

令和2年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和2年11月30日（月）

10：00～12：00

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

開会

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 定刻より若干早いですが、皆様おそろいですので、ただいまから令和2年度第1回島根地方労働審議会を開催いたします。私は雇用環境均等室の鎌田と申します。これから会長に議事を進めていただくまでは私が進行をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

資料につきましては事前に配付をさせていただきましたが、本日、机の上には会議次第、席次表、出席者名簿、島根地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程の資料をお配りしておりますので、御確認をお願いいたします。

続きまして、委員の出席状況について御報告いたします。事前に公益側の矢野委員、労働側の島田委員、宮脇委員から欠席の御連絡をいただいております。本日、公益側の永野委員からも欠席の御連絡がありました。したがって、審議会委員18名のうち14名が出席されております。地方労働審議会令第8条1項に規定します3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本会議は有効に成立していることを御報告いたします。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示をいたしましたところ、傍聴の希望はございませんでした。報道関係につきましては、1社お見えになっております。この後お見えになる可能性がございますので、あらかじめ御了承いただきますようお願い申し上げます。

1. 島根労働局長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、倉持から御挨拶申し上げます。

○倉持局長 おはようございます。島根労働局長の倉持でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げたいと存じます。委員の皆様方には、大変お忙しい中御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から島根労働局及び各労働基準監督署、ハローワークの運営、行政推進につきまして、御理解と御協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、島根県におきましても、本年2月下旬頃から新型コロナウイルス感染拡大の影響が各方面に及んでおりまして、地域経済や雇用への影響が続いている状況でございます。県内の雇用情勢でございますが、9月における有効求人倍率は1.30倍で、全国の1.03倍を上回り、全国で3位の水準ということでございますものの、深刻な人手不足の状況であった昨年9月の1.69倍からは大きく下がっている状況でございます。全てがコロナの影響ということではないと考えますが、注意して見てまいりたいと存じております。

この審議会につきましても、3月には感染症の状況を踏まえて、書面で御審議をいただきました。お集まりいただくのは1年ぶりになります。また、例年は第1回の審議会で行政運営方針に基づく重点施策の実施状況の報告と今後の取組について御審議いただいているところですが、本年度の前半は、まさに緊急対応と申しますか、新型コロナウイルス感染症に関する相談・支援を最優先として取り組んでまいりました。時々刻々と状況の変化する中、労使団体や関係機関の御協力をいただきながら、特例措置が講じられた雇用調整助成金の早期支給、小学校休業の助成金の活用促進、特別相談窓口などを行ってきたところであり、これらのコロナ関係の取組につきましては、議題の1としてまとめて御報告することとしております。

また、議題の2として、令和2年度の労働行政運営方針に基づく重点施策の状況を御報告いたします。感染症の状況などから計画を変更せざるを得なかったものもありますが、働き方改革関連法の施行、中でもパートタイム有期雇用労働法のいわゆる同一労働同一賃金に係る各規定が来年4月1日から中小企業にも適用されますことから、制度の周知、支援の取組の一層の推進を行っていきたいと思っております。また、改正労働施策総合推進法によるパワーハラスメント防止措置等についての周知、いわゆる就職氷河期世代への就職支援、来年3月に予定されております障害者雇用率の引上げに対する周知と計画的な雇用指導など、女性、若者、高齢者、障害者などのあらゆる方々の職場における活躍を促進し、安心安全な職場づくりを実現させるため、年度の後半に向けては業務実施体制を整えつつ、着実な推進を図ってまいりたいと考えております。

本日の御審議におきまして、委員の皆様から忌憚のない御意見・御提言を賜り、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

続きまして、島根労働局の各担当部長、室長を紹介させていただきます。

総務部長の増子でございます。

○増子総務部長 増子でございます。よろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部長の安江でございます。

○安江労働基準部長 基準部長の安江でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 職業安定部長の吉田でございます。

○吉田職業安定部長 吉田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長の河嶋でございます。

○河嶋雇用環境・均等室長 河嶋でございます。よろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、本日御出席の委員の皆様の御紹介につきましては、お手元でございます出席者名簿により御紹介に代えさせていただきたいと思っておりますので、御了承賜りますようお願い申し上げます。なお、委員の皆様の任期は、令和3年9月30日までとなっておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

2. 島根地方労働審議会会長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 そういたしますと、審議会会長の野田会長から御挨拶をお願いするとともに、以後の進行につきまして、よろしくお願いいたします。

○野田会長 島根大学の野田です。よろしくお願いいたします。時間が限られていますし、今日、お手元に膨大な資料もありますので、審議することも多いかと思っておりますので、簡単に御挨拶だけさせていただきますけども、やはりコロナウイルス感染症で特別の対策をされてるので、その相談支援の状況も今日、議題にありますので、それをしっかり議論していきたいのと同時に、従来の施策、これもまた当然コロナの関係で経営や雇用にもまた特別の影響を及ぼしていますので、従来の施策も含めて、しっかりこの場で議論をしていきたいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

3. 議題（行政からの説明）

○野田会長 それでは、早速議事のほうに入りたいと思っておりますけれども、議題の1の新型コロナウイルス感染症に関する相談・支援の状況、議題2の島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組について、初めに事務局から説明いただき、後ほど御質問及び御意見をいただくこととしますので、よろしくお願いいたします。

では、説明のほうをよろしくお願いいたします。

（1）新型コロナウイルス感染症に関する相談・支援の状況について

○増子総務部長 それでは、議題の（1）につきまして、各部、室にまたがりまして、

総務部からまとめて説明させていただきます。座って説明をさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症の対応につきましては、今年度の行政運営方針に盛り込まれていないものですが、本年度前半における最優先課題として、労働局、監督署、安定所を挙げて取り組んでまいりました。お手元の資料のうち、島根地方労働審議会説明資料というA4の横の資料を御用意いただければと思います。こちらの1ページ目を御覧ください。

1つ目は、相談窓口の設置の関係でございます。新型コロナウイルス感染症につきましては、本年1月16日に国内で1例目の感染者が報告されて以降、感染者が増加しております。厚生労働省では、感染拡大の影響による雇用・労働問題に対処するため、全国の労働局に特別労働相談窓口を設置することとしまして、当局では資料の(1)のとおり、2月14日に特別労働相談窓口を開設いたしました。また、相談内容に応じまして、派遣労働者相談窓口等の専門の窓口を順次開設しているところでございます。

特別相談窓口の取扱状況ですが、資料の(2)にまとめておりますけれども、開設から9月末までの相談件数は3,562件です。表には相談者、相談内容、業種の集計結果の上位を掲載させていただいておりますが、相談者の約7割が事業主、相談内容の約5割が雇用調整助成金でございまして、相談者の業種でございまして、こちらは飲食店や卸・小売業といった、これまで雇用調整助成金を使用したことがない業種からの相談が多くなっています。

続きまして、資料の2ページを御覧ください。折れ線グラフを載せさせていただいておりますが、こちらは相談件数の推移をまとめたものになっております。相談のピークですが、4月20日前後とゴールデンウィーク後にごございました。4月は1,460件、5月は1,042件の相談を受けましたけれども、6月以降は減少しまして、10月は36件となっております。これは、相談の多数を占める雇用調整助成金の相談が減りまして、助成金の申請にシフトしたということが要因と考えております。なお、相談状況の詳細につきましては、資料のコロナ関係のI-1にまとめておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

では、続きまして、資料の3ページを御覧ください。施策の周知・広報活動の状況でございます。当局では、新型コロナウイルス感染症に関する支援策につきまして、事業主や労働者に広く周知を図るため、資料の(1)のとおり、県下の6団体に周知広報活動の協力を依頼しました。各団体の皆様には、傘下の企業等に対する周知のほかにも、事業主向

けの説明会、セミナーの開催、県内ケーブルテレビでの助成金制度の解説番組の放映などについて多大な御協力をいただきました。また、資料の（２）のとおり、当局のホームページに新型コロナウイルス感染症に係る特設ページを開設しまして周知を図りました。この特設ページにつきましても、詳細を別添の資料のほうにつけておりますので、後ほど御覧いただければと思います。これらの作成に当たりましては、当局のホームページを初めて利用する方が必要な情報を入手しやすいように工夫をさせていただきました。これらの取組によりまして、各種支援策の周知・広報に関しては一定図られたものと考えておりますが、引き続き周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

続けて、資料の４ページを御覧ください。こちらは助成金の特例措置の状況をまとめたものとなっております。新型コロナウイルス感染症に係る支援策として、各種助成金制度を設けております。これらの助成金の詳細につきましては、同じく資料のコロナ関係のⅠ－３にまとめております。後ほど御覧いただければと思います。

説明資料に戻りまして、このうち（１）の雇用調整助成金でございますが、こちらは従業員の雇用を維持するための支援策として２月から特例措置により対応しているものでございますが、その後も助成率や上限額の引上げ、雇用保険被保険者でない方も助成対象とするなどの特例措置の拡大を図っており、併せて、申請書及び添付資料の簡素化なども図ってまいりました。また、この助成金の迅速支給を最重要課題として取り組んでおりまして、９月末時点の申請件数に対する支給決定率は９８％となっております。

