

平成26年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成27年3月11日（水）午前9時30分～午後11時30分

2 開催場所

ホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》井内委員、喜多委員、佐野委員、松村委員、山本委員、米田委員

《労働者代表》河村委員、下委員、竹谷委員、平井委員、藤岡委員、藤田委員

《使用者代表》小林委員、濱田委員、林委員、本久委員、守家委員

【事務局】樋野労働局長、三浦総務部長、松田労働基準部長、穴吹職業安定部長、

佐藤雇用均等室長、米本総務課長、松岡企画室長、桜井労働保険徴収室長、

吉岡監督課長、西泉健康安全課長、河口賃金室長、佐藤労災補償課長、森職

業安定課長、岩崎職業対策課長、大村需給調整事業室長、新田地方訓練受講

者支援室長、笠井雇用均等室長補佐、阿部企画室長補佐、佐藤企画係長

4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

① 平成27年度労働行政の運営方針（案）について

② 地域雇用開発計画について

③ 一体的実施事業について

④ ハローワークマッチング総合評価システムの目標設定について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

5 議事

○事務局 それでは、定刻となりましたので、ただいまから、平成26年度第2回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、公私とも大変お忙しいところ、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私、総務部企画室の松岡でございます。

議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は、傍聴のご希望はございませんでした。

それでは、審議会の成立についてご報告いたします。

本日、ただいまのご出席の委員は、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員5名のご出席を得ており、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることを申し添えます。

なお、下委員におかれましては間もなく到着するというご連絡をいただいております。使用者代表の平石委員につきましては、本日どうしても日程調整がつかないということで、ご欠席との連絡がございましたことをご報告申し上げます。

それでは、開会に当たりまして、徳島労働局長の樋野よりご挨拶申し上げます。

○樋野労働局長 おはようございます。徳島労働局長の樋野でございます。

本日、ちょうど東日本大震災の発生から丸4年ということでございまして、震災の犠牲となられた多くの方々、また被災された方々に対して、改めて哀悼の意をあらわすとともに、現在も避難を余儀なくされている被災者の皆様に心からお見舞いを申し上げたいと思っております。

それでは、本日、第2回目の審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

日ごろから労働行政の運営につきましては格別のご理解とご支援をいただいておりますことに対しまして、感謝申し上げます。また、委員の皆様におかれましては大変お忙しい中、本日ご出席を賜りましたことに対しまして心よりお礼申し上げます。

まず、安定行政からでございますけれども、徳島県の1月の有効求人倍率、季節調整値は、1.08倍と前月と比べますと0.03ポイント低下しましたが、平成25年7月から1倍台で推移をしておいて、最近では1.10倍というラインを上下しながら堅調に推

移してしまして、雇用失業情勢は、地域的な差があり、一部に厳しさが見られるものの改善していると基調判断をしているところでございます。

また、1月末の新規学卒者の就職内定率も、高校で91.4%と前年同期を4ポイント以上上回る高い水準でございます。

学卒の就職状況につきましては少し危惧する情報がございます。大学における新規学校卒業者の3年以内離職率というものが非常に高く、45.4%でございまして、全国平均の31.0%の約1.5倍となっております。今後、こうした問題に取り組んでいく必要が出てきていると考えているところでございます。

また、最近の地方創生の動きに関連いたしまして、各地方自治体の方々のほうでは着実にいろいろな方法で工夫をしながら地方創生の取組を始められているところでございます。

こうした地域のニーズに的確に応えられるように、一体的実施事業の一つとして、各ハローワークが各地方自治体と雇用対策協定を締結して、より充実したサービスを提供できるように取り組んでいきたいと考えております。

現在、4自治体とこの雇用対策協定を締結しているところでございます。これまで「重層的セーフティネットの構築」として取り組んできた生活保護受給者等の就労支援や公共職業訓練による就職支援、就労支援にこの雇用対策協定の取組を加えまして、平成27年度の運営方針案では新たに「地方自治体と連携した雇用対策・人材育成の推進」という形で整理をさせていただいております。

次に、基準行政でございます。

「日本再興戦略」改訂2014において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれております。過労死等の防止対策推進法が平成26年11月1日に施行されるなど、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の強化は喫緊の課題となっております。

昨年11月に、「過重労働解消キャンペーン」において重点的に監督をした結果につきまして、当局では88.1%の事業場において違法な時間外労働など労働法令違反が認められたということでございます。中には、月当たり200時間を超える時間外・休日労働が認められたところもございました。

