

令和5年度 第1回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和5年12月12日（火）
10時00分～12時00分

場所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室



厚生労働省

島根労働局

目 次

1	島根労働局長あいさつ	P 5
2	島根地方労働審議会会長選出	P 7
3	島根地方労働審議会会長あいさつ	P 8
4	議題	
	(1) 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	P 9
	(2) その他	-
5	質疑	P 16
6	閉会	P 39

令和5年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和5年12月12日（火）

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

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第1回島根地方労働審議会を開催いたします。

雇用環境・均等室の山本と申します。これから会長に議事を進めていただくまで、私が進行をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。では、以後、着座して進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず初めに、本日の席次についてご説明いたします。労働局からの説明に当たり、できるだけペーパーレス化を図るために、このたび初めての試みとして、資料をスクリーンに投映してご説明させていただくという方法といたしました。これにより、スクリーンの位置の関係で、上座と下座を入れ替えた席次とさせていただいておりますので、ご容赦いただきますよう、よろしくお願いいたします。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。お手元の資料をご覧ください。資料につきましては、事前に島根地方労働審議会説明資料をご提供させていただいておりますが、本日、机上にございます資料をご説明します。

まず、審議会次第、出席者名簿、席次表、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、島根地方労働審議会説明資料、こちらは事前に各委員の皆様にご提供済みのものでございますので、お手元にお持ちかもしれませんが、念のため、本日もお配りをしているものとなります。それから、令和5年度行政運営方針、令和5年度労働行政のあらまし、業務概況令和5年度版、本日投影する資料の一覧を作っております。こちらの一覧は、審議会終了後におきましても資料のご確認をいただけるように、URL、QRコードを記載した資料としております。ご活用いただければ幸いです。また、メール送信が可能な委員の皆様

様には、追って同じ資料をメールにてお送りすることとしております。それ以外の委員の皆様には、大変申し訳ございませんが、この場でのご提供のみとなりますので、ご了承いただきますようよろしくお願いいたします。続きまして、リーフレットになりますが、2024年4月から労働条件明示のルールが変わりますというリーフレット、島根労働局第14次労働災害防止計画、第2回審議会の日程調整文書をお配りしております。皆様、お手元にございますでしょうか。

ありがとうございます。

続きまして、委員の出席状況についてご報告をいたします。本日、公益代表委員の永野委員様からご欠席のご連絡をいただいております。したがって、審議会委員18名のうち17名がご出席されております。地方労働審議会令第8条第1項に規定しております3分の2以上のご出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを報告いたします。

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。報道関係の方は今のところお見えになっておりませんが、この後お見えになる可能性がございますので、あらかじめご了承いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、10月1日付で新しく委員に就任いただいた方々及び引き続き就任いただきました方々をご紹介します。お手元の島根地方労働審議会委員名簿により、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の順にご紹介させていただきます。

それでは、公益代表委員からご紹介させていただきます。

新谷委員でございます。

○新谷委員

新谷でございます。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

それから、野田委員でございます。

○野田委員

野田です。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

松村委員でございます。

○松村委員

松村です。どうぞよろしく申し上げます。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の松本委員でございます。

○松本委員

松本です。どうぞよろしくお願いたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

宮本委員でございます。

○宮本委員

宮本でございます。よろしくお願いたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

景山委員でございます。

○景山委員

よろしく申し上げます。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

島田委員でございます。

○島田委員

島田です。よろしく申し上げます。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

乗本委員でございます。

○乗本委員

乗本でございます。よろしくお願いたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の藤原委員でございます。

○藤原委員

藤原です。よろしくお願いたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の保科委員でございます。

○保科委員

保科です。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の山本委員でございます。

○山本委員

山本です。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

金築委員でございます。

○金築委員

金築です。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

河野委員でございます。

○河野委員

河野です。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

佐々木委員でございます。

○佐々木委員

佐々木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

谷口委員でございます。

○谷口委員

谷口といいます。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の福間委員でございます。

○福間委員

福間でございます。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

新任の渡邊委員でございます。

○渡邊委員

渡邊です。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

本審議会委員の任期は、令和7年9月30日までの2年間となります。委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、島根労働局長の局長、各担当部長、室長を紹介させていただきます。
島根労働局長の宮口でございます。

○宮口局長

宮口と申します。本日はよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

総務部長の森岡でございます。

○森岡総務部長

森岡と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

雇用環境・均等室長の鈴木でございます。

○鈴木雇用環境・均等室長

鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

労働基準部長の三上でございます。

○三上労働基準部長

三上と申します。よろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

職業安定部長の杉森でございます。

○杉森職業安定部長

杉森と申します。よろしくお願いいたします。

1. 島根労働局長挨拶

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、宮口からご挨拶申し上げます。

○宮口局長

改めまして、労働局長の宮口と申します。本年度の第1回島根地方労働審議会の開催に当たりまして、一言挨拶を申し上げます。

本日、足元の悪い中、大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から当労働行政の推進につきましては、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことを厚くお礼申し上げたいと思います。

さて、島根の雇用情勢でございますが、令和5年10月の有効求人倍率につきましては、1.48倍ということで、全国の1.30倍に比べまして、依然として高い水準で推移しているところでございます。新規求人数の原数値を全体で見ますと、対前年比で減少している状況ではありますが、この要因としましては、事業主の皆様が求人の内容を見直して、より入っていただきたいということで少し落ちているのではないかと分析しております。ただ、物価高、それから、円安等の影響もございますので、新規求職者数の原数値については増加傾向であるということで、求職者につきましても、いわゆる在職中の求職者が前年度より増えているという状況でございます。有効求人倍率につきましては、前月比で低下したものの、島根の人手不足の状況は高い状況で続いているというところでございます。

そういうことから、島根の雇用情勢判断につきましては、改善の動きが弱まっているというところでございます。物価高、円安の影響について、引き続き注視してまいりたいと考えております。

それから、今年の賃金の情勢でございますが、30年ぶりの高い水準で賃上げがあり、地域別最低賃金につきましても、全国加重平均1,004円ということで、島根県においても、10月6日から最低賃金については904円ということで、大幅な引上げとなっております。厚生労働省、島根労働局では、中小企業、小規模事業者の方々を含めまして、賃上げしやすい環境整備に加え、こうした賃上げの流れを短時間労働者にも波及させていく、それから、人手不足の解消に資するため、いわゆる106万、130万の壁への対応策として、今年9月には年収の壁・支援強化パッケージを公表しまして、キャリアアップ助成金の新たなコースの設置なども取り組んでいるところでございます。

島根労働局としましても、誰もが安心して、安全に働き続けることができるよう、多様な人材の活躍を促進し、誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて、先月閣議決定されたデフレ完全脱却のための総合経済対策に盛り込まれた、賃上げに係る環境整備並びに生産性向上に向けた支援、それから、同一労働同一賃金の徹底等を含む多様な働き方の推進などの取組を進めていくとともに、来年4月

からの適用猶予業種の時間外労働上限規制の適用並びに労働条件明示のルールの変更など、関係制度の円滑な施行のため、周知・啓発等の取組を確実に実施していくこととしております。

本日は、当局、重点施策に係る上半期の実施状況等及び今後の取組内容などにつきまして、本日お集まりの委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、今後の行政運営に反映してまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしく願いいたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございました。

2. 島根地方労働審議会会長選出

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

続きまして、審議会会長の選出に移らせていただきます。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。ここでは、会長候補をご推薦いただき、委員の皆様にお諮りしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございます。

それでは、労働者側、使用者側から、それぞれご推薦をお願いしたいと存じます。

労働者側を代表して、景山委員からお願いいたします。

○景山委員

労働者側としましては、これまでもこの審議会を引っ張ってきていただいております野田委員をお願いしたいと思っております。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございます。

使用者側を代表して、福間委員からお願いいたします。

○福間委員

同じく使用者側といたしましても、引き続き、野田委員にお願いしたいと思っております。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございます。

ただいま労働者側、使用者側から、野田委員をご推薦いただきましたが、委員の皆様、ご異議はございませんでしょうか。

(異議なし)

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございます。

野田委員に会長をお願いさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

3. 島根地方労働審議会会長挨拶

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、野田会長にご挨拶をお願いするとともに、以降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

改めまして、会長に任命いただきました島根大学の野田です。

委員の皆様には、ご多忙中の中、島根地方労働審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

先ほど宮口局長からもお話がありましたけれども、求人倍率が高い水準で推移しており、一方で、人手不足の問題、それから、賃上げに係る環境整備等、様々な課題があります。労働行政の課題に対して迅速、着実な取組が求められています。

