

令和5年度第2回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和6年3月13日(水) 午前10時から午前12時まで

場 所 静岡地方合同庁舎 4階大会議室

出席者 公益代表 高妻 理愛 委員 笹原 恵 会長
佐藤 学 委員 恒友 仁 委員
牧田 晃子 委員 山本 公敏 委員

労働者代表 石川 豊子 委員 内山 千穂 委員
清水すみれ子 委員 西村堅一郎 委員(欠)
平野 雅紀 委員(欠) 森藤 剛正 委員

使用者代表 内田美紀子 委員 鈴木 良則 委員
田中 秀幸 委員 松下恵美子 委員(欠)
望月 清史 委員 山崎かおり 委員

※(五十音順、敬称略)

静岡労働局

局 長	笹 正光	総 務 部 長	下平 佳子
雇用環境・均等室長	小野 聡	労働基準部長	稲毛 健一
職業安定部長	佐藤 雅文	労働保険徴収課長	久保山芳樹
雇用環境改善・均等推進監理官	森 好寿	監督課長	松本 政浩
賃金室長	横山 仁之	健康安全課長	皆野川順夫
労災補償課長	松下 晴美	職業安定課長	河原崎佐敏
職業対策課長	成岡 和子	需給調整事業課長	小池 清司
訓練課長	遠藤 徳一	総務課長	伊藤 祥
雇用環境・均等室長補佐	海野みゆき		

静岡県経済産業部就業支援局労働雇用政策課長 八木 貴美

令和5年度第2回静岡地方労働審議会

日時：令和6年3月13日（水）
午前10時から午前12時まで
場所：静岡地方合同庁舎 4階大会議室

1 開会

○司会（片岡総務企画官）

定刻になりましたので、ただ今から令和5年度第2回静岡地方労働審議会を開催いたします。本日の進行を担当いたします、静岡労働局総務部総務課総務企画官の片岡でございます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の出席状況を報告いたします。公益代表委員は6名全員が御出席、労働者代表委員は、西村委員及び平野委員が欠席で6名中4名が御出席、使用者代表委員は、松下委員が欠席で6名中5名御出席いただいております。

なお、山崎委員はオンラインでの御参加となっております。よろしくお願いいたします。

地方労働審議会では第8条第1項に定める定足である全体の3分の2以上の出席と、労働者関係、使用者関係、公益関係の各委員の3分の1以上の出席を満たしており、本会議が成立しておりますことをご報告申し上げます。

さらに、静岡県経済産業部から就業支援局労働雇用政策課長に御出席をいただいておりますことをご報告します。

なお、本審議会につきましては、静岡地方労働審議会運営規定に基づき、議事録を静岡労働局ホームページに掲載し、公開させていただきます。

それでは開会にあたり、笹原会長御挨拶をお願い申し上げます。

○笹原（会長）

皆さん、おはようございます。本日は特に春の春闘の集中回答日の忙しい中、皆さん御参加いただきまして大変ありがとうございます。

今年は春闘についても満額回答が相当相次いでおりますし、特に私の地元浜松では、大手企業がそれに加えて初任給の引き上げを打ち出しています、優秀な人材をどのように確保するのかということが課題になっているようです。

一方で、連合傘下のJAM静岡芝浦機械労働組合さんの資料によると、この20年間で大手と中小企業との賃金格差が相当大きくなっているということで、課題は山積していると思いますけれども、今日は皆さんと一緒に労働行政について色々議論をしていければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

2 静岡労働局長挨拶

○司会（片岡総務企画官）

ありがとうございました。続きまして、笹労働局長より御挨拶を申し上げます。

○笹（労働局長）

改めまして、静岡労働局長の笹でございます。本日は、大変お忙しい中、令和5年度第2回静岡地方労働審議会に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、各委員の皆様方には、日頃より労働行政の推進に御理解、御協力を賜り、この場をお借りして厚く御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の静岡県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率がここ数ヶ月、1.20倍前後で推移をしており、改善の動きにやや弱さが見られているところでございます。

感染拡大防止措置の緩和に伴って、国内の人流の拡大やインバウンド需要の回復が見られたものの、原材料やエネルギー価格の高止まり、賃金上昇、人手不足、転職活動の活発化など様々な要因により、引き続きそれらが雇用に与える影響に注意する必要があると考えております。

一方で、今年に入りまして、日経平均株価が34年ぶりに市場最高値を更新するなど、日本経済が新たな局面に入りつつあることを感じさせるというニュースが聞かれました。春闘においては、すでに一部の企業からは満額回答がされているという報道があるなど、賃金引き上げの機運が高まっております。

こうした中、先日開催いたしました「静岡県働きやすい職場づくり推進公労使協議会」、いわゆる地方版政労使会議におきましては、時間外労働の上限規制が猶予されていた分野、特にトラック運転手や、医師の働き方に関するその取組の情報の共有、賃上げに向けた取組と、賃上げに伴って発生するパート労働者の年収の壁による就業調整などを議題にして意見交換を行い、デフレから脱却し、所得増と成長の好循環が回り始める環境を作る正念場にさしかかっていることへの問題意識を、公労使それぞれ立場から意見交換し、情報を共有させていただいたところでございます。

また、2023年の国内の出生数、速報値ではございますが、過去最低を8年連続で更新し、少子化は想定を上回るペースで進行しているという報道もありました。人口減少という構造的な課題に直面する中で、継続的な賃上げの実現、人手不足への対応、男女とも仕事と生活を両立し、健康で安全に働ける環境の整備など、労働行政として取り組む課題は山積しておると認識しております。

本日の審議会では、当局の本年度の行政運営の進捗状況と併せて、令和6年度における行政運営方針の案を説明させていただき、御審議いただくこととしておりますが、いただいた御意見等を基に、労働基準監督署、公共職業安定所、職業訓練等関係機関、施設、施策の委託先なども含めて、静岡の労働行政がしっかりと成果を上げ、利用者に頼られる組織となるよう、取組に反映をさせていきたいと考えております。

具体的な内容に関しましては担当部室長の方から説明申し上げますが、委員の皆様方には忌憚のない意見を賜ることをお願い申し上げます。御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

○司会（片岡総務企画官）

続きまして、議事に入る前ですが、前回御出席が叶わなかった委員をご紹介します。使用者代表委員の田中委員でございます。

○田中（委員）

静岡県中小企業団体中央会の田中と申します。よろしく申し上げます。

○司会（片岡総務企画官）

ありがとうございました。

では、ここからの進行は会長にお願いしたいと思います。笹原会長、よろしくお願ひいたします。

3 議題

令和5年度行政運営実施報告及び令和6年度行政運営方針（案）について

○笹原（会長）

それでは、お手元の次第に沿って進行を進めてまいりたいと思います。次第をご覧ください。

本日の議題ですが、令和5年度の行政運営実施報告及び令和6年度の行政運営方針について、今年度の実績を御説明いただくとともに、来年度の施策についての検討を進めてまいりたいと思います。

それぞれの分野において、今年度実績及び来年度の施策の方向性についてお話いただきますけれども、それに先立ちまして、来年度の行政の方針について簡単に総務部長の方から御説明いただけますでしょうか。お願いいたします。

○下平（総務部長）

お世話になります。総務部の下平と申します。よろしくお願いいたします。では、資料として、縦長の令和6年度静岡労働局行政運営方針（案）をご覧ください。この全体概要について御説明いたします。

まず、この行政運営方針ですけれども、厚生労働本省では、毎年、国の総合労働行政機関として、全国の労働局がどのように政策を展開するかの基本となる地方労働行政運営方針というものを策定しています。各労働局では、この省としての方針のもとで、次年度、自局管内の実情も踏まえて、どのように政策を進めるかを検討して、方針を立てています。本日も審議いただきますこの令和6年度静岡労働局行政運営方針の案は、そのような位置付けのものとなります。

令和6年度は、徐々に経済に改善の兆しが見えつつあり、成長と分配の好循環に向けて非常に大事な時期と考えられますけれども、労働行政としては、大きく3つ、継続的な賃金引き上げへの支援、人手不足への対応、多様な働き方の実現というのが引き続き重要であるという認識で、この行政運営方針案を立てています。

この案の表紙のところをまずご覧ください。下の方に目次のように並べているところがありますが、まず、労働基準部を中心に、賃金引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくりに取り組んでまいります。

次に、職業安定部を中心に、その下にあります、リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業などに対する人材確保の支援ということで、去年閣議決定されました「三位一体の労働市場改革」を踏まえました喫緊の課題に対応していきたい、さらに、その下にあります、多様な人材の活躍に向けた就職支援として、土台となる基本的な業務の方もしっかり取り組んでまいりたいと思います。

また、雇用環境・均等室を中心に、その下に出てきます女性活躍、男性の育児休業取得等の推進に取り組んでまいります。さらに、一番下にあります労働保険適用徴収業務の適正な運営として、これは行政運営の財政基盤となる制度ですので、この業務を引き続き適

正に運営してまいります。

大雑把ですけれども、このような全体概要になっております。それでは、詳細につきましては、この後、各部から御説明差し上げたいと思います。

○笹原（会長）

ありがとうございました。それでは、これより各部から御説明をいただきまして、御質問、御意見は全てご報告が終わってからいただきたいと思います。それでは、労働基準部長、お願いいたします。

