

令和7年度 第1回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和7年12月16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	島根労働局長挨拶	P 5
2	島根地方労働審議会会長挨拶	P 8
3	議題（行政からの説明）	
	（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	—
4	質疑	P 17

令和7年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和7年12月16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

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

ただいまから令和7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・均等室の日高と申します。これから会長に議事を進めていただくまで私が進行させていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

最初に、資料についてですが、審議会資料一覧によりまして御確認をお願いいたします。まずは、会議次第、出席者名簿、席次表、島根地方労働審議会委員名簿、それから説明資料、令和7年度第1回地方労働審議会、島根労働局の重点施策に係る実施状況と今後の取組について。こちらの説明資料につきましては、各委員の皆様には事前にメールで御提供済みではございますが、提供後に若干修正を加えております。10ページに関しましては差し替え分として一番下に入れて、本日御用意しております。説明資料につきましては、本日配付しました資料を御覧いただきますようお願いいたします。それから、補足資料として、島根労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況、島根労働局の取組、令和7年度島根労働局行政運営方針、令和7年度版業務概況、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、以上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の御報告をいたします。

本日は、労働者代表委員の山本委員から欠席の御連絡をいただいております。

したがいまして、審議会委員18名のうち17名が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、本審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

なお、本日の審議会の傍聴について公示をしましたところ、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もございますので、あらかじめ御了承いただきますよう、お願いいたします。

続きまして、10月1日付で新しく委員に御就任いただいた方々及び引き続き御就任いただきました方々の御紹介をさせていただきます。お手元でございます島根地方労働審議会委員名簿によりまして、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の順で御紹介させていただきます。

それでは、公益代表委員から御紹介させていただきます。

新任の岩田委員でございます。

○ 岩田委員

弁護士法人井上晴夫法律事務所の弁護士の岩田と申します。今回より審議委員として参加させていただきます。よろしくお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の日下委員でございます。

○ 日下委員

日下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の永松委員でございます。

○ 永松委員

失礼いたします。島根大学の永松です。大学では法律、行政法を担当しております。よろしくお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 松村委員でございます。

○ 松村委員

新任じゃありませんけれども、松村でございます。よろしくお願ひします。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官 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ひします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 宮本委員でございます。

○ 宮本委員

失礼いたします。宮本でございます。よろしくお願ひいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、労働者代表委員を御紹介させていただきます。

石川委員でございます。

- 石川（昌）委員
石川です。引き続きよろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の大菅委員でございます。
- 大菅委員
労働者代表の大菅と申します。J A M山陰で執行委員長をやっています。よろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の黒目委員でございます。
- 黒目委員
連合島根の黒目と申します。どうぞよろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の小早川委員でございます。
- 小早川委員
日本郵政グループ労働組合の小早川です。よろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 藤原委員でございます。
- 藤原委員
引き続きよろしくお願いいたします。藤原です。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 山本委員は本日御欠席でございます。
続きまして、使用者代表委員を御紹介させていただきます。
新任の石川委員でございます。
- 石川（理）委員
松江クロードの石川です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 金築委員でございます。
- 金築委員
有限会社W i l l さんいんの金築と申します。引き続きよろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 河野委員でございます。
- 河野委員
江津から参りました有限会社小川鉄工所、河野朱美と申します。よろしくお願いいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官
谷口委員でございます。

- 谷口委員
谷口と申します。どうぞよろしく申し上げます。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 新任の橋本委員でございます。
- 橋本委員
島根県経営者協会の橋本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊委員でございます。
- 渡邊委員
有限会社高浜印刷の渡邊学と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 本審議会委員の任期は、令和9年9月30日までの2年間でございます。委員の皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。
続きまして、島根労働局の局長、各担当部長、室長を御紹介させていただきます。
局長の岩見でございます。
- 岩見局長 岩見でございます。よろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 総務部長の松井でございます。
- 松井総務部長 総務部長の松井でございます。よろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長の越沼でございます。
- 越沼雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の越沼と申します。よろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部長の河野でございます。
- 河野労働基準部長 労働基準部長の河野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官 職業安定部長の永沢でございます。
- 永沢職業安定部長 職業安定部長の永沢でございます。よろしくお願ひいたします。
- 日高雇用環境改善・均等推進監理官
なお、本日、オブザーバーとして、島根県商工労働部雇用政策課長補佐の梅谷様にも御出席をいただいておりますので、御紹介申し上げます。

○ 梅谷雇用政策課課長補佐

島根県商工労働部雇用政策課の梅谷でございます。よろしくお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

それから、席次についてでございますが、会長、会長代理選任後に席次の変更を予定しております。その際、改めて席次を配付するとともに、事務局から御案内をされた方は、申し訳ございませんが、席の移動をしていただきますよう、よろしくお願いいたします。

1 島根労働局長挨拶

○ 日高雇用環境改善・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、岩見から挨拶申し上げます。

○ 岩見局長

皆様、おはようございます。労働局長の岩見でございます。本年度、第1回島根地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。失礼ながら、着座で挨拶をさせていただきたいと思っております。

改めまして、本日、大変お忙しい中、本審議会に御出席賜りまして、誠にありがとうございます。また、毎々、労働行政の推進につきましては、格別の御高配を賜っておりますことを併せて御礼申し上げます。

さて、昨今の雇用情勢等につきましてでございますが、令和7年10月の有効求人倍率につきましては、季節調整値で1.32倍となり、過去1年間の状況を見ますと1.4倍前後で推移しているというところでございます。前月比では0.08ポイント低下しておりますが、全国の1.1倍に比べまして、依然として高い水準で推移しているという状況でございます。

新規求人数の原数値の動向につきましては、令和7年5月以降、6か月連続、対前年比で減少しているという状況にございますが、要因といたしましては、事業主が求人内容を見直したり、求人を厳選して出しているのではないかとこのふうには当局では見立てているところでございます。

一方、新規求職者数の原数値の動向につきましては、3か月ぶりに減少したところであり、求人、求職ともに減少しておりますが、人手不足感が継続して

いるという状況等を踏まえまして、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、物価上昇等の影響に今後も十分留意していく必要があるというふうに行っているところでございます。

今後、物価、人件費の高騰や海外情勢の影響など、雇用に与える影響につきまして、引き続き当局では注視してまいるというふうに考えております。

それから、賃金情勢でございますが、昨年以上の高い水準での賃上げがございました。地域別最低賃金は全国加重平均1,121円、島根県におきましても、11月17日発効でございますけれども、71円増の1,033円ということで、過去最大の上げ幅となっているところでございます。また、産業別の特定最低賃金につきましても、5業種においていずれも大幅な賃上げによる決定がなされたと、年内に全て発効ということになります。

島根労働局では、こうした昨今の最低賃金の大幅な引上げ等に伴う賃上げを負担に思われているであろう県内の中小企業、小規模事業者の皆様にはスポットを当てまして、生産性向上への支援をはじめとする賃上げしやすい環境整備のための業務改善助成金による支援などに加え、人手不足の解消のために、いわゆる年収の壁、こちらのほうは今週目途に自民と国民民主の税調で最終調整がなされるのではないかということで報道されているところでございますけれども、この年収の壁というものを労働者の皆様が意識することなく働くことができるよう、後押しするキャリアアップ助成金による支援など、中小企業、小規模事業者に向けた各種支援策の周知につきまして、引き続き積極的に進めてまいり所存でございます。

また、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まして、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まいりますとともに、今年の4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に加えまして、本年6月11日に公布されたカスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクハラ対策、これらにつきましても、改正法令の円滑な施行のために、周知、開発等の取組を確実に実施していくということとしております。

本日は、当局の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方から忌憚のない御意見を頂戴いたしまして、また今後の当局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お願い申し上げます。

簡単でございますけども、私からの開催に当たっての御挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、審議会会長の選出に移ります。

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中から委員が選挙するとなっております。ただ、ここでは、会長候補を御推薦いただきまして、委員の皆様にお諮りしたいと思いますが、皆様、いかがでございましょうか。

(異議なし)

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。

それでは、労働者側、使用者側から、それぞれ御推薦をお願いしたいと思います。

初めに、労働者側を代表しまして、黒目委員からお願いいたします。

○ 黒目委員

宮本委員に会長をお願いしたいと思います。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、続きまして、使用者側を代表して、橋本委員からお願いしたいと思います。

○ 橋本委員

同じく、宮本委員をお願いしたいと存じます。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

ただいま、労働者側、使用者側から宮本委員を御推薦いただきましたが、委員の皆様、御異議はございますでしょうか。

(異議なし)

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。それでは、宮本委員に会長をお願いさせていただきます。

ますので、よろしく願いいたします。

2 島根地方労働審議会会長挨拶

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、宮本会長に御挨拶をお願いするとともに、以後の進行につきましてお願いしたいと思います。

