

第44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5年3月9日（水） 14時から16時

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館共用第1会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表

石黒 一彦

上田 恭規

水島 郁子

労働者代表

赤瀬 史

井岡 由美

井尻 雅之

金澤 治

使用者代表

白井 正勝

高山 俊三

坪井 昌行

(2) 事務局

局 長 木原 亜紀生

総務部長 森實 久美子

雇用環境・均等部長 栗山 僚子

労働基準部長 樋口 雄一

職業安定部長 小橋 荘次

需給調整事業部長 吉村 康志

企画課長 濱島 健

#### 4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について
- (2) 令和4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労働災害防止部会の開催状況について
- (4) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について
- (5) 令和5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 それでは、皆様おそろいでございますので、審議会の開会に先立ちまして、事務局からご案内を申し上げます。

私は企画課長の濱島でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、資料のご確認をさせていただきます。

本日使用いたします資料は12点でございます。順に読み上げますので、ご確認ください。

1点目、次第、2点目、配席図、3点目、大阪地方労働審議会委員名簿、4点目、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、5点目、大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿、6点目、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿、7点目、資料1雇用失業情勢等について、8点目、資料2令和4年度の大阪労働局の取組状況について、9点目、資料3令和4年度大阪労働局の取組について－数値目標・達成状況－、10点目、資料4大阪地方労働審議会労働災害防止部会の開催状況について、11点目、資料5大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、最後12点目、資料6、令和5年度大阪労働局の取組（行政運営方針）案についてでございます。資料につきまして、漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況をご報告いたします。

公益代表委員3名、労働者代表委員4名、使用者代表委員3名の計10名の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

次に、会議の公開についてご説明いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として

公開することとされており、その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られております。

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いたします。

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、その議事録についても公開することとされております。議事録については、発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承願います。

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き、会長が議長になることが定められております。

それでは、水島会長、よろしく願いいたします。

○水島会長 皆様、本日はお忙しい中、ご参集いただきましてありがとうございます。

ただいまから第44回大阪地方労働審議会を開催します。

開会に当たり、木原大阪労働局長からご挨拶をお願いします。

○労働局長 大阪労働局長の木原でございます。

第44回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

まず、皆様方には、日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜っておりますことを厚く御礼申し上げます。

また、本日は年度末でもあり、また時節柄もあり、大変ご多用中のところと存じますが、審議会にご出席賜りまして重ねて御礼申し上げます。

今年度、当局におきましては「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」をスローガンに掲げまして、新型コロナウイルス感染症の影響の下でも全ての労働者が安心して働くことができるよう、労働基準監督署、ハローワーク等一丸となって、労働災害の減少と労働環境の整備、良質な雇用機会の確保に向けた支援など、総合的な労働行政機関として様々な施策に取り組んでいるところでございます。

足下の雇用情勢ですが、いまだコロナ禍前の水準までには回復しておりませんが、大阪の令和5年1月の有効求人倍率は1.29倍となっております。1月は、前月からは0.02ポイント低下しておりますが、一昨年、令和3年の夏以降、有

効求人倍率は上昇傾向がうかがえます。一部に厳しさが見られるものの、緩やかに持ち直しの動きが続いていると考えております。

今後につきましては、求職者側からは求職活動に慎重な姿勢がうかがえ、その活動が長期化している状況が見られます。また、事業主側からは、部品の調達遅れ、原材料価格や燃料費の高騰、円安による営業収益の圧迫など、先行きに対する懸念の声も聞かれますが、一方では、入国規制が緩和されたことによるインバウンド需要を期待する声も聞かれております。こういった声も踏まえまして、引き続き求人求職の動向を注視していく必要があると考えております。

ウィズコロナの下、社会・経済活動の正常化が進みつつある中、現在、国を挙げて構造的な賃上げの実現に向けた取組を行っているところでございます。このため、人材の育成活性化と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の一体的な取組を推進する観点から、人への投資の抜本的強化を図ることとされております。厚生労働省では、「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。国の令和5年度予算（案）におきましても、多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現するため、人材の育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動の円滑化等のための事業を盛り込んでおり、大阪労働局といたしましては、これを踏まえ、新年度を見据えつつ諸施策の整備、展開をしていきたいと考えております。

現在、労働行政には国民の強い期待の目が向けられていると考えております。

本日の審議におきましては、大阪労働局の業務運営や来年度の方針につきましてご意見を賜り、ご議論が行われます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。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○水島会長 木原局長、ありがとうございました。

議事に移ります。

議事1から4を続けてご説明いただき、4の後に質疑の時間を取らせていただきますのでご了承ください。

なお、限られた時間の中で効率よく会議を進行してまいりたいと思いますので、皆様、ご協力をお願いします。

それでは、議事1、雇用失業情勢等について、事務局から報告をお願いします。

○職業安定部長 ご説明させていただきます。職業安定部長の小橋でございます。本日はよろしくお願いたします。失礼いたしまして、着座にてご説明させていただきます。

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させていただきます。

最初に、近畿の雇用失業情勢等についてでございます。

資料1 ページに、近畿の有効求人倍率の推移についてグラフを記載しております。リーマンショック後、平成21年8月以降の長期的な傾向をご確認いただけるかと思えます。平成30年8月から11月に1.63倍と平成以降の最高値を記録した後、低下に転じまして、1回目の緊急事態宣言の期間中に急激に落ち込んでおります。令和2年11月、12月には、コロナ禍の最低値である1.02倍を記録しましたが、その後、令和3年以降は緩やかな回復基調で推移しており、直近令和5年1月の有効求人倍率は1.22倍まで回復してきております。このように、求人は底堅く、持ち直しが堅調であり、コロナ直前の令和2年3月と同水準まで戻ってきておるところでございます。一方、有効求職者数は、コロナ直前から増加しておりますが、コロナ禍のピーク時から約7%減少している状況でございます。

次、2ページに移りまして、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しております。近畿は、令和3年9月以降、17か月連続で前年同月より低下しており、改善が続いております。

その下でございます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ものでございます。令和3年度以降は、海外経済の回復を受け輸出が増加基調にあることや企業の設備投資の持ち直しなどを背景に、製造業を中心に回復が見られ、根強い人手不足感も相まって22か月連続で前年同月を上回っており、持ち直しの動きが続いております。

次に、3ページの上段4のグラフでは、近畿の新規求職者の動向を表したもので、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グラフで表しております。コロナ禍以降、緊急事態宣言期に落ち込むなど、感染拡大状況により月々で変動が見られますけれども、雇用形態別の前年同月比では、パートの増加割合がフルタイムを上回っているとい

う状況が見てとれます。

続きまして、3ページ下段の5のグラフは、近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況でございます。コロナ禍におきましても、保安、建設、介護関連など、人材不足分野の職業では以前、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5年1月の大阪の有効求人倍率、受理地別でございますけれども1.29倍と、令和4年3月の1.12倍から0.12ポイント上昇し、令和4年度に入りまして回復ペースが上がってきております。なお、就業地別の有効求人倍率では1.12倍と、令和4年4月に1倍台に回復して以降は、10か月連続で1倍を上回って推移しているところでございます。

続きまして、4ページ下の1の表は、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。緊急事態宣言等による人流抑制やインバウンド需要の減少の影響で弱い動きが見られていました卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業なども含めまして、産業全体として持ち直しの動きが堅調となっております。特に、人手不足感の高まりや先を見据えた人材確保、インバウンド需要への期待等から、新規求人数の増加が続いております。

次に、5ページの上段、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月以降、7か月連続で前年同月を下回っており、このところ減少傾向にございます。最近のハローワークの状況としましては、物価上昇等の影響から年金や貯蓄だけでは生活が苦しいといった理由や、自営業者で仕事が減少、廃業したという理由から求職活動を始める方が見られるほか、将来への不安等から転職を希望する在職者、自己都合離職者が見られるという報告を受けております。

続きまして、下段の3のグラフは、令和4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のとなっております。直近の2期の状況を見ると、男女とも減少しておりますけれども、女性は55歳から64歳、右のグラフの水色の帯の層でございますけれども、4期連続で増加するなど高齢者の増加傾向が見られるところでございます。

次に、6ページをご覧ください。

6 ページにつきましては、令和4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での声をご紹介しております。今回の調査は、コロナ第8波前の時期の実施となったため、景況感につきましては、前回の8月から9月の調査より上昇した結果となっているところでございます。

以上、これらの状況を踏まえまして当局では、現下の雇用失業情勢につきましては、引き続き様々な懸念事項を抱える求人者など一部に厳しさが見られる状況が続いておりますが、先行きへの期待、人手不足感の高まりを背景に、求人者の堅調さに牽引され、緩やかながら持ち直しの動きが続いていると判断しているところでございます。

