和6年の数値は10月末日の数値でございます。死亡者数は8人、死傷者数は1,043人で、前年同期から63人増加しております。

労働災害の増加原因は何かと申しますと、右側の上段のグラフをご覧ください。黄色の折れ線グラフを見ていただきますと、労働災害の中で転倒災害が約3割を占めており、その割合が近年増加傾向にございます。労働災害の多くを占める転倒、動作の反動、無理な動作による災害、いわゆる労働者の作業行動に起因する行動災害について、歯止めをかけることが労働災害を減少させるポイントとなっております。

特に、転倒災害においては大きな特徴がございます。下段のグラフをご覧ください。青い棒グラフが男性、黄色が女性を示しています。40代までは男性の被災者が多いのですが、50代からは女性の被災者が急激に増加することが読み取れます。

また、資料は添付しておりませんが、業種としては病院や社会福祉施設などの保健衛生業や、接客・娯楽業などの第3次産業において多く発生していることから、転倒災害や腰痛予防のポイントなどを分かりやすくまとめた資料を作成し、各種説明会での配布や、事業場訪問時において周知活動を進めております。

さらなる取り組みといたしまして、企業内の安全衛生管理体制が脆弱な業界を対象とした、「大分県小売業SAFE協議会」と「大分県介護施設SAFE協議会」を立ち上げまして、業界全体の安全管理水準の向上、好事例の共有化などを図ることを目的とした協議会を毎年開催して、行動災害の減少に努めております。

そのほかに、資料には付けておりませんが、災害防止につきましては事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、モチベーションアップを図る方策といたしまして、各種説明会の開催のほか、安全衛生優良企業公表制度などの周知に努めており、現在全国で約40事業場が優良企業として認定されており、大分でも本年9月に1社認定を更新しております。

また、事業者が自発的に安全衛生に取り組むために、大分県の労働災害の現状や衛生週間のしおりなど、分かりやすく説明資料を作成し、事業者への配布や当局ホームページに掲載して利用促進に努めております。

さらに、資料の表紙をご覧いただきたいのですが、右下にあります「Safe work マーク」。これはILO、国際労働機関が推奨するフレーズをロゴマークとして、災害防止活動の推進、

事業者自らの事業場内外への安全衛生意識の高揚を目的として、大分局として推奨しております。県内の工事現場などで安全衛生旗とともに多く掲示され、進展している途中ですので、ぜひ委員の皆さまにおかれましては、工事現場を見られましたら気に留めていただければ幸いです。

最後に、基準部資料の4ページには、労働者が労働災害等で死亡または休業したときに、労働基準監督署に提出する労働者死傷病報告を載せております。これは令和7年1月から電子申請による提出が原則義務化となっておりますので、そのため11月に事業者担当者や社会保険労務士さんや事業者団体関係者を対象としたオンライン説明会を開催しておりますので、ご紹介させていただきます。

4については、以上でございます。

・5 多様な働き方、働き方・休み方改革

＜樋口雇用環境・均等室長＞

それでは、5の「多様な働き方、働き方・休み方改革」につきましては（5）のみご説明させていただきます。

労働施策総合推進法に基づく協議会等につきまして、平成28年から合計12回開催してきました働き方改革推進支援会議について、今年度10月4日の開催を最後に、令和7年度から大分県政労使会議に移行・統合することとなりました。

統合先の大分県政労使会議につきましては、昨年度の2月に、賃上げの機運が地方、中小企業、小規模事業主等にも波及していくように賃金引き上げをテーマとして開催したものでございますが、今年度については年明け、令和7年1月末に開催予定で調整を進めているところでございます。

5については、以上です。

・6 多様な人材の就労・社会参加の促進

＜松沢職業安定部長＞

では、続きまして6「多様な人材の就労・社会参加の推進」についてでございます。

まず、（1）「高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等」でございます。「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが、事業主の努力義務となっております。

具体的には、資料1の31ページの①をご参照いただければと思います。大分県は、高齢化率が高いことと相関関係があるやもしれませんが、県内事業所には高齢者の就業機会確保に向けた雇用環境整備に積極的に取り組んでいただいております、66歳以上まで働ける制度のある企業の割合、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合ともに、全国2位となっております。

資料1の31、32ページの②、③の取り組みも含めまして、引き続き高齢者の就労、社会参加の促進に取り組んでまいります。

次に、(2)「障害者の就労促進」につきましては、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した就労支援に取り組んでまいります。

資料1の33ページにも記載を入れておりますが、令和5年6月1日現在の県内の障害者の雇用状況は、実雇用率が2.72%と全国7位、法定雇用率達成企業の割合が65.1%で全国6位という状況。全国の中でも高い水準に位置しているものと認識をしております。

具体的な内容につきましては、資料1の33ページから35ページの①から⑤をご参照いただければと思いますが、引き続き「改正障害者雇用促進法」の円滑な施行を含め、障害者雇用率の引き上げ等を踏まえた積極的な就労促進に取り組んでまいります。

資料2の121ページに、今後の法定雇用率の段階的引き上げに係る資料を添付しておりますので、ご参照ください。

次に、(3)「外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」につきましては、令和5年10月1日時点の県内の外国人労働者の人数が9,982人と過去最高となっており、引き続き多くの外国人の方が県内で働いている状況となっております。

外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備が必要であり、また外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援にも引き続き取り組んでいく必要がございます。