本日は、島根労働局における今年度上半期の行政運営状況などについて審議することとしております。今年度後半に向けての業務に反映させるとともに、各委員の皆様には、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をお願いするとともに、審議の、議事の円滑な進行にご協力をいただき、本会議が意義あるものとなることを願っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、進行させていただきます。

初めに、島根地方労働審議会会長代理を指名させていただきたいと思います。これは、地方労働審議会令第5条第3項の規定により、会長を務める、私が公益委員の中から指名することになっておりますので、新谷委員にお願いしたいと思いますが、皆様のご了承をいただけますでしょうか。

(異議なし)

○野田会長

ありがとうございます。ご了承いただきましたので、新谷委員にはよろしくお願いいたします。

○新谷委員

改めまして、新谷でございます。

会長代理ということで、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。

○野田会長

よろしくお願いいたします。

4. 議題（行政からの説明）

○野田会長

それでは、これから議事に入ります。

議題の（1）島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組及び議題（2）のその他について、初めに労働局から説明いただき、後ほどご質問及びご意見をいただくことにしますので、よろしくお願いいたします。

（1）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

○鈴木雇用環境・均等室長

おはようございます。雇用環境・均等室の鈴木と申します。

それでは、各部室からの説明ということで、まず、雇用環境・均等室からご説明させていただきます。失礼いたしますが、かけさせていただいて、説明申し上げます。

では、お手元の資料の島根地方労働審議会説明資料をご覧ください。目次がございまして、2枚めくっていただきまして、1ページですけれども、説明資料の

1 ページ I - 1、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援でございます。取組状況・上半期の実績をご覧ください。（1）業務改善助成金の活用支援ですけれども、その説明に入る前に、右側のほうに島根県最低賃金及び特定最低賃金の令和5年度の改定状況がございます。先ほど局長から申し上げましたけれども、島根県の最低賃金は904円と前年度に比べて47円と大幅に引き上げがされております。この関連施策の一つとしての業務改善助成金がございます。左側の（1）のほうに戻っていただきまして、この助成金につきましては、事業場内で最も低い賃金、事業場内最低賃金と申しますが、その最低賃金の引上げや、設備投資等を行った中小企業・小規模事業主等にその費用の一部を助成するものでございます。右下の表に実績がございます。交付申請件数が4月から9月で69件ございまして、昨年度同時期は29件と、昨年度に比べて倍以上となっており、一層活用が進んでおります。

下半期の取組としては、業務改善助成金について活用が進むよう周知に取り組んでまいりたいと考えております。

（2）につきましては、のちほど労働基準部からご説明申し上げます。

2 ページ目に行きまして、I - 2、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進でございます。取組状況・上半期の実績をご覧ください。（1）の改正育児・介護休業法の周知及び履行確保ですが、令和4年4月から段階的に施行された改正内容を踏まえ、男性育児休業取得等の促進と法の履行確保を図っているところでございます。（2）の女性の活躍推進等と仕事と家庭の両立支援の推進については、丸の2つ目の女性活躍推進法ですが、令和4年7月8日に厚生労働省令が改正されまして、常時労働者301人以上の企業は、男女の賃金の差異を情報公表することが義務づけられ、必須となりました。島根県では対象企業51社ありますが、現時点では全て公表をいただいております。また、右側のほうにマークがございますが、女性の活躍推進や次世代育成支援に関する取組の状況が優良であることの認定制度である「えるぼし」や「くるみん」マークの認定申請の勧奨を行っております。

以上の取組につきまして、下半期の取組として、引き続き実施してまいりたいと考えております。

次の説明資料3ページのI - 3の同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない

公正な待遇の確保等でございます。取組状況・上半期の実績をご覧ください。パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月から全ての企業に適用されております。今年度は監督署と連携いたしまして、監督署から提供された情報に基づき、企業への報告徴収を実施し、短時間労働者または有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合は、是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行っております。

2の労働者派遣法ですけれども、派遣労働者の同一労働同一賃金に係る取組状況を確認しておりますが、下半期に集中的に指導を行う予定としております。

下半期の取組としても、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、説明資料4ページのI-4、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援でございます。取組状況・上半期の実績をご覧ください。(1)の中小企業・小規模事業者等の働き方改革推進支援でございます。取組を推進することを目的とし、島根働き方改革推進支援センターを設置し、個別相談対応、セミナー・相談会の開催、訪問コンサルティング等を実施しております。右側の表が運営状況となっております。年度当初は低調でございますけれども、夏ぐらいから改善してきておりまして、現在は質の面を重視して取り組んでいるところでございます。また、(2)しまね働き方改革推進会議を6月19日に開催をしております。

下半期の取組としても、これらに関することに加えまして、(3)の大企業・親事業者の働き方改革に伴う長時間労働につながる取引環境の見直し等を実施する予定でございます。

続きまして、説明資料5ページのI-5、総合的なハラスメント対策の推進でございます。取組状況・上半期の実績ですけれども、労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月から全ての事業者に対して、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務づけられたため、あらゆる機会を通じて、パワーハラスメントも含めたハラスメントの防止対策について全般的に周知を行っております。下のほうへ行きまして、個別労働紛争解決制度の取組でございます。労働局と監督署に総合労働相談コーナーを設置しまして、相談対応を実施しております。

下半期の取組として、引き続きハラスメント対策の周知、広報、総合労働相談コーナーの円滑な運営に努めてまいりたいと考えております。

本日、お配りしております資料の一覧のほうに、年収の壁やフリーランス新法などの資料をつけさせていただいております。少し時間の関係で説明は省略させていただきますが、また後でご覧いただければと思います。

私からは以上です。

○三上労働基準部長

労働基準部長の三上です。

労働基準行政の重点施策を5点、説明します。資料のページを戻っていただきまして、まず、説明資料の1ページ、I-1、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援の(2)の見出しに関して説明します。取組状況・上半期の実績をご覧ください。継続的な賃金引上げの促進等を目的とする政府総合経済対策に基づき、管内労働基準監督署が県内企業に対して、賃金引上げに向けた検討の働きかけを定期的を実施し、また、同一労働同一賃金制度の遵守の徹底のため、制度の取組状況を調査、点検しました。

下半期の取組をご覧ください。物価上昇の中、持続的な賃金引上げや所得向上の実現が引き続き最重要課題です。上半期の取組を継続するとともに、本年11月の新たな政府総合経済対策も踏まえ、最低賃金・賃金引上げへの働きかけ、同一労働同一賃金制度の施行の徹底を通じて、非正規労働者のさらなる処遇改善に取り組めます。

次に、説明資料の6ページ、II-1、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援です。労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制は、建設事業、自動車運転業務、医師等については、これまで適用が猶予されてきましたが、来年4月1日から上限規制が適用されます。いわゆる2024年問題と言われ、また、これらの業種における長時間勤務の背景には、短い工期の設定や、荷下ろしの際の長い待機時間といった取引慣行など、個々の事業主の努力だけでは解決することが困難な課題が見られるところです。上半期は、こうした課題の解消に向けて、労働時間に関する各種説明会の開催をはじめ、取引関係者への各種協力の要請、新たな協議会の立ち上げ等を実施しました。下半期も引き続き上半期の取組を継続するとともに、業界団体、関係機関とも緊密に連携し、長時間労働削減に向けた機運の醸成を図ることなどにより、時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて取り組めます。

続いて、説明資料の7ページ、Ⅱ－2、長時間労働の抑制に向けた監督指導等です。上段をご覧ください。各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対して、是正・改善に向けた監督指導を全数実施しました。過重労働を主眼とした監督指導の上半期の実施状況は、右の表に記載のとおりです。

中段をご覧ください。下半期も引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対して、全数監督を実施します。また、11月の過労死等防止月間に併せ、過重労働解消キャンペーンとして、集中的な周知・啓発等を①から⑥のとおり実施しました。特に、③の労働局長による意見交換ですが、今年はいわゆる2024年問題に向けた周知・啓発等の観点から、島根運輸支局との合同で、トラック事業者と荷主企業の経営トップから取組状況をお聞きしました。複数の報道機関に取り上げられ、長時間労働削減に向けた機運の醸成に一定の効果があったものと考えています。

下段の過労死等に係る的確な労災認定は、記載のとおり、引き続き労災認定基準に基づき、迅速かつ的確な調査・決定に努めます。

続いて、説明資料の8ページ、Ⅱ－3、労働条件の確保・改善対策です。働く人の法定労働条件の履行確保のため、労働者からの申告に対する相談、監督官による監督指導、重大・悪質な法違反事案の送検を実施しています。上半期の監督指導等、労働時間相談・支援班の実施状況は、中段右側の表に記載のとおりです。数値の読み上げは割愛します。