続けて、（２）の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金でございますが、こちらは労働者本人が申請する制度として７月から開始しているものになっております。なお、先ほど申し上げた（１）の雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、それと（２）の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金に関しては本年１２月末が特例措置等の期限とされていましたが、令和３年２月末まで延長されることになりましたので、御承知おき願います。

続けて、資料に戻りますと、資料の（３）、その他の助成金ですが、こちらも今回の新型コロナの緊急対応策として新設されたり、特例措置が取られているものでございます。御承知おきいただければと思います。

それでは、次に、資料の６ページを御覧いただければと思います。こちらは、新型コロナウイルス感染症に係る対応のうち、相談窓口や助成金制度以外の支援策、啓発・要請活動等の取組を上げております。こちらもしっかりとした取組をしているということについて御

承知いただければと思います。なお、詳細な取組の関係ですが、これも資料のコロナ関係のⅠ－４にまとめておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

最後でございますが、新型コロナウイルス感染症につきましては、感染拡大が続いております。県内の経済活動及び雇用への影響が危惧されているところでございます。当局としては、引き続き事業主及び労働者に対する必要な支援が迅速、確実に届けられるよう、労使団体等の御協力を得、関係機関とも連携、協力しながら、労働局全体として取り組んでまいりますので、委員の皆様方におかれましても、引き続き御理解と御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。新型コロナに関する説明は以上でございます。

（２）島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組みについて

○河嶋雇用環境・均等室長 それでは引き続きまして、雇用環境・均等室の河嶋でございますが、私のほうから雇用環境・均等室の重点施策について御説明をさせていただきます。説明資料は８ページを御覧いただきたいと思っております。

まず、１点目は働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等でございます。労働局の委託事業として昨年度に引き続き、島根県経営者協会様に島根働き方改革推進支援センターを設置し、中小企業・小規模事業者等に対して専門家による特別相談、セミナー開催、企業訪問等による支援を実施しており、このセンターの利用促進を図っております。センターでは６月以降、事業主団体等へのプッシュ型開拓を強力に展開していただき、上半期の事業運営状況は、中ほどにあります表のとおり、順調に推移しているところでございます。下半期につきましても、引き続き働き方改革関連法の周知、働き方センターの利用促進に取り組んでまいります。次、（２）にございますしまね働き方改革推進会議、これは来年１月２５日、開催を予定しております。

次に、９ページを御覧ください。Ⅱ－２のパートタイム・有期雇用労働法等及び労働者派遣法の改正施行への対応でございます。

まず、１番目のパートタイム・有期雇用労働法に関して説明いたします。大企業は既にこの適用になっておりますが、中小企業は来年４月からの適用となります。同じ企業の中で正社員とパートタイム労働者及び有期雇用労働者の均等、均衡待遇の確保を進めていただくため、説明会の開催、労使間の相談対応により、法の周知を図っております。下半期も引き続き、あらゆる機会を通じまして法の周知と企業からのヒアリング等により、法の履行確保に取り組んでまいります。

次に、２番目の青い枠内、職業安定部の労働者派遣法につきまして、まとめて私のほう

から説明させていただきます。上半期の取組状況といたしましては、2の(2)を御覧ください。派遣労働者に係る同一労働同一賃金につきましては、企業規模に関係なく、本年の4月からスタートしております。そして、同一労働同一賃金の取組方法については、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらかで取り組む必要がございます。そのうち派遣先均等・均衡方式とは、派遣労働者を派遣する先の労働者と派遣労働者の賃金を比較して同一労働同一賃金になっているか確認する方式となっております。また、労使協定方式については、厚生労働省で示した一定の基準に基づいて労使で協定を締結し、待遇を決定していく方針となっております。上半期においては、島根労働局管内に本社がある29社について、労使協定の書面点検を行っております。また、7社について訪問指導を行っております。その結果、労使協定を締結する必要があるにもかかわらず締結していない事業主、労使協定を締結している事業主においても、労使協定に不備がある事案が見られ、順次指導を行っている状況にあります。ただ、これらの事業主においては、ほとんどの事業主が正社員での労働者を派遣しており、賃金水準が高いことから、事務的な誤りは見られるものの、賃金額が少なく問題になるような事案は今のところ見られない状況でございます。

下半期の取組として、書面点検による不備が認められた派遣元事業所の訪問指導を行うとともに、派遣労働者が多い等、改正労働者派遣法の影響力が大きい派遣元事業所を中心に訪問指導を30件程度行うこととしております。

次に、10ページを御覧いただきたいと思います。II-3の職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施でございます。職場における様々なハラスメントの相談に対応する一体的な体制整備を促し、関係法への周知・指導等を行い、履行確保を図っております。下半期の取組として、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントの発生しやすいと考えられる12月をハラスメント撲滅月間として特別相談窓口を設置し、労使間の相談対応、関係法の周知を図ることとしております。

次に、11ページを御覧いただきたいと思います。II-4の個別労働関係紛争の解決の促進でございます。上半期の取組状況といたしましては、(1)から(5)までありますように、総合労働相談コーナーにおける相談対応、情報提供、個別労働紛争解決制度の運用、令和元年度の労働相談状況のプレス発表。(4)関係機関連絡協議会、(5)の合同労働相談会は、コロナの影響で開催時期をずらしたので、10月の開催となっております。下半期の取組としては、労働団体との情報交換会の実施、合同相談での開催などを予定しております。

次に、12ページのⅡ-5、女性の活躍推進でございます。女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出が義務づけられている労働者数101人以上の企業では、9月末現在の届出率は98.2%でございます。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定、届出が義務づけられている労働者数101人以上の企業では、9月末現在の届出率は98.4%でございます。この届出率は本日現在、どちらも100%に達しているという状況でございます。女性活躍推進法、次世代法とも、より多くの企業で行動計画の策定等がなされますよう働きかけを行い、えるぼしやくるみん認定制度の周知と取得勸奨、両立支援等助成金の活用を促し、事業主の取組支援を行ってまいります。下半期も引き続き、同様に取り組んでまいりたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○安江労働基準部長 労働基準部長の安江でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より労働基準行政に御理解と御協力をいただきまして、この場をお借りいたしまして御礼を申し上げます。座って説明をさせていただきます。

労働基準部でございますが、説明資料13ページからになります。

長時間労働が行われております事業場への監督指導として、様々な情報から、一月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者がいると考えられる事業場に対しまして、是正・改善に向けた指導を行っているところでございます。上半期につきましては、上段の表に実績を表示させていただきましたが、今年度はコロナの影響で例年より少なくなっております。下半期におきましても、引き続き長時間労働の疑われる事業場に対しまして、全数監督を実施してまいります。

また、本日は最終日になりますが、今月は過労死等防止啓発月間に合わせまして、長時間労働の削減、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う過重労働解消キャンペーンとして、過労死等を防止することの重要性の周知・啓発として、13ページの下段の下期の取組の(1)の①から⑥の取組を実施したところでございます。①のシンポジウムにおきましては、関係者の皆様方の御尽力のおかげで、このコロナ禍にもかかわらず、140名の参加があったところでございます。そのほか、③の労働局長による企業訪問でございしますが、昨年度に引き続きマスメディアに取り上げられまして、機運の醸成に一定の効果があったものと判断ができます。

次に、説明資料の14ページをお開けください。Ⅲ-2、労働条件の確保・改善対策になります。働く人の法定労働条件の履行確保のために、労働基準監督官による監督指導を

実施しているところでございます。実施状況を記載した表を表示しておりますが、重大あるいは悪質な法律違反につきましては、送検も含め、厳正に対処しているところでございます。また、中小企業に対する法令の周知のため、各労働基準監督署に設置されております労働時間相談・支援班による説明会や、事業場の要望により、直接お伺いして説明する訪問支援も行っております。下半期においては、引き続き監督指導を実施していくとともに、時間外労働の上限規制や5日間の年次有給休暇の確実な取得等について周知を行い、働き方改革を推進してまいります。

次に、説明資料の15ページをお開けください。Ⅲ-3、安全で働く健康に働くことができる職場づくりになります。平成30年より島根労働局第13次労働災害防止計画を策定し、目標の達成を目指し、取組に努めてきたところでございます。労働災害の死傷災害につきましては、平成29年より5年間で5%の削減、死亡者につきましては5年間で平均6人以下とする目標に対しまして、労働災害の発生状況を踏まえ、時期を逸することなく労働災害防止関係団体と連携した注意喚起や各種指導、安全パトロール等を実施してきたところでございます。下半期におきましても引き続き上半期と同様、指導やパトロールを実施してまいります。

今回、資料に、Ⅲ-3の島根県の高年齢労働者の労働災害のリーフレットを添付させていただきましたが、県内人口の高齢化に伴いまして、60歳以上の労働者の方の労働災害が増加傾向にあります。令和元年度におきまして、260件、全体に占める割合の36.7%に達しております。厚生労働省においては、今年3月に高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、通称エイジフレンドリーガイドラインが策定されたところでございます。上半期も実施してまいりましたが、下半期におきましてもこのガイドラインの周知を図り、高年齢労働者の労働災害の減少につなげたいと考えております。そのほか、引き続き、治療と仕事の両立支援に取り組んでまいります。

