

# 令和7年度第1回大分地方労働審議会

## 議事録

令和7年11月10日（月）10:00～12:00

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7年度第1回大分地方労働審議会

1 日時 令和7年11月10日（月）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、森脇委員、渡邊委員

労働者代表：上村委員、中委員、二宮委員、藤本委員

使用者代表：大塚委員、竹田委員、藤野委員、吉岡委員、渡辺委員

4 事務局（大分労働局）

秋山労働局長、竹下総務部長、樋口雇用環境・均等室長、池辺労働基準部長

崎浜職業安定部長、糸永雇用環境改善・均等推進監理官

5 議題

令和7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

#### <糸永監理官>

ただ今より、令和7年度第1回大分地方労働審議会を開会いたします。

本日は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・均等室監理官の糸永でございます。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。よろしくお願いいたします。

それではまず、事務局から3点説明いたします。

1点目ですが、配付資料の確認をさせていただきます。本日の資料は4点でございます。

1つが、「令和7年度第1回大分地方労働審議会議事次第」で、中に委員名簿、座席表、地

方労働審議会令、大分地方労働審議会運営規定等をまとめたものです。

もう1つは「令和7年度大分労働局行政運営方針の実施状況」。次に「令和7年度大分労働局行政運営方針」。最後になりますが、1枚でハラスメント防止リーフレットがございます。不足はありませんでしょうか。

なお、机上に緑色の紙をお配りしております。旅費にかかるものですので、お手数ですが、審議会終了までにご記入いただき、終了後はそのまま机上に残してお帰りください。

2点目は、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。本日ご欠席の委員は、公益代表の本谷委員、労働者代表の白石委員と高倉委員、使用者代表の浦辺委員の4名です。従いまして、委員総数18名のうち14名のご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満たしていることをご報告いたします。

3点目は、委員の改選についてです。今年10月に任期満了に伴う委員の改選を行い、第13期の委員18名に委嘱させていただきました。お手元の名簿にてご確認ください。

このうち、新たに任命された委員を紹介いたします。労働者代表の白石委員、高倉委員、使用者代表の浦辺委員の3名が新任の委員となります。3名とも本日は欠席をされています。また、今回の改選に伴い、審議会の会長選出を行い、引き続き渡邊委員に会長をお願いすることとなりました。渡邊会長、どうぞよろしく願いいたします。

本審議会は、大分地方労働審議会運営規定第5条の規定により、公開とさせていただきます。本日は1名、傍聴の方がいらっしゃいますので、ご了解をお願いいたします。

## 2 大分労働局長あいさつ

### <糸永監理官>

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

### <秋山労働局長>

皆さん、おはようございます。本日は渡邊会長をはじめ、委員の皆さまにおかれましては、お忙しい中、本審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。あわせて、日頃より労働行政の運営推進につきまして、格別のご理解、ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして感謝を申し上げます。

さて、現在の大分県の雇用情勢について申し上げますと、直近9月の有効求人倍率は

1.24倍となっております。高水準で推移しております。しかしながら、物価上昇等が雇用に与える影響等については注意が必要という状況でございます。幅広い業種において人手不足が深刻化しており、ハローワーク窓口における求職者や求人者の状況に応じたきめ細かな支援を進めているところでございます。

このような取組を含め、令和7年度の労働行政につきましては、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援と、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、非正規雇用労働者への支援およびリ・スキリング、労働移動の円滑化を重点として、行政運営を行っているところでございます。私から4点申し上げさせていただきたいと思っております。

1点目としては最低賃金・賃金の引上げに向けた支援についてでございます。大分県の最低賃金につきましては、来年1月1日から時間額1,035円の改正となり、過去最大の81円引き上げとなりました。最低賃金の履行確保とともに、持続的な賃金引上げの実現に向けて、適正な価格転嫁の周知や業務改善助成金等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おります。

2点目としましては、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組であります。女性や高齢者など、多様な人材がその能力や経験を十分に発揮し、活躍できるよう、職場環境改善に向けた雇用対策を推進しているところでございます。

3点目といたしましては、政府の主要施策である「人への投資」について、事業主に対しては人材開発支援助成金の活用を促進することで、県内企業の人材育成、生産性向上などの取組を進めていくとともに、労働者等に対しましては、教育訓練給付制度や教育訓練休暇給付金等を活用したり・スキリングにより、能力開発向上の支援を行ってまいります。

4点目といたしましては、安全で健康に働くことができる環境づくりです。長時間労働の抑制に向けた監督指導を重点的に行うとともに、時間外労働の上限規制につきましては労働時間相談や説明会を通じて、また働き方改革推進支援センターの利用勧奨と働き方改革推進支援助成金の活用等の支援を継続してまいります。労働災害防止では、死亡災害の撲滅とともに、県内の労働災害の約四割を占める転倒災害について、第14次労働災害防止計画の重点事項の1つに位置づけて取り組んでおります。

現在、人手不足や物価上昇、デジタル化など、様々な問題に直面しておりますが、こうした問題をしっかり捉えた上で労働施策を展開することが、今後の労働局の重要な役割であると考えております。

本日は年度当初に掲げた重点施策にかかる上半期の実施状況および下半期の取組を中心

に説明させていただきます。大分労働局としてさらなる施策の効果的な取組を進めるため、委員の皆さま方におかれましては、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願ひいたします。

**<糸永監理官>**

ここで、本日説明等を行う、労働局幹部を紹介させていただきます。  
総務部長の竹下でございます。

**<竹下総務部長>**

総務部長の竹下でございます。本日は、これから実施状況について説明させていただきます。よろしくお願ひいたします。

**<糸永監理官>**

雇用環境・均等室長の樋口でございます。

**<樋口雇用環境・均等室長>**

樋口でございます。本日はお忙しい中、ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

**<糸永監理官>**

労働基準部長の池辺でございます。

**<池辺労働基準部長>**

池辺でございます。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

**<糸永監理官>**

職業安定部長の崎浜でございます。

**<崎浜職業安定部長>**

職業安定部長の崎浜でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

<糸永監理官>

それでは、これより議事に入りますので、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、よろしくお願いいたします。

3 議事

(1) 令和7年度 大分労働局行政運営方針の実施状況について

<渡邊会長>

皆さま、どうも、おはようございます。

委員の皆さま、それから労働局の皆さま、お忙しい中にもかかわらず、ご参集いただきまして、本当にどうもありがとうございます。また、事務局の皆さまには、事前の調整から、ご説明等々手厚いご対応、本当にありがとうございました。

本日、先ほど局長さまからもお知らせがありましたとおり、労働あるいは働くことを取り巻く環境というのは、長期的、構造的、あるいは短期的、喫緊の問題としていろいろ起こってきております。また、激変というか非常に激しい変化もある中で、いかに働く人たちが自分たちの目標に向かって、あるいは自分たちのやりたいこと、あるいは幸せに向かって働いていけるかということで、皆さま方のそれぞれのお立場から、ぜひとも今日は忌憚のないご意見、ご教授をいただければと思っております。

私事ではございますが、日々関わっている中で、新卒採用のところで、最近の若者の傾向が、例えば相談会、あるいは企業さまが来られて説明会などをしてくださるという中で、学生を集めることが非常に難しくなっている状況に直面をしております。お気づきのところもあるかと思うのですが、それがコロナをきっかけとした傾向的なことなのか、あるいは、ひとくくりにしていいのかどうか分かりませんが、Z世代というような、そういう価値観の中での変化なのか、あるいは、売り手市場と言われているような、日々の傾向的なところなのか、ちょっとそこはよく分からないところではあるのですが、ただ、ここにいらっしゃる皆さま方には、日々本当にお世話になっていることに感謝申し上げつつ、なるべく学生たちが、それこそ自分たちの目標に向かって、なるべく地元で就職できるようなかたちで私どもも支援していきたいと思っておりますので、お願いを申し上げます。

また、一方で、例えばリカレントですとか、リ・スキリングということで、学び直しというものが大学の中でも活性化してきております。一旦仕事を辞められた方ですとか、あるいは社会人の方々が多く大学に来てくださる傾向にあるのですけれども、そのところ

も含めてトータルでいろいろ考えていき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。

限られた時間ではありますが、皆さまのお知恵、ご教示いただければと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、座って失礼いたします。

それでは、これから皆さま方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。

まず、議事に入りますが、その前に、議事録についてです。大分地方労働審議会運営規定第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、労働者代表の二宮委員と、使用者代表の藤野委員をご指名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い申し上げます。

それでは、議題の令和7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い申し上げます。

質疑につきましては、説明の後にお受けし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。

#### <竹下総務部長>

それでは、お手元にお配りしております、「令和7年度大分労働局行政運営方針の実施状況」をお開きください。私の説明では、この実施状況の資料を用いて、ページに沿って説明をさせていただきます。説明箇所につきましては、ポイントを絞っておりますが、説明時間がおよそ40分から50分程度となりますので、着座にて失礼させていただきます。