下半期は、適正な監督指導等を引き続き実施し、また、特に、来年4月の労働基準法15条に基づく労働条件の明示事項の変更については、労使間の認識の相違や、有期雇用労働者の無期転換をめぐるトラブルを未然に防ぐ目的で、現在使用者に義務づけられている明示事項に新たな4項目が追加されますので、あらゆる機会を通じて周知、説明に努めます。

最後に、説明資料の9ページ、Ⅱ－4、14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。本年3月の本審議会の審議を踏まえ、島根労働局第14次労働災害防止計画を策定しました。上半期は、本計画に掲げる各種対策の取組状況を把握するため、管内事業者に自主点検を依頼しました。概要は、右下の表、また、その他の詳細は別途配付資料のとおりです。把握した現状の指標により、5年後の目標値を設定しました。また、上半期の労働災害発生状況は、右上の表のとおりですが、特に、社会福祉施設等のサービス業を中心に、昨年か

らやや増加傾向にあります。このため、第三次産業における労働災害防止が課題となっています。

下半期も14次計画の目標達成に向け、引き続き各種指導、周知等を実施し、また、冬季の転倒災害防止等を通じて、さらなる労働災害防止に努めます。

私からの説明は以上です。

○杉森職業安定部長

職業安定部長の杉森です。

続きまして、職業安定部の重点施策について説明をさせていただきます。職業安定部につきましては、ハローワークを中心として、関係者の皆様と協力をして、雇用対策と人材育成対策に努めさせていただいております。

手元の資料に加えて、投映用の資料もありますので、あわせて見ていただければと思っております。職業安定部関係は10ページ以降になります。10ページに重要項目の一つ目、「地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」としております。まず、職業訓練とは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度となっております。ハロートレーニングという愛称で、「ハロトレくん」というロゴマークを使って、認知度の向上に努めております。資料の下のほうに「ハロトレくん」がおりますので、ぜひ覚えていただければと思っております。投映用の資料では、ハロートレーニングの一つ、求職者支援制度の制度内容の案内を出させていただいております。求職者支援制度は、無料の職業訓練、就職サポート、月10万円の給付を訓練受講者に行う制度で、再就職、転職、スキルアップを目指す皆様に支援する、法に基づく制度となっております。求職者支援制度を含め、職業訓練の認知度の向上に引き続き努めていきたいと思っております。

取組状況・実績は、資料のとおりです。下半期も引き続き制度の積極的運営に進めていきたいと思っております。

続きまして、11ページになります。「雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援」を重点項目の一つにしております。こちらは、コロナ禍の雇用調整助成金の特例措置、産業雇用安定助成金を使った在籍型出向の取組を進めてきたところですが、コロナ禍から経済活動が徐々に正常化し、アフターコロナにシフトしており、制度や特例措置の終了や制度の変更がなされております。引き続き下半期に

についても、雇用調整助成金の通常分についての制度は続きますので、適正な支給、産業雇用安定助成金については、スキルアップ支援コースを活用した在籍出向による労働者の方のスキルアップの支援に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、12ページになります。「地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体との取組等の支援」を重点項目の一つとしております。職業安定部では、地方自治体と連携して、雇用対策について、それぞれ強みを生かして一体的に取り組むこととしております。資料の右上側に締結状況を載せております。また、投映用の資料を見ていただきたいのですが、今週木曜日に大田市と雇用対策協定を締結しますので、徐々に県内の締結先を増やさせていただいております。

では、続きまして、13ページになります。「ハローワークのマッチング機能の強化、職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援」を重点項目の一つとしております。求人者に対する充足支援、求職者に対する就職支援はもちろんしっかりと下半期も行っているところです。あわせて、オンライン・デジタル化の推進について、社会状況を踏まえて、引き続き推し進め、ハローワークを使いやすいようにしてまいります。

続きまして、14ページになります。「人材確保対策コーナーでの支援、医療・福祉分野充足促進プロジェクトの推進」を重点項目の一つとしております。特にハローワーク松江に設置している「人材確保対策コーナー」における求人充足支援を中心に、関係団体と連携した人材確保の推進、人材確保のためのイベント等の展開に取り組んでおります。また、投映用の資料は「しまねの福祉・保育職場合同相談会」、11月13日に実施した「医療・介護就職デイ2023」となります。関係団体と連携し、人材確保に資するイベントを積極的に推し進めているところですので、引き続きご協力いただければ幸いです。

では、続きまして、15ページになります。「雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援」を重点項目の一つとしております。都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や福祉人材センターとも連携して、就職支援を進めてまいりたいと思っております。こちらのイベントも、先ほどと同じものとなりますが、イベント等開催を含め、就職支援を積極的に行ってまいりたいと考えております。

続きまして、16ページ、「障害者の就労促進」ということで、障害者法定雇用率の引き上げが間もなくのため、積極的にその周知を図らせていただいているというところです。投映用の資料に、障害者法定雇用率引き上げ関係の資料を投影させていただいております。上半期には、島根県知事にも周知の要請をさせていただき、県とも強固に連携し一緒に進めているところです。

島根県の障害者の雇用状況は、障害者実雇用率が全国的に高く、障害者法定雇用率達成企業割合は全国第1位であり、全国的に障害者の就労が進んでいる地域として、ロールモデルとして国からも評価を受けていると自負しております。引き続き、今までどおり関係者としっかり連携して進めてまいりたいと思っております。

障害者の就労促進に関する制度の紹介をさせていただきます。投映用の資料にある「もにす認定制度」は令和2年度から始まった制度であり、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。島根県でも既に12社認定をしており、認定の都度、プレス発表をさせていただいております。全国でも上位の認定件数になっており、関係者の皆様に多大なご協力をいただいている結果と考えており、引き続き、強固な協力体制を維持・発展できればと考えており、この分野の先頭に立ち、皆様に引き続きのご協力をいただけるように、今まで以上に努めてまいりたいと思っております。投映用の資料は、最近認定を行った際のプレス発表資料を投影させていただいております。ぜひ一度見ていただければ幸いです。以上になります。

○野田会長

ありがとうございます。

5. 質疑

○野田会長

それでは、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ので、質疑に入りたいと思います。委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきたいと思いますが、時間の制約もございますので、できるだけ簡潔にご質問いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、ご質問、ご意見等ございましたら、どなた様からでも結構ですので、

挙手をお願いいたします。

福間委員、お願いします。

○福間委員

失礼します。福間でございます。

局長様をはじめ、島根労働局におかれましては、日頃から労働行政を通しまして、広く県内事業者に対しましてご支援を行っていただいておりますことに、使用者側委員の立場といたしまして感謝を申し上げたいというふうに思います。

私のほうからは、質問、要望等何点か述べさせていただきたいと思います。

1点目は質問であります。企業における働き方改革の取組、推進が重要であるということと言うまでもないと思うところですが、国の支援施策といたしまして、ご説明にもあったのですけれども、民間企業に委託されての働き方改革推進支援事業というものがあるかと思えます。そこで、資料の4ページのほうに、このセンターの事業の運営状況というのが載っていたかと思えます。相談件数が9月までのところで213件、コンサルティング件数が211件ということで、事業者のこのセンターの利用が進んでいると思っておりますが、可能であれば、ざっくりとした分類で結構ですので、こういった相談が多いのか、こういったところを教えていただければと思えます。これが1点目でございます。

2点目も質問であります。自動車運転業務、それから建設業等における時間外労働の上限規制の適用猶予がいよいよ切れるということで、労働局においても、様々な支援が行われているとご説明がございましたが、まさに、これから来年4月施行までの間、特に集中した支援等が必要であるかと考えております。その支援の一環として、助成金の中に適用猶予業種等対応コースというものがあるかと思うのですけれども、この内容について、少し教えていただきたいと思います。また、資料の4ページでございますけれども、9月までのところでの申請の実績が、見ればゼロということでございますけれども、今後の同助成金の申請の見込み、それから利用の促進に向けた方策などがございましたら、教えていただきたいと思います。

3点目は、これは意見になるかと思えますけれども、ハローワークの機能というところでございます。資料の13ページのところで、ハローワークにおける職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進についてご説明があったかと思えます。

いわゆるSNSを利用した就職活動、求職活動というのは、年代が若くなればなるほど、この傾向は顕著であると思っております。こういった方たちのハローワーク離れが進まないように、今後デジタル業務を担う専門職員の配置等も積極的に進めていく必要があるのかなと思っております。これは意見でございました。

それから、最後でございます。これは要望になりますけれども、以前から、私の前任者のほうから、この場において要望させていただいていることでございますけれども、社会保険料率の見直しについてでございます。昨今の最低賃金の大幅な引上げに伴いまして、中小零細企業にとっては、非常に厳しい状況になっているというのが実態でございます。税制面では中小零細企業にとっていろいろと優遇措置があるというものの、社会保険については特段の優遇措置はないものと理解をしております。そこで、労働者の賃金、標準報酬に一律の保険料率を掛けるという現在の制度から、保険料率のいわゆる累進制を導入して、中小零細企業の負担軽減を図る制度へ変更していただきたいと考えております。ただ、これは国の制度の問題でございますので、この審議会での一使用者委員からの要望ということで、何らかの機会に本省のほうにお伝えいただければというふうに思っております。以上でございます。