次に、説明資料16ページをお開けください。最低賃金の適切な運営になります。島根県内の最低賃金の改正決定におきましては、最低賃金審議会の公労使委員の皆様のお力により、全会一致により全ての最低賃金が決定されたところでございます。下半期でございますが、県民の全ての皆様方がこの金額を知っていただくための周知広報活動を展開するとともに、各労働基準監督署と連携いたしまして、最低賃金の履行確保に努めてまいります。本年度はコロナ禍の経済状況の大変厳しい中、島根県最低賃金におきましては2円の引上げとなっております。県内企業は、中小企業が大部分を占める状況でありますので、

最低賃金の履行確保と併せ、業務改善助成金などの支援制度を、あらゆる機会を活用して周知してまいります。

そして最後に、説明資料17ページ、労災保険制度の適正な運営になります。労働災害が原因でけがや疾病に罹患された場合、労災保険制度の利用が可能となります。長時間労働等が原因の一つである脳・心臓疾患や精神障害の過労死等事案、そのほか、石綿にさらされる作業が原因となる石綿関連疾患の過去3年の労災補償状況を表示させていただきましたが、そのほか、けがや疾病だけでも年間3,800人程度の方が新規に労災を受給していることから、請求人に対しまして、常に迅速・適正な支給に努めているところでございます。

労働基準部からの説明は以上でございます。

○吉田職業安定部長 職業安定部長の吉田でございます。まず、委員の皆様方におかれましては、今般の新型コロナウイルス感染症に関しまして、雇用を守る対策をはじめといたしまして、職業安定行政に多大なる御協力と御支援をいただいておりますことを、この場をお借りいたしましてお礼を申し上げます。どうもありがとうございます。

では、私のほうからは、職業安定行政に係る重点施策の実施状況と今後の取組について御説明させていただきたいと思っております。失礼いたしまして、着座にて御説明させていただきます。

職業安定行政におきましては、説明資料目次のIVの1から8のとおり、8点の重点施策を設定いたしまして、業務に取り組んでおります。

まず、1点目のハローワークのマッチング機能の強化でございます。お手元の説明資料の18ページ目を御覧ください。島根県内の雇用情勢といたしまして、冒頭、局長より申し上げましたが、令和2年9月の有効求人倍率でございますけれども、こちらが1.30倍と、令和元年度と比較いたしますと、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、製造業の一部、宿泊業、飲食・サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を中心に求人が減少しておりまして、マイナス0.39ポイントといったような状況となっております。そのような状況の中、ハローワークにおきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、対面による会話が困難な状況の中、電話による相談やインターネットによる求職者マイページ、求人者マイページを活用するなど、求職者の方、求人者の方に対してコロナ禍に対応したマッチング支援を展開してまいりましたが、上半期におきましては、島根労働局行政運営方針に掲げております主要業務の目標値に対する達成度合いにつきまして、

50%に満たない項目も散見されまして、非常に苦戦を強いられている状況となっております。下半期におきましても、引き続き新型コロナウイルス感染症がその労働指標に与える影響を注視しながら、能動的な働きかけを再開いたしまして、年間目標達成に向けまして、新たなウィズコロナ時代に対応した効果的な支援を検討しながら、ハローワークのマッチング機能の強化に努めてまいります。

続きまして、2点目の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進でございます。説明資料の19ページを御覧ください。地域におきまして、雇用対策を効果的に進めるためには、地域の課題に対応する自治体と、全国で雇用対策を実施している我々国とがそれぞれの強みを生かして連携しながら雇用対策を講じることが重要となっております。そのため、労働局におきましては、島根県と雇用対策協定による産業人材の育成・確保や若者の活躍支援、働き方改革の推進の取組や、ハローワークの職業相談と自治体の相談業務を一体となって実施する一体的実施事業を県、松江市、江津市と実施するとともに、国と自治体との連携強化のため島根県が実施いたします地域雇用創造プロジェクトのマッチング面での支援や、各公共職業安定所と基礎自治体との積極的な情報交換といったことに取り組んでまいりました。今年下半期におきましても、各自治体と連携しながら、国と地方自治体が一体となった雇用対策を推進するとともに、新型コロナウイルス感染症による影響への対策といったことなどについても、国と自治体がそれぞれの強みを生かして対応できるよう、さらなる連携強化に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、3点目でございます。就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進等でございます。説明資料の20ページを御覧ください。御承知のとおり、昨年の骨太の方針などにおきまして、政府といたしまして、全ての世代の方々が活躍できる環境を整備するため、平成5年から平成16年の雇用環境が非常に厳しかった時代に学校卒業期を迎えた世代の方々、いわゆる就職氷河期世代の方々に対して、都道府県ごとに就職氷河期世代を支援する関係機関などを構成員といたしまして、支援施策の取りまとめや進捗管理を行うプラットフォームを設置いたしまして、3年間で集中的に同世代の活躍支援に取り組むことが政府の目標として定められております。当県におきましても、関係者の皆様方の御協力をいただきまして、本年5月にしまね就職氷河期活躍支援プラットフォームを設置いたしまして、また、8月には当該プラットフォームにおきまして、同世代の正社員就職件数等の目標や支援施策を定めました事業実施計画が策定されております。下半期におきましては、当該事業実施計画により、地域の関係機関と連携しながら事業の周知や各事業

の効果的な展開に努めまして、プラットフォームの目標達成に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、4点目でございます。新卒者等への正社員就職の支援でございます。資料の21ページを御覧ください。新卒者の就職支援に関しましては、学生等の適職選択や就職の支援のため、上半期におきましては、良質求人への早期確保に向けた経済団体の皆様方への求人要請報道や、県内企業様を中心といたしました企業説明会や面接会の実施、ハローワークの学卒ジョブサポーターによる学生の状況に応じた就職支援の実施、青少年の雇用の促進等に関する法律、いわゆる若者法に基づきまして、青少年雇用情報の提供や求人不受理制度、ユースエール認定制度の的確な運営といったことに取り組んでまいりました。新型コロナウイルス感染症により、学生の就職活動は大きな影響を受けたものの、足元の状況を見ていきますと、公表前ということになりますので明確な数字というのはまだ集計中でございますけれども、10月末時点の就職内定状況を見ますと、当初懸念されました昨年度からの大幅な落ち込みといったような状況は見受けられなかったということで、ちょっと安心しておるところでございます。下期におきましては、就職未内定の学生、生徒に対する支援を中心に、引き続き新規学卒者等への就職支援に関する環境整備などを実施してまいりたいと考えております。

続きまして、5点目でございます。5点目でございますが、高齢者の就職促進ということで、説明資料の22ページを御覧ください。高齢者の雇用に関しまして、政府におきましても、意欲ある高齢者が年齢に関わらず働き続けることのできる多様な就業機会の提供へ、就労環境整備によるエイジフリー社会実現に向けまして、先般改正された高齢法におきまして、努力義務といたしまして、70歳までの就業機会の確保といった規定が設けられまして、令和3年4月1日より施行されることとなっております。そのような状況の中、島根県の、令和元年になるんですけれども、6月1日時点の高齢者雇用状況調査の結果では、65歳までの雇用確保措置のある企業は100%、66歳以上まで働ける制度がある企業様につきましては39.7%と、こちらが全国3位、70歳まで働ける環境の制度のある企業様につきましては37.3%と、同じく全国3位という状況となっております。当県におきましては、こういった状況も踏まえまして、非常に環境整備が全国に比べて整っている状況ではないかと考えられるかと思っております。上期におきましては、生涯現役支援窓口におきます重点的支援や65歳以上の高齢者を雇い入れた事業主の方に対する特定求職者雇用開発助成金の支給などの取組を行うとともに、地域における就業機会の確保の取

組といたしまして、生涯現役促進地域連携事業やシルバー人材センターの就業機会拡大・会員拡大などの取組を実施してまいりました。今年下半期におきましては、高齢者ワークショップの開催による高齢者雇用に関する周知・啓発、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携いたしました事業主の皆様方への相談支援を行うとともに、引き続きハローワークの生涯現役支援窓口での就職支援を実施することで、さらなる高齢者の就職促進に取り組んでまいります。