今後とも、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たいと考えております。

簡単ではございますが、資料1の説明につきましては以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事2、令和4年度の大阪労働局の取組状況について、事務局から報告してください。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の栗山でございます。どうぞよろしく願います。

今年度の当局の取組につきまして、各部より、主だったものを資料2によりご説明させていただきます。

1枚めくっていただいたところに資料目次がございますが、まず、(1)から(3)までを雇均部より説明申し上げます。着座させていただいて説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして2ページ、新型コロナウイルス感染症に関する取組でございます。

まず、特別労働相談窓口について、これは令和元年度末より局内各部、大阪府下の監督署、助成金センターなどに特別労働相談窓口を設置しまして、労使双方からの相談に対応しているところでございます。累計の実績は、右の表のとおり、ほぼ3年間の合計が約25万件になっております。各年度ごとに見ます



と、ここには記載を分けては書いておりませんが、当初の令和2年度が約14万件で、今年度は、1月末までの累計になりますけれども3万件余りと、かなりの減少をしているところでございます。

また、その下、各種の助成金制度でございます。①から⑦までございますが、各助成金の※印のところにありますとおり、徐々に通常の状態に近づけつつ、助成金による支援は引き続き行っていくという状況でございます。

(2)の働き方改革の推進にまいります。4ページをご覧ください。

ここは、前回の審議会のとときに説明申し上げた上半期のところとほとんど変わっておりませんが、当局では大阪働き方改革推進会議を開催いたしまして、参画いただいている各機関と連携しながら、働き方改革関連の周知啓発に取り組んでいるところでございます。

右下には、同じく働き方改革関連法の中で、昨年度中小企業にも全面適用になりましたパートタイム・有期雇用労働法について挙げております。同一労働同一賃金につきまして、働き方改革推進支援・賃金相談センターからの支援を活用しつつ普及啓発に取り組んでおります。

次の5ページでございます。

改正労働基準法等の周知に関する取組状況でございます。働き方改革関連法の施行に伴い整備されました改正労働基準法の周知等につきまして、労働基準監督署の労働時間相談・支援班の活動状況でございますが、後ほどご説明いたしますが、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業や業務に関しまして、改正労働基準法や中小企業の取組を支援するための各種支援策の周知を集中的に行っております。中ほどの表にありますとおり、本年1月末時点において229回の説明会を開催いたしまして、全体で2,888事業所が参加しております。引き続き、周知啓発に努めてまいります。

また、左下、中小企業における働き方改革に関する認知度及び取組状況の調査の実施をいたしました。こちらは、昨年11月に労働基準監督署におきまして、長時間労働が疑われる事業所に対しての監督指導を実施した際に、働き方改革関連法の認知度と働き方改革の取組状況についてアンケートを実施しまして、その内容を取りまとめて2月にプレスリリースしたものです。ご覧いただいたとおりの結果となっております。引き続き制度の周知に取り組んでまいりま

す。

続いて、この資料の右側、上限規制が適用猶予されております事業・業務に関する、労働時間の削減に向けた改正労働基準法等の周知や支援の取組についてになります。建設業につきましては、前回の審議会でご説明しておりますが、国や地方公共団体、事業主団体と連携しまして、官民の発注者に対して建設工事の発注に当たっての適正工期の設定にご理解いただくよう周知啓発を行っております。

また、中ほど、自動車運転者の労働時間削減に向けては、本年1月末までに、107回の説明会を開催しており、次年度においても引き続き取り組んでまいります。

さらに、一番下、医師の働き方改革の推進につきましても、年度後半に個別相談会を実施しておりますが、引き続き、医療機関の実態に寄り添いながらの丁寧な説明、支援を行ってまいりたいと考えております。

1枚めくっていただきまして、7ページにまいります。

雇用環境・均等の分野でございます。コロナ対策としまして、先ほども触れましたが、小学校休業等対応助成金と均等法の母性健康管理の措置が時限で改正されておりますので、それに対応しての有給の休暇を取得させたときに使える休暇制度等導入助成金の制度がございます。母性健康管理の措置につきましては、当面来年度前半まで延長される予定となっております、引き続き、妊婦さんにおいても安心して休暇が取れるように周知をしてまいります。

1枚めくっていただきまして、8ページでございます。

女性の活躍推進及び総合的なハラスメント対策になります。女活法につきましては、今年度より、行動計画策定が義務づけられる企業が労働者数101人以上の企業に拡大されたこと、また、7月からは賃金の差異の公表が301人以上の企業に義務づけられたところでございます。これらにつきまして、説明会の開催や報告徴収という実態調査の機会を通じまして、周知と取組の働きかけを行っております。管内における日本企業の行動計画届出状況は90%余りとなっております。また、えるぼし認定につきましては、記載のとおり129社認定を取っております、令和4年度だけですと認定を25件いたしております。

また、その下の賃金の差異につきましては、2月10日現在で、女性の活躍デ

ータベース上だけの数字になりますが、ここで公表いただいている企業は大阪府下で47社となっております。この公表につきましては、各企業の事業年度が終わり、新年度に入った時点で前年度の実績を公表するというつくりになっております。この3月末で事業年度が切り替わる企業も多いと思われるので、新年度に向けまして適切に公表がなされるよう、引き続き周知に取り組んでまいります。

ハラスメント防止対策では、グラフにありますとおり、パワハラ相談につきましては今年度1月末で既に昨年度1年間のほぼ倍の相談件数が寄せられております。内容によっては、労使の紛争の解決援助制度や法に沿った対策が講じられるような助言指導などにより解決を図っております。これらにつきまして、引き続き、法の履行確保と丁寧な相談対応を行ってまいります。

9ページにまいります。

働き方改革推進支援助成金になります。生産性を高めて労働時間の短縮や年休の取得を促進するなど、働き方改革のための環境整備に取り組む事業主への支援ということで、各種助成金メニューにより支援を行っているところです。1月末の状況では、昨年度と同等か、少し少ないかなぐらいのペースで申請が寄せられているところでございます。今年度分は既に申請を締め切っておりますが、次年度も引き続きご活用いただけるように周知に図っていくとともに、迅速な審査と支給に努めてまいります。

資料右側のテレワークにつきましては、良質なテレワークの制度を導入し運営されるよう、テレワークガイドラインの紹介動画や取組事例のホームページ掲載、助成金制度等により普及に取り組んでおります。

1枚めくっていただきまして、10ページにまいります。

仕事と家庭の両立支援対策についてです。前回の審議会での説明とほぼ重なりますが、改正育介法が昨年4月から順次施行されており、昨年度末頃から多くの相談が寄せられてございます。相談窓口での対応や説明会の開催、説明動画のホームページ掲載などで周知に取り組んでおります。

また、右にありますとおり、次代法に基づく行動計画の目標達成など、両立支援に取り組んでいただいている企業に対しては、くるみん認定でありますとか、各種の両立支援助成金のメニューにより支援を行っているところでござい

ます。くるみにつきましては、通算で217社の認定、令和4年度においては29社の認定を出しているところでございます。

改正育介法につきましては、来月4月に育休等の取得割合の公表のところが施行になります。これは、先ほどの女活法における賃金の際の公表と同じく、事業年度の切り替わりごとに公表を求めるものになっておりますので、併せて適切に対応されるように取り組んでまいります。

そして、11ページでございます。

働き方改革推進支援・賃金相談センターでは、働き方改革に取り組む中小・小規模事業者等への支援ということで、平成30年度からセンターが開設されております。府下の監督署やハローワーク、商工団体さんと協力してセミナーや説明会などを開催しておりまして、長時間労働の縮減や生産性の向上など、職場環境の改善についての支援を行っております。実績につきましては、資料に記載のとおりとなっております。また、設備投資など生産性向上による賃上げに取り組む中小企業の事業主さんに対しましては、業務改善助成金の利用をお勧めしております。9月には社会情勢に対応した要件緩和も行われ、1月末の申請期限までには、右下の数字にありますとおり、390件余りの申請をいただいているところでございます。これにつきましても、迅速な審査、支給に努めてまいります。

もう1枚めくっていただきまして、12ページでございます。

労働相談に関する取組です。相談件数は、昨年度を少し上回るペースで寄せられているところでございます。これは、先ほどハラスメント対策のところの説明いたしましたパワハラ相談件数の増加でありますとか、各種法改正の改正内容についての問合せの増加などが要因と考えております。個別の労働相談に関しましては、下の黄色いところにありますとおり、助言やあっせん、調停など、労働局の紛争解決を援助する仕組みをご説明しまして、相談者の意向を踏まえつつ解決に向けて取り組んでおります。

資料2の(1)から(3)、雇均部の分野につきまして以上でございます。  
○労働基準部長 労働基準部長の樋口でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。着座にて失礼いたします。