○ 宮本会長

失礼いたします。ただいま会長に御拝命いただきました宮本でございます。どうぞよろしく願いいたします。

委員の皆様には、本日、御多忙の中、審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。昨今の雇用情勢ですけれども、人手不足の深刻化、あるいは過去にない賃上げ、そして今、年収の壁の議論、また労働時間につきましては上限規制の撤廃等、多くの課題が注目されているところと承知しております。また、働き方につきましても非常に多様化が進んでおりまして、スポットワークですとかギグワーカーですとかというところで、年代を超えて様々な働き方をする方が非常に増えているところがございます。そうした中で、労働行政だけではなくて、司法ですとか、福祉ですとか、5分野を超えた課題が昨今とても多く見受けられるようになったというふうに承知しております。

そうした中で、本日、ただいまから上期の運営状況について様々な御意見を頂戴するという事で、委員の皆様にはぜひ御忌憚のない御意見いただければと存じます。本日もどうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

それでは、着座にて失礼いたします。

初めに、会長代理を指名させていただきたいと存じます。こちらは、労働審議会令第5条第3項の規定により、会長が公益委員の中から指名するという事になっております。今回、会長代理に松本委員をお願いしたいと存じますが、皆様、御了承いただけますでしょうか。

(異議なし)

○ 宮本会長

ありがとうございます。それでは、御了承いただきましたので、松本委員によ

ろしくお願いいたします。

○ 松本委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

ここで、会長、会長代理の選出に伴い、席の移動がありますので、しばらくお待ちください。

宮本会長と松本会長代理につきましては、席の中央へ、永松委員と松村委員につきましては、大変申し訳ございませんが、入れ替わりで席の移動をお願いいたします。

それでは、会長、お願いいたします。

3 議題（行政からの説明）

○ 宮本会長

それでは、これから議事に入ります。

まず初めに、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の2その他について、初めに労働局から御説明いただきます。そして、後ほど御質問及び御意見を頂戴したいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、御説明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

○ 越沼雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の越沼でございます。

まず初めに、当室の施策の関係から御説明をさせていただきます。資料につきましては、お配りしております資料1、こちらの「島根労働局の重点施策に係る実施状況と今後の取組について」を使用いたします。説明時間が5分と短いため、昨年度からの変更点ですとか特に力を入れた点について、絞って御説明させていただきたいと思います。

2枚おめくりいただきまして、右下に①という表示があるかと思いますが、こちらの1ページ目を御覧ください。上段が上半期の実績、下段が下半期の取組で構成されております。

まず、I-1、最賃・賃上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援でご

ございます。御存じのとおり、先ほどお話にありましたが、令和7年度の島根県最低賃金は1,033円と昨年度から71円の引上げとなり、平成14年以降で最大の引上げとなりました。

(1) 最賃額及び賃上げ支援施策の周知といたしまして、上段の当局独自の分かりやすいリーフレットを作成しましたり、融資等の相談に来られる事業主の方に手に取っていただくため、県内の金融機関に窓口配布をいただいたり、下段の最賃発効日前に、県内を代表する金融機関のトップの方に労働局長自ら支援策の周知に係る協力要請をさせていただいたり、あるいは経済4団体には局幹部が個別訪問させていただきまして、周知の御協力に関するお願いを行いました。

また、(2)にありますとおり、合同庁舎1階に新たに設置いたしましたデジタルサイネージを活用した広報を行いましたり、YouTubeチャンネルを今年度新たに設けましたので、そちらに動画を載せるといったことも行っております。引き続きあらゆる機会を捉えて、周知に努めてまいります。

続いて、(3)の同一労働同一賃金の遵守の徹底でございますが、こちらは、引き続き労働基準部、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携いたしまして、委託事業である島根働き方改革推進支援センターでの相談対応やセミナー、コンサルティングにより、取組を推進してまいります。

(4)の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援につきましては、新設された短時間労働者労働時間延長支援コースも含めまして、キャリアアップ助成金の関連するコースの活用勧奨を行いました。引き続きあらゆる機会を捉えまして、周知・広報を行うとともに、先ほど申し上げた働き方センターでの相談、コンサル等によりまして、処遇改善や正社員化に向けたきめ細やかな支援に取り組んでまいりたいと思います。

次に、資料の2ページを御覧ください。I-2、女性活躍への取組でございます。本年6月に女性活躍推進法が改正されまして、法律の有効期限が10年延長されましたほか、情報公表の対象が拡大されたり、プラチナえるぼしの認定要件が追加されることになりました。ホームページ等で周知してまいりましたが、年明けには対面やオンラインで局主催の説明会などを行う予定でございます。

また、女性活躍の取組が優良な企業に対する認定制度、えるぼし認定の実績でございますが、本年度に入ってから本日までに5社を認定しております。引き続き勧奨を行いまして、認定企業数を増やしていきたいと考えております。

このほか、女性の健康課題に取り組む事業主の皆様には、ポータルサイトですとか、助成金を活用していただくことによりまして、自主的な取組を促してまいります。

次に、資料の3ページでございます。I-3、総合的なハラスメント対策でございます。ハラスメントは絶対に許されない行為です。当室では、労働者の方などからの相談に適切に対応するとともに、法律で規定されている雇用管理上の防止措置を行っていない事業主の方に対しましては、行政指導などを行っております。

また、今年6月に労働施策総合推進法と男女雇用機会均等法が改正されまして、カスタマーハラスメント対策及び就活セクハラ対策が義務化されることになりました。現在、厚生労働省本省のほうで具体的な措置義務の内容について議論が行われているところでございますが、こちらにつきましても年明けに局主催の説明会などを実施しまして、周知徹底を図ってまいる計画でございます。

続きまして、I-4の仕事と育児・介護の両立支援でございます。本年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されまして、10月からは本格施行となりました。改正内容を周知・啓発するとともに、助成金の利用促進を行いながら、法律の履行確保のために事業主の方に対する行政指導を行っております。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業の認定、くるみん認定につきましては、本年度に入ってから本日までに、プラチナくるみん1社、くるみんプラス1社、くるみん3社、計5社を認定させていただきました。こちらにつきましても積極的に勧奨しまして、1社でも多く増やしてまいりたいと考えております。

続いて、I-5、フリーランスの就業環境の整備でございます。昨年11月にフリーランス法が施行されました。周知、相談への対応を行っているほか、同法に基づきまして、事業主の方に対して調査、あるいは行政指導を行っているところでございます。

また、法施行に合わせまして、労災保険特別加入制度の対象になったことから、それについても併せて周知を行っております。

以上、駆け足になりましたが、雇用環境・均等室からの説明を終わります。ありがとうございます。

○ 河野労働基準部長

続きまして、労働基準部の施策について説明します。労働基準部長の河野でございます。

まず、資料の6ページ、Ⅱ－1を御覧いただきたいんですけども、長時間労働の抑制に向けた監督指導等について説明をいたします。

資料の左上、取組状況・上半期の実績をまず御覧いただきたいと思います。当局におきましては、労働基準監督署を通じまして、各種情報により、時間外、休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、また長時間にわたる過重な労働による労災請求が行われた事業場に対して、全数監督を実施しております。今年度につきまして監督指導をした事業場のうち、少なくない数の事業場で何らかの違反が認められたところでございます。

下半期も人手不足による長時間労働などが懸念されますことから、引き続き長時間労働が疑われる事業場に対しての全数監督を実施いたします。

また、11月、もう下半期に入っておりますけれども、過労死等防止啓発月に合わせまして、過重労働解消キャンペーンとして集中的な周知・啓発を、資料にあります①から⑥のとおり実施をいたしました。特に、③の企業との意見交換でございますけれども、こちらは、もともと長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業との意見交換ということで行っておりましたが、今年度に関しまして、女性活躍ですとか、あと育児・介護との両立支援、あと新卒採用の確保、社内交流等の働き方改革に関しまして多角的に取組を行っている建設事業者からの取組状況をお聞きしたところでございます。その資料に関しましては、プレス発表資料として机上のほうに配付させていただいておりますので、お時間のあるときに御覧いただければと思います。

また、下段の労災保険給付の迅速・適切な処理についてでございますけれども、過労死等事案と言われます脳・心臓疾患、精神障害といった、いわゆる過労死等事案の請求が全国的に右肩上がりでございます。当局におきましても、

右下のグラフを御覧いただければと思いますけれども、特に精神障害の請求が急増しているところがございます。引き続き、当局におきましても、被災者保護のための労災認定基準に基づく迅速かつ的確な調査、決定に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料の7ページを御覧いただきたいと思っております。中小企業等、上限規制適用開始業務等の労働時間短縮等に向けた支援についてでございます。