この行政運営方針の実施状況の構成につきましては、主に左側に取組、右側に実施状況と今後の取組を記載しております。では最初に雇用環境・均等室における実施状況についての説明です。

1ページをご覧ください。(1)「賃金の引上げに取り組む中小企業等の生産性向上に向けた支援」についてです。

取組欄の賃上げ支援助成金パッケージの周知について、右側の実施状況と今後の取組欄にございますように、各種説明会やセミナーや広告媒体への掲載、SNSやマスコミを活用した周知のほか、関係機関への周知協力依頼など、あらゆる機会を捉えて広範に周知に努めているところです。引き続き、最低賃金改定の周知とあわせまして、支援策の情報が支

援を必要とする事業者が届くよう周知に努めていきます。

次に、取組の②ですが、社労士会に委託しております働き方改革推進支援センターに「賃金引上げ支援策特別相談窓口」を開設しまして、生産性向上や賃上げに使える助成金について、重点的に事業者のニーズに応じて活用を提案するなど、支援を強化したところです。

また、取組の③地方版政労使会議については、現在年明けの開催に向けて関係機関と調整を図っているところです。なお、業務改善助成金の申請状況につきましては、このページの左下にグラフを掲載しておりますので、参考としてご覧ください。

では、次に、同一労働同一賃金の順守の徹底についての取組についてです。資料の2ページをご覧ください。

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、令和3年4月1日から全企業に義務付けられています。その後、同一労働同一賃金の順守が賃上げ施策の1つに組み込まれたことを受け、令和5年から監督署が定期監督の際に把握した事業場の短時間労働者などの待遇の情報に基づき、報告徴収を実施しています。報告徴収とは、企業から法の履行状況の報告を受け、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す。

この連携に基づき、雇用環境・均等室で実施した報告徴収の件数は、右側にあります実施状況と今後の取組欄に記載しておりますように、令和5年度以降着実に増加しており、令和7年度も前年度並みの実績となる見込みです。この報告徴収の結果、手当や休暇などの不合理な待遇差にかかる助言をした件数が年々増えており、具体的な待遇改善に結びついています。また、同一労働同一賃金の取組方法が分からないという企業に対しては、働き方改革推進支援センターを案内するなど、同センターの利用勧奨にも取り組んでいます。

次に資料の3ページになります。女性の活躍推進に向けた取組の促進についてです。

女性活躍推進のための取組事項については、従来から均等法および女性活躍推進法の報告徴収を一体的に実施することによって、募集・採用、昇格・昇進、情報公表などを確認するとともに、6月11日に改正された女性活躍推進法と、女性の健康課題にかかわる職場環境の整備の周知を図っています。

この改正女活法に少し触れますと、男女間の賃金差異、女性管理職比率の情報公表が、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に義務付けられ、令和8年4月1日から施行されます。令和7年度の報告徴収件数は9月末時点で5企業となっておりますが、下半期に集中実施することとしておりますので、前年度並みの実施件数となる予定です。

「えるぼし認定」については、認定取得を目指したいという企業からの相談が年々増加しています。えるぼし認定企業数につきましては、3ページの右下の表のとおりになります。令和7年度は2企業が認定されており、累計で8企業となっております。

次に資料の4ページ、「総合的なハラスメント防止対策の推進」についてです。労働局と監督署に寄せられる職場のハラスメントにかかる労働相談は、年々増加しています。そのうち、パワーハラスメントに関連する労働相談についても、左下にあるグラフのとおり年々増加しています。このグラフは全国集計を基に作成していますが、大分県においても同様の傾向を示しています。

企業のハラスメント防止措置の履行確保を図るため、雇用環境・均等室において労働施策総合推進法に基づく報告徴収を実施することで、事業主が講じるべき措置の履行確保を図っています。また、新たな取組としまして、令和7年度においては、お手元の資料のA3サイズのオレンジ色の「みんなでNO 職場のハラスメント」というものを作成し、県内全市町村の自治体の回覧板に入れることにより、県内40万世帯への周知を図ったところです。

さらに、令和7年6月の通常国会において、カスタマーハラスメント対策と就活セクハラ対策の措置義務化などを内容とする労働施策総合推進法の改正法が成立したことから、今後施行までの間に事業主、労働者、各種団体などへ改正内容の周知啓発の取組を予定しています。

次に、「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。資料は5ページになります。

取組の中での重点としては、令和7年4月から段階的に施行された①改正育児・介護休業法の周知と履行確保です。雇用環境・均等室では、育児・介護休業法に基づく報告徴収を年間通じて実施しており、令和7年度は9月末現在で84企業に対して実施しています。また、県内で行われる事業主などが参加する当局主催および関係機関への各種説明会において、改正育児・介護休業法の周知を行っています。

②の両立支援助成金の活用促進は、例年並みの件数で推移しています。

次に③の共働き・共育てのための給付については、雇用保険の新しい給付金であり、共働き・共育てを応援するため、今年4月からの給付金制度となっております。本年度の申請状況については、実施状況に記載のとおりとなっております。

次に④の改正次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」については、先ほど説明しました「えるぼし認定」と同様に、人材確保などの観点から認定取得を目指したい

という企業が年々増加しています。令和7年度のくるみ認定企業は9社で、10月末現在で合計59社となっています。そのうちプラチナくるみ認定企業は、5ページの右下の表の累計で5社となっています。

次に、「多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」についてです。資料は6ページの上段になります。

ここに折れ線グラフがありますが、この折れ線グラフは全国と大分県の年次有給休暇取得率の推移になります。過去9年の推移を見ると、おおむね大分県の取得率は全国平均を下回るが多かったところ、令和5年度には全国平均を上回る69.1%と高い水準へ向上していることが分かります。引き続き、働き方や休み方改善コンサルタントの活用、各種制度や助成金の利用促進などを図っていきます。

次に「フリーランス等の就業環境の整備」についてです。6ページの下の段をご覧ください。

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、通称フリーランス新法が令和6年11月1日から施行されています。令和6年度は法の周知のために集中的に説明会などを開催したところですが、令和7年度は法の着実な履行確保のため、委託事業者への個別調査を実施しています。なお、これまでにフリーランスから就業環境の整備違反に関する申し出はございません。

以上が、雇用環境・均等室における実施状況についての説明となります。

引き続きまして、労働基準部における実施状況についての説明です。まず、最低賃金制度の適切な運営についてになります。資料は7ページになります。

このページの下についておりますリーフレットにありますとおり、最低賃金の改正にあたりましては、最低賃金審議会委員の皆さまにご審議いただいたところであり、大分県の最低賃金は、時間額で1,035円、令和8年1月1日発効となりました。物価上昇の状況を踏まえ、過去最高の引き上げ額となったことから、令和8年1月以降、県内の事業所が改正された最低賃金を順守できますよう、現在最低賃金額と賃上げ支援策の周知広報に力を入れて取り組んでいるところです。改正された令和8年1月以降、問題があると考えられる業種などを選定した上で監督指導を実施する予定です。

また、特定最賃につきましても10月22日、5業種について審議会から改正金額の答申をいただいております。当局では今後の事務手続き、賃上げ支援策などの周知広報に取り組んでいきますので、引き続きご協力をいただきますようお願い申し上げます。

次に、「安全で健康に働くことができる環境づくり」のうち、監督行政に関する内容になります。まずは、長時間労働の抑制の実施状況と今後の取組についてです。資料は8ページから9ページになります。

働き方改革が進展する中で、依然として長時間労働の是正や労働条件の確保は重要な課題です。とりわけ中小企業や一部業種では改善が遅れており、行政としても引き続き重点的な対応が求められています。まず、8ページの①監督指導の実施について、1カ月当たりの時間外休日労働が80時間を超える疑いのある事業場に対し、重点的な監督指導を行っています。

この8ページの下側のグラフにあります、長時間労働が疑われる事業場に対する指導結果をご覧ください。令和6年度は対象となった283事業所のうち、100事業場で違法な時間外労働を確認したため、是正指導を行っています。このうち、実際に1カ月当たり80時間を超える時間外休日労働が認められた事業場は36事業場で、全体で12.72%の違反率でした。違反率は前年より改善が見られますが、依然として1割超の事業場で法令違反が確認されており、引き続き取組が必要です。

このページの上側の右のほうに戻りまして、今月の過労死等防止啓発月間に、過労死などを防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるため、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するとともに、過重労働解消キャンペーンを展開し、過重労働解消に向け集中的な取組を行っています。