引き続き、長時間労働が恒常的に行われ、健康障害の発生が懸念される事業場に対しましては重点的に指導を徹底してまいりたいと思っております。

労働災害防止関係でございますけれども、労働災害防止と労働者の健康確保対策につきましては、昨年度から5カ年計画で、「徳島第12次労働災害防止推進計画」を中心に取り組んでおります。

昨年の休業4日以上死傷者数は1月末時点の速報値で732人となり、前年同期に比べまして6.6%の減少となりました。今日の朝一番に2月末の数字が出てきたということで聞きますと、5.9%の減ということで把握されまして、若干、数字が増えてございますけれども、堅実に減少しているということでございます。

平成27年は、労働災害の発生状況を踏まえまして、全業種横断的に「転倒災害」だとか「交通労働災害」及び「非正規労働者」対策も取り組んでまいりたいというふうに思っております。

一方、労働者の健康確保対策につきましては、化学物質による健康障害防止対策、メンタルヘルス、過重労働対策等の指導を進めております。今年の12月に、労働者の心の健康確保対策を充実させるため、メンタルチェックの実施が義務づけられることになっておりますので、その周知に努めてまいりたいと思っております。

また、最低賃金につきましては、改正された最低賃金を引き続き周知と、その履行確保も図るということで、次年度も実施される予定となっております最低賃金引き上げに向けた中小企業等への支援事業の円滑な実施に向けて進めてまいりたいと思っております。

このように、基準行政におきましては、健康で安心して働くことのできる環境整備を図ることを目的に展開をしてみたいと思っております。

最後に、均等行政でございます。

平成27年度は、4月から施行される改正次世代育成支援対策推進法及び改正パートタイム労働法について周知徹底に努めておりますけれども、その確実な履行確保を図るように取り組んでまいりたいと思っております。

次世代法に基づく認定マーク、「くるみん」マークの取得企業は現在38社ということで、認定率で見ますと1月末では全国第1位をキープしています。より多くの企業が、「くるみん」や改正法によって新しく創設される「プラチナくるみん」の取得を目指していただくように積極的な働きかけ、指導をしてみたいと思っております。

また、女性の活躍推進につきましては、政府の成長戦略の中核と位置づけられておりますので、引き続き企業のポジティブ・アクションの取組も推進してまいりたいと思っております。

以上、重点施策の詳細につきましては、この後、各部室長から説明をさせていただきますので、これを踏まえて委員の皆様にご審議をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

また、本日は職業安定部から「地域雇用開発計画について」の諮問、それから「一体的実施事業について」の意見書の採択、また報告事項、「ハローワークの総合評価マッチングシステムの目標設定について」の3つの議題をお願いしております。これらにつきましても、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

以上、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いをいたします。

○司会 次に、本審議会は、本年度第2回目ですので、審議会委員の皆様方及び事務局の紹介につきましては出席者名簿と座席表を確認いただくということで省略させていただきます。

続いて、お手元に配付しております資料の確認をさせていただきます。

最初に、平成26年度第2回徳島地方労働審議会と表題をつけました会次第、出席者名簿入りのホッチキス留めのものがございます。次に、本日お持ちいただいております黄色のファイル、平成26年度第2回徳島地方労働審議会資料でございます。中には総務部関係資料がNo.1からNo.5まで、基準部関係資料がNo.1からNo.9まで、職業安定部関係資料はNo.1からNo.9まで、雇用均等室関係がNo.1からNo.7までをつづつてございます。

それと、本日の追加資料としまして、職業安定部より「職業安定部関係附属資料目次」のとおり各議題についての追加資料、労働基準部より「平成26年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告」、「労働条件相談ほっとライン」ほかリーフレット3枚つづりのものがございます。

以上が本日の資料でございますが、不備な点等ございましたら、事務局のほうへお申し出いただければと思います。よろしいでしょうか。

次に、審議会等の公開の関係から、議事録については終了後速やかに公開をすることになっておりますので、ご了承をお願いします。

また、本日の会議は11時30分までを予定をしております。円滑な議事運営ができますようご協力をお願いいたします。

それでは、審議に入ります前に、本日ご審議をお願いします諮問事項の地域雇用開発計

画について労働局長より審議会会長にお渡ししたいと思います。

それでは、議事に入りますので、これからは山本会長に議事の進行をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○議長 本日は、年度末の忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