○稲毛（労働基準部長）

それでは、御説明させていただきます。

使用する資料といたしまして、横置きで令和5年度行政運営実施報告という表題の資料を使用して御説明をさせていただきます。

右下に2ページとしております、「最低賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む事業への支援」というタイトルで始まる資料から御説明をさせていただきます。こちらにつきましては、賃金引き上げに向けた取組、あるいは最低賃金制度の適正な運営という内容となっております。

基本的には資料記載のとおりでございますけれども、特に賃金引き上げに向けて中小企業への支援というのが非常に大事だと考えてございまして、資料左側の現状、実績等のところがございます、業務改善助成金という助成金によりまして中小企業様の支援をさせていただいているという状況でございます。

業務改善助成金の実績でございますけれども、直近ですと526件の申請件数がございまして、前年同期の192件に対し、3倍弱の申請がなされているという状況でございます。

それから、最低賃金につきましては、昨年の10月1日から984円と40円引き上げとなっております。その最低賃金がきちんと履行確保されているかを確認するために監督指導を実施しております。

右側のところで計画件数と実績がございしますが、これは1月末時点の状況でございます。現在この監督指導を進めてございまして、実績につきましては、ほぼ計画通り400件近い件数となっております。違反率もおおむね9パーセント程度となっております。

それから、引き上げられました最低賃金の周知、広報でございますけれども、県内35の市、あるいは県のホームページまたは広報誌全てに掲載がされております。

来年度の取組ですけれども、引き続き、業務改善助成金の周知を図っていくこと、あるいは、その前段階として、パートナーシップ構築宣言に基づきまして、関係機関と連携をいたしました取組の推進等を図っていくこととしております。また、最低賃金制度の適正な運営についてでございますけれども、来年度につきましても、最低賃金審議会を開催して、最低賃金につきまして議論を進めていきたいと思っております。関係委員の皆様につきましては、引き続き御協力をお願いいたします。

次は3ページをご覧ください。同一労働同一賃金の決定についてでございますけれども、現在も既に行っていますが、労働基準監督署が定期監督等で事業場に伺った際に、パートタイム労働者、有期雇用労働者あるいは派遣労働者の方の労働状況を確認いたしまして、もし問題があるようでしたら、所管の部室にその内容を報告いたしまして指導を

行うという取組を進めているところでございます。

次に5ページをご覧ください。安全に働くことができる環境作りで、長時間労働の抑制にかかる取組でございます。

ご案内のとおり、今年4月から建設業、自動車運転者あるいは医師に対して労働時間の上限規制が適用されることとなります。

これらの業種につきまして、各種機会を捉えて、その上限規制が適用となることの周知、あるいはこれらの業界団体に対しての説明などを行っているところでございます。

特に自動車運転者につきましては、労働時間の上限規制の影響で、物流に色々と影響が出るということもございまして、私どもといたしましても、関係機関と連携した取組を進めてございます。右上にベストプラクティス企業との意見交換という写真がございすけれども、昨年11月には、荷主や自動車運送業の方々できちんと連携をして、取り組んでいる企業に対しまして、ベストプラクティス企業ということで、労働局長と運輸支局長が訪問をさせていただいて意見交換を行うといったような取組を行っております。

引き続き、こういった上限規制が適用される業種の方々に対しましてきちんと説明をして制度をご理解いただく、あるいは、特に自動車運送業につきましては、業態として、荷主と実際に荷物を運ぶ方の関係というのが難しいところもありまして、長時間の荷待ち時間が発生させないような要請などを行っていくこととしております。

次に6ページをご覧ください。こちらは、全業種に関わることですが、働く方の労働条件の確保を図るための取組全般でございます。

左側に実績がございすけれども、申告処理というのは、労働者からの相談で法違反の疑いがあるものにつきまして、これを労働基準監督署が処理をするというものでございます。

前年度と比べると受理件数が増加しておりまして、特に賃金不払いにかかるものが多くなっているという状況でございます。

それから、真ん中に送検状況というのがございます。前年度ですと22件だったものが今年度につきましては12件ということで、減少しているという状況でございますけれども、現在処理中のものが一定数ございます。そういったものにつきましては早期に処理を進めていきたいと思っておりますし、また、重大、悪質なものにつきましては送検をするということで、ここは1つ私どもの課題として、来年度も積極的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

それから、県内に技能実習生をはじめとした外国人労働者の方が多くございます。労働局あるいは労働基準監督署といたしましては、そういった外国人労働者を使用している事業場に対しまして各種情報に基づきまして監督指導を実施するという取組を行っております。また、なかなか日本語ですと相談が難しい方に対しまして、労働局監督課、あるいは管内の4か所の労働基準監督署に外国人労働者相談コーナーを設置しておりまして、ポルトガル語、英語、スペイン語と多言語で相談対応を行っているという状況でございます。

次、7ページをご覧ください。こちらは、働く方の安全の対策にかかる取組でございます。直近の労働災害の発生状況ですけれども、死亡者数、死傷者数ともに、若干ではございますけれども、昨年同時期と比べれば減少しているという状況でございます。

います。

特に、労働災害の中で転倒災害が非常に高い割合を占めてございます。転倒災害は、特に小売業あるいは医療保険業などで多く発生してございますけれども、小売業で転倒災害をはじめとした労働災害防止対策に積極的に取り組んでいただいている県内の企業様を構成員とする「+SAFE 協議会」というのを立ち上げて取組を進めております。昨年 12 月末には、この構成員であります県内スーパーを対象にいたしまして、局長の年末安全パトロールを実施させていただきまして、積極的に労働災害防止対策に取り組んでいる状況というのを拝見させていただきました。その様子につきましても広報するといった取組を行ったところでございます。この転倒災害につきましては、小売業や介護施設で多く発生しているということで、業種、業界団体を捉えた取組がなかなか難しいという状況もございまして、労働災害防止対策に積極的に取り組んでいただいている企業の取組を県内に広く普及するという活動を来年度も引き続き行っていきたいと思っております。

この中の、資料の 1 番下のところに、電子申請原則義務化の周知という記載がございます。こちらにつきましては、例えば、労働者の方が労働災害で休業された場合に、労働者死傷病報告という報告を労働基準監督署にお出しいただくことになってございます。こういった報告、各種報告につきましては、現在でも紙あるいは電子でも申請をすることが可能ですが、今後、令和 7 年の 1 月以降は、こういった各種報告につきましては原則電子申請化するということを予定してございます。今申し上げた労働者死傷病報告を始めといたしまして、定期健康診断結果報告、産業医等の選任報告など、かなり幅広い内容の報告につきまして原則電子申請化されるということになりますので、こういったことにつきまして広く周知を図っていきたく思っております。

次に 8 ページをご覧くださいと思います。

こちらは、働く方の健康確保対策でございます。現在、労働者数 50 人以上の規模の事業場につきましては、ストレスチェックの実施が義務化されているところがございますけれども、こういったところにつきましてきちんとストレスチェックが実施されるように引き続き指導を行っていくとともに、義務化されていないさらに小規模の事業場につきましても実施率を向上させるべく周知を図っていきたく思っております。それから、化学物質対策につきましては、従来、個別の化学物質ごとに、個々の規制を図ってきたところがございますけれども、今後につきましては、労働者の健康障害防止対策を図るために、事業場がその自律的に対策を講じていただくという形での制度改正が図られているところがございます。

やや複雑な改正になっておりますので、きちんとその改正内容が理解されるように管内事業場に周知を図っていきたく思っております。

次、9 ページをご覧くださいと思います。こちらは不幸にして怪我にあわれた労働者の方に対する労災保険給付の状況でございます。左側、真ん中のところに労災保険の新規受給者数の人数がございます。

数値としては増加傾向でございますけれども、新型コロナウイルス感染症に罹患した方を除きますと、おおむね横ばいの状況という形となっております。

それから、右側に、過労死等事案、私どもは複雑困難事案と呼んでいますが、そういっ

た事案の請求あるいは支給決定の状況をお示ししたグラフがございます。特に、精神障害にかかる青い棒グラフ、請求件数でございますけれども、これが非常に最近増加しているという状況でございます。こういった影響もございまして、長期未決件数、6か月以上あるいは9か月以上が申請から経過した事案が、グラフをご覧いただくとお分かりのとおり、急増しているという状況でございます。

精神障害や心臓疾患の請求につきましては、すぐに業務上か業務外かの判断をするというのが困難でございます。様々な方からの聞き取りあるいは医学的な判断、こういったものが必要になってきますので、1件1件につきまして非常に時間がかかるわけでございますけれども、一方で、やはり迅速、適正に労災保険給付の決定をするというのは重要なことでございますので、ここを1つ私どもの課題として、こういった長期未決事案の解消に努めていきたいと考えているところでございます。

労働基準部に関する今年度の状況と来年度の取組につきましては以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございました。それでは、引き続きまして、2番の、人への投資、成長分野の労働移動等に向けた各種支援、多様な人材の活躍促進についてということで、職業安定部長からお願いします。

○佐藤（職業安定部長）

職業安定部長の佐藤でございます。

私からは、まずは、今年度の行政運営方針のうち、職業安定行政に係る業務の実施状況についてご報告し、その後に来年度の運営方針（案）について御説明させていただきたいと思っております。

