

第48回

大 阪 地 方 労 働 審 議 会

議 事 録

大 阪 労 働 局

1 開催日時

令和7年3月13日（木） 10時から12時

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館第2共用会議室

3 出席者

（1）委員

公益代表

石黒 一彦

稲垣 収一

衣笠 葉子

高瀬 久美子

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

井岡 由美

金澤 治

芝 将人

使用者代表

國井 美和

佐々木 十太

（2）事務局

局 長 志村 幸久

総務部長 長 正敏

雇用環境・均等部長 光永 圭子

労働基準部長 小川 裕由

職業安定部長 石田 恵介

需給調整事業部長 吉村 康志

企画課長 荒井 隆人

4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について
- (2) 令和6年度の大阪労働局の取組状況について
- (3) 大阪地方労働審議会家内労働部会及び最低工賃専門部会の開催結果について
- (4) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果について
- (5) 令和7年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について

5 議事

○企画課長 定刻となりましたので、開会させていただきたいと思います。

本日は、皆様ご参集いただき、ありがとうございます。

審議会の開会に先立ちまして、事務局から幾つかご案内をさせていただきます。

私は企画課長の荒井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今回は、会場とオンラインを組み合わせた形での開催とさせていただいております。まず初めに注意事項でございますが、会場でのご発言の際はマイクの使用をお願いいたします。オンラインでご参加の委員の皆様におかれましては、ビデオはオンにいただき、ご発言のとき以外はマイクはミュートにさせていただくようお願いいたします。ご発言の際は挙手をしていただき、指名されてからご発言のほどお願いいたします。

それでは、資料の確認をさせていただきたいと思います。お手元の資料をご覧ください。全てで14点ございます。順に読み上げますので、ご確認をお願いいたします。

一番最初に次第、次に配席図、その次に大阪地方労働審議会委員名簿、その次に大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、その次に大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿、その次に大阪地方労働審議会最低工賃専門部会委員名簿、その次に大阪地方労働審議会港湾労働部会委員名簿、その次に資料1「雇用失業情勢等について」、その次に資料2「令和6年度の大阪労働局の取組状況について」、その次に資料3「令和6年度大阪労働局の取組について」

数値目標・達成状況一」、この資料3につきましては、議事（2）の説明資料に付随するものとなりますが、時間の制約もございますので、本日はご説明は行いません。資料だけの配付とさせていただきます。続きまして資料4「大阪地方労働審議会家内労働部会及び最低工賃専門部会の開催結果」、その次に資料5「大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果」、その次に資料6「令和7年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）」、最後に資料7といたしまして関係資料を入れさせていただきます。

以上で全てでございますが、漏れ等はないでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告させていただきます。

公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員2名にご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして、本審議会が有効に成立しておりますことをここにご報告させていただきます。

続きまして、会議の公開について説明をさせていただきます。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づきまして、本審議会は原則として公開することとなっております。具体的手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定めておるところでございます。

なお、本日の審議会につきましては、傍聴希望者がなかったことをここにご報告させていただきます。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定によりまして、その議事録については公開することとされております。議事録につきましては、ご発言者様のお名前も記載させていただきますので、ご了承のほどよろしくお願いをいたします。

そして、審議会の議事につきましては、大阪地方労働審議会運営規程に基づいて会長が議長となることが定められておりますが、本日は関根会長がご不在でございます。つきましては、地方労働審議会令第5条第3項に基づきまして、「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。」という形で規定がございますので、ここに基づきまして、本日の議事進行は関根会長に代わりまして森会長代理にお願いさせていただいております。

それでは、森会長代理、どうぞよろしくお願いいたします。

○森会長代理 おはようございます。皆様、お忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

それでは、第48回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり志村大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 皆さん、おはようございます。大阪労働局の志村でございます。

第48回大阪地方労働審議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。また、本日は大変ご多用の中、大阪地方労働審議会にご出席賜りまして、重ねてお礼申し上げます。

さて、大阪の雇用失業情勢を見ますと、1月の有効求人倍率は1.23倍となっております。12月よりも0.01ポイント上昇しておりますが、物価高による企業収益の圧迫等の影響により新規求人を出し控える動きも見られますので、情勢としては改善の動きが弱まっていると判断しております。今後も求人・求職の動向に注視してまいりたいと考えております。

このような現下の情勢の中、令和6年度下期の大きな取組といたしまして、先月2月17日に、吉村大阪府知事や、労使のトップにお集まりいただき、厚生労働省からは鰐淵副大臣を迎え、賃金引上げの機運醸成を図るため、「大阪政労使の意見交換会」を開催いたしました。関係行政機関を含めた各機関の取組や支援措置等について活発な意見交換が行われたところであります。

引き続き、賃金引上げの機運醸成に加え、最低賃金の引上げに向けた環境整備の支援や、年収の壁・支援強化パッケージの着実な実行、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組を推進してまいります。

また、2025年大阪・関西万博に関しましては、これまで労働者の安全と健康の確保や、人材確保支援などに取り組んでまいりました。開催期間中も引き続き大阪・関西万博に携わる労働者の良質な労働環境の確保や人材確保支援を推し進め、大阪・関西万博成功の下支えとなるよう取り組んでまいります。

それから、当局におきましては、様々な取組やサービスをより多くの方に知っていただくため、記者発表はもとより、ユーチューブチャンネル、X、インスタグラムなどのSNSを活用し、積極的に情報発信を行っております。

その甲斐もあり、万博求人などの面接会について多数のテレビ放映がなされ

たところですが、特に２月末には、ハローワーク梅田の日常的な取組に関し、密着取材を基に特集を組んでいただき、約15分間にわたってテレビ放映されました。引き続き、より多くの方々に情報が行き渡るよう情報発信に努めてまいります。

本日の審議においては、令和６年度、特に下期における大阪労働局の取組状況や、令和７年度の大阪労働局の行政運営方針につきましてご説明させていただきます。行政運営について必要な対応が取れているか、また取組内容は適切かなどについて、忌憚のないご意見を賜ればと存じます。

本日は、活発な議論が行われることをお願いいたしまして、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。

○森会長代理 志村局長、ありがとうございました。

では、審議に入る前に専門部会委員の指名についてご報告いたします。

最低工賃専門部会委員につきましては、12月５日付で添付しております名簿のとおり指名しておりますので、この場でご報告させていただきます。

それでは、議事に移ります。

議事（１）から（４）まで事務局から報告していただいた後に一旦質疑時間を取り、議事（６）の後に再度質疑時間を取らせていただきますので、あらかじめご了承のほどよろしくお願いいたします。

また、限られた時間の中で効率よく会議を進行していきたいと思っておりますので、皆様、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、議事（１）雇用失業情勢等について、事務局からご報告をお願いいたします。

○職業安定部長 おはようございます。職業安定部の石田でございます。

それでは、資料１、雇用失業情勢等について、職業安定部からご説明をさせていただきます。着座にて失礼をいたします。

まず最初に、近畿の雇用失業情勢についてでございます。

１ページの折れ線グラフをご覧ください。近畿の有効求人倍率は、コロナ禍以降、持ち直しておりましたが、その動きは弱まっております。直近、令和７年１月の有効求人倍率は1.16倍となっております。有効求人数（季節調整値）は令和４年11月をピークに減少傾向となっております。一方、有効求職者数

（季節調整値）は令和５年１月以降、ほぼ横ばいで推移をしております。

２ページ目に移りまして、上段、２のグラフは、全国と近畿の完全失業率の推移について記載をしております。近畿の直近では、前年同月比で低下傾向にありまして、令和７年１月は前年同月より0.2ポイント低下（改善）し、2.4%となっております。

その下にございます３のグラフは、令和以降の近畿の新規求人数の推移を表したのとなっております。資材価格、燃料費の高騰等による収益圧迫や中国経済の減速により求人提出を控える動きが見られ、令和５年９月から令和６年12月まで前年同月比で16か月連続の減少となっており、求人の動きは弱まっております。

次に、３ページの上段、４のグラフでは、近畿の有効求職者の動向を表したものでありまして、実数をフルタイム、パートタイム別に棒グラフで表し、それぞれ前年同月比の増減を折れ線で表しております。コロナ禍から経済活動の正常化が進むにつれ、新規求職者は減少傾向にあり、直近、令和７年１月は前年同月比で1.1%の減少となっております。

続きまして、３ページ、下段の５のグラフですが、近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況であります。保安、建設採掘、介護関連など、人材不足分野の職業では依然高い状況が続いております。

次に、４ページをご覧ください。

ここからは、大阪の雇用失業情勢等についてご説明いたします。

直近、令和７年１月の大阪の有効求人倍率は1.23倍となっております。令和５年４月から６月の間は1.32倍まで改善しておりましたが、求人が減少傾向にあり、改善の動きが弱まっております。なお、就業地別では1.07倍と、令和４年４月に１倍台に回復して以降は34か月連続で１倍以上で推移をしております。