取組状況・上半期実績についてまず御覧いただければと思いますけれども、当局におきまして、まず、労働時間短縮のための、中小企業、自動車運転業務、建設業、医師といった、昨年4月から時間外労働の上限規制に係る適用開始業務等への支援を行っているところがございます。

(1) で記載しておりますが、まず、関係法令、各種制度を周知を図るための説明会を行っております、枠囲いの下の欄にあります、上半期で中小企業等へ1回、それから上限規制適用開始業務で13回、計14回の説明会を実施しているところがございます。

とりわけ運送業について、監督署が荷主等の企業に対しての長時間の荷待ち改善に努めるよう要請を行っておりますけれども、過労死等の労災請求事案が多いということもございます。引き続き業界団体、関係機関、自治体等と連携した上で、要請、周知に努めてまいりたいと考えております。

また、建設業界についても、公共事業のほうはある程度改善されつつあるものの、民間発注についてはまだまだ週休2日を踏まえた適切な工期が設定されていない事案などもありますことから、民間発注団体等と連携しました協議会を開催して、土日一斉閉所運動の推進、情報共有などに取り組んでいるところがございます。

これらに加えまして、監督署の労働時間相談・支援班、それから働き方改革推進支援センターによります支援をはじめとして、上限規制特設サイト、働き方改革推進支援助成金等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、8ページを御覧いただきたいと思っております。14次防を踏まえました労働者が安全で健康に働くことができる環境整備についてでございます。一昨年、島根労働局第14次労働災害防止計画を策定しまして、本年、5か年計画の3年目でございます。いわゆる14次防の進捗状況につきまして別添補

足資料としてお配りしておりますので、詳細な説明は割愛をさせていただきたいと思っております。

ほかに、上半期、労働災害が多発する業種への労働災害防止対策として、まず、建設現場での安全パトロールを実施いたしまして、特に今年度、熱中症の関係の規則が改正されたというところもございまして、そういったところも踏まえまして、安全パトロールを実施させていただいたというところと、あと、パトロールを実施した現場で女性労働者が複数名いらっしゃったということもございましたので、雇用環境・均等室長も同行しまして、女性職員とのキャリアフリートークというのを実施させていただいたところでございます。

また、運送業について、令和7年の労働災害が増加傾向にございました。そういったことから、関係団体を通じまして会員事業場への安全衛生管理自主点検を実施いたしまして、その実施結果も併せて周知の要請をしたところでございます。

また、10月に、小売業と介護に関して合同で+S a f e協議会というのを開催させていただきました。また、メンタルヘルス研修会、治療と仕事の両立支援推進チーム会議等を行ったところでございます。

今年10月末現在の時点でございますけれども、労働災害による被災者の数、おかげさまで前年より低い水準にございます。これから冬季に向けまして転倒災害の増加が見込まれるということから、本日から令和8年の2月28日まで、2月末までの間、「STOP！転倒 しまね冬のゼロ災キャンペーン」を実施するところでございます。引き続き、年度末まで残りの期間、気を緩めることなく取組を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○ 永沢職業安定部長

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。安定部長の永沢です。よろしく願いいたします。

職業安定部におきましては、ハローワークを中心に雇用対策と人材育成対策に取り組んでおります。

まず、資料9ページを御覧ください。こちらでは、リスキリングによる能力向上支援として、職業訓練等について記載をしております。職業訓練は、希望

する仕事に就くために必要な能力や知識を習得できる制度であり、ハローワークにおいて受講あっせん等の対応を行っております。

まず、資料上段の（１）につきまして、島根県と共催で協議会を開催をしております。地域の人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定に努めております。

また、（２）につきまして、職業訓練への関心を高めるために、SNSを活用した訓練情報の周知・広報等を行っております。資料右下に訓練修了後の就職率を記載しておりますが、９月末現在で76%と順調に推移をしております。引き続き各種取組を実施してまいります。

次に、資料10ページを御覧ください。資料10ページにつきましては差し替えをさせていただいておりますので、差し替え後の資料を御覧ください。人材確保の支援の推進についてです。ハローワークにおきましては、求人企業に対する充足支援、仕事を探す求職者に対する就職支援を行っております。

資料右側上段にある島根県内の有効求人倍率の推移を見ますと、人手不足が継続している状況にあり、ハローワークにおいて地域に密着したきめ細かな支援を行っております。

各取組の状況ですけれども、まず、上段の（１）として、求人者及び求職者への支援について記載をしております。求人者に対しては、人材確保のニーズに応えるため、事業所訪問による企業情報の収集や、収集した情報を基にした求職者向けのPR、より魅力的な求人票とするための助言、企業説明会や職場見学会を実施しております。求職者に対しては、それぞれの課題やニーズを踏まえて、担当者制での職業相談、応募書類の作成支援、面接指導を行うなど、求職者の状況に寄り添ったきめ細かな支援を行っております。

（２）については、ハローワーク松江の人材サービスコーナーを中心に、特に人手不足が深刻な分野の人材確保に向けて、求職者向けのセミナーや事業所見学会などを実施しております。また、特に今年度については、医療・介護分野の事業所を訪問して、求人開拓や充足支援を行う集中的な取組を実施しております。

（３）について、労働局と地方公共団体等との連携した取組として、雇用対策協定を締結している自治体と連携をしながら、人材確保支援を含めた雇用対

策に取り組んでおります。雇用対策協定については、今月12日にも新たに雲南市とも締結をしております。

(4) に上げたユースエール認定につきましても、現時点で60社と全国でトップクラスの認定数となっております。

これらの取組につきまして、年度後半においても引き続き実施をまいります。

次に、11ページを御覧ください。障害者の就労支援についてです。

(1) について、障害者の就職支援については、ハローワークを中心とした関係機関でのチーム支援により、積極的に実施をしております。

(2) について、事業主に向けた障害者雇用率の達成指導や雇用支援についても積極的に取り組んでおりまして、島根県内の雇用率達成企業の割合は、令和6年6月1日現在で66.3%と4年連続で全国1位となっております。

また、障害者雇用に関する優良な取組を行う事業者を認定する、もにす認定につきましては、全体で17社認定をしております。本年4月の除外率の引下げや令和8年7月に予定されている雇用率の引上げにより、制度の周知や達成指導、雇用支援がさらに重要となっておりますので、引き続き積極的に取り組んでまいります。

次に、12ページを御覧ください。高年齢者に関する支援についてです。

(1) に、令和6年6月1日現在での高年齢者の雇用状況を記載しておりますが、②の部分で、70歳までの就業確保措置実施済企業の割合は全国1位となっております。

高年齢者の就職支援については、ハローワークの生涯現役支援窓口等での職業相談や事業主向けの雇用支援セミナー等を実施をしております、引き続き積極的に取り組んでまいります。

次に、外国人雇用についてです。12ページの右下の表にありますとおり、島根県内の外国人労働者数については年々増加をしております。外国人に対しては、ハローワークでの通訳の配置などによる職業相談体制の整備をしております。また、事業主への雇用管理指導やセミナーでの制度改正の周知にも取り組んでいるところであり、下半期についてもこれらに引き続き取り組んでまいります。

職業安定部からの説明は以上となります。

○ 宮本会長

ありがとうございました。

4 質疑

○ 宮本会長

そうしましたら、ただいま労働局の重点施策の実施状況と今後の取組ということで御説明がありました。これから質疑に入りたいと思います。

先立ちまして、まず、事前意見を頂戴いたしておりますので、事務局より事前意見につきまして御回答のほどお願いいたします。

○ 越沼雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。

事前意見としまして3点、使用者代表の橋本委員からいただいておりますので、私から回答させていただきます。3点とも業務改善助成金でございます。

まず、1点目ですが、「業務改善助成金は、最低賃金引上げに伴う人件費増加に対応する企業支援、後押しを強化する目的で設定されております。この助成金について、令和6年度は民間の申請件数が184件だったことに対し、令和7年度上半期は91件とほぼ半数となっており、大きな変化はないように見えますが、前年度上半期の件数128件に対しては大きく減少しております。この理由が分かれば御説明願います」ということで、私のほうからお答えいたします。

お手元の資料の1ページのとおり、上半期、9月末現在の状況は、令和6年度128件に対し、令和7年度91件で、対前年度比28.9%減少しているところでございます。昨年度は、9月のみ1か月で85件の申請がございました。そのうち、約半分の48%に当たる41件を9月26日から9月30日までの5日間、土日を挟んでおりますので、土日を除くと3日間でございますが、その3日間で41件を受け付けております。これは、島根県最低賃金の発効日である令和6年10月12日を目前に、いわゆる駆け込み申請がなされたものでございます。また、昨年度は、発効日10月12日以降においても、最賃額962円以上の事業場が賃金引上げを行った場合において、申請期限の延長などもありまして、最終的に1月末まで申請を受け付けておりました。