項目が多く、時間の関係もございまして、ポイントを絞った簡潔な説明になります。その点ご容赦いただければと思っております。

それでは、早速、令和5年度の実施報告資料の10ページをご覧いただきたいと思っております。

デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への取組支援についてです。

総括いたしますと、労働者への訓練費用等を助成する人材開発支援助成金、こちらは、事業所訪問は目標を上回っているものの、計画認定件数を見ると、もっと活用いただける余地があるのではないかと考えております。

助成対象には、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担している事業所がありまして、訪問時にこういった事業所は複数確認できましたが、それが就業規則に規定されていなければならないという支給要件がネックになっていたり、申請の際には事務負担を懸念していたりすることなどによって、直ちに申請に結びついていないケースがあると分析しております。

また、キャリアアップ助成金はおおむね昨年度と同程度の実績で推移しているところでございますが、こちらもさらなる周知が必要と考えております。

次の11ページに参ります。職業訓練の推進等です。訓練終了3か月後の就職率を目標としておりますが、公共職業訓練のうち民間に委託して行う委託訓練と、求職者支援訓練のうち実践コースというものが、現状は目標に達していない状況でございます。

続けて12ページをご覧ください。人材確保対策コーナーでの支援の推進についてで

す。2つの目標のうち、人材不足分野への就職件数は達成が難しいものと見込んでいます。求人、求職のミスマッチが大きい分野ということもありますが、対策については強化をしていかなければならないと考えております。

次に、13 ページです。デジタル分野における再就職支援等です。

デジタル分野の訓練は、1月末までに公共訓練、支援訓練合わせた全体で22コースを開設し、268名の方が実行されています。

一定の実績を確保していますが、求人、求職のニーズも踏まえながら、さらに重点化していく必要があるかと考えています。また、ハローワークでは、オンライン職業相談が行えるよう体制を整えているほか、求人者、求職者に対してハローワークインターネットサービスを通じたマイページの開設を促進しております。

続けて、14 ページでございます。ハローワークの職業紹介業務の推進及び求職者支援についてです。1月末の実績を見ますと、就職件数や充足件数、この進捗が若干遅れる状況にあります。延べ相談件数と紹介件数はともに増加しているのですが、相談件数の伸びと比べて紹介件数の伸びが鈍いといった状況にあります。つまり、働き方が多様化する中で、応募に慎重になっている方や、課題を抱えて就職活動が長期化している求職者がおられるということかと考えておまして、これが伸び悩みの要因の1つではないかと考えています。

続けて、15 ページに参ります。子育て中の女性等に対する支援についてです。目標に記載しておりますとおり、マザーズハローワークなどを中心に子育て中の女性等に対する就職支援を実施しております。

目標である渋滞支援対象者の就職率は、1月末時点では達成している状況です。

なお、具体的な数字を申し上げますと、1月末までにこの重点支援対象者は1,225人、そのうち1,203人を就職に結びつけているということです。

次の16 ページでございます。非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてですが、こちらは目標に対して堅調な実績を確保しているというのが現状でございます。

続いて、17 ページに。生活困窮者等に対する就労支援についてです。

市役所等にハローワークの常設窓口を設置するなど、自治体との連携を基盤に実施しているものでございますが、就職率及び支援対象者数はともに堅調という状況でございます。引き続き、自治体との連携を強化にしていきたいと考えております。

18 ページに参ります。こちらは、改正職業安定法の施行等についてです。派遣元、派遣先事業所への指導監督や職業紹介事業所への指導監督につきましては、監督署とも連携するなどによって着実に実施しておまして、目標に対して順調に推移しております。

また、改正職業安定法については、オンラインセミナーや指導監督など、あらゆる機会を活用して周知を図っているところでございます。

次に19 ページに参ります。就職氷河期世代の活躍支援でございます。県内2カ所のハローワーク内に専門相談窓口を設置しておまして、目標である就職件数は1月末時点ですでに超えております。その他、企業向けのセミナーもしっかりと開催しているところでございます。

続けて、20 ページに参ります。若年者等への就職支援です。目標である正社員就業経

験が少ない若者の正社員就職件数や、就職支援ナビゲーターの支援による新卒者の正社員就職件数、こちらはともに達成できる見込みとなっています。

21 ページです。高齢者の就労、社会参加の促進についてです。65 歳以上の求職者の割合は増加傾向にあります。年齢に関わりなく就労を希望する高齢者の支援は重要な取組の 1 つです。現状、目標に対する実績に関しては堅調な状況にあるというところです。

22 ページ、障害者の就労促進についてです。障害特性に応じた職業相談、職業紹介及び職場定着指導を実施しているほか、各種支援制度の活用やチーム支援などによって、目標である障害者就職件数の進捗は 1 月末現在で 9 割となっておりまして、こちらも順調な状況でございます。

23 ページに参ります。外国人に対する支援についてです。外国人求職者の就職支援については、1 月末時点で新規求職者数も就職件数も前年同期を上回っております。就職件数はすでに昨年度全体の実績を上回っているというところです。また、外国人の雇用管理を目的とした事業所訪問数もすでに目標を超えて実施しているところです。

24 ページに参ります。こちらは治療と仕事の両立支援です。現在、静岡がんセンターを含め計 14 の病院とその管轄ハローワークが協定を締結して本事業を実施しておりまして、就職率は 12 月末時点では目標値を超えているというところでございます。以上が、令和 5 年度の実施状況でございます。

これも踏まえまして、令和 6 年度の運営方針（案）について御説明を差し上げたいと思います。運営方針（案）の 7 ページをご覧ください。

まず初めに、リ・スキリングによる能力向上支援ということで挙げさせていただいております。昨年閣議決定された「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされており、職場における学び・学び直しの取組を広げていくことが重要とされているところです。

このリ・スキリングに対する国の支援策は、これまで企業向けの支援策が多くを占めておりましたが、働き方が多様化する中で、個人が主体的に仕事を選択していくことが可能となるよう、個人向けの支援も強化していくという観点から、制度の見直しも予定されております。運営方針（案）もこのような状況を踏まえた内容としているところです。

具体的には、この 7 ページの (1) については教育の給付の活用促進等について、そして (2) は労働者のキャリア形成やリ・スキリングを推進するための取組について記載しているものです。

もう少し補足いたしますと、(1) の教育訓練給付は、厚生労働大臣が指定する教育訓練の受講費用の一部を個人に対して支給する制度ですが、一部給付率を拡充する旨の法律案が提出されてるほか、記載しておりますとおり、教育訓練を受講しやすい環境整備が進められているところです。労働局としては、企業への支援策も含めてしっかりと周知等を行うとともに、地域のニーズを踏まえた訓練機会が確保されるよう、本省とも連携してまいりたいと考えております。

次の (2) の事業に関しましては、こちらは、各都道府県に設置されますキャリア形成リスキリング支援センター、これは厚生労働本省の委託事業として行っているものですが、そこからキャリアコンサルタントがハローワークに常駐・巡回することによって、離職者や在職者向けに相談支援を行うというものです。

次の(3)は、公的職業訓練のデジタル分野の重点化でございます。

先ほど、一部の訓練の就職率が目標に達していないという御説明を差し上げました。静岡県や高齢障害求職者雇用支援機構において、求人、求職のニーズを踏まえて訓練を設定していくものと承知しておりますが、ハローワークにおきましては、訓練受講中からの計画的な就職支援、これを着実に実施してまいりたいと考えております。

(4)から(6)は企業を通じた支援策についての記載でございます。

このうち(4)は、計画件数が低調と先ほど御説明した人材開発支援助成金です。こちらについては、一部助成内容を拡充されております。このことも踏まえ、6年度においては、効果的なターゲティングによる事業所訪問や大規模な助成金説明会の開催、専門相談員による制度説明から計画提出までのフォローアップなどによって、助成制度の活用促進をはかってまいりたいと思っております。

次の8ページをご覧ください。成長分野等への労働移動の円滑化です。人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要になります。

また、地域の実情に応じた雇用対策、マッチング支援も重要です。そのため、(1)にありますとおり、労働市場情報を見える化して求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するという目的で、厚生労働省が運営しておりますウェブサイト「jobtag」を活用した支援を行うとともに、引き続きオンラインによる職業相談等を実施できる体制を確保してまいります。

また、(2)から(4)では、労働関係法令の遵守による適正な労働市場の確保や、地域間、特に東京圏、大阪府を中心としたハローワークとの連携、そして賃金上昇を伴う労働移動に対する企業への支援、こちらを記載しております。

次の9ページに参ります。中小企業等に対する人材確保の支援です。オンラインを活用したハローワークのサービスの充実、人材確保対策コーナーにおける支援等について記載しておりますが、先ほど御説明いたしましたとおり、人材不足分野の就職件数は、目標に対して低調な状況にございます。また、人材不足分野の就職件数は、同じく目標に至らないと御説明した全体の就職充足件数にも大きく関わってくることとなります。そのため、関係機関との連携による各種イベントの開催、潜在求職者の掘り起こしや担当者制等によるきめ細かな支援、また、求人充足に向けた条件緩和のアドバイス等の取組を強化していくとともに、着実な進捗管理に取り組んでまいりたいと考えております。