具体的には、資料1の36、37ページの①から⑤の記載をご参照ください。

加えて、(4)の「雇用保険制度の適正な運営」でございます。雇用保険に関しましては、令和6年5月10日に「雇用保険法」等の一部を改正する法律が、令和6年6月5日に「子ども子育て支援法」等の一部を改正する法律が、それぞれ成立し、雇用保険の適用対象を週所定労働時間10時間以上の労働者に拡大する雇用保険の適用拡大をはじめ、複数の改変が予定されているところとなっておりますので、円滑な施行周知に努めてまいります。

また、時代の流れに合わせた利便性の向上といった点も重視し、電子申請の利用勧奨等を実施しており、より国民の皆さまにとって利用しやすい制度の環境整備にも引き続き取り組んでまいります。

6につきましては、以上でございます。

・ 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

＜松沢職業安定部長＞

続いて、7の「就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援」についてでございます。

まず、就職氷河期世代支援につきましては、令和2年度から地方公共団体や関係団体等が地域一丸となって集中的支援を行っておりますところ、令和5年度から2年間を第2ステージとして現在取り組みを実施しております。

具体的なところは、資料1の38、39ページの(1)、(2)に記載しておりますが、さまざまなルートやメディアを通じて、各種支援策や好事例の情報発信を実施することも重要と考えております。

引きこもりの状態にある方など、ハローワーク等の窓口にアプローチをされていない方も一定程度おられるかと思っておりますので、そうした方々に対して、どのようにハローワークや地域若者サポートステーションのサービスを周知し、窓口に出てきてもらい支援対象者となっただけかを考えることも、非常に重要な取り組みと考えております。

こうした取り組みにつきましては、労働局単独で対応することは難しく、複数の機関で構築しているプラットフォームの枠組みを活用して、地方自治体とも連携しながら実態把握も含め取り組んでいくことになるかと思っております。効果的な情報発信を行うことなどを通じ、少しでも支援対象者の掘り起こしにつなげることができればと考えておりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

なお、資料2の128ページに、氷河期世代活躍支援施策のリーフレットを入れておりますので、こちらもご覧いただければと存じます。

また、資料1の39ページ(3)に記載のところ、従来からの取り組みとなりますが、新規学卒者や卒業後おおむね3年以内の既卒者を対象に、ハローワークにおける担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援、就職後の定着支援等を実施しており、大学卒業予定者や若年者を対象とした就職フェアも開催を

しております。

こうした取り組みにつきましては、大学、高等学校との連携が非常に大事になってまいりますので、引き続き学校と適切な共同を図りながら、積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、(4)に関し、フリーター等への就職支援につきましても、ハローワークの「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」等において、正社員就職促進に向けた担当者制による個別相談、正社員就職に向けたセミナー、就職後の定着支援等を引き続き実施してまいります。

7につきましては、以上でございます。

・ 8 公正な採用選考の推進

<松沢職業安定部長>

続きまして、8の公正な採用選考の推進でございます。例年と同様の取り組みとなりますが、引き続き公正な採用選考に向けた取り組みを推進してまいります。

令和6年度大分労働局行政運営方針の実施状況につきましてのご説明は、以上となります。

◆質疑応答

<渡邊会長>

どうもありがとうございました。非常に多岐にわたる施策、いろいろな手法、また一気にご説明をしていただきまして、ありがとうございました。

少しだけ休憩をされたほうがよいかと思うのですが、大丈夫でしょうか。皆さまも大変だったかと思いますが、これからご意見等を承りたいと思います。

確認ですが、事前にご質問とかご意見等はなかったということによろしいでしょうか。ありがとうございます。

かなり分量も多いので、まず全体的なことをお伺いしながら、あと個別の分野に下りていきたいと思うのですが、まず全体的なご質問とかご意見がございましたら、どうぞお願いをいたします。

<上村委員>

上村と申します。丁寧な説明をありがとうございました。事前に質問をとということでもあったのですが、説明を聞いて、ちょっとこれは質問が中心になるんですけども、幾つかありますので全部よろしいですか。

資料1の1ページ目の(1)の業務改善助成金の利用実績で、申請件数は非常に増えているということのご説明があったのですが、申請件数と交付決定件数を見ますと、361件に対して108件ということになっています。決定数そのものは3分の1程度ということになっているのですが、ここは背景等があれば、ちょっと教えていただければと思っております。

それから、あと状況をもう少しお聞かせいただければという観点で、幾つかあります。例えば、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの項の中でも、説明会の実施等ということで、資料1の13ページの特に次世代育成の支援対策のところでも、今後オンライン説明会等を開催していくということになっております。改正の説明会も、16回開催ということで記載がございます。

こういったところで、実施はされているんですけども、この出席といいますか、全体に対してこれが十分に果たしているのかというような評価のところは、どうかたちになっているのかというのが質問でございます。

それと16ページに飛んでいただきますと、男女の賃金の差異の適切な情報公開というのがありまして、報告徴収が6件ということになっております。これは対象がどれぐらいあって、その上で6件なのかという、ちょっと疑問に思います。すごく少ないように感じるんですけども、そのへんの状況がどうなのかなと思っております。

そういう意味で、その下の17ページも、長時間労働の抑制の項になるのですが、先ほど違反率が42%ということで大分の状況がございました。長時間労働に関してそれだけ違反率があれば、人手不足になるのは当たり前なのではないかと思えます。ここところが、全国も44%と非常に高いですけども、それよりも低いからいいという話にもならないのかなと思うのですが。

ここに関しては、いろんな背景があるんでしょうけれども、法の理解不足ということで片付けられないのではないかなと思うので、もうちょっと指導の徹底のところは、仕組みとして少しハード的に対策をやらないといけないのではないかなと感じたところでございます。

