

令和3年度第1回
埼玉地方労働審議会

令和3年12月10日（金）

埼玉労働局

午前 9 時45分 開会

雇用環境改善・均等推進監理官 お待たせしました。おはようございます。

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第1回埼玉地方労働審議会を開会いたします。委員の皆様におかれましては、お忙しいところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、開催に当たり、埼玉労働局長から御挨拶を申し上げます。よろしく願いいたします。

局長 おはようございます。埼玉労働局長の高橋でございます。

委員の皆様方におかれましては、平素より労働行政の推進に向けまして、御理解、御協力を賜っておりますこと、この場をお借りし、まずは厚く御礼を申し上げます。

また、本日は師走のお忙しい中、早朝より埼玉地方労働審議会へ御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日の審議会では、まず今年度の行政運営方針に従いまして、上半期の実績、成果、それから現状とそれに関わる課題や今年度の年度末までに向けました取組方針等について、御説明を申し上げたいと考えております。その上で委員の皆様方からの御意見や御質問、御指摘を頂戴いたしまして、それにお答えをさせていただき形に進めさせていただければと存じます。

今回はお手元の説明資料でございますが、私どもなりになるべく簡素化させていただいております。説明もこの後私から一括してさせていただきますことで、例年より少し説明の時間を抑え、より多くの時間を委員の皆様方からの御発言に充てさせていただければと存じております。

限られた時間ではございますが、委員の皆様方それぞれのお立場から、どうか忌憚のない御意見、御指摘等を賜りますようお願い申し上げます。甚だ簡単ではございますが、私からの冒頭の御挨拶とさせていただきます。

それでは、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

申し遅れましたが、私は事務局の埼玉労働局雇用環境均等室の千葉と申します。本年10月1日付けにて第11期委員の改選が行われまして、改選後初めての審議会でございます。会長が選出されるまでの間、私が進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の改選に伴いまして、委員の方の一部に交代がございました。お手元に配付させていただきました資料は、まず議事次第がございまして、続いて座席表、出席者名簿がございまして、

その次の資料1が審議会委員名簿でございます。こちらを御覧いただきたいと思います。新たに3名の委員が御就任されましたので、ご紹介させていただきます。いずれも使用者代表委員の方でございます。まず、伊藤麻美委員。

伊藤委員 よろしく申し上げます。

雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、松川晃代委員。

松川委員 よろしくお願いいいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 もうお一人、町田治子委員につきましては、本日は御欠席となります。皆様、どうぞよろしくお願いいいたします。

本日は17名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、本審議会が有効に成立していることを申し上げ、議事に移りたく存じます。

それでは、議事次第の議題(1) 会長選出についてでございます。地方労働審議会令において、会長は「公益を代表する委員から選挙する」とされており、事務局から公益委員の方に事前にお諮りしたところ、野本委員から、荒居委員に会長をと御推薦をいただきました。荒居委員に会長に御就任いただくということで、皆様よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、荒居委員に、第11期埼玉地方労働審議会会長をお願いしたいと思います。

では、以降の議事進行につきましては、荒居会長にお願いいたします。どうぞよろしくお願いいいたします。

会長 ありがとうございます。

それでは、ただいま会長に選出されましたので、議事進行に先立ちまして、一言御挨拶申し上げます。

ただいま第11期埼玉地方労働審議会会長に選任されました。皆様の御協力を得まして務めてまいりますので、よろしくお願いいいたします。

さて、新型コロナウイルス感染症につきましては、全国的に感染者数が減少し、比較的落ち着いた状況となっておりますが、雇用労働環境はまだまだ厳しい状況にあると思います。そうした中、本日は労働局より、今年度の新型コロナウイルス感染症に対する対応、労働行政運営方針の実施状況、また下半期の取組方針などについて御説明いただくことになっております。

委員の皆様には、幅広い見識と豊かな御経験に基づき活発な審議をいただき、労働局の皆様には、その結果を今後の業務運営に生かすようお願いしまして、挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、会長が公益委員から会長代理を指名することになっておりますので、前期に引き続き野本委員を指名させていただきます。野本委員、よろしくお願いいたします。

また、労働災害防止部会、家内労働部会の委員につきましては、私の私案を事務局に伝えてありますので、事務局から、部会委員名簿案を委員の皆様にお配りください。お配りした部会員名簿案のとおり指名をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

次に、議第(2)の労働災害防止部会、家内労働部会の部会長選出に移りたいと思います。部会長は地方労働審議会令により、公益を代表する委員のうちから部会に属する委員が選挙するとされております。部会長について、どなたか御推薦はございますか。

もし推薦がないようでしたら、前期どおり、労働災害防止部会は部会長を私として、家内労働部会は野本委員に部会長をお願いできればと思います。各部会の皆様、これでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

会長 どうもありがとうございます。

では次に、議題の(3) 埼玉地方労働審議会運営規程改正(案)について、事務局より説明をお願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 埼玉地方労働審議会運営規程改正(案)につきましては、本年3月1日付けで厚生労働本省から通知がございまして、こちらを踏まえて改正させていただくということでございます。お手元の資料2を御覧いただきたいと存じます。

表紙をめくっていただきまして、1点目は第3条でございます。当審議会については、テレビ会議システムを利用して出席することができる旨の規程を明確化し、新設するものでございます。

次いで2点目は第8条でございます。審議会の議事については議事録を作成することとされておりますが、行政全体の書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことを受けまして、議事録に会長及び2名の委員の方が御署名をいただくという規程を削除するものでございます。

以上でございます。御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

会長 ありがとうございました。

それでは、ただいま説明がありました埼玉地方労働審議会運営規程改正(案)につきまして、

異議のある方はいらっしゃいますか。

よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

会長 それでは、全会一致で可決とさせていただきます。

続いて議題(4) 令和3年度主要施策の推進状況につきまして、労働局から説明をお願いします。また御意見、御質問につきましては、説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、資料に沿って労働局からお願いいたします。

局長 それでは、私、高橋からお手元の資料3に沿って、今年度の主要施策の推進状況についてご説明を申し上げたいと思います。

まず、2ページを御覧ください。資料の全体構成です。今年度は「ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定と働き方改革の推進のために」をテーマとして掲げまして、御覧のように色で分けまして、緑、黄、赤の大きく3つの分野に主眼を置きまして、行政運営を展開しているところでございます。それぞれ説明を申し上げます。

3ページを御覧ください。最近の雇用失業情勢でございます。ここでは今年の9月までのデータが記載されておりますが、先月末に10月分の数値も公表されております。口頭で恐縮でございますが、10月分は1.00倍となっております。かろうじて1倍台を維持しているところでございます。

続きまして、4ページを御覧ください。雇用調整助成金についてでございます。コロナ対応で今、特例措置を展開しておりますが、この特例措置につきましては、令和4年3月まで継続することとなっております。特例措置の内容は、今月12月まではこれまでと同様の内容を延長しておりますが、年明け1月から3月までの間は、業況が特に厳しい企業が緊急事態宣言等により、県知事の営業時間短縮要請に協力する事業主については現在の水準を維持し、それ以外の事業主については、段階的に助成額を減額することを予定しております。下半期におきましても、迅速な支給決定に取り組んでまいりたいと考えてございます。

次に、5ページを御覧ください。雇用の維持・継続に向けた支援でございます。具体的には「埼玉県在籍型出向等支援協議会」を設置いたしまして、失業なき労働移動を進めているところでございます。また、これに関しましては産業雇用安定助成金制度を創設いたしまして、出向元、出向先、双方への助成をさせていただいているところです。下半期におきましても、関係機関と連携してこうした支援を続けてまいります。

次に6ページです。新型コロナウイルス感染症対応の休業支援金・給付金についてでございます。これは新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、休業し、休業中に休業手当を受けることができなかった労働者の方を対象に、休業前賃金の一部に相当する金額を支給するものでございます。この助成金制度につきましても今月12月末まではその内容を継続しますが、年明け1月からは日額上限について、現在はこの真ん中の下ほどの囲みの中に書いておりますように、上限が1万1,000円となっておりますが、上の囲みのところにありますように、上限が8,265円となります。こうした減額をしつつ、3月末まで継続する予定でございます。私ども埼玉労働局の管内でも、申請件数が高止まりした状況にはございますが、引き続き迅速処理に努めてまいります。

7ページです。小学校休業等対応助成金についてでございます。これは令和3年度当初は両立支援等助成金という枠組みで支援させていただいておりましたが、全国的に小学校等で夏休みの延長などの動きがありましたことから、もう少し使い勝手をよくしようということで、令和2年度に実施をしておりました小学校休業等対応助成金を9月30日に改めて復活させまして、その支給を行っております。現在、この助成金の活用促進に向け、事業主に周知等をさせていただいております。引き続き迅速な支給に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、8ページ、新型コロナウイルス感染症と労災補償についてでございます。業務によって新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償につきまして、特に医療従事者等につきましては、業務外で感染したということが明らかな場合を除き、原則として労災保険を給付させていただいております。また、労働基準監督署の窓口でも、業務によって新型コロナウイルス感染症を発症したと考えられる場合には、労災請求をするように御案内させていただいております。迅速処理に努めてまいりたいと考えております。