続きまして、４ページ、下の１の表ですが、直近１年間の主要産業別の新規求人の状況となっております。新規求人につきましては、令和５年８月まで前年同月比で26か月連続増加するなど、全体として持ち直しの動きが続いていました。しかしながら、物価高や世界情勢の影響を受け、求人を出し控える動きが見られることや、経済活動再開による反動、これが一巡していることにより、令和５年９月からは前年同月比で17か月連続の減少となっております。

次に、５ページ目の上段、２の新規求職申込件数の状況の表をご覧ください。
令和４年７月から令和６年３月まで21か月連続で前年同月を下回り、減少が続いておりました。直近では増減を繰り返しながらも緩やかな減少傾向となっております。

続きまして、下段の３のグラフですが、令和６年１月以降の新規求職者の性別・年齢ごとの状況を四半期ごとに前年同期と比較したものとなっております。全体では男性が増加傾向である一方で、女性は減少傾向となっております。直近では男女ともに54歳以下が減少し、55歳以上が増加しております。

次に、６ページをご覧ください。

こちらにつきましては、令和６年11月から12月にかけてハローワークが実施いたしました雇用等に関する短期観測結果から、景況感と従業員の過不足感及びハローワークの窓口の声を紹介しております。

左上の折れ線グラフをご覧くださいますと、景況感は、前回、第２回の調査のときより4.35ポイント上昇しております。また、人手不足感は、中段の横棒のグラフになりますが、正社員、パート、ともに前回調査から上昇しており、依然として人手不足感が続いております。

最後に、最近の雇用失業情勢についての労働局の判断を申し上げます。

コロナ禍からの回復以降、改善の動きがありましたが、物価高による企業利益の圧迫により、人手に費用が回らず、求人を出し控える動きが見られるなど、改善の動きが弱まっていると、前回この場で申し上げたときと同様の判断としております。今後も特に物価高騰や価格転嫁の遅れなどをはじめ、様々な懸念事項が雇用に与える影響に注意しつつ、効果的な雇用対策に努めてまいります。

資料１の説明につきましては以上でございます。よろしく願いをいたします。

○森会長代理　ありがとうございました。

続きまして、議事（２）令和６年度の大阪労働局の取組状況について、事務局からご報告をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長　皆さん、おはようございます。雇用環境・均等部長の光永でございます。日頃から労働局の行政運営にお力添えをいただきまして、どうもありがとうございます。

労働局の取組状況について、資料2をご説明させていただきますが、私からは、雇用環境・均等分野の年間を通した取組状況ということで、資料4ページから11ページまでのところをご説明させていただきます。着席して失礼いたします。

まず、4ページでございますけれども、安全で健康に働くことができる環境づくりについてですが、左上、大阪・関西万博における労働環境の確保に向けた周知・啓発でございます。局長の挨拶の中でも触れておりますけれども、大阪・関西万博の開幕が近づく中、万博に携わる労働者一人一人が安全かつ健康に、また適正に働くことができるよう、参加団体や企業に留意していただきたいことをまとめて、労働局ホームページの特設ページやSNSによる発信をしております。また、大阪働き方改革推進会議の構成員・オブザーバーと連携して周知・啓発を行っております。その一環としまして、1月22日には、当局志村局長が万博協会を訪問し、参加国及び参加団体・企業に対する労働環境確保に向けた周知について協力要請を実施いたしました。この写真が要請文を手交したときのものです。

次に、5ページをご覧ください。

最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性の向上等に取り組む企業への支援に関しまして、賃金引上げに向けた機運の醸成・各種助成金による支援策の状況でございます。大阪政労使の意見交換会でございますけれども、春闘の時期に合わせて、先月17日に大阪府知事や大阪の労使団体のトップ級に加えまして、鰐淵厚生労働副大臣にご出席いただき、大阪政労使の意見交換会を開催いたしました。意見交換会においては、特に中小企業の賃上げが重要であることや、そのためには労務費の価格転嫁等の取組が必要であること、このようなことについての認識の共有がされたところでございます。

次に、6ページをご覧ください。

非正規雇用労働者の処遇改善等でございますが、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差解消への取組として、今年度前半から引き続き、事業主に対して、パートタイム・有期雇用労働法に基づく助言、指導等による雇用管理の見直しを働きかけているところでございます。今年度1月末現在の指導状況につきましては、710件の報告徴収、指導等を行っているところでござい

す。

また、年収の壁への対応につきましても引き続き、年収の壁・支援強化パッケージに基づき取組を進めてまいっております。

7ページをご覧ください。

女性の活躍推進では、女性活躍推進法に基づく企業の実施支援を引き続き実施しております。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定と届出は、現在、労働者101人以上の規模の企業に義務づけられているところでございますけれども、1月末現在の届出率は95.3%となっております。

えるぼし認定につきましては、1月末で230社となっており、前回の審議会のとき、9月末の状況として207社と申し上げておりましたけれども、この4か月で23社増加いたしました。プラチナえるぼしにつきましては、前回の審議会での報告と同じ4社でございます。

また、その右側、男女の賃金の差異の公表に向けた取組の促進状況でございます。こちらは労働者301人以上の企業に義務づけられておりますが、厚生労働省が運営する女性の活躍推進企業データベースで公表している大阪の企業数は、1月末で1,418社となっております。これについて義務企業に対しましてこのデータベースでの公表を促しているところでございます。なお、大阪局では、女性活躍推進法の行動計画の策定義務のある101人以上の企業に対しまして、男女労働者の均等法上の取扱いを踏まえた上で、女性活躍推進法における適切な状況分析を行って行動計画を立てているか、適切に情報公表しているか、個別に調査をいたしまして、法に照らして適切でない場合は指導を行っているところでございます。今年度は1月末までにおおよそ120社程度を訪問し個別指導を実施しております。個別指導することによって賃金などの指標において生じる男女差の原因、これに気づいていただき、格差を解消する手だてを行動計画に落とし込んでいただくことをお願いしており、引き続き取り組んでまいります。

8ページをご覧ください。

職業生活と家庭生活の両立対策でございます。

改正育児・介護休業法の施行に向けて、先月、2月6日も大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターと連携いたしまして400人規模の説明会を実施いた

しました。今後も引き続き、あらゆる機会を通じて、周知・啓発に努めてまいります。また、仕事と育児・介護の両立支援に取り組んでいただいている企業に対しては、両立支援等助成金や次世代法のくるみん認定による支援を行ってまいります。

9ページをご覧ください。

柔軟な働き方がしやすい環境整備のうち、フリーランスが安心して働ける就業環境の整備につきまして、こちらはご承知のとおりフリーランス・事業者間取引適正化等法、こちらが11月1日に施行されました。法施行から日は浅いところでございますけれども、私どもの所掌する分野につきまして、相談対応はもちろん、企業に対する調査・指導も実施しているところでございます。

10ページをご覧ください。

総合的なハラスメント対策でございます。

ハラスメントに関する相談件数はグラフにありますとおり、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントにつきましては若干減少傾向に見られるところでございますけれども、パワーハラスメントについては高止まりの状況でありまして、この赤色のグラフは1月末現在でございまして、これがもう既に昨年度と比べると85%まで行っておりますので、このまま推移すると前年度超えになる状況でございます。相談の内容によりまして法に沿った対応が講じられるように行政指導を行うことや、紛争解決援助制度による紛争解決援助を図っております。これらにつきまして引き続き適切な相談対応と法の履行確保に取り組んでまいります。

11ページをご覧ください。

こちらは個別労働関係紛争解決の促進でございます。

労働相談の総件数は、1月末で12万2,267件と、昨年度より少し少ない状況となっておりますが、民事上の個別労働相談のほうは増加しており、また助言・指導やあっせんの申請件数も増加傾向となっております。個別紛争に関しましては引き続き事前に申立て側の話をよく伺い、相手側に話を促し、着地点を検討していただくなど、手間をかけて双方に働きかけて、円満な解決を目指しているところでございます。

以上、雇用環境・均等行政分野についてご報告申し上げます。

○労働基準部長　引き続きまして、労働基準部の小川でございます。着座で失礼します。

そのまま続けて次のページをご覧くださいと思います。

13ページ、最低賃金及び賃金引上げに向けた支援策の周知につきましては、10月以降も府内の全ての自治体、それから使用者団体、労働団体や金融機関など多くの大阪府民が利用する施設に対して、周知の協力要請などを行うとともに、SNSを活用した情報発信にも取り組んでいるところです。このほかにも、近畿経済産業局をはじめとする関係団体との連携強化ですとか、最低賃金の履行確保に向けた取組を行っております。詳しくは資料7の9ページから22ページ辺りに、様々な最低賃金の周知ですとか、支援策に関するリーフレット、パンフレット、独自に作ったものなども含めて、つけておりますので、ご覧いただけると幸いです。