それと最後になります。33ページに飛んでいただきますと、障害者の雇用状況が記載さ

れております。全国7位ということで非常に高い状況にはあるのですが、これから法定雇用率がまた引き上がってくるということからしますと、達成企業の割合が65%でして、それがまた上がっていくとなると、果たして雇用率というのは上がっていくのかなと思います。

従って、ここをもっと上げていくというところで考えた場合に、どのような課題が出てくるのかということについて、少しご意見等があれば伺いたいなと思っております。

ちょっと長くなって恐縮ですが、以上です。

<渡邊会長>

どうもありがとうございました。今、上村委員から五つのご質問、ご意見等が出てきました。

まず、1ページの申請の数ですよね。業務改善助成金の利用実績のお話がありましたが、ここに関しまして、ほかの委員の方々と同じご質問とかご意見はありますでしょうか。なければご回答をお願いしたいと思うのですが、よろしいですか。それでは、ご回答をお願いできればと思います。

<樋口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の樋口のほうから回答させていただきます。業務改善助成金の申請件数が361件に対し交付決定件数が108件の背景でございますけれども、これは最低賃金上がる前までの申請が多うございます。

最低賃金の発効日が10月5日でしたので、それより前の申請の審査ペースのほうは順調にいったのですが、9月、10月の申請がかなり多うございました。特に9月末まで、9月中の申請がかなり、たしか180件くらい、申請件数の半分ぐらいいを占めます。ですので、交付決定件数のほうが9月末で区切りますと108件というかたちで、ちょっと少なく見えるところでございます。よろしいでしょうか。

<上村委員>

それがついていないという感じで。

<樋口雇用環境・均等室長>

そうですね。9月中の申請で、9月中に交付決定がなかなかできないものですから、10月以降の決定になっているところがございます、ちょっとこの数字の差になっております。

<上村委員>

分かりました。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

続きまして、13ページの改正法説明会の16回開催の部分ですけれども、ここの仕事と介護の両立分野におきまして、何かご質問を併せてされる委員の方はいらっしゃいますか。あるいはご意見はよろしいですか。それでは、またご回答をお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

引き続き、私のほうから回答をさせていただいております。すみません、何社が参加したかという実績は、この場に持ってきておりません。法改正、就業規則の変更を伴いますので、企業さまの関心も高いこともございまして、参加企業数につきましては一定水準以上の実績がございます。数字は後ほど共有させていただきます。

<渡邊会長>

あとは16、17ページのところでございます。

まず、16ページは、これも9月末で6件ですよ。報告の男女の賃金の差異の適切な情報公表について6件の実施というところですが、ここに関しまして同じような質問とかご意見等はよろしいですか。では、またご回答をお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

引き続き、私のほうから回答させていただきます。こちらは大変注目されているところではあると思います。男女雇用機会均等法の募集・採用や配置の点から確認して、それが進まない、課題となっているから女性活躍推進が進んでいないというところで、セットで報告徴収をし始めたのは今年度に入ってからということになりますので、下半期に集中し

て実施する予定としております。

以上でございます。

<渡邊会長>

もうあと2件です。17ページの長時間労働の過労死のところですけども、42%と大分のパーセンテージが出ていると。この長時間労働に関わるご対応についてお答えください。ほかの委員の方で、同じようなことで何かご意見等はいいですか。では、お願いいたします。

<本多労働基準部長>

ご質問をありがとうございます。長時間労働が疑われる事業場は、まずは監督署に相談があったり投書があったり、あと労働基準関係情報メールのほうに情報が入ったりというところを中心に監督指導をやっておりますので、4割ぐらいの法違反になると。本当はもうちょっと高くてもいいかなと思うのですが。

当然、監督指導をしたら、具体的には労働時間の記録や賃金台帳の書類を確認したり、当然違反等があれば是正勧告ということで勧告書を交付いたします。その後は、ちゃんと割り増し賃金を払ったとかの疎明資料を、改善報告というかたちで監督署に提出させることとしております。

まだまだ足りないのではないかというご指摘のことは肝に銘じて、労働基準法はもう50年以上になっておりますが、なかなかまだ理解されていない事業主もいらっしゃいます。当然、説明会等をし、なかなか説明会にも来られない方もいらっしゃいますので監督指導ももっと頑張ってやるようにいたします。ご質問ありがとうございました。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

続きまして、最後ですが33ページの部分ですけども、障害者雇用というところでは、法定雇用率達成の企業が65.1%ということで、これを上げていく上でのいろいろな課題、問題等々がありましたらということですが、委員の方々でこのところのご意見とかご質問がありましたら、併せていかがでしょうか。大丈夫ですか。それでは、お答えをお願いいたします。

<松沢職業安定部長>

ご質問をありがとうございます。職業安定部のほうからご回答させていただきます。

障害者雇用率、また法定雇用率達成企業割合、これを維持、さらに向上させていく手法といたしましては、基礎的なところとなるのですが、やはり周知・指導・啓発を着実にやっていく点が非常に重要になってまいるかと考えております。

周知といいましても、労働局単独でやっていくには限界もございます。県などと連携しながら、幅広い周知を実施していくであったり、特に雇用率の段階的引き上げによって未達成となる企業を中心に周知を行っていくなど、工夫を施しながら実施していく点に注力していく必要があると考えております。