次に②の中小企業などの支援の実施状況です。中小企業を中心に、働き方改革推進センターが提供するセミナー、個別相談、専門家派遣などを通じ、労働時間管理体制の整備を支援しています。令和6年度はセミナーを15回、相談件数が231件の実績がありました。なお、今年9月末の時点においては、資料記載のとおりとなっております。また、監督署の労働時間相談支援班において135件の訪問支援を行い、中小企業に対してきめ細やかな実地相談支援を行いました。

次に、ページが変わりまして9ページの③「令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援」④「長時間労働につながる取引環境の見直し」になります。こちらは実施状況欄に記載のとおり、自動車運転者や建設業など、上限規制が新たに適用された業種に対しては、特に重点的な周知、助言を行っています。また、荷主企業に対しても発注方法の見直しなどを通じて、長時間労働を生じさせない取引慣行の改善を求めています。

次は、10ページの(2)「労働条件の確保・改善対策」についてです。

最初に①「法定労働条件の確保」②「特定の労働分野における対策の推進」についてです。法令違反が疑われる事業場については、監督指導を実施し、労働時間管理や賃金不払い、労働安全衛生体制などの是正を指導しています。特に外国人労働者の受け入れ事業場や自動車運転者、障害者雇用事業所など、労務リスクの高い分野を重点監督対象としています。

次に、③の「労災かくし」の排除についてです。労災事故が発生したにもかかわらず、報告を怠るいわゆる労災隠しは重大な法令違反となります。全国安全週間の説明会などで周知徹底を図るとともに、発覚時には司法処分を含む厳正な対応を行っています。監督指導や是正勧告にあたっては、その根拠や内容について丁寧な説明を行い、透明性と一貫性のある行政運営を徹底しています。

以上が、監督行政にかかる実施状況と取組についての内容ですが、そのまとめとしまして、今後における重点課題と方向性について3点ございます。

まず1点目が、中小企業・荷主企業への支援強化です。労働時間短縮の取組が遅れがちな中小企業に対し、きめ細やかな支援を行います。

次に、2点目は、上限規制対象業種への継続的な助言と周知です。新たに規制が適用される業種への伴走支援を強化し、順守状況を着実に改善します。

3点目は、社会的機運の醸成です。過労死防止月間やしわ寄せ防止キャンペーンなどを通じ、広く国民・事業主への意識啓発を図ります。

長時間労働の是正や労働条件の確保は単なる法令順守にとどまらず、企業の持続的な成長と労働者の健康・安全の確保につながる重要な課題です。行政としても引き続き、長時間労働の抑制と労働条件の確保改善対策に全力で取り組んでまいります。委員の皆さまにも、現場の声の共有や、業界内の情報発信など、引き続きのご協力をお願い申し上げます。

次は、安全で健康に働くことができる環境づくりのうち、安全衛生と労災補償にかかる(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」の実施内容となります。資料は11ページから15ページとなります。

ここで各種の取組状況についての説明に入る前に、まず大分局では、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年計画として第14次労働災害防止計画を策定し、取り組んでおります。今年で3年目となる今年度も8つの重点事項を中心に、事業の具体的な取組事項について、全国安全週間や労働衛生週間など、あらゆる機会を通じ、県内に展開し、目標達成のため各政策を推進しています。なお、8つの重点事項と申

し上げておりますが、この資料では高年齢労働者と外国人労働者の対策をまとめて1つで記載しておりますので、この資料の中の項目の数は7項目となっております。

さてこの14次防計画のこの5年間では、死亡者数は13次防計画比較で10%以上の減少となる49人以下とすること、また、死傷者数については令和4年度比較で減少すること、つまり1,303人未満というものを最終的な目標としております。しかしながら、死傷者数につきましては、令和5年は1,347人、令和6年は1,370人となっており、令和4年と比較して減少には至っていない状況です。

労働災害の増加原因とは何かと言いますと、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あります。労働災害の多くを占める転倒や動作の反動、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、労働災害を減少するため特に重要なポイントと考えています。

それでは、各種取組状況について説明します。まず11ページの①「事業者が自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発」として、「大分県の労働災害の現状」「全国労働衛生週間のしおり」などの冊子を作成して各種説明会を開催し、周知を行っています。

また、経営トップの安全衛生に関する所信表明、各建設現場で2項目労働災害防止運動を展開しており、参加事業場は大分局のホームページで公開しております。さらに今年度は安衛則が改正され、熱中症対策が義務化されたため、これまで事業者自らが事業所内外への安全衛生意識の高揚を目的として「Safe Work OITA」を掲げることを大分局として推奨していましたが、これに「Cool Work OITA」を新たに加えております。

次に、11ページから12ページの②から④になります。中高年齢の女性を中心とした労働者、高年齢労働者、外国人労働者、障害のある労働者、個人事業者などの労働災害防止対策、安全衛生対策にかかる取組につきましては、先ほど申し上げました「大分県の労働災害の現状」の冊子を各種説明会で配付するほか、事業場訪問時において周知活動に努めております。また、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、「介護施設SAFE協議会」を立ち上げ、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、今年度も10月に開催しております。

次に、12ページの下と13ページにまたがって記載されております⑤の業種別の労災防止対策については、「大分県の労働災害の現状」の冊子を使用した説明会での周知のほか、災害防止団体や地方公共団体などに文書要請を行うとともに、協議会などを実施し、連携

して災害防止活動を行っております。

次に13ページの⑥「健康確保対策」については、「全国労働衛生週間のしおり」を配付するほか、今年度も5月に大分県地域両立支援チーム会議を開催し、両立支援に関する取組状況の情報共有を行いました。

次に14ページになります。14ページの⑦で、新たな化学物質規制の周知・指導については、今年度は各監督署で、製造業を対象に新たな化学物質規制の説明会を開催予定です。

また、この14ページの下の方に今回、安全衛生関係のものとして、令和7年9月末現在の労働災害発生状況というものを付けております。具体的な内容の説明につきましては省略いたしますけれども、全体的に言えば、昨年度の同じ時期に比べると減少の傾向となっております。こちらの内容につきまして、何かあれば、質疑応答の際に言っていただければと思います。

これから年末年始と慌ただしい時期となっていくしますので、年末年始無災害運動の周知などを行い、引き続き労働災害防止への取組を継続していきます。

次に、最後となりますが、15ページの(4)「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてになります。こちらは個別事案の調査に遅れがないように、監督署で処理を行っているところです。特に最近では、社会的関心が高い過労死等の事案につきましては、全国的にも請求件数が増加しているところです。大分局においては、下の表に記載してありますとおり、6年度は精神障害の件数が15件あり、認定された件数は7件となっております。また、過労死等事案である脳・心臓疾患の事案については8件の請求があり、6年度に認定された件数は2件でした。また、いわゆる石綿事案について、中皮腫や、びまん性胸膜肥厚の傷病になられた方に対して、労災請求制度に関する周知を行っており、石綿も全国的に労災請求が増えております。今後も迅速適正な給付に努めていきます。

労働基準行政にかかる施策の説明については、以上となります。

引き続きまして、職業安定部関係の説明に入ります。

最初に、16ページの(1)「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」です。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、企業内における非正規労働者の処遇改善や、正社員転換などを推進していく必要があります。また、人手不足への対応が急務となる中、あわせて最低賃金の引き上げが急速に進められる中で、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。

具体的な取組としましては、この実施状況に記載してありますので、ご参照いただければと思いますが、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を促進するため、キャリアアップ助成金の各コースと、年収の壁対策として本年7月に新設されました短時間労働者労働時間延長支援コースについて、引き続き活用促進に努めていきます。

次に、リ・スキリングによる能力向上支援になります。資料は17ページから21ページになります。

まず17ページの①「教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進」ですが、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人の学び直しの支援につきまして、教育訓練給付金の給付率が引き上げられたことや、理由を問わず電子申請を行うことができることを、労働局のホームページやリーフレットなどを活用し周知を図っているところです。

また、令和7年10月より、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の方に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな制度が施行されたところであり、これらの制度の円滑な施行に向けて、労働局のホームページなどを活用し、周知を図ってまいります。

次に、18ページの上の②「地域職業能力開発促進協議会の活用」についてです。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、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す。引き続き、こうした場を活用しながら、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めていきます。

続いて、18ページの真ん中にあります③「労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充」についてです。

労働者などへのキャリア形成やリ・スキリングにかかる支援を行う、キャリア形成リスキリング推進事業について、令和6年度より厚生労働省の委託により実施しており、業界団体や教育訓練機関などの意見を踏まえつつ、受託者と適切な連携を図り、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援、キャリアコンサルティング、ジョブカードオンラインセミナーにおけるジョブカードの周知および活用促進などを行っております。

続いて19ページの④「求職者支援制度の活用促進」です。求職者支援訓練により必要な

技能や資格を取得させることによって、非正規雇用労働者の方などのステップアップを支援しております。ハローワークなどにおける周知広報により、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いきます。