元の資料に戻りますけれども、14ページをご覧ください。

こちらは働き方改革関連法により改正された労働基準法に関することです。昨年4月から、建設業、自動車運転者、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたところです。一方で、この中には取引慣行など、個々の事業主の努力だけでは見直すことのできない様々な事情があることから、今年度、令和6年度は確実な履行確保と併せて、様々な周知啓発、取引環境も含む業界全体としての法令の周知や内容の理解の促進を図るというスタンスで取り組んでまいりました。

先ほどの雇用環境・均等部長の説明の中で、5ページの右側の助成金も、働き方改革の一つの助成金の一部としてご紹介があったところですが、元の資料の14ページですか、上の表は、中小企業ですとか、時間外労働の適用が開始された業種・業務に対する労働時間の説明会の回数を表したもので、1月末までに合計で288回、様々な説明会を開催し、参加した企業は2,778社となっております。また、右のほうに書いてありますけれども、331社の荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ちの改善ですとか、荷役作業の効率化について要請を図ったところです。下のほうでは、それぞれの業種別の各種取組を紹介させてもらっていますので、ご覧いただければと思います。

続いて、15ページ、上段の左側でございますが、ベストプラクティス企業の

取組の紹介です。今年度は、働き方改革に取り組む建設業の企業と大阪労働局長、近畿地方整備局、それから大阪建設業協会による意見交換を行いました。

続きまして、下のほうをご覧ください。こちらは、本年の労働条件全般を対象とした監督指導の件数ですとか、申告監督の件数、また送検件数の推移などを記載してございます。

次に、労働災害発生状況について申し上げます。

資料の16ページ以降になります。1月末時点における労働災害発生状況についてお示ししておりますが、死亡災害、昨年は44人、休業4日以上之死傷災害は8,582人となっております。死傷災害の件数は、新型コロナウイルス感染症によるものを除いた数字であり、前年同期より1.9%減少しています。令和6年の労働災害の傾向について触れておきますと、死亡災害については、熱中症によるものが、その前の年はお一人だったのが8人と大幅に増加しております。また、業種で見ますと、製造業において昨年6人お亡くなりでしたけれども、今年1月末では13人の方がお亡くなりになって、大幅に増えたということになっています。また、死傷災害につきましては、前年同期と比較しますと162人減少しており、三次産業以外の業種、特に建設業については大幅な減少となりました。ただ、事故の型別で見えていきますと、転倒災害ですとか、動作の反動等によるものが全体の4割を占めるなど、高止まりの傾向にあります。昨年11月にこの審議会で佐々木委員からご意見いただきました高年齢者の転倒災害の実態がまさにそのとおりというような状況にあります。

次のページの17ページの左側のほうを見ていただくと分かりますけれども、高年齢者の労働災害防止につきまして、エイジフレンドリーガイドラインと呼んでいるんですけれども、正式には「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」ということで、つまりきとか、転倒、筋肉の衰えとか、高年齢者の特性を考慮した形での対策を示したガイドラインが出ております。これを示しながら企業に指導していくこと、それとエイジフレンドリー補助金というものが出ていまして、これの周知と説明会などの機会を通して行ってまいりました。エイジフレンドリー補助金の申請状況について少し触れますと、下にあります令和5年度と令和6年度を比較した表をご覧くださいますとおり、申請件数については全国的にも申請が増えているんですが、大阪府内、大阪労働局

管内で2倍に増えている状況であります。少しずつ浸透が図られているのかなと思っています。

あと右側に移りまして、労働災害が多発する業種についての対策として、製造業ですとか三次産業の取組、そして大阪・関西万博に関する労働災害防止の取組を記載させていただきました。

次に、18ページをご覧くださいませ。

職場における治療と仕事の両立支援について、12月に大阪府地域両立支援推進チームを開催して、チーム構成員の活動を共有して連携強化を図りました。また、治療と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業の事例発表を行うことで、チーム構成員の意識向上を目指しました。

メンタルヘルス対策につきましては、令和6年のアンケート結果では、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は令和5年の68.7%から75.5%となり、ストレスチェックを実施している小規模事業場の割合は、これも令和5年の39.5%から40%となっています。今後ストレスチェックの実施義務化が予定されている小規模事業場の実施率がまだまだ低調であるため、引き続き、様々な説明会などによって実施率の向上に努めていきたいと考えてございます。

化学物質に関しましては、物質ごとに特別職による個別具体的な規制から、事業者の自律的な管理という形に規制が変更になってきておりますので、そのあたり個別丁寧な指導を行っていききたいと思います。特に新たに設けられた毎年2月に化学物質管理強調月間という取組が始まりましたので、様々な自治体ですとか団体のほうと連携しながら周知の徹底を今後図ってまいりたいと考えてございます。

次に、19ページをご覧ください。

労災補償対策の推進について説明いたします。

労災保険給付につきましては、迅速・適正な事務処理及び過労死等の事案の的確な労災認定を重点課題として取り組んでいるところでございます。脳・心臓疾患や精神疾患、これらの脳・心臓疾患、過労死等の労災請求というのは依然高水位で推移しています。過労死事案につきましては令和3年9月に脳・心臓疾患の関係、令和5年9月に精神障害に関する労災の認定基準の改正が行われたところであり、増加する請求件数に伴って支給決定件数も増加していると

いうのは見てとることができると思います。

また、石綿関連の請求件数も高水準で推移しているというところでございます。

引き続きこういったものの周知を図り、労災給付ですとか特別遺族給付金の請求勧奨に取り組んでいきたいと思います。

労災補償行政につきましては、丁寧、公正な行政サービスを提供するため、全ての職員が親切で分かりやすく迅速な対応を行うことはもちろん、請求人や事業主への説明では、公正かつ納得性の高い対応を常に念頭に置いて業務に取り組んでいるところでございますので、引き続きこういった対応をしていくのかなと考えているところです。

労働基準部の説明は以上でございます。

○職業安定部長 それでは、引き続き職業安定部からご説明させていただきます。

資料は21ページからとなります。

「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」についてであります。

生産年齢人口が減少する中、多くの職種におきまして人材不足が深刻な状況となっており、支援の強化が求められております。求人者に対しましては、能動的な助言、提案等のきめ細かいサービスの提供を実施し、求職者に対しましては、積極的な求人情報等を発信し、効果的なマッチングを推進してまいります。

次に、「オンラインツールを活用した取組」についてであります。ハローワークに来所せず、オンラインで就職活動をしたいという求職者のニーズに対応するため、オンラインで一貫した支援が提供できるよう、オンライン職業相談、オンラインセミナー等を実施しております。

続いて、右に移りまして、「機動的な雇用対策」についてであります。本年4月から始まります「大阪・関西万博」の円滑な開催に向け、万博関連企業の人材確保を目的とした就職面接会を開催しております。10月には労働局が主催し、2日間にわたる就職面接会を開催いたしました。また、全国48か所のハローワークにもサテライト会場を設け、マッチングに取り組みしました。そのほか

府内のハローワークにおきましても、随時機動的に就職面接会を開催しており、1月末現在で計19回、延べ56事業所に参加いただいております。引き続き万博の人材確保に取り組んでまいります。

続いて、22ページ、「人材確保対策の総合的な推進」についてであります。人材不足分野等における人材確保支援等につきましては、外部専門家を活用した雇用管理改善に関するコンサルティングと、ハローワークの支援を一体的に実施する取組を行うなど、支援を強化しております。

続きまして、23ページの「職業訓練を活用した人材育成支援」についてであります。

大阪の産業の成長を支えるIT、それからものづくり分野の人材育成と、人材不足が深刻な建設、介護福祉分野における人材確保と育成支援を推進するため、ハローワークにおきましてはIT、デジタル分野や介護福祉分野の訓練コースの誘導を強化するとともに、訓練施設とも連携をし、職業理解を深めるためのセミナーや、訓練の説明会を開催しております。また、求職者に対し、公共職業訓練の興味、関心を促進するための周知・広報や、情報発信を強化しております。新たな取組として、メタバース上のバーチャルわかものハローワークにおきましてハロートレーニングの周知セミナーを毎月開催しているほか、大阪府と連携し、ものづくり分野の魅力を知っていただくことを目的に、大阪府立高等職業技術専門校を見学するバスツアーを実施しております。

続いて、24ページ、「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」についてであります。

左上の「キャリア形成/リ・スキリング推進事業の取組」につきましては、在職時からのキャリアアップやリ・スキリングに関する継続的な相談支援を行うため、厚生労働省の委託事業として、キャリア形成・リスキリング相談コーナーを各ハローワークに設置しております。訓練受講希望者や在職者に対するキャリアコンサルティングを通して、キャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進してまいります。

右側に移りまして、「教育訓練給付制度」につきましては、ハローワークに出向かずとも郵送や電子によって申請ができることなど、申請のしやすさをPRするとともに、雇用保険法改正により、令和6年10月から教育訓練受講によ