次に9ページです。職場における感染症防止対策の推進でございます。この資料の一番右にございますが、8月に労使関係団体や労働災害防止関係団体に、チェックリストなどを活用した職場における感染拡大防止対策に取り組んでいただきますよう、お願いさせていただいたところでございます。また、10月1日から7日までの全国労働衛生週間の実施に合わせまして、JR大宮駅前でコロナ感染拡大防止対策についても、最低賃金の引上げの周知と併せて実施させていただいたところでございます。引き続き、こうした感染症拡大防止対策の指導援助に努めてまいります。また現在、労働局の中に「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を設置しております。その利用促進にも努めてまいりたいと思っております。

続きまして、10ページです。ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・

強化についてでございます。ハローワークのシステムは今般、機能の拡充として、とりわけオンラインによる求職者、求人者の方々の事務処理、事務手続の大幅簡素化に努めているところでございます。利便性の向上等につきましても一定の進展が見られたのではないかと考えております。これによりまして、現在、求人・求職申込みが現在増加しつつありまして、利用していただいている方々からは、「便利になったんじゃないか」というお声も寄せていただいているところです。下半期でございますが、こうしたハローワークシステムの機能強化を幅広く周知させていただきまして、さらに利用層の拡大を図ってまいりたいと考えております。

次に、11ページです。業種・地域・職種を超えた再就職の支援ですが、とりわけ求職者の方々に対する公共職業訓練の実施についてでございます。愛称を「ハロートレーニング」とさせていただいておりますが、埼玉労働局、埼玉県、厚生労働省所管の独立行政法人でございます高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部と一緒に、訓練計画を策定させていただいております。当該計画の下、求職者の方々に対しまして、職業スキルや知識の習得を図っていただくべく、ハローワークからの受講あっせん、誘導に努めているところでございます。

下半期でございますけれども、こうした訓練が必要と考えられる方、そういう訓練を希望される方々に対しまして、とりわけ今、人手不足分野でございます介護等の分野でございますとか、今後スキルが求められるIT分野等の訓練を受けていただくべく、受講あっせん、誘導に努めたいと考えております。

続きまして、12ページです。非正規雇用労働者の再就職支援でございます。特にここでは生活保護受給者等を支援するための市あるいは区役所といった自治体との連携によりまして、自治体の施設内での常設窓口を県内に5自治体14施設、設置していただいております。そこを中心に相談や巡回相談、自治体と連携した就労支援を実施させていただいているところでございます。下半期におきましても、こうした窓口や相談支援を通じまして、生活保護の受給に至るその前の時点で何とか就労を通じた自立を図っていただけるよう、自治体と連携した支援を強化してまいりたいと考えております。

続きまして、13ページです。新規学卒者、既卒3年以内の方を含めての就職支援でございます。新卒者の就職内定状況は、新型コロナウイルスの感染症などによります雇用・経済への影響によりまして、一部の方で依然として厳しい状況が続いております。このため既卒3年以内の方、34歳以下の若者の方々に対し、正社員求人限定の就職面接会を開催させていただいております。例えば今年6月の面接会は13名の方が採用を得るという成果につながっております。また高校生についてですが、7月に地元定着に向けて、まずは県内の企業を知ってもらおうと

いうことを目的にしました埼玉県内高校生対象合同企業説明会を開催しております。

下半期でございますが、高校生の未内定生徒に対しては、これから就職面接会や個別支援を通じ、来年の春までに「未内定（未就職）者ゼロ作戦」と題しまして、強力な支援を展開していきたいと考えてございます。また大学生等につきましては、大学とハローワークが就職支援協定を結ばさせていただいておりますので、それに基づいたきめ細かい支援を展開する予定でございます。

次に、14ページです。医療、福祉分野、看護分野といった人手不足分野におきます人材確保の支援についてでございます。こうした分野におきましては、埼玉県福祉人材センターでございますとか埼玉県ナースセンターと各ハローワークが連携いたしまして、就職支援を実施しております。また、ハローワーク川口、熊谷、大宮、川越の4つのハローワークにおきましては、「人材確保・就職支援コーナー」を設置しており、そこに専任の就職支援ナビゲーターやコーディネーターを設置いたしまして、個別に様々な支援を展開しております。引き続きこうした分野の雇用確保に努めてまいります。

次に、15ページです。就職氷河期世代の活躍支援でございます。こうした就職氷河期世代の方々の専用窓口といたしまして、ハローワークでは「35歳からの就活サポートコーナー」を大宮、川口、川越、浦和の4か所のハローワークに設置しており、職業相談から職場定着まで、一貫した伴走型の支援を実施させていただいております。下半期でございますが、「就職氷河期世代限定求人」を対象とし、「35歳からの正社員就職フェア」と題した面接会を2月に予定しております。就職氷河期世代の方を積極的に採用していただくための取組を展開してまいります。

16ページです。高齢者の就労・社会参加のための支援でございます。令和3年4月から施行されました改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保の義務に加えまして、65歳から70歳までの就業機会を確保するための高年齢者就業確保措置が努力義務として新設されております。令和2年6月1日時点での雇用確保措置が未実施であった企業が2社ございましたが、指導の結果、この2社はいずれも措置済みとなっております。今後は改正高年齢者雇用安定法によりまして、新たに努力義務となった70歳までの高年齢者の就業確保措置が講じられますよう、指導等を実施していきたいと考えております。相談援助につきましても、ハローワークにおいて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉事務所の65歳超雇用推進プランナーなどとも連携して取り組んでまいりたいと考えております。また、「生涯現役支援窓口」を県内13か所のハローワークに設置しており、これを通じた個別支援、各種セミナー、職場見学などの支援も実施いたします。

17ページを御覧ください。女性活躍の推進に向けた対応でございます。令和4年4月1日に改正女性活躍促進法の施行されるのに伴い、一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表義務が、101人以上の企業へ拡大されることになっております。対象となる企業に対しては、オンラインでの説明会の開催や解説動画のホームページ掲載など、あらゆる方法を用いて周知を行っておりますが、これから来年の4月1日の法施行に向け、引き続き企業訪問や説明会等により、周知をさらに強力に展開していきたいと考えております。なお、「えるぼし」認定制度について、埼玉県内ではまだ最上級の「プラチナえるぼし」の認定企業はございませんので、今後こうした機会を捉えて積極的に広報し、「プラチナえるぼし」の取得に向けたチャレンジもしていただきたいと考えております。また、先ほど申しました一般事業主行動計画の策定・届出につきまして、法律が求めるように来年4月1日現在で対象企業に係る届出率が100%となりますよう、私どもとしましても、さらなる周知、あるいは働きかけを図ってまいりたいと考えてございます。

18ページです。男性の育児休業取得の推進でございます。現状ではまだまだということが数字でも御覧ください。令和7年までに30%にするとの政府目標が掲げられており、その実現に向けて取り組んでまいりたいと考えております。改正育児・介護休業法により、令和4年4月からの「産後パパ育休」の創設など、育児休業の取得しやすい雇用環境の整備等が義務付けられております。そのほか、男性の育児休暇取得促進を図るための両立支援等助成金により、企業への支援制度もございます。下半期におきましても、引き続きそうした施策の周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、障害者の就労促進でございます。19ページを御覧ください。埼玉県の民間企業におけます障害者雇用状況の実雇用率は、令和2年6月1日時点の調査で2.30%となっております。年々だんだんと高まっておりまして、昨年度はこれが過去最高水準となっております。ただ、下半期でございますが、今年3月に法定雇用率が0.1%引き上げられたということもあり、法定雇用率が未達成となっております企業に対しては、引き続き障害者雇用の推進をお願いしてまいりたいと考えております。また、就職後の職場定着支援を強化いたしますとともに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」も積極的に開催してまいりたいと考えております。

次に20ページを御覧ください。外国人に対する支援でございます。埼玉県内の外国人労働者数は全国の約4.7%とかなりのウエートを占めております。下半期でございますが、外国人労働者の雇用管理改善のために、事業所訪問による雇用管理状況等の確認、あるいはその改善のための助言や援助を実施してまいります。様々な言語にも対応した相談支援ができるように取り

組んでまいりたいと考えております。

21ページを御覧ください。ハローワークのマッチング機能に関する評価・改善の取組結果についてでございます。例年、これを個別に委員の皆様方にお送りさせていただいておりましたが、今回からこの審議会の席で資料として組み入れましてご紹介させていただくことにしたいと思います。ハローワークごとに、評価指標が点数化された総点数を基に、この右下にございますように1から4までの4類型で相対評価を行っております。今年度の公表結果でございますが、良好な成果が4、標準的な成果が8という結果となっております。これをよく踏まえ、さらにハローワークのマッチングの強化、実績の向上に努めてまいりたいと考えております。

22ページを御覧ください。「新たな日常」下で柔軟な働き方がしやすい環境の整備でございます。「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着、それに対する促進を周知しているところですが、下半期につきましても、引き続き埼玉働き方改革推進支援センターにおきまして、テレワーク相談センターと連携した導入支援等に関するセミナーの開催など、さらなる周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり、働き方改革の実現でございますが、23ページから24ページをご覧ください。働き方改革の実現については、埼玉働き方改革推進支援センターにおいて、長時間労働の是正や、助成金を活用した生産性向上など、中小企業や小規模事業者の方々抱える労務管理に対する課題に対して支援を行っております。下半期におきましても、労働局と働き方改革推進支援センターとが十分に連携いたしまして、こうした事業をさらに円滑に進められるように取り組んでまいります。