続きまして、6点目。障害者の活躍促進でございます。資料の23ページを御覧ください。障害者雇用を取り巻く状況といたしましては、平成30年度に精神障害者の方の雇用が義務化されまして、また、令和3年3月1日より障害者雇用率の特例が廃止されまして、民間におけます法定雇用率というところが2.3%に引き上げられることとなりました。このような状況の中、島根県の現状を見ますと、こちらも令和元年ということにはなるんですけれども、ハローワークを通じた県内の障害者の方の就職件数は998件となっております。また、令和元年6月1日の障害者雇用の状況につきましては、皆様方の御尽力におきまして、実雇用率は2.49%と全国7位、雇用率達成企業割合は69.5%と全国1位と、全国的にも非常に高い数値となっております。労働局ではさらなる障害者雇用の拡大に向けまして、本年度上期におきましてはハローワークにおける関係機関と連携したチーム支援による就職から定着までの一貫した支援と、あと、雇用率未達成企業の皆様へ、労働局、ハローワークによる雇用指導、雇用支援の実施、職場における精神障害者や発達障害者の方々への応援者である精神障害者しごとサポーターの育成、今年度に新たに設けられました障害者雇用に関する優良な中小企業を認定する制度、これ、通称もにす制度と呼ばれてるんですけれども、こちらの取得促進等に取り組んでまいりました。下期におきましても、広く障害者雇用の一層の理解・促進を図るため、障害者雇用促進フォーラムの実施やハローワークにおける支援の積極的な実施、民間企業の皆様、公的機関の皆様に対する雇用率達成指導や雇用支援を着実に実施することで、障害者雇用のさらなる促進に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、7点目でございます。外国人材の受入れの環境整備でございます。説明資料の24ページを御覧ください。昨年度の外国人雇用の状況、令和元年10月の状況ということになるんですけれども、こちらのまとめを見ますと、外国人労働者数につきましては4,184名と、前年度から2.6%減少しているものの、外国人を雇用されていらっしゃる事業所の方々の数といたしましては664か所と、平成19年以降最多の数字という

ことで推移しております。このような状況の中、外国人労働者などへの就労支援といたしまして、一部ハローワークに通訳員を配置いたしまして、きめ細やかな相談支援を実施するとともに、多言語音声翻訳機の導入やハローワークコールセンターによる相談など、外国人求職者に対する環境整備や、日本語コミュニケーションが不足してる方々を対象といたしまして、外国人就労定着支援研修というものを実施しております、安定的な就職と職場定着の促進というところを図っておるところでございます。また、外国人を雇用する事業主の方々に対しましては、ハローワーク職員や外国人雇用管理アドバイザーの派遣等による雇用管理改善に向けた相談・指導により、適切な雇用管理の確保に取り組んでまいりました。下期におきましては、引き続き外国人の安定的な就職と職場定着の促進、また、外国人労働者雇用問題啓発月間、これ今月なんですけれども、などによる事業主の啓発・指導とともに、県や法務局などの関係機関と連携いたしまして、さらなる外国人材受入れの整備といったところを進めてまいりたいと考えております。

最後に、8点目の人材開発施策の推進でございます。説明資料の25ページを御覧ください。就職氷河期世代をはじめといたしまして、全ての世代が活躍できる環境整備の促進や、今般の新型コロナウイルス感染症の影響による人材需要の変化に対応しつつ、雇用を維持・確保していくためには、今後、新たなキャリア形成や職種転換による労働移動を意識した人材開発の重要性というものはますます高まってくるものではないかと考えております。そのような状況の中、今年度上期、労働局におきましては、公共職業訓練、通称ハロートレーニングと言われてるんですけれども、こちらの周知・広報、地域のニーズに即した訓練コースの設定の働きかけや、訓練生の就職支援、人材開発支援助成金を活用いたしました労働者のキャリア形成支援などに取り組んでまいりました。下期におきましても引き続き上期の取組を実施することで、職業訓練の必要性の理解・促進や受講生の確保に向けまして、訓練実施者である島根県や高齢・障害・求職者支援機構などと連携いたしまして、効果的な取組を実施してまいりたいと考えております。

以上、今年度の重点8項目について御説明いたしました。職業安定行政におきましては、今年度下期におきましても、新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響を注視しつつ、求職者と求人者のより一層のマッチング支援等の雇用対策、就労支援に取り組んでまいりますので、引き続き皆様方の御理解と御協力をお願いいたしまして、私からの説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○野田会長 以上ですね。ありがとうございました。

ただいま、新型コロナウイルス感染症に関する相談支援の状況及び島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組について説明がありました。

4. 質疑

○野田会長 これから質疑に入りたいと思います。大体また1時間ぐらいをめぐりに、委員の皆様からの忌憚のない御意見をいただきたいと思います。できるだけ簡潔にお願いいたします。

それでは、どなたからでも挙手ということになってますが、労働側のほうからよろしくお願いします。使用者側ですか。

○森脇委員 使用者側の島根県経営者協会、森脇です。よろしくお願いします。

まず、私のほうはお礼と、要望と、質問の3つを申し上げたいというふうに考えております。

1点目は、今年の3月30日に島根県経営者協会とそれから連合島根さんとで、コロナ禍に対する雇用維持に関する共同声明というのを発出させていただきました。それに基づいて、4月10日から、我々はしまね働き方改革推進支援センター等を活用して、雇用調整助成金等の説明会を開催させていただきました。その中で、我々のほうも随分やったつもりではありますが、まずもって、島根労働局さんのほうが事業主に対して迅速な対応、適切な指導、適応力を随分発揮していただいて、島根県下の中小企業主、また労働者の雇用維持が随分図られているということに関しては、まずもってお礼申し上げたいと考えます。本当にありがとうございます。

それから、本来、雇調金に関しては、失業者を出さないっていうことを前提にして進めているわけではありますが、若干コロナ禍の中で失業者数も増えてきているという状況下でありまして、社会不安を増幅しかねないので、ぜひこれを防ぐためには中小企業の資金繰りのほうも併せてやっていただきたいと考えます。雇調金の推進と併せて、中小企業の資金繰りが車の両輪であるというふうに考えております。ぜひこの辺も含めて、複合的な支援策をお考えいただきたいというふうにお願いさせていただきます。

それから、2番目ではありますが、人材確保支援の充実及び雇用管理改善につきまして申し上げます。運営方針の17ページ(3)の人材確保支援の充実と(4)の雇用管理改善に関して、中途採用等支援助成金の活用や介護分野での雇用管理改善に取り組む事業主への支援を図ると記載されていますが、具体的にはどういうものかというのをまた後から御説明いただきたいというふうに思っております。介護等につきましては、人材不足等も含

めて、非常に重要な業務だと考えております。ぜひ次年度においてもさらなる拡充をお願いしたいというふうに考えております。

それから3点目、人材開発施策の活用でございます。運営方針の28ページのほうでございますが、即戦力となるような人材を中心に中途採用している状況であり、企業や経済団体等への公的支援は、人材育成に対する期待は大きいものと記載されています。島根県経営者協会も、実は人材育成セミナー等を通じて、随分人材育成、図っている状況ではありますが、やはりこれは公的支援、公的機関が一步踏み込まないと、なかなかできないところが多々ございます。特に、地元の中小企業では単独での人材開発、それから育成は非常に無理があると考えております。現行の人材開発助成金等を活用するばかりではなくて、できれば企業負担ゼロの人材開発・育成をお願いしたいというふうに考えております。また、改めて特に女性の求職者等を中心にして、デジタル系が、技術的に手に職を持つという面から必要ではないかというふうに考えております。デジタル系の技術指導等を充実していただきたいというふうに考えてます。

それから4番目、コロナ禍で、今、新しい働き方が随分出ていることに関してです。先ほど御説明のあったとおりテレワークとリモートワークとかありますが、私どものほうで懸念しているのが、兼業・副業でございます。これに関しては、時間外労働の上限規制とか、有給休暇の取得とか、その他労働者の健康管理等も含めて、非常に難しい問題が輻輳しているのではないかとこのように考えておまして、できれば、このテレワーク等も含めて、かつ副業・兼業等の問題を含めて、新しいパラダイムシフトの中で対応できるように、ソフトロウも含めて、いろんな改正がどんどん出てきているとっておりますので、迅速に周知・徹底していただきたいというふうに考えております。その点が懸念されることとありますので、よろしくお願ひしたいというふうに考えます。

以上、およそ4つを申し上げさせていただきました。

○野田会長　じゃあ、質問ごとにとということをお願いします。

○吉田職業安定部長　そうしますと、職業安定部の吉田でございます。先ほど4点御質問いただきましたところで、順番に御回答のほう差し上げたいと思っております。

まず1点目でございますが、雇用調整助成金の関係で御意見いただきましてありがとうございます。御案内のとおり、雇用調整助成金につきましては、労働者の雇用の維持ということを目的といたしまして、休業手当などにつきまして助成する制度ということになっておまして、事業所の皆様方が支払う休業手当などに対して助成を行う制度となっております。

ります。御指摘のとおり、今般の新型コロナウイルス感染症の影響が大きく影を落として
いるような状況の中で、中小企業の皆様方の資金繰りに関する支援と雇用調整助成金など
による休業補償対策などを連動させて展開することにつきましては、産業保護、雇用保護
といった両面から重要であると我々も考えております。ただし、より一層効果的な支援を
展開していくということになりますと、産業保護、雇用保護、それぞれを担う機関のほう
が、実施する補助制度や助成制度の制度設計等によるところが大きいのかなと考えており
まして、私どもといたしましても、先ほどいただきました意見等につきまして、地域の企
業様方の切実な声といたしまして、上部機関のほうに報告・要望してまいりたいと思っ
ております。