る賃金上昇や資格の取得を要件とした追加給付制度が創設されましたので、周知を行ってまいります。

下に移りまして、「各種助成金」についてですが、非常に多くの助成コースがございます。これらについて、各ハローワークでの周知や、各種セミナーなどにおいて積極的な活用に向けた周知・広報の取組を行っております。特に政府の重要施策として、人への投資に係る助成金につきましては、令和6年12月末現在、597件の事業所訪問等を行っており、今後も引き続き積極的な活用勧奨を行っていくこととしております。

続きまして、資料の25ページ、「高年齢者の雇用対策」についてであります。ハローワークでは、65歳以上の高年齢求職者を重点的に対象とした生涯現役支援窓口を設置いたしまして、就職支援に取り組んでおります。また、70歳までの就業確保措置制度を講ずることを定めた改正高年齢者雇用安定法につきましては、引き続きあらゆる機会を捉えて周知啓発に努めてまいります。

続きまして、「障害者の雇用対策の推進」についてであります。障害者の就職件数につきましては、前年同時期を上回る状況で推移をしております。また、障害者の雇用対策関連のイベントとしまして、例年9月と2月に障害者就職面接会を開催し、障害者及び企業に、より多くの面接機会を提供し、障害者雇用の促進を図っております。法定雇用率の引上げを見越し、令和5年度から参加企業を50社から80社に増やして実施をしており、参加求職者も回を追うごとに増加しております。引き続き関係機関と連携をして、きめ細やかな職業相談、職業紹介を行うなど、各種支援策を効果的に実施してまいります。

右に移りまして、「外国人に対する支援」についてであります。令和6年10月末時点の外国人雇用状況の届出状況ですが、外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数ともに届出が義務化された平成19年以降、過去最高の数となっております。当局におきましては、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、留学生をはじめとした外国人求職者の就職支援や、外国人材を雇用する企業への支援を行っております。まず、外国人留学生への支援といたしましては、11月8日に近畿ブロック労働局との共催により、今年度2回目となる近畿ブロック外国人留学生就職面接会を開催し、98社の企業が参加し、611名の留学生が参加されました。企業への支援としましては、外国人材への基礎理解を深め、

事業主に外国人労働者を適切に受け入れていただくためのセミナーをオンラインで開催し、1月末現在で計10回、92名の方にご参加いただいております。

続いて、資料の26ページ、「就職氷河期世代に対する就職支援の取組」についてであります。就職氷河期世代に対する集中支援期間の第二ステージとして、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用し、官民一体となった取組を推進しております。12月3日に大阪府とともに開催をした、35歳以上のミドル世代のための就職面接会&企業説明会は、参加企業70社、参加者432名と多くの方にお越しいただきました。また、来年度につきましては、就職氷河期世代を含めた中高年層に向けた支援施策を実施する予定としております。引き続き、就職氷河期世代の求職者への就職支援に取り組むとともに、事業主に対しましては、採用と正社員化の検討を積極的に働きかけてまいります。

続きまして、27ページ、「女性・若者に対する雇用対策の推進」についてであります。

マザーズハローワーク事業につきましては、大阪府内2か所のマザーズハローワークと13か所のマザーズコーナーにおきまして、子育てと仕事の両立を希望される方等へ各種就職支援を行っております。ハローワークを利用したことがない潜在的な求職者に対しましては、出張による相談やセミナー等のアウトリーチ型の支援を行っております。また、オンラインを活用した支援についても行っております。

続いて、「新規学卒者に対する就職支援の取組」についてであります。大学生等に対する就職支援につきましては、大阪新卒応援ハローワークを中心に実施しております。主な取組として、企業と学生が直接出会えるDaily企業説明会や、卒業年次以前の学生も対象とした業界研究ツアーなど、大学等と連携しながら、各種支援を実施しております。その他、就活の早期化に対する取組としまして、1・2回生の低回生のうちから自己理解を深めていただくことが重要であり、全学年を対象に出張適職診断ワークという名称で、大学構内におきまして、大学生等にニーズの高い職業興味検査を実施しております。

続きまして、「フリーターに対する正社員就職支援の取組」についてであります。大阪わかものハローワークのほか、府内全てのハローワークに設置しておりますわかもの支援窓口を中心に、担当者制による個別支援等を実施してお

ります。また、昨年度からバーチャル空間におきましてバーチャルわかものハローワークによる各種支援を実施しております。特徴といたしまして、パソコンやスマートフォン等からアバターで参加し、匿名性を保ったまま職員等とコミュニケーションを取ることができます。また、オンラインサービスのメリットを生かし、バーチャル空間を活用した企業説明会やセミナーには全国から参加をいただいております。

続きまして、28ページ、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」についてであります。

ハローワークでは、地元自治体と連携した面接会やセミナー等、様々な取組を実施し、地域の雇用対策に取り組んでおります。一体的実施の取組及び生活保護受給者等に対する就労支援につきましては、資料に記載のとおりです。今後も地方自治体と連携をし、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

職業安定部からは以上となります。

○需給調整事業部長 引き続きまして、需給調整事業部、吉村でございます。

資料（４）の需給調整事業の分野の取組についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料は、めくっていただきまして、30ページでございます。

需給調整事業の分野につきましては、労働力需給調整事業の適正な運営の促進といたしまして、許可事業者等への法制度の周知の徹底、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底、派遣労働者に対する積極的な支援等を柱として取り組んでいるところでございます。

資料、左側でございますが、まず許可事業者等への法制度の周知徹底についてでございます。このグラフにつきましては、大阪の労働者派遣事業と職業紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移でございます。この折れ線グラフの一番右側が最新の事業所数となっているところでございます。令和7年1月現在で労働者派遣事業所数が4,502事業所、職業紹介事業所数が3,705事業所となっております。職業紹介事業所につきましては毎年増加している状況でございます。

続きまして、法制度の周知の取組といたしまして、先ほどご説明しましたグラフの下側の①から③でございます。①につきましては新規事業者向け説明会

でございます。許可申請を行う前の事業所向けの説明会、②につきましては新規許可・更新後説明会でございます。新規の許可や許可・更新をした事業所向けの説明会、③は業界団体等への講師の派遣状況でございます。それぞれ実施状況につきましては記載のとおりでございます。引き続き効果的な法制度の周知に努めてまいりたいと考えているところでございます。

次に、資料右側でございます。労働者派遣法、職業安定法の遵守の徹底ということで、①の指導監督の状況は記載のとおりでございます。年間を通じまして計画的に実施しているところでございます。今後とも悪質な事業者等を発見した場合につきましては、行政処分を含めた厳正な対応を行いまして、実効性のある指導を進めてまいりたいと考えているところでございます。

最後に、右側下の部分、派遣労働者に対する積極的な支援等でございますが、①が派遣労働者からの苦情・相談の件数、4月から1月末までで611件となっているところでございます。苦情・相談の内容によりましては、労働基準行政などとも連携をいたしまして指導監督が必要な事案には早期に対応するなど、派遣労働者への積極的な支援に努めてまいりたいと考えておるところでございます。

②につきましては、労働者派遣セミナーでございまして、15回の実施で223名の参加となっているところでございます。本セミナーにつきましては、労働局当部で実施するほか、ハローワークにて開催しているところでございますが、今後当部にて開催するセミナーにつきましては、より多くの方が参加できるようオンライン形式を実施することといたしまして、一層の支援に努めてまいりたいと考えているところでございます。

簡単でございますが、私からは以上でございます。

○総務部長 総務部長の長でございます。

私のほうからは、労働保険適用徴収の分野における取組状況ということで、お手元の資料の最後のページ、32ページになりますが、そちらからご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性等の観点から、本年度も労働保険未手続事業一掃対策の推進、労働保険料の収納率の維持・向上の2点を重点対策として精力的に取り組んできたところであります。

まず、労働保険未手続事業一掃対策の推進でございますが、令和3年12月の行政改革推進会議におきまして令和7年度までに未手続事業を令和2年度比で20%解消ということが目標とされております。こうしたことを受けまして、大阪労働局におきましても様々な取組を行ってきたところになります。

右上のグラフでございますが、こちらは大阪における労働保険適用事業場数のグラフでございます。年々増加しておりますが、依然未手続事業も存在していることから、今年度は、左の表になりますが、未手続事業指導件数を3,000件、手続指導による成立件数を1,300件、職権における成立件数を20件として目標を定めまして取り組んできたところでございます。実績でございますが、令和7年1月末現在の指導件数3,159件、手続指導による成立件数1,337件ということで、年間目標を達成したところであります。来年度は、行政改革推進会議で示されました目標達成の最終年度となりますので、局内各課、監督署、ハローワークと連携することはもちろんでございますが、他の行政機関等とも緊密な連携を図りまして、各機関が保有する各種データから効果的に未手続事業の情報を把握し、手続勧奨の働きかけを実施してまいりたいと考えております。

続きまして、資料の下でございます。労働保険料の収納率の維持・向上ということになります。今年度も納入督促ですとか差押え等の強制指導といった対応を行ってまいりました。大阪局の令和6年度の労働保険料収納率は、令和7年1月末現在になりますが、74.5%ということになっております。全国平均を0.3ポイントほど上回っております。今後も実効ある滞納整理のために事業主等の財務状況に配慮しながら納入督促等を実施するとともに、滞納を繰り返している事業主等に対しては強制措置も視野に入れて対応し、収納率の向上に取り組んでまいります。