以上でございます。

<渡邊会長>

ありがとうございました。

上村委員、いかがでしょうか。今までの全てのご回答に対しまして、ご意見がありましたらお願いいたします。

<上村委員>

ありがとうございました。説明が丁寧だったが故に、ちょっと質問を多くさせていただいたということでございます。

最後の障害者雇用のところは、弊社の中でも障害者の皆さんに就業いただく事業を展開しております。その方と少しお話する中で、やはり親、保護者の方を含めて、いろいろな対話をしながら、いろいろ状況下が違うということでもありますから、マッチングと言うとちょっと語弊があるかもしれませんが、そういうところの丁寧な対応が一番大切かなと思っています。周知を含めて行われるということなので、そのへんの配慮を含めて、ぜひ進めていただければと思っています。ありがとうございました。

<渡邊会長>

ありがとうございました。

それでは、いかがでございますでしょうか。この資料4の1枠目、最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等の運営につきまして、ご質問、ご意見が

ございましたら。大塚委員、お願いいたします。

<大塚委員>

商工会議所の大塚です。私からはお願いになります。

今、企業の状況というのは、原材料・エネルギー高、そして最賃を含めての人手不足もあっての件費の高騰と、こういう収益を圧迫する要因が多いものですから、大変厳しい環境に置かれています。特に小規模事業者についてはそういう状況でありまして、倒産、あるいは廃業がこのところ増えております。

そういう中で、企業が経費増にどうやって対応していくかというところについては、二つ対応策があって、一つは「価格転嫁」、もう一つは「生産性の向上」といわれております。

価格転嫁についても、エンドユーザーに近い事業所さんになればなるほど、価格転嫁が厳しいという実態がございます。これについては、引き続き国・行政が、価格転嫁が進むように支援策をやっていただければと思います。

もう一つの生産性向上のところですが、これに対応すべく業務改善助成金を準備していただいております。これは非常にありがたいなと思います。先ほど説明の中で、前年同期に比べて2.5倍、360件増えていますよということではあるんですけども、県内の中小企業事業所は3~4万社ございます。これからいくと360件が決して満足のできる件数ではないと思っています。いろいろ周知徹底等していただいているんですけども、やはり特に小規模事業者が使いやすい制度にしていきたいというのがお願いでございます。

私どもは会議所でありまして、事業所さんとの接点がございます。その中で業務改善助成金を我々も事業所さんには勧めてはいるんですけども、その中で聞く声として二つあります。

一つは、賃金引き上げの計画、あるいは設備投資等の計画を出すと、その後、実績報告があると。そこで厳しく見られて、達成していないよねというところが、やはり事業所さんは気になると。努力した結果、できませんでしたで、これがある程度厳しく見られて、本当に賃金が計画どおり上がっているのかというところを見られるところが、どうもやはり事業所さんは引っかけ、なかなか手が挙がらないという声を聞きます。どこまで厳しくするかというのはあるんですけども、そこが一つ。

もう一つは、この計画が、小規模事業者さんにとっては、計画を作ったり申請書を出す

のに慣れていないものですから、そこがやはりハードルの一つと仰る。これはたしか社労士さんに申請サポートをお願いすれば、謝金かなんかが経費として見ていただけるようになっていることはあるんですけど、その社労士さんも、すごく申請、計画作りは大変だから、この謝金では見合わないということで断られるケースもあると、事業所さんから聞いております。

ですから、小規模事業者さんが申請できるようにハードルをぜひ下げてくださいというのがお願いでございます。

特に、助成金・補助金は、国・県・市いろいろあるんですけども、私どもが見ていますと、小規模事業者さんが出しやすい申請は、やはり簡易なもの。計画作りも簡易、申請書も簡易、実績も簡易というものが、小規模の事業者さんにはハードルがすごく下がって、申請も伸びているというのが実際にありますので、ぜひぜひこのところは、よろしくお願ひしたいと思います。すみません、長くなりました。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

今のご指摘に関しまして、何か付け加えられることとかありますでしょうか。よろしいですか。それでしたら、ご回答、ご意見をいただければ幸いです。

<樋口雇用環境・均等室長>

貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。もう仰っていただいたとおりでございます。支給要件に関しましては、確認項目が多いと私どもも感じておるところでございます。厚生労働省といたしましても、たぶん不正とのバランス、そのあたりがございます。

ただ、こういった賃上げの機運に、特に例えば人事担当者、経理担当者がいない小規模事業者さんにも申請しやすい制度にするということは、やはり地域の声であるということで、私どもからも意見を本省のほうに挙げたいと思っております。

それと申請につきましては、先ほど社労士さんの謝金の関係も仰っていただきました。働き方改革推進支援センターは、今、社労士会さんに委託を受けていただいております。そちらのほうでしたら無料で、小規模事業者さんのために委託設置しておる機関でございますので、ぜひそちらをご利用いただければと思ひまして、また一層センターの周知にも

努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

<大塚委員>

ありがとうございました。

今ご説明があったんですけども、不正とのバランス。こういう助成金とか補助金の不正とのバランス。かつて雇用調整助成金も、不正でかなり問題になったのは承知しておりますけども、そのバランスですね。

当然これは皆さんの税金がもたれているので、不正があってはならないと思うんですけども、少額な補助金・助成金になれば、そのところの不正とのバランスは、ある程度目をつぶるではないですけども、少し性善説に立っていただいて、あまりにも厳しく、少額な助成金でも、100万、200万の助成金で何十枚にもわたる申請書を出させる、計画をさせる、実績を求めるのは、それは何億とか何千万の助成金・補助金なら分かりますけれども、少額ならば、少しは性善説に立っていただいて簡素化に努めていただく。