また、並行いたしまして、現場レベルにおきましては、現行制度の運用といった観点で、
例えばその雇用調整助成金が困難な中小企業の皆様方に対しては、休業手当の支給がな
されない労働者の方に対しまして、国が直接休業手当に相当する手当を給付いたします
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の活用の提案や、地域において産業保護を所管
している機関などと各種支援策の効果的な連携といった点について協議するなど、地
域の状況に応じた効果的な支援というところを行っていきたいと考えております。

続きまして、2点目でございます。人材確保の支援の充実、雇用管理改善の部分でござ
います。いただきましたお話の中で、具体的な方策というところでございますけれども、
まず1点目の企業の人材不足や転職者の方とか離職者の方の再就職機会の確保という観
点から、人材確保に課題を抱える企業様に転職を希望する方々を積極的に採用いただけ
るよう、中途採用の方々の雇用管理制度を整備した上で、中途採用の方の採用拡大行
った場合に支給されます中途採用等支援助成金を、企業説明会などの事業主の皆様方
が集まる場や、ハローワークの窓口などで、あらゆる機会を捉えまして、事業主の皆
様方に周知や助成金の活用というところを図っておるところでございます。

また、介護分野というところでお話をいただきました。介護分野におきましては、介
護分野のほうで雇用管理改善に取り組む事業主の方々への支援といたしまして、介護
職場の環境整備に取り組む事業主の方々への各種助成金制度のほか、介護分野にお
ける人材確保のための雇用管理改善推進事業というものを展開しております。こちら
の事業では、地域の有識者の方による企画委員会を設置いたしまして、効果的な事
業企画や結果の検証を行いつつ、セミナーによる意識啓発や、各地域において介
護事業者様によるネットワークコミュニティを形成いたしまして、個々の事業主の
皆様方に対する相談支援やコンサルティ

ングなどを通じまして、雇用管理制度の導入支援を通じて、魅力ある職場づくりといったところを支援しておるところでございます。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響なども踏まえますと、今後はより一層人手不足分野の人材確保のための雇用環境整備といったところや、転職者の方の労働力移動の支援というところが重要になってくるかと思われまします。そのために、次年度におきましては、人手不足運営におけるさらなる雇用管理改善の支援などを通じまして、転職者の方々などが就職を希望できる魅力ある職場づくりといったところを目指しまして、一層の支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、人材開発施策の関係でいただいた御質問等でございます。人材育成というところでいただきましたが、多くの中小企業の皆様方におかれまして、従業員の方々等に自社において人材の育成や能力開発を行っていくことは人的、資金面的に困難であるといったお話は様々な場でお伺いしておりまして、皆様方よりお伺いしているところでございます。そのような状況の中、労働者の職業能力の向上に取り組む企業の方々はその費用の一部を助成する人材開発助成金のほか、ポリテクセンター島根や東部、西部高等技術校におきましては、公共職業訓練の中により高度な訓練を企業様のニーズに応じてカスタマイズできる、在職者の方向けの訓練コースというところも設定しておりまして、従業員の方々のスキルアップによる労働生産性向上に向けた人材育成の取組を支援しておるところでございます。

また、先ほど御意見をいただきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響の中、ITをはじめといたしました情報関連技術の訓練ニーズというものは今後もますます高まっていくものと考えております。労働局といたしましても、求職者の方々からのニーズというところを踏まえまして、訓練実施機関である島根県や高齢・求職者雇用支援機構のほうに対しましては、地域のニーズに対応した訓練カリキュラムの設定といったところを引き続き要望してまいりたいと考えております。今後、働き方改革等の流れの中、労働者の方々の能力開発や人材育成という点は非常に重要度が増してくるものであるということから、引き続き地域の皆様のニーズをお伺いしながら、訓練制度そのものの見直しが必要なものについては、上部機関に現場の声として報告していくとともに、地域における人材開発施策といったものが企業側、求職者側双方のニーズに対応した利用しやすいツールになるように、訓練実施機関をはじめといたしまして、関係機関で引き続き検討してまいりたいと思います。

私のほうからは、以上3点のほうを御回答させていただきます。ありがとうございます。
○河嶋雇用環境・均等室長 それでは、4点目の法制度の変更について、迅速かつ伝えやすい周知、伝達、これは委員御指摘のとおり、重要だと考えております。

現在、島根県内の4か所、松江市、出雲市、浜田市、益田市で全15回の働き方改革関連法に関する説明会を順次開催しております。改正労働基準法の内容だけではなくて、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法等の幅広い内容の周知を行ってまして、引き続きあらゆる機会を捉えて周知を図ってまいりたいと思っております。そして、テレワークにつきましては、引き続き県内企業で取組を進めている事業所の把握、情報収集に努めるとともに、厚生労働省ホームページに掲載しておりますテレワークの導入管理等に関する実態調査の速報版が出ております。それと、テレワークにおける適切な労務管理のガイドライン、これ、アンケート出ておりますので、それを活用したり、あと、テレワークに関する総合情報のテレワーク総合ポータルサイトっていうのも新しくできておりますので、これの活用を図りながら、導入を検討している事業所に対して周知のほうを図ってまいりたいと思っております。

○安江労働基準部長 安江でございます。副業・兼業ということで御意見をいただきましてありがとうございます。

副業・兼業をされる方、希望される方が安心して働くことができる環境整備を図ることが非常に重要と考えるところでございます。そのためには、委員御指摘のとおり、迅速かつ丁寧な周知を図っていく必要があると考えておるところでございます。働く方や企業が現行法令の下で留意すべき事項をまとめたガイドラインが今年の9月に改定されたところでございます。先日、今月の17日になりますが、厚生労働省のホームページにガイドラインの解説のパンフレットが掲載されたところで、併せてQ&Aも改定される予定というところでございます。今後は、パンフレット等のツールを活用いたしまして、労働基準監督署の窓口対応や各種説明会等の機会を捉えまして、事業主や働く方に対する周知を行ってまいりたいと考えておるところでございます。以上でございます。

○野田会長 以上でよろしいでしょうか。

○森脇委員 はい、ありがとうございました。

○野田会長 では、ほかにございましたらお願いいたします。

じゃあ、景山委員、お願いいたします。

○景山委員 連合島根、景山です。まずもって、私のほうもこのコロナウイルスの中で、

いろいろ相談窓口をはじめ、雇用に関わる部分について御協力を賜っておりますこと、この場を借りて御礼を申し上げたいというふうに思っております。

労働局と同じようにといたしますか、我々も労働生活何でも相談というふうなダイヤルの設置をいたしております、コロナ禍においてどのような質問や不安が寄せられるかという事で、事前に労働局様とも調整をさせていただきながら、必要なものについてはいただいて、窓口の案内などをさせていただいたところでございます。幸いに、この間では深刻なコロナに関する雇用不安とか課題といったものは我々のところには寄せられていないということで、一定程度は安堵をしているということでございますので、引き続き御協力をお願いしたいというふうに思います。

私のほうから、質問になるのか要望になるのかという点でちょっと微妙なんですけれども、1つ目は、定期監督の内容について、2点ほどお願いなり質問をさせていただきたいと思います。情報公開に努めていらっしゃる中で、今年度の内容についてもお示しをいただきましたけれども、この違反の状況の中で、やはり働き方改革の目玉である時間外労働の規制というものに着目をしておりまして、これが着実に履行されなければ、働き方改革には至らないということでもありますので、少なくとも島根県内では違反のないようにしていきたいというふうには思っているわけですが、その中で、長時間労働の是正なり指導なりをしていただいておりますが、その事例も幾つか出ているわけですが、我々が知りたいのは、なぜそのような状況に陥ったのか、人が足りなかったのか、トラブルがあったのか、あるいはもともと認められている業種だったのかというふうなこと。それから、是正勧告をすれば、当然その企業様から指導の内容に従って改善案というのが出されるわけですので、どのように改善をされたのかとか、その知恵と工夫を我々もいただいて、広く長時間労働に対する是正をしていくということが大事ではないかなと思っておりますので、ぜひ、できればその概要について教えていただける部分があれば知りたいですし、また情報公開に努めていただきたいという要望をさせていただきたいと思います。

加えて、この定期監督の中で、外国人労働者の部分については、特出しでニュースとして発表されております。ここでも何らかの違反があった事業所というのは非常にまだ多いというふうに認識をしておるわけですが、島根県に働いてよかったと思ってもらえる外国人の方、たくさん迎え入れたいというふうに思っておりますので、その点についても違反の内容が分かれば教えていただきたいというふうに思っているところでございます。

もう一つは、障害者雇用でございます。我々の仲間の中には学校の先生もいるわけです

けれども、今年度の中では特別養護学校の内容について我々に相談がございまして、コロナ禍でなかなか子供たちを受け入れていただける実習先がないということにして、いわゆる学びの場の確保に向けて何とかならないだろうかという相談がございました。これについては、今日もいらっしゃってますけども、島根県経営者協会様あるいは中小企業家同友会様の窓口をお願いをして、丁寧に説明をし、分かっていたら、非常に多くの子供たちを受け入れていただく結果に結びついております。