○野田会長

では、質問ごとに回答を願います。

○鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。今いただいたご質問についてご回答いたします。

まず、1つ目の資料の4ページのI-4の生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援ということで、働き方センターの実施状況についてご質問いただいております。それぞれ4月から9月までの件数で申し上げます。窓口相談件数は213件ございまして、内訳として、一番多い相談内容としては、助成金に関するものが一番多く161件ございました。次に多いのは労働時間等の労務管理に関するもので103件、3番目に多いのは人手不足等に関するもので76件となっております。

あと、コンサルティング件数は211件ございまして、一番多いのは、相談内容と同じように助成金に関するもので76件、次に多いのは人手不足等に関するもので39件、3番目には労働時間等の労務管理に関するもので31件ございました。その他

については、コロナ関係の相談ですとか、あとは事業縮小、事業譲渡とか経営に関するものの相談も幾つかございました。

あとは、もう一つご質問いただいております、働き方改革推進支援助成金の適用猶予業種等対応コースですけれども、こちらは令和6年4月1日から建設業、運送業、病院等に対しまして、時間外労働の上限規制が適用されるということになっております、このコースの概要としましては、生産性を向上させ労働時間の縮減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆様を支援するというものです。例えば建設業であれば、土木工事積算システムを導入して、生産性を向上させて、時間外労働時間の削減に取り組んだということであれば、助成金を支給するものというものでございます。申請のほうは5年度の4月から9月までゼロ件ということで、少し周知が足りていない面もございまして、あとは、そもそも対象事業所が少ないのがあるかもしれないと考えております。また、同じような趣旨の助成金として業務改善助成金というものがございまして、こちらは生産性を向上させ、かつ最低賃金、事業場内最低賃金を引き上げた場合に助成金が支給されるものですが、そちらのほうに申請されている分もあるのではないかと考えております。

私からは以上です。

○森岡総務部長

総務部長の森岡と申します。私からは、2点について、回答させていただきます。

1点目として、ハローワーク利用者、とりわけ若年世代をはじめとするデジタル対応へニーズを踏まえた職員配置を検討すべきとのご意見をいただきました。このことにつきましては、若者世代をはじめとする利用者の多様なニーズに応えられるよう、各種研修などを通じた人材育成に加え、適材適所の配置を今後とも進めてまいりたいと考えております。

2点目は、社会保険料へのご要望に関するものでございます。このことにつきましては、昨年度も同様のご要望をいただいたものと承知しております。引き続き、県内の状況を注視しつつ、機会を捉まえ、厚生労働本省関係部局に対し、いただいたご要望等を伝えてまいりたいと考えております。

○三上労働基準部長

それでは、福間委員からご意見がありました件について、前提からお話しします。今年度の最低賃金の審議は、中央最低賃金審議会が示したBランク 40 円引上げという過去にない目安額であったため、深夜に及んだ昨年以上に難航しましたが、島根県にふさわしい最低賃金となるよう、最低賃金審議会の公労使各委員の皆様には長時間、そして今年度も深夜に及ぶ熱心な審議をしていただきました。最終的には 47 円引上げて時間額 904 円とする答申をいただき、10 月 6 日からの改定となりました。

委員のご意見にありました「社会保険料の企業規模に応じた累進制」については、最低賃金引上げへの支援措置の強化などとともに島根地方最低賃金審議会の附帯決議事項として答申文に盛り込まれましたので、答申と合わせ本年 8 月厚生労働本省に報告しましたが、本日も改めてご意見をいただいたので本省に報告します。

なお、この「社会保険料の企業規模に応じた累進制」については、昨年度も島根地方最低賃金審議会の附帯決議事項として答申文に盛り込まれましたし、同じく昨年度の地方労働審議会においてもご意見を頂戴しており、その都度、厚生労働本省へは報告を行っていますが、実現には至っていません。この声を厚生労働本省へ継続して伝えていくことが実現に向けて大切と考えていますので、引き続き機会を捉えて伝えていきたいと思えます。

以上です。

○野田会長

福間委員、よろしいでしょうか。

○福間委員

ありがとうございました。

○野田会長

では、ほかにご意見がありましたら、お願いいたします。

では、景山委員、お願いします。

○景山委員

失礼します。事前に頭の中でまとめとけばよかったのですが、ここに来て考えたことですので、ご容赦いただきたいと思えます。

質問としては大きく 2 つありまして、様々な今日ご説明もいただいております。

ですけれども、監督行政が非常に肝になるなど。いろんな法改正もあり、これからもそういったことが予測をされる中で、非常に島根労働局としては頑張っているという事は評価しておりますけれども、全国の6,000万人の労働者に対する監督官の人数については、全国規模でも3,000人ぐらいと聞いておりますので、当県に割り当てられる人数はそれよりもさらに少ないと考えますと、我々労働者を守っていただく、そういった観点からも不足があってはならないと思っております。この辺の確保について、今後どのようなことを考えていらっしゃるかということをお聞きしたいと思います。

それから、もう一つの質問は、在籍型出向の現状について、どのような環境下にあるのかということをお知らせいただければと思います。

以下は意見、要望になります。基本的には、働くということに関してなのですが、今、労働行政あるいは労働法関連、労働基準法などを見ても、働くという多様性を認めている社会の中で、今までは場所とか企業という固定的なものに対して、労働者がそこに付随をするという有様がほとんどだったところですが、フリーランス等の働き方も含めて、働く時間も含めて概念が少し一掃されているという中で、働き方の多様化ということがあるのではないかと考えております。ですので、労働者制も含めて、フリーランス等、見えないところで働く方々の環境をどう維持していくか、守っていくかということが、法律のほうも含めて、今後必要ではないかと考えておりますので、今、述べたような意見をぜひ本省のほうにも上げていただいて、手厚い整備をお願いしたいと思っております。

それから、就労関連です。1つ目は、外国にルーツを持つ子供たちの就労支援についてお願いをさせていただきたいと思っております。特に、ブラジルの方は、多く島根県内で働いていらっしゃるという環境は皆様ご承知だと思いますが、コロナ5類に移行以降、中国やベトナム、様々な方々が流入をしていると思っております。また、その方々の子供さんや永住権、あるいは国籍の問題は様々あるかと思っておりますが、外国にルーツを持つ子供たちが実際に義務教育課程を経て、高等教育あるいは大学等に進学をされ、社会に出てこられるというケースも出てきております。そこでの課題は、学校の問題は別といたしまして、言語の問題、それから、きちんとその方のスキルを確認ができるという作業がないために、その子供

たちの就労に関する可能性を潰してしまっているのではないかと疑問を持っています。こういった外国にルーツを持つ子供たちへの就労支援というものを一つ念頭に置いていただいて、島根県のモデルをつくっていただければと思いますし、労働者、企業、そして島根県も一緒になって、このことを進めていけたらと思っております。

次に、障害がある方への支援でございます。これも今年度の中で、労働局様とタイアップをして、学校訪問などもさせていただいておりますけれども、学生時代からの支援というのが非常に大事でありますし、また、そこでどのような環境下にあるかということの情報収集をしていただくことが肝要だと思っておりますので、法定雇用率が高い島根県ということではありますけれども、今後のことを考えていけば、人手不足の中で、そういった方々と共に企業活動をしていくということが必要不可欠であると思っておりますので、ぜひそういった観点からの就労支援につながるものをお願いしたいと思っております。

それから、今、ちょうど高校、大学、就職をするに当たっての内定が出ておる時期だと思います。内定をしてからは、ご承知だと思いますけれども、学生の身分でありながら、労働者、労働法が適用されるという身分になりますよね。ここで、全国的には差別事案なども起きておまして、具体的、細かに何をということかということ、例えば内定が取れた人に対して、企業からいろんなリサーチ、本籍であったり、家族の内容であったり、家庭の地図だとか、そういった細かなことを、差別に関わり得る内容を聞かれるとがあるようです。本県の事例の中でそこまでの事例は出ていないと認識はしていますが、会社側にとってみたら、新たに勤めてもらう子供たちがどういう子なのかっていうことは知りたいのは山々だと思うのですが、その辺のコミュニケーションをしっかりとっていただいて、島根県内でそういったことが起きないように、また、内定を取れた子供ってというのは、大学に相談していいのか、企業に相談していいのかということで多分悩むと思うんですね。ぜひそういったことが起きているという前提で、何らかの手だて、あるいは方策を打っていただければなと思っておりますので、ごさいます。全体的には、島根労働局は、私が思う全国の中でもトップクラスのチームワークと地域連携を行っていらっしゃるがために、今日説明をいただいているような他にも誇れるような実績が出ていると思っておりますので、今後とも協力をしていくこと