24ページを御覧ください。中小企業、小規模事業者を支援する助成制度についてでございます。中小企業等におきまして働き方改革を推進することを目的とし、幾つか助成金制度を設けております。年休の時間単位の取得や、特別休暇制度の導入などを進めているところです。また、最低賃金の引上げに伴いまして、特に中小企業に最低賃金の履行環境をつくっていただくために、業務改善助成金を設けており、その活用を働きかけております。最近では、申請件数も大幅に増加してきておりますが、迅速に支給処理を進めていきたいと考えております。

25ページです。長時間労働の抑制でございますが、労働基準監督署では、改正労働基準法の時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等に関する個別支援や長時間労働の是正に係る監督指導も実施しております。引き続き、今後とも訪問支援等を通じまして、長時間労働抑制を推進してまいりたいと考えております。

26ページです。「埼玉県公労使会議」の開催についてでございます。令和3年度におきまして

は、「ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定及び働き方改革の推進」ということで取組を進めております。埼玉県による「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の取組とも連携いたしまして、こうした取組を推進していくこととしております。今後でございますが、年明け2月に、各構成団体の長の方々に御出席を賜りまして本会議を開催することを予定しております。その場で働き方改革の推進に関わる新たな共同宣言を採択することができますよう、現在、準備を進めているところです。関係する方々におかれましては、是非よろしくお願ひ申し上げます。

27ページです。労働基準監督署におけます申告や相談等への対応についてでございます。今年度は雇用調整助成金等による支援によって、賃金不払や解雇に係る申告が減少する傾向が見られております。しかしながら、引き続き相談件数自体はかなりございますので、今後とも申告相談に迅速かつ的確、丁寧に対応できるように努めてまいりたいと存じます。

28ページです。災害防止についております。現在、第13次労働災害防止計画による5年計画の取組が続いております。計画期間、目標については冒頭にあるとおりでございますが、計画に対する進捗状況につきましては、死亡者数が大幅に減少して目標を達成しつつありますものの、休業4日以上死傷者数につきましては、社会福祉施設での転倒災害や腰痛等が増加するなど、全体として、目標達成には至っていないような状況です。引き続き、労働災害が増加傾向にある第三次産業での転倒災害防止対策、とりわけ60歳以上の高年齢労働者に配慮した安全衛生対策を展開してまいりたいと考えております。

29ページです。迅速・公正な労災補償のためということでございます。特に、精神障害に係る労災請求が近年増加傾向にあります。できるだけ迅速に処理を進めてまいるように努力したいと考えております。

次に、30ページを御覧ください。最低賃金の履行確保についてでございます。今年度、御承知のとおり10月1日から時間額で28円の引上げ、1時間当たり956円ということで最低賃金を改正させていただいております。東京、神奈川、大阪に続き全国で4番目に高い水準となりました。広報等を大宮駅前等で展開させていただきました。引き続き、県内津々浦々まで、制度を知って、また履行していただけるよう取り組んでまいりたいと考えております。また、家内労働の労働者に対する適切な工賃を設定するために、今後、家内労働部会の開催も検討したいと考えております。よろしくお願ひ申し上げます。

31ページです。総合的なハラスメント対策の推進でございます。ハラスメントの防止につきまして規定した労働政策総合推進法が、令和2年6月に施行されております。中小企業に対し

まして来年、令和4年4月1日から一定の措置を行うことが義務化されるところでございます。このため、中小企業においてハラスメント防止措置が図られますよう、説明会の開催、その他あらゆる方法で周知を展開しておりますが、ハラスメントに関する相談が増加傾向にあるといった現状を踏まえ、一層の周知・啓発に努めてまいります。

32ページです。早期の紛争解決に向けた総合労働相談等の実施でございます。総合労働相談につきましては、昨年度以来、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、外出自粛等によって来庁による相談が減少する傾向がみられております。主な相談内容別の件数でございますけれども、このところ8年連続でいじめ・嫌がらせが多い状況でございましたが、令和2年度の特徴といたしましては、いじめ・嫌がらせが前年度に比べて12%ほど減少する一方で、解雇に係る相談が17%、逆に増えているような状況も見られます。こうしたそれぞれの状況、あるいは個別の内容に基づきまして、引き続き早期の紛争解決に向けた支援に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に33ページを御覧ください。労働保険適用徴収業務の適切な運営でございます。まず、労働保険の未手続事業の一掃対策として、第7次労働保険適用促進3か年計画を令和元年から今年度まで3か年計画で進めております。令和3年度は9月末現在で、適用事業者数が20万4,862事業場となっております。3か年計画の最終目標である、令和3年度末での未適用事業場数20万5,450事業場の達成に向けまして、さらなる加入手続促進に向けた指導を着実に実施してまいりたいと考えております。

以上、御説明とさせていただきます。

それでは、この後、委員の皆様からの御質問や御指摘にお答えするような形で補足させていただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

会長 どうもありがとうございました。

労働行政の運営状況につきまして、労働局から御説明をいただきました。これから御質問、御意見等をいただきたいと思いますと思いますが、御質問、御意見等に対する労働局からの回答につきまして、公益委員後方の労働局の座席から着座にて行いますので、御了承ください。

それでは、御質問、御意見を願います。どうぞ。

廣澤委員 経営者協会の廣澤でございます。局長自ら詳細な御説明、どうもありがとうございました。

私からは13ページの新規学卒者（既卒3年以内）への就職支援の中で、高校生を対象にした就職支援のことについて御確認、並びにお願いをさせていただければと思います。経営者協会

では毎年、商業高校と工業高校の教育現場の視察を行っていきまして、昨年はコロナでできなかったのですが、今年は何とかできました。その中で参加者からの御意見としては、コロナ禍で求人数が減ってきている状況にはありますが、引き続き高校生の採用は厳しい状況が続いているというような話がありまして、その前提として、様々な就職説明会が開催されているものの、エントリーをしてもなかなか選ばれない状況が続いており、手の打ちようがない状況が続いているとありました。

こうした状況を踏まえ、確認としては、高校生の令和3年7月6日に行われた説明会についてですが、コロナ禍で参加企業数は減っていますが、企業の選定にあたっては、ある程度高校生に人気がある業種がまず柱にあって、それ以外のところは年度ごとに入れ替えたりとか、何か創意工夫がなされているかどうかというのが1つ、あと11月12日に行われた未内定者を対象にした高校生の就職説明会については、どのぐらいの企業に参加してもらって、どのぐらいの生徒さんが参加したのかということをお教えいただければと思います。よろしく申し上げます。

会長 それでは、労働局、お願いします。

職業安定部長 職業安定部長の吉田でございます。よろしく申し上げます。

まず高校生の説明会、7月6日の分でございますけれども、こちらの申込みは総数が271社ございました。この中から御参加いただける社数をどうしても絞らざるを得ないということがございましたので、業種を満遍なく、偏りがないようにした上で抽選をさせていただいております。人気とかそういうものではなくて、単純に抽選をさせていただいております。参加企業を絞ったというのが現状でございます。コロナ禍で参加企業さんをできるだけ増やすことを考えておるのですが、なかなか限界があるということをお理解いただければと思っております。なお、一部のところではウェブを利用して説明会を行っている地域もございまして、地域の雇用対策協議会の取組にもハローワークが協力させていただきまして、できるだけ高校生や高校の先生の皆様方に地域の企業を知っていただけるような工夫をさせていただきたいと思っております。

それから次は、11月の分は申込みが369社ございまして、こちらは4部制になっていまして、午前2部、午後2部というような形の総入れ替えでやっております。今、手元に参加者数がないのですが、そういった369社の中からまた同じような考え方で、それぞれの回数で業種の偏りがないようにしながら、できるだけ公平にということで抽選をさせていただいております。そんな取組になっております。参加企業は60社にしております。以上でございます。

廣澤委員 ありがとうございます。どちらの経済団体も同様だと思うのですが、このような相談会の開催を周知をさせていただくことを通じて、企業に公平な機会を提供していきたい

と考えていると思います。そこで可能であれば、選ばれたところは来年は優先順位を落とす等の方法で、是非チャンスを多く提供するような仕組みを考えていただきたいと思います。また、コロナの影響で数を絞ったことはやむを得ないことと思いますので、コロナが収束した段階では、全体の一部でも構わないので、是非そういうことを検討していただければと思います。よろしくをお願いします。

会長 どうもありがとうございました。

それでは、ほかに御意見、御質問をお願いいたします。柿沼委員、どうぞ。

柿沼委員 私から、10ページにありますハローワークシステムについて質問させていただきます。先ほど廣澤委員からありましたように、面接会であったり説明会といったリアルで取り組むことも非常に重要だと思っておりますが、最近時はスマートフォンの普及であったり、ここ最近の新型コロナウイルスの影響から、直接人と会っての就職活動からオンラインを活用した取組が大分進んでいるかと思っております。

その中でハローワークシステム、以前お伺いしたところでいくとステップ、段階的に機能を拡充していった利便性を上げていくというお話を伺っておりました。そこでいきますと、現時点では予定していたシステムについて全て完了したのか、まだ途中段階なのかということをお聞きしたいのと、現在のオンラインの利用状況でいきますと、当初の見込みどおりなのか、もうちょっと周知が必要なのかということもお聞かせいただければと思います。