一方、今年度は、最低賃金の発効日が1か月遅い11月17日となりまして、前日の11月16日をもって受付終了となっております。ですが、10月以降に申請された件数が173件と、いわゆる駆け込みを受け付けておりまして、最終的には264件と多くの、過去最も多い件数になります264件の申請がなされたところでございます。

続きまして、2つ目、「県の最低賃金が1,033円に大幅に引き上げられたことに対する中小零細企業へ向けた支援策として、発効日までの期間において本助成金の申請手続簡素化などの制度拡充が行われましたが、その効果はどの程度あったのか、発効日までの申請件数は増加したのか、御報告願います」です。

こちらにつきましても、先ほどと若干重なる部分はありますが、御報告いたします。今年度9月5日以降、追加の拡充措置というのが取られました。2点取られまして、1点目が、従来、県最低賃金との差額が50円以内の事業場、そのときでいえば962円プラス50円の1,012円までが対象となっておりましたが、拡充後は引上げ後の県最低賃金未満1,032円までの事業場も対象になりました。また、拡充の2番目ですが、事前提出が必要であった賃金引上げ計画の提出というのを省略することが可能になりまして、賃金引上げ後の申請、いわゆる事後申請が可能となりました。この1つ目と2つ目につきましては、1つ目の申請で上がってきたものは9件でございまして、2つ目の事後申請につきましては7件でございます。合わせて16件の申請がありました。拡充措置が取られた9月5日から締切り期限まで非常に短期間であったにもかかわらず、16件の申請が加味されたものであり、件数の増加に、全体の件数から比べますと、比較的ちゃんと寄与したものと考えております。

続きまして、3点目、「こちらは要望事項になりますが、業務改善助成金は最低賃金の金額基準があること、賃上げ前の申請があることなど、申請手続のハードルが高い上、申請から交付決定、賃金引上げ、設備代金支払い、続いて実績報告があつて、ようやく助成金が支払われるというスキームになっておりますが、この手続が煩雑な上、一時的とはいえ企業様が資金負担を伴うスキームとなっており、利用しづらい面があります。次年度において同様の助成金が設定される際には、この点、ぜひとも改善していただきたいと存じます」とい

う御意見でございます。

こちら、そうしたお声はたくさん頂戴しておるところでございます。ただ、交付要綱、交付要件に関する事項でありまして、当室でなかなか柔軟に決定することができない内容となりますので、そういったお声がたくさん寄せられていることを本省のほうに上申してまいりたいと考えております。

長くなりましたが、以上でございます。

○ 宮本会長

事前質問に対する御回答ありがとうございました。

そうしましたら、引き続き委員の皆様から忌憚のない御意見を頂戴したいと思います。皆様から御意見いただきたいと存じますので、できるだけ簡潔に御質問いただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、どなた様からでも結構ですので、挙手いただきまして、御質問のほうをお願いいたします。

○ 橋本委員 じゃあ、さっきの流れで、続いて。

○ 宮本会長 橋本委員、よろしく願いいたします。

○ 橋本委員

経営者協会の橋本でございます。先ほど私から出した質問に御回答いただきまして、ありがとうございました。

賃金の引上げについては、経営者側といたしましても、昨今の物価の情勢等々を鑑みると、従業員のことを思うと、賃金を引き上げなきゃいけないという認識は全ての経営者がお持ちのことだと思えます。問題は、じゃあ、賃上げの原資をどうするのかと。赤字にして出すということもあるかも分からないですけど、それじゃあ、企業の存続の問題、ひいては、じゃあ、雇用の問題になってくるということでございますので、賃金引上げをするんだと、じゃあ、その原資はどうするんだということが課題になってくる。

そこで、一つの方策として、助成金を使って何とかやっていく。その助成金も、その前段として経営の効率化を進める一つの設備投資をやっていく中で、助成金を使って何とかやっていこうじゃないかということでございますので、先ほど要望事項にありますとおり、ぜひとも使いやすいようにお願いしたいのと、その使いやすいの一つとして、ぜひとも資金負担が発生しないように。設

備投資前にお金が出て、自己資金なり、ローンなりと合わせて代金を支払っていくという形にさせていただきたいというのと、効果があったと言われる事前申請なしの事後申請というか、賃金上げたよっていう、上がったよということで申請してもらおうというような形でもって、幅広く、まだ200や300どころじゃ少ないわけですから、もっとたくさんの企業に使ってもらって、初めて生きる助成金だと思いますので、そのようによろしく願いをいたします。以上です。

○ 越沼雇用環境・均等室長

貴重な意見をいただきました。ありがとうございます。

まさに現場の声ということで、重く受け止めております。厚生労働省においても随時、制度の見直し等を行っているところではございますが、やはり使っていただかなければ意味のない支援策だと思いますので、私のほうから本省のほうに報告したり、あるいは、それ以外にも何か支援策、活用できないかというのちょっと情報収集をして、提供させていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○ 河野労働基準部長

今の補足というわけではないんですけれども、当然、助成金、厚生労働省だけではなくて、経済産業省ですとか、いろいろと他省庁も持っているところがございます、補助金も含めて。そういったところで、特に今年度、経済産業省が実施しております県のよろず支援拠点ですか、そういったところにも働きかけをいたしまして、賃上げに関して事業主様から相談があったときには、私どもの助成金のほうも御紹介いただくなど、いろいろと周知のほうを行っているところでございますので、そういったほかの省庁との連携も引き続き重要だと思っておりますので、今後も一緒にやっていきたいと考えているところでございます。

○ 松井総務部長

すみません、総務からですが、1つ補足させてください。

今、使えないっていう御意見もあったところでございますが、それとともに、今、基準部長からも話ありましたが、周知、まだまだ知られてないってこともあろうかと思えます。先ほどから御説明さしあげているとおり、今年は金

融機関様にお願いしたりであるとか、従前からお願いしております使用者団体の皆様方、こういったこともあって、件数、多少は伸びておりますが、まだ200、300じゃ少ないと。これもおっしゃるとおりだと思います。ぜひ今後に向けても周知、ほかにさらにいいやり方がないか考えていきたいと思っておりますので、また引き続きまして御協力お願いいたします。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。黒目委員、お願いいたします。

○ 黒目委員 連合島根の黒目です。

私からは、来年、労働法制が40年ぶりに変わるということで、周知関係についてお聞かせいただければと思います。

○ 河野労働基準部長

法改正等々を含めての周知につきまして、当然のことながら、従来からのいわゆる労使の団体等への周知のお願いというのは当然させていただくということになりますし、また、労働基準監督官が現場に行って、いろいろと周知を、説明を行うという、また、説明会ですかね、そういったものを積極的にやって、周知をしていきたいと考えているところでございます。

○ 宮本会長 黒目委員、よろしいですか。

○ 黒目委員 はい。

○ 宮本会長

ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

石川委員、お願いします。

○ 石川（昌）委員

石川のほうから1点よろしく申し上げます。最初の橋本委員から出た業務改善助成金を含めて、企業がやる支援、これは労側からもぜひ、非常に手続等が煩雑でもあり、なかなか知らない助成までに至るスキームが非常に複雑でもあって、中小企業の事業者の人も、担当者がそれで1人取られて、ほかの業務ができなくなったというふう聞いておりますし、それから、設備投資、これはこちらの厚労省とは違うかもしれませんが、設備投資をした助成金などは、いわゆるリースとかレンタルでは駄目で、新しく買い換えないといけないとか、非常に規定が厳しいということなんで、そういったものは緩和していただけれ

ばということで、労側からもぜひお願いをしたいのと、その後、労働者から見ると、助成をされた後、それが本当に、使用者側の用途は自由かもしれないですけども、きちっとその後、改善なり、目的に合った使い方がされているかどうかというのはなかなか見えにくい。あるいは、申請した企業が幾らちゃんと助成が出たのかということも、A社、B社あって、個人名は難しいと思うんですけども、そういったものも含めて、労側から見るとそこがまだ全然見えないので、直接的な支援というのを一番我々としては望んでるんですけどもね。経済対策の中で重点支援金で直接に、今度、賃上げにダイレクトにそれを支援するという性格のものもあるらしいんですけども、この助成金も、ぜひ、これを賃上げにどうつなげるかっていうのが橋本委員のほうで一番大変だと思うんで、それをされたらどうかっていうのがこちらでは分からない。ですから、局側としてその辺の検証をどこまでされているのかなと。一方的に渡して終わりということではあるんですけど、一度、長年ずっと続けてきたこういう支援制度なんで、どっかで検証をして、目的に合った使い方がされている、あるいは、この趣旨に反していないかどうかということもぜひ検証していただいて、また、そこで改善点をまた見つけていただければというふうに思います。以上です。