を私からも申し上げながら、今後のそういった意見について取り入れていただくようお願いを申し上げます。以上です。

○森岡総務部長

労働基準監督官に関するご意見をいただきました。

労働行政において、労働基準監督行政が肝であるということ、加えて労働基準監督官の必要十分な人員の確保といったことが重要であるとの点につきましては、私どもも同様の考えであり、全国的にも同じ状況にあるものと承知しております。引き続き、厚生労働本省と共に、労働基準監督官の仕事がどのようなものであり、その役割が具体的にどれほど重要とされているのか等、これからの労働基準監督官を担っていただく若い世代に対し、可能な限りわかりやすく伝えていくことが必要であると考えております。当局ホームページ等を通じた労働基準監督官の職務内容等に関する周知に努めていくほか、大学等の教育機関との連携の下、学生のみなさんに直接お会いして、労働基準監督官の具体的な魅力などをご紹介すること等により、有為な人材の確保に努めてまいります。

○鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。多様な働き方の中で、フリーランスに関してご発言をいただきました。本日、プロジェクターに映す資料として、題名が「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」という資料をご用意しておりました。少しこちらについてご説明いたします。フリーランス法、正確にはフリーランス・事業者間取引適正化等法ですけれども、こちらが今年の5月12日に公布されております。施行につきましては、予定では来年の秋頃を予定しております。この法律はフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するためのものであり、目的は大きく2つございます。1つ目はフリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と、2つ目はフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としております。1つ目は公正取引委員会、中小企業庁が担当し、2つ目は厚生労働省で対応を行います。

資料の裏側には、法律の内容が記載されております。義務項目が①から⑦までございます。少①から③につきましては公正取引委員会と中小企業庁、④から⑦につきましては厚生労働省が所管です。④は募集情報の適正表示、⑤は育児・介護等と業務の両立に対する配慮、⑥としましてはハラスメント対策に係る体制整

備、⑦としては中途解除等の事前予告です。

詳細については、現在、詰めているところであり、来年の秋の施行までに政省令、告示などが定められる予定です。本日いただいた意見を踏まえまして、また本省のほうにも意見のほうを上げさせていただいて、よりよい法律になるよう働きかけていきたいと思っております。

私からは以上です。

○杉森職業安定部長

職業安定部からは、在籍出向の関係と外国にルーツを持つお子さんの関係と、障害者の関係と、内定の差別事案の関係、4点についてご回答させていただきま

す。

在籍出向については、産業雇用安定助成金が、新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的停滞を余儀なくされた事業主を対象として行う雇用維持支援コースが中心にありましたが、10月末までで本コースが事業終了になっております。一方、在籍型出向はスキルアップに大変役立つという声も踏まえて、制度化されたスキルアップ支援コースがあり、その周知をおこなっておりますが、まだなかなか定着してないため、積極的にその有効性も含め、周知を進めていきたいと考えております。

2点目が外国にルーツを持つ子供のお子さんの話について、景山委員のおっしゃるとおり、出雲地域は日本全体で見ても、いわゆる日系3世・4世となるお子さんが多く在住しているという地域であり、そのお子さんの日本語習得や社会に出ていくための支援が必要だと考えております。労働的側面・教育的側面との連携が重要になるため側、教育的側面で施策を行う島根県などの地方自治体と労働局が今まで以上に連携し、常態的に施策を検討していく必要があると考えております。そこは島根県などとも、話を進めていければと考えております。

3点目、障害者の就労促進の関係です。はじめに、先般の養護学校の視察に関するご調整ありがとうございました。あれから、労働局の若い職員にも実際に養護学校を訪問させていただき、生徒の皆様がどのように頑張っているかを見る機会を設けることができました。何事においても、現状を知ってもらうことが大事と考えますので、生徒の皆様の頑張りを実際見ていただくことから、労働局・ハローワーク職員に地道に進め、これまでの当地域での素晴らしい取組が、今後も

続くよう進めてまいりたいと考えております。

4点目が内定後の会社からの差別的な事案についてとなります。公正採用選考ということで、労働局・ハローワークでは、もともと従前から選考するに当たって、差別的な事案につながる内容は面接で聞かないようにということを会社への指導、学校への周知等を行っております。労働局・ハローワークに相談があれば、会社に状況を確認し、必要があれば指導へつなげることも、当局以外の関係機関と連携して対応しております。ですので、そういったお話があった場合、労働局にも一度ご相談いただくと大変ありがたいなと思っておりますし、そういったことはなくしていきたいと考えております。以上になります。

○野田会長

では、景山委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

まだありますか。よろしいでしょうか。

では、島田委員、お願いいたします。

○島田委員

島田でございます。

1点、要望であります。説明したジャンルでいうとI-1、I-3に連動するのかなと思っておりますが、冒頭の局長のご挨拶の中にも触れていただきました年収の壁パッケージの問題であります。これも根本的に制度を入れ替えて解決をするというよりは、現状の問題にスピードを持って対応するためのパッケージだと受け止めておりますが、実際、これを利用される企業の皆様にほとんど制度の理解、周知が進んでいないのではないかと危惧をしております。年収が上がるということは、ご承知のとおり年収が上がるということで働けなくなるという年収の壁であります。せっきく最低賃金が上がり同一労働同一賃金が推進したことが、働ける時間の制限が出る方を増やし、ひいては労働力不足につながるということは、本末転倒で避けなければいけないと思っておりますので、より具体的に県内の企業の、特に人事等々を担当される方向けになろうかと思っておりますが、具体的にどういう制度なのか、どうやって使っていけば有効活用できるのかということをお伝えいただく場を、国の制度のパッケージではありますが、各地域行政等々とも連携をしながら進めていただければと思っております。対応する制度が、周知がされなくて使われなければ何のためのことやということになりますので、

労働力不足は深刻な問題ですので、それを当面カバーするパッケージになろうかと思っておりますので、ぜひよろしく願いいたします。以上です。

○鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。おっしゃるとおり、年収の壁につきましてはなかなか県内でも周知が進んでいないということでございまして、私もそれを感じているところでございます。今回、最低賃金のほうがかなり引き上がりまして、就業を控える方が減るように、こういった年収の壁の支援強化パッケージもできております。労働局としましては、106万円の壁への対応として、今表示されておりますけれども、キャリアアップ助成金のコースの新設を行っております。コース名としましては社会保険適用時処遇改善コースというものでございますが、周知が、足りないと考えておりますので、今後につきましては、いろんな機会を通じまして、周知、広報に取り組んでいきたいと思っておりますし、また働き方推進支援センターなどでも周知のほうを進めていきたいと考えております。ご意見ありがとうございます。

○野田会長

よろしいですか。

○島田委員

はい、ありがとうございます。

○野田会長

では、ほかにありましたらお願いいたします。

乗本委員。

○乗本委員

すみません、乗本でございます。

長時間労働のところで、80時間超とか、いろんな基準があるわけですが、この80時間だとかいう基準というのは、時間外労働、所定内時間を超えた労働に対するの基準になるのですが、私はJAM山陰という組織で、島根県内に29の組織があるのですが、その29の組織の中で一番所定内労働時間が短いのが1,850時間、一番長いところで2,050時間と、年間で200時間の労働時間の差があるわけです。これを、月に直すと16時間ぐらい違ってくるところですが、そうしますと、片や所定内が短いところは長時間労働だ、過労死だという基準を超えてくる場合が

ありますが、同じ労働時間、月に働いた労働時間の方でも2,050時間のほうはまだまだ余裕あるよねという判断になってくる状態があります。人間は同じですので、所定内労働時間が変わっても健康被害のリスクというのは同じだと思っているのですが、そういう意味で、長時間労働かどうかという判断の基準の中に実労働時間というものも付け加えて判断することができないのかなということを少し思っているのですが、そのようなことができないか検討いただきたいというのが一つございます。

それと、最賃のところで、今年島根県は47円上がって904円ということですが、全国平均の1,004円とはまだ100円の差があるという状況が続いております。どこが一番高いかというところ、東京が一番高く、その次は神奈川ということですがけれども、東京と埼玉、千葉、神奈川、この1都3県で日本の人口の3分の1が居住している、そういう実態にあって、その地方の賃金だけが上がれば加重平均では1,000円を超えたということで、まあまあ一つの目標をクリアしたということだとは思いますが、この状態が固定化している中で、地方の賃金がなかなか上がらないということを考えたときに、加重平均ではこうだけれども単純平均では、都道府県ごとに単純平均で見たときの実態はこうだよということをもう少し強く前面に出して、地方の活性化につなげていくことはできないかということをご検討いただきたいと思います。