以上、労働保険適用徴収の分野における取組状況でございました。

以上でございます。

○森会長代理　ありがとうございました。

それでは、続きまして、部会開催結果の報告です。

大阪地方労働審議会には、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が設置されておりますが、令和6年11月の第47回大阪地方労働審議会開催以降、本日まで開催されたのは、家内労働部会、最低賃金専門部会、

港湾部会となっております。

まず、議事（３）の大阪地方労働審議会家内労働部会及び最低工賃専門部会の開催状況について、事務局からご説明をお願いします。

○労働基準部長 承知しました。ご報告申し上げます。

資料の４をご覧くださいながら聞いていただければと思います。

家内労働者の最低工賃につきましては、その実効性を確保するため、３年をめどに見直しを行っています。現在大阪府では、男子既製洋服製造業の最低工賃のみが存在しています。令和６年１０月３０日及び１１月２７日の２回にわたり開催しましたこの大阪地方労働審議会の家内労働部会において、最低工賃は改正決定することを必要と認めるとの結論に達し、改正決定、改正すべしとのご意見をいただきました。

これを受けて令和７年１月１７日に大阪地方労働審議会の今度は最低工賃専門部会を開催し、この審議の結果、大阪地方労働審議会会長から最低工賃を別紙のとおり改正決定することが適当であるとの答申がなされました。別紙というのは、次のページの、色をつけているところが改正になったと、そういった答申があったということでございます。

その後、家内労働者または関係委託業者から、同審議会の意見に対する異議の申出はございませんでしたので、２月２６日付で官報公示を行い、効力の発生の日は今月２８日となる見込みでございます。参考までに、最低工賃の改正は直近では平成２８年度でございますので、８年ぶりの改正となったということでございます。

報告は以上です。

○森会長代理 ありがとうございます。

それでは、議事（４）大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果について、事務局からご報告をお願いします。

○職業安定部長 それでは、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、職業安定部からご報告申し上げます。

お手元の資料５に、大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果をお配りしておりますので、ご覧ください。

去る２月１３日に石黒港湾労働部会長を座長といたしまして、公益委員３名、

労働者委員 5 名、使用者委員 5 名、専門委員 2 名の計 15 名にご出席をいただき、港湾労働部会を開催しております。内容につきましては、資料に記載しているとおりであります。この内容を事務局から説明をし、出席委員全員にご確認いただいたことをご報告申し上げます。

以上でございます。

○森会長代理 ありがとうございます。

それでは、質疑に移りたいと思います。

事務局のご説明からご意見、ご質問等がありましたらご発言をお願いいたします。挙手をしていただきましたら私が指名させていただきますので、マイクをお持ちいただきご発言ください。オンライン参加の委員も挙手していただきましたら、こちらからご指名させていただきますので、よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

井岡委員、お願いいたします。

○井岡委員 よろしくお願ひします。

11ページの「個別労働関係紛争解決の促進」というところで、労働相談の件数とかもあるかと思いますが、ご相談されている方が労働組合に入っているか入っていないか、そういうことはお分かりかどうかということをお教えいただければと思います。

もう一点ですけれども、19ページの上のところですが、労働災害の窓口業務について、相談者に対して懇切丁寧な説明を行っているということが対策として取られているということがありますが、対応されている案件が多くなるにつれて人が足りていないのではないかということについては大丈夫なのかなという確認をさせていただきたいと思います。

それと、もう一点はお願いですけれども、25ページ左下の障害者就職面接会の実施というところがありまして、その下に障害者就職件数というところがあります。こちらを、できましたら男性何%、女性何%というところを分かるようにしていただければということをお願いしたいと思います。

以上でございます。

○森会長代理 ありがとうございます。

それでは、井岡委員からのご質問についてご回答お願いできますか。

○雇用環境・均等部長 まず、11ページの個別労働紛争解決の関係の相談件数で労働組合に入っている方かどうかということでございますけれども、全ての相談に対してその問いを必ず取っているというわけではございませんので、きちんとした数字というのはちょっと把握しているところではございません。相談カードや相談票を見ている感じだと、この場合ですと、労働者の方、それから事業主の方と、様々な方からのご相談が入ってくるわけなんですけど、どちらかというと、組合には加入されていない、もしくはそういう話はしていないというようなケースが多いのかなという印象は持っております。

○井岡委員 ありがとうございます。

○労働基準部長 引き続きまして、労災保険の窓口の丁寧な説明ということですけれども、労災は特に認定基準ですとか難しくなっておりますし、申請いただいた後にどのぐらいの期間で判断ができるのかなという目安的な部分も丁寧に説明してご理解をいただくというふうなことをやっているわけですが、それが足りているかどうかと問われますと、足りている、今の範囲内でやっていくというのが仕事でございますので、ご不便をおかけしているようであったらご意見いただければと思いますけれども、引き続き今の範囲内でやっていくということだと考えております。

○井岡委員 ありがとうございます。

○職業安定部長 職業安定部からですが、障害者就職面接会のことでよろしいですか、それとも障害者就職件数全体ということでよろしいでしょうか。

○井岡委員 すみません、説明が足りません。就職者全体の件数の男性、女性の割合が分かればというところでございます。

○職業安定部長 システム的に可能かどうかというところもありますので、可能であれば要望に沿えるような形で次回から対応させていただきたいと思えます。

○井岡委員 ありがとうございます。

どうしても、障害者のところでも男性のほうが就労がしやすく、女性のほうが就労に苦労しているというところもございますので、そういったところで少し分けて見えるようなところがあればと思いますので、よろしくお願いいたします。

○職業安定部長 はい、かしこまりました。

○森会長代理 ありがとうございます。

そのほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

佐々木委員、どうぞ。

○佐々木委員 ご説明ありがとうございました。

資料2の25ページに記載されている「外国人に対する支援」の一番下、「初めての外国人雇用セミナー」についてお伺いします。

私どもも企業側に対して、外国人雇用のメリットを積極的にPRしているところですが、特に中小企業の皆様にはなかなか関心を持っていただけないのが実情です。そのため、セミナーを開催しようとしても、関心の薄い企業にはなかなか参加いただかず、参加者が集まらないという課題があります。そのような中、資料に記載のとおり、「これまで外国人雇用の実績がない事業所」を対象にオンラインでセミナーを実施され、全10回で92名もの参加があったとのことで、大変興味深く拝見しました。もし可能であれば、どのようなアプローチで参加者を募られたのか、ご教示いただけますと幸いです。

○職業安定部長 職業安定部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。しっかりと確認をしたわけではないですが、企業から、昨今の人手不足の影響を受けまして、外国人労働者の方を採用したいけれども、いろいろな課題があって、なかなか一步を踏み出せずにいるというご相談は結構ございます。そういった事業所につきましては、まず窓口での相談もさせてはもらっておりますが、加えて、セミナーを受けていただくようご案内し、基礎知識をつけた上でご相談いただくこともあります。また、ホームページ等でもセミナーのオンライン開催のことは周知をしておりますし、また各ハローワークにおきましても周知をしております。求人を提出される企業の中には、最近はオンラインを使って出してこられることも多くなっております。いずれにしても、ハローワークに問合せがあった場合には、ハローワークで対応できる分は対応させていただいて、外国人雇用サービスセンターに引き継ぐ分は引き継ぎをさせていただいて、対応はさせていただいております。

○佐々木委員 ありがとうございます。今後、企業側のそのようなニーズがございましたら、ぜひご共有いただけますと幸いです。よろしくお願いします。

○職業安定部長 はい、かしこまりました。

○労働局長 すみません。

○森会長代理 局長、どうぞ。

○労働局長 月ごとに有効求人倍率、記者会見でも発表していますけれども、それにあわせて、3か月に1回、「ハローワーク雇用等短期観測」という、景況感や従業員の過不足感をはかるようなことをやっております。その短観の質問項目の一つとして、前回実施時に外国人の雇用に関する項目を設けていましたので一部ご紹介します。この短観はnの数は300ぐらいしかないですけれども、ただ、ハローワークが企業にじかに聞きますので、雇用予定はありますかということを聞いたり、あるいは、雇用しているところは雇用する外国人は特定技能ですか技能実習ですかということを聞いたり致しました。その他、雇用を予定していない企業については客観的に聞いているわけですが、その理由について、日本語能力への不安だとか、人員が足りているという回答のほかに、方法や対応が分からないとか、応募を受けたことがないという回答もございました。このような大企業ではないですけれども、中小企業の生の実情が聴き取れるというのがハローワークで行う調査の強みでありますので、そういった内容も、いい調査をしているということを、少し外部にというか、まさにその経済団体だとか労働組合とか、そういったところにちょっとうまく還元していく工夫もしていったらいいかなというようなことも少し申し添えさせていただきます。