○ 越沼雇用環境・均等室長

貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。手続が煩雑であるという御指摘につきましては、おっしゃるとおりだと受け止めております。当室、担当の職員おりますので、手続の取り方について窓口等で丁寧に申し伝えをさせてサポートをさせていただきたいと思っておりますとともに、その後の支給後の改善されてるかどうかにつきましてですが、こちら、支給をさせていただいてから事業報告を上げていただくことになっておりまして、そこでちゃんと賃上げされたかとか、実際にどういうふうに使われているかの確認をさせていただいているところでございます。ですが、内部的な手続なので、それを、委員のおっしゃるとおり、現時点では公表しておりませんので、例えば、何か、会社名は伏せた形で、ちょっと好事例みたいな形で御紹介するとかも少し検討をしていきたいなというふうに思います。以上でございます。

○ 石川（昌）委員 業種規模ぐらいでいいので、それぐらいで大丈夫です。

○ 越沼雇用環境・均等室長 はい、ありがとうございます。

○ 宮本会長 ほかいかがでしょうか。

谷口委員、よろしくお願ひいたします。

○ 谷口委員

谷口から、1点だけ質問させていただきます。ふだん、労働行政に関する御指導、本当にどうもありがとうございます。ハローワークの県外で働いてる方の求人に関する質問なんですけども、こういった場で質問していい内容かはちょっと分からずに言うことですので、本審議会の対象外ということであれば、そういうふうに御発言いただければありがたいと思っています。

人手不足がやっぱり年々深刻になってまいりまして、採用環境もどんどん難しくなっていてる中で、50%ぐらいは県外に流出してしまっている、そういった層を、一度は都会に行ってみたいっていう気持ちも分かるんですけど、その厳しさみたいなんを味わったメンバーがもう一度住み慣れた島根県に戻って働きたいという、そういうことを少しでも促していけないかなというふうに思っています。

自動車道も整備されてきてますし、サイトを使えば、欲しいものも大抵手に入る環境にもなってますし、職種によっては働く場所を選ばないとか、そういうのもいろいろあるかという前提です。

ハローワークさんにおかれましては、県外で働く方が、例えば故郷の求人案件とかを検索できるような、そういう、どういうんでしょう、仕組みがあるって理解してるんですけど、間違ってるかもしれないです。もしそういったものがあつたとしたら、数字でなくても、日本語でいいので、どのぐらいの利用率になっているのかっていうのが一つと、そういったものを、どういうんでしょうね、促すような、あるいは、保険手続の法改正とか、そういったものも含めた、そういったものをより使いやすくするような、そういった余地がありそうかどうかお聞きしたいと思っています。

県知事からは、リファラル採用で友達との輪をつなげていって、戻ってきてもらうような、そういうものを力入れようっていう御指導もいただいているんですけども、なかなか友達の輪をつなげていっても、帰りたい人にうまくアプローチできないっていう、なかなかちょっと苦戦している中での質問です。本当に発言していいかどうか分からずに発言しています。失礼しました。

○ 永沢職業安定部長

御質問いただきありがとうございます。県外に出た人が島根県に戻って就職をするということに関してというところなんですけれども、おっしゃるとおり、ハローワークの求人というのは全国から見ることができますので、事業主が公開している情報というのはハローワークのインターネットのページに載っております。そこで検索いただければ、全国から島根県の求人というのを見ていただくこともできますし、あとは、例えば東京に住んでいる人が島根県で仕事を探したいというときに、インターネットサービスで見て、それを持って東京のハローワークで相談いただいてもいいですし、あとは、システム上、マイページという、オンライン利用できる機能があったりするんですけれども、そこから島根県の会社に直接応募するとか、そういったこともできます。できればハローワークの支援を、紹介を通していただくといいんですけれども、一応、機能上はそういうこともついております。

利用率というところなんですけど、数字的なものはございません。現実、島根県内のハローワークで、例えば、他の地方からの人が来たかという、あまりそういう話も聞いたことがないような状況です。やっぱり人手不足っていうのは、島根県だけでなく、他の地域でも同じような課題を持っておりますので、例えば、東京なり、大阪なりの首都圏のハローワークでそういうような地元に戻って就職したいみたいな話があれば、地元のハローワークにどんどんつないでくださいというような施策もやっておりますけれども、現時点で、島根県のハローワークにちょっとそれが使われてるみたいなことはないです。

あとは、先ほど、保険の手続で何かそういう遠隔でできるようところが検討されてないのかというところなんですけれども、これも、保険手続のほうは、基本は、居住地が管轄するハローワークというところになりますので、基本的にはちょっとお住まいのところでいうところにはなるんですけれども、今いろいろ、ハローワークのほうもオンライン化の取組というのは進めておりまして、保険手続とかはちょっとなかなか難しいんですけれども、一旦、保険の手続して、例えば、毎月この失業認定というのをやってるんですけれども、子育て中の方だったりとかすると、オンラインで毎月の認定をしていますよとか、そういう見直しはさせていってます。遠隔地っていうことになるちょっと別

の話になってしまうんですけれども。

あとは、職業相談においても、オンラインでの職業相談というのはやっておりますので、これも、例えば、島根県以外にお住まいの方が島根のハローワークで職業相談を受けたいということであれば、オンラインで御相談を受けますので、ちょっと、そういったところも環境は整えつつありますので、ぜひ、県外の方が島根県にちょっと就職したいと思ってもらえるような取組にしていきたいなというふうに思っております。

あと、ハローワークだけではなくて、各自治体さんのほうもいろいろ戻ってきてほしいという取組をやっておりますので、そこでハローワークも連携してちょっと一緒にブースを出してやったりとか、そういった取組をやっておりますので、ちょっと自治体さんとも連携をして、県外の人材を、ハローワーク、島根県に就職していただくというような取組は力を入れていきたいというふうに思っております。

- 谷口委員 ありがとうございます。
- 宮本会長 金築委員、お願いします。
- 金築委員

いつもありがとうございます。1点、資料の5ページのフリーランスのところで、少しお願いといたしますか、ちょっとお伝えしたいなと思うんですけれども、昨年の11月からフリーランス法というものが法律として施行されておまして、多様な働き方というのがすごく増えてきている中で、その多様な働き方のフリーランスさんを守るっていう法律で、すごく必要なものだというところは重々承知をしております。

その上で、一方で、多分、この法律の細かな制約というか、そういったものが今度は発注側のフリーランスの方にお仕事を出すというところの足かせになっていくことも、可能性としてはあるのかなというふうに思っています。例えば、大きな大手さん、フリーランスをたくさん使われている企業さんである程度スキーム立ててやってらっしゃるところでも、多分、この取り交わしだったりとか、それから、ほぼ社員さんと同じような形で対応していくっていう、法律で守らないといけないので当然だよなっていうところの一方で、それが、じゃあ本当にフリーランスさんに発注することが企業としていいのかな、どうな

のかな。例えば、企業対企業っていう、何かこう、お仕事の仕方のほうが、じゃあ例えば細かい制約にとらわれなくていいんじゃないかなっていう企業さんも今後出てくるのかなっていうのを、若干懸念をしています。

例えば、法律って見直のはすごく大事なことだと思うので、例えば1年とか2年とか経っていったときに、もちろん調査っていうのをずっとされていると思うんですけども、フリーランスの方が、例えばこういったことが施行された結果、仕事が何か減ったよねみたいなことも、何かちょっと追っかけていただくといいのかなと思います。安心して働けるようになってよかったのか、この制度がすごく、作られたことで実際に自分たちの仕事が減ってきているみたいなことが、何か、今後出てこないこともないんじゃないかなっていうようなことを、弊社もフリーランスさんお願いしていますし、それから、労働局さんもちょうとお見えになりましてこのフリーランスの調査とかも受けてはいるんですけども、そういう中で、これが逆に、企業側が、このフリーランス、多様な働き方の人たち活用していかないといけないのに、その足かせになることもないんじゃないかなということをちょっと感じたので、お互いにやっぱり不利益にならないっていうところで、もちろん企業側も守っていかないといけないことだったりとか、でも、一方で、そこの発注が、フリーランスの方に発注することのハードルの高さが、今度はフリーランスの方の違う意味での不利益にならないように、追いかけていっていただくっていうことは何か必要なのかなというふうに思いましたので、意見としてお伝えさせていただきました。以上です。

○ 越沼雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

フリーランス法は、昨年11月にできたばかりで、全く土台のないところからできた法律でございますので、実際に運用していて、就業環境の整備ということをやっていたにもかかわらず、そもそも、そのフリーランスのニーズがなくなってしまうというのは逆行していることだと思いますので、こちらは、本省の担当部署のほうに、いただいた貴重な御意見を報告させていただきたいと思っております。こちらの、今新たな視点をいただきました、そういうこともあるかということ、新たな視点をいただきましてありがとうございます。引き続きよろしく願いいたします。