後で不正が分かったときには厳罰に処するのは、当然そこはやっていただきたいと思うんですけども、とにかくそういう少額な助成金のときは申請のハードルを下げただけであればというのを、ぜひ強く強くお願いします。それが小規模事業者を守る、そこにつながるのではないかと思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。回答は要りません。

<渡邊会長>

ありがとうございます。限られた資源ではあるんですけども、申請のしやすさとか、必要としているところに適切にすぐに届くような、そんな仕組みをぜひともご検討いただければということで、今の現場の切実な声ということでお届けいただければと思います。よろしく願いいたします。

この一つ目の枠のくくりのところで、ほかにはいかがでしょうか。公側の委員。お願いします。

<松本委員>

同一労働同一賃金の点で、一つご質問があります。

先ほど報告徴収で不合理な差がある場合に、是正の件数があって、年々増加していると

いうお話があったかと思えます。事前にご質問していないので、件数についてはもし分かればというぐらいで、件数が分からなければそこは結構ですけど、具体的にどのような内容の是正が多いのか。あるいは労働者からの苦情なり使用者からの相談なり、どのような問題が多いのかということと、この同一労働同一賃金の進展について、労働局としてどのような評価を、少々課題はあるけれどもおおむね順調に進んでいるとか、そういったあたりの評価をどのようにされているのか、教えていただければと思います。

<渡邊会長>

今のことで、ほかに同じようなご意見とかご質問がある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。それでは、ご回答をお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご質問をありがとうございます。同一労働同一賃金はどのような問題が多いのかというところですけども、やはり手当関係とか、例えば通勤手当。通勤するということは、正規であっても非正規であっても変わらないといったところで、よく事業者さんが仰るのが、非正規には通勤手当がありませんとか、報告徴収でそういった企業の中の給与制度、賃金制度を見ていったときに、そういったところが主に見受けられる点にはなります。

それと同一労働同一賃金というのは均衡待遇・均等待遇がございますけれども、さらっと聞いただけではなかなか分かりづらいところが、やはり事業者さんのほうも少しあるかと思えます。

そこを事業所内の賃金制度に切り込んで報告徴収をするといったところで、これまで疑問に思っていなかった、そういった差異とかを改めて認識してもらう点につきましては、単に周知のみで差異があつてはいけませんよ、不合理な待遇差があつてはいけませんよということではなくて、監督署が定期監督で訪問した先の状況を把握するというところで、事業所さんの中身を見る、どういう体系でやっているのかを見ることによって、そこまで踏み込んだかたちで実施しております。一気に進むものではないとは思っておりますけれども、着実に一步一步は進んでいるのではないかなと思っております。

以上でございます。

<渡邊会長>

ありがとうございます。よろしいですか。この分野で、ほかには何かございますでしょうか。

そうしましたら、ちょっと進めます。二つ目のくぐりのリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進に関しまして、これは四つの分野に分かれておりますけれども、何かここに关しましてご質問、ご意見がございましたら、お願いをいたします。藤野委員、お願いいたします。

<藤野委員>

ちょっとぼんやりとした質問です。会員企業の人事労務を担当しています部長さんと課長さんと話をする中で、やはり人手不足の問題が一番大きい中で、ここにも書いています成長分野等への労働移動の円滑化ということで、全国といたしますか、日本で見たときは非常にこういうことが大事なのでしょうけど、この資料を見ますとデジタルとかグリーンとか例えで書いてはいますが、大分県内で見たときに成長分野の仕事はどの企業なの、とかですね。

以前雑談の中で局長ともお話ししたことがあるんですけど、あまり労働移動、あるいは何となく転職を勧めるといいますか、以前は転職というのはあまりいいイメージではなかったのが、私どもの上位機関の経団連も、転職は悪いイメージではないという風に変えていかないといけないと言っています。

では、大分県の中で見たときに、成長分野への人の移動ということは、そうではないところから、その人たちがそっちに移っていくとなれば、企業の方の中途退職・中途離職が非常に最近増えていると。うちの会社は、やはり成長分野ではないんですよとか話を聞くんですよね。

この施策が、大分県にとって合っているのかなという疑問が残るといいますか、何となくテレビのCMとかを見ていても、若い人に転職をあおるとまでは言いませんけども、転職どうこうというのがしきりに出ています。人手不足だから、いわゆる将来的に成長していくところに人を持っていきましょう、そうではないところはもう、極端な言い方ですけど店じまいしましょうみたいな話になってきたときに、それが大分県内に果たして当てはまるのかなと。

先ほどの最賃とか賃上げのところでも、やはり中小・小規模の方々は何となくして事業継続をしていかないかんという中で努力しているときに、転職しますということで若い方が

辞めていくと。そうしたときに、ではどこに行ったのかと調べたときに、あまり自分のところと変わっていない業界に行っていると。成長分野ではないところに行っていると。

何となくコマーシャルとかを見ていると、転職すれば条件が良くなるみたいなイメージで、ここに書いています賃金上昇を伴う労働移動に果たしてなっているのだろうかということで、ただ単に転職だけをあおっているのではないかなと。そういうことが、若い人たちに、転職したほうがいいんだと、逆に意識をさせているのではないかなというのが、会員企業さんたちの話からすると非常に最近多いと。だから自分たちはどうすればいいのだろうか。成長分野となって、大分県から出て行って中央に行きなさいと言っているんですかというような声を聞いたりするものですから。