労働基準部の説明は13ページからになります。まず、14ページをご覧ください

い。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底というところがございます。まず左上、脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況につきましては、43回の前回の会議の資料の再掲でございます。左下のストレスチェック制度の実施状況でございますが、こちら、令和5年1月末現在でストレスチェックを実施している事業場の割合が87.9%になってございます。そのうち、集団分析を行っている事業場の割合も87.9%になっております。引き続き勸奨を進めていきたいと思っております。

続きまして、資料の右側でございますが、昨年11月に実施をいたしました過重労働解消キャンペーン、その期間中の長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署が実施をいたしました監督指導の結果でございます。労働時間に関する違反の状況等につきましては、資料の右下のほうの表のとおりでございます。令和4年度につきましては、監督を実施した559の事業場のうち235の事業場に違法な時間外労働が認められており、昨年度と比べて高い率になっております。うち、80時間を超える時間外・休日労働を認めた事業場数は、表の各欄のとおりでございますが、3の(1)の時間外・休日労働が80時間を超え100時間以下である事業場の割合は前年度よりも高くなってございますが、その(2)以降の月100時間を超える事業場につきましては、各階層とも前年度よりも低くなってございます。時間外労働の上限規制が適用となって今年度で4年目ということで、長時間労働の是正に向けて、各企業の取組が進んでいる結果とも考えられますが、しかしながら、いまだに長時間労働による法違反が認められますので、引き続きの指導をしてまいりたいと存じます。

続きまして、15ページでございますが、左側の上でございますが、この過重労働解消キャンペーン期間中に、労働局長によるベストプラクティス企業への訪問をいたしまして、企業の取組状況について周知をしております。

同じく左側の中段でございますが、トラック運転者の長時間労働の是正のための取組といたしまして、昨年12月に自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)が改正されまして、令和6年4月の改正労働基準法と併せて施行されるわけでございますが、特にトラック運転者の長時間労働の要因の中には、取引慣行等、個々の事業主の努力だけでは見直すことが難しいも

のもございます。そのため、労働局及び労働基準監督署の職員によりまして荷主特別対策チームを編成いたしまして、発・着荷主に対しまして長時間の荷待ち時間の解消の要請ですとか、改善基準告示の内容の周知等を行っております。

その下でございますが、大阪府と連携した取組ということで、共同宣言に基づきまして、36協定締結周知期間を設けて、今年度も労使団体等への要請等の周知啓発を行っております。

次、右側でございますが、労働条件の確保・改善対策の推進ということで、監督指導件数、申告監督件数、送検件数の推移についてのご報告でございます。引き続き、労働条件の確保・改善に向けまして適切に指導等を実施してまいり所存でございます。

おめくりいただきまして、16ページでございます。

安全衛生の関係に入りますが、まず、16ページにつきましては、死亡災害と死傷災害の件数でございますが、大阪労働局第13次労働災害防止推進計画、この期間中の労働災害による死亡者数と死傷者数の状況を示しております。令和4年度は第13次防の最終年度でございますので、死亡者数が目標値51というところ、1月末現在で46という状況になってございます。また、右側の死傷者数につきましては、件数の大幅な増加要因がこの新型コロナウイルスの感染症の罹患の関係でございますが、そのコロナの関係を除いたとしても達成が困難な状況になっております。

続きまして、17ページをご覧ください。

死亡災害撲滅に向けた取組ということで、安全衛生パトロールですとか、広報活動、緊急要請など、災害防止の取組を強化いたして実施しております。現在は、6番のところですが、冬季死亡災害防止強化期間といたしまして、1月から3月末までの3か月間ということで取組を進めているところでございます。

令和5年度からは、新たに策定をいたします大阪労働局第14次労働災害防止推進計画に取り組むこととしておりますが、後ほどの災害防止部会のご報告の際にもご説明いたしますが、過日、労働災害防止部会の中でご意見、ご審議いただきまして、おおむね了という形でご意見を賜りました。大阪労働局におきましては、この第14次防の目標も達成するため、新たに大阪独自の取組として運動を展開しつつ、引き続き労働災害の防止に取り組んでまいりたいと思いま

す。

次に、18ページにまいります。

労働衛生対策の関係でございますが、まず、一番上のほうが事業場におけます治療と仕事の両立支援につきまして、前回の審議会以降の取組といたしましては、12月13日に関係団体等で構成する両立支援推進チーム会議を開催いたしまして、関係団体の取組状況等について情報交換を行っております。

2つ目の化学物質に関しましては、化学物質の製造者、譲渡・提供事業者並びに化学物質取扱者を対象に計画的な指導を実施するとともに、令和5年1月16日に新たな化学物質規制に関する説明会、これをオンラインで開催しております。新たな化学物質規制の周知につきましては、次年度も引き続き取り組んでまいります。また、次の石綿による健康障害防止対策につきましては、各労働基準監督署におきまして建設業に対する集団指導等を実施するなどにより、解体工事に当たっての事前調査の実施等、改正石綿障害予防規則の周知に取り組んでまいりました。

また、これら労働者の安全性確保対策に係る各種施策につきましては、大阪労働局の公式YouTubeチャンネルを活用して動画の配信を行うなど、引き続き周知啓発に努めてまいります。

次に、19ページが最低賃金の関係でございます。大阪府の最低賃金につきましては、昨年10月1日から時間額1,023円に改定され、また、特定最低賃金につきましては、7業種のうち塗料製造業と機械器具製造業が昨年12月1日に改定をされております。改定された大阪府の最低賃金額をより多くの事業主、また府民に知っていただくために、9月に最低賃金周知・支援月間といたしまして幅広く広報を行いました。また、最低賃金の履行確保の取組といたしましては、資料中段でございますが、引き続き関係団体との連携を図りつつ取り組んでいるところでございます。

また、一番最下段のところですが、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに関する取組でございますが、最低賃金、また賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備のため、1月から3月を集中取組期間といたしまして、全ての監督署におきまして、最低賃金の遵守徹底を図るための集中的な監督指導を実施しております。企業におけます賃金引上げの

機運の醸成、また経済の好循環の実現を図るため、中小企業等に対しまして、地域、業種及び従業員規模に応じた平均的な賃金額ですとか、賃上げの取組事例や支援策、これらを紹介することによりまして引き続き取り組んでまいります。

次に、20ページ、労災補償の関係でございます。労災補償行政におきましては、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、請求人や事業者の方への説明を行う際には、公正かつ納得性の高い対応を常に念頭に置き、業務に取り組んでおります。労災保険制度のセーフティーネットとしての役割は大変重要でございますので、引き続き迅速・的確な対応に努めてまいります。

21ページに外国人労働者の関係のことを、資料をつけております。この資料の左上のほうは、技能実習生の実習実施者に対する全国及び大阪における令和3年の監督指導状況について記載をしております。また、左下のほうは、令和4年における労働災害発生状況を取りまとめたもので、円グラフが在留資格別、また業種別の災害発生件数をまとめております。

あと、右側につきましては、外国人労働者の適正な雇用管理に関する取組といたしまして、ハローワークにおける雇用管理改善の助言指導、監督署における関係機関との相互通報制度の運用状況、また多言語による労働相談体制の整備、また外国人労働者に係る労働災害防止対策の概要等を記載しております。引き続き、外国人労働者の方々の適正な労働条件の確保等について取り組んでまいります。

労働基準部からの説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○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23ページからとなります。

初めに、新型コロナウイルス感染症の影響に対応した取組の推進についてでございます。

雇用維持の取組である雇用調整助成金等のコロナ特例につきましては、新型コロナウイルスの感染状況や雇用情勢を踏まえ、段階的に縮小し、令和4年12月からは原則、通常制度へ移行したところでございます。ただし、助成要件や申請書類を簡素化する措置につきましては、令和5年3月まで継続していると



ころでございます。なお、雇用調整助成金の令和5年1月末現在の申請状況等につきましては記載のとおりでございます。

続いて、資料の下、円滑な労働移動の促進についてでございます。在籍型出向及び産業雇用安定助成金の活用促進につきましては、当局が事務局を務める大阪府在籍型出向等支援協議会とともに、当局主催セミナーの開催をはじめ各種団体主催セミナーへの講師派遣、団体の会報誌やホームページへの掲載依頼など、様々な機会を捉まえて周知、活用促進に取り組んでまいったところでございます。なお、産業雇用安定助成金の令和5年1月末現在の計画受理状況等については、資料記載のとおりでございます。

続きまして、資料24ページとなります。

人への投資に関する取組についてでございます。資料には、令和4年4月に新設されました人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の令和5年1月末現在の計画受理状況を記載しておりますが、引き続き、労働局とハローワークの連携の下、積極的な活用勧奨を行ってまいります。