続いて20ページの⑤「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」についてです。デジタル分野の職業訓練については、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という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ので、関係者間で協議しながら、できるだけ現状より定員の枠やコースを増やし、受講者に対する就職支援を行っていきます。

続いて21ページの⑥「人材開発支援助成金による人材育成の推進」についてです。従業員の能力開発、人材育成に取り組む事業主を支援するための当該助成金については、本年4月から制度の利用を促進するために見直しを行っており、それらを含めて労働局・ハローワークで広報誌に掲載したほか、事業主と接触するあらゆる場面での活用勧奨に取り組んでおり、今後も事業主支援に取り組んでいきます。

次に(2)「成長分野等への労働移動の円滑化」の実施状況についてです。資料は22ページから24ページになります。

まず、最初に22ページの①「「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進」です。労働市場の見える化の促進のため、各ハローワークに就職情報提供サイトの「job tag」と職場情報総合サイトの「しょくばらぼ」を、職業相談の場面や求人者の採用支援のツールとして積極的に活用するよう指示をしているところです。また、それぞれを大分局のホームページにも掲載し、周知広報を行っております。

次に23ページの②「就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化」についてです。高齢者や母子家庭の母、障害のある方などの就職困難者を成長分野業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、または人材育成を行った上で賃金の引き上げを行う事業主を対象とした特定求職者雇用開発助成金の成長分野人材確保育成コースについては、引き続きあらゆる場面での周知広報に努めていきます。

次に24ページの上の方にあります、③の「ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等」についてです。キャリアコンサルタントの資格を有する職員が講師になり、職員の資格取得を促進するための研修を実施するなど、キャリアコンサルティング機能の充実を図るための取組を実施してまいります。また、行政サービス向上の観点から、オンライン職業相談・職業紹介、また、オンライン失業認定についても取り組んでいると

ころです。

次に、同じ24ページの下になります。④の「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」についてです。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など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。

次は、人手不足対策です。資料は25ページから27ページになります。

最初に、25ページの①「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」です。オンラインを活用した求人受理を進めた結果、令和7年9月末時点でのオンライン利用による求人受理件数の割合は91.1%と高い水準となっています。また、求人者支援の充実のため、積極的に事業所訪問を行い、なかなか募集がないなどの求人者の悩みに対して5名以上応募があった求人票例、ポイントなどの各種リーフレットを用いながら、求人充足に向けたサービスに取り組んでいます。

次に26ページの②「雇用仲介事業者への対応」になります。全国的に、雇用仲介事業者を利用している求人者から利用料金などにかかるトラブル相談が増えていることから、当局におきましても管内の雇用仲介事業者に対して適正な事業運営を確保するための指導監督を引き続き行っていきます。

次に27ページの③「人材サービスコーナー等における人材確保支援」と、④「雇用管理改善の取組による人材確保支援」についてです。ハローワーク大分に設置している「人材サービスコーナー」を中心に、人材不足分野の重点的なマッチング支援を実施しており、昨年度より回数を増やして実施している「事業所ミニ説明会」や、医療介護分野を中心とした事業所訪問、求人条件の緩和、求人票記載内容に関する助言、求職者に対する情報提供、潜在求職者の掘り起こしなど、きめ細かい取組を継続して行っているところです。その他、地方自治体や関係団体と連携した面接会などの開催、助成金の周知活用、労働局に配置している雇用管理改善コンサルタントの活用などについて引き続き取り組んでいきます。

次に、「多様な人材の活躍促進」についてです。資料は28ページから37ページになります。

最初に、28ページの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



また、従来の就職氷河期世代活躍応援プラットフォームを引き継ぐかたちで、大分中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を設置し、地方自治体とも連携しながら実態把握も含め取組を進めています。

続いて、今度は 35 ページの⑤「地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援」についてです。引きこもりの状態にある方などに対して、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て、窓口に出てきてもらい、支援対象者となつていただくかということも非常に重要なことと考えております。サポート事業の周知、広報などに関しましては、引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

では、引き続き 36 ページの⑥「新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援」についてです。就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者や、卒業後おおむね3年以内の既卒者などに対し、ハローワークの担当者と臨床心理士が連携してきめ細かい支援を行うとともに、ナビゲーターが大学などのキャリアセンターを訪問し、ハローワークの支援内容を説明するなど、ハローワークの利用促進を図っております。引き続き、公正採用選考に向けた取組を推進していきます。

続いて、37 ページの⑦「正社員就職を希望する若者への就職支援」についてです。ハローワークの若者支援コーナー、若者支援窓口などにおいて、正社員就職促進に向け、担当者制による個別相談、応募書類添削や模擬面接などの支援を引き続き実施していきます。

またページの最後、38 ページになります。「女性活躍推進に向けた取組促進等」の「マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施」についてです。アウトリーチ型支援の強化として、「大分県子育て女性等の就職支援担当者チーム会議」を12月に開催予定としており、関係機関とのネットワークを構築し、潜在求職者に対する効果的なアプローチを検討する予定としています。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人については、子育て応援求人として求人票に表記し、求人数の確保を各ハローワークに指示をしています。オンライン相談やオンラインセミナーなどのオンラインサービスについて、SNSなどを通じて周知を図っており、利用者の増加に向けて今後も周知広報に力を入れていきます。

以上が、職業安定部の関係の説明になります。これで、私からの説明は終わります。

<渡邊会長>

ご説明ありがとうございました。竹下部長、多岐にわたるご施策、あるいはご支援の内容につきまして、明確なご説明、本当にありがとうございました。これだけ多岐にわたるので、労働局の皆さんの働き方がすごく心配になってしまうのですけれども、たぶんいろいろ工夫をされていることと思いますが、そういうところもお話しいただければと思います。

皆さま、どうしましょう。少し休憩しますか、それとも続けてよろしいですか。続けていいですか。それでは、続けて質疑応答に移りたいと思います。

まずは、事前にご提出のありました質問等につきまして、事務局からご回答をお願い申し上げます。

#### < 崎浜職業安定部長 >

職業安定部長の崎浜でございます。

まず公益代表の本谷委員から2点、ご意見とご質問をいただいております。

まず1点目、ご意見につきましては、私、職業安定部長の崎浜からご説明させていただきます。

本谷委員からは、意見としまして、「学生の就職活動が早期化、長期化する傾向が止まりません。売り手市場ではありますが、インターンシップがほぼ必須となっており、そのため、学生の学ぶ時間が奪われ、疲弊しております。大分県だけが取り組むものではないと思いますので、ぜひ国に働きかけていただければありがたいです。もちろん、教育機関としても取り組んでいきます」というご意見をいただきました。

まず、貴重なご意見として頂戴させていただきます。その上で、今、国等が行っている、また労働局が行っている取組や全体の状況について、ご説明させていただきます。

大学生と卒業修了予定者にかかる就職活動については、広報活動および採用活動が一部で早期化し、学生の就職活動は長期化する傾向等を背景といたしまして、内閣府、文部科学省、厚生労働省、および経済産業省の4省から、経済団体、業界団体に対しまして、広報活動開始日は卒業修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始日は卒業修了年度の6月1日以降、正式内定日は卒業修了年度の10月1日以降とするように、例年、毎年要請を行っているところでございます。2026年度卒業修了予定者にかかる就職活動についても、本年3月21日に、経済団体、業界団体に、当該要請が行われたところでございます。

私ども大分労働局としまして、この要請内容につきまして、学校求人手続き用の冊子「雇用のためのガイド」や、当局のホームページへ掲載を行う等により、県内企業さまに対しまして、周知を図っているところでございます。今後も、あらゆる機会を通じて周知を行ってまいります。

また、インターンシップにつきましても、文部科学省、厚生労働省、経済産業省3省におきまして、インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援にかかる取組の推進にあたっての基本的考え方が令和4年に改正されまして、インターンシップと学生のキャリア形成支援にかかる取組は、タイプ別に整理をされております。

また、インターンシップとして呼称されるタイプ3の汎用的能力、専門活用型のインターンシップにつきましては、大学正課および大学院博士課程を除き、卒業修了前年度ないし卒業修了年度の長期休暇期間中に実施するものであり、学生の学習時間の確保に十分な配慮が必要であるとされたところでございます。

こちらの取り扱いにつきましても、先ほどご紹介させていただいた要請等の中にも記載されておりますので、あわせて、今後もあらゆる機会を通じて周知を行ってまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

#### <樋口雇用環境・均等室長>

本谷委員からの事前質問、2つ目でございます。雇用環境・均等室からご説明いたします。

質問といたしましては、「大分県内企業さんでの、短時間正社員制度のご活用はどのような状況でしょうか。厚生労働省からはマニュアルが出ているようですが、県内企業さんから導入に向けての問い合わせなどはございますか」ということでございます。