○佐々木委員 ありがとうございます。

○森会長代理 ありがとうございました。

その他の委員の皆様、いかがでしょうか。

オンラインでご参加いただいている委員のお二方もいかがでしょうか。何かご質問等ございますか。

○金澤委員 金澤は特にありません。

○森会長代理 ありがとうございます。

ありがとうございました。

それでは、時間の都合もございますので、一旦ここで先に進めさせていただきたいと思います。

続きまして、議事（６）令和７年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について、事務局からご報告をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 それでは、私のほうから資料６、大阪労働局の来年度の行政運営方針（案）についてご説明させていただきます。

今年度の大阪労働局行政運営方針におきましては、大きく３つのテーマ、１つ目は最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、２つ目が円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進、そして３つ目、安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくりというもので、これらを前面に出したところがございますけれども、来年度につきましても我々労働行政に求められているものは、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中で、生産性や付加価値の向上、物価上昇を上回る賃金引上げの実現、女性や高齢者を含む国民一人一人がその能力を十分に発揮し活躍できる環境整備など、多岐にわたっております。

持続的、構造的な賃上げの実現に向けて、引き続き三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々のそれぞれのニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指して、地域や国民からの期待に応えていくために、地域における総合労働行政機関として、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、人材開発、これらの４行政分野の雇用・労働施策を監督署、ハローワークと一体となり、関係機関と連携して適切な取組を進めてまいりための行政運営として編集させていただきたいと思っております。

それでは、まず、来年度の行政運営方針（案）でございますけれども、今年度との変更点や来年度の事業のポイントを中心にご説明いたします。

今回運営方針の編集に当たっては、冊子が様々な方の手に渡ることを意識いたしまして、読みやすくするために、なるべく文章を短くして分かりやすくすることや、写真、画像、２次元コード等を用いる場合はそれに合ったキャッチコピーを加えること、そして文字のポイントも若干大きくすること、こういったことを工夫したところがございます。

それでは、表紙をご覧ください。この表紙には、運営方針のスローガン、今年度と同じものですが、「～誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪～」を明記しているところがございます。そして、ページをおめくりいただき

まして、目次をご覧ください。こちら第1章では、大阪の労働行政を取り巻く情勢として、情勢分析を記載した上で、来年度の運営方針のテーマを第2章から第4章に大きく3つ挙げました。ここは今年度とよく似ているところではございますけれども、少しずつ言い回しを変えておりまして、1つ目は最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援、2つ目が労働移動の円滑化及び多様な人材の活躍促進、3つ目が安全・安心・魅力ある職場づくりに向けた取組でございます。

では、目次の右側、1ページ目をご覧ください。

ここは第1章、大阪の労働行政を取り巻く情勢として、1に雇用失業情勢等について記載し、そして2には総合労働行政機関として大阪労働局の施策を推進するに当たっての共通の課題及び大阪・関西万博を踏まえた大阪の課題について言及しております。

ページをおめくりいただきまして、2ページ以降、本文のほうに移ります。2ページから4ページまでを第2章、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援としてまとめています。

2ページの最初の丸印で、賃金引上げに向けた環境整備・機運の醸成に取り組むこととしております。また、2つ目の丸印で、賃上げだけでなく人材育成や生産性向上など、中小企業の成長を総合的に支援するために創設された「賃上げ」支援助成金パッケージについて新たに記載しています。

3ページでございます。最低賃金制度については、各種の支援策の周知・広報や、履行確保のための監督指導等により最低賃金の遵守と企業の賃金引上げへの支援を引き続き行います。

4ページでございます。こちらのほうは非正規雇用労働者への支援をまとめているところでございますが、いわゆる年収の壁対策としてキャリアアップ助成金の周知、活用勧奨等のほかにも、同一労働同一賃金の実現に向けた取組について記載しているところでございます。

続きまして、5ページから13ページですけれども、こちらは第3章、労働移動の円滑化及び多様な人材の活躍促進としております。

5ページ目、2つ目の丸印、機動的な雇用対策では、万博関連企業のニーズに合わせて人材確保支援に取り組むことを紹介し、2次元コードで大阪ハロー

ワークの特設ページにリンクさせています。

6 ページでは、ハローワークにおける求人充足サービスの充実・強化の取組のほか、人材確保対策コーナーを中心とした支援など、人材確保対策を総合的に推進してまいります。

7、8 ページでございます。こちらは職業訓練を活用した人材育成、リ・スキリング等の推進についてございまして、労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進を掲げております。

8 ページの最初の丸印でございます。2 つ目のポツのところですが、新たに創設される教育訓練休暇給付金や、教育訓練期間中の生活を支えるための融資制度、これらの周知について記載しております。

9 ページから12 ページでございますが、こちらは若者、中高年世代、そして高齢者、障害者、外国人に対する支援、雇用対策についてまとめております。

そして、13 ページでございますが、労働力需給調整事業の適正な運営についてまとめており、法改正に係る雇用仲介事業者の新たなルールへの対応の周知徹底、労働者派遣法や職業安定法の法制度の周知徹底、派遣労働者の同一労働同一賃金確保に向けた指導監督など、事業の適正な運営を促進してまいります。

続きまして、14 ページから25 ページでございますが、こちらのほうは第4章、安全・安心・魅力ある職場づくりに向けた取組として施策をまとめております。

14 ページでございますが、長時間労働の抑制等について記載しております。特に建設業・自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守につきましては、関係団体等と連携して、管内の状況や課題の把握に努めながら、丁寧な監督指導や事業者への支援を行うことで、引き続き必要な対応を行ってまいります。

15 ページでございます。労働条件の確保・改善対策について、個々の事案が複雑化している中で、法定労働条件を確保するための要として、丁寧な相談対応、適切な監督指導を引き続き進めてまいります。

16 ページから19 ページでございますけれども、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まとめております。

16 ページから17 ページは、労働災害防止対策の推進、大阪発・新4S運動、労働者死傷病報告等の電子申請の推進に取り組むことなどを記載し、18 ページ

には、新たに熱中症対策を盛り込みました。近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、Stop! 熱中症クールワークキャンペーンに基づく取組が適切に実施されるための指導や、熱中症予防等の周知等に力を尽くしてまいります。そのほか、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進などを進めてまいります。

20ページには、多様な働き方の実現、ワーク・ライフ・バランス等の施策についてまとめております。大阪働き方改革推進会議や、働き方・休み方の見直しに向けてのワークショップ、それから勤務間インターバル制度について記載しております。

21ページでございます。総合的なハラスメント対策に引き続き取り組んでいくこととしているところでございます。

そして、22ページでございます。女性活躍推進についてです。女性活躍推進法等の履行確保、こちらはもちろん掲げているところでございますけれども、そのほかにもハローワークでの取組として、生涯年収の比較や年収の壁を示しながら、多様な働き方の選択肢を提案し、ライフプランに寄り添った支援を実施するなど、子育て中の女性等に対する就職支援を総合的に実施してまいります。

23ページでございます。こちらは仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。改正育児・介護休業法の履行確保や次世代育成支援対策を積極的に進めてまいります。

そして、24ページは、個別労働紛争解決促進とフリーランスの就業環境整備について記載いたしております。

25ページでございます。こちらは労災保険及び雇用保険の適正な運用・徴収について、それぞれ迅速・適正な処理や、電子申請の利用促進を含めた安定的な運用を図ってまいります。

最後に、冊子の裏表紙でございます。大阪労働局の組織と各お知らせツールの2次元コードを使った案内を記載しています。

また、これに伴う数値目標でございますが、現段階ではまだ本省からの数値

が示されていない項目があるため、参考までにおつけいたしました。

本運営方針（案）につきましては、本日、先生方からのご意見をちょうだいした上で、本省が示す地方労働行政運営方針を踏まえて決定したいと考えております。

駆け足でございますけれども、説明は以上でございます。

○森会長代理　ありがとうございました。

それでは、質疑に移りたいと思います。

ただいまの事務局のご説明に対しましてご意見、ご質問等ございましたらご発言よろしく願いいたします。挙手をしていただきましたら私のほうから指名させていただきますので、マイクをお持ちして発言お願いいたします。また、オンラインの委員の先生方も挙手をよろしく願いいたします。

委員の皆様、何かご質問、ご意見等ございますか。

石黒委員、お願いします。

○石黒委員　ご説明ありがとうございます。

私、物流の2024年問題に高い関心を持って見守っているところで、14ページで、自動車運転者への労働時間短縮に向けた支援と労働環境改善に向けて大阪労働局としても取り組みを進められていることにまず敬意を表したいと思います。