続いて、資料下の職業訓練を活用した人材育成支援についてでございます。令和4年3月に改正されました職業能力開発促進法が昨年10月1日から施行されたことに伴いまして、新たに地域職業能力開発促進協議会が設置されたところでございます。この協議会におきましては、地域における人材ニーズを的確に反映した訓練コースの設定を促進いたしますとともに、訓練効果の把握・検証を通じまして、訓練内容の改善等の協議を行うこととしております。今年度におきましては、令和4年11月8日に第1回会合を開催いたしまして、来週15日には今年度第2回目の会合を開催する予定としております。また、デジタル人材の育成確保につきましては、関係省庁が連携して政府全体として取り組んでいるところでございまして、ハローワークにおきましても、デジタル分野の職業訓練を希望する求職者に対しまして、訓練施設の見学会や説明会の情報を積極的に提供いたしまして受講促進を行っているところでございます。

続きまして、資料25ページ、雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進についてでございます。

まず、資料左の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ございます。長引くコロナ禍において求職活動が長期化するなど、有

効求職者数が高止まりの状況でございます。一方で、アフターコロナを見据えた企業の求人活動も活発化する中、労働局及びハローワークにおいては、求職者・求人者の効果的なマッチングに取り組んでまいったところでございます。具体的には、コロナ禍において控えておりました対面による各種イベントを再開いたしまして、求職者と求人者が直接出会える場を拡充し実施してまいりました。また、オンラインツールを活用した情報発信にも積極的に取り組み、ハローワークの支援を必要とする方々に、様々な媒体を活用しまして効果的な周知、広報を実施してまいったところでございます。

続きまして、資料右、人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進についてでございます。当局では、府内10か所に設置しております人材確保対策コーナーを中心といたしまして、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった人材不足分野における業界の魅力発信や就職面接会の開催など、人材不足分野の求人充足支援に積極的に取り組んでまいりました。

続きまして、資料26ページをご覧ください。

地方自治体との連携による就職支援についてでございます。ハローワークにおきましては、これまでも地元自治体と連携・協力の下、地域の実情に即した様々な取組を実施してまいりました。資料には今年度実施しましたイベントの一例をご紹介しますが、こうした取組を通じまして、年々ハローワークと自治体との連携が強化されてきていると受け止めております。

資料26ページ下の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いての実績につきましては、資料に記載のとおりでございます。引き続き、各自治体との連携協力の下、地域の雇用対策の推進に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料27ページでございます。若者・女性に対する雇用対策の推進についてでございます。

まず、資料左の新規学卒者に対する就職支援の取組についてでございます。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各種支援に取り組んでまいったところでございます。具体的には、大学への恒常的な出張相談をはじめ、資料に記載しております企業説明会などを積極的に開催いたしまして、企業と学生との出会いの場を提供しマッチングに取り組

んでまいったところでございます。引き続き、一人でも多くの学生が確実に就職内定を手にするように切れ目のない支援に努めるとともに、これから就職活動を始める学生や既卒者に対しましても、きめ細やかな就職支援に努めてまいりたいと考えております。

次に、資料下のフリーターに対する正社員就職支援の取組についてでございます。フリーター等に対する就職支援につきましては、府内2か所に設置しておりますわかものハローワークを中心に、担当者制による個別支援やセミナーなどを実施してまいったところでございます。なお、令和5年4月からは、梅田と阿倍野の2か所に設置しておりますわかものハローワークを梅田の大阪わかものハローワークに統合いたしまして、オンラインを活用した就職支援の取組を強化し、若年者ニーズに対応した効果的な支援を継続的に行っていくこととしております。

次に、資料右のマザーズハローワーク事業の推進についてでございます。子育てと仕事の両立を希望される方々の就職支援につきましては、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いて、担当者制による個別支援を中心に実施してまいったところでございます。今年度は、資料にも記載しておりますが、9月から11月に「マザーズWEEKS」と題しまして、各拠点においてミニ面接会やグループワーク、セミナーなど、バラエティーに富んだ就職関連のイベントを集中的に実施しましたところ、延べ884名の方にご参加いただいたところでございます。引き続き、施設の魅力を積極的に発信するなど、来所された方々に対しましてきめ細やかな支援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28ページ、障害者・高齢者・外国人に対する雇用対策の推進についてでございます。

まず、資料左の障害者の雇用対策の推進でございます。資料には障害者の就職件数の推移を記載しておりますが、今年度の就職件数は、コロナ禍前の令和元年度に近い就職件数が見込まれる状況となっております。また、大阪における令和4年6月1日時点の障害者の雇用状況につきましては、雇用障害者数が5万5,401人と過去最高を更新しております。実雇用率につきましても2.25%と過去最高を更新しておりますが、法定雇用率2.3%には至っていない状況と

なっております。今後、法定雇用率の引上げ、除外率の引下げなどにより、障害者雇用のニーズはますます高まってくるものと思われることから、引き続き事業主に対する支援を強化するとともに、状況に応じたマッチング機会の提供、関係機関と連携したチーム支援の実施など、就職促進、職場定着の取組を効果的に実施してまいります。

次に、資料真ん中の高齢者の雇用対策でございます。高齢者の就職支援については、府内全ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口において、65歳以上の高年齢者を中心に就職支援に取り組んでおります。資料にも記載しておりますように、ハローワークの新規求職者において65歳以上の占める割合は年々増加しております。引き続き、年齢にかかわらず活躍できる生涯現役社会の実現に向けまして取り組んでまいりたいと考えております。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も、制度の円滑な実施に向け、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たいと考えております。

次に、資料右の外国人雇用対策の推進についてでございます。大阪府の外国人労働者数は、資料に記載しておりますように、コロナ禍における令和3年には一旦減少に転じておりますが、令和4年10月末の数字では前年同月比11.4%の増加となっております。こうした状況の中、当局におきましては、外国人留学生への支援といたしまして、12月2日に外国人留学生就職面接会を開催したところでございます。3年ぶりの参集式の開催となりましたが、参加企業数50社、紹介件数378件という結果につながったところでございます。引き続き、こうした面接会や企業向けセミナーも開催しつつ、外国人の雇用対策に取り組んでまいりたいと考えております。

最後、資料29ページでございます。

就職氷河期世代に対する就職支援の取組でございます。就職氷河期世代に対する支援につきましては、令和2年度から3年間を集中支援期間といたしましてこれまで取り組んでまいったところでございますが、今般、この集中支援期間を延長いたしまして、令和5年度からの2年間を第二ステージと位置づけ、引き続き、政府を挙げて支援に取り組むこととしております。当局におきましても、府内6か所のハローワークに設置しております35歳からのキャリアアッ

プルーナー（就職氷河期世代支援窓口）、この窓口を中心に積極的な就職支援に取り組むとともに、今年度9月と12月には大規模な就職面接会を開催したところでございます。資料に記載しておりますが、12月8日に大阪府と共催で開催いたしました35歳以上のミドル世代のための就職面接会と企業説明会におきましては、参加企業70社、参加求職者390名と多くの方々にお越しいただいたところでございます。引き続き、こうしたイベントも開催しつつ、事業主の皆様に対しましても、就職氷河期世代の採用、正社員化を検討していただきますよう積極的に働きかけてまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、安定部からは以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の吉村でございます。よろしくお願いたします。失礼しまして、着座にて説明をさせていただきます。

私のほうからは、（6）需給調整事業の分野についてご説明を申し上げます。資料は31ページをご覧ください。

まず、資料の左側でございますが、許可事業者等への法制度の周知の徹底ということでございます。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5年1月現在で、派遣事業所数が4,449事業所、職業紹介事業所数が3,312事業所となっております。前回もご説明したとおりでございますが、派遣事業所数につきましてはおおむね横ばい、職業紹介事業所数につきましては増加傾向になっているところでございます。そのグラフの下側でございます。法制度の周知ということで、①から③のとおり実施してきているところでございまして、引き続き、法制度の周知を継続して実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、資料右側でございます労働者派遣法、職業安定法等の遵守の徹底ということで、指導監督の状況でございます。指導監督状況はご覧のとおりということでございまして、計画的に指導監督を実施しているところでございます。なお、資料にはございませんけれども、本年2月に、1事業主に対しまして労働者派遣事業改善命令を出しまして、行政処分を1件実施しているところでございます。引き続き、実効性のある是正指導を進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

右側の下でございますが、派遣労働者に対する積極的な支援等ということで

ございまして、記載のとおり、相談への対応、セミナーの実施ということで実施しているところでございます。今後も積極的な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。