前置きとして、いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和しまして、労働者1人1人のワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多面的な働き方の実現が求められているところでございます。

そうした働き方や雇用の在り方の1つといたしまして、職務、勤務地、労働時間を限定した多様な正社員の普及を図ることが重要になってきております。今回ご質問のございました、こちらの短時間正社員のほか、勤務地限定正社員であるとか、職務限定正社員などがこちらに該当します。厚生労働省では、多様な正社員が労使双方にとってより良いもの

となりますよう、「短時間正社員制度導入・運用支援マニュアル」などを活用しまして、雇用管理上の留意事項や企業での活用事例を周知しまして、普及を図っているところがございます。

県内の状況でございますけれども、企業さまから毎年数件になります、短時間正社員制度の導入に関する相談をお受けしております。その内容といたしましては、短時間正社員に定義はありますか、であるとか、育児を行う社員の希望に柔軟に対応したい、短時間正社員とはどのような制度ですか、とか、就業規則の規定例はありますか、というものでございまして、いずれもマニュアルを用いまして、制度や就業規則の規定例の説明を行っております。育児のほうもございまして、治療と仕事の両立においても検討される企業さまもございます。

以上でございます。

#### <渡邊会長>

ご説明ありがとうございました。本谷委員から2つのご質問がございましたが、委員の皆さまで、学生の就職や短時間正社員の活用などにつきまして、ご意見やご質問がありましたら、どうぞお願いいたします。いかがでしょうか。

就職活動に関しては、早期化がますます進んでいるかと思えます。早いところでは、秋の10月ぐらいから内々定を出してくださる企業さまもあり、こちらの教育機関としても考えるところがあるのですが、逆にいかがでしょうか。人材確保というところで、どのようにお考えか。使用者側の皆さんの中で、県の動向などについて、ご意見がありましたらお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

藤野委員、大塚委員にお伺いしたいのですが、採用の早期化について、特に大手企業やDX関連の分野で早い動きが見られますが、県の状況はいかがでしょうか。藤野委員、急なお願いで申し訳ありませんが、早期化に関してご意見がありましたらお願いいたします。

#### <藤野委員>

経団連としては、申し合わせ事項とおりに進めるのが大前提です。ただ、個別企業が言い方は悪いのですが、その申し合わせを守っていないというのが実情です。人手不足という状況の中で、なるべく早く人材を確保したいという思いがあるのだと思います。

最近、新聞で教員採用試験が卒業前の3年生から合格を出すという記事を読みました。

これも早期化の1例かと思います。結局のところ、個別企業が人材を早く確保したいという思いから、こうした動きをしているのでしょう。本来であれば、申し合わせ事項とおりに取り組んでいただくのが、企業にとっても学生にとっても良いのではないかと考えております。

以上でございます。

#### <渡邊会長>

仰るとおりです。建前としてはそのとおりでございまして、大塚委員、いかがでしょうか。具体的に実質のところ、そのあたりをお聞かせいただけますか。

#### <大塚委員>

個別企業との話の中でよく出てくるのは、人が採れないという問題です。質と量、両方についての話はよく耳にしますが、採用の早期化については、特にこれといった意見は我々のところには届いていないというのが現状です。

#### <渡邊会長>

ありがとうございます。引き続き、協定や各種説明の中で正規の段階を踏んでいただくよう、ご指導やご説明をお願いできればと思います。

教育機関としても課題を感じております。例えば、3年生の段階で卒業要件の単位をほぼ取得してしまう学生が多く、4年生ではゼミだけという状況になりがちです。そのため、4年生の時間をどう活用すべきかという問題があります。カリキュラムの見直しなども必要かもしれませんが、現状では仕方がない面もあるかと思います。引き続きよろしく願いいたします。

次に、短時間正社員の活用や働き方について、何かご意見はございますか。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、本日ご説明いただいた内容について、皆さまからご意見を伺いたいと思います。最初に局長から4つの重点事項、最低賃金、多様な働き方、人への投資、そして安全で健康を重視した働き方についてお話がありました。これらを踏まえて、ご意見をいただければと思います。

まず労働者側の皆さま、いかがでしょうか。ご質問やご意見はございますか。残り時間

はわずかですが、せっかくの機会ですので、二宮委員から順に一言ずついただけますでしょうか。全体を通じてでも、個別の点でも結構です。ご質問、ご意見をお願いいたします。

<二宮委員>

連合大分の二宮と申します。お世話になります。

質問というより確認したい点がございました。3ページの「えるぼし認定」と5ページの「くるみん認定」についてですが、県内の状況として8件と59件という記載がありました。ただ、全国的にどのくらいなのか、えるぼしの8件が多いのか少ないのかが分かりにくいので、全国の件数も併記していただけるとありがたいと思います。

以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございます。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>

ご質問ありがとうございます。同規模の県と比較した全国的な状況について、数字をご用意いたしますので、少々お時間をいただければと思います。後ほどご回答させていただきます。

<渡邊会長>

お願いいたします。

えるぼし、くるみんなどの認定に関して、ほかの委員の先生方からご指摘やご意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、藤本委員、お願いいたします。

<藤本委員>

連合大分の藤本でございます。よろしく申し上げます。

私から2点質問させていただきます。まず1点目は、担当部署が重複するかもしれませんが、1ページ目の最低賃金に関連する業務改善助成金の申請件数の推移についてです。ここ2年、特に最低賃金の引き上げ額が大きくなっており、令和6年度については、それ

に伴い申請件数も大きく増加したものと思われます。しかし、令和7年度については昨年を大きく下回っている状況が見て取れます。この理由について教えていただければと思います。

最低賃金の審議の中で、今年は例年より発効日が遅く、来年1月1日となることをお話しさせていただきました。これは、助成金の周知や広報の時間を確保する意味合いもあると理解しておりますので、その点についてもご見解をお聞かせいただければと思います。

もう1点は、高齢者雇用、特に65歳以降も働ける仕組みづくりについてです。現在、どの企業でも60歳や65歳で退職される方がいらっしゃいますが、その後も健康であることから、引き続き働かれている方がかなりいらっしゃいます。そうした中、14ページに労働災害の状況が記載されています。年齢が上がるとどうしても、つまずきなどちょっとしたことでも、職場での事故が増えてくると考えられます。14ページの災害発生状況は年齢別になっておりませんので、もしデータがあれば教えていただければと思います。誤解のないように申し上げますが、高齢者を否定するつもりは全くございません。

以上です。

#### <渡邊会長>

どうもありがとうございました。

今のことに関連して、ご質問やご意見はありますか。よろしいでしょうか。

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>

ご質問ありがとうございます。業務改善助成金についてですが、令和6年度より令和7年度のほうが少ない状況です。令和6年度は9月末時点で360件、今年度は205件でした。この業務改善助成金の申請期限は、大分県最低賃金の発効日である令和8年1月1日の前日までとなっております。そのため、申請期限間近に申請が集中する傾向にあります。これは、賃上げの時期を遅らせることで人件費を抑えられるためではないかと想像しております。昨年度は発効日が10月5日でしたので、9月に申請が集中し360件となりました。今年度は、仰っていただいたとおり発効日が1月1日ですので、12月にかけて申請がかなり増えてくると見込んでおります。

また、広報についてですが、件数としては九州の中で今年度、福岡県に次いで2番目か

3番目に多い申請数で推移しております。業務改善助成金をご存じない企業さまもまだまだあることは承知しておりますので、広報の際には助成金の名前だけでなく「賃上げに使えます」といった表現や、賃上げ加算がある点、助成金パッケージもある点、対象となる物や人が違えば複数の助成金を併せて申請できる点など、「賃上げ」という言葉が皆さまの目に触れやすいよう工夫しております。YouTubeでも「賃上げに使える助成金」という形で発信しているところです。

こうした取組を通じて、少しでも多くの企業さまにこの助成金を知っていただけるよう、引き続き周知に努めてまいります。

以上でございます。

#### <池辺労働基準部長>

労働基準部長の池辺でございます。ご質問ありがとうございます。

業務改善助成金については、先ほど樋口が申し上げたとおりです。私どもは、社労士会に委託している働き方改革推進支援センターに特別労働相談窓口を設けて、様々な相談に対応しているほか、担当の社労士が直接事業所を訪問し、助成金の申請をはじめ、困りごとをサポートする伴走型支援を行っています。業務改善助成金については、今後1月の改正に向けて申請が増えていくことが予想されます。昨年度については、九州管内の同じCランク条件と比較しても、大分県の助成金申請件数はかなり高い位置にあります。

一方で、一度業務改善助成金を受けた事業所が再度申請するケースもありますが、それほど多くはありません。申請に意欲的な事業所にはある程度行き渡りつつあると考えています。そのため、最低賃金の今回の改正にあたっては、業務改善助成金に加えて、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースなども周知し、事業運営の継続を支援してまいります。