次に10ページをご覧ください。多様な人材の活躍に向けた就職支援についてです。それぞれポイントのみ申し上げますが、様々な事情や課題をお持ちの方に対する支援であり、ハローワークの根幹でもある重要な業務について記載しております。

(1)の高齢者支援につきましては、専門の相談窓口を中心にきめ細かな就職支援促進を図るとともに、70歳までの就業機会確保等を進めます。(2)の障害者支援については、丁寧な就職支援を行うとともに、今後段階的に引き上げられる法定雇用率の周知や、重点化した事業主に対する支援、指導等に取り組んでまいります。

次の11ページでございます。(3)外国人の支援につきましては、こちらも専門コーナー等による外国人求職者等への支援を行うとともに、外国人労働者の雇用管理の改善について、専門家の活用、セミナーの開催等を通じてさらに力を入れてまいりたいと思いま

す。

12 ページの (4) 雇用保険制度についてですが、こちらは引き続き的確な運営を図るとともに、雇用関係助成金の周知、電子申請の利用勧奨に努めたいと思います。雇用保険制度に関しては、閣議決定等を踏まえ、今改正法案が提出されています。そういったものも周知もしっかりと行ってまいりたいと思います。

そして、13 ページ、多様な課題を抱える者への支援ということで、新卒者や就職氷河期を記載しております。

(1) は、新卒者と正社員就職を希望する若者への就職支援を挙げております。それぞれ専門の施設、相談員を配置しておりまして、担当者制による個別支援、各種セミナー等の開催のほか、心理的サポートも含めた支援など、きめ細かな支援に努めてまいります。

(2) の就職氷河期世代の支援については、ハローワーク浜松と静岡に設置しております専門窓口のミドルチャレンジコーナーというのがあります。こちらで、個別の支援計画にも、計画に基づく総合的な支援を実施してまいります。

また、(3) の地域若者サポートステーションにおいても、就職氷河期世代を含め、就労にあたって課題を有する無業者への支援を推進してまいります。

最後に、14 ページをご覧ください。下段の (4) でございます。子育て中の女性等に対する就職支援については、浜松にありますマザーズハローワークや県内 6 カ所のマザーズコーナーを中心にした就職支援に引き続き取り組んでまいります。

以上、雑駁で恐縮でございますが、職業安定行政に関わる来年度運営方針の説明となります。

○笹原（会長）

ありがとうございました。それでは 3 つ目、女性活躍、男性の育児休業取得等の促進についてということで、雇用環境・均等室長にお願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

雇用環境室長の小野と申します。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、3 ページから御説明いたします。

同一労働同一賃金の徹底ということで、労働基準部と連携いたしまして、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に取り組んでいるところでございます。

資料左側、真ん中をご覧ください。企業の方への報告徴収ということで 256 社訪問いたしまして、雇用管理の状況をお伺いしています。また、助言、指導した件数が 792 件です。パートの方の相談窓口が設置されていない、通勤手当がパートの方に払われてない、こういう点の是正について助言、指導をしているところでございます。

この同一労働同一賃金の関係は、パートタイム、有期雇用労働者以外にも、派遣労働者にも適用されるものでございますので、下の方に派遣の指導状況を載せているとおり指導を行っているところでございます。次年度におきましても、監督署と連携して履行確保をやっていきたいと思っております。

次のページが、雇用環境・均等室で取り組んでおります、テレワークや休み方の関係、しわ寄せ防止の関係などの周知について資料をまとめております。

次に 25 ページをご覧ください。

女性活躍、男性の育休の関係ですが、女活法や均等法、育介法の履行確保ということ

で、これについても、左真ん中にありますけども、企業に御訪問いたしまして、雇用管理の状況をお伺いして、必要な指導を行っているところでございます。

今年度、力を入れて取り組んだのが、その下の公表義務履行の関係です。男女の賃金差異の公表については、公表義務対象企業 428 社のところ、1 月末現在で 422 社が公表しております。

現在、数社、公表がまだのところにつきましては、企業訪問いたしまして、公表について指導しているところでございます。

それから、男性育休取得状況の公表については、公表義務企業 84 社のところ、1 月末現在で 81 社が公表しておりますが、公表期限が来たところに関しては 100 パーセント履行をしております。

米印で参考に数字を載せましたが、静岡県雇用状況調査というものがございまして、男性の育休取得率が 21.8 パーセントということでございます。また新しいデータが出た際には参考にしたいと思っております。

さらに「くるみん」と「えるぼし」について、今年認定の会社名を載せておりますので、御参考にしてください。

次のページが、総合的なハラスメント対策でございます。こちらについても、均等法ですとセクハラと、マタハラの関係がございまして、育介法との関係のハラスメントもございまして、また、労推法でパワハラとの関係のハラスメントもございまして、これも事業所訪問いたしまして、相談窓口の設置ほか様々な指導を行っているところでございます。さらに、パワハラを受けたなど、色々紛争が生じた場合に、紛争解決援助や調停の制度もありますので、こうした件数になっております。なお、ポイントとしては、右側の棒グラフになりますけども、真ん中の育介法に関する相談について、昨年度は改正法が施行された年でございますので、件数が多くなってございますが、今年度 1 月末ではトータル 1,486 件、育介法に関するご相談が均等室にあったということでございます。また、労推法のパワハラに関するご相談、これも、1 月末現在、1,073 件ご相談があったということでございます。

次のページの 27 ページは個別労働紛争の関係でございます。

雇用環境・均等室や各監督署に総合労働相談コーナーがありますので、ここでいろんな労働に関する相談を受け付けております。今年度、1 月末で 2 万 8,470 件のご相談が寄せられてございまして、赤い棒グラフのところは、民事上の個別労働紛争に関する相談件数ですが、これが 5,440 件という状況になっております。特徴的な点として、真ん中の民事上の個別労働紛争の相談内容の円グラフですが、やはり 1 番多いのは、「いじめ、嫌がらせ」で、次に「自己都合退職」が多くなってございます。

これについても解決援助の仕組みがございまして、助言、指導やあっせん制度の利用については、こうした実績になってございます。

加えて、御紹介したいのは、フリーランスの関係で、本日、チラシをご用意しました。フリーランスの取引に関する新しい法律がございまして、来年度の秋頃施行されるということでございます。法律の趣旨・目的は、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に、フリーランスの方と企業の発注事業者の間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備ということでございます。フリーランスの定義は、業務委託の

相手方である事業者で従業員を使用しないもの、そういう位置付けとなっております。

なお、下にあるように、公正取引委員会、中小企業庁と当省が連携して対応していくものでございます。ポイントは、裏面の真ん中ぐらいのボックスに記載していますが、「書面等による取引条件の明示」、「報酬支払期日の設定・期日内の支払」、「禁止事項」なども盛り込まれているということで、こちらは取引関係ということになりますので、公正取引委員会や中小企業庁の対応になろうかと思っております。4番以降が就業環境の関係でございまして、厚労省の担当ということになっております。「募集情報の的確表示」、「育児介護等と業務の両立に関する配慮」、「ハラスメント対策に係る体制整備」、「中途解除等の事前予告」という部分が厚生労働省の対応になるということでございます。次年度は周知が大事になってくると思っておりますので、経営者団体、事業所団体を通じて、皆様にも御協力をお願いしながら、周知に力を入れたいと思っております。私からは以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございました。それでは、4つ目の労働保険適用調査業務の適正の運営等について、総務部長お願いいたします。

○下平（総務部長）

それでは、横置きの資料の最後、28 ページをご覧ください。労働保険適用徴収業務の適正な運営というページですが、今年度は3つの柱で取り組んでいます。左上の囲みになりますが、1つ目が、労働保険料などの適正徴収です。目標は収納率99パーセント以上を目指してやってまいりました。現状、実績ですが、下の囲みにありますが、1月末現在、収納率79.9パーセントということで、若干低めになっているのですけれども、例年、年度末に大きく伸びますので、参考までに、2月末現在では98.7パーセントという状況ですので、達成したいと思っております。

それから、2つ目の目標の労働保険未手続事業一掃対策の推進、これは目標、加入勧奨などによる成立1,885件以上というのを目指してやっておりますが、現状実績は、下の囲みの2つ目の丸にありますように、1月末現在1,126件ということで、やや伸び悩んでおります。そこで、今、勧奨に回る推進員にアンケートを取るなどして対策を講じているところですので。

それから、3つ目の電子申請の一層の利用促進、これは1万4,550件以上というのを目指してやっておりますが、現状の実績は、下の囲みの3つ目にあるように、1月末現在で1万5,894件ということで、こちらは既に目標を上回る件数となっております。

こういう現状を踏まえて、次年度の取組ですが、今度は縦長の令和6年度方針、16ページをご覧ください。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであり、各種政策を推進する財政基盤となるものとして重要ですので、基本変わることなく今年度と引き続きの3本柱にしてあり、1つが労働保険料の適正徴収、2つ目が労働保険未手続事業一掃対策の推進、電子申請の一層の利用促進ということで変えていないのですが、先ほど申し上げたように、2つ目の労働保険未手続事業一掃対策の推進のところ、今年度課題となっておりますので、現在取りまとめている現場のアンケートなどを踏まえて、一層実のある対策を取れるように改善していきたいと考えています。労働保険の関係は以上です。