簡単ではございますが、私のほうからは以上でございます。

○総務部長 総務部長の森實でございます。

私からは、33ページの労働保険適用徴収の分野における取組についてご説明させていただきます。着席させていただきます。

労働保険制度の分野に当たりましては、費用負担の公平性等の観点から、労働保険未手続事業一掃対策の推進と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いるところでございます。本年度のこれらの重点対策の取組につきまして、現時点での状況をご説明いたします。

まず、左の労働保険未手続事業一掃対策の推進についてでございます。左上のグラフのとおり、大阪におけます労働保険適用事業場数は年々増加しております。令和3年度は26万5,046件となっておりますけれども、依然未手続事業も存在しているところでございます。今年度におきましても、コロナ禍の状況も踏まえながら、未手続事業場に対する手続指導を文書を中心として行い、実地調査が必要と判断した事業場については個別訪問を実施してきたところでございます。さらに、手続指導を行っても自主的に成立手続を行わない事業場に対しては、職権手続ということで成立を行っているところでございます。令和4年度の目標件数として、対策の取組実績のところにございますとおり、未手続指導件数については2,800件、手続指導による成立は1,200件、職権による成立は20件と定め取り組んできたところですが、令和5年1月末現在の実績としまして、指導件数は2,940件、手続指導による成立1,158件、うち職権成立は21件となっております。年間の目標数は既に達成、または達成の見込みとなっているところでございます。

また、未手続事業一掃のための広報活動の取組としまして、11月の強化期間には、社会保険労務士会等の団体及び地方公共団体に対して広報の協力を依頼したほか、左下にございますように、ケーブルテレビに出演し制度の周知・広報を行ったほか、ユーチューブの動画配信などを行いました。

続きまして、右側でございます。労働保険料の収納率の維持・向上のところ

をご覧ください。

今年度は、コロナ禍の影響がまだ残る中、事業場の立場に立った納入督促等、差押え等の強制措置も含めた対応を行ってまいりました。大阪局の令和4年度の労働保険料収納率は、1月末現在の数字になりますけれども、74.19%でございまして、全国平均を0.23ポイント上回る結果となっております。今後も実効ある滞納整理を行い、年度末におきましても、目標達成できるよう収納率の向上に取り組んでまいりたいと考えております。

以上、簡単でございますけれども、労働保険適用徴収の分野における取組状況について説明させていただきました。

資料2の説明については以上でございます。

なお、資料3につきましては、数値目標の令和5年1月末時点の達成状況についての資料となっておりますけれども、次回開催の際に3月時点の状況をご説明させていただきますので、本日はご参考のための配付としまして、説明は割愛させていただきます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事3、大阪地方労働審議会労働災害防止部会の開催状況について報告をお願いします。

○労働基準部長 労働基準部長でございます。

令和5年2月8日に開催されました大阪地方労働審議会労働災害防止部会の開催状況についてご報告いたします。

資料4-1の開催結果に記載のとおり、部会の委員、公・労・使各3名、計9名の委員のうち、当日は各2名ずつ、計6名の委員にご出席をいただきました。

部会におきましては、主に資料の4-3のスライドのようにになっているものがございまして、これを用いまして、第13次労働災害防止推進計画期間中の取組結果と併せまして、本省から示された14次防の案を踏まえて作成いたしました、こちらの下の方に23と書いてあるページがありますが、こちらの大阪労働局第14次労働災害防止推進計画（案）を説明させていただきました。

まず、この資料4の一番最後の、28と書いてあるスライドが一番最後なんで

すが、このページの最下部にこの14次防の計画案の目標が掲げております。死傷災害全体の目標を掲げておりますが、死亡災害につきましては、2022年と比較して2027年において5%以上の減少、死傷災害、死傷者数につきましては、2022年と比較して2027年までに減少させることを目標としております。

部会におきましては、何点かご質問、ご意見いただきました。まず、化学物質による健康障害防止対策に関しまして、特に小規模事業場に対する支援の状況につきましてご意見いただきました。改正内容の周知が重要でありますことから、リーフレットやホームページの活用、また局署における集団指導による周知、また、委託事業を活用した無料の相談や個別訪問の指導の実施について、また、局署の窓口におけますリスクアセスメントにつきましても、職員がしっかりと説明をするといったようなことにつきましてご説明申し上げます。

また、労働時間の適正な把握について、行政の取組の成果についてご質問いただきまして、こちらにつきましては、11月の過重労働解消キャンペーン期間中の監督指導における指導改善状況等について説明を申し上げます。

部会の審議状況は以上のとおりでございますが、この大阪労働局第14次労働災害防止推進計画につきましては、部会でお示しをした案を基本に、委員のご意見、また、厚生労働本省から昨日付で正式に出されました計画の内容に照らして策定をさせていただくこととしておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

私からは以上でございます。

○水島会長 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状況について、事務局から報告してください。

○職業安定部長 それでは、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1月23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2名、労働者委員5名、使用者委員5名、専門委員2名の計14名にご出席いただきまして港湾労働部会を開催したところでございます。

内容につきましては資料に記載しておるとおりでございますが、この内容を



出席委員全員にご確認いただいたところでございますのでご報告を申し上げます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

事務局におかれましては、詳細な説明をいただきありがとうございます。

それでは、議事5、1から4に係る質疑及び意見交換に移りますが、本日も欠席の委員からご質問をお預かりしております。使用者委員の松本委員の質問を初めに私が代読させていただきます。その後、本日出席の各委員の質問、意見等を受け付けますので、しばしお待ちください。

それでは、松本委員からの質問を代読いたします。

内閣官房の新しい資本主義実現会議において、6月をめどに指針を取りまとめるとのことですが、労働移動と言われるところで、転職云々のところの進捗の進み方に関して、労働局では転職フェアとかよくされていると思うが、実際どれぐらい転職のための求職があつて、実際どれぐらい進んでいるかとかが分かれば教えていただきたい。加えて、特に、大企業から中小企業にマッチングできた好事例があればご提供いただきたい、ということでございます。事務局、よろしくをお願いします。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

ただいまいただきましたご質問、職業安定部からお話をさせていただきますけれども、転職のための求職については、キャリアアップ、賃金アップを目指した前向きな転職活動を意味されているのではないかなと思っておりますけれども、当局では、在職者、転職希望者を含む幅広い求職者を対象にいたしまして就職面接会を開催しており、またハローワークには、会社の都合やご自身の都合で退職された方々、ブランクを経て再就職を希望する方々、在職しながら仕事を探す方々など、数多くの方々がお越しになっております。しかし、ご質問のような分類、カテゴリーのデータは、取れない状況でございます。

そういうところで、転職のための求職ということで、近い数字をご紹介させていただきたいと思っております。転職ということで、在職者の求職者データということでお話しさせていただきます。今年度の4月から1月までの実績ではございますが、在職中の大阪のハローワークに新規申込みをした求職者数は

約5万7,000人と、前年同期比で7.3%減少している状況でございます。就職件数を見ても、その在職者の就職件数が約1万1,000件と、こちらのほうは前年同期比で1.8%増加している状況でございます。こうした減少、増加の要因といたしましては、昨年度までは、コロナ禍で収入が減少した方が、仕事は継続しつつ、別の仕事を探しにハローワークへお越しになることが非常に多かったんですけれども、今年度は、仕事が戻ってきて、コロナの状況も少し落ち着きつつあるということで、在職中の新規求職者の方は減少傾向という状況でございます。一方、就職件数が増えていることは、切れ目のない転職がある程度進んでいるのではないかなと判断しているところでございます。

また、ご質問の最後にございました大企業から中小企業に就職した好事例ということでございましたけれども、現在、そういった形の好事例、ご紹介できるような事例はまだ把握できておりませんので、ご了承願いたいと思います。  
○水島会長 ありがとうございます。

それでは、本日もご出席の皆様からのご意見、ご質問をお受けいたします。ご意見、ご質問がある方は挙手をお願いします。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いただければと思います。

坪井委員、お願いします。

○坪井委員 大変ご丁寧な説明ありがとうございます。

私のほうから2点、ご質問をというか、ご教示いただきたい点がございます。1点は、働き方改革の推進についてというところなんですけれども、建設業におきましても、いよいよ来年度から労働時間の上限規制が適用されるということで、その対応に社内挙げて取り組んでいるところなんですけれども、やはり請負という我々の契約の特性上からか、なかなか発注者側からの建設業の労働時間の上限規制とか、あるいは、そこに向けた4週8閉所とかいった活動、取組に対する理解が得にくいというか、そういう局面が結構ございます。

ついては、少し言及いただいておりますけれども、発注者のサイドに対して建設業界の取組に理解を促していただくような施策を行っていただいているというお話がございましたけれども、もう少し詳細についてご教示いただけるとありがたいというのが1点でございます。