もう一点、ご質問いただいた労働災害については、年齢別のデータを準備しますので、後ほどお配りします。全国的な傾向として、今年9月末の災害発生状況では、昨年同時期と比べて16.1%の減少となっており、速報値では、この減少率は全国でトップです。なぜこれほど減少しているのか、現在分析を進めています。

ただし、災害の統計は事業所から提出される死傷病報告書に基づいており、若干の遅れが生じることがあります。そのため、速報値では全国で減少率が1番でも、災害発生から2～3カ月たって報告が提出されるケースもあることをご理解ください。

また、業種別に見ると、14 ページにある保健衛生業では約 40%減少しており、藤本委員がおっしゃった転倒災害などが減っています。一方で、高年齢労働者の災害はなかなか減っていません。災害の半数以上を 50 代以上の方が占めている状況です。厚生労働省では、エイジフレンドリーガイドラインに助成金を付け、スポーツ指導員を招いて運動講座を行うなどの支援を行っています。この助成金はかなり活用されており、こうした支援を通じて職場内で健康づくりをする企業を増やしていこうと、私どもも推奨しています。

若い頃と比べると、運動機能が低下すれば、今まで転倒しなかった場面でも転倒してしまいます。何もない同一平面で転倒することもあります。こうしたことから、企業や職場の中で意識づけをしていただくよう、事業主の皆さまにお願いしているところです。

以上です。後ほど年齢別の災害データをお配りします。

#### <渡邊会長>

どうもありがとうございます。では、お願いします。

#### <樋口雇用環境・均等室長>

今のご質問ではありませんが、先ほどのくるみん、えるぼしの件数について申し上げてよろしいでしょうか。

くるみんは、全国で約 1 万 500 件の認定があります。九州で比較すると、大分が 59 件、熊本が 43 件、宮崎が 66 件という状況です。えるぼしについては、全国で約 3,800 件の認定があり、大分が 8 件、熊本が 25 件、宮崎が 14 件という状況です。えるぼしについては法改正もありましたので、引き続き積極的に周知してまいります。

以上です。

#### <渡邊会長>

ありがとうございます。藤本委員、ご回答に関していかがでしょうか。

#### <藤本委員>

ありがとうございました。年明けには労働局の皆さんも最賃関係の周知活動をされるとのこと。連合としても 12 月中旬、12 月 18 日でしたか、朝の通勤時に周知活動とチェックを呼びかける活動を行いたいと思いますので、引き続きよろしくお願いします。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。二宮委員、えるぼし、くるみんの件はよろしいですか。はい、ありがとうございます。

中委員、ご意見等ございましたらお願いいたします。

**<中委員>**

連合大分、中でございます。出身産別は電力総連です。よろしくお願いいたします。

6ページのワーク・ライフ・バランスの中の年次休暇取得の推移の表についてです。令和5年が最新になっていますが、ほかの項目は令和6年や7年の実績が掲載されています。この休暇取得率は69.1%で全国平均を超えており、表の中でも過去最高の率となっています。

現在の実施状況は令和7年のものだと思いますが、令和6年はどうだったのか、それを踏まえて令和7年にどのような取組をしているのかを知りたいです。令和5年は良かったものの、令和6年は下がってしまったのではないかと気になります。また、令和5年にこれだけ上がった要因について、どのような分析をされているのか、お聞かせいただければと思います。

以上です。

**<渡邊会長>**

ありがとうございます。いかがでしょうか。ご回答をお願いしますでしょうか。

**<樋口雇用環境・均等室長>**

雇用環境・均等室から回答させていただきます。ご質問ありがとうございます。

統計については、全国的な就労条件総合調査特別集計を基にしております。申し訳ございませんが、資料作成段階で令和6年度のデータがまだ入手できておらず、令和5年度が最新のものとして掲載しております。後ほど確認いたします。

69.1%で全国平均を上回っている要因ですが、年次有給休暇の時季指定や、大分県内の建設業が認定制度を積極的に取得しようという動きが見られます。くるみん、えるぼし、

ユースエールなどの認定取得要件に有給休暇の取得率や日数の規定がありますので、それを目指す企業が増えており、業界全体で機運が高まっています。

先日も建設業関係のコンサルタント会社などから、くるみん、えるぼし、ユースエールについて説明してほしいという依頼があり、県内で企業の意識が高まっていることがうかがえます。

当室としても、年休取得率が上がるよう、時間単位の年休取得や、各企業を訪問して働き方・休み方についてコンサルタントも活用しながら、企業の実情に応じたかたちでの制度、年休を取りやすくなる休暇制度の導入を提案するなど、こうした取組が要因として考えられます。

以上でございます。

**<渡邊会長>**

いかがでしょうか。

**<中委員>**

はい、分かりました。ご説明ありがとうございます。

ただ、現場ではやはり、多くの企業で人が少ない中、有給休暇の取得が難しい状況があると思います。我々労働組合からも有給休暇を取得するよう常々組合員の皆さんに促していますが、どうしても取得が難しいこともあります。また、最近の学生の皆さんは、有給休暇がどれくらいあり、どれくらい取得できているかも雇用を考える際に見ていると思いますので、現場の状況をお伝え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。上村委員、いかがでしょうか。

**<上村委員>**

上村です。よろしく申し上げます。

先ほどの年休の説明を聞いて、関連して4ページのハラスメントについてです。ハラスメントが増加傾向にあるという認識がありますが、ご説明では周知啓発を行っていくとの

ことでした。増加の中で本当にそれで十分なのかという点について、少し疑問があります。これが1つ目です。

次に、8ページの長時間労働についてです。80時間超の違反割合が11%、15%、12%とほぼ固定しているように思いますが、この点の分析はどうかというのが質問です。

意見としては、こうした特徴的な部分についてご説明いただき、意見交換することが大事ではないかと思います。もう1つは、いろいろ質問すると仕事が増えるので、あまり発言したくないのですが、その裏返しで、労働局として不要な仕事を廃止したような仕事の改革があるのかをお聞きしたいです。仕事を止めるのが一番難しいので、課題のどこに特化すべきか、時間を捻出するために不要な仕事を止めるべきだと思いますが、そうした特徴的な取組等があるのかどうかをお聞きしたいと思います。

以上です。

#### <渡邊会長>

どうもありがとうございます。いかがでしょうか。ご回答いただけましたらありがたいです。お願いいたします。

#### <樋口雇用環境・均等室長>

ご質問ありがとうございます。企業さまのハラスメント相談窓口の設置や、事業主が講ずべき措置については、このオレンジのリーフレットの裏側に記載しております。我々は報告徴収などの機会を利用し、また49万世帯に全戸回覧させていただいておりますが、こうしたことで体制整備を図ってくださいますようお願いしているところでございます。

周知で十分かというご指摘をいただきましたので、実際に労使間の紛争に発展している場合や悩みがある場合、労働者からの相談は、当室や労働基準監督署の総合労働相談窓口でお受けし、様々なアドバイスをさせていただいております。

実際、パワハラに代表されるハラスメントについては、この中にもございます3要素6類型に当てはまる場合、調停の制度が私どもにございます。調停まで至らない場合でも、紛争解決援助として事業所に電話をし、事実確認や体制整備の確認を行い、助言指導を行っております。また、調停やハラスメントで法律に当てはまらない部分、いじめ・嫌がらせに分類されるものについては、あっせんという制度がございますので、総合労働相談コーナーでお受けしております。

周知のほか、こうした援助制度がございますので、制度を理解していただけるよう、周知広報に努めているところでございます。

<渡邊会長>

もう1点はいかがでしょうか。お願いします。

<池辺労働基準部長>

まず年次有給休暇については、年間5日取得が法制化されておりますので、県内の労働基準監督署で随時指導を行っております。一方で、行政運営方針の第1の3「労働条件をめぐる動向」に労働時間の状況がございますが、年間労働時間は確実に下がっており、大分県内では令和6年に1,735時間まで減少いたしました。この5年ほどはコロナの影響がありましたので、先ほどの説明資料では3年間の長時間労働が問われる事業所に対する監督指導結果のみを掲載しております。この公表は全国統一で行われているもので、基本的には様々な情報に基づき、1カ月80時間を超える残業がある可能性のある事業所を対象として選んでおります。

また、労働基準監督署に寄せられる相談や本省のメール窓口、インターネット監視、過去の状況などを見ながら選定した結果でございます。この中で80時間を超える割合は、長期的に見ると減少していると理解しております。