ちょっとざっとした質問ですけど、そういうのに関して労働局の方はどういうふうにお考えなのかなというのを、ちょっとお尋ねしたいと思いました。

<渡邊委員>

何か追加はございますか。なければご回答、ご意見をお願いできればありがたいです。

<佐藤労働局長>

ご質問をありがとうございます。まさに委員が仰られるように、オールジャパンで成長分野ということで、デジタル分野というようなことで、ばんと出しています。

では、大分県に焦点を当てた場合に、成長分野が大分県の在所企業、大分県にある企業でどこなんだという話になってくるんですけど、大分県に当てはめた場合に、要は人手不足、これを解消するには生産性の向上が必要ですよと。

そのためには、例えばですけども、今まで全て人手でやっていた請求書の発給とか受領とか、こういったものをIT化するとか。例えばこの前行ったラーメン屋さんで、今まで自動販売機もなかったのが、いきなり自動販売機で交通ICで自動精算できるようになって、アルバイトが来なくなったからこれで代用していますとかという話も聞いています。

おそらく大分県に当てはめた場合に、成長分野とDX、IT化という生産性の向上という捉え方でいくと、例えば小規模事業者さんであっても、ITアプリを使えるような人を1人雇えば、今まで会計とか仕入れとか労務管理とか、人を使っていたのがアプリでできるようになりますよと。そういった人たちを育てましょうと。

そういう人たちを小規模事業者さん、中小企業のほうで活用することになれば、今まで

例えば中小企業さん、小規模事業者さんが5人、5人、5人で、15人で店をやっていましたと。それが例えば3、3、3でできるようになったら15人が9人になる。あくまでもイメージですよ。

なので、藤野委員が言われた成長分野というところにとらわれてしまうのではなくて、どちらかという、今までローカルでやっていたものをデジタルに進めていける人材を育てていって、生産性の効率化を図っていくというイメージを持っていただけたらいいのかなと思っています。

<渡邊会長>

出ていく人材とか、労働移動のことを仰ったりもしているかと思うのですが。

<藤野委員>

そうなんです。抜かれる企業さんのことも、少しは考えないといけないのではないのかなど。大分県全体で見たときに、どちらかというこちらのほうの人手不足のほうが深刻なんです。

<佐藤労働局長>

すみません。ちょっとすれ違ってしまいました。委員が仰られるように、今の若者たちへのメッセージ発信が間違った方向にとらえられて、うちの会社は成長分野ではないからということで、人がより来なくなってしまうということだと思います。

こちらにつきましては、先ほども言いましたけれど、大分県内は有効求人倍率自体は非常に高いと。裏を返せば、成長分野というのは大分県内のどこが当てはまるのかという話になってきます。

そのメッセージの発信の仕方が成長分野にとらわれてしまわないようには、我々も気を使ってはいるんですけど、ハローワークのほうでは、やはり働きがいか生産性の向上に努力している企業に対して、人が有効的に活用できるように、雇用のマッチングをしていくのが使命でございます。ハローワークとしてはどこの企業に、成長分野に人を積極的に送り込むとか、そういったことは全くしていないわけございまして、労働者の価値観に見合った労働供給に努めていきたいと考えているところでございます。

こうですという明確な答えがちょっと見当たらないんですけども、労働力移動をあく

までも国が成長分野に流すんだと一方的に言っているわけではないことはご理解いただきたいかなと思っております。

<渡邊委員>

本当にZ世代をはじめとして、すぐに辞めてしまう傾向はおそらくあるかと思っておりますので、そこは教育の分野のところでも、何とかいろいろ対応させていただきたいと思っております。ありがとうございます。ほかに、よろしいですか。また後ほど全体的なところでご回答というか、教えてください。

三つ目の枠の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりというところで、これはかなり多岐にわたる分野が掲げられて構成されているのですが、いかがでございましょうか。どこの部分からでも結構ですが、ご意見とかご質問がございましたら。中委員、お願いいたします。

<中委員>

皆さま、お疲れさまです。連合大分の中でございます。

私は、この多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりという中で、ご説明が今回の資料の中にはなかったんですけども、6番の多様な人材の就労・社会参加の推進、高齢者の就労のところ、2025年の4月から、高齢者の雇用継続の給付金の率が下げられることになっていると思います。これに関して、安定した生活を送るためにも、やはり高齢者の方は、率が下がることに対して、いろいろ働く方たちからは不安の声もいただいているところですね。

いろいろ見ると、働く環境の整備が整ってくるので、徐々に率を下げ、いずれ廃止をするという方向性も出ているようなんですけども、今回15%から10%に下がるという、この実態、事実をしっかり検証やフォローをして、本当に予定どおり下げていっていいのかとか、もしくはなくしていいのかというようなことを、これはちょっとお願いになるんですけども、しっかり検証していただきたいなというのがございます。

おそらく多くの企業さんでも高齢者が増えてくるので、高齢者に活躍してもらうことで企業が回っていく時代になってくると思いますので、そういった観点からもしっかり検証していただきたいなと思います。これに関して、何かコメントがあればいただければと思います。

<渡邊会長>

ほかには委員の方々よろしいですか。では、ご回答をお願いいたします。

<松沢職業安定部長>

ご質問ありがとうございます。大分県ですが、先ほど申し上げましたとおり、高齢者の方の就労意欲は非常に高い状態となっております。おそらく高齢化率が高く、健康寿命も高いのが背景にある状況になっていると思います。