それと、今日の議題と関係ないのですが、ペーパーレスでプロジェクターをスクリーンに投映していただいているのですが、私、目があまりよくなくて見えない状況です。ですので、できればタブレットにさせていただくか、双眼鏡を貸していただくと助かるなと思います。よろしく願いいたします。

○濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎と申します。乗本委員、ありがとうございます。

1点目の80時間超というところのご質問をいただきました。その関係でご回答させていただきます。私ども労働基準監督行政におきましては、使用者において労働時間管理が適正に行われているかどうか、実際に実労働時間を確認させていただいております。具体的には始業時刻、終業時刻を健康確保措置の観点から、労働基準法上の管理監督者を含めた労働者全ての方々について、労働時間管理を客観的に行っていただくということが求められているところでございます。また、

実際に労働時間管理を行っていただくに当たりましては、休憩時間がきっちりと取れているか、中抜けの管理がどうなっているかなども併せて管理させていただいております。実際の労働時間、実態の労働時間というところで、私ども監督行政では調査に当たり確認させていただいておりますが、所定の労働時間は事業者様によって異なるというところが、恐らくご事情として様々あるのかなとは考えております。所定労働時間の違いというところですが、全国を見ますと、島根県が全国に比べ総労働時間が長くなっているという状況が見られますので、先ほど冒頭からお話ございますけれども、人手不足の中で、1人当たりにかかってくる労働時間というのが大きくかかわってくるのかなというところがあるかと思っております。実際の勤務実態をしっかりと確認させていただきながら、問題があれば、確実に法違反が認められるものにつきましては、的確に指導し、是正を求めていくということを進めてまいりたいと考えております。

○鎌田賃金室長

最低賃金に関するご意見につきまして、回答いたします。全国加重平均は1,004円で島根との差は100円ありますが、島根での審議の中では都会地との差というところはたびたび出てくる重要なポイントとなっており、今年度の審議においても都会地との額差の解消ということで、島根では47円の引上げになりました。

加重平均というのは、各都道府県の労働者数掛けるその最低賃金額、これをトータルして全国の労働者数で割ったものとなります。単純平均とはおそらく各都道府県の最低賃金額を足し上げて47で割ったものということかと思っておりますが、それによって実際には最低賃金はそうするとそこまで高くはないということが表れてくるので、地方が最低賃金を引上げようとして活性化につながるのご意見ではないのかなと思っております。いただきましたご意見につきましては厚生労働本省に上げたいと思っております。

○森岡総務部長

審議会の運営についてご意見をいただきました。本日の審議会は、プロジェクターを活用した新しい方法で実施させていただいております。資料のご確認に困難が生じたことにつきましてはお詫び申し上げます。先ほどの乗本委員のご意見と同様各委員の皆様も本日の審議会運営に対するご意見等がある者と思料いたします。皆様からのご意見等を踏まえ、今後の本審議会運営方法に

ついて、あらためて具体的に検討してまいりたいと考えております。

○野田会長

よろしいでしょうか。

では、金築委員、お願いします。

○金築委員

金築です。よろしくお願いします。

3点ほどありまして、福間委員のお話にも少しかぶる部分があるのですが、1点目が、先ほど、4ページですね、働き方センターの事業運営状況というところで数字上げていただいて、ご説明少しいただいたんですけれども、こういうのを出されるときに、1点お願いで、この働き方センターの規模感とか、どういった目標値持って行っていらっしゃるのかというところが、目標あって数字って上げられるものもあると思うんですけれども、ここの資料だけですと、これだけあったよという数だけなので、どの程度の目標値でやっていらっしゃるのかとか、そういったところもまた今後載せていただけたら分かりやすいかなと思って見えています。

それから、2点目も、先ほどの福間委員おっしゃいましたけれども、若い方々のハローワーク離れみたいなのところもある中で、オンライン、デジタル化の推進で、SNSを利用した情報発信の強化ということが書いてあるのですが、少し今回資料頂いて見させてもらったときに、出雲のハローワークさんは何となくSNSにたどり着いたのですが、少しそれ以外のところでなかなか見つからなかったなということがありまして、もし実際にこういったものはもう既に始まって発信しているのだよっていうものがあれば、教えていただけたらいいなというのが2点目です。

3点目は、お話しいただける範囲でいいかなと思ってお尋ねするのですが、資料の5ページでハラスメントの件が触れてあります。実際にも数字としてかなり年々ハラスメントが増えているという状況ではないかなと思います。私もいろいろと企業さんのお話聞く中で、世代間のギャップだったりとか、コミュニケーションの取り方だったりとか、そういったものが結果ハラスメントとかになって、働きにくさにつながって離職というところにもなっていくので、まさにこういったことがあると、本当生産性上げるという今の課題からしたら大きな要因

になっているのではないかなと思うのですけれども、実際に、この中のほうで、職場におけるいじめとか嫌がらせの相談っていうことで増えていきますという書き方がしてあるのですが、お話しいただける範囲で全然構わないのですけれども、実際こういったご相談というのは若い方に多いとか、いや、そんなことなく年代層ばらばらに相談がありますとか、少し傾向としてこういう傾向があるということが、もし共有いただける範囲でありましたらお知らせいただけるといいかなと思います。企業さんも、このハラスメントっていうものがすごく皆様の働きにくさを生んでいる中で、何とかしたいという思いを持たれている企業さん、圧倒的に多いのですけれども、ではそれをどうしていいかわからないという、こういったセミナーとか相談窓口とかあると思うのですけれども、本当簡単にはいかないというか、多分ハラスメントを感じるか感じないかは個人の部分だと思うので、そういう中で、もし何か共有いただける部分があれば教えていただきたいなと思います。以上、3点です。

○鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室鈴木です。まず、1つ目にご質問いただきました働き方改革推進支援センターの規模感といいますか、目標値ですけれども、本省のほうから、毎年その都道府県の規模に応じまして目標件数が決められております。主に3つの目標がございまして、窓口相談、コンサルティング、セミナーの目標件数がそれぞれ決められております。島根県の場合、相談件数は9月まで213件でございますけれども、本省から示されている数字は必須件数として380件示されております。上半期で半分以上はクリアしており、現時点でも8割程度は達成しております。

次、セミナーの開催件数、こちらは上半期7件に今なっておりますけれども、目標件数は30件でございます。こちらについては、10月、11月に集中的にセミナーを開催しまして、こちらも現時点で8割から9割程度達成しております。

最後にコンサルティングですけれども、上半期は211件で、示されているのは必須件数としては392件です。こちらも上半期で半分以上クリアしておりまして、現時点では8割から9割ぐらいは達成しております。労働局としては、件数ももちろん大事だと考えておりますが、あとは、質の面も重要と考えており、その点にも注力して進めているところでございます。

もう一つ、ご質問いただいたハラスメントに関しての内容についてですが、相

談いただく年齢層につきましては、相談を受付ける際に特段聞いているわけではございませんが、個人的な感覚で申し上げますと特にこの年代が多いといったものではなく、また性別については、セクハラについては女性が多いのですけれども、その他のハラスメント全般については男性、女性、こちらも特に偏りなどはないように感じております。

また、ハラスメントの起きやすい状況としまして、年代が幅広い職場ですとかというのはセクハラとハラスメントが多いようございまして、年配の方などの意識が少し低めの方とかがいらっしゃるところは多い傾向があるのかなと個人的には感じております。なお、ハラスメントが起きにくい職場というのは、厚生労働省で調査しておりまして、コミュニケーションが多い職場というのはハラスメントというのは起きにくいというのは出ているようございまして。あと、厚生労働省としては、各企業で対応いただいているのは、ハラスメントの相談窓口の設置や、実際に相談があった際の適切な対応等を法律で規定しておりますので、そちらの面を事業所訪問の際や説明会等で説明し周知・啓発しているところでございます。以上です。

○杉森職業安定部長

職業安定部、杉森です。

ハローワークの関係について回答させていただきます。ハローワーク出雲のインスタを見ていただきありがとうございます。島根県には6安定所、3出張所がありますが、出雲以外の安定所は全てLINEでSNS開設を行っております。1回ハローワークに来所された方、特に雇用保険の受給手続き等で来所された方が多いと考えますが、そもそもハローワークがどういうことをしているか、どういう支援をしているのかということを知ってもらおうという観点で、LINEでSNS開設をしているハローワークが主流となっています。各ハローワーク、それぞれいろいろ工夫して情報発信をしているので、見比べていただくと面白いと考えます。島根労働局のホームページのトップページに、ハローワークのSNSという緑色のロゴがあり、たどっていくと各所のLINEに飛べますので、お時間があるときにぜひ見ていただければ幸いです。