先ほど局長さんからお話にもありましたように、全般的に見て、労働関係指標はおおむね堅調なようですが、ただ1点、新規大卒者の3年後の離職率が徳島の場合は全国平均より1.5倍というお話が出ました。大学教育にかかわる者としてはちょっと胸が痛む思いをしましたが、今後、大学教育もしっかりやっていきたいと思っています。

本日は、平成27年度の労働行政の運営方針を中心に4件の議題がございます。ふだんよりはかなりたっぷり議題がございますので、挨拶はこの辺にさせていただきます。議論に入りたいと思います。

本日は、ご自由にご意見をいただきたいと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

挨拶は以上にさせていただきます。

それでは、座らせていただきます。

それではまず、議事に入る前に、運営規則の第6条の第1項に基づく審議会の議事録に署名いただく委員を指名させていただきます。と思います。

署名委員は、会長のほかに2名となっておりますが、労働者側を代表しまして河村委員。

○河村委員 よろしくお願ひします。

○議長 使用者側を代表しまして、濱田委員。

○濱田委員 よろしくお願ひします。

○議長 後に、河村委員、濱田委員には事務局から議事録をお持ちしますので、内容確認の上ご署名いただくようお願いしたいと思います。

それでは、議事に入りたいと思いますが、本日事務局より提出されている議題はお手元の審議会次第にございますように4件ございます。

まずは、「平成27年度労働行政の運営方針（案）について」、2番目に「地域雇用開発計画について」、3番目に「一体的実施事業について」、4番目に「ハローワークマッチング総合評価システムの目標設定について」、以上4件について本日はご審議いただきたい。と思います。

限られた時間ですので、円滑に議事運営を進めていきたいと思っていますので、よろしくお

願いたいと思います。

ではまず、第1の議題、平成27年度の徳島労働局行政運営方針案について議事を進めてまいりたいと思いますが、まず事務局よりご説明をお願いしたいと思います。

まず、総務部長から運営方針の構成について説明していただいた後、職業安定部長、労働基準部長、雇用均等室長、総務部長の順でお願いしたいと思いますので、よろしく願います。

お願いします。

○三浦総務部長 おはようございます。徳島労働局の総務部長の三浦でございます。

内容の説明に先立ちまして、私のほうから平成27年度行政運営方針の全体の構成について簡単にご説明をさせていただこうと思います。

事前にお配りをしておりますので、皆さん目を通していただいているかと思いますが、平成27年度の全体の構成でございますけれども、平成26年度同様、全体で4部構成とさせていただきます。

まず、1ページ目をご覧ください。

第1としまして、徳島県内の労働行政の現状と課題。

局長の冒頭の挨拶でも触れましたけれども、徳島の労働行政を取り巻く現状と課題につきまして、局としての認識と行政運営に当たっての基本姿勢について、総論的かつ簡潔に示しておるところでございます。

続きまして、3ページをご覧ください。

第2ということで、労働行政の最重点施策になります。

第1で認識をいたしました徳島の労働行政を取り巻く状況を踏まえまして、徳島労働局といたしまして、平成27年度は最重点として6つの施策に取り組むこととしておりまして、そちらのほうを記載しております。

続きまして、5ページ以下30ページまでになりますけれども、第3としまして、労働行政の重点施策でございます。

第2で上げました最重点項目を初めといたしまして、平成27年度徳島労働局が重点的に取り組んでいく施策について、詳細に記載しております。

そして、最後が31ページになります。

第4の労働行政展開に当たっての基本的対応。

徳島労働局といたしまして、最重点、重点施策に取り組むに当たっての留意事項、職員

の心構え等を記載しております。

この後、担当部長、雇用均等室長より、最重点、重点施策の詳細についてご説明をさせていただきます。

○穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹と申します。日ごろ職業安定行政の運営にご理解とご協力をいただきまして、御礼申し上げます。

私からは、職業安定部の27年度行政運営方針案についてご説明させていただきます。

まず、行政運営方針（案）、1枚めくっていただきまして目次のところでございます。

目次のこの1ページ目のところですが、労働行政の最重点施策につきましては、先ほど局長のご挨拶にもありましたとおり、これまで「重層的セーフティネットの構築」としていたものに、新たに雇用対策協定の取組を加えまして、下のほうにございますけれども、「オ 地方自治体と連携した雇用対策・人材育成の推進」と、このように位置づけたところでございます。