会長 それでは、労働局からお願いします。

職業安定部長 それでは、引き続き職業安定部から説明いたします。10ページのハローワークシステムの関係ですけれども、今回の更改につきましてはこれで終わりになります。全て終了ということで、今回、最終的にできるようになったのが、「求職者登録区分の整理・再編成」と真ん中辺にあるんですけれども、こちらの中にハローワークのオンライン登録者というのができました。オンライン登録者は何ができると申しますと、右側にありますようにハローワークの窓口での支援を受けず、ハローワーク・インターネットサービスから求人に自主的に応募する求職者という区分ができました。これは求人者の了解が必要ですが、求人者がよしとする企業さんには、ハローワークの窓口の紹介状がなくても、直接自主応募ができるようになりました。これでこれが主な最後の変更点でございます、こちらに載っております。

一番下の囲みにありますように、最終的には括弧の中に、求人者マイページ開設割合56%、こちらは去年の1月ぐらいから求人者マイページの拡充などをやっております、56%ということはかなり進んできておりますけれども、求職者マイページは39%で、こちらはまだ周知

不足ということもございますので、引き続きハローワークに来ない人を拾うというのが主な目的でもありますので、ハローワークの窓口以外のところ、ホームページとかいろいろなところをお願いして、市役所の窓口とかいったところにリーフレットを置いていただいたりして、求職者マイページの普及を図っていくというのが今後の課題になってございます。とはいえ、求職者マイページを開いたからそれで勝手にやってねということではなく、求職者マイページで苦戦している求職者の方がいらっしゃれば、その方に対してハローワークから、「どうでしょうか」というような声がけをして、ハローワークの利用を促すような仕組みも考えてございます。あくまでもこれはハローワークにアクセスを増やしていただくツールとして使っていきたいというのが、本来の利用の間口を広げて、できるだけそういう困った人がつまずいたときにはハローワークから積極的にアプローチしていくというようなことで、今後考えていきたいと思っております。以上でございます。

柿沼委員 ありがとうございます。

会長 よろしいでしょうか。

オンラインで金井委員から御質問をいただいているということで、失礼しました。お願いします。

金井委員 ありがとうございます。埼玉大学の金井です。

資料の5ページですが、「埼玉県在籍型出向等支援協議会」というのを今日の会議で初めて知ったのですが、大変良い取組だと思います。今、運輸業が出向元としては一番多いということですが、例えば外食産業等もコロナ禍で、特に前半、3月、4月、5月は大変だったと思います。出向元として運輸に業者が偏っているのはどういう理由が考えられるのか。大変な産業がほかにもあるような気がするのですが、その人たちが漏れているというか、そっちが出向元にはどのような要因が考えられるのかということをお伺いできればと思います。また、この枠組みの中で、例えば運輸から製造業に行くような人たちも多かったということが書かれているのですが、多分、技能というか、使うスキルが全然違うことになると思うんですけども、この枠組みの中でそういうスキルが変わることに対する支援もされているのかということもお伺いできればと思います。

もう1点質問があるのですが、次の6ページで、休業支援金・給付金の件数を出していただいたんですけども、多分、今年の初めに野村総研から出た報告書の中では、パート・アルバイト女性のうちでこの支援金をもらっている人たち、シフトが減少しているのに休業手当が支給されているのは2割程度だというような報告書が出たと思います。野村総研が出した報告書

ですけれども、この支援金・給付金を知っている人が1割しかいなかったというのが理由ではないかというようなことが報告書の中では書かれていたのですが、埼玉労働局としては、この件数と金額は多いと考えているのか、妥当だと考えているのか、もし妥当でない場合は、広報をどのようにしたのかをお伺いできればと思います。以上になります。

会長 ありがとうございます。労働局からお願いいたします。

職業安定部長 安定部から御報告申し上げます。まず、第1点目の出向支援の関係でございます。5ページの表になってございます出向実施計画の関係資料ですけれども、確かに御指摘のように、業種が運輸業、宿泊業ということで偏ってございます。これに関しては私どもの周知不足が一番かと思えますけれども、こういった出向支援協議会の場でいろいろな業種の方にいろいろな方面からお声掛けをいただいているという形ではあります。労働局といたしましても、飲食店を管轄する事業主団体とかいったものにスポットのような広報はさせていただいておりますが、そもそも産業雇用安定助成金の仕組み自体が結構難しい仕組みになってございまして、労使協定を結んでおくとか、出向に当たってのいろいろな取決めをしなければいけないとか、仕組み的に助成金の該当となるにはかなり難しい面もあって、前回の協議会から社労士会の参加もいただいて、社労士の方に事務手続のアドバイスをいただくような手配もお願いしてございまして、今後こういったものについて周知と手続に関するアドバイスを進めていって、普及させていきたいと思っております。

2点目でございます。休業支援金の実績、感想と申しますか、埼玉の実績はどうかと申し上げますと、実際、全国的なレベルから見ますと埼玉の実績はそんなに多いほうではございません。埼玉県規模で言いますと、もっとあってもいいかとは思っています。全体が2,115億円ということですので、大体埼玉は5%ぐらいです。これがどう評価されるかはあれですけれども、100億円程度というのは少ないのかと思っております。こちらもいろいろな方面からの周知が必要だということで、実際のところ事業主からの申請もできるようになっておりまして、大企業が該当になってからは、大企業でシフト制で働いていた方々の会社から企業単位で申請が出てくるようなことも起きておりますけれども、さらにそういったものではなくて、中小零細の飲食店に関する周知はまだまだ全然足りていないのかと思っております。

これについても、これまでのところお店が開いていなかったりして、どうやって周知するかというようなことで、商店街といった地域レベルの商工団体様にもお願いして、こういったものがあって、ハードルはそんなに高くないんだよということが分かるようなことでリーフレットをお配りしたりして、実際に困っている方にどうやってリーチできるのかということをお願いいたします。

ろいろ工夫はさせていただいておりますが、今後ともそういったことで周知を図っていきたくと考えております。以上です。

会長 ありがとうございます。金井委員、よろしいでしょうか。

金井委員 はい。1つ、出向に関するスキルミスマッチのことは、産業雇用安定助成金で労使協定を結ばなければいけないとか、そういう労使の取組の中でやってくださいねということが枠組みとして入っているということですか。運輸業から製造業に一定のスキルが変わるとかいう支援については労使の取組の中でやってくださいという枠組みになっているということですか。

職業安定部長 スキルの関係について落としましたけれども、それぞれ必要な、出向するに当たってのスキルが、こういうものが足りないからというようなことについてどうするかというの、そういった出向協定の中に会社同士の出向協定の間で結んでいただくようになります。それから、それに関して労使の間で、出向元もそうですし、出向先も労使の関係で協議が必要なものがありましたら、労使協定がそれぞれ約束事ということで結んでいただくのが、助成金の必須要件ではございませんけれども、そういった形になってございます。

金井委員 分かりました。ありがとうございます。

職業安定部長 それから、1点追加します。

職業安定課長 申し訳ありません、在籍型出向の関係で補足をさせていただきたいと思えます。先ほど外食産業の関係が少ないというお話がございましたが、そもそも外食産業については、ほとんどの従業員が正社員ではない、アルバイトの方が多いたことが背景にあって、在籍型出向に見合うような対象者になり得る方がなかなかいっしょにならないということが一番の原因かと思っております。外食産業を含めて、今回コロナの影響が大きかったと考えられる事業所につきましては、各種の業界団体のほうに要請に行きまして周知をお願いしているところでございます。外食産業、あるいはそういったところへの手当てについては以上でございます。

それから、もう1点補足させていただいてよろしいでしょうか。先ほど柿沼委員からお話がありましたオンラインの関係ですが、システムの刷新につきましてはまだもう一段階予定しております。最終的には、求人事業所様から我々のハローワークに登録している求職者に直接アプローチするリクエスト機能的なものを付け加えていく予定としております。以上でございます。

会長 ありがとうございます。

オンラインで岩田委員が手を挙げていらっしゃるようですので、お願いします。

岩田委員 埼玉県商工会連合会、岩田でございます。よろしくお願いいたします。

私からは11ページでございます公的職業訓練について、1点申し上げさせていただきます。ここでございますように、埼玉県、機構埼玉支部、そして労働局において一体的な訓練計画の下、受講あっせんに取り組むと。非常に良いことではないかと考えております。県の訓練もそうですけれども、機構埼玉支部は非常に良い公的職業訓練をしていると私は感じております。非常に実践的で、例えばデジタルなど最近の時代の潮流を踏まえた訓練をやっていただいています。ありがとうございます。

「広報・周知の実施」とございますが、こういうすばらしい取組をしっかりと対象者に伝えていくといったことが非常に重要かと思えます。ここにはリーフレットとかポスター、あるいはホームページなどで周知しているといったようなことが記載されておりますけれども、そのほか、多分、もう既にハローワーク等の窓口でも周知されているのではないかと思います。そうしたターゲットを絞った広報、あるいは一方で一般的な方というような形で、例えば記者発表などを通じてマスコミへの情報提供、さらにこれはお金がかかるかもしれないのですがは無理かもしれませんが、例えばJR東日本でトレインチャンネルというようなものがございますが、そういった電車等での広報、これは見るとはなしに周知もできますので、様々なことでこういったすばらしい取組を周知いただければと思います。なお、当連合会におきましても、広報紙等を通じて周知していく計画でございます。