少し話が変わるようではございますけれども、自動車運転者、トラックドライバー不足を受けて、政府としてはモーダルシフト、トラックで運んでいたものを海運などにシフトしていこうということを推奨していきまして、おとしには、フェリ一等の輸送量、10年間で倍増させるという政府目標を掲げました。ただ、一方で、足元を見ますと、船員の有効求人倍率、自動車運転者よりも高い水準で推移しています。船員のほうも不足感が高まっているところ、なかなか有効な対策が今のところ取られていないというのが現状です。船員の需給マッチングに関しましては、厚生労働省の所管ではなくて国土交通省運輸局の所管であることは承知しておりますが、特に船員数を増加させるに当たっては、未経験者の中途採用というところが課題かと考えております。それを受けまして昨年12月、国土交通省のほうでは未経験者への情報提供あるいはPRということを念頭にハローワークとの連携ということを掲げたようです。まだ、それから日が浅い

ものですから具体的なことに关しましては、令和7年度の取組になろうかと思
いますけれども、大阪労働局のほうで、あるいはハローワークのほうで何らか
検討や準備等が進められていましたら教えていただけますでしょうか。

特に未経験者ということに关しましては、運輸局の尽力はなかなか効果を発
揮していない、情報が行き渡っていない状況にあるようですので、ハローワーク
による尽力は非常に効果が高いものとして期待しております。よろしくお願
いいたします。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございました。職業安定部から回答させて
いただきます。

委員がおっしゃられました運輸局との連携について、具体的に厚生労働省か
ら、こうしてください、ああしてくださいというような指示はまだ今のところ
下りては来てはいませんが、行く行くそのような状況になるということ
も考えられますので、そのあたりはしっかりとアンテナを張って、対応をして
いきたいと思っております。

実際にハローワークでは船員の求人自体はほとんど見ることはありませんで
したので、委員がおっしゃったように、そうすると求人倍率も高くなってくる
のかなと感じておりますので、そのあたりはしっかりと今後対応していきたい
と思っております。

○石黒委員 どうもありがとうございます。

○森会長代理 ありがとうございます。

志村局長、お願いいたします。

○労働局長 すみません。非常に貴重な問題意識を提示していただいて、あり
がとうございます。

3月19日に近畿運輸局主催で「持続可能な物流の実現に向けて」という行政
機関の連携協定に基づくセミナーが開催され、講演内容は、荷主企業とかトラ
ックとかそういったようなところの問題意識が割と中心かもしれませんけれど
も、企業の取組ですとか、あと第2部のほうでは意見交換というようなことで、
多分これは有識者講演、関西大学の安部先生も含めてパネルディスカッション
みたいなのところも、運輸局も当然ですし、私も参加いたしますし、あと農政局、
経済産業局というようなこともやっておりますし、いずれにしても、やはりそ

ういったようなことも、ちょっと運輸局だけではというような問題意識というのは非常に強うございます。委員からいろいろ船員とかそういったところも幅広くに提示いただいておりますけれども、いずれにしても、労働局としても、とにかく産業あつての労働というようなところもありますので、いろんな産業のこういった一体的な動きについて積極的に関与し、そしてハローワークですとかあるいは監督署、労働局の施策資源がうまく活用できるようなことについても意を砕いてまいりたいと考えております。

以上です。

○森会長代理　ありがとうございました。

それでは、そのほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

赤瀬委員、お願いします。

○赤瀬委員　赤瀬でございます。

今、春闘の真ただ中でございまして、昨日も大手企業を中心に集中回答日を迎えまして、昨年に続く高水準の賃上げが続いたというところでございますけれども、一方でこれから中小企業の賃上げが始まるというところで、昨年も賃上げはできているんですけれども、どうしても企業規模間格差が拡大したというところで今年もそういった懸念がされるのではないかなと思っております。

1つは、労務費はいずれも上昇をしているんですけれども、採用競争力の強化、そしてベースアップができているのはほとんど大手企業ということでございまして、中小企業については最低賃金の引上げに影響されているというところでございます。実際に私どものＵＡゼンセンの組合でも、最低賃金に合わせて上昇できたところもございまして、一方では賃上げができずに所定労働時間を減らしたと。年間休日を増やして所定労働時間を減らしたと。ただ、一方では、仕事量は減ってございまして、生産性もなかなか向上できていないというところでございますので、時間外労働をして、そこを補っているというようなところもありまして、労務費がそれでは減ったのかというと、なかなかそういうところには至っていないというところでございます。

また、労務費の価格転嫁につきましても、製造業の組合の220組合、調査させていただいたところ、2から5割程度受け入れていただいたというところが半数程度でございまして、まだまだ労務費の価格転嫁はできていないというと

ころかなと思っております。

先ほど来から大阪政労使の意見交換会等々でもそういった話が出ているというところでございますけれども、やはり中小企業の皆さんにも賃上げができるような労務費の価格転嫁であったり助成金の取組については、なかなか中小企業ではそこまで手が回らないといったことも聞かれますので、これまで同様、引き続ききめ細やかなご指導もいただければなと思っております。

それから、指針が2023年11月に出たことによりまして労務費の価格転嫁というところが社会的にも広まってきているというところでございますけれども、一方で、内容につきましてはまだまだ理解が進んでいないというようなところも聞かれるところでして、春闘の結果であったり最低賃金の上昇結果に基づいて交渉をすることができると書かれておりますけれども、なかなかその理解も進んでいない企業もあるということでございますので、引き続きのご指導をよろしくお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○森会長代理 局長、どうぞ。

○労働局長 賃上げに向けたご意見ありがとうございます。

確かに昨日は本年の山場というようなことということで、やはりこれから中小企業への波及といったところがポイントになってくるというようなことあります。

2月17日政労使会議開催させていただいて、やっぱり各機関からそれぞれ施策の説明をさせていただいたというようなことの中で、労働でいえば労働関係の助成施策ということの説明させていただいたんですけれども、なかなか、そこで私もちょっと強調させていただいたのは、それは大企業というよりは、やはり助成金というのは中小企業に向けた助成金ということでありまして、これからは中小企業がそういった、最賃の履行確保もそうなんですけれども、その中でもどうやったら賃金の引上げの原資というものをつくっていけるかという、それは教科書的ではありますが、生産性向上ということなんですけれども、いろんな段階での取組が必要であり、それは機械設備的な生産向上もあるでしょうし、労働者の訓練というか能力向上というものも当然あるんでしょうしというようなことなので、労働基準系では業務改善助成金もありますけれども、そ

れだけではなくて、やはり厚労省の政策的には訓練とかそういったものも含めて、あと機械設備みたいな話は当然、中企庁の施策も含めてというようなことで、いずれにしても、これから中小企業の賃上げということなんですけれども、その助成施策をしっかりと円滑にやっていくということが、周知していく、利用していただく、これがポイントになってくるというのが一つございます。

あと、もう一つのほうでやっぱり価格転嫁という、これはここ数年来、強調、意識して出てきたような施策なんですけれども、やっぱり公取あるいは経産局も含めて転嫁状況、主観的な転嫁というのは進んでいるのかというのは、2月17日の会合では、短時間でありましたけれども、説明させていただいて、その後、荷主とかトラック協議会のほうに参加させていただいたら、中央会の委員の方から、2月17日のこの資料の転嫁のというような発言も出たように、やっぱり2月17日は機運醸成みたいな話ではありましたが、結構各委員もいろんな産業レベルのいろいろ協議会だとかそういったところもあって、特にトラックなんかは荷主とかそういったところ、なかなか問題であって、荷主も集まっていますし、当然運輸企業も集まっているという中での発言もあるんですけれども、転嫁についてはやっぱり歴史が浅いだけあって、それは公取とか頑張っている、当然公取とかも経産局も来ていましたけれども、そこはまだ、助成金活用というよりは、歴史が非常に浅いようなところもあるので、皆さんがまずは意識させていただいて、そしてそういう認識で、基本的には民民の交渉ということになるわけなんですけれども、そういったようなことを自覚していただく場づくりをしっかりと行政としてはやっていく必要があると考えております。

以上でございます。

○赤瀬委員　ありがとうございました。

○森会長代理　ありがとうございます。

そのほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

○稲垣委員　稲垣でございます。

ハローワークについてお尋ねしたいと思います。もしかしたらもういろいろ話題にこれまでもなっているのかもしれないんですけれども、最近読んだ記事で、ハローワーク離れが若者に進んでいるというような話を見まして、確かに

私どもの世代とは異なり、メディアもいろいろ、チャンネルもいろいろあって、それは事実だとするならば、この統計でも、実態を反映しているのかということにもなってくるのかなと思ったりもするんですけども、私も肌感覚でよく分からないんですが、その辺の受け止めと、もしそういうことが本当にあるのであれば今後どうされるのかというようなところをお尋ねしたいと思います。

○職業安定部長　ご質問ありがとうございます。

職業安定部から回答させていただきます。

委員がおっしゃるように若者を中心としたハローワーク離れは、今、大きな課題だと考えております。それで、若年人口自体が減少していることもあると思います。けれども、ただ実際にハローワークに求職登録に来られている方も減少傾向にはあります。それで、先ほど委員もおっしゃったように、現在さまざまなメディアがありますし、コマーシャルでもたくさん、民間人材サービスのコマーシャルが流れております。非常に簡単な形で登録もできるので、どうしても気軽な感覚で登録をしたりというような方もいらっしゃると思います。ただ、その中には、自分自身のことを十分に理解できない、自己理解がそれほど進んでいないような方で応募を繰り返されているような方もいらっしゃいますので、そういった方につきましては、ハローワークにおいて職業相談などをさせていただいた上で、それで必要な支援を行っていただければと考えております。