それから、もう一点はストレスチェックの制度についてでございます。この

ストレスチェック制度については、個々人のその時点でのストレス状態というのが簡易な調査で明らかになるということで、非常にメンタル不調の予防に極めて有用であるというふうに認識はしております。ただ一方で、ストレスチェックの結果として高ストレス者という認定が出た場合に、当然産業医等の面接指導を受けてもらいたいわけですが、なかなかこの受診率が上がってこない。弊社の例で申し上げますと、6%から8%ぐらいの方しか、高ストレスという認定を受けたにもかかわらず相談されないというところがありまして、ここをもう少し上げたいなというふうに考えております。

そのために、何かいい啓蒙材料というんですかね、この制度の特性上、会社から高ストレスになった人間に直接アプローチができないものですから、何かもう一般的な形になると思うんですけれども、そういう産業医の面接指導みたいなものに向かっていけるような何かそういう材料がございましたら、ご紹介いただくと助かるなというふうに思います。

以上2点、よろしく願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、事務局お願いします。

○労働基準部長 2点、労働基準部からご回答申し上げます。

まず、1点目の働き方改革の関係でございますけれども、毎年、大阪労働局と公共工事の発注機関とで建設工事関係者連絡会議を開催しておりまして、この会議には、水道とか電気、ガス、通信、高速道路というインフラ関係ですとか、あとは都市再生機構といった法人にも参加をいただいております。昨年8月の会議は書面開催とはなったわけですが、大阪労働局からは、参画団体、企業に対しまして、時間外労働の上限規制の制度説明に加えまして、令和2年7月に中央建設業審議会において作成、勧告されております工期に関する基準について説明申し上げたところです。

本日の資料の2の5ページにもご報告させていただきましたが、本年度、適正工期の設定につきましては、周知広報用の周知啓発ポスターを作成いたしまして、自治体とか民間のデベロッパーの工事発注者に加えまして、関西経済連合会、また大阪商工会議所などの一般の工事発注が想定される企業を会員とする団体に対しましてポスターを配付し、啓発にご協力をいただくよう要請を行

っております。あと、各団体におかれましては、適正工期の設定につきましては、それぞれの機関誌におきまして会員企業に対して呼びかけを行っていきなど、ご協力をいただいております。

建設業において、働き方改革を進める上で、適正工期の設定は重要であると考えております。引き続き、受注者側から発注者側に働きかけを行いやすい環境づくりについて、働きかけを行ってまいりたいと思います。

2点目のストレスチェックの関係でございますが、こちらのストレスチェックの実施後、高ストレス者と選定をされて、医師による面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者からの申出に応じて医師による面接指導を実施するという事なんですけれども、この労働者の中には、面接指導を希望すると、自分がその高ストレス者であることが事業場側に知られてしまうといった懸念ですとか、あるいは忙しくて受ける時間がないとか、そういったことから申出をしない高ストレスの方も多いと推測をされます。その申出を促すために、その趣旨ですとか目的、またそのメリットをしっかりと労働者側に周知することが大切と考えております。

さらに、産業医の面接指導を実施した結果から、その高ストレス職場の職場改善環境ですとか事後対応の状況を示した上で、労働者のストレス反応への改善ですとか、有用性の実感が得られるようにすれば、メリットが感じられるということとともに、面接指導の時間は事業場側がしっかり確保するといったようなことですとか、また、オンラインを用いたことによって、安心して負担なく面接指導を受けていただけるような方策があるんじゃないかなと考えております。

何か材料がという話でしたけれども、厚生労働省の委託事業でやっているものなんですが、働く人のメンタルヘルスポータルサイトで「こころの耳」というのがありますが、こちらをまずご紹介いたします。こちら、職場のメンタルヘルス対策についてのいろんな情報が載っているわけなんですけれども、その中には「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」といったものも掲載されておまして、その中には、産業医の先生から高ストレス者に向けての勧奨文書、この中には、本人の同意がなければ、面接内容は事業場には確実に守秘されるといったようなことも書いてあるような勧奨文書の例も

掲載をされております。

また、厚生労働省が発行している冊子で「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」というものがあるんですが、こちらはそのポータルサイトから見ることもできるんですが、これは、高ストレス者からの面接指導の申入れが少ないといった場合の高ストレス者へのアプローチが課題となっていた場合の工夫として、産業医での面接指導だけではなくて、産保センターのメンタルヘルス対策促進員が職場の事業場訪問をするんですけれども、その中で、労働者が個別に相談しやすい環境づくりの機会を設けて、高ストレス者が個別に相談できるようなフォローをしていくといったような事例も掲載されておりますので、そういう「こころの耳」ですとか、そういったマニュアル等をご参照いただければと思います。

以上でございます。

○坪井委員 大変ご丁寧にご説明いただきまして、ありがとうございました。十分参考にさせていただきたいと思います。

○水島会長 ご質問はいかがでしょうか。

赤瀬委員、お願いします。

○赤瀬委員 大変詳しくご説明いただきましてありがとうございました。赤瀬でございます。最低賃金につきまして、1点質問させていただければと思います。

資料の2の19ページでございますけれども、最低賃金の監督指導を行われて、違反率が8%だったということでご説明いただいたかと思っておりますけれども、もし分かれば、時給の方が最低賃金を割っているのか、それとも月給の方で、計算してみたら実は最低賃金を割っていたのか、そういったところがもし分かれば、教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

○労働基準部長 今年の方で、時給で割れているというのが一番多いというふうに今聞いております。

○赤瀬委員 ありがとうございました。

それと、このポスター、リーフレットなどもたくさんかなり多くのところに配布していただいているということで、そういったことにも敬意を表したいと思うんですけれども、もし、私どもの中でも月給の方で最賃にぎりぎりの方も

だんだん増えてまいりましたので、そういった計算方法なども、もし周知していただければありがたいかなと思っております。すみません、このリーフレットに書いてあるのかもしれないんですが、もしそういったところも書いていただければなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○水島会長 私からの質問、よろしいでしょうか。

資料2の24ページ、訓練受講者の実績で、応募者数と受講者数に比較的差がありますが、その理由を教えてくださいませんか。

○職業安定部長 安定部からお答えさせていただきます。

応募者を募り、訓練コースを応募していただくんですけども、訓練により事前の試験がございまして、ご希望をいただいても、必ずしも受講に至るということではございませんので、若干の数字の差が出てくるということでございます。

○水島会長 ありがとうございます。受講できる枠が少ないということでは必ずしもなくて、応募者の要件などが満たないので受講できないということでしょうか。

○職業安定部長 人気のあるコースになりますと、そうした形で定員が決まっておりますので、そういった部分はありますけれども、ここで示しております応募者数といいますのは、先ほど申しました違いで出てくる数字です。

○水島会長 ありがとうございます。

そのほか、ご質問、ご意見いかがでしょうか。

井岡委員、お願いします。

○井岡委員 すみません、井岡と申します。ご説明ありがとうございます。

一番初めのご質問のところと私、かぶせてちょっと聞きたいところがございまして、在籍中の転職の方で、特に、私どもの職場でも若年層の方が転職をされるというところがあるんですけども、その方が何回も転職を繰り返しているのか、それか1回の転職で満足される職場を選んでいるのかというところは、もしお分かりになれば教えていただきたいと思うんですけども、よろしく願いいたします。

○職業安定部長 転職者の満足度というお話でしょうか。

○井岡委員 満足度というか、もうそこで、何回も転職を繰り返さないということは満足されているんだろうというふうに納得できると思うんですけども、そういう指標では見られませんでしょうかね。

○職業安定部長 数字的なものは、お示しするものは手元にはないんですけども、転職を繰り返しておられる方々というのは、満足に至っていない方々、もっと条件のいいところへ目を向けて就職活動をしていくという状況はあるかと思えます。

○井岡委員 それで、その年齢ですけれども、中高年とか、若い方とかいらっしゃるかと思うんですけども、特に18から二十五、六ぐらいまでの方で、そういった顕著なものはないかなというところでお伺いしたいんですけども。

○職業安定部長 今のところ18から24、5の年齢で極端に多いという数字は出てきていないと思います。ただ、先ほど説明させていただいたような就職氷河期世代ということで、一時期固まった年齢で、正社員に就きたいけれども、なかなか就けないということで離転職を繰り返されている方、個人の状況があって、それを繰り返しておられる方というのは一定数おられるということでごさいます。

○井岡委員 ありがとうございます。

○水島会長 質問、ご意見いかがでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 よろしくお願いします。

16ページの死傷災害なんですけれども、コロナ禍によってかなり大幅に増えているというさっきのご説明でしたよね。資料3なんかをのぞいてみますと、コロナ禍はもちろんなんだけれども、それを除いたとしても全産業的に多いというふうに記載されているのですが、となると、どういうことが増加要因になるのかお教えいただけたらと思うんですけども。