よろしくお願いいたします。以上です。

会長 ありがとうございます。御意見ということですが、労働局側から何かありますか。

職業安定部長 御指摘のとおりまだまだ定員が満員でないコースも、欠員状態とか、特に求職者支援訓練というのがあります。そちらの訓練がなかなか定員を満たさない状態で、残念なコースもありますので、仕組みも含めていろいろな方面から周知を図っていきたく思っております。引き続き御協力のほどお願いいたします。

岩田委員 よろしくお願います。

会長 ありがとうございます。伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 ありがとうございます。日本電鍍工業の伊藤でございます。3点ほどでございます。ポイント、場違いの発言もあるかもしれませんが、意見として述べさせていただきます。

16ページの高齢者の件ですけれども、もちろん人口が減っていく中で働き手が必要になっていくので、当然元気な高齢者の方に活躍していただいて、元気な社会をつくっていくというこ

とはすごく大切だと思うのですが、時代があまりにも変わり過ぎて、年齢は数字にしか違わないですけれども、マインドが低下している高齢者の方々がずっと残ることが必ずしも会社の活性化にはつながらないこともあります。要は20代の若手と価値観も変わってきているので、その中で高齢者がいることで若手が伸びなくなるという現状もあるので、100%とか数字ありきではなくて、実際いろいろな条件がそこにはあるということを是非認識していただきたいと思います。逆に生産性を下げてしまったりとか、「昔は俺は技術を盗んだんだからおまえも盗め」と全然時代に合っていないような発言をする方々も実際にいる中で、いかに若手、次世代を育てていくかというのはものすごく難しい問題なので、数字ありきで達成したとかではないと思っています。

もう一つ、次のページには女性活躍、個人的には「女性」とかをこれからはもう使わない時代が来てくれるといいなと思うのですが、そもそも扶養制度ってありますよね。扶養範囲内で働きたい女性がたくさんいて、あのシステムがなくなる限り女性の活躍はこれ以上伸びないような気がするので、この場ではないかもしれませんが日本の雇用システムとか、私としては時代錯誤のような気がするので、扶養範囲内とか、扶養何とかというのがなくなるこそが完全な女性活躍社会になると思っています。

最後に、20ページの外国人に対する支援ですが、表面処理・めっき業というのは、今はAIとかデジタル化とか当たり前のような世界になってきていますが、我々の技術がないとこの世界は生まれません。それぐらいとても大切な分野です。衛星を飛ばすことにもめっきの技術が必要だったりしますが、外国人に関しては、技能実習生しか我々の業界は受け入れられなくて、特定技能士が取れないというんですか、認められていない業界なので、これから国際競争力の中で表面処理という分野が日本からなくなってしまうと本当に負けてしまいます。本来であれば日本人を雇用し続けていければいいのですが、人材の確保が難しい分野なので、であれば優秀な外国人、特に特定技能士が確保できるのであればますます産業が活性化するので、その辺も現場の声とか実情を踏まえて、いろいろと変えていただければと思っています。以上です。

会長 ありがとうございます。労働局側からありますか。お願いします。

職業安定部長 安定部からです。高齢者の関係でございますけれども、65歳にしても必ず全員を雇用しなければいけないというわけではなく、そういう制度を持った上で、本人が希望する場合には必ず65歳まではということになっているのですが、その中で企業様のほうで前の仕事をずっと続けるという意味ではなく、それぞれの高齢者の方の適性に合った処遇をしていた

できればいいということになってございます。時代錯誤的な方がいらっしゃるのかもしれませんが、そういう方の意識改革をどうするかという分野になってくると、行政からなかなか言える話ではないような気がしますけれども、中にはそういった高齢者の方が若手の指導をしてうまくいっているという企業さんの話もお聞きしますので、何か伸ばせるところをうまく伸ばしていただくようなことを工夫していただいて、いずれにしても労働力としては今後減っていった、先ほど御指摘がありました女性、高齢者も含めていろいろな方々、働ける方については働いていただくのがこれからの日本にとってはいいのかと思います。

できるだけ数字ありきというのは、今度の70歳に向けての話も、今の状態ですと直接雇用でなくてもいいというような仕組みにもなってございますので、それぞれの企業さんでそれぞれの工夫をしていただいて、そういったアドバイスといったもの16ページの下の(3)にありますように、65歳超雇用推進プランナーとか、アドバイザーという者がおりますので、そちらでアドバイスをさせていただきながら、それぞれ各社様の特徴に合わせた、働いている個別の方の特性も生かしたアドバイスができればいいかと思っております。

伊藤委員 ありがとうございます。今の緩い感じがいいんです。これからルール化をあまりきつくしてほしくないというのが私の意見の趣旨でした。よろしく申し上げます。

職業安定部長 了解しました。

雇用環境・均等室長 女性の活躍についてお答えいたします。雇用環境・均等室長の荒井と申します。よろしくお願いいいたします。

女性の活躍といいますと、おっしゃっていただいたような保険制度、税制の関係とかの問題が必ず出てくるかと思えます。私ども厚生労働省の取組としては、配偶者手当の見直しなどについて各企業に御協力をお願いさせていただきながら、そういった女性の活躍が進むような取組をしているところでございます。これらにつきましては政府全体でどのように取り組んでいくかということであり、今後、政府全体の取組としても考えていくように、いただいた御意見を上げていきたいと考えておりますので、今後ともよろしくお願いいいたします。

職業安定部長 それから、外国人技能実習と特定技能の関係ですけれども、こちらは制度の話ですので、委員からそういったお話があったことを本省なり、関係機関に伝えていきたいと考えております。ありがとうございます。

会長 ありがとうございます。伊藤委員、よろしいでしょうか。

伊藤委員 大丈夫です。ありがとうございました。

会長 それでは、武藤委員、お願いします。

武藤委員 ありがとうございます。商工会議所連合会の武藤でございます。私から2点ほど意見を申し述べさせていただきます。

まず1点目、5ページ、先ほど議論がございました在籍型出向の関係ですが、これは人手の余っている企業から足りない企業へ労働力を移転するということで、雇用調整助成金の特例で、雇用を維持するのも非常に重要で大変助かっているところがございますけれども、より人材を有効に活用して社会全体の生産性を上げる、活力を上げるという意味から、この制度は非常に有効ではないかと思っています。

一方で昨年7月から、埼玉県戦略会議の中での議論を踏まえて、労働局あるいは経産局が連携して、この仕組みというか、労働力の移転に取り組んでいただいておりますけれども、なかなか実績が上がらなかった中で、この2月から産業雇用安定助成金の制度を含めて取り組んでいただき、実績が上がっているということで大変ありがたいと思っています。中小企業にとってはマッチングの支援とか、あるいは経費面での助成支援がないとなかなかこういった制度を活用できないということで、大変有効ではないかと思っています。ただ、まだまだこういった需要があるだろうと思っていますので、より推進していただきたいということと、もともとコロナ対策で雇用の維持・継続という趣旨で制度がつけられていて、助成金の要件もコロナの影響で事業活動の縮小が余儀なくされたようなことがあろうかと思っておりますけれども、できればこういった制度を、先日の協議会の中でも雇用の維持・継続以外にも出向した社員の人材育成に役立っているとか、あるいは受入れ企業側にとっても、外部から経験者が来て、刺激になって非常にいい影響が出ているというような報告も聞いております。

今、コロナが少し落ち着いてきていますけれども、次にまた大きな波が来るかもしれませんし、あるいは全く違う経済の危機みたいなことがあったときにも、こういった制度が続いていることが大事なのかとも思っておりまして、今の要件、先ほど手続の要件もなかなか難しい面もあるというようなお話もありましたし、できれば助成の対象の要件を大きく緩和していただくとか、あるいはもう少し汎用的に使える安定的な制度として継続していただければありがたいということで、その辺りの今後の取組の考え方をお伺いできればと思います。

2点目ですが、13ページの就職支援の関係で1点気になっているのが、先ほどの議論にもありましたけれども、この資料でも昨年からのコロナの影響でハローワーク等で感染対策に工夫して取り組んでいただいておりますが、どうしても対面での活動が制約される中で、例えば昨年の高校生の企業説明会は中止になっているとか、今年も参加企業を絞らざるを得ないというような状況、あるいは採用選考する企業の側でも、従来は数回に

わたくし面接を行っていたのをオンラインに変えるとか、そういうことでなかなか制約が出ているのかと思います。

今年度の初め頃に、今年の新卒の新入社員がすぐに離職してしまったというような事例も聞いておまして、多分、就職を希望する学生、若い人にとっても会社を知る機会、仕事の内容を知る機会が制約されるとか、企業側にとっても採用を希望する人の適性を判断する機会が制約される中で、今年度の新卒、この春に就職した人の定着状況みたいところで何か影響が出ているということを労働局で把握されていれば教えていただきたいと思ひますし、多分そういう影響があるのかという前提で申し上げますと、従来に増してきめ細かく丁寧に、そういうニーズがあることを前提にきめ細かな支援をお願いしたいと思ひます。どうしてもミスマッチが起こりやすい状況になっているかと思ひますし、ミスマッチが生じている中で、無理に定着をということよりも、そういうニーズをきめ細かく拾って丁寧な対応をしていただければありがたいと思ひます。以上でございます。