方針案のこちらの5ページ目から、重点施策について、その詳細を記載しております。

後ろのほうにございます資料、これを時々参照しながらご説明させていただきます。

まず、若年者でございます。

職業安定部の資料No.1のほうをご覧いただきたいのですが、こちらは1月末の就職希望者に対する内定率を掲載しております。

1月末で、高卒が就職内定率、合計で91.3%、ページ1枚めくっていただきまして、この資料No.1の最後のところですが、大学というところがございますけれども、こちら大卒が72.1%となっております。

縁故を除いた値を就職内定率といたしましてここ毎月報道発表しておりますが、高卒で91.4%、大卒は変わらずとなっております、この内定率の向上を目指しているところでございます。

今度は、方針案の5ページのほうに戻りまして、若年者の26年度との方針の違いについて大きなものを申し上げます。

1点目につきましては、この5ページ、「ア 若者の雇用対策の推進」。こちらの第3段落のほうにございますけれども、定着指導のために事業所を訪問すると。こういう取組を加えております。

また、6ページ目、下から2行目でございます。こちらに、「若年者地域連携事業」と、こういうくだりがございますが、26年度、高校生を対象に2月に就職内定者講習会とい

う取組を行っていたところです。27年度は、3年以内離職率の高い大学生、こちらも対象に含めまして大卒の定着率向上に努めることといたします。

なお、就職を促進する取組としまして資料No.2のほうに表をつけております。

こちらは、実は差しかえがございまして、こちらの机上にお配りしております附属資料のほうのインデックス議題(1)というのがついてあるページをご覧いただきたいのですが、こちら、事業所、画像情報収集の数ということで、27年1月末で合計、累計が623件となっております。

次に、方針案の7ページ、障害者の雇用対策でございます。

資料のNo.3に障害者雇用状況の報道発表資料を掲載しております。サブタイトルのほうには「～民間企業の実雇用率が大幅に上昇～」と、このように記載しておりますとおり、法定雇用率の達成企業割合、こちら57.5%と前年度を4.2ポイント上昇しているところでございます。

障害者の就労意欲の高まりや民間企業における障害者雇用の理解が進んでいることがこの上昇の要因と考えられるところでございます。

資料No.4のほうにハローワークにおける障害者の職業紹介状況を示しておりますけれども、就職件数のところでは障害者のうち知的障害者及び精神障害者の就職件数が非常に高い伸びを示している状況でございます。

27年度には、障害者を実際に雇用していたり、雇用者数ゼロ人の企業であっても数年前まで障害者の雇用実績があるといったような障害者雇用のノウハウを有する企業、こちらを26年度同様の重点対象といたしまして、さらに27年4月に納付金制度が適用拡大される予定となっており、これらを重点対象として働きかけることとしております。

次に、方針案の9ページでございます。

先ほど目次のところで取り上げました「地方自治体と連携した雇用対策・人材育成の推進」でございます。

こちらの机上配付資料、附属資料のほうの56ページをご覧いただきたいのですが、こちらは3月5日に阿南市と締結いたしました雇用対策協定の概要でございます。

少しページ戻るのでございますが、53ページには、神山町の雇用対策協定に基づく事業計画、こちらを掲載しております。

54ページのこの事業計画の最後の部分に、協定に基づく取組に関する目標と、27年度の目標のほうを記載しておりますが、こうした具体的な目標に向かって、自治体、ハロ

ーワークが連携して協力していく、この形が雇用対策協定の特徴でございます。

今後も、各自治体と締結いたしました雇用対策協定に基づく事業計画につきまして、当審議会にもご報告をさせていただきます。

次は、公共職業訓練生、求職者支援訓練生に対する就職支援の部分でございます。

資料No.6のほうをご覧いただきたいのですが、1ページ、2ページとございますけれども、定員充足状況、就職状況を掲載しております。

この資料No.6の2ページ目をご覧いただきたいのですが、最終的なアウトカムである直近の訓練修了者の修了3カ月後の就職率、こちらは途中経過ですが、基礎コースが88.7%、実践コースが86.5%と、ともに全国的な目標である基礎コース60%、実践コース70%をかなり上回っており、引き続き適正な実施に努めたいと考えております。

次に、資料No.5でございます。

こちらは、生活保護受給者等就労自立促進事業の実績をまとめたものでございます。

1ページ目の資料は、これは徳島市役所の常設窓口における実績を示したものです。

対象者数206人、目標220人と、こちらは十分達成できるペースで推移しております。また、就職件数、こちらは目標97人に対して79人と、目標達成圏内という状況でございます。