○ 宮本会長 河野委員、お願いいたします。

○ 河野委員

いつもお世話になっております。

7ページのポスター、土日一斉閉所、建設業の方、納期を守らないといけないということで、下請のほうは、金曜日に不具合が出たら、土日を休む予定だったのに、返上で仕事をしなければならない。

最近の現状を見ますと、実際に、自転車操業のようにどんどん建設をしている都心の企業さんは、やしゃ孫請け以下の6社ぐらい関わって仕事を振り分けてるんです。いろんな業者が関わるので、そこから枝分けしたところが、またそこから下に下りていくということで、地方のほうでは、人手不足の中では、納期に間に合わないという現象が起きてきまして、よくよく聞いてみましたら、一番下請の方は、仕事を間に合わせないといけないので給与すら払ってもらえないということを訴えられている方がいらっしゃいました。

土日を休みたいというのは正直なところで、何とかこの働き方改革にあやかって社員さんにもしっかり休みを取ってもらうということで始めてはおりますが、どうしても幹部級の人にはそれがなかなか守ることができなくて。

ものづくり産業というのは、島根県でも、江津市もものづくり特区、昔から産業は栄えておりましたところが今衰退の一途のように思われておりますので、いろんな地方の、国の財政を守るという意味でも、そういう下請の実態というのを、調査され現場に足を運んでいただくのがいいと思っています。やしゃ孫、それ以上の下請を使うことで、その会社の働いてる人たちが給与ももらえない現状があるというのは、見過ごすことはできない現状ではないかと思いました。

それで、金築委員からもフリーランスの件の話がありましたけれど、若い人は仕事のやり方って、なかなか誰からも教えられないというところがあるかもしれません。会社のリ・スキリングもですが、フリーランスで個人で働く人たちも、企業相手にお金をもらうところでは、何か御指導といいますか、それがあれば、私たちもフリーランスの方ともお互いウィン・ウィンで働くことができるかなというふうに思いましたので、そこの辺りの御協力をお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

○ 河野労働基準部長 まず、御意見ありがとうございます。

先ほどの、例えば建設現場の土日一斉閉所ですとか、そういったことにつきまして、いろいろと私どものほうも、余裕を持った工期ですとか、そういったところは国交省、現場では地方整備局様、あと、県、自治体等ですね、いろいろと協議会等を含めて、そういったところで周知は、御協力の依頼をさせていただいているところがございますけれども、そういった中で、公共工事関係に関しましては、大分、比較的余裕を持った工期というのが大分設定されているというふうにはお伺いしているところがございますけれども、それ以外につきましても、なかなか、確かに、今委員がおっしゃいました下層構造の中でいわゆる下請の方が、そういう急な発注等に対してどのように対応しているのかというところは正直見えてないというところはございます。

ただ、そういった中でも、労働行政としましては、当然のことながら、そういった、特に賃金の支払い、経営者側からしたら相当厳しい発注に対応しなければいけないというのは厳しいところもございますけれども、そういったものに対しまして、当然、労働基準監督官が監督指導に入りまして、例えば賃金未払いですとか、そういったものについては指導させていただいていると。また、最近ですと、例えば公取、公正取引委員会ですとか、建設関係でいえば、整備局、あと運輸、トラック関係とかでいえば、いわゆる国交省ですね、そういった下請たたきとか、そういったものがないように指導に入らせていただいている。いわゆる、例えば建設Gメンですとか最近言われておりますけれども、そういったことも私どもも協力させて一緒にやっているところもございますので、引き続き、またそういった現場の声を聞いた上で、例えば、施策的な部分ということに関しましては、本省のほうに要望させていただければと思っております。

あと、先ほど、働いて働いてということ、私どもとしましては、働き方改革ということで労働時間の縮減のほうに、そういった指導もしてきたところがございますけれども、総理から、いわゆる労働時間の上限規制の緩和の検討指示ということで大臣にありました。これにつきましても、こちらは本省のほうで、審議会のほうで議論を深めていくということで承知しておりますので、現場、我々としても、この動向には引き続き注視していきたいと考えているところでございますけれども、働き方の中には、賃金水準の問題から、収入を補う

ために長時間労働を希望するとか、また、そういう人がいるっていうのも当然承知しております。ただ、長時間労働の是正、または生産性向上を通じて、多様な人材が安心して働くことができる環境を整備することは極めて重要というふうに考えているところでございます。そういった中でも、男女ともに仕事と家庭を両立しながら希望に応じたキャリア形成ができるように、地域における働き方改革を労働局としてはしっかりと示してまいりたいと思っております。以上です。

○ 越沼雇用環境・均等室長

フリーランスに関する御要望を頂戴いたしました。おっしゃるとおり、ちょっと今調べてみたんですけども、フリーランスの方対象に、そういったリスクリングといった支援はちょっと見当たらなかったもので、今後、そうした御要望もあるということも、また同じような回答になってしまって大変恐縮なんですけど、本省のほうに上申していきたいと考えております。

○ 宮本会長 ありがとうございます。お願いいたします。

○ 渡邊委員

渡邊です。よろしく申し上げます。

今日御説明いただいた資料に基づいて、ちょっと2点質問させてください。

1つは、長時間労働是正と監督指導関連ですけど、この監督指導件数が、実施20事業所のうち19事業所で違反が認められているということなんで、何かとても違反率が高い印象を受けますが、これは、何か特定の業種に偏っているのか、それとも、横断的な業種の傾向なのかっていうこと。また、これだけ高確率で違反が見つかる背景、例えば、法理解の不足とか、構造的な問題とかがあるのか、その辺をどのように分析されているかっていうのを教えていただきたいと思えます。

それと、もう一つは、障害者雇用の関係なんですけど、島根県は、障害者の雇用率達成企業割合が全国1位ということで、とてもすばらしいことだと思って見ておりました。これの何か明確な要因があれば教えていただきたいと思えますのと、また、今後に関しては、この量というよりは、やはり質というものが課題になると思うんですけど、障害者の方の就職後の職場の定着率とか、また、精神、発達障害のある方の定着支援における課題みたいなものがある

る程度把握されているようであれば、その辺りを教えていただきたいと思います。以上です。

○ 大塚監督課長

御質問ありがとうございます。監督課長をしております大塚と申します。

本日いただきました長時間労働の抑制に向けた監督指導等というところで、20業種のうち19が違反が認められたということで、非常に高いのではないかとということと、あと、その業種に偏りがあるのかというようなお話でございましたが、まず、20業種というのは、もともとの実行は、長時間労働が疑われている、1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場ですとか、長時間にわたる過重な労働が行われたというのが、情報を基に行っているところがございます、もともとの情報どおりにいくとそれを疑われているところ、違反かどうかということを見てみると、実際に80時間を2か月を超えて複数月にわたって行われていたりですとかそういった状態があったということで、また、長時間だけではなくて、労働条件の明示であるとか、就業規則などの違反というところもございましたので、全てが長時間労働に違反していたというわけではないんですが、何らかの労働基準法違反が認められたということでございます。なので、もともとの件数が、その情報自体の質が高いというか、その情報自体が信憑性があるものを基に行かせていただいているということにはございます。

また、業種については、比較的多いのは、やはり運転者、自動車運転者の業種において長時間となっている傾向はございました。それは拘束時間もございまして、拘束時間からすると、休憩がなかなか取れないというところも相まって長時間となっている。または、土日がお休みできていないですとか、休日労働の関係で長時間となっているというような実態が認められたところでございます。

長時間労働については、以上でございます。

○ 永沢職業安定部長

次に、障害者雇用について御質問いただきましたけれども、障害者雇用率が高い要因というところで、すみません、こちらもしっかりした理由というのはなかなかお示しが難しいんですけれども、ただ、本日の説明でも申し上げたと

おり、ハローワークにおいて障害者関係の就労支援を行っている機関ですとか、そういったところと密に連携をして、本当に個人個人に対してきちんと障害の特性を理解した上で就職支援をするということをやっておりますので、その面の支援がよくできていたのかなというところと、あとは、受け入れる側の事業主さんのほうも、ハローワークからの働きかけに対してよく話を聞いてくれたというか、御理解をいただいたというところ、その県内の事業主さんの受入れ体制というか、そういう意識の面というところがとてもよかったのかなというふうに考えております。

今後の部分なんですけれども、まず、御質問いただいた定着率というのは、数字として取っているものがございませんので、ちょっとお示しは難しいんですけれども、今後の定着支援への課題といったところで一つ感じているのは、やはり、受け入れる事業主さん、その職場で一緒に働く人たちが、受入れ体制というところになると思いますので、今、ハローワークのほうで障害者の職業紹介するに当たって求職申込みをいただくんですけれども、障害の種別というのが、精神障害者というのが年々多くなってきております。なので、やはり、その障害特性をよく理解をして会社のほうで受け入れていただくという環境づくりが大事かなというふうに思っております。