ただ、一方で、令和6年度から上限規制が適用開始となった運送業、建設業、医師については、対応の遅れ等もございまして、令和6年度の80時間を超える違反の中には運送業などが若干含まれていると分析しております。こうした業種については、引き続き業界を通じた指導や個別の事業所監督指導を行いながら、少しずつ対応してまいります。

併せて、監督署が各事業所を訪問した際は、ハラスメント対策について、先ほどの資料等を通じてハラスメントの体制づくりを会社の中で行い、管理者がしっかりと理解するよう指導してくださいということで、各担当官に説明させておりますので、少しずつではありますが改善していることをご了承いただきたいと思います。

以上でございます。

<渡邊会長>

どうもありがとうございました。

労働局さんのこれまでの業務の中で切り捨てたものや、労働局さんの中での業務でこれはもう止めていくとか、これに力を入れていくといった、特化されるものや傾向についてお話をくださいというご質問をいただいたかと思うのですが、ご回答はありますか。

**<秋山労働局長>**

労働局といたしましては、毎年度、業務簡素化委員会を設けまして、年度ごとに各部室、ハローワーク、監督署の中で、こういった業務は今後簡素化してよいのではないかと、あるいはこういった業務に取り組んでいこうということを毎年度検討しております。また、年度単位だけでなく、その都度、局に寄せられる様々な問い合わせについても、その都度対応し、簡素化・合理化を図っているところでございます。

**<渡邊会長>**

そういうご回答でよろしいですか。

**<上村委員>**

はい。

**<渡邊会長>**

ありがとうございます。使用者側の方々、いかがでしょうか。ご意見やコメントがありましたら、まず渡辺委員から、一言ずついただけますと大変ありがたいです。

**<渡辺委員>**

意見ということですが、冒頭の労働局長のごあいさつでも触れられましたが、最低賃金の関係です。今回、最低賃金の引き上げ幅が非常に大きく、県内の中小企業からは、今後の影響を危惧する声をよくお聞きします。先ほど、業務改善助成金の周知や特別相談窓口についてお話がありましたが、ぜひ業務改善助成金の申請にあたっては、書類の簡素化を図っていただきたいと思えます。

と申しますのは、中小企業は今、人手不足で、申請したくてもなかなか人を割けない、手続きが大変だという声を聞くからです。最低賃金や賃金引き上げに向けた支援については、企業側が提出する書類の簡素化についても、ご配慮やご支援をいただければありがた

く思います。要望でございます。

**<渡邊会長>**

ありがとうございます。

**<樋口雇用環境・均等室長>**

ご要望ありがとうございます。助成金の手続きの簡素化につきましては、皆さまから度々ご指摘をいただいております。厚生労働省本省にも、こうしたお声があることを引き続きご意見として伝えてまいりたいと思っております。

参考までに申し上げますと、私どものほうで業務改善助成金を申請しない理由についても窓口で把握しております。やはり、単純に賃上げそのものに対する直接的な金銭支援ではなく、労働生産性を向上させるためのものであるため、設備投資の予定がない、あるいは、おっしゃるとおり申請書類が大変であるといった声が聞かれます。こういったことに対応できるよう、意見は引き続き上に上げてまいりたいと思っております。個々の事業者さまのご事情もいろいろあるかと思われませんが、そのあたりは引き続き上に伝えてまいります。

**<渡邊会長>**

ありがとうございます。よろしいでしょうか。では、吉岡委員、お願いいたします。

**<吉岡委員>**

私は、社会福祉法人の庄内厚生館の理事として参加しておりますが、本業では人材育成の仕事をさせていただいております。特にメンタルヘルス、離職問題、ハラスメントに関する相談を日々受けております。

何度かこちらに参加させていただき、皆さんの仕事ぶりの素晴らしさを痛感しております。改善への対応が早く、きめ細やかな対策をされていると感じています。ただ、人材不足やハラスメントの根本には、思いやりや人間関係といった内面的な部分があるのではないかと考えています。もし可能であれば、キャリアコンサルタントの方々に、人間関係に対するスキルを含めた教育を強化していただけると良いかと思います。

また、人材不足対策として、経営者自身のスキル向上も必要だと感じています。実際、

経営者や管理職のハラスメントが原因で社員が離れていくケースもあります。経営者向けのキャリアコンサルタントといった支援があると良いのではないかと思います。現実的には難しいかもしれませんが、10年後、20年後を見据えて、そういったことも話し合っていけると良いと考えております。

以上です。

**<渡邊会長>**

貴重なご意見、ありがとうございます。崎浜さん、お願いいたします。

**<崎浜職業安定部長>**

ご意見ありがとうございました。貴重なご意見として頂戴いたします。

1点目のキャリアコンサルタントの養成に関しては、国の制度に関わる部分もございしますので、機会がございましたら中央に伝えさせていただきます。

2点目の企業におけるキャリアコンサルタントについてですが、資料18ページをご覧ください。厚生労働省では、キャリア形成・リスクリング支援センターを設置しております。こちらでは企業内キャリアコンサルタントの実施なども委託しておりますので、こうした事業の周知に努めてまいりたいと思います。引き続きよろしくお願いいたします。

**<渡邊会長>**

ありがとうございます。では、竹田委員、一言いただけますでしょうか。

**<竹田委員>**

大分県商工会連合会女性部連合会の理事をしております竹田です。このような場での発言はあまり得意ではありませんが、小さな会社を経営している立場から申し上げます。

最低賃金が1月1日から1,000円以上上がるという話を聞いた時、経営者としては、なかなか雇用を増やせないということを主人と話していました。先ほどもお話がありましたように、補助金の申請手続きがもう少しスムーズにできれば助かります。従業員への支払いが厳しいと感じた時、結局は自分たちがより働いて対応しなければならない状況になりますので、補助金がスムーズに支給されるような仕組みにさせていただけるとありがたいです。

すみません、こういう場での発言に慣れていないのですが、一般的な意見として申し上げます。ありがとうございます。

<渡邊会長>

ありがとうございます。一言お願いします。

<樋口雇用環境・均等室長>

貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。同様のご意見を多くいただいておりますので、改めて思いを新たにしております。制度的な課題については、引き続き上層部に伝わるよう、私どもでもこうした声を多く頂戴していることを、上に上げてまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

<渡邊会長>

ありがとうございます。大塚委員、一言お願いします。

<大塚委員>

すみません、一言では済まないかもしれませんが、お時間をいただきます。

気になっているのは、企業が心配している「働き控え」の問題です。12月にかけて、年収の壁を気にされる方が多く、企業としても非常に心配しているという声を聞きます。

16ページにある「年収の壁支援強化パッケージ」では、国がこうした支援策を講じているので気にせず働いてくださいとしています。支援策は用意されているものの、実際の現場ではあまり活用されていないのではないのでしょうか。企業からは、働き控えによって正社員にしわ寄せが行くことを懸念する声があります。

お聞きしたいのは、このパッケージがあるのになぜ使われていないのか、労働局としてどのように認識されているのかという点です。それとも、実際にはしっかり使われているという認識でしょうか。そうであれば、その状況をお聞かせいただければと思います。また、最近の最低賃金引き上げの影響についてですが、私どもにも個別に相談を持ってこられる方が多くいます。労働局の労働相談コーナーでは各種労働相談に応じられていると思いますが、最賃の引き上げに伴う影響について、相談件数や内容に変化はありますか。引き上げに関連した労働相談が増えている、あるいは内容が複雑化しているといった傾向が

あれば、教えていただければと思います。

それと、これは要望ですが、今、様々な委員の皆さんからお話がありましたように、私もぜひ申請書の簡素化をお願いしたいと思います。本日も様々なご説明の中で、多くの支援制度を設けていただいているにもかかわらず、十分に活用されているかという点、まだまだだと感じています。その要因の1つは、やはりハードルが高いことです。特に中小企業では、規模が小さくなると、社長自らが申請業務を行ったり、社長の奥さんが担当したりするところがたくさんあります。そういった企業にこそ、ぜひ簡素化をお願いしたいと思います。

よく不正受給という記事も見かけます。確かにそれはあってはならないことですが、それを防ごうとするために、あれもこれもと書類を増やし、申請がどんどん厳重になっていくのはどうかと思います。金額の高い助成金については、当然様々なチェックをしていただいていた構わないと思いますが、金額の低い助成金については、紙1枚で申請できるようにしていただければ、さらに活用していただけるのではないのでしょうか。ぜひそのところをお願いしたいと思います。

最後に、これも要望です。答えは不要です。各種支援制度が十分に使われるためには、やはり周知が本当に大事だと思っています。いろいろとご工夫されているのは分かりますが、予算措置において、これは本省がされることかもしれませんが、制度を作った終わりではなく、周知に予算をかけていただき、それがあって初めて皆さんに使っていただけるものになると思います。周知のところに予算をしっかりとかけていただくよう、本省のほうにぜひお伝えいただければと思います。