さらに、1枚めくっていただきまして、次のページの資料につきましては、これは巡回相談も含めた実績でございます。

対象者数は1,008人と、目標数1,130人を目前としております。

また、さらに1ページめくっていただきまして、就職者数は502人と、目標の500人を既に超えていると、こういう状況でございます。

これまでも児童扶養手当の受給者に対して利用促進のためパンフレットを作成するといった取組を行っており、利用者の誘導に努めてきたところでございます。対象者の誘導は、県及び市が取り組むべき課題でございますので、今後も県及び8市に対して対象者の誘導を強化してもらうよう、引き続き要請してまいります。

今度は方針案の11ページ、下のほうに「失業なき労働移動の実現」という項目を設けております。その中、12ページ、ウの項目でジョブカード、こちらを取り上げております。

平成27年度から訓練受講前のキャリアコンサルタントを強化するといった取組のほか、27年度中に新様式に改定して、さらなる普及を図るという方針でいるところでござ

います。

次に、方針案12ページ、(3) 正社員希望者に対する就職支援でございます。

ここに「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」を活用した取組というものが出てまいります。

この取組は、26年度から力を入れておりまして、実績が資料No.7にございます。資料No.7のほうをご覧いただきたいのですが、「トライアル雇用奨励金」、こちらは原則3カ月程度の有期雇用から、その後正社員に切りかえを図り、定着を高めることを狙いとしている助成金でございます。

こちらは、前年度実績を超える勢いでございまして、既に「キャリアアップ助成金」は計画件数が前年度の計画件数を超えて出ている状況でございます。

人材育成コース、正社員等転換コース、こちらは相当の割合を占めておりまして、非正規雇用労働者のキャリアアップ、正社員への転換にご活用いただいているところでございます。

次に、方針案の12ページ、(4) 良質な雇用機会の確保・創出という部分でございます。

平成26年7月から9月に、人材不足分野の雇用管理改善キャンペーンを展開し、建設、介護、保育の3分野につきまして、雇用管理改善を促進する取組を行ったところですが、これらの分野を対象に27年度も取組を継続して行ってまいりたいと、このように考えております。

次に、方針案の15ページ、イの数値目標の設定でございます。

こちらにつきましては、直近の実績といえますのが資料No.9のほうに載せております。

就職率、充足率、雇用保険受給者の早期再就職割合、これらの3指標につきましては、まだまだ予断を許しません、いずれも12月末時点で目標値を上回っております。この3指標につきまして目標達成圏内という状況でございます。

引き続き、マッチングを強化しながら目標達成に努めたいと、このように考えております。

この数値目標は、平成27年度からハローワークマッチング総合評価システムの開始に伴いまして、就職者数、充足者数、雇用保険受給者の早期再就職者数となります。

9日に労働局の目標値が正式に確定しまして、就職者数1万3,900、充足者数1万3,250、早期再就職者数、これが3,168と、確定したところでございます。

最後に、県と連携した取組として、雇用施策等実施方針、これから作成していくこととなります。本日の審議会の結論を踏まえまして、今後県との調整をしていこうと考えております。5月下旬ごろに固まる予定でございます。

以上でございます。

○松田労働基準部長 労働基準部長の松田でございます。

引き続き、労働基準部が所掌します業務につきまして、私から説明をさせていただきます。

まず、行政運営方針案の3ページと4ページをご覧いただきたいと思います。

ここに来年度の6つの最重点施策を提示しておりますが、この中で労働基準部関係の最重点を2つ、4番目と5番目になります。

1つは、4番目の過重労働解消に向けた取組の推進でございます。

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に労働基準法の規定の遵守の徹底を図る。特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、健康障害の発生が懸念される事業場に対しまして、重点的に監督指導を実施していくということとしております。

県内の特徴といたしましては、事業場全体ではそんなに時間外労働は多くないものの、一部の管理者あるいは職種に時間外労働が集中したり、時間の把握を行っていないという例もございますので、来年度はそういった管理職、職種も捉えて状況を確認し、定着を図っていききたいというふうに考えております。

それから、また以下になりますけども、あわせて地域全体の労働環境の底上げを図るという観点から、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を初めとする働き方・休み方の見直しに向けた取組を推進するということとしております。

労働基準部の資料のNo.1を見ていただきたいと思います。

緑色の労働基準部の関係資料でございますが、そのNo.1になりますが、ここに「働き方改革」の推進を目指して、徳島労働局に推進本部を設置したという新聞発表をつけさせていただいております。

昨年6月に閣議決定されました日本再興戦略におきまして、「働き方改革」の実現が掲げられたということを踏まえまして、「働き方改革推進本部」を設置いたしました。

局長と私が徳島県商工労働部の幹部とともに、現在県内企業を訪問して、働き方・休み方の見直しについての要請を行っているところでございます。

企業への要請する内容といたしましては、時間外労働の削減、それから有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの取組などでございます。徳島の企業取組事例につきましては、労働局のホームページで紹介し、幅広く情報発信をしていくということとしております。

なお、この推進本部の設置あるいは協力要請の際には経営者協会や連合をはじめ各団体にもご協力いただいております、この場をかりて御礼申し上げます。

来年度は、この「働き方改革」の取組を最重点の一つとして進めていくということにしております。

それから、行政運営方針案の4ページに今一度お戻りいただきたいと思います。

労働基準部の最重点施策のもう一つが、5番目の労働災害の減少を図るための対策の推進でございます。

平成26年、昨年の休業4日以上労働災害は、速報値で751名と、前年に比べて5.9%の減少になりましたが、第12次の5カ年計画で設定しました15%の減少という目標、これを目指して関係団体や行政機関とも連携して各対策を進めていくこととしております。

特に、来年度は、転倒災害防止と交通労働災害防止、業種としては、製造業、建設業、林業、第三次産業、道路貨物運送業を重点業種として位置づけることとしております。

労働災害は、長期的には減少傾向にあります、ご案内のとおり、昨年は4月までに死亡労働災害というのが続発をいたしました。そして、4月22日に県内で初めてになりますけれども、「死亡労働災害多発警報」というものを発令して、関係者の皆様のご協力いただきながら取組を進めたところでございます。

幸い、マスコミにも取り上げていただいたということもございまして、注意喚起をすることができたと。その後の災害発生については一定の歯止めがかかったというふうに思っておりますので、今後も状況に応じて臨機応変に対応していくことも必要であるというふうに考えております。

この関係で、労働基準部の資料のNo.5を見ていただきたいと思います。

「職場での転倒事故を減らしましょう！」というリーフレットですが、一枚めくっていただきますと、その次のページに「STOP! 転倒災害プロジェクト2015～あせらない 急ぐ時ほど落ち着いて～」というふうに書かれておりますが、来年度、これは全国的にこのプロジェクトを展開するというようにしております。

ここ徳島でも、転倒、転ぶという災害がトップを占めるようになってきておりまして、事業場には災害事例も参考にしてもらいながら点検をしていただくという啓発を進めてまいります。

この今の裏面を見ていただきますと、チェックシートというものがついております。各委員の皆様の職場でも是非点検していただければ幸いです。

引き続き、資料No.6に「労働安全衛生法が改正されます」というリーフレットをつけさせていただきます。

昨年6月に労働安全衛生法が改正されまして、順次施行されますので、その周知も進めてまいりたいというふうに考えております。

前回のこの労働審議会でもご説明いたしました、1点だけご紹介です。

リーフレットを開いていただきますと、次の裏面になりますが、②として、ストレスチェックの実施が義務となりますというこの紹介がございます。

当面、50人以上の事業所が対象でございますけれども、健康診断と同じように年に1回、労働者にストレスチェックというものを実施していただくということが必要となってまいります。

ストレスチェック自体は医師などが行いますけれども、実施した結果によって面接指導を行わせること、あるいは必要に応じて何らかの就業上の措置をとるといったことが必要となってまいります。メンタルとか精神障害の発症を未然に防いでいくということが目的でございます。

ストレスチェックの内容につきましては、現在厚生労働省本省におきまして最終調整がされておりますが、施行されます12月までに医師への研修あるいは事業場への周知を集局的に進めていくということとしております。

また、本日の資料にはございませんが、徳島労働局ではメンタルヘルスの取組といたしまして来年度から、「はたらくひとの笑顔プロジェクト、徳島メンタルヘルスケア推進3カ年計画」というものを策定いたしまして取組を進めていくこととしております。

3年間の目標といたしまして、平成29年度までに何らかのメンタルヘルスの取組をしているという事業場の割合を80%以上にしたいというふうに考えておりまして、それを目標に啓発や情報提供も進めてまいりたいと考えております。

なお、来年度の労働災害防止対策と健康確保対策につきましては、先週、3月2日に開催いたしました徳島地方労働審議会の労働災害防止部会、松村先生に部会長になっていた

だいておりますが、労働災害防止部会におきましてご審議いただきまして方向性についてご了解をいただいております。

今日、机上の資料として配付させていただいている資料がございます。

「平成26年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告」という1枚物でございますが、私のほうから概要をご紹介させていただきますと、労働災害防止対策、メンタルヘルス対策等につきましては、方向性についてご了解いただいたということでございます。

その中で、労働災害防止対策につきましては、土木工事業で増加をしているという中で、職人不足とか高齢化などがあるだろう、今後、その対策を強化することが重要であろうというご指摘、あるいはメンタルヘルス対策につきましては小規模事業場、ここにどういふふうに周知していくかという中で、支援機関の情報の共有であるとか、各団体さんのほうの協力を仰ぐことが重要であろうと。それから、パワーハラスメントを防いでいくということも非常に重要だろうというようなご指摘をいただいております。

非常に建設的なご意見、ご指摘をいただきまして、今後の対策に十分いろんなものを取り入れていきたいというふうに考えております。ご協力に大変感謝を申し上げる次第でございます。

残り2点でございます。

労働基準部の資料のNo.7でございます。

ご案内のとおり、最低賃金、徳島県時間額、現在679円でございます。これの周知につきましてご協力いただいております。この周知と履行確保をしっかり図ってまいりたいというふうに考えております。

それから、その最低賃金の関係では、資料No.8に中小企業への支援事業というものを載せております。ちょっと見づらいんですけども、経営労務の相談に対応できる支援センターの設置と、それから賃金の引き上げを行う事業場に助成金を支給すると。そういう支給事務を行うこととしておりますので、社労士会さんのご協力も仰ぎながら、これらの周知と中小企業への支援に努めてまいりたいというふうに考えております。

最後に資料No.9、労災補償の関係でございます。

不幸にして労災に遭われた方から出された労災保険の申請に対しましては、早期救済を図るということで、効率的に調査を行って迅速に決定をしていくということで考えております。

この表の1にあります、毎月の請求件数とその月に処理を完了した件数というのを数

字として示させていただいておりますけれども、おおむね1カ月以内で処理が完了しているものと判断しております。

ただ、2にありますとおり、長期未決事案の推移というふうに出しておりますけれども、3カ月を経過している長期未決事案もございます。これらは、聞き取りを行う対象者が非常に多いケースであるとか、業務上かどうかの判断、医学的な判断を専門医師にお願いして検証していただくようなケースなどがございますが、そうはいつでも、やはり時間がかからないようにしっかりと進行管理、それから検討会の開催などをして組織的に迅速に処理をする努力をしてみたいと。

また、請求された方には、状況を丁寧に説明していくということも基本に来年度運営を進めていきたいと考えております。

労働基準部関係についての説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○佐藤雇用均等室長 雇用均等室長の佐藤でございます。

委員の皆様方におかれましては、日ごろより雇用均等行政の推進にご理解とご協力いただきまして御礼申し上げます。

私からは、雇用均等室の平成27年度の行政運営方針案について説明させていただきます。

行政運営方針案の28ページの3、「女性の活躍促進と安心して働くことができる環境の整備」のところをご覧ください。

3項目ありますが、順に説明いたします。

まず、(1)「ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保」については、昨年7月から施行・適用されております改正男女雇用機会均等法施行規則・指針等の確実な履行確保を図るため、性差別禁止に係る事項を中心に計画的な報告徴取を実施することとしております。

雇用均等室の資料No.1、「雇用均等室における法施行状況」の1ページの(1)相談件数のところをご覧ください。

今年度1月末までに、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、均等法9条関係に関する相談は23件ありまして、昨年度1年間の12件の約2倍となっており、(2)の均等法に基づく紛争解決援助の申請についても、1月末までの7件の申請のうち4件が妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものとなっております。

不利益取扱いに関する相談が増えていることから、平成27年度は説明会等各種機会を活用し、事業主に対する法の周知・啓発を図るとともに、女性労働者からの相談に対しま

しては迅速かつ的確な対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的な報告徴収を実施し、是正指導を行うこととしております。

次に、「イ 女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進」につきましては、引き続き報告徴収の機会を活用しまして、県内企業に対し女性の採用拡大や管理職登用等に向けた取組を行うよう働きかけを実施することとしております。

資料のNo.2にポジティブ・アクションについてのパンフレットを、資料のNo.3に「平成27年度均等・両立推進企業表彰」のリーフレットをつけておりますので、お時間のあるときにご覧になっていただければと思います。

なお、現在国会に提出されております「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」、これは労働者数301人以上の大企業に自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、届出、公表及び女性の活躍に関する情報提供を義務づけるものですが、この法案が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行うこととしております。

続きまして、行政運営方針の（2）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進について説明いたします。

「ア 育児・介護休業法の確実な施行」につきましては、資料No.1、「雇用均等室における法施行状況」の2ページをご覧ください。

改正育児・介護休業法の全面施行、平成24年7月から約2年半経過したことから、（1）の相談件数及び（3）の指導件数ともに減少傾向にあります。しかしながら、（2）の紛争解決援助の申請が今年度1月末までに5件と、育児休業の取得ですとか復帰の際のトラブルに関する相談も少なからず寄せられていることから、事業主に対する法の周知・啓発を図るとともに、労働者からの相談には引き続き迅速かつ的確な対応を行うこととしております。

続きまして、「イ 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行」について説明します。

これにつきましては、平成27年度の最重点施策となっております。

資料No.1の「雇用均等室における法施行状況」の4ページ、最後のページをご覧ください。

一般事業主行動計画の策定・届出状況につきましては、1月末現在の届出企業数は503で、うち労働者数101人以上の義務企業は232、届け出率100%となっております。そのほとんどの企業の行動計画の終期がこの3月末となっております。

次世代法の改正により、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことから、引き続き行動計画の策定・届出等が適正になされるよう、101人以上の義務企業に対する指導を実施するとともに、100人以下の企業に対しても、できるだけ多くの企業が行動計画の策定等に取り組むよう、働きかけを実施することとしております。

資料No.5、「次世代法に基づく認定企業一覧」をご覧ください。

認定企業一覧ですが、これは1月末のもので、その後、医療法人聖心会と株式会社徳島銀行を認定しておりますので、県内の「くるみん」取得企業数は現在38社となっております。

1つ戻っていただいて、資料No.4の「一日労働局長による認定通知書交付式」をご覧ください。

これは、1月15日に、四国放送の丹黒アナウンサーを一日労働局長に任命し、「くるみん」マーク認定通知書の交付式を行ったものです。交付式の様子が四国放送の夕方の情報番組で放映され、「くるみん」マークが大きく取り上げられたところです。

資料No.6の「くるみん認定プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」というリーフレットをご覧ください。

次世代法の改正により、4月から「くるみん」の認定基準の見直しが行なされるとともに、「くるみん」取得企業のうち、特に次世代育成支援対策の取組の進んでいる企業に付与される「プラチナくるみん」制度が創設されます。これからも多くの企業が「くるみん」または「プラチナくるみん」取得を目指した取組を行うよう、改正後の認定基準等について周知・啓発を図るとともに、企業訪問等による認定に向けた働きかけを積極的に実施することとしております。

最後に、(3)パートタイム労働対策の推進について説明します。

資料No.7の「改正後のパートタイム労働法の概要」をご覧ください。

パートタイム労働者の公正な待遇の確保と納得性を高めるための措置を図るため、改正パートタイム労働法が4月から施行されます。

下線部が今回改正された部分になります。今年度は、県内4会場で次世代法とあわせて改正法の説明会を実施いたしましたが、平成27年度におきましても、引き続き各種機会を活用しまして、改正法の周知徹底を図るとともに、計画的な報告徴収を実施し、改正パートタイム労働法の履行確保を図っていくこととしております。

私のほうからは以上でございます。

○三浦総務部長 総務部長の三浦でございます。

最後に、私のほうから総務部の各課室に関連する事項についてご説明をさせていただこうと思います。ちょっと時間が押しておりますので簡潔に説明をしたいと思います。

行政運営方針の25ページをご覧ください。

労働保険制度の適正な運営についてでございます。

労働保険制度は労災保険給付ですとか失業等給付を通じまして労働者のセーフティネットとして機能しているとともに、各種施策を推進するための財政基盤となるものでございます。

制度の信頼性、費用負担の公平性等を確保する観点から、労働保険適用徴収業務の適正な運営を図ってまいりたいと考えております。

具体的には、労働保険滞納事業場に対する滞納整理と保険料が正しく申告されているかどうかの算定基礎調査等を効果的、効率的に実施することによりまして、労働保険料等の適正徴収を図るとともに、労働保険未手続事業一掃対策の推進といたしまして、厚生労働省が委託しております労働保険加入促進業務、こちらのほうの受託団体と連携