労働局のほうで実施している講座みたいなものもございまして、そちらが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを実施をしております。精神障害とか発達障害を抱える方が安定して働き続けるためということで、職場において、同僚とか上司の方が障害特性を理解してきちんと配慮ができるというようなところを目指して、オンライン講座と対面講座と実施をしております。こちらもいろいろと複数回やっておりますけれども、いろんな会社さんに御参加をいただいているところもございまして、こういった環境づくりというか、こういう講座のより積極的な、より一層受けていただくというものを進めることで、障害者の定着というところにさらに取り組んでいけたらというふうに考えております。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。黒目委員、お願いします。

○ 黒目委員

6 ページの下の表の労災認定のこのことについて教えていただきたい。この棒グラフを見ると、精神障害の請求件数がここ近年は右肩上がりであり、過去に比べればかなり上がってきている。その中でも、支給決定については9件、令和5年だと1件ということで、精神障害の認定については、発症する原因が会社であるとか、家庭であるとか、様々あると思います。私が今聞いているのが、パニック障害もここ近年で出てきた症状だと思ってますが、この認定については、なかなか認定がないというか、できにくいと聞いてはいます。ただ、このパニック障害は、放っておくと鬱病も併発する可能性が高いということもデータ上出ています。これに関する認定基準について、パニック障害の防止という意味でも、鬱病ではない精神障害の認定を少しでも緩和することができないか、考えているところです。実際にはなかなか難しいということも聞いております。精神障害の認定における手続が、実際には、結構難しいと思いますが、労働局としては、認定しづらいものを、防止という観点でどうにかできないものでしょうか。

○ 河野労働基準部長 御意見ありがとうございます。

確かに委員がおっしゃるように、もう精神障害の件数っていうのは、請求件数自体は、もう全国的にも伸びてきている、右肩上がりというような状況でございます。

そういった中、私どもも、請求があったものに対しての認定というのは、当然、全国斉一の基準であります認定基準に基づいて実施をするわけでございますけれども、その中でも、精神障害に関しまして、認定できるいわゆる病名ですかね、そこは当然、ICD-10の中で載っているものということで、その中から認定基準で認定できるもの、できないものというのが決まっているわけでございますけれども、例えば、初期の症状がパニック障害であったと、そこからいろいろと、例えば鬱になっていったというようなことであれば、その原因が仕事ということであれば当然労災という形になりますけれども、なかなか審査といいますか、調べていく中でも、その原因が何なのかというところがまず特定できなければ、当然そこから先、労災の調査も進んでいかないと。そういった調査の中で医学的意見としまして、専門家のお医者様から意見を聞いた上で認定をさせていただいているということでございますので、いわゆるパニ

ック障害だから駄目というわけではなくて、パニック障害は、いわゆる入り口だとは思いますが、その先ということであれば、当然認定される可能性というのはあるかとは思いますが、あとは、疾病名がどういうふうになるかというのは当然でございます。ただ、なかなかパニック障害一過性のものでとりますと、労災ということであれば、当然、治療も必要になりますので、治療あつての例えば休業ですとか、そういったものになりますので、いわゆる、そこまでないものは、なかなか労災の請求自体が治療してなければできないというのものもあるかと思えます。それは、けがも含めてですけれども。ただ、今、委員がおっしゃいました認定基準の緩和ですとか、そういったものというのは厚生労働省のほうでの議論になりますので、そういった御意見があったということはお伝えをさせていただければと思います。

○ 岩見局長 すみません、私から、ちょっと。

労災、精神障害の認定基準につきましては、今、基準部長が申し上げたとおり、医学専門家が集まって、医学専門家を中心として認定基準を、その時々の実勢に応じて検討しているところでございます。

我々、現場で本当に大事といいますか、もう、ここが現場で事務を進めるに当たって肝要だという部分なんですけれども、認定基準に当てはめる事実関係、ここを本当に正確に、できるだけ関係者、中には聞き取りに応じないという方もいらっしゃいます。例えば自殺事案とかですと、もう関わりになりたくないという方も当然いらっしゃいます。そこを、ここは調査官の腕の見せどころなんですけど、関係者から幅広く事実関係を正確に聞き取って、それをいかに認定基準に当てはめていくかというところで、例えば、いいかげんな調査をしていると認定基準に引っかかるものも引っかかってこないということがあり得ます。正確に事実を拾い集めて、それを正確に、的確に認定基準に当てはめる、これで上になるということがありますので、とにかく、事実関係をいかに的確に、事実を集めて的確に当てはめていくか。我々現場職員が認定基準そのものは変えられないんですけども、運用面でいかにやっていくかというところでございます。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。大菅委員、お願いします。

○ 大菅委員 すみません、JAM山陰の大菅と申します。

JAM山陰は、どうしても中小企業、特に、鉄鋼とか金属機械の集まりで、女性活躍推進に向けた取組なんですけど、男女間の賃金格差だったり、もともと女性がなかなか入りにくいとか、就職しにくい企業が多いところがございます。女性管理職の比率等も、当社も、一応は施策は出してるんですけど、もともと1割程度とか、5%とかという企業が多いところで、30%とかの女性管理職比率を一応は打ち出すんですけど、なかなか、もともと少ないところでそういう30%というのは、もうほとんど絵に描いた餅みたいな雰囲気になっているんですけど、労働局さんとしては、やはり、こういう女性が少ない企業さんにとって、どういうふうな取組をもっと推進していけたら女性の働きやすい職場になるかということもお示ししていただければよいかなと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○ 越沼雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

もともと女性からなかなか応募がないという話は、私自身も耳にするところがございます。そういった場合は、今いらっしゃる方がこういうふうに仕事を続けてくださってますよというのをホームページ等でアピールしていただいたり、インターンシップなどで学生さんに来ていただいて、女性が少ないから働きにくいかなと思いきや、実は雰囲気がよい職場で、それが実際の就業につながったというお話もありますので、そういった機会を提案していただくとか、また、女性の活躍データベースにもちょっと事例等を載せさせていただいてますので、島根労働局自身も、認定の企業の好事例なども、実際に女性の方が少ない企業さんが認定を受けられてたりしますので、そういったものを、周知など情報共有させていただいて、現在各社進めさせていただきたいと思っております。

○ 大菅委員 ありがとうございます。

○ 宮本会長 松村委員、お願いします。

○ 松村委員 すみません、山陰中央新報、松村と申します。

1点、3ページ目のカスハラ対策について、具体的に防止措置というのが事業所の義務になったということで、そんなに日数はたっていないんですけども、これまで、島根県内での成功事例といえますか、そういった成果というような

ものは何かございますでしょうか。

というのも、すみません、新聞社にもいろいろとクレームの電話がたくさんかかってまいります。私、今たまたま、読者室という担当部署の管轄もしておりますもので、大体、10件読者から電話があったうちの3割ぐらいはカスタマーがいのもの。一方的に自分の言いたいことばかりを述べて延々と切らないというような電話が多々ございます。今回の義務化の前にも、この春から独自に、うちの新聞社としまして、10分ぐらい言わせておいた上で、全く手応えがないというか、ずっと続けているようであれば、もうこれではちが明きませんのでということで、もうそろそろ10分もたちましたんで切らせていただきますよというようなことでマニュアルを作りましたが、それはそれでも、また受けるほうとしては非常に精神的なダメージというのが残って、非常にそれをフォローするのが大変なんですけれども。もし、そういったものでいい例があれば、それをまた横展開していただけると非常に助かるなと思います。お願いします。

○ 越沼雇用環境・均等室長

島根県内で好事例ということなのですが、大変申し訳ありません、ちょっと今のところ、把握している事例はないのですけれども。先般、厚生労働省のほうで実施いたしました職場のハラスメントシンポジウムというのがございまして、その中で、事例発表、何社かしていただきまして、今回は小売業、イオン九州さんと、すみません、イトーヨーカドーさんだったと思うんですけど、事例を発表されておられました。ちょっと、マスコミの方と、苦情とか御意見というのは種類が違うのかもしれませんが、小売店舗でカメラを導入したりとか、すぐに何かあったときに管理者につながるベルを持っておくとか、これは、1人で対応すると大体こじれるという御経験から、まずは複数対応ということで、上司の方につながるようにしたりとかというふうな工夫をされているというお話がありました。こちら、既に終わっているシンポジウムであります、アーカイブ配信ありますので、そちらで、とても非常に面白い取組でしたので御覧いただければなと思います。電話ですと、やはり、もう既に対応されてらっしゃるかもしれないんですが、最初に、「サービス向上のためにこの電話は録音させていただきます」というような、録音機能をつけますと、一定