続いて、広報という面はで、ハローワークから若者の利用が減ってきているということは言われており、労働局に広報や情報発信について検討していくチーム

を立ち上げ、継続的にその取組の検討をしていくことを始めております。またどこかで皆様からのご意見等いただくことができたらいいなと考えております。ご質問いただき、ありがとうございます。

○野田会長

ありがとうございます。

ほかにご意見がありましたらよろしく願いいたします。

では、谷口委員、お願いします。

○谷口委員

谷口です。労働局のご支援もいただきながら日々指導、ご支援いただいております。ありがたく思っております。

先ほどの少し質問にも一部かぶるところですけれども、こういうハロートレーニングのハロトレくんのこういうパンフであったりとか、この中に出ている絵がすみっこぐらしという、こういうものであったりとか、こういったものの活用状況、中に二次元のバーコードIDがあってYouTubeに飛んでいったりとか、そういう活用状況を少しお教えいただければと思っています。

背景ですけれども、年収の壁問題、そういう人手不足を解消していく施策もすごく重要ですが、働き盛りの皆様、働き盛りだけではないかも分からないですけれども、そういう一人一人のスキル、できることを伸ばしていくという、そういうアプローチもすごく大事で、こういう自分を鍛えていくような、そういったやる気のある皆様、それが、実際にスキルを伸ばす機会を増やしていく必要があるとも思っているのですけれども、一方で、昔ながらの電話番号でここに電話してくださいとか、あるいはここの窓口に来てくださいとか、こういう最近の働き盛りの人は、そういうのって少しあんまり嫌うのではないかなと思っています。この入り口がうまくマッチしているものになっているかという背景で質問をさせていただいています。お答えできる範囲でいいので、お教えいただければありがたいです。

○杉森職業安定部長

ハロートレーニングについて、ご指摘ありがとうございます。谷口委員の最後のご指摘は、確かにそうだなと思ったところです。なかなか若い人は電話をかけることはもうしないと思います。ハローワークもLINEなどのSNSなど、いろんなツ

ールの活用の幅を広げ始めてきているところですが、よい施策があったとしてもその情報が取っ付き難ければ使われないので、情報発信と組み合わせて、これまでに以上に使われやすいようにしていきたいと考えてまいります。

制度の活用状況としては、ハロートレーニングは、ポリテクセンター等も含めて、コンビニとか様々な場所にチラシを置かせていただくなど、いろいろ工夫をして周知を行っているところですが、デジタルを活用してのPRが、まだ足りてないと考えているので、重要な意見として受け止めてしっかりやっていきたいと思っております。

○谷口委員

ぜひ一緒に考えさせていただければと思っていますので、よろしく願います。

○野田会長

ありがとうございます。

では、そのほかにございましたら。

○松村委員

山陰中央新報社の松村と申します。お世話になります。

すみません、新聞記者としての関心というところでお聞かせ願えればと思えますけれども、冒頭、福間委員のほうからも2024年問題が取り上げられましたけれども、実際、説明会を順次開かれているということですのでけれども、助成制度についてはまだ申請がゼロでよろしいですかね、10月以降で。上半期ではまだゼロだという、肌感覚としまして、この問題に対して対象業者さんは今どのように捉えてらっしゃるのか、深刻に捉えてらっしゃるのかというところがいま一つ個人的に見えてないところがございまして、報道等では路線バスがもう既に一部廃止になったということで、これも2024年問題を前倒しした対応だということになっておりますが、見ようによっては体のよい赤字路線の廃止ではないかというふうにも取れますし、実態としまして今現在どう皆様、対象の方が捉えてらっしゃるかというところを、肌感覚で結構ですので教えていただければと思います。

○濱崎監督課長

ありがとうございます。松村委員からご質問いただきました、いわゆる2024年問題というところがございます。資料につきましては、Ⅱ-1、6ページになり

ますけれども、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業種への対応につきましては、私ども労働基準行政におきまして最重点課題、最重点事項として現在取り組んでいるところでございます。同じ6ページの左側に説明会の実施状況を表記させていただいておりますけれども、制度の中身、実際にこういった制度が適用されます、実際にこういったことをご対応いただく必要がありますというお話を中心にさせていただいております。具体的に、建設業、自動車運転業務、いわゆる貨物自動車運送事業を営んでいる事業者が多いかと思っておりますけれども、あと、医療機関で、具体的に各使用者様、それから労働者代表者様で関係してくるのが、時間外労働、休日労働に関する労使協定の届出が実際の事務作業として発生することになってくるところ、そういった協定届が新しくなるということもお話をさせていただいているところですが、あまり実感としてご質問いただくということが、まだそれほど少し多く伝わってきていないところです。それこそ肌感覚というお話もありましたけれども、そういった状況がございます。例年、いろんな協定の関係で、年明けから年度初めに向かって多くなってくるかと思っております。また、自動車運転業務など、については、世の中の的にも非常に関心が高く、いわゆるトラックドライバーとか荷物の置き配とかそういった関係もでございますけれども、実際の現場との差といった部分は正直なところ感じているところでございます。島根県内におきましては小規模中小事業者様が9割でございますので、実際に企業の経営者様が労務管理を担っていただく、いわゆる労務管理担当者の方に労務を担っていただくということがどちらかというとな少ないケースが多いのかなというところもでございます。こういった労務へのご対応をいただくに当たっても、なかなか業務がお忙しい中で、少ない体制の中で経営されているというところも背景として少しあるのかなというふうに感じているところでございます。

私どもといたしましても、そういった中小企業、小規模事業者様への制度の周知、支援という取組につきましては、この2024年問題に限らず、働き方改革関連法施行に当たって、労働基準監督署のほうに労働時間相談・支援班を設置いたしまして、懇切・丁寧な周知等の活動を進めさせていただいておりますので、よりそういった活動も力を入れて取り組んでいかないといけないと感じているところでございます。現状としてはそういったことで、少しご報告させていただければと思います。

○野田会長

では、公益委員も含めて。

では、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、医療、介護、福祉分野の労働者の方の賃金について、もう少し伺いたいと思います。今、医療、介護、福祉分野では、入職より離職のほうが非常に上回って、人材不足は特に大きくなっているという状況があるということで、島根県では医療、介護、福祉分野で働く就業人口が非常に最も多いという状況の中で、最低賃金と関連してくるところですけれども、なかなかそういった分野では民間賃金という仕組みが反映される仕組みではなくて、報酬で、公定価格で賃金が決まらざるを得ないというところがありまして、今の状況かなと思うのですけれども、そうした中で、産業別ですね、産業別の最低賃金といいますか、賃金につきましても一層少し関心を持っていただきたいなというところがあります。

そうしたところで、今の仕組みですと、医療、介護、福祉分野、報酬で賃金が決定する分野ですと、賃金を大幅に上げると、今度、先ほどテーマに出ていました社会保険料の上昇の反映というところがあるというところで、今、報酬改定のせめぎ合いかなというところだと思うのですけれども、ただ、そうした中であっても、地域別の最低賃金ももちろんすごく大事だと思うのですけれども、産業別にも少し焦点を当てていくべきかなと。コロナで医療、介護、福祉分野の労働者の方、エッセンシャルワーカーとして非常に、生活支援部門の方もそうですけれども、すごく社会にとって大事だということが認識されたにもかかわらず、今、離職が非常に進んで、人材不足が深刻になって、地域の医療、介護が守れないというところが、非常に中山間ですとか含めて増えている。島根県も西部に行くともう本当に人がいないという状況を伺っています。ですので、一層、産業別のほうにも少し賃金のほう、関心を持っていただけるとありがたいかなというふうに思っています。以上です。

○三上労働基準部長

最低賃金引上げについては社会的に関心が高いものと認識しています。今後も企業における賃金・最低賃金の引上げの機運を醸成するために、事業主に対して、

具体的な賃金水準や賃金引き上げの事例を周知するなど、関心と理解を促進するための取組に努めていきたいと思えます。

○宮本委員

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○野田会長

まだもう少し時間ありますので。

○新谷委員

私のほうから1点、地域のニーズに対応した職業訓練の推進というところに関連してなんですけれども、現在、私、島根県育英会というところで主に奨学金の貸与事業などをやっております。皆様学校を出られて、就職をして、働きながら奨学金の返還ということをしていかれるわけなんですけれども、返還のいろんな状況を見ている中で、きちんと安定的に仕事をして計画的に生活をされている方というのが当然基準となるのですけれども、なかなか仕事に就くことが難しい、あるいはなかなか定着できずにいろんな職業を替わっていく、そういったことになると、どうしても生活自体の設計がしにくいということがあって、奨学金がなかなか返していけないというようなことを実際に聞いたり、見たり、しております。