先ほどの給付金の関係とも連動させて、県内の高齢者の方の雇用実態等も念頭に置きながら、どれぐらいの給付率が適切なのかというのを検討していくという整理で、今後検討してまいりたいと考えております。

以上でございます。

<渡邊会長>

ほかにはいかがでしょうか。二宮委員、お願いいたします。

<二宮委員>

二宮です。資料1の38ページの就職氷河期世代の件で、ちょっと要望です。

資料2の128ページになりますけれども、就職氷河期世代というのは何歳から何歳までなのかというのが気になっておりまして、先ほど調べたら私も就職氷河期世代でございます。

私は、逆に就職のときにはそういった意識が全くなくて、普通に就職して今まで勤めてきているんですけども、分かっていないような人もたぶんいるのではないかなと思います。大体何年から何年ぐらいまでというのをポスターに載せるとか、そういったところで自分もそこに当てはまるんだというのを意識してもらうようなかたちで、応募も増えるのではないかと思いますので、そのへんを要望させていただきたいと思います。

以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございました。お願いいたします。

<松沢職業安定部長>

ご意見をいただき、誠にありがとうございます。仰るとおり就職氷河期世代の活躍支援施策に関しては、対象となる方に数多くご利用いただくのが適切なかたちだと思っておりますので、できるだけ分かりやすい資料に整えつつ、引き続き支援の継続を図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

<渡邊会長>

ありがとうございます。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。公の委員の方々に何かご意見は。大丈夫ですか。では、使側の委員の女性のお二方はいかがでしょうか。大丈夫ですか。ありがとうございます。

多様な人材のところですけども、大体こういうかたちで、今お進めいただいているようなことをこれからも進めていっていただくかたちになります。

<樋口雇用環境・均等室長>

先ほど上村委員さまからいただきましたご質問について、数字を持ってまいりました。改正法の説明会ですね。資料1の13ページだったかと思えますけれども、参加した企業数でございます。1,961社の実績でございます。

それと今後の取り組みとして書いてございますオンライン説明会でございますが、1月10日に予定しておりますけれども、2,413社に案内をしております。オンライン説明会に参加ができない企業さまに対しましては、オンライン説明会の動画をホームページに掲載予定としております。

もう一つは、男女の賃金の差異のところ、資料1の16ページでございます。報告徴収が6件ということだったんですけれども、労働者数が301人以上の企業を対象としておりまして、これが111社でございます。先ほど申し上げたとおり、下半期に集中して計画的に報告徴収を実施予定としております。男女賃金の差異については、法の施行後に全企業に周知を実施済みでございます。

以上でございます。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

では、時間もそろそろですので、全体を通じてコメントは何かございますか。全体を通じてコメントとか、ご質問、ご意見をいただけるとありがたいのですが。本谷委員、よろしいでしょうか。

<本谷委員>

本谷です。質問でもないですし、何かいいコメントでも何でもないんですけども。

最低賃金とか賃金の引き上げに向けた支援等々を、たくさん実施いただいているところではあります。大学におりますので、学生と話していると、最賃は上がったけれども、既に働いている自分はあまり関係ないしなみたいなこととか、彼らにしてみると最賃が 50 円ぐらい上がって、自分も一緒に上がるのではないかみたいに理解したんだと思います。そこは、それぞれ企業さんによって違うとは思いますが、自分がバイト先に入ったときは違うんだな、うらやましいなみたいな気持ちになったり。

先日、たまたま今年3月に卒業した学生が研究室を訪ねてきてくれました。現3年生の就職に向けて、ちょっとリクルートさせてもらえないかという相談に来てくれたんですけども、自分のときより初任給が既に6万円以上高いものが提示されていると。大分の企業ではないので申し訳ないんですけども、何となく釈然としないものを感じると。

仕事はとても楽しいし、やりがいを感じていて、半年ぐらいだけでも入ったばかりだし、頑張っってやっていこうと思うとその学生は言っていたんですけども、今の3年生が入ってくるようになったときに、自分よりはるかに高い初任給の新卒の後輩を教えることにたぶんなるんだろうなと思うのですが、既にいらっしゃる方々等々の引き上げの部分が、非常にやはり難しいところがあるのだろうなと。

そこに既に働いていらっしゃる方の中には、そういった意味では何か釈然としない、もやとしたものを抱えながら、なかなか上がらないなと思いながら働き続けることが、そのモチベーションの維持とかに影響してきたりしないのかなというところが、今後出てくるのかと思ったりしています。

既にそういうことが表れているところもあるのかもしれないですけども、またもちろんモチベーションが経済的な報酬だけではないとは思うんですけども、非常に難しい問題を企業さんも抱えていらっしゃるし、それは企業さんの努力だけではなかなかやはり困難なところがあるのではないかと、ちょっと最近の学生と話をしながら、資料も読ませて

いただきながら、そんなようなところを感じた次第です。

そういうのが、悪循環にならないようにしていかないといけないだろうと思います。大学側としても、何かそういうことにお手伝いできるようなことがあれば、学生に向けてということではありますけれども、私たちも尽力していかないといけないなと思っているところです。漠然としたもので申し訳ありません。

<渡邊会長>

ありがとうございます。たぶん調整はされますよね。きっと既存の労働者、従業員の方々もされるのでしょけれども、そこの感覚というのは、もしかしたらされていないような感覚に陥るのかもしれないので。

<藤野委員>

今の学生さんは、就職された方は自分の会社のことを言っているのか、ほかの会社の初任給が上がっていいなと言っているのか。自分の会社であれば、当然企業は年次バランスを見ると思いますので、初任給が上がれば、上げ幅は小さいかもしれませんが、2年目、3年目の人は当然高いと思います。