では最後に、次年度の最重点施策について、御説明します。最重点は、令和6年度の行政運営方針案の1ページの、令和6年度静岡労働局の最重点施策にあるとおり、次年度も3つの柱立てとしたいと考えています

1つ目が、賃金引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくりというもので、具体的には、適正な価格転嫁、同一労働同一賃金を含めた適正な賃金引き上げへの支援、それから、労働基準関係法令が遵守されるように相談対応ですとか法の履行確保に取り組みます。さらに、安全に働くために、労働災害防止対策と労働者の健康確保対策、これについて重点的に取り組みます。

2つ目の柱ですが、リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業などに対する人材確保の支援ということで、具体的には、「三位一体の労働市場改革」を踏まえ、リ・スキリングを含め、職場における学び・学び直しが広がるように、個人、企業両方に向けた支援を行うということと、深刻な人手不足のもとで労働移動の円滑化とマッチング支援の充実を図ること、これに重点的に取り組みたいと思います。

3つ目の柱、女性活躍、男性の育児休業取得などの促進については、具体的には、男女ともに働きやすい職場環境整備ということで、女性活躍推進法や均等法、育児・介護休業法といった各種法律の履行を確保することと、パワハラ、セクハラなど職場のハラスメント防止対策を総合的に進めることに加えて、今ほどご紹介しましたフリーランスの問題についても、新しい法律の周知や施行、これに重点的に取り組みたいと考えています。以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。非常にたくさんの方の資料等について御説明いただきましたので、皆様から、只今の御説明や資料について御意見、御質問等があればお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

では、鈴木委員お願いいたします。

○鈴木（委員）

静岡県経営者協会の鈴木でございます。

今、下平部長から、最後に最重点施策の話がありましたが、令和5年度は、一つ目の柱建ての賃金引き上げの前に、最低賃金という言葉が入っていて、これはおそらく企業内最低賃金という意味で使われていたのだと思うのです。次年度の柱建てには「最低賃金」の言葉はありませんが、企業内最低賃金も地方最低賃金も両方大事なことで、今特に企業内最低賃金が大変重要な時期になっていると思います。

非正規労働者の方、あるいは最近はフリーランスの話も出てきていますし、これからは、そういう人たちを抜きにして賃金の問題というのは語れないのではないかと思います。また、労働組合に加入している方も少ないですね。そういった人たちが国民の中にかかなりいるという現状は直視しないといけないと思います。次年度の行政運営方針は大変うまくまとめられておられると思いますが、今申し上げた非正規労働者、フリーランスなどそういった方々の対応も含めて、今後どうしたらいいか、現状分析を踏まえてしっかり対策を立てていかないと、絵に描いた餅になるような感じがしますので、何が問題なのかというところを突き詰めてやっていく必要があると思います。

賃金引き上げのためには、もう2、3年前からパートナーシップ構築宣言の取組をしてい

ますが、やっと昨年、県庁で公労使で共同宣言をして推進しています。これについても、現状、100パーセント満足のいく状態ではないというのは皆さんご存じの通りかと思いますが、最近、大手自動車メーカーの下請法違反の報道もありました。自動車産業は、ご存知の通りピラミッド型の裾の広い業界で、昔から「悪しき慣習」というのがあるということだと思われませんが、最近になって初めて、下請法違反という話が出てきて、なぜ今頃そんな話が出てくるのかと。これは法違反という問題ですから、やはり厳格に対応していただく必要があると思います。自動車業界だけでなく、物流業界にも悪しき慣習があると思われま。まずは法律が守られて、その先に価格転嫁などの地についた施策ができるのだと考えます。価格転嫁については、よく分析をする必要があるとは思いますが、大手の取引は多くがBtoCです。ここ4年くらいで4万商品ぐらゐの商品の価格が上がっています。大手企業は消費者に売る価格を上げれば売り上げが増えるので、利益を従業員に還元して、5パーセント、6パーセント賃金を上げられるかもしれませんが、それだけではなく、仕入れ先とのBtoBでしっかりやってもらわないことには、この問題は解決できないと思います。下請けの中小企業とのやり取りの中身について、法的なものも含めてしっかりメスを入れていく必要があると考えます。中小企業はこの課題が解決できないと賃金を支払う原資が確保できません。

また労働分配率は、中小企業では70パーセントぐらゐと高く、中小企業では、もうあげられないという状態になっているところも結構多くて、ギリギリのところがあることも実態です。人に対する投資も必要ですが、物に対する投資、要は設備投資がないと賃上げできない。そうした中で、労働分配率70パーセントの中小企業は、賃金だけどんどん上げてくれと言われてもなかなかうまくいかないの、具体的な議論をもっと盛り上げてほしいと感じています。それからあと1つ、人への投資という2番目のところなんですけども、これはさっき佐藤部長から、次年度は、個人に対するリ・スキリングの支援をしていくというお話がありましたが、「三位一体の労働市場改革」でそういう議論があることは知っていますが、企業向けの支援もまだまだ緒についたばかりの状況だと思います。現状では、やはり企業で働いている人は、企業の理解や企業からリ・スキリングマインドを与えられない限り、なかなか個人では難しいのではないかと思いますので、個人への支援と企業への支援を併用してやっていかないとうまく進まないのではないかと考えています。

○笹原（会長）

ありがとうございます。お答えいただいてよろしいですか。では局長、お願いいたします。

○笹（労働局長）

賃金の部分と、パートナーシップの部分に関して、若干私の方からコメントさせていただきたいと思ひます。

最低賃金の制度につきましては、最低賃金審議会の場で公労使の議論を踏まえて決めた上で、それが適切に履行されているかをしっかりと把握して、最賃制度を運営していくことは必要だと認識しておりますので、次年度も、引き続き適切に運営していきます。また、企業内の最低賃金については、個別に事業所に入って、労働時間に対して払った賃金が法定の最低賃金を下回っていれば、当然指導をして、是正をさせることが必要だと考

ています。

パートナーシップに関しましては、例えばいわゆる優位的地位の濫用については、公取の法律がありながらもあまり議論されてこなかった部分があり、それはなぜかという、やはり強いものに対する忖度というものがかなり強く影響していたのではないかと考えられます。そこで、昨年、パートナーシップ構築宣言に関する共同宣言を発出した後も、なかなか盛り上がり、動きが芳しくないと思われましたので、当局では、下請けの方が価格転嫁に困った時に相談する窓口、法違反やいじめを受けている、しわ寄せを受けてもらった時の申告窓口について、労働行政も含めて、1枚のパンフレットで周知をさせていただいております。ただ、その制度が存在を知っていても、やはり忖度するという習慣がなかなか抜けないという部分があって、先日の公労使の協議会でも意見交換をしましたが、同業者だけで横並びで様子見をしているのではなく、自社の労働者の処遇を改善していくことは、事業主の責任になると思いますので、その部分に関しては改善をしていただきたい。その上で、業界全体どのように賃上げが必要なかは、例えば産業政策だとかといったものを含めながら進めていく。そのためのパートナーシップ構築宣言だと思いますので、やはりその趣旨を浸透させ、事業所の状況は個々に判断しながら、良い方向に進めていくことがまず全体的な方針と考えています。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

○小野（雇用環境・均等室長）

当室では、業務改善助成金の審査を担当しています。この助成金は、事業所内の最低賃金を上げるための支援でございまして、もちろん恣意的な賃上げにならないように、この非正規の方もこのパートの方もちゃんと賃上げしてくださいというふうに確認した上で、生産性向上のための設備投資の費用に対して助成しておりますので、引き続きこうした支援策の活用促進を通じて、少しでも改善したいと思っております。

○笹原（会長）

よろしいでしょうか。労働基準部長も一言ありますか。鈴木委員より昨年は最低賃金という言葉が入っていたのを今年は外れているけれども、ということも御指摘がありましたけど、内容的には入ってらっしゃるようですよ。

○稲毛（労働基準部長）

はい。昨年度、鈴木委員からの御指摘なども踏まえまして、次年度は表題を変えさせていただいたんですけれども、変えたからと言って、最低賃金制度を今年度の取り扱いから何か変えるという意図は全くございませんで、来年度もきちんと最低賃金審議会の運営は適切に行っていくということでありますので、その点、ご承知おきいただければと思います。

○佐藤（職業安定部長）

私からはリ・スキリングの件でご回答します。御指摘ありがとうございます。これもまた閣議決定の言葉そのまま使わせていただきますと、年金、賃金制度などの雇用システム、こういったものを背景に、働く個人の多くが受け身の姿勢で、現在の状況に安住がちであると指摘があるということがございます。

こういったものを背景にしながら、個人向けの支援を強化しながら、全体として変えて

いこうというのが政府の方針であると認識しております。もちろん、個人で今現状がどうかという面はあるかと思いますが、企業向けの支援策に関しましても、先ほど御説明したとおり、中身を見直しつつ、必要なものについては充実をさせていくということにしています。

個人向けと企業向け相互の支援策を両輪で動かすことによって、生産性の向上や在職者のリ・スキリングを促進させていく、そういった考えから、次年度の最重点ということでも挙げさせていただいております。その点をご理解いただければと思います。ありがとうございました。