そこで、そのコミュニケーションの中で分かりましたことは、障害があっても働ける可能性っていうのを企業様にも多く分かっていただいたというふうにも思っていますし、私も現場に実際に行かせていただきましたので、その子供たちの可能性、あるいは障害そのものが雇用に与える影響とか、どういった業種なら仕事ができるのかっていうふうなヒントをいただいたように思っております。今後も一般的に障害者雇用という言葉を広めていくということになろうかと思っておりますけれども、新規の養護学校から出ていく子供たち、新卒の子供たちですね、がいきなりつまずきますと、その人自身にとっても大きなペナルティーになりますし、障害者雇用の一端として、新規の雇用というところにもう少しスポットを当てていただいて、今後の行政に当たっていただければなというふうに思っております。以上です。

○樫村監督課長 監督課長の樫村と申します。御質問ありがとうございました。私のほうから2点について御回答させていただきたいと思っております。

まず1点目は、定期監督の関係で、長時間労働の是正の状況、理由等の関係でございしますが、長時間労働の関係で監督指導をして法違反が認められた場合には是正勧告を行っております。その中で、そういった結果を取りまとめて、今回、監督指導事例等を含めてプレスリリースさせていただいているところです。

これらの原因という部分でございしますが、理由として上げられるのは、昨年度の事例ではありますが、やはり人手不足ということが事業主側からの要因としてあげられます。また、特定の方に業務が偏ってしまっているというような事例ということもございします。そういった場合であれば、改善として、要は特定の方に偏ることがないように業務をほかの方にも分散すると、そうしたことを改善策としてやっていただいた結果として長時間労働の削減が図られたというような報告もございします。また、監督指導事例で今回公表させていただいているものをつけておりますが、法違反の内容と実際どういう指導をしたかというところまでしか確かに公表していないところでございします。次年度等に向けて、事業主か

らこういった改善があったということ、こういった場等を含めて広く周知させていただくことで、より効果的な周知になるのかなというふうに思いますので、その点に関してはまた次年度以降検討させていただきたいというふうに思っております。

2点目、外国人労働者、技能実習生の関係でございますが、こちらも今回資料としてつけさせていただいておりますが、多いものから、労働時間の関係と安全基準の関係、割増賃金の関係、そういったところが多いものというふうになっております。これは、全国的にもやはり労働時間の関係が、一番多いというところになっております。

中でも、その違反の内容として幾つか御紹介させていただきますと、労働時間の関係の違反の中では、36協定のないまま時間外労働を行わせていたという、いわゆる法の不知を理由とするものというものもございます。また、賃金に関する違反ということであれば、賃金の一月分の全額未払いということではなく、賃金の控除に関する協定がない、要は控除協定なく、寮費であるとか光熱費、そういったものを控除していたもの、これも法の不知になると考えております。また、最低賃金の違反も一部見受けられておまして、最賃の改正をしたということの不知により、前年の最賃額のまま賃金を支払っていた、そういった違反が見受けられるところでございます。

島根労働局としましては、今後も技能実習生を雇用する事業主だけということではないですが、幅広く中小企業の事業主の方を対象にこういった法制度等の周知に引き続き取り組む必要があるというふうに考えております。

私からの説明は以上となります。

○吉田職業安定部長 続きますして、2点目の障害者の関係につきまして、私、職業安定部から御回答させていただきたいと思っております。

今、景山委員からいただいた御意見の中で、特別支援学校の生徒の皆様方の就職支援ということでお話をいただいております。まさに今般の新型コロナウイルス感染症の影響というところで、非常にやはりなかなか実習ができないといったお話もお伺いしております。特に特別支援学校の生徒の皆様方の場合、実習を通じて就職されるということも非常に多いということで認識しております。そういった状況の中、やはり企業様も実習の受入れがなかなか難しいというところがあるんだというところを踏まえまして、我々といたしましても島根県や教育委員会と協力いたしまして、特別支援学校の見学会ということで、まず支援学校の生徒たちがどれだけのことができるかというのを見てもらおうという機会を設けさせていただきました。今のところ、益田のほうで12社参加していただき、出雲のほ

うでも24社参加いただいたということで、我々展開しております福祉、教育、医療から雇用への推進事業なども含めまして、引き続きそういった特別支援学校の生徒の方々含め、障害者の方々の就職支援ということを進めてまいりたいと考えております。引き続きよろしくお願ひいたします。

○野田会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見がありましたら、お願ひいたします。

では、松坂委員、お願ひします。

○松坂委員 すみません。樋野電機の松坂と申します。傷病手当のことで、島根県だけではどうにもならないかもしれませんけども、ちょっと要望したいと思ひますけども、最近、がん等の病気になられた方は、治療を少しして、また仕事に出られて、また治療してという形で、すごく細切れというか、そういう形での勤務されるケースがあります。こうなると会社側もなかなか今までと同じような仕事をしてもらえないということもあります。本人さんにとっても、傷病手当は今、1年6か月、しかも連続は出ますけど、途中で勤務があったら出ない期間があったりとかいうような形になつると思ひます。治療の在り方が変わってきてますのでぜひ、傷病手当のほうもまた考えていただきたいと思ひます。また、企業側にも何かそういう、何か補助というか、そういうものがあればいいかなと思ひております。よろしくお願ひいたします。

○倉持局長 非常に大事な両立支援についての御意見いただきまして、ありがとうございます。大きな病気になったからといって仕事を諦めるというようなことなしに、現代はいろいろ治療も変わってきていますので、両立しながら仕事も治療もしていただくということが非常に大事になっていると思ひます。そういう中で、各種の制度が追いついていないところが多分あるかと思ひます。この辺は労使の方もそうですし、医療機関等もそうですし、チームを組んで、いろいろな課題、それを解決するためにどうすればいいかということ県内でも協議する場をつくっております。そういう中で検討すると同時に、大きな制度の話については、こういう御意見いただいているということ中央のほうにも伝えるような形を取っていきたいと考えております。引き続き、いろいろ進める上での課題等もありましたら御指摘いただけるとありがたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○野田会長 よろしいでしょうか。

では、ほかにありましたら。

じゃあ、玉串委員、お願ひします。

○玉串委員 失礼いたします。説明資料のほうの20ページのほうに関連して、就職氷河期世代のことで幾らか御質問したいと思います。この世代の方、私も何人か存じ上げてますが、大変意欲を持って優秀な方がたまたま新卒のときに正社員になれなかったということで、非正規の雇用で渡り歩いている方がたくさんいらっしゃいます。また、私、結婚支援の団体というか、やっております、そういうことがネックで少し結婚できないというような話も聞いていて、これ、以前から大変な問題だなと思ってます。一生懸命、国のほうでも支援されるってということで、若干遅きに失したのかなみたいな、高齢になってらっしゃいますので。

そこで、本日御説明いただきましたが、まず年間目標651件ということで、上半期の達成率78.2%で、数字を見ると大変お取組が進んでいるなどはと思いますが、以前、こういう35歳から54歳の方の就職の支援ですが、こういうお取組をなさる前と比べて、そもそもどのぐらい上がっているのか。以前も多分一定程度この年代の方が正社員になられたっていうのがあると思いますが、ちょっとどのぐらいこういうお取組をされて上がったのかどうかという、その辺、体感で結構ですからお伺いしたいのが1点でございます。

それから、一旦正社員になられても、恐らくミスマッチっていうのが大なり小なりあると思うんですね。その辺りの、就職なさってからの、もしミスマッチが原因で、やっぱり就職したんだけどちょっと辞めるわといったような、そういうところもし分かれば教えていただきたいということと、やはりその辺りのフォローをしていかないと、本当に安定して安心して雇用できるっていう状況にならないと思いますので、お取組が始まったばかりでございますが、いろんな状況を見ながら、その辺りの今後の展開のこともさらに充実していただきたい、これ要望でございます。よろしく願いいたします。

○吉田職業安定部長 どうもありがとうございます。

今、玉串委員のほうからいただきました御質問ということで、職業安定部のほうから御回答させていただきます。

就職氷河期世代の支援ということで、まさに多方面から御意見はいただいております、やはりもう少し早くやるべきだったのではないかとということでいろいろお話をいただいておりますが、今般、その3年間で集中支援をしていくという中で、最初にいただきました御質問について、上半期の実績ということで書かさせていただいております目標値に対する達成度ということなんですけれども、そうですね、実はこちらプログラム自体はまだ走り始めたばかりということで、できれば、こちらのプログラムをより機動的に運用してい

く中で、今以上の実績というのを上げていきたいというように考えております。比較的、島根県におきましては、こちら35から54歳世代の方々の正社員就職というところの件数としては全国に比べると多いという地域になっておりまして、こういったところでさらに、例えば今現状、不安定な就労を続けていらっしゃる方で、安定した就職を求められていらっしゃる方とか、または今まではなかなかひきこもり等で社会に参加できないような方というの、今般のこのプラットフォームの中で様々な関係機関の協力を得まして進めていくことで、さらなる活躍といったところを促進していきたいと考えております。