会長 どうもありがとうございました。では、労働局側からお願いします。

職業安定部長 1点目の出向支援の関係ですけれども、産業雇用安定助成金につきましては今回コロナの特例になってございますので、こちらを今後も継続的にということについては、そういう意見があったことを本省に伝えたりしていきたいと思ひます。こちらの内容的には、この間の協議会でもお話が出ましたように、確かにそんな機会がなければこういう従業員同士が行ったり来たりということがないようなことが起こって、結構刺激になったということもございまして、何らかの形でこういったものがあればいいのかとは思ひております。こちらも本省なり関係機関に伝えてまいりたいと思ひております。

それから新卒の関係ですけれども、確かにインターンシップができなかったりとかいった面があって、実際の仕事の間が見られないような状況があって定着が難しいという声も聞いておるんですけれども、数値的なもので今年新卒者の定着が悪いんだというような報告はハローワークから上がってきておりません。ただ想像するに、そういった事態に陥る可能性はあると思ひますので、今後はできるだけ面接会とか説明会の充実を図りながら、オンラインでどこまでできるかも含めて、そういったものの充実、それからもし仮に定着できなくて辞めてこられてしまった生徒さんがおられた場合には、素早くハローワークが手助けをしていくような形を取って、ハローワークがあるんだということをまず生徒さんに知っていただきながら、フォローしていくような体制も含めて検討してまいりたいと思ひております。よろしくお願いします。

会長 ありがとうございます。

武藤委員 ありがとうございます。是非よろしく願いいたします。

会長 それでは、ほかに。大谷委員、どうぞ。

大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。私から1点、確認させていただければと思います。

ページ数でいくと4ページ目の雇用調整助成金の関係と、6ページ目の休業支援金・給付金の関係ですが、これまでも申請から2週間以内での取組をしていただいているのだと思っています。初めのときよりも、直近に来てかなり支給が早くなっているということは十分認識しているのですが、この2週間以内の中での達成状況というんですか、進捗状況をお伺いしたいのと、ケース的には申請から長期間かかってしまうものもあったかと思っていますが、それがどの程度あったのかということを確認させていただければと思っています。これからもそれぞれ申請があるかと思っていますので、イレギュラーなものについてはその内容を周知しながら、広く広報していくことが必要だと思っていますので、是非今の点について確認させていただければと思います。

会長 ありがとうございます。どうぞ、労働局から。

職業安定部長 安定部から引き続き。雇調金につきましては埼玉の場合、御承知かもしれませんが、ハローワークで一旦受け付けて、その後労働局で最終的な支払いをしていく形を取っております。そういった形で今年の今頃とかは結構遅れぎみな面があったんですけども、このところ数はそんなに減ってはいないのですが、できるだけ効率的な支給に努めていまして、2週間以内の決定率が100%を超えている状況になってございます。こちらは100%を目指して頑張っておるところですが、中には書類の不備がありますので、そういった会社からのフィードバックが来ないようなものが残っているのが現状でございます。

休業支援金につきましては、こちらは京都で一旦受けて、それから労働局に来るのですが、労働局に来てからは特に問題のないものについては即日支給ができるような体制を取らせていただいております。ただ、これにつきましても京都から送られてきた段階で、とても書類が足りないとかいった書類不備のものが多数含まれているのも現実問題としてありまして、全体の率で出しますと雇調金ほど2週間以内の支給まではいっていないというのが現実です。

というのも、休業支援金の場合は本人の申請が基本ですけれども、御本人様が会社から証明をもらって出してきていただければいいのですが、御本人が事業主さんから証明をもらえなかった状態でも申請を出せることになっていまして、そういった事業主さんの証明がない場合は、労働局に着いた段階で、労働局から事業主さんに「こういう書類を出してくださいね」という

ような御案内を申し上げます。そのやり取りだけで結構時間がたってしまうのが現実で、相手方も休業していたりとか、夜の飲食、特に小規模の飲食の会社さんはそういうお店が多いものですから、昼間の時間に連絡がつかないとかいった面もあって、休業支援金のほうは雇調金ほどは2週間以内の迅速支給、書類がそろっているものは即出せる体制にはなっていますが、そんな状況でございます。以上です。

会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

大谷委員 ありがとうございます。

会長 それでは、ほかに。平尾委員、どうぞ。

平尾委員 労働側の平尾と申します。私からは労働環境の関係から、意見を1点と確認を2点させていただきたいと思います。

まず22ページのテレワークの関係ですけれども、テレワークの推進を含めて、労使を挙げてこれまでのコロナ対策の中で推進と支援をいただいていることに感謝を申し上げたいと思います。その中で今、これはテレワークの推進といいますか、その実態の中において、例えば育児で子供が学校に行けないような状況にあるとか、あるいはデイサービスになかなか行けなくて介護が増えているような、テレワークが労働環境、家が労働環境みたいな中で、様々なテレワークによる家庭内の課題も散見されている実態もございます。少しコロナで落ち着いてきているのであろうと思っておりますけれども、引き続きテレワークの相談センター等でどのような内容が上がってきているかは承知しておりませんが、中には家庭不和、DVとかいったことも起こっている実態もございますので、テレワークが進むことによる半面、そういった家庭内での様々な課題も散見されているような実態も見受けられる。そんなことを踏まえながら、是非引き続きの支援をお願いしたいと思います。

それから、2点目は30ページの最低賃金の関係ですけれども、その中でも右手にある最低賃金の改正計画でございます。今回、令和3年度ということで、縫製業と足袋製造業が挙げられております。冒頭局長からも、部会の開催もということで触れられたと思うのですが、実際に縫製業とか足袋製造業、これまでいつ頃改正されてそれ以降どうなっていたかということと、この間、一方で最賃についてはここ数年の引上げ額を見ても相当引き上がっている。この実態を踏まえながらどう考えるかということも必要かと思っておりますので、その辺の状況をお聞かせいただければと思います。

最後、31ページのハラスメントの関係ですけれども、今回の報告によると、特にパワーハラスメントが、令和2年度から令和3年度にかけて2倍以上の件数に増えている実態があるかと

思います。これを踏まえて、今どのようなとらえ方をしている、これに対する具体的な対策についてお聞かせいただければと思います。以上です。

会長 ありがとうございます。では、労働局からお願いします。

雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から、テレワークの関係とハラスメントの関係について回答させていただきたいと思います。

テレワークの関係につきましては、おっしゃっておられるように子供さんがいて仕事ができる状態ではなかったというようなことも、特にテレワークが始まった当初には言われている状況もございました。本来、テレワークをしている状態というのは仕事をしている状態であるので、保育園等の側としては、あくまでも仕事をしている状況であるので保育ができるような状態ではない、養育ができる状態ではないという確認はされていると聞いているところでございます。

ただ實際上、コロナ禍において学校が休みになってしまったりとか、保育がしてもらえない状況ではない中でテレワークをしておられるような状況も多々見られる中で、小学校の対応の助成金のようなもので、例えば保育園で、保育ができない状態、小学校のお子さんがお休みになってしまったような状態、この場合は休業としての助成金を出すなどして、あくまでもテレワークもできる状態ではないということでお休みを取っていただけるような体制整備を図っているところでございます。テレワークはそういった問題をはらんでいるものであるということをごちやうでも重々踏まえた上で、支援を進めていきたいと考えているところでございます。

それから、パワーハラスメントについてでございますけれども、こちらについてはかなり相談件数が倍増しているということでございますが、この相談ケースの中には対策をどうやっていこうかということも含めての相談も含んでいるものでございます。特に来年度から中小企業が対策を講じなければいけないこととなりますので、その対策についての御質問、御相談なども含めてというような形になっております。これからハラスメントについて、中小企業でも具体的に対策を進めていただくこととなりますので、それについて適切な情報が入るようということで、さらに周知を進めていきたいと考えております。特にこれから育児・介護休業法の説明などもしていかなければいけませんし、また改正女性活躍推進法も進めていかなければいけないため、この3つを併せて進めていくことになっておりますので、これについてできるだけパワハラ対策についても薄まらないように気をつけながら、周知を進めていきたいと思っております。

労働基準部長 労働基準部でございます。最低賃金、30ページの右側の資料でお問い合わせ

いただきました件について説明させていただきます。

本年度改正の計画の対象となっております4番、5番の縫製業、足袋製造業でございます。まずはいつ頃改正になったかという経緯でございますが、現在の工賃につきましては平成11年、約20年前に改正されているところでございます。その頃の金額につきましては、恐縮でございますけれども、今は手持ちがございませんので後ほど共有させていただきます。そして今年度の改正に当たりましては、御発言いただきましたとおり、部会の開催を検討しながらその中で検討することとさせていただきたいと思っておりますが、基本的には最低工賃の実態調査の状況を踏まえまして、検討させていただきたいと思っております。

しかしながら、一方で、昨年度を除けば最低賃金が20円以上の額で上がってきていることも踏まえて御指摘をいただいているところでございますので、部会を開きました場合には、そのことも踏まえまして一緒に検討させていただければと存じます。以上でございます。