○笹原（会長）

ありがとうございます。それでは、他の方の御質問を受けたいと思いますけど、いかがでしょうか。

オンラインで御参加の山崎委員も含めてどなたからでも結構ですので、どうぞ御質問、御意見をお願いします。では、森藤委員をお願いします。

○森藤（委員）

お疲れ様でございます。まずもって、労働行政の日頃のご尽力に敬意を表させていただきます。

また、先般、3月5日には、36協定の日に向けて、労働団体として静岡駅前で意識喚起を図りましたが、その際には、基準部長にマイクを握っていただいたことにつきましても大変感謝しております。また引き続きよろしく願いいたします。

先ほどの鈴木委員の御発言には、色々キーワードがあったと思います。悪しき慣習、違法性、別の言葉で言えば不適切、不正ということですが、パートナーシップに関わることを中心にあったかと思います。局長の方からも、強いものに対する付度といった御発言もありましたけども、こういった問題を根本的に解決するためには、やはり労使の良好なコミュニケーションが重要なのではないかと思います。互いに経営に対する牽制であるとか、注意喚起、また労働者自らを利するという観点からも、良好な労使関係が非常に重要だと思ふことをまずこの場でお伝えしたいです。

その理由は、今日も方針の中にも語られている部分もありますが、現在、中央では、労働政策審議会において育児・介護休業法の部分改正について諮問に対する答申がなされ、おおむね妥当であるというような見解が示されたところでもあります。細かいその中身には触れませんが、おおむね妥当であるとされた中には、適用除外に据えることができる労使協定は、労働組合があれば労働組合、労働組合がなければ従業員代表との間で締結し、各種制度の対象としない規定を設けることができるということなんですね。労働組合があれば、日頃からのいわゆる労使協議など様々な関係性において、当然労働組合としても労使対等の中で意見できるわけですが、組合がない企業では、従業員代表が本当にそういった役割を果たせるのかどうかということについては、従業員代表の選任の適正度合いから、根本的に注視しながら、この静岡県内における労使関係の一端を担っていただく従業員代表という意味からも、ぜひ監督署の方で適正度合いについての確認について連携を図っていただいて、この地域における悪しき慣習だったり、労使の中でややもすると企業の連続性に支障をきたすようなことにならないようにしていただくようお願いをしたいなと思っています。私の方からは以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。事務局の方、いかがでしょうか。では、労働基準部長、お願いいたします。

○稲毛（労働基準部長）

部分的なご回答になりますけれども、労働基準監督署で36協定といった届け出を受け付ける際におきましては、きちんとその労働者の代表として適切な方が選出されているかどうか、これは、チェックボックスによって確認をさせていただきまして、そこがきちんとなされていない場合には、きちんとした方が代表者として選出されるように指導を行うといった対応を図っているところがございますので、引き続き確認を行っていきたいと思っております。

○笹原（会長）

ありがとうございます。森藤委員よろしいでしょうか。

○森藤（委員）

はい。チェックボックスによって確認をさせていただいているという実務の部分について、ありがとうございます。要は、実態としてどうかということなんですね。我々のところにも多くの労働相談が寄せられる中で、そのほとんどのところにやっぱり労働組合がないという現実があります。我々の運動不足でもありますけれども、従業員代表が機能していないことによって知らぬ間に就業規則が変わっていたりとか、退職金制度がなくなってしまうだとか、従業員代表とされる方が年に何度も違う方に変わっているというような状況だとか、全くその従業員代表が誰かもわかっていないというような相談が非常に多く確認されます。

もちろん、もちろん実務的に、どうであるかという確認がまず第一だということはあるとは思いますが、実態としてどうかということが、やはりこの県下における働く現場にかかってくるころだと思います。そこはこれから、我々団体としても、労働者側として色々な形で意識喚起を図っていかなくてはならないですし、様々な手法で、アドバイスを講じていかなければならないと思いますけれども、今の法律であるとかワークルールに関しては、実態として労使に委ねられる場面が多いので、ここは本質的に大事なんですよ、というのを、公労使で訴えながら、様々な施策に有意に働くように努めていただければと思います。我々自身も努力していきたいと思っております。

先ほど鈴木委員がおっしゃっていた企業内最低賃金も非常に重要であると思っております。まさに企業内最賃協定なんていうのは、労働組合がなければ、まずは確認できないことでありますし、労働組合をぜひというのはなかなかこの場で言うことではありませんけれども、ぜひ、法律の中でも、労使の確認という中で従業員代表が語られる一方で、労働組合という重要性も明らかにされている今ですから、労使間において正しいチェックができるように、共に努めていけたらと思っております、それがすべての施策につながる、根底にあると思っております。

○笹原（会長）

森藤委員ありがとうございました。おそらく、最賃の問題にしても、時間外労働手当についても、現象として現れるものは法違反というような形であるにせよ、その背後にやはり労使関係があるという風なことで、何か起こった場合には、そのチェックボックスだけ

ではなく、その労使関係の状況についても確認していただきながら指導を進めていただくのがよろしいということだろうと思いますので、ぜひどうぞよろしくお願いいたしたいと思います。

他にいかがでしょうか。どなたでも結構です。では、牧田委員お願いいたします。

○牧田（委員）

2点ございます。まず1点目なのですが、令和5年度行政運営実施報告の27ページ、総合的なハラスメント対策の推進の民事上の個別労働紛争相談対応件数の欄で、ここに3つ円グラフがありますが、「その他」がどれも非常に多くなっておりまして、具体的にはどんなものが例としてあるのかを1点お聞かせ願いたいです。

もう1点は、かなりその部分にクローズアップしたことになるかもしれませんが、どちらかという質問というよりも意見なんです。今日、リ・スキリングの重要性ということを非常に強調していただいていたように思います。リ・スキリングっていうのは、どちらかという、ある一定のレベルにあるというか、これから向上を目指すところの従業員の方たちを教育していくという意味合いが強いかと思うのですが、私として非常に気になっているのは、一定のという言い方とは別になるのですが、結局、いじめ、嫌がらせ、退職、解雇に関わる紛争の中を個別に見ていると、どうしてもその背後に、非常に表現が難しいですが、発達障害系なのか精神的なものなのか、そういった何らかの障害を背景とする2次的な障害としての鬱であったり、人間関係がうまくいかないような特性を持った人たちが、いじめ、嫌がらせ、解雇といったような問題に巻き込まれていく傾向が強くなってきているように感じています。

実際、鬱での精神疾患であっても、その鬱の発症の原因に、例えば発達障害が隠れていたということが通院して初めてわかる、そうした事例が散見されます。ただ、そこでその方たちが障害者雇用の枠に入っていくかということ、障害者手帳をもらうためには、生育歴を含めた長い期間の通院であったり観察が必要になるので、なかなか障害者の雇用の枠にも入っていけない。しかし、そういった特性を持ったことは否定できないところなので、どこの職場に行っても結局短期間で辞めてしまう、人間関係がうまくいかない、というような方たちが一定数紛争の中に含まれてきているというように思っています。こういった方たちに対しては、リ・スキリングというよりも、そのソーシャルスキルトレーニングであったり、今色々な対処の方法ができていの中で、そういったものを導入していくという視点ができないものかということ意見を述べさせていただきます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。雇用環境・均等室長、よろしくお願います。

○小野（雇用環境・均等室長）

まず、民事上の個別労働紛争相談対応件数の「その他」については、代表的なもので、「退職勧奨」、「労働条件の引き下げ」などが含まれています。

2点目については、私も個別の報告を見ている中で感想になって恐縮ですが、やはり拘りが強い方はいらっしゃいます。雇用環境・均等室では、丁寧にお話を傾聴して、事業主と話し合いをすることでなんとか解決できませんか、ということで制度をご紹介します、もしご希望であればご利用くださいという対応をしているところでございます。

ソーシャルスキルトレーニングの関係はなかなか今の雇均室の対応の中ではそこまで

至っていないのが現状です。私からは以上です。

○牧田（委員）

ありがとうございます。おそらく、この内容別件数、非常に統計を取るのが大変だとは思いますが、半分以上が「その他」になってしまうと、なかなか統計としての利用の価値が薄れてしまうと思いますので、もう少し具体的を取っていただけるとありがたいと思います。ありがとうございます。

○笹原（会長）

ありがとうございました。それでは、望月委員お願いいたします。

○望月（委員）

丸仲鐵工所の望月と申します。よろしく申し上げます。

職業安定部長の佐藤部長にお伺いします。この横長の資料の23ページ、外国人に対する支援の部分で伺いたいのですが、右上のカラーのグラフで、順調に外国人の就労者が伸びているところで、その下の真ん中に、特定技能1号在留外国人数という部分があります。この数は、グラフの1番下のこのオレンジというか赤の部分が特定技能1号ということですか。

○佐藤（職業安定部長）

特定技能1号在留外国人は、このグラフの中で申し上げますと、茶色で示されている専門的、技術的分野の在留資格というものの中に入っています。

○望月（委員）

了解です。ありがとうございます。

それと、1番下の県内ハローワークにおける外国人新規求職者数の推移ですが、平成30年度からありますが、これ見ますと、求職者数に対して、就職された外国人がざっと平均すると10パーセントです。

私は、どこかの資料でも見たことがあるのですが、外国人も含めた全体、ハローワークでの求職者数に対する就職者数というのは、大体3割ぐらいが平均だったように思いますが、これを見ると、外国人だけに限ると10パーセントぐらいしかないということで、1番の原因は何か、ということをつかいたら教えていただきたいと思います。