例えば最低賃金が上がりましたと。2年目、3年目の人も、パートさんであれ有期の方であれ、当然何十円かずつ上げていきますと。だから最低賃金を上げるのは、そこだけが影響するのではなくて、会社全体に影響しますというのは、しきりに言われます。たぶんそれと一緒にだと思えます。

<渡邊会長>

もしかしたら上げられていないかもしれないこともあるので、そこのところはきちんと見ていかないといけないですね。

<藤野委員>

はい。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。上村委員、お願いいたします。

<上村委員>

私は鉄鋼業の出身なもので、今年の夏がまた異常に暑くて、安全で健康に働くという観点で、熱中症にやはり非常に苦勞しています。重症化をしないための対策はかなりやるんですけども、どうしても発生件数が増えてきている状況にあります。

そういう意味で言うと、夏場は非常に暑くなってきている。毎年毎年酷暑になっている。こういうことを想定すると、安全で健康に働くところでは、この熱中症というのは一つの新しい、新しいというわけでないでしょうけど、大きなテーマになるのかなと。

鉄鋼業だからという話ではないのですが、暑いと建設とかを含めて、やはり働く時間に依存するわけですし、そうしたところの視点も織り込みながら進めていただければということ発言させていただきます。ありがとうございました。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ぜひ今のご意見もご対応いただければと思います。ほかにはよろしいでしょうか。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。ご意見は、たぶんまだ個別にもあるかと思いますが、事務局のほうに何かございましたらお伝えいただければと思います。

最後に、労働局から一言お願いします。

<富田総務部長>

総務部の富田と申します。本日はお忙しい中、ご参集いただきまして、また委員の皆さまからご知見をいただき、さまざまなご意見、ご提案をいただいたと承知しております。

先ほどいただいたお話の中では、例えば長時間労働の指導体制に関するご提言とか、それから小規模事業者の実態も委員のほうからお聞かせいただきました。助成金制度の使い勝手の話ですとか、それから労働移動政策、高齢者、氷河期世代の方のお話、最賃以上の現職者の賃上げに関するお話とか労働安全衛生対策と、本当にさまざま多岐にわたったところのご意見、ご提言を賜ったと認識しております。

いただいたご意見は、内部でしっかりと調整しまして、これから下期の行政運営にも、年度末までしっかりと反映させていきたいと思っております。

また、労働局としましては、最低労働条件の確実な実施、それから求職者の方々の就職の達成という、本当に基本となるところは、これをしっかりと着実に進めていかなければ

ならないことを、本日の審議会で改めて再認識したところでございます。

さらに、その上で、冒頭で会長からもお話しいただきましたような安心・安全な労働環境というところをつくっていく部分に関しましては、生産性向上や働き方改革といった取り組みも着実に進めた上で、しっかりと努めていく必要があるということを、これも再認識したところでございます。これからの対策に関しましては、労働局長の下、労働局一丸となってしっかりと進めてまいる所存でございます。

また、全国と大分県の比較の話も委員から出た部分もありますが、この土地の特性もしっかり把握しながら、そういった視点で政策を進めていくことも忘れずに実施してまいりたいと改めて思ったところでございます。

本日は、貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございました。下期も精いっぱい頑張りますので、ご指導、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

<渡邊会長>

ありがとうございました。全てをおまとめいただきまして、ありがとうございます。

改めまして今いただきましたものを、私の方でもまとめさせていただきますと、対象となる方々への適切な周知でありましたり、必要などころに必要な情報が行くようなかたちのシステムづくりでありましたり、またその実施の場合は、必要とされているサービスを、必要などころに向けてくださいということと、少し柔軟性を持ってご対応いただければということが出たと思います。

また、成果に関しましては、しっかりといろいろな成果が出ているかと思えます。それこそ周知をされたり、次のフィードバックに向けていただければということ、そして何と申しましても、いろいろなご意見の中で検証してくださいということもあったかと思えますので、検証をしっかりとよろしくお願い申し上げます。

労働局の皆さまにおかれましては、本日出されましたご意見、ご要望等をご参考にされまして、令和6年度の下半期におきますさまざまな施策に引き続き積極的に取り組んでいただくよう、お願い申し上げます。

本日は、不慣れな司会進行で大変申し訳ございませんでしたが、皆さまの貴重なご意見を本当にありがとうございました。また真摯なご対応を、どうもありがとうございました。

以上で、本日の議事は終了いたします。進行を事務局にお返しいたします。

4. その他

<川野監理官>

渡邊会長、議事の進行をありがとうございました。委員の皆さまにおかれましては、審議会の円滑な進行にご協力を賜り、また長時間にわたり熱心にご審議をいただき、お礼申し上げます。

本日の事務局からの説明および委員の皆さまからのご意見につきましては、議事録(案)として、後日、確認委員のお二人の二宮委員、藤野委員に送付させていただきます。確認等が終わりましたら、当局ホームページに掲載されますことをご承知おきください。

次回、第2回の審議会についてですが、3月中旬を予定しております。そのため審議会の日程調整をさせていただきたく、今日お渡しをしている封筒の中にクリアファイルを入れております。お手数ですが、来週12月2日から12月6日を目途に、同封しています返信用封筒等により、事務局に返送くださいますようお願いいたします。

5. 閉会

<川野監理官>

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回大分地方労働審議会を閉会させていただきます。本日は、ありがとうございました。