長くなりまして、すみません。

#### <渡邊会長>

ありがとうございます。全体を通じて何かコメントはございますか。よろしいですか。どうぞ。

#### <崎浜職業安定部長>

職業安定部長の崎浜でございます。ご質問、ご意見をいただき、ありがとうございます。た。

何点かあった中で、まず年収の壁のお話があったかと思います。既に、年収の壁支援パッ

ケージについての助成金、社会保険適用時処遇改善コースなど、コースがいくつかあることは、大塚委員もご承知かと思います。

では、これが活用されているのか、されていないのかと言われますと、全国の全体件数を、この年度だけで数字として申し上げることはできないのですが、確かに肌感覚からすると、大分県内ではそれほど多く申請されているものではないと思います。それをどのように考えるかというところですが、まず我々としては、先ほどおっしゃっていただいたとおり、周知をしっかりとっていくことが重要だと思っております。今までも、ハローワークの窓口リーフレットやポスターを置いたり、労働局の広報誌を各事業主さまにご送付させていただいたりしており、その広報誌の中にも社会保険の年収の壁の話を入れさせていただくなど、周知活動をさせていただいております。

その結果も分析しつつ、引き続き周知に努めてまいります。先ほどご指摘いただいたとおり、周知にもしっかりと予算をかけるべきだというご意見もいただきましたので、助成金の周知につきましても、我々だけではコントロールできないところもありますが、本省に対しては、事あるごとにお話をさせていただきたいと思っております。

また、助成金につきましても、手続きが煩雑だという声は、我々としても聞いているところがございます。こちら、審査を減らすのか、あるいは審査過程をDX化、電子化などを踏まえて、人の手があまり携わらないようにすることで改善する面もあるかと思いません。

このような側面について、本省にもいただいたご意見をお伝えし、今後の審査について意見を上げてまいりたいと思います。何とぞよろしくお願いいたします。

#### <渡邊会長>

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

#### <樋口雇用環境・均等室長>

ご意見ありがとうございます。賃上げに関する相談コーナーでの相談について、何か影響があるかという点ですが、現段階では総合労働相談コーナーに限って申し上げます、「いつから上がりますか」といった相談はあるものの、実際にトラブルが発生しているという相談は、今のところ寄せられていない状況です。むしろ、ハラスメントに関する相談のほうが多い状況です。

また、周知に予算をというお話ですが、地方では現段階で予算をかけております。県民ノー残業デーなどもございまして、支援策のPR予算措置について検討中です。厚生労働省本省では、業務改善助成金や年収の壁対策について、SNSに有料広告を出しています。地方で取り組む場合はバランスもございしますが、多くの方の目に届くようなかたちで、予算措置も視野に入れて検討しているところです。

以上でございます。

#### <池辺労働基準部長>

労働基準監督署の相談で一番多いのは、賃金不払いや解雇といったものです。個々の相談は覚えていませんが、お手元の運営方針にあるとおり、総合労働相談件数は現在全体で約9,000件です。

監督署では法律違反があると判断した場合、直接調査を行い、違反があれば会社に勧告を行う「申告」という制度がございます。これは若干増えており、運営方針を見ますと、令和4年に137件、令和5年に159件、令和6年に182件、そして今年は現在のところ約2割増で推移しています。

申告の中で一番多いのは、恐らく賃金不払いです。例年そうですから、最低賃金の問題というより、企業の体力的なところも含めて、そういった状況が見え隠れするのかなと考えております。

労働相談については分析しておりませんので、ここではお答えできませんが、そういう動きがあるのかなという肌感覚はお知らせいたします。

もう1点、労働災害の発生状況について、お手元に資料をお配りしました。令和6年度と同じくらいの件数であった平成20年を比較した表です。雇用者全体に占める60歳以上の割合は20.9%であるのに対し、昨年の60歳以上の方については、雇用者全体に占める割合が36.8%ということで、かなり増えているということをお知らせいたします。

以上でございます。

#### <渡邊会長>

ありがとうございました。時間もそろそろですが、藤野委員、何か一言ございますか。お願いします。

<藤野委員>

ちょうど時間になりましたので、1つだけすみません。

2ページの同一労働同一賃金のところですが、私どもの協会もこの制度が導入された時は、内容の勉強会や具体的な裁判例が出た際に弁護士のセミナーを開催しましたが、ここ2、3年は特に取り組んでいませんでした。この資料を見ますと、昨年が60企業に改善指導をし、今年も上期で29件ということで、ほぼ昨年並みかと思います。

私も仕事柄、大分労働局さんのホームページをいつもチェックしているのですが、例えば長時間労働が疑われる事業所については「こういう内容が何件ありました」という情報が出ているのに対し、この同一労働同一賃金の内容は見た記憶がありませんでした。恐らく出ていないのかなと思ったのですが、何が言いたいかという、事例を公開することによって、企業の経営者の方が気づいていない点、あるいは気づいているけれどあえて対応していない点に気づくきっかけになるのではないかということです。また、労働者の立場からすると、言いたいけれども職場内でギクシャクしたくないから言えないという方もいるかと思います。

例えば、具体例を公開することによって、「これはうちの企業も該当するから改善しないといけない」と経営者が気づいたり、労働者の方からすると「これはやっぱり言ってもいいんだ、指導もされているんだ」ということで、改善していくのではないかと思います。

我々もそういったデータが手に入れば、会合の資料に載せて「こういった事例がありますので、もし自分の会社に当てはまるなら改善してください」とPRもできます。なかなか具体的に外に出しにくい内容があるのかもしれませんが、そういったこともご検討いただけるとよいかなと思いましたが、1点だけお願いします。

<渡邊会長>

ありがとうございます。

<樋口雇用環境・均等室長>

ご意見いただきましてありがとうございます。事例ということで、ホームページ等に企業さま・個人が特定されないかたちで掲載を検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

この場で、すみません、時間も迫っているのですが、同じ仕事をしているのに賞与がな

い、通勤手当がない、慶弔休暇がないといったことが多くございます。そういったところで、改善事例を周知していければと考えておりますので、よろしく申し上げます。

ありがとうございます。

**<渡邊会長>**

どうもありがとうございます。あと3、4分だけください。すみません、公益代表で杉本委員から何かあれば、一言ずつ、いいですか。

**<杉本委員>**

大丈夫です。

**<渡邊会長>**

目標や理想といったところと、それから現実とのギャップを、支援や施策、労働局さんの本当に様々なご努力で埋めていただけていると思います。その際、今日もいろいろご意見がありましたように、やはり周知の部分や実際の活用における簡素化、手続きの部分、そして実際に活用される場所、本当の意味で必要などころに必要なサービスや支援をぜひともお届けくださいということかと思えます。

本当に多岐にわたるこれだけの支援策、日々大変だと思います。先ほども申し上げましたが、どうかお体にお気をつけられて、お仕事をいただければと思います。

今回本当に熱心なご審議、ご意見をどうもありがとうございます。ぜひともこれらのご意見やご示唆を、本日出されたものを今後の行政運営、下期、それから次年度の行政運営に活かしていただければと思います。

事務局から、何かございますか。

**<樋口雇用環境・均等室長>**

すみません。先ほど年次有給休暇の取得率の推移について、令和5年度が最新かとのお尋ねがございましたが、確認いたしましたところ、令和6年度の数值は12月末に発表予定とのことでした。従いまして、令和5年度が現時点での最新となります。よろしく願いいたします。

<渡邊会長>

最後までありがとうございました。

<秋山労働局長>

改めまして、本日は様々のご意見、ご提案をいただき、誠にありがとうございました。各種助成金を含めた周知については本省に伝えてまいります。労働局独自で工夫できる点については最大限の工夫をしております。また、迅速な支給についても取り組んでまいります。引き続きご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

本日は誠に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。これは自治会の回覧板などで私も拝見したことがあります。様々な周知の工夫をされているところ、お疲れさまでございます。

以上で本日の議事は終了いたしました。進行を事務局にお返しいたします。皆さま、誠にありがとうございました。

## 4 その他

<糸永監理官>

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、厚く御礼申し上げます。

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、議事録案ができ次第、確認員のお二人に送付させていただきます。確認が終わりましたら、後日当局ホームページに掲載いたしますので、よろしくお願いいたします。

次回、第2回の審議会につきましては、3月中旬の開催を予定しております。つきましては日程調整をさせていただきたく、本日お渡ししている封筒の中にクリアファイルを入れております。先の話で恐れ入りますが、11月21日金曜日をめぐり、同封の返信用封筒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。

また、今回の冒頭で申し上げましたが、机上配付しておりました緑色の紙につきましては、ご記入の上、そのまま机上に置いたままでお願いいたします。

## 5 閉会

### <糸永監理官>

それでは、以上をもちまして、令和7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。