そういったこともございまして、昨年2月に「バーチャルわかものハローワーク」を全国初として開設したところであります。非常にたくさんの方に利用はしていただいておりますけれども、ただ、そこから実際のハローワーク窓口等での支援につながっているかどうかというようなところに関しましては、システム上、ご本人から申告がない限り分からないというようなところもあります。それほどまだ目に見える形で増えているというようなところまでは分かりませんが、そういった取組を地道にやっていきたいと考えております。

加えて、各ハローワークにも若者専門窓口を開設しておりますので、若年求職者の方が来られた際には、窓口でしっかりと伴走型の支援、担当者制の支援をしっかりとやって対応をしていきたいと考えております。

以上です。

○森会長代理　局長、どうぞ。

○労働局長 業務的には安定部長が説明したとおりで、特に付け加えることはないですけども、テクニカルでいいますと、本日の資料１、雇用情勢の資料の５ページ目のところのいわゆる新規求職者の性別、年齢別内訳、下段の左のところを見ていただくと、高齢は増えているけれども、若干若い者は減少しているということはこういった資料には端的には表れていると思います。ただ、国でやっている雇用動向調査というものがあるんですけども、雇用動向調査の直近値は、今は私も正確な数字は持っていないですけども、少し向上している。雇用動向調査の中で一番多い入職経路は縁故みたいな感じの経路であって、そういう中でハローワークはここ数年占有割合が下がっていたんですけども、直近は少し持ち直したみたいな感じではあります。

あと、全国ベースで平均でならして、ハローワークのシェアみたいなものを論じるのも当然あるとは思いますが。民間の人材ビジネスとの関係でいいますと、大阪の中でも大阪市内でいうと、ハローワークと民間との競合とまであまり言いたくはないですけども、すみ分けはあるんですけども、地方部に行くとそういうわけでもないです。例えば、大分ですとか、あるいは北海道も、札幌はそうかもしれませんが、釧路だとか函館とか旭川とか、十分に民間の人材ビジネスがない地域も相当日本の国内にございまして、そういった中でしっかりハローワークは持ち味を発揮していくべきなのかなと考えております。

以上です。

○森会長代理 ありがとうございます。

そのほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

芝委員、お願いします。

○芝委員 ご説明ありがとうございます。

先ほどの運輸業界の関係の労務費の関係は非常に重たい問題だと私も感じておりまして、実は転嫁率が一番悪い業種になってきます。運輸、郵便業界が転嫁率悪いなというのと、私たちいろいろ考えて分析もしていたのですけども、やっぱり業界特有の問題もあるのかなというふうには思っています。私ももともと郵便の職場出身ですけども、価格を上げて一体どこに行っているんだろうというのを目の当たりにするところが結構あったので、ここはきちんと末端の労働者のほうまで配分が行く構造を僕はつくるべきかなというところも少

し持っているところでございます。

私から就職氷河期の活用の方と高齢者の就業の関係でご意見をさせていただきたいなと思います。

就職氷河期世代を含む対応というのは、行政を中心にされてきた経過も私もすごくよく知っているんですけども、年齢幅が35から59ということで、就職氷河期でいきますと35から56歳ぐらいとなっておるんですが、特にここにかぶってきます団塊の世代のジュニアですよね、いわゆる。その方々、50から54歳あたりの賃金構造が非常に悪いということになっておりまして、45歳から54歳ぐらいまでの再就職が非常に難しいというところも出てきておるところかなと思っております。この取組、活躍支援をやっていただいているんですが、ハローワークの紹介によって件数、そこそこ数字が上がっていると、就業についてという件数が上がっているんですけども、ぜひとも次、世代別でどのぐらいの就職ができたかというのをこれから分析をしていただきたいなと考えております。今回春闘のほうで初任給の引上げというので上がってきているんですけども、本当に50から54という世代が、全く報われていないというのが、数字的にも逆転現象が出てきているというのもありますので、そのあたり、就職困難かつ生活困難ということも出てくる可能性も出てきますので、ぜひともこういう分析を次年度に向けては対応していただきたいなと思っております。

それと、高齢者の就労と社会参画の促進ですが、70歳までの就業措置の導入ということで努力義務という形で進められていると思うんですけども、ここは労働基準の強化と相まりましてお願いしたいんですけども、労災防止の取組を一体としてやっていただきたいなと思います。これも60歳を超えてからの労働災害の発生率で一番多く転倒というのが多分出てくると思いますので、そのあたりの労災防止策をセットで高齢者の就労、社会参画の促進という取組を進めていただきたいと思いますので、これは要望になりますけれども、ぜひともご検討方、お願いしたいと思います。

以上でございます。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まず、世代別での就職の状況を分析してほしいというご質問に対しましては、こちら先ほど申し上げたのと同様で、システム上、可能であれば前向きに検

討させていただきたいと思っております。

それから高齢者の就職支援に際して労災防止と併せて一体となってやってほしいと、ご指摘いただいた点につきましては基準行政、安定行政が一体となって今後取り組んでいきたいと思っております。

よろしいでしょうか。

○森会長代理 ご要望という形でよろしく願いいたします。

オンラインの國井委員、どうぞよろしくお願いします。

○國井委員 ありがとうございます。

私からは、大学生のところで要望ですけれども、労働局と教育はまた省が違うので、縦割りで違うのかもしれないんですけれども、気になっているのが、大学生が大学に入ったときから就職というのに不安を感じていて、勉強どころか就職活動のほうに専念しているというのがすごくもったいないなと思っているんですね。どんどん就職活動が早期化してきていて、勉学にいそしまずに、でも就職先決まったら、ここは私の感覚なんですけれども、勉強もせずに卒業さえすればいいやみたいになっているんじゃないかなというのがすごく不安になっております。

今日の資料の報告で、資料2の27ページでは、大学1・2回生を中心に就活の早期化の対応をしていますというところがあたりとか、あと今回の資料6には、去年はなかったのに、若者の雇用対策の推進ということで新たに掲げられたりしていて、大学生をさらにあおっていないかなというのがすごく気になっています。先ほどの若者の説明のときの、よく考えずに就職活動してマッチングせずという、そこはすごく大事なことだなと思っているんですけれども、やはり大学生は大学生として勉学をすること自体、学ぶということ自体、徹底してほしいという気もあるので、早期化になるべく行かないように、でもマッチングするような手を打ってほしいというのが、私からの希望です。

以上です。

○森会長代理 ありがとうございます。

石田部長、よろしいですか。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

職業安定部から回答させていただきます。

委員のおっしゃること、ごもつともだと思っております。それで、当局、ハローワークといたしましては、企業に対して、政府が示しております採用選考スケジュール、これを遵守するように要請はしております。ただ、その一方で、人手不足等の影響もありまして、企業が行う採用選考のスケジュールが早まっているのも事実でありまして、低回生のうちからの就職活動が学生にとっては「忙しくなっている」という状況でもあると感じております。ただ、我々が彼らにお伝えしているところは、低回生のうちから仕事に対する業界の研究とか、自己理解、こういったところをしっかりと身につけていただく必要があるということで、それに向けて取り組んでいるところです。

3回生、4回生になっても、周囲から遅れることのないよう就職活動に臨めるような形で取組をしたいということで、低回生のうちから業界研究セミナーを開催したり、大学構内で職業興味検査を実施したりという様々な取組を行っているところであります。

そういったところをご理解いただければと思います。

○國井委員 どうもありがとうございます。

やはり自己理解とか業界理解とかは非常に大切だとは思うので、それで幅を狭めていくというよりは、幅を広げる、大学時代はぜひ何か幅を広げるほうに活動していただけたら非常にうれしいと思いますので、引き続きよろしくお願い致します。

○職業安定部長 ありがとうございます。

その方向で対応させていただきます。

○森会長代理 ありがとうございました。

お時間が迫ってまいりましたけれども、委員の皆様、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

たくさんのご意見、ご要望等、ありがとうございました。

委員の皆様からのご意見をまとめますと、行政運営方針（案）の修正等に大きく影響するような内容はなかったように思いますので、事務局は原案に沿って令和7年度大阪労働局行政運営方針を作成いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、実施に当たりましては、先ほど多くの委員からご意見を十分にいただ

きましたので、その点をご参考いただき、行政運営に引き続き取り組んでいた
だければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日の審議会をこれで終了したいと思います。ありがとうございました。

事務局のほうにマイクをお返しいたします。

○企画課長 森会長代理、どうもありがとうございました。

皆様、どうもお疲れさまでございました。

来年度も11月頃及び3月頃の2回、本審議会を開催させていただきたいと思
っております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。