また、ちょっと余談になりますが、今回、昨今の人手不足の中で、当社は機械メーカーで技術者をずっと募集していたのですが、もう全然応募がなく、やっと今回、外国人を初めて、ベトナムの方ですが、県内の技術系の大学を卒業される電気制御系の技術者を採用することになりました。

今回初めて外国人を採用しますが、もし優秀な方であれば、これからも積極的に採用していきたいなと思っていますので、一応皆さんの御参考に申し上げます。

その関連で、もう1点、静岡の入国管理局と労働局で、情報交換の場とか、何かコミュニケーションをされているような実績があるのかお聞かせください。

○笹原（会長）

ありがとうございます。職業安定部長いかがでしょうか。

○佐藤（職業安定部長）

外国人の労働者、全国においても静岡においても増加傾向に大きくあるというところ

でございます。

今ほどおっしゃっていたとおり、生産年齢人口が減少する中で、外国人の労働力が非常に重要であり、就職の実績に関しては、この数値のとおりでございます。

入管局との連携については、外国人に関する会議であったり、セミナーにおいて入管局の方に講師をお願いしたりといった形で連携をしております。

○望月（委員）

この外国人の就職率が10パーセントぐらいしかないというのは、何か大きな理由があるのでしょうか。

○佐藤（職業安定部長）

やはり外国人求職者の方において1番の障壁となるのは、コミュニケーション能力や日本の職場習慣と考えられ、雇用確保に当たっては、そういった課題があるのだろうと思います。そのような中で、このパーセンテージというのが高いか低いかという評価になりますが、実績としては、こうなっているということです。

なお、今申し上げたような課題について、解決する支援としては、定住外国人就労定着支援研修というものを行っております。この中で、今話をした日本の雇用慣行であったりとかマナーであったり、そういったものを研修として実施しており、主に西部を中心に行っているというところです。以上です。

○望月（委員）

ありがとうございました。

○笹原（委員）

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。内山委員お願いいたします。

○内山（委員）

連合静岡の内山と申します。御説明ありがとうございます。私からは、均等行政になるかと思いますが、男性の育児休業取得の促進の点について質問をさせていただきたいと思います。

今朝の報道でも、育児・介護休業法の、特に男性の育児休業の取得率、それから開示義務の拡大が閣議決定されたというような報道が出ておりました、子供の生まれる数も過去最低を更新する中で、静岡県においては、室長の説明によれば、男性の育児休業の取得率は25ページにあるとおり21.8パーセントだと伺いました。

全国の報道を見ても、男性が取得する育児休業の中身の話になるわけですが、3か月未満である男性の育児休業取得者は87パーセントに上っているという数の数字も出ております。

その中で、静岡県においての状況がどうなのかというのを1つ教えていただきたいと思います。男性の育児休業が進むことは、ある意味子育て、孤独な育児、女性側のワンオペ育児が解消されることと合わせて、家庭内の家事、育児の分担が進み、女性活躍にもつながるという意味では、いい好循環が回るきっかけの1つになるのではないかとも思っています。

25ページの資料の中では、男性の育児休業の取得率の公表企業について、義務のある84社のうち81社はもう公表されているという報告でしたけれども、義務ですので、その率にこだわるのももちろんですが、やはり中身の点検も合わせて均等行政の中でやって

行っていただくようお願いをさせていただきたく思います。以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御質問ありがとうございます。今、育児・介護休業法改正に向けて、厚生労働省では、準備をしているところでございます。

男性の育休の公表義務も拡大されるということで、今は 1,000 人超が対象ですが、それが 301 人以上規模に拡充されるということでございまして、改正法の成立後には、企業の方に公表について周知したと思っております。

女性の活躍のためには男性の長時間労働も是正しないといけない。女性の育児の負担などを軽減するために、男性が育児に一生懸命取り組んでいただくことによって、女性の活躍も進むと思います。日頃、我々は、女性活躍の関係の企業訪問いたしまして、報告徴収を行い、雇用管理の状況などをお聞きする中で、今申し上げた部分も踏まえながら指導を行い、企業の方に女性活躍について促していきたいと思っております。

また、今、男性の育休取得期間について御指摘がありました。県の雇用管理調査でどれぐらいの期間取得しているかのデータもあったのではないかと思います。今、国では、まずは取得率を上げようということで取り組んでおります。ただ、取得はしたが、中には 1 日とか数日とか、そういう場合もあると思うので、やはりそういった部分も女性活躍の側面からは伸ばしていくべきだと理解はしています。

○内山（委員）

ありがとうございます。企業訪問も積極的になさっているというお話でしたので、そのあたりも少し、企業の方に協力を求めるという大変ですが、要望があった時には希望どおり取れるような、そんな仕組み作りを促していただければと思います。

今室長から県の取組の話もございましたけれども、国が、2025 年から男性が育児休業を取得した時の手取りを 10 割確保できる制度に拡充するというような報道もなされていまして、静岡新聞の 2 月の終わりの記事によれば、2025 年にその制度が始まるまでの、2024 年度からの 1 年間、静岡県が独自に手取り 10 割になるような制度を始めたいというような記事が掲載されていまして。

ある一定の期間育児休業を取らないとその恩恵に預かれない、その制度を活用できないということもありますので、そういう意味からも、ぜひ労働局には静岡県とも連携を取っていただきつつ、男性の育児休業の取得が進み、女性の活躍につながり、児童虐待が防止されるような好循環がある社会の形成に尽力いただければと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

はい、よろしくお願いいたします。

○笹原（会長）

ありがとうございます。資料 26 ページを見せていただきますと、ハラスメントのところで、事業所訪問での助言件数の中に、いわゆるマタハラ、妊娠、出産等に関するハラスメントが 801 件、それから、育児・介護休業法関係のハラスメントも 151 件と非常に多いので、内山委員が今おっしゃったように、取りたくても取れなかったり、あるいは取

ることに対して非常に苦労したりハラスメントにあったりという事例も多いようですので、ぜひ力を入れていただければと思います。ありがとうございます。

○笹原（会長）

他はいかがでしょうか。田中委員お願いいたします。その後で山崎委員に行きます。

○田中（委員）

中小企業団体中央会の田中と申します。よろしくお願いいたします。

先ほど望月委員の方からもお話ありました外国人の問題につきまして、1点申し上げておきたいのは、今度、実習制度の改正がございまして、いわゆる育成就労制度に改正をされるというような形になります。これはこれで実習制度の3年間を教育機関として特定技能の方に移管していった実効性の高い制度にしていくということで、大賛成でございますけれども、ただ、その中でどういう職種が残るのかというところがまだ決まっておらず、事業者にとって非常に大きな課題になっています。県内、例えば輸送用機械製造業などの場合も、やはり実習生の方にご支援をいただいて業務が成り立っているというようなケースが大変多いわけでございますので、そうしたところの業務は、今度の改正で対象から外れるということになりますと、やはり非常に大きな影響があります。ただでさえ人手不足という状況の中で、さらに実習生の対象職種からも除外されるということがないように、ぜひ地域の産業の状況、これを勘案していただきながら、こうした業種、業態についても検討いただきたいということ、これお願いでございます。

それから2点目でございますけれども、先ほどフリーランスの法律の話もございました。これは、事業主でありながら働き手であるというような位置付けだろうと思います。こうしたフリーランスの方々が、やはり取引の中では弱者であり、非常に厳しい環境の中で仕事をするということがないように守られる法律だというふうに認識をしておりますが、実態を聞いてみますと、先だってインボイスの関係で、登録事業者でないことで取引を除外されるというケースが出たり、要するに発注側の強い意向で厳しい環境に置かれることもあるので、ここは注視をしていきたいと思っております。中小企業団体中央会としましても、やはりフリーランス、勤労者のような形でありながらも事業者でございますので、共同組合のようなものを設立をして、団体交渉ができるような、そういう形でこのフリーランスが守られないかということも検討していきたいと考えてございます。

同様に、実は小規模事業者で、例えば飲食業ですとかあるいは小さな旅館をやっているような方、これも経営者、事業主ではあるんですけども、実は24時間労働しているような働き手でございます。ところが、経営者であるが故に、労働法の色んな恩恵にあずかることができないということで、実際にお話を伺ってみますと、過労死するんじゃないかと心配になるほどの状況もございます。これは、最賃の問題も実はあるのですが、なかなかパート、アルバイトの方がその賃金ではなかなか来てくれないということで、どうしても1人で切り盛りをするということも聞いております。過労死防止対策推進シンポジウムも開かれたということでございますが、これはあくまで勤労者の問題だろうと思いますが、やはり勤労者に近い形で経営をされている方に対しても、何か光が当たるものがないかということ実は考えているところでございます。

それから、長時間労働の問題を少し申し上げたいと思っております。実は、これは実例でございますけれども、とある場所の冷凍倉庫の業者がございまして、この方々が複数で組合を