あとは、就職された後ということなんですけれども、まさにこういった方々を支援するためということで、松江の安定所に就職氷河期世代支援の専門窓口等を設けておりますが、そういった中で、担当者制等によるきめ細かな就職支援というところをやっていく中で、就職した後も引き続き定着支援というところでフォローしていきながら、引き続き定着支援というところも注力してやっていきたいと思っておるところでございます。以上でございます。

○野田会長 よろしいですか。

そのほか。ご意見があったらどうぞ。

じゃあ、どうぞ。

○乗本委員 三菱農機の乗本と申します。去年この委員になって、今日で2回目の参加ということで、何を聞いていいのかよく分かってないというのが実態で、ピントがずれておりましたら大変失礼いたします。

同一労働同一賃金ということで今年の4月から始まっておりますけれども、この内容について、非常にまだ現時点、分かりにくいところが多いというのが実態でございます。最高裁判例というのもまだまだ上げられる数の少ない中で、これをやったらいいのか悪いのかというのは、まだ労使ともに手探り状態で今進んでいるという状況のところでございます。そこについて、またこれからもあらゆる機会を通じて説明会を行われるということでございますので、ぜひ分かりやすくまた御指導いただければというように思っております。

それで、お聞きしたいのは長時間労働の問題です。長時間労働というと、所定外労働時間、これが長い場合ということで取組を進めておるわけですが、島根県内においては2,050時間を超える所定内労働を行っている企業というのがまだまだございます。この2,050時間以上というのは、全国と比べると200時間以上、所定内労働時間が長

いということになっていまして、1, 900時間ぐらいの企業が長時間労働だねと言われても、2, 050時間を超える所定内労働の企業だと、長時間労働に当たらないというようなことにもなってしまうので、この長時間労働っていうものの是正ということと併せて、所定内労働時間の短縮の取組というところも企業のほうにお話をいただけるとよろしいかなと思ったりするんですが、その辺の取組を今どのように行われているかというところをちょっとお伺いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○樫村監督課長 御質問ありがとうございます。監督課長の樫村でございます。長時間労働の関係で所定内労働時間自体を減らしていくというところかと思いますが、監督指導の中では、当然時間外労働が何時間であるかというところに対して、月80時間を超えるなり100時間を超える、そういった長時間労働を積極的に指導しているわけですが、そもそも月45時間以内の残業にしてくださいというところについても、お願いをしているところでございます。そういった中で、昨今、働き方改革ということでいろいろ各種説明等を行っているところでございます。そういった労働時間制度全般も含めて、先ほど雇用環境・均等室長のほうからも説明がありましたが、働き方改革のセミナーといったものも開催しているところでございます。また、監督署では労働時間相談支援コーナーで、労働時間制度等を中小企業の事業主の方々に丁寧に周知をしているといったことも行っておりますので、そういった取組を引き続き行っていくことによって、長時間労働だけではなく、労働時間の削減ということに努めていきたいというふうに考えております。以上となります。

○野田会長 よろしいでしょうか。

○倉持局長 すみません、若干補足して、労働時間の取組は、これ本当にもう30年以上前から、制度の見直しも併せて進んできているところですけど、最初は、法定労働時間が48時間から段階的に40時間になり、年間1, 800時間の目標を掲げた時期もございましたし、それが大分、今全体としては数字は小さくなってきていると。ただ、まだ制度的にぎりぎり法定労働時間の枠いっぱいまで所定労働時間を組んでいらっしゃるところもないとは言えないと思います。そういうところで、休みやすい、休みやすいというか、休みが確保されているとか、労働時間もきちんと規則的になっているとか、やはり人を採用する上でも大事なポイントだろうと思いますので、どういう形の労働時間制度が必要なのかというのは職場職場でまた違うかと思いますが、その中で何がベストかということに関係の労使の方に十分協議して決めていただければなというふうに思っております。

あわせて、同一労働同一賃金の件は、これも実は行政のほうもいろいろ聞かれても答えにくいところが大分多くて、非常に奥歯に何か挟まったような答え方しかできないところがあるんですけど、あくまで働いている方が納得のいくような賃金制度、労働条件の制度ができていくかどうかということが多分大事になっていまして、まさに企業内で、労使間で十分話をさせていただいて、どこで落ち着かせるかということだろうと思っております。最高裁判決も幾つか重なってきておりまして、その中で共通する項目とか、どういうポイントで見ていけばいいのかみたいなもののヒントは大分出てきているのではないかなと思いますので、まずは社内の制度を点検していただいて、どういう制度設計になっているのか、労働条件の差があるかどうか確認して、その差をどういうふうに説明されるのか、その差はずっともう見直しができないものなのか、見直しができるものなのか、そういうことも含めて十分御協議いただければということで、いろいろお願いしてるところであります。いろいろ新しい情報等が加わってきた場合には、それも速やかに情報提供させていただきたいというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

○野田会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

じゃあ、宮本委員。

○宮本委員 島根大学の宮本です。よろしく願いいたします。私のほうから、コロナ関係の労災について伺いたいと思います。今、エッセンシャルワーカーの方を中心に、非常に感染リスクが高い中でずっと仕事を続けられている方がたくさんおられて、そうした方々についてだけではないと思いますけれども、コロナと労災、コロナ関連の労災申請状況と認定状況、今、最も本当に痛ましいことだと思いますけれども、コロナ関連の自死の方も非常に増えているという状況もございますので、その辺の状況を教えていただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○野田会長 どうぞ。

○倉持局長 コロナ関係の労災の状況ですけど、これはすみません、数字が小さくなってしまいますので、各県ごとのものは公表されてはいないんですけど、全国で見ますと、11月25日の集計でございますが、請求があった件数が2,167件、そのうち、調査が終わって支給決定が済んでいるものが1,133件。中には残念ながら死亡されたというケースも支給決定の中には13件ほど入っております。医療従事者の方、それから医療従事者以外の方、それから海外出張中と思われる方という形で分類されたものが厚生労働

省のホームページのコロナ関係のQ&Aのところに、時点更新しながら数字も出されております。私どもとしましては、業務が原因で感染したと思われる方については、まず労災請求していただくように、相談等していただくようにお知らせをしているところでございますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

また、自死の関係につきましては、具体的に業務との関連ということではちょっとまだ把握しているものはございませんけれど、やはり業務の関連で、コロナがいろいろな形で影響して精神的につらくなっていらっしゃる方がいらっしゃると思ひますので、労働行政として相談の対応等、その中で対応できることは対応していきたいと思ひますし、他の機関を御案内しなければいけないものについては、他の機関の御案内をさせていただくとか、できるだけ丁寧な対応に努めていきたいというふうにおもっております。

○宮本委員 どうも詳細にありがとうございました。もし可能であれば、お分かりになるようでしたら、島根県の情報というのはいかがなんでしょうか。

○倉持局長 すみません、コロナの関係、労災の関係でいうと、いろいろ感染された方の情報がオープンになっているケースとそうでないケースとがあるので、全部捕捉できてるわけではないんですけど、勤務されてる方だと思われる場合には、事業所に対して労災制度についての御案内を速やかにするようにしております。それに対しての労災の状況というのはまだ、すみません、決定したというものはないと思うんですけど、御相談なりはいただいているのではないかとこのようにおもっております。

○宮本委員 ありがとうございます。

○野田会長 ほかにありましたら。

ちょっと私のほうから1点。最初に森脇委員からデジタル対応だったりテレワークの話がありまして、ちょっと私も専門分野ですし、金築委員なんかはそういうお仕事されておられます。一般の雇用というか、労働の関係から格差が生まれやすい分野でもありますし、逆にテレワーク化というのは長時間労働も生みやすい雇用だと思ひます。こういう施策は、厚生労働省がそうなんですけど、国では経済産業省であったり総務省であったりが進めておられて、今、国でこういう縦割りをなくすという方向で来ていますので、労働局からの回答もそういう省庁とも連携しながらということでしたけれども、労働相談に関しては島根労働局が県内にありますけれども、経済産業省や総務省の国の機関っていうのは広島ですよ。どうしても相談するとなると、やはり県だとか市だとかになると思うんですよ。そういう際、こういうところでやはり連携をしながら対応していかなくてはいけないと思

うのですが、そういうところの進め方でちょっとお考えがあったらお聞かせいただければと思います。

○河嶋雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございました。厚生労働省のほうで、これからのテレワークの働き方に関して勉強会っていうのが開かれておりまして、実態調査とか今進めているところがございます、また新たにガイドラインを作成するというような情報も来ておりますが、まだ具体的にこういうふうに進めるっていうのがちょっと今の段階ではお答えできないんですけども、どういった課題があるかとか、デメリットやメリットとか、いろんなものを分析しているところがございますので、今の段階では具体的にこうっていうのはちょっとお答えできないので、今後、テレワークについては具体的な進め方とか、本省のほうから情報が入ると思います。以上でよろしいでしょうか。