会長 ありがとうございます。平尾委員、よろしいでしょうか。

それでは、手を挙げていただいている委員に順番にお願いしたいと思うのですが、まずオンラインで津村委員、どうぞ。

津村委員 労働者代表の津村と申します。質問1点とお願い1点でございます。

18ページの男性の育児休業取得の推進でございます。取得割合が伸び悩んでいるということで先ほどお話がありました。下半期に向けた取組の中で説明会を実施と書かれてあります。助成金の説明とか資料配布等による活用を促進していくということで、恐らく企業から取得を考えている方たちへのアプローチに向けての取組ではないかと思うんですけれども、具体的にどんな範囲でこういった促進を進めていこうとしているのかお聞かせいただければと思います。

また1点お願いですけれども、取得につながらない理由の1つとして、復職後の御自身のキャリアとか周囲の理解についての不安が多いと聞いております。そういった不安解消に向けての研究なども進めていただければ、取得に向けて前向きになる方も出てくるのではないかと思いますので、金銭面の補償等の取組に加えて是非お願いできればと思います。よろしく願いいたします。

会長 どうもありがとうございました。それでは、お願いします。

雇用環境・均等室長 どういう形で説明を、どういう対象に進めていくかということでよろしかったでしょうか。

津村委員 そうですね。具体的にこういった形でどうやって企業に対してのアプローチをしていこうとされているのかお聞かせいただければと思います。

雇用環境・均等室長 男性の育児休業の取得促進については、まず1つの大きなツールとしては、育児・介護休業法が改正になることによって、男性が今まで取得しにくかった要件について、例えば育児休業に一旦入ってしまうとなかなか途中で就業することも、どうしても仕事をしたい日があってもできないとか、あと前々から予定しておくというのはなかなか難しく、直前に申請せざるを得なくなってしまうとかいったことについての改正となります。今回の改正で「産後パパ育休」ということで、産後8週間以内に4週間だけではありますけれども、そこについては2週間前の申請でいいとか、それから途中で仕事をする予定にしておく、そういった育児休業でもいいというような形にしているところでございます。

これらにつきましては、基本的にはこういった制度が変わるということで、事業主さんに対しての周知が主にはなりますけれども、実際に取得していただく労働者の皆さんにも御理解をいただいて、全般的な周知も含めて行っていきたいと考えております。説明会や企業訪問についてどういうふうにアプローチしていくかということにつきましては、法令についての説明が主とはなりますけれども、そのほか現在、そのすぐ下にもございますけれども、「子育てパパ支援助成金」としての出生時両立支援コース、両立支援の助成金もございますので、こういったものなどの活用も進めさせていただいて、男性の育児休業を進めていきたいと考えております。こちらの右下にもございますとおり、申請件数がかかなり上がってございまして、活用も進んでいるところでございます。これらなども含めて、周知を図るなどして対応していきたいと考えております。

周囲の理解とか、その後のキャリアなどについて心配でなかなか取得ができないというようなお話がございましたが、これにつきましては今回の改正の中で、令和4年4月1日の改正になりますけれども、実際に配偶者が出産される方とか御自身が出産されるような場合について、育児休業の制度、保険などについての周知が義務づけられることになっております。その後のキャリアに問題がないということをきちんと説明いただいたりとか、それから研修など環境整備も何らかしていただかなければいけないことになっております。研修に限るということではございませんけれども、それにより周囲の理解も進めていただけるように図っていただくこととなりますので、これらについても今後周知を図っていきたいと考えております。

津村委員 ありがとうございます。企業側から御本人へのアプローチというのが大きなウエートを占めていると思いますので、是非今後ともよろしく願いいたします。

会長 どうもありがとうございます。

それでは、鈴木委員、今手を挙げられましたか。どうぞ。

鈴木委員 鈴木と申します。2点質問をさせていただきます。

資料のページで言いますと15ページと17ページになります。まず15ページにある就職氷河期世代への活躍支援の事業についてです。この世代というのは、経済の構造的な問題の中でなかなか就職機会に恵まれなかった世代と認識しております。その世代に対して職業相談から職業定着まで一貫した伴走型支援を実施するというのには意味のあることだと思うのですが、この職業定着をどのように評価するかというのは、長く働き続けられるかどうかということにも関わってくると思います。そこで伺いたいのは、職業定着というのをどのように見極めているのか、それは労働者と、経営者もしくは企業側とどのように共有しているのかという状況を教えていただきたいと思います。

続いて17ページの女性活躍の推進に関する事業ですが、一般事業主行動計画の策定が来年4月に義務づけられ、それまでに100%の目標をとということで示されていますが、現状、策定率は26.6%と目標に向けてさらなる働きかけが必要な状況なのかと思います。とはいえいろいろな御相談も受けていると思いますので、この策定が伸び悩んでいる理由がお分かりでしたら是非教えていただきたいと思います。来年の4月までにこれが何とか100%に届くように、理由の分析をしながら、目標達成に向けて最後の駆け込みがなされることを期待したいところです。以上になります。

会長 ありがとうございます。労働局からお願いします。

職業安定部長 1点目の氷河期の関係でございます。定着についての見極めの方法でございますけれども、ハローワークに専門の相談員、コーディネーターと呼んでおりますが、氷河期専門のコーディネーターを配置してございます。入職から関わっていくんですけども、最終的な定着に向けても定期的に入職先の企業さんを回らせていただきまして、定着しているかどうか、それで問題がある場合にはどういったことに気をつけたらいいのかとかいったことに対して、それぞれ個々の状況に応じてきめ細やかにアドバイスなりをさせていただいているところであります。

雇用環境・均等室長 女性活躍について私から説明させていただきます。まだまだ行動計画の届出がされていないその理由ですが、この法律の性質上、4年4月1日時点で届出がされていないと、その時点では101から300人の企業ですと、その時点では違反になってしまうということがございますので、そこへ向けて届出をしていただくように、努力しているところです。現在はまだ違反の状況でもないので、促進しているという状況でございます、労働局といたしましてもあまり強くまでは働きかけられないところがございます。

そのため、年度の終了ぎりぎりに計画をお作りいただき、届出をいただくという会社がどうしても多くなってしまわないかと捉えているところでございます。以前の次世代の計画などでも同様でございました。年度の最後になって、これから12月から駆け込みされる企業への働きかけを行うため、個別相談会の御案内を差し上げたり、労働局から働きかけをさせていただいて、まず企業の現状を企業自身で御理解いただき、その上で計画を策定し届出をいただくなど個別に促しをさせていただければと考えております。何とかできるだけ法違反になるような企業がないようにということで、私どもも努めさせていただきたいと思っております。

会長 ありがとうございます。鈴木委員、よろしいでしょうか。

鈴木委員 そうですね。職業定着についてももう一度確認させていただきたいのですが、個別の対応というのは、労働者に向けて個別に対応しているということなののでしょうか。

職業安定部長 双方です。事業主さんとの間に入るといいますか、双方に対して定着に問題がないのかどうかといったアドバイスをさせていただいております。

鈴木委員 ありがとうございます。

会長 それでは、横山委員、どうぞ。

横山委員 弁護士の横山です。

私からは、24ページのところで先ほど特別休暇等の制度導入の話があったかと思うんですけども、特別休暇の目的はどのようなものなのか、導入されたところでもし分かるのであれば教えていただきたいと思います。その上でお願いとしまして、私は仕事柄、犯罪被害者や犯罪被害者のご遺族とお会いすることが非常に多い立場でして、その中で被害回復のための休暇が必要と感じているところもあり、また犯罪被害者の御遺族の場合は刑事裁判、裁判員裁判ですと実際に事件が起きてから1年後とかにあたりし、周りから「今さら」みたいな感じで言われてしまって、すごく休みづらいところがあるということを聞いています。そういう意味では、特別休暇制度の導入というのは非常に必要かと思っはいるんですけども、厚労省のホームページによると、全国的にまだ2.1%程度しか導入されていないというようなことも書かれておりました、今後この特別休暇制度の導入を周知していく中で、犯罪被害者等のための特別休暇制度の導入も是非周知していただきたいと思いますと思っております。以上です。

会長 ありがとうございます。労働局側からお願いします。

雇用環境・均等室長 中小企業の助成金につきましては、雇用環境・均等室で担当させていただいております。この特別休暇制度というのは、一番多いのがボランティア休暇、昨今かなり一般にも知られつつあるということもあり、それが多くなっております。またこの時期なの

で、コロナへの対策休暇などを入れていらっしゃるのも見受けられるところです。そのほか、雇用環境・均等局でも進めております不妊治療に係る休暇などを入れていただくところもあるのですが、まだそういった犯罪被害者の方への休暇というところまで、例としてうまく挙げられているかどうかということもあると思いますので、そういったものを例に挙げることによって取組を進めていただける企業も出てくるかと思しますので、またそういったものをパンフレット等に入れてもらうなど考えられますので、御意見として承りたいと思います。