○労働基準部長 コロナ抜きで若干増えているというお話をさせていただきましたけれども、前年が8,600ぐらいの数字なんですけれども、ちょっと微増ということですので、はっきり何が顕著で増えているというものは特段ございません。

○上田委員 分かりました。資料3を見てみますと、コロナ禍を除いても結構

増えているように受け取れたものですから、そうではないということですね。  
コロナ禍を除いたら、大体前年並みという、そういうことですか。

○労働基準部長 微増ではあるんですが、はい。

○上田委員 だから、その微増に特段の要因が見られるというわけではないということですね。

○労働基準部長 はい。

○上田委員 承知しました。

○水島会長 すみません、今の点ですけれども、資料4-3の労災防止部会の数字も参考にさせていただけるとと思います。労働基準部長がおっしゃったとおりなんですけれども、スライド3以下の災害の発生状況から最近の災害の性格がうかがえます。

資料3の令和5年度の取組方針とも関わりますけれども、第三次産業において災害件数が増加しているとか、全国的には、中高年女性の転倒などの災害が増えているとか、を聞いています。従来型の重大な災害は減っている傾向にあると思いますが、労働力が高齢化していることもあって、休業4日以上の数が増えていると見ております。よろしいでしょうか、この理解で。

○労働基準部長 委員おっしゃるとおりでございまして、大きな死亡災害というのは年々減少傾向にあるんですけれども、産業構造を見ていくと、三次産業の災害が多いですとか、あるいは転倒災害とか、そういったものが増加傾向にあるというのは言えると思います。

○水島会長 ほか、よろしいでしょうか。

それでは、まだご意見があるかもしれませんが、時間の都合もございまして、一旦、次の議題に進めさせていただきたいと思っております。

続きまして、議事6、令和5年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について、事務局から説明をお願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の栗山でございます。

私から資料6、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。資料6をご覧ください。

まずですが、来年度の運営方針を作成するに当たりましての考え方でございますが、1ページめくっていただきまして目次を眺めながらと思っておりますが、こ



こ数年は、新型コロナウイルス感染症への対応につきまして、それらについて優先度を高く、相談体制の整備や、先ほどもご説明しました助成金等、それらのニーズの高い支援を中心に行ってまいりました。あわせて、その中で企業や働く人々の多様な人材の働き方というニーズも高まっているところでありまして、働き方改革の必要性については変わりなく取り組んできたところでございます。

そして、来年度につきましては、少子高齢化や生産年齢人口の減少という課題が引き続きある中、冒頭の局長のご挨拶にもありましたとおり、人材の育成や活性化などのための人への投資の強化が必要とされているところでございます。また、働き方改革関連法の施行はほぼ出そろいまして、今後は確実な法の履行確保と法に沿った適切な労務管理が求められるところでございます。これらことから、賃上げに取り組む事業主の支援や個人のキャリア形成の促進などによる円滑な労働移動の促進、多様な働き方への環境整備などへの取組が重要と考えております。

こうした考えの下に、令和5年度においては、目次のところにありますとおり、「円滑な労働移動の推進及び良質な雇用機会の確保」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」を柱に運営方針を作成いたしました。ページ数は40ページ余りにもなりまして、時間の関係もございますので、この中で変更点や来年度の事業のポイントを中心にご説明をさせていただきます。

まず、1つ戻っていただきまして表紙でございますが、今年度と同じく「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」を引き続きスローガンとして行ってまいりたいと思います。

中身にいきまして、先ほどの大きな柱はその3点、1つ目には、その前に1として大阪の労働行政を取り巻く情勢を記載しまして、今ほどのような考え方について触れさせていただいております。

本文に入りますが、2ページにまいります。

まず、1つ目の柱の「円滑な労働移動の推進及び良質な雇用機会の確保」について記載しております。

3ページの下から4ページの上にかけて、職業訓練を活用した人材育成支援

についてまとめております。今年度の11月に、地域職業能力開発促進協議会が設置されておまして、より地域のニーズに対応した職業訓練コースを設定して取り組んでまいります。

めくっていただきまして、4ページの下からは、賃金上昇を伴う労働移動の推進といたしまして、支援策となる各種助成金制度について記載をしております。これも、今年度の12月に5%の賃金上昇の要件などを助成金に追加してするなど、修正をしながら雇用助成金の活用促進を図ってまいります。

飛んでいきまして、6ページにまいります。需給調整事業になります。求人メディア等の届出制の創設等が行われた改正職業安定法が令和4年10月1日に施行されております。これらも含めまして、労働者派遣法や職業安定法の法制度の周知徹底を図ってまいります。また、派遣労働者の同一労働同一賃金の確保に向けて、労働基準監督署と連携しまして指導監督についても行っていくこととしております。

7ページからが2つ目の柱、「多様な人材の活躍促進」について記載をしております。

まず、7ページには、大阪の多様な人材の活躍促進に関する現状をまとめているところがございます。ここはデータ資料でございます。

1枚めくっていただきまして、8ページについて、女性の活躍推進についてになります。先ほどもご説明いたしましたが、女活法の対象拡大とか、男女の賃金の差異の公表につきまして、新たに対象となる事業主に対して積極的な働きかけを行ってまいりますとともに、マザーズハローワーク等でのきめ細かな支援を行ってまいります。

隣の9ページは、両立支援対策等について記載をしております。ページの中ほど、改正育介法では、1,000人を超える企業を対象とした年1回育児休業等の取得状況の公表義務化が、またこれも4月から施行されると先ほど申したとおりでございますが、これについても着実な法の履行確保に努めてまいります。

10ページにまいりまして、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について記載をしております。先ほどの派遣と同じく、パート・有期労働者に対しましても、労働基準監督署と連携しまして均等・均衡待遇の確保に取り組んでまいります。また、引き続き、大阪働き方回復推進支援・賃金相談

センターによる中小企業に対する個別の支援についても取り組んでまいります。

11ページからは、若者、就職氷河期世代についての記載となります。12ページ上部にありますとおり、就職氷河期世代の方への支援につきましては、先ほどもありましたが、今年度までの集中取組期間に加えまして、令和5年度、6年度を第二ステージと位置づけて支援に取り組むこととしております。

13ページは、高齢者対策について記載をしております。

14ページでございます。障害者の就労促進についての取組です。令和6年4月以降の法定雇用率の段階的な引上げや、令和7年4月からの除外率の引下げが予定されております。雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、障害者の雇入れ支援を積極的に行い、事業主への早期の対応を促してまいります。

15ページは、外国人に対する支援について記載をしております。

16ページにまいります。16ページから31ページまでが3本目の柱の「誰もが働きやすい職場づくり」についてになります。

16ページから17ページにかけて、最低賃金・賃金の引上げについて、16ページには、先ほど申し上げた働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口や各種助成金について記載しており、これらを活用して引き続き企業への支援を推進してまいります。

隣の17ページでございますが、最低賃金について、各種の支援策の周知広報及び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行ってまいります。

18ページは、柔軟な働き方がしやすい環境整備について、良質なテレワークの導入や定着促進とワーク・ライフ・バランスについて記載をしております。

19ページからは、長時間労働の抑制等の取組について記載をしております。適用猶予が令和5年度までとなる建設業や自動車運転者、医師等の上限規制適用猶予の事業・業種に対しまして、労働時間短縮等に取り組む事業主への支援を行ってまいります。

21ページにまいります。大阪働き方改革推進会議について記載しております。今年度と同様、来年度も開催の予定としており、引き続き、府内の多くの関係機関と連携しまして働き方改革の推進に取り組んでまいります。

22ページでございます。労働条件の確保・改善対策についてになります。法

定労働条件確保のため定期監督等を実施し、良好な労働条件の確保に取り組んでまいります。また、23ページの上部にありますとおり、労働者だけでなく、社会に出る前の学生さん等に向けての労働関係法令の周知も行ってまいります。

23ページ中ほどからは、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備を記載しております。来年度からの5か年を期間とする大阪労働局第14次労働災害防止推進計画を策定し、労働災害防止対策を推進してまいります。先ほど説明があったとおりでございます。

また、25ページで、大阪になりますが、大阪労働局では2023年度から、事業場における自主的な安全衛生管理活動を推進するため「大阪発・新4S運動」を展開すると、4Sにつきましては、ここに書いてある4つの活動になりますが、これについて取り組んでまいります。