○野田会長 要望になるんですが、こういう相談があったときに、地元では県の産業振興だったり、あるいは情報政策課などもありますので、そういう国の省庁の垣根ももちろんなんですが、国や自治体の垣根もちょっと取り払いながら、連携して、こういうデジタル対応、テレワーク対応というのを進めていただければというふうに思います。

○河嶋雇用環境・均等室長 そうですね。厚生労働省だけではできませんので、関係機関と連携を図りながら進めてまいりたいと思っております。

○野田会長 ありがとうございます。

そのほか、まだ少し時間もありますので、質問がありましたら。

では、金築委員。

○金築委員 すみません、金築です。よろしく申し上げます。資料の21ページの中に新卒者等への正社員就職の支援というところで、全般の支援のことが書いてございまして、先ほども、今年度も採用に関していうと、そこまで影響なく、今、内定が出ているというようなお話があったんですけども、実際に、今までもこのところちょっと求人倍率が上がっていましたので、学生さんの採用っていうのも本当、その企業さんの数があつて、その中でマッチングされていたっていう状況で、そこまで減ってないからうまくマッチングされたのかなというふうには思っているんですけども、実際に高校さんも大学さんも含めて、企業側の新卒者への採用の状況といたしますか、こちらのほうも例年どおりやっぱり充足して求人が出ているのか、少なくともはなっているけれども、少ない中で今回マッチングされて決まっているのか。なかなか少ない中でのマッチングっていうことになると、学生さんたちも決めないといけないので決めているっていう、そこがきっとその後のまた離職

っていうところにも結びついていくのかなと思っています。なので、企業さん側の採用の、実際こういうコロナとかも受けた状況の中での意欲だったりとか、求人の状況だったりとか、そういったところが少し情報として分かれば教えていただきたいなと思います。

○吉田職業安定部長 御質問ありがとうございます。職業安定部の吉田でございます。先ほど新卒者の方の就職というところで、今般の現状ということでお伺いしているかと思えます。一応、今現状、いただいている求人申込み等につきまして、資料のほうにもつけさせてはいただいているんですが、資料のⅣ－４を御覧いただきたいんですけども、こちらのほうに9月30日時点の求人の受理状況等を出ささせていただいておるんですけども、今現状、Ⅳ－４の一番最後の資料になりますので、後ろから2枚目ですね。こちらプレスリリースの資料ということになるんですが、学卒の方に限っていうと求人倍率が2.14倍という数字となっております、特に、昨年度よりも求人数は減少しているものの、県内の企業様からは引き続き求人というところを非常にいただいているという現状でございます。また、各ハローワークのほうで各学校のほうに状況をお伺いすると、やはり求人を受けた量としても、学生が希望するような職種、質としても、どちらも本年度は十分いただいているというところでお話をお伺いしております、比較的學生さんといたしましては、自分が希望されるところも踏まえて今、就活等をされているのではないかなと考えております。

確かに、また今後コロナ禍という影響の中で、どのような状況になっていくのかというのは不透明なところではあるんですけども、一つ懸念されるのが、今般、特に大学生などはリモートで就職されていらっしゃるというようなところを踏まえますと、やはり通常であれば実際に会社に行って皆さんと面談をしてという形で、その会社の雰囲気というのを分かって入られるってことが多いかと思うんですけども、今般、島根大学さんにもちょっとお伺いしたんですが、学生さんが複数内定をもらわれた後に、どちらに行ったらいいか分からないと。要は2ついただいたんですけども、会社の雰囲気が分からないのでどっちに行ったらいいか分からないというような御相談が多いということも聞いてまして、リモートだけで就職されてしまった方が、就職した後にちょっと自分が思ってたところと雰囲気が違うなというところで早期離職が起こる可能性もあるのかなと考えております、そういった点も踏まえ、我々新卒応援ハローワーク等ございますので、学生さんの支援というところの中で、定着を含め、仮に就職後に、転職されるということであれば、再就職に向けた手厚い支援を展開してまいりたいと考えておるところでございます。よろ

しいですか。回答になってるか分からないんですが。すみません。

○金築委員 ありがとうございます。資料の最後のところを確認してなかったので申し訳なかったです。先ほど言われたように、リモートで就職っていうところかというと、すごくその辺りの不安っていうのは学生さん側からも、企業さんのほうからも若干不安な声はもう既に届いていますので、それで離職してしまったことが何か汚点じゃないですけども、何かなかなか次に進めないっていうような若年者の方が増えないといいなというふうに思っていますので、またそういったところの支援も継続してよろしくをお願いします。

○吉田職業安定部長 ありがとうございます。

○野田会長 ありがとうございます。大学の立場としてもちょっと不安になりましたので、また皆様方と連携して進めていきたいと思えます。

そのほかございますでしょうか。

じゃあ、お願いします。

○松村委員 山陰中央新報の松村と申します。資料の10ページになりますけれども、職場におけるハラスメント撲滅対策。明日からちょうどまた撲滅月間始まりますし、ちょうど1年前のこの場でちょっとそういった実態についての報告もあったりして、私もそのことをすぐに記事を書かせてもらったことがあって気になっておったんですけども、法整備はいろいろ進んでおりますけれども、島根県内の実態としましては何らかの改善はされているものなのでしょうか。

○河嶋雇用環境・均等室長 ハラスメント対策、パワーハラスメントでよろしいでしょうか。

○松村委員 はい。

○河嶋雇用環境・均等室長 すみません、ハラスメントにおける対策、セクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラとかいろいろあるんですけども、上半期は能動的に事業所訪問ができなくてですね、セクハラは是正指導1件、いわゆるマタハラは3件というような是正指導の状況になっているんですが、これは、こちらが対象企業を選定して、そこに行くというようなことでやっております。パワハラについては、今、大企業は義務化になっておりますけれども、中小企業については令和4年4月1日から義務化になっておりまして、中小企業については個別紛争法のいじめ、いやがらせの方で今対応しているところですが、それで相談があった場合は助言指導とか、昨年度のプレス発表にもありましたけれども、その中であつせんとかして解決を図っているところですが、まず予防ですね、対策をきちっと取

ってくださいということでセクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラ、一体的な対策を取ってくださいということで企業に対してヒアリング調査をして、雇用管理の措置をちゃんと取ってくださいということで、報告徴収というんですが実施しているところでございます。

そして、この下半期はコロナの対策、感染防止をちゃんと取りまして、労働局に来局してもらう方法で実施したいと思っております。そして、防止対策をきちんとされてないということであれば、方針の明確化とか相談窓口の設置とか、相談があった場合にはちゃんと事実確認をして対応してくださいと、就業規則に沿った懲戒規定が必要であればそういった対応を取ってくださいとか、そういうような是正指導をしているところでございます。上半期は10ページにも載っていますが、件数は少ないですけども、例年は200件とか、そういうような感じで防止対策の取組をやっております。以上でございます。

○野田会長 それでは、予定した時間も来ましたので、もしまだ発言したいという方がないようでしたら、時間が参りましたので、以上をもちまして質疑を終了させていただきます。皆様、御協力ありがとうございました。

では、そのほか協議事項がありましたら、事務局から説明をお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 特にございませぬ。

○野田会長 各委員からは何かございますでしょうか。

では、ないようでしたら、最後に、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、本日の審議会の議事録署名人を指名させていただきます。

私が公益委員を代表して署名人になりますので、労働側を代表して景山委員、使用者側を代表して森脇委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。では、両委員にはよろしくをお願いいたします。

閉会

○野田会長 以上をもちまして議事を終了いたします。皆様の御協力により議事が円滑に終了いたしました。ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日いただいた御意見を尊重され、今後の行政運営に生かしていただきたいと思っております。

では、進行を事務局へお返しします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 野田会長様、議事の進行、誠にありがとうございました。

最後になりますけども、事務局から1点お願いでございます。今年度第2回の審議会の開催についてでありますけども、来年の3月中旬、具体的には3月8日から19日頃の間で開催をしたいというふうに考えております。1回目が本日行ったばかりではありますけども、早々に日程調整をさせていただきたいというふうに思っております。近日のところでまた照会をさせていただきたく、回答のほうは、本当早いんですけども、12月10日ぐらいめどで頂戴できればというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

では、最後、閉会に当たりまして、倉持労働局長から一言御挨拶申し上げます。

○倉持局長 本日は貴重な御意見、御提言をたくさん賜りまして、本当にありがとうございました。いただいた御意見の中で、今日、資料も大分量があったんですけど、制度や政策が度々変更されたり、新しいものが導入されたりして、そういうものについて、できるだけ迅速に分かりやすく丁寧にお伝えしていく取組をしてまいりたいというふうに思っております。また、監督指導の結果であるとか、そういうものをお知らせする際にも、具体的にどういう形で解決したのかというようなことも含めて、できるだけ皆様方が必要とされる情報を丁寧に発信していくような工夫をしていきたいというふうに思っております。またこの場でいろんな御意見を今後も頂戴できればというふうに考えております。今日いただいた御意見等をしっかり検討させていただいて、これからの行政を進めてまいりたいと存じますので、引き続きよろしく願いいたします。本日はどうもありがとうございました。