程度、ちょっと電話をかける方も冷静になるみたいなお話もありますので、そういうものも、厚生労働省、あかるい職場応援団というホームページのほうに幾つか事例が載っていたかと思しますので、そういったことを周知して、島根県内のよいカスハラ対策についても収集して、実態を随時共有させていただきたいと考えております。ありがとうございます。

○ 松村委員 録音もやっておりますけども、あまり効果ありませんでした。

○ 越沼雇用環境・均等室長

そうなんです、すみません。それ以外にも何か、情報収集いたします。

○ 松井総務部長 すみません、総務のほうからでございます。

どちらかというと、我々も、御意見いただくことが割と多うございます。とりわけ、この委員会のカスハラ防止策もありまして、労働局の中ではっていう話で申し上げますと、労働局の中でも、最近、総務中心になりましてカスハラ研修、各監督署とかハローワークを回って、非常勤職員の方々も、全員含めてカスハラ研修やっているところでございます。

その中で、参考になるかどうかはちょっと分からない部分はあるんですが、我々が一番総務として大きく声を受けるのが、組織的に対応してくれと、誰か一人、例えば非常勤職員の方が電話を受けましたとか、若手職員が受けました、これ、見て見ぬふりしないでくれという話を総務として声を大にして言っております。確かに録音であるとか、ビデオカメラとか、いろいろ、ハードウェア的な対策も我々も進めておりますが、ソフトウェアとして、とにかく孤立させない、一人にさせない、担当者がやってる、上司はそれ見て、あっ、大変そうだなっと思ってるだけ、これもやめてくれというのはしつこく言ってるところでございます。すみません、参考になるか分かりませんが、我々の対策でございました。

○ 橋本委員 すみません、経営者協会の橋本でございます。

カスハラということなんですけれども、今お話にあったのは、BトゥCの観点からのお話だったと思うんですけども、実はこれ、たしか、BトゥBに関しても言えることだと思っております、この辺が特に我々注意しなければ、注意というか、ぜひ、よく認識をしなければいけないことだと思っております。来年から始まる取適法と併せ持って、下請だ、元請だというもの、受注、受託、

発注者、それぞれの立場で、各企業が発注者になったり受託者になったりするわけですから、そういった中で取適法の問題があったり、このカスハラ問題があったりするわけですので、経営者協会といたしましては、来年度の一つの大きなテーマとして、このハラスメントの問題をしっかりと各会員企業さんのほうに周知をしていきたいというふうに思っております。BトゥBの観点からこの問題を取り上げていきたいというふうに考えております。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

そうしましたら、予定をしております時間が近づいております。御意見いらっしやらないようでしたら、ちょっと私のほうから1件、よろしいでしょうか。

労災につきまして、外国人労働者の方の労災が非常に増えているというような数値が出ておりましたが、その案件の内容ですとか、あるいは、今後どのような対策をされる予定であるかというところを教えていただければと思います。外国人の方につきましては、やはり言葉の壁ですとか、文化の壁ですとか、また、日本人の方と異なった視点での対策っていうのが必要になる箇所もあ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。

○ 河野労働基準部長

まず、いわゆる労災ということで、いわゆる外国人労働者の労災の請求があったということ、あと、そういった相談ですね。そういったものにつきまして、当然言葉の壁ですとか、いろいろ、そういうのもございますので、いわゆる専門の外国人労働者向けの相談員がいらっしやいます。また、うちのほうでやっております全国的なコールセンターですが、そういったところでも多言語での相談というのも受け付けておりますので、そういった部分も含めて、当然のことながら、請求がないことが、請求がないといえますか、そういう災害がないというのがまず一番というところもございますので、そういったところにつきまして、事業場に対してもそういった周知のほうをしていきたいというところでございます。

○ 内久保健康安全課長 健康安全課長の内久保でございます。

外国人労働者の労働災害につきまして、全国では右肩上がりが増えてきているという状況の報道もあっております。第14次労働災害防止計画の中でも一つの項目として上げております。補足的な資料でお配りしております5ページに外

国人労働者の対策の項目を上げておりますけれども、労働局職業対策課のほうでの統計で示しております外国人労働者の就業状況、県内でも右肩上がりというような状況のようでございます。ただ、労働災害につきましては、県内では、今20人前後ぐらいのところを推移しております。だからといって何もしないということではないんですけれども、まずは、厚生労働省のほうでは、多国籍の言語の教育関係の資料等をホームページなどに掲載しております。

これは、周知をするというようなことになっておりますけれども、なかなか実際には、災害が起きたときには対応することもありますけれども、今現在、広く一般に周知をまだまだしかねている状況でございますが。毎年、労働局健康安全課のほうの所管で安全衛生労使専門家会議というものを設けております。今年度も、来年の1月か2月に予定をしようと思っておりますが、この会議は、労側、使側と、それから、労働局推薦で構成になっております。この中で外国人労働者の災害の状況であるとか、雇用をする上での安全衛生教育の状況などを把握させていただいて、労側、使側の委員の先生方もいらっしゃいますので、そういった情報を次年度の何か周知につなげていきたいというふうに考えております。以上でございます。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

そうしましたら、時間になりましたので、以上をもちまして質疑を終了させていただきます。

その他、協議事項がございましたら、事務局から御説明をお願いいたします。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官 特にございません。

○ 宮本会長 ありがとうございます。

そうしましたら、全体を通しまして、各委員から何かございますでしょうか。ありがとうございます。

では、最後になりますが、事務局は、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、審議内容を取りまとめて議事録を作成させていただきます。

○ 宮本会長

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進行いたしましたことを感謝申し上げます。ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日様々御意見が出ましたので、今後の行政運営

に生かしていただきたいと存じます。

では、進行を事務局へお返しいたします。

閉会

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

宮本会長様、議事の進行ありがとうございました。

事務局から1点お願いでございます。今年度、第2回目の地方労働審議会の開催について、例年同様、来年3月中旬に開催したいと考えております。1回目の審議会を本日行ったばかりですが、また、早々に日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、閉会に当たりまして、岩見労働局長から一言御挨拶を申し上げます。

○ 岩見局長

本日は、長時間にわたります御議論、御意見、誠にありがとうございました。お礼を申し上げます。

いろいろと、私も、皆様の御意見賜りまして、感ずるところ多々ございました。時間の関係で、省略してということではありますが、まず、制度等の周知につきましても、もうこれ、一言で言いますと、丁寧にやっけてまいります。そして、当局では、制度の周知などは、セミナー等を通じまして丁寧にやっけてまいるというのは当然なんですけども、私がこだわっておりますのは、例えば女性活躍、または障害者雇用関係等々、あとは、くるみんですね、にしましては、各認定企業様から取組事例をできるだけ詳細に聞き取りましてホームページにアップしておりますので、ぜひ、お手隙のときに御覧いただければと存じます。私もいろいろ意見交換に出ているので、やはり、共通項というのが見えてくるなというのをすごく実感しております。ぜひ御覧いただければと存じます。

あと、もう1点、谷口委員様から御質問ありました、若者の就職ですね。こちらにつきましても、安定部長からもコメントございましたけども、自治体と連携して丁寧にやっけていくということですが、当局としましては、雇用対策協定で当該自治体様のニーズに合わせて、ニーズに擦り寄せてやっけていきたい。若い方の就職については、例えば、小学校、中学校からの就労体験

というのは、すごく大事なんじゃないかというふうにすごく感じているところでございます。自治体様もそれを酌み取って、小、中、高の子供さん方の就労体験というのを主催されている自治体もでございます。その自治体へ雇対協定に基づいてハローワークの職員などを派遣して支援させていただくということは、過去にもやっております。

あと1点、これは情報提供といいますか、私がすごい取組だなというのを、1点御紹介でございます。谷口委員様の御質問を受けて、改めて今ちょっと手元の記事を見直していたんですが、12月11日の新報さんの記事でございます。出雲市で、高校生を対象に、市内で働く方々が世代を超えて交流をしていると。眼目としては、ふるさとの魅力を理解しながら進学してもらおうということで、いずれ出雲に帰ってきたいなというふうに思ってもらえるようにというところに趣旨があるんだと。出雲市さんは、高校ネットワークコーディネーターを配置していると。コーディネーターの方のコメント、県外に出て、出雲はつまらない、働く場所がないとならないように、出雲で面白い働き方ができるということを知ってほしいんだというコメントをされております。我々もこういう事例にちょっと刺激を受けてと、いい刺激を受けながら行政展開にさらに知恵を絞ってまいりたいというふうに思っております。

雑駁になりましたが、貴重な御意見ありがとうございました。以上でございます。

○ 日高雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして、令和7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、本日は大変ありがとうございました。