そういった中で、この職業訓練というのはきちんと、先ほど谷口委員もおっしゃいましたけれども、力をきちんと、自分の持てる力を磨いて、より適した職業に就くということが大きな目的だろうというふうに思うのです。これ、昔からこういう制度があって長く取り組んでいらっしゃることなんですけれども、実際にこの10ページのところに年度目標も書いてあって、終了者の大体8割ぐらいですかね、実際に就職に結びついているということで、非常に高いのかなとは思っていますけれど、実際、訓練を受けて就職して、もし分かれば、その後、定着みたいなところを何か見ておられるのかなというところが少し気になっているところです。ここの資料を読ませていただくと、そういった効果の把握検証とかカリキュラムの改善ということで、ワーキンググループをつくってヒアリングもされたり改善案を作成したりということが行われたようですけれども、もしそういったところの様子が分かれば少し教えていただきたいのと、将来的にこういった職業訓練、どのように進めて、いわゆる皆さんが自分の力を発揮して仕事を続けていかれる環境をどうつくるのかというところを教えていただければと思います。

よろしく申し上げます。

○杉森職業安定部長

1つはまず、定着というところですが、統計としては取ってはいないですが、おっしゃったとおり、10ページにあるとおり、ワーキンググループを今年度設置し、担当、島根県とポリテクセンターとで、実際に職業訓練を終えて就職した方だったり、迎え入れてくださった会社さんの方だったり、訓練校さんだったりから意見を聞いて、より地域のニーズにこたえられる職業訓練にしていこうという動きをしております。次回、3月の地域s御苦行能力促進協議会で、ワーキンググループの検討結果を提示させていただくことを予定しております。職業訓練が地域に根付いていくよう努めていきたいと考えておりますので、ぜひ引き続きご関心をお持ちいただけると幸いです。

あとは、職業訓練の今後の施策の方向性ですけれども、働き方が多様化していることを踏まえつつ、労働移動の観点から在職中でも受けやすくするという方向で施策が打ち出されております。時代の状況に応じ、オンラインを活用した職業訓練が徐々に増えている状況です。今後も、今までの枠にとらわれずに職業訓練が受講しやすくなる方向で、施策の見直し等が進んでいくと考えております。引き続き、ぜひ「ハロトレくん」を含めて職業訓練について、よろしく願いいたします。

○新谷委員

ありがとうございます。

○野田会長

いいですか。

では、河野委員、お願いします。

○河野委員

私の会社は20人にも満たない本当に弱小企業ですが、それぞれの使用者委員は、各地方に声かけをいただき、この会議に出席させていただいていると思っています。

また、今日も支援や助成金について、いろんな資料を提供いただき、年々改善されてブラッシュアップされていて、本当に使いやすくなっているのではないかなと思っています。

ここで聞いたことを地域に戻って、その地域の皆様にも知っていただき、これらの制度を活用していただきたいと思っているところですが、正直、市役所の方とか、商工会とか、少し話をしても話が何となくたらい回しになってしまうと、いいですか、何かこう親身になって話しづらいなと感じております。

せっかくこうした支援があります、助成金もありますと、ここでは話ができるのですが、労働局さんに電話1本かけるというのも、中小企業にとってしづらいというのが現状だと思います。使用者側としても何とか会社を維持して、少ない社員さんを何とか雇用維持しようと努力しているところだと思いますが地域の実情を知って反映させるには連携を取ればよいのだろうと感じます。実際に1人、助成金担当を向けていただき、来られるようになった方もいらっしゃいました。でも、いざ助成金を申請してでも頑張ろうかというときに、時間がかかってしまいます。それ、なぜかという、要件がとても理解しづらい。いざ聞いてみると、それに対して1人雇わないといけないと思うぐらい大変です。地域の、田舎の社長さんというのは、自分が動かないと横にいる社員も動けないという中で仕事をされているというのが実態ですので、そういった方にも、目を配り、細かい支援をぜひしていただきたいなと思いました。これからもよろしく願いいたします。

○森岡総務部長

ただいまのご意見をはじめ、本日の審議会においては各種周知に関するご意見等をいただきました。周知については、我々としても不断の見直しとともに行っていく必要があるものと考えております。若い世代をはじめとするデジタル世代に配慮した新しい取組もさることながら、公的な役割を担っている労働局・監督署・ハローワークの業務においては、セデジタル化に不慣れな顧客層への従来型の対応についても、引き続き重要であると考えております。利用者の多様なニーズに応えていくために、労働行政に関する各種施策の周知広報がいかにあるべきか。このことにつきましては、本日の各委員のご意見等も踏まえさせていただき、引き続き検討してまいりたいと考えております。当局ホームページの閲覧時や各庁舎の窓口にお越しいただいた際に、ご用件の担当窓口がわかりやすくご案内できるための見直しや工夫等について、今後も不断に検討してまいりたいと考えております。

○野田会長

ありがとうございます。

それでは、まだご意見があるかもしれませんが、予定した時間になりましたが、少し最後に私から1点だけ。

景山委員からもフリーランスについてのご意見がありましたし、昨年度の委員会でも、今日欠席している永野委員から提言ありました。委員の構成の問題なんかもありましたけれども、ここではそれぞれ労働者側、使用者側あるいは公益側がそういった状況も踏まえて今後も発言していくべきだと思っておりますが、フリーランス法ができて、労働者の雇用環境等については厚生労働省が対応するということでしたので、恐らくこれからこの場でもその状況の説明だとかがあるものだと思いますので、できましたら、労働局でも調査をされていると思いますので、3月議会のあたりで、このフリーランスの実態、状況等もご報告をいただければと思います。これは要望ですので、よろしく願いいたします。

それでは、まだご意見があるかもしれませんが、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。

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。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

その他、特にございません。よろしく願いいたします。

○野田会長

各委員から何かございますでしょうか。よろしいですか。

では、最後になりますが、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、出席した全員から議事録案の内容確認を受けて、議事録を作成してください。

6. 閉会

○野田会長

以上をもちまして議事を終了いたします。皆様のご協力により、議事が円滑に進行しました。ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日いただいたご意見を尊重され、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いたします。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

野田会長様、議事の進行ありがとうございました。

そうしますと、事務局から2点ほどお願いがございますので、説明をさせていただきます。

まず、1点目は、審議会委員の選任についてでございます。審議会の委員の選任に当たっては、平成11年4月27日に閣議決定された審議会等の整理合理化に関する基本的計画の中の審議会等の運営に関する指針等を踏まえ、委員については、任期途中で10年を超える場合を含み10年を超えて任命しないこと、また、任期途中で70歳を迎える場合を含み70歳以上の方を任命しないこととされております。当局としましては、この原則により対応してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして、2点目でございます。今年度第2回の島根地方労働審議会の開催につきましても、来年3月に開催をしたいと考えております。本日、お配りをした日程調整に係る文書につきましても、後ほどご確認いただき、期日までにご回答いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、メール送信が可能な委員の皆様には、追って文書をメールにてお送りいたしますので、メールでのご回答をお願いいたします。それ以外の委員の皆様におかれましては、郵送でご回答いただきますようよろしくお願いいたします。

また、今後の文書の送付等につきましても、何らかのご事情がある場合を除きまして、原則としてメールで対応させていただきたいと考えておりますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

それでは、閉会に当たりまして、宮口労働局長から一言ご挨拶を申し上げます。

○宮口局長

本日は、長時間に渡りまして熱心なご審議をいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど各委員からもありましたとおり、労働局におきましては、いろんな施策、助成金も含めて、周知の仕方についてご意見をいただきました。労働局、それから監督署というところは、県民の皆様はあまり関わりたくないという印象があるのではないかなと思っています。ハローワークにつきましても、今、SNSを活用して周知をさせていただいておりますし、なるべく相談しやすい体制は今後とも続けてまいりたいと思っております。先ほど河野委員からもありましたとおり、助

成金につきましても、いろんな今提出されている事案を基に、こういうふうに申請すれば使えるということも含めて、具体的に、ただ制度、こういうのもあるというだけではなくて、具体的に使いやすいような制度の周知も含めて考えていきたいと思っております。そういう中で、皆様にいただいたご意見を今後施策に反映させていただきたいと思っておりますので、引き続き労働局、労働行政の推進につきまして、各委員の皆様におきましては今後ともよろしく申し上げます。

本日は、長時間にわたりまして様々なご意見いただきまして、本当にありがとうございました。

○山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして令和5年度第1回島根地方労働審議会を閉会いたします。委員の皆様、本日は大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございました。

それでは、以上で終了といたします。お気をつけてお帰りください。ありがとうございます。