26ページにまいります。産業保健活動や新たな化学物質規制の周知について、また、石綿ばく露防止対策の推進について記載をしております。

以降、27ページは治療と仕事の両立支援、28ページ、総合的なハラスメント対策に取り組んでまいるというふうにしております。

29ページは、個別労働紛争解決の促進について記載をしております。

30ページにまいりまして、労災保険及び雇用保険について、それぞれに迅速かつ適正な運用を図ってまいります。

31ページは労働保険関係です。労働保険未手続事業一掃対策でありますとか、電子申請の利用促進、労働保険料の適正徴収に引き続き取り組んでまいります。

32ページ以降につきましては、当局の各施設の紹介を掲載しております。ここ、従来どおりでございます。

数値目標がその次、37ページの次、裏表紙になりますが、その次に1枚（案）としてつけておりますが、これは、申し訳ありません、現段階では本省から数値が示されていない項目もございまして、ペンディング部分が多くなっております。こちらにつきましては確定次第、また委員の皆様方にご送付させていただく予定としております。

駆け足となりましたが、運営方針（案）について説明は以上でございます。  
○水島会長 ありがとうございます。

ただいま雇用環境・均等部長から、来年度の行政運営方針の案が示されました。こちらの案につきまして、ご意見、ご質問がありましたらご発言をお願いいたします。先ほど同様に挙手をお願いいたします。

金澤委員、お願いします。

○金澤委員 金澤です。行政運営方針についてということでご説明いただきました。どうもありがとうございます。

先ほど赤瀬委員からの最低賃金についてということでご質問があったんですけども、私もそこに関係するところということで、質問ではないんですけども、ちょっと意見、要請等させていただきたいというふうに思います。

本年度につきましては、違反が8%ほどあって監督指導いただけたということなんですけれども、今年度につきましては、地賃はまた大きく上がるのではないかとこのように予想されているところがあります。企業、会社においてはまた払わないとか、払えないというところが出てくるのではないかなというところも予想されますので、やっぱり決まったことはきちり守っていただくように指導をしていただきたいというふうに思います。違反がゼロになるようにというところで、ぜひお願いしたいなと思います。

私のほうからは以上です。

○労働基準部長 しっかり周知に取り組んでまいりたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○水島会長 井尻委員、お願いします。

○井尻委員 井尻から、少し意見を申し上げさせていただきたいと思います。昨日、3月8日ということで、国際女性デーということで報道もされてきました。子育て罰、OECD先進国では、出産後の所得が北欧なんかでは2割ぐらいの収入減になるけれども、日本は7割減というようなお話が報道もされていたと思います。その中で、本当に女性の働きやすさということがこれまでずっと言われてきました。ここにお集まりの皆さんも周知の事実だと思うんですけども、本当に異次元の子育て支援とかと岸田首相がおっしゃって、どうなるのかなという部分はあると思うんですけども、働き方改革や保育所の充実など本当に思い切った予算措置や環境整備ということに取り組まなければいけないと思っています。

大阪・関西万博が迎えるということで、先ほど坪井委員からもお話ございましたけれども、建設業の時間管理やトラック運送業の時間管理の問題からすれば、今置かれている環境が、材料の高騰だ、エネルギー価格の高騰だというようなことがあって、世界各国で材料の買い負けが生じたり、外国人労働者の働き方が、劣悪な環境にならないように日本としては注意しなければいけません。様々な問題があって2025年までは今までの状況とはかなり違うのかなと思っていまして、人材確保の観点と女性の働きやすさというこの2点については、本当に労働行政として、この一、二年、従来に増して特化した取組が必要なんだろうと思います。

非正規労働者比率が高かったり、労働移動を促したら子育て罰で収入減が少なくなるのか、同一労働同一賃金にすればなくなるのか、いろんな施策があると思うんですけれども、本当に何かあらゆる施策を打たないと、この大阪・関西の地で大きなビッグイベントが続く中において特に特化して取り組む必要性があるなということを感じています。昨日の3.8の国際女性デーもひっくるめてですけれども感じましたので、意見・要望ということで、ご回答いただきたいということではございません。

以上です。

○水島会長 ご回答は特にということですが、もし事務局のほうから何かありましたらご発言をお願いします。

○労働局長 今、**全産業**を通じて人手不足が言われていると思います。製造業・建設業ばかりでございますし、それから卸・小売、それから飲食・宿泊などのコロナ禍において他産業に移動した人が帰ってこないの、客足が戻ってきても十分対応できないといった声もございます。そういった中で、各委員ご指摘のとおり、いろんな部品の供給制約の問題もあり、燃料費の高騰の問題もあり、事業主の方、いろいろ苦しんでいらっしゃる状況にもあると思われま。こういった人手不足の状況があり、そしてそれぞれの事業主さん、いろんな悩みを抱えていらっしゃる、その中でいろんな経済、社会が普通に通常に戻ってきて、さらに大阪・関西についていいますと万博もあっていろんな投資なども進んでいく、こういった中で労働行政として、今あるいろんなその施策を講じていくとともに、いろんな環境整備、あるいはその意識啓発といったことも出

てくるんだと思いますし、もろもろの措置を講じて労働基準、職業安定、雇用環境・均等、能力開発、連携しているんな措置を講じていきたいと思っておりますし、今後、また新たな大きな枠組みの中で新たな施策を展開することになれば、それも一生懸命取り組んでいきたいと思っております。いろいろ期待に応えられる労働行政になるように、みんな一丸となって努力していきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

○水島会長 局長、ありがとうございました。

高山委員、お願いします。

○高山委員 万博に向けて成長期を迎えるときに、労働行政がリーダーシップを取って、大阪を元気にしていくということで、非常に我々も勇気づけられますし、事業者側もきっちりと知恵を出しながら盛り上げていきたいと思っております。

その中で1点、安全・安心な職場ということで、28ページ、ハラスメントの中で一番最後のカスタマーハラスメント、これについて一つ教えていただきたいのですが、今、現場でも非常にこれについては悩ましい問題になっているという中で、我々が毅然とした態度でお客様にご理解いただくということがベースですが、一方で、パワハラ、セクハラの理解浸透と同様に、一般のお客様、社会全体がカスハラについての具体的な理解、どういうことが知らず知らずのうちにそういう超えてしまう行動になるかというようなことを周知していくための何か考えておられることがありましたら、ぜひともお聞かせいただきたいなと思っております。よろしくお願いします。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。雇均部からお答えいたします。

カスハラにつきましては、おっしゃるとおりで、いろいろ多くの事業者さんから悩ましいというお声を寄せられております。私どもとしましては、法律上の話をまずいたしますと、なかなか外部の方を事業主さんが取り締まるとか、私どもが取り締まるということは難しいつくりになっておりまして、事業主は、外部の方から何かあったときに、カスタマーハラスメントのようなことがあったときに、労働者を守らなければならないということが望ましい措置であるというレベルの規定にとどまっております。

ただ、それだけではなかなか弱いので、また、おっしゃったようにお客様のご理解も必要なのではないかというご意見もありますので、昨年度、厚生労働省本省で、消費者庁等とも連携をしまして啓発ポスターを作りました。企業さんが独自でポスターとか周知資料をお作りになって貼ると、あなたのところは客を排除するのかもしれないと言われて苦しいというようなご意見がありますし、だから、国が作ったものを貼っているんですというほうがまだちょっと使いやすいというようなご意見もいただきましたので、国のほうでそういったような啓発のポスターとか、内部の勉強資料になりますけれども、リーフレットののようなものを作って配付をしているところでございます。もしお手元に届いていなかったら、またご紹介をさせていただきたいと思いますが、そういったような形で、事業主さんのご努力だけではなくて、一般の方にも広まっていくよう、私どもも努めているところでございます。

今年度、来年度に何か新しいことということになると、今ちょっと出てきてはおりませんが、ご意見を承りまして、またいろいろ考えていきたいと思えます。どうもありがとうございます。

○水島会長 ほかにご質問はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

一言だけ、感想めいたことですが、高山委員がおっしゃった顧客の問題であったり、坪井委員がお話しされた発注業者の問題であったり、労働関係以外の第三者が問題となるのが最近の1つの傾向であるように思います。先ほど雇用環境・均等部長もお話しになりましたが、まさに労使、行政の3者で協力しながら取り組むべき課題であると思えますので、どうぞ皆様よろしく願います。

それでは、行政運営方針（案）につきまして、ご意見はございましたが、特に案の修正等は必要でないということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

事務局は、原案に沿って令和5年度大阪労働局行政運営方針を策定していただきますようよろしくお願いいたします。また、実施に当たりましては、各委員からのご意見等を十分に参考になさって、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。よろしくお願いいたします。

それでは、最後に何かご意見がございましたら、ご発言いただければと思



ます。よろしいでしょうか。

それでは、これもちまして本日の審議会を終了いたします。皆様、どうもありがとうございました。

事務局にマイクを戻します。

○企画課長 皆様、どうもお疲れさまでございました。

来年度につきましても、11月頃に本審議会の開催を予定しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。追ってまたご案内のほうをさせていただきたいと思えます。

それでは、どうも本日はありがとうございました。