作りまして、入出庫の管理システムの自動化ということで、いわゆるデジタル化を進めました。これは当然、組合を作ることによってインシヤルコストが分散化されるということもございませし、それから顧客対応としての目的でやっていることなのですが、結果的に流れを見てまいりますと、1つは、当然ですけれども、従業員さんの長時間労働の是正につながるということは明らかに効果として出ています。それからあともう1点の効果ですが、実は2024年問題、運送業の問題ございませけれども、このドライバーの待ち時間の抑制にも繋がっているということです。要するに、自分たちのお客様に対する付加価値の向上ということと、それから自社の従業員の長時間労働の是正につながった、それにプラスして、外部のステークホルダーの方に対する時間、長時間労働の是正、これにもつながったという事例で、この経営者は「運送業に選ばれる企業にならなきゃいけない」、というような言葉をおっしゃっておられます。そういう意味では、全体として、その企業内の長時間労働ということも当然見ななきゃいけないんですけれども、いろんな周辺の状況を全部絡み合わせた中で、協力し合ってこの長時間労働の是正につながっていくということもあると思ひますので、一つの事例として申し上げておきたいと思ひます。私どもとしては、こういったことも積極的に取り組んでまいりたいと思ひています。

それから、最後でございませけれども、先ほど森藤委員からも悪しき慣習というお話がございませました。例えば価格交渉が出来ないだとかいろんな問題がある中で、やはり消費者自体の、マインドを変えていただくことも努力しなななければならない。つまり、昨日着いていた荷物が1週間経たないと来ないということ、これも当然だというぐらひの、消費者マインドを変えていくということもやはり必要なかなと思ひます。それから経営者マインドも、安くていいものを売るということ、これはある意味必要な部分もございませけれども、高いけれどいいもの、これを作っていくということを中心に考えていく経営も必要であり、それから周辺の方々も、高いからこそいい物なんだということで、価格転嫁がしっかりできるというマインドを作っていくってことが必要ではないかと考えています。

人材は資源でございませるので、それを維持するためのコストとしてその人件費を上げるんだというようなことが、胸を張って言えるような、そういう環境作りということもやはりやっていくことが、私どもの課題でございませ。先ほどのパートナーシップも当然でございませますが、やはり実効性を高める意味では、労務費のガイドラインもできましたけれども、とにかく人が中心で物事が進んでるんだということを理解した中で、価格交渉も胸を張ってできるような、そういう環境をぜひ作りたいという思ひでいることをお伝えしたいと思ひます。以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。外国人の問題、フリーランスの問題、そして今人は資源と価格低下の問題と非常に幅広く御発言いただきましたけれども、事務局からどなたか御発言いただけますか。

では、職業安定部長、お願いします。

○佐藤（職業安定部長）

今御指摘、御意見いただいた中の外国人技能実習の件について少しお話をします。

今お話がありましたとおり、外国人技能実習制度は、人材確保と人材育成を目的とする

新たな制度とするということで、見直しを進めています。その際、受け入れの対象分野は、現行の技能実習制度の職種をそのまま機械的に引き継ぐのではなく、特定産業分野の設定分野に限定するというのが基本となっているということがあります。この件について詳細はまだお話できる状況にありませんが、本省においては、地域の実情等も踏まえて対象分野についての検討が進められているものと承知しています。

○笹原（会長）

ありがとうございます。続いて、雇用環境・均等室長お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

今御意見いただいたことも踏まえて、フリーランスの関係も周知などに取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○笹原（会長）

ありがとうございます。時間が近づいてきましたが、先ほど山崎委員が手を挙げていらっしやっただので、山崎委員、御発言お願いします。

○山崎（委員）

では3つ申し上げます。

まずは、「悪しき慣習」ですが、まだまだ製造業の方にはございます。

特に、私の仲間で聞いているところによると、2次下請け以下がまだまだ、今年も昨年何パーセント値引きという交渉が普通に行われているという現実があります。パートナーシップ構築宣言が実際にどのぐらい効力があるのか、また、2次下請けの方々、大企業の方々が本当にパートナーシップ構築宣言をされているのかどうかなど、ホームページでは見ることができるんですけども、なかなか全体像が見えない感じです。その辺り、どのくらいに実際パートナーシップ宣言が進んでいるのかというところが少し心配になります。

2つ目です。賃上げの方、小規模事業者が1番厳しいと思います。先ほど、その賃上げの原資というか、その応援として助成金で応援をしてくださっているということはありがたいと思うのですが、特に小規模の会社は、その助成金を申請するための人と時間が少ないと思います。ですので、その辺りの応援、支援は何かやっていただければという希望があります。

3つ目です。先ほど公益の牧田委員からもお話がありましたけれども、発達障害の方とか就業困難者の方々、実際に、当社も募集をすると、応募してくださる方の中にそういう方々が増えてきているなと感じます。就職氷河期世代の方々も増えています。この間、就職氷河期世代の方々向けに、どうやって長く勤めていただくための企業向けのセミナーが開かれるということをお聞きしましたが、なかなかいい取り組みだなと思いました。例えば、就業困難者の方々をしっかりと戦力としていけるよう、会社で長く勤めていただくために、企業向けに、企業がどのように対応していくか、どうコミュニケーションを取っていけばいいのかということについて、そうしたセミナー等々やっていただけるとありがたいなと思います。以上でございます。

○笹原（委員）

ありがとうございます。

山崎委員からも、パートナーシップの話と賃金引上げの話ですけども、助成金をもらう

ために何か支援があるのかっていう話と、発達障害者等就業困難者のための何か支援についてということで、3つほど御指摘いただきましたけど、いかがでしょう。

では雇用環境・均等室長お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

パートナーシップ構築宣言の関係ですけれども、県と連携して、周知などに取り組んでいきたいと思います。

2点目の賃上げの助成金と言いますと、業務改善助成金があるのですが、この関係は雇均室で申請書を見て、書類が足りない等の場合は、不足の書類を追加でお願いするといった対応はさせていただいております。

また、助成金関係の活用相談については、働き方改革推進支援センターがございまして、そこでもご相談に応じておりますので、この活用の周知にも引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○笹原（会長）

続いて、職業安定部長お願いいたします。

○佐藤（職業安定部長）

発達障害者、またその発達障害の一手手前と申しますか、グレーゾーンと呼ばれる方が最近すごく増えていることについて、先般、本省において、特に学生に関してどういう状況かということをお聞きしたところ、2割ぐらいいはそういった傾向があるのではないかという回答があったそうです。

そういった方々への支援に関しては色々ございます。例えば、新卒に対する、新卒ハローワークであったり、対象年齢がもう少し上のわかものハローワーク、あと就職氷河期世代の窓口や、地域若者サポートステーションなどで色々支援をしているというのがまず1つございます。

一方、企業に対してということですが、やはりこういった方を採用された後の定着に悩んでいらっしゃる事業主はいらっしゃいますので、当方の支援を経て就職された企業に対しては、個別にその定着指導の支援として、アドバイス等を行っているところでございます。

集合型の何かという形ではありませんが、そういった形で地道に企業に対する支援を行っているというところです。以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。まだまだ御質問等あると思いますけれども、時間が相当過ぎておりますので、今日の質疑、意見交換はここまでとさせていただきたいと思っております。

全般にわたって、それぞれの経験を踏まえた非常に貴重なケースのご紹介であるとか、あるいは施策への要望が述べられましたので、行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえた上で、行政の推進に努められるようお願いしたいと思います。

それでは、これで本日予定されていた議事を全て終了いたしますので、進行を事務局の方にお返ししたいと思います。よろしく申し上げます。

4 閉会

○片岡（総務企画官）

笹原会長、ありがとうございました。本日の議事録につきましては、後日、委員の皆様方に送付させていただきます。

次回の審議会は、例年ですと11月頃の開催を予定しております。

詳細な日程は改めてご連絡させていただきます。御多忙の折かと存じますが、ぜひ御出席のほどよろしく願い申し上げます。それでは、閉会にあたり、笹労働局長から御挨拶申し上げます。

○笹（労働局長）

本日は、長時間にわたって非常に重要な貴重な御意見、御要望いただきありがとうございました。

一部回答めいたものを紹介しますと、静岡県内のパートナーシップ構築宣言に関する企業に対するアンケートについては、静岡県が公表をしております。それによりますと「すでに宣言している」、「宣言することで、準備中」という企業が合わせて20パーセントぐらい、「宣言するかどうか検討中」というのは60パーセント弱だったと思います。正確な数字については、県のホームページの方を確認していただきたいと思います。

それから、発達障害者、あるいはそのグレーゾーン又はそれが疑われる方に関してですが、就職支援という意味では、外郭団体の高齢障害求職者雇用支援機構が、現在、精神障害の求職者に関する取組や研究を行っており、おそらく成果もあると思います。それが我々ハローワーク側の就職支援と関連しているのかということところは調べた上で、有効な就職支援ができるようにと考えております。

一方で、事業所内のトラブルについて、発達障害等が背景にあるのではないかということの関連につきましては、そういった視点で取っているデータが現状見当たりませんので、そういう場合の対応については、本省とも情報交換しながら検討をして、トラブルの防止などに活かされればと思います。

その他たくさんの御意見、御要望いただきましてありがとうございました。令和6年度の行政運営に向けて、しっかりと反映させていくよう対応したいと思います。本当にありがとうございました。

○片岡（総務企画官）

以上をもちまして本日の審議会を終了させていただきます。本日は、長時間にわたり誠にありがとうございました。

(終了)