会長 ありがとうございます。

それでは、酒井委員、どうぞ。

酒井委員 酒井でございます。先ほどパワハラ相談が非常に増えているというお話がありました。私、労働組合関係の相談でもパワハラ関係の相談が非常に増えているのは事実であります。要因としまして、皆さん法制化によって認知度が非常に高まって、その意識が強くなったということで、今起きていることはパワハラじゃないかというふうなことで相談が増えていると感じております。皆さんが認知するということが非常に重要なことで、そういう意味で言ったら、先ほどからお話が出ています女性の活躍推進とか男性の育児休業とか、その中で目標を持って様々な取組をさせていただいているというのは非常に理解できたのですが、今、せっかく「くるみん」とか「えるぼし」というマークをつくって広めているのに、ここにいらっしゃる皆様は当然のこととして認識されていると思うのですが、市民というか、一般の人たちの認知度をもっと高く上げていただければ、就活をされている学生さんなんかは認識されていると思いますけれども、それで企業を選んでいらっしゃると思うのですが、市民というか、一般の人たちにもっと認知度を高めていただくことが必要かと感じたので、御意見として述べさせていただきます。以上です。

会長 ありがとうございます。御意見ということですが、労働局側からお願いします。

雇用環境・均等室長 おっしゃるとおり就活生には少しずつ、より長い期間があります「くるみん」などは知っていただいているところはあるようですけれども、なかなか一般の方々にまで周知が及んでいないところはあるかと思えます。どういう形かで今後また工夫して、一般の皆様への周知についても努めてまいりたいと思います。

会長 ありがとうございます。平委員、どうぞお願いします。

平委員 公益代表で平から、意見と感想を伝えたいと思います。

私、個人的に先日、資格取得のために教育訓練給付金を申請して、初めてハローワークに行っただけなんですけれども、すごく多くの方が利用されていて、そこですごく熱量を感じました。今

日の御説明も伺いながら、ハローワークの役割と責務は非常に大きいんだなということを感じたとともに、そこでの負担も増えているのかという印象を持ちました。求職者の方、求人者の方、いろいろな支援も含めてきちんと機能して、支援を必要とされる方に寄り添うサービスと適切な情報の提供がされることを願いたいと思ったことが1つ。

それから13ページで、高校生の合同説明会についての話がこれまでも意見交換があったと思うんですけども、率直に感じたこととして、今オンラインを活用して情報発信するというのは個人でもできる、日常のツールになっていると感じています。そういう意味で申しますと、例えば県内の中小企業さんとかが自分たちの企業を知ってほしい、それから関心を持ってくれる若い世代が自分の会社に入ってくれるなら、是非そういう機会をつくりたいという希望があるのであれば、システムをつくるという発想ではなくて、今ある外部のシステムであったり、リソースを使って、とにかくそういうニーズに応えるための場をつくると。そこに発想を切り替えるような形で説明会みたいなことをやるというのも1つ、今の時代らしいのかと思いました。

その際には、そういうものに慣れていない県内の企業さんとか、そういう方がいらっしゃるとすれば、オンラインで自分たちの企業のポイントを説明するというのはどういうところにやり方のヒントがあるのかみたいなところもサポートするようなことができれば、企業さんにとっても、あるいはそこに参加する高校生なりの若い人たちにとっても、双方にとって必要な情報がきちんと入ってくる。そういうふうに質が上がる場がつけられるのかと思って、対面でできるのが一番いいと言えいいんですけども、時間的やコスト、交通費も含めてかかりますし、オンラインをどう活用していくかという新しい発想で、特に若い人への就職支援はそういう形もありなのか、ハイブリッドがありなのかと思いましたので、そんな提案をさせていただきました。

それから最後に、私はメディアにおりますので、こういった制度や推進する施策をどう周知していくかということの役割は担っていかなければならないと思いながら、かつ目の前の問題をどう解決していくかということとともに、少し先はどんな社会であるべきなのか、どういう労働環境を整えることが必要なのか。安全に、安心に力を発揮できる職場づくり、それとともに成長できる事業者、社会の発展を考えていくためのメッセージを発信していかななくては行けないと、改めて今日のこの場に参加させていただきながら感じましたことをお伝えして、御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

会長 どうもありがとうございます。御意見ですけども、労働局側からありますか。

職業安定部長 大変貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。新卒の子供たちに企業の情報をうまく伝えていくというのは本当に地域のためにもなりますし、メディアの皆様方も含めて、いろいろな関係の経営者団体、それから雇用対策協議会といった埼玉独自の協議会もございまして、それぞれの地域でハローワークと連携していろいろな取組をさせていただいておりますので、そういった部分も含めて、本当にタブレット一つで企業の情報が見られたりするようなものが、多分、今の子供たちには大変親和性があると思いますので、そういった面も含めて、ハローワークだけではなかなか難しいですけれども、地域の雇用対策協議会などと共に考えていきたいと思っております。ありがとうございました。

会長 どうもありがとうございました。よろしいでしょうか。松川委員。

松川委員 意見というか要望ですけれども、まず16ページの高齢者の就労というところで、私ども埼玉県日高市で製造業を営んでおりまして、高齢者の方でも希望があれば何歳まででも働いていただきたいという気持ちは十分にあるんですけれども、場所柄、交通公共機関、バスが通っていなかったり、駅から徒歩で30分近くかかる立地の中で、車で通勤される方、バイクで通勤される方が高齢者の方でもほとんどの状況です。そういった中で通学路とか、お子さんが通る道沿いに立地しているという点で、高齢者の方の事故が昨今特に問題視されていまして、万が一当社で働いている従業員、高齢者の方が事故を起こしてしまったときに、企業側の責任も出てくるのではないかと考えています。そういう企業に対して、通勤ルートの確保といいますが、国からの交通費の援助、安全装置のついている車の買換えの補助とか、そういう点を御検討いただきたいと考えています。そういう援助があることによって、もっと高齢者の方が活躍できるのではないかと考えております。

あと同じく高齢者の就労ですけれども、見ていてもう仕事が難しいかなとか、通勤も大変そうだなといったときに、本人はすごく働く気はあるけれども周りから見ていて難しいのではないかという状況のときに、解雇にならない方法というか、一方的に企業側が、「厳しそうだからもう契約更新はしません」というふうに話を持っていくと解雇につながる可能性もあるのかと考えていまして、その辺りの高齢者を就労させる企業に対して、解雇にならないような雇用契約をつくれることを少し御検討いただきたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

会長 ありがとうございます。労働局側からお願いします。

職業安定部長 確かに高齢者の方の通勤の問題については、本当に昨今ニュースでもいろいろな事故が報道されておりますので、心配されるところです。ただ、厚生労働省的にこれに対

する補助はなかなか、私の知る限りはあまりないというのが現状だと思います。厚生労働省かどうかを含めて、政府が何かできるものがあるのか、もしかすると県とか、他の機関でそういったものがあれば調べてみたいと思っておりますが、もしなければ御要望ということで承りたいと思います。

労働基準部長 労働基準部でございます。後半に御発言いただきました高齢者の雇用についての解雇とならない方法等でございますが、法令に照らし合わせますと非常に厳しい状況でございます。あくまでも雇用契約についての解除でございますので、お互いでよくお話をさせていただくということが一番でございます。それによりまして紛争が生じた場合、解雇だ、解雇でないという場合の白黒よりも、そこで解決するというのであれば、私ども労働局の紛争解決援助制度を利用いただくという制度の御紹介までとさせていただきます。

会長 よろしいでしょうか。

松川委員 ありがとうございます。

会長 司会の不手際でお約束いただいている時間を過ぎてしまいまして、申し訳ありません。

活発な御発言いただきましたけれども、予定の時間がまいりましたので質疑を終了したいと思います。いただきました委員の意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、より良い行政推進がされるよう審議会として要望いたします。

以上をもちまして、本日の審議は全て終了いたしました。委員の皆様には活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

それでは、事務局、お願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 荒居会長、ありがとうございました。また委員の皆様には御審議いただき、ありがとうございました。

それでは、高橋局長より御挨拶がございます。よろしくお願いいたします。

局長 皆様、本日は長時間に渡りまして、本当にたくさんの御意見、御指摘、御提案等をいただきまして、誠にありがとうございました。私どもの行政運営に当たりまして、大変参考になる貴重な御意見、御指摘だと考えております。できる限り御意見等を反映させられるように、今年度下期の行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。また、私ども労働局だけの対応ではなかなか尽くせないところにつきましては、本省等にも諮り、あるいは関係機関とも連携いたしまして、対応に全力を尽くしてまいりたいと考えております。

今日はほとんど全ての委員の方からそれぞれ御発言をいただきました。誠にありがとうございました。

今後とも引き続き御指導のほどよろしくお願い申し上げます、私からの御挨拶とさせていただきます。

雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございました。

最後に連絡事項が2点ございます。本日の議事録についてでございますが、取りまとめをさせていただきました後、委員の皆様にご確認いただきまして、当局ホームページに掲載させていただきます。念のためお知らせいたします。

最後になりますが、この後、第2回審議会の日程についてでございますけれども、委員の皆様にお諮りさせていただきました、令和4年3月9日水曜日ということで予定立てをさせていただいております。一番多くの委員の方に御出席いただける日程ということでございましたが、差し支えがなくなりなる委員の方もおられましたことについては大変申し訳なく存じます。3月9日で予定してございますので、よろしくお願いいたします。後日、改めて御案内をさせていただきます。

以上をもちまして、閉会させていただきます。本日はお忙しい中お越しいただきまして、ありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。

午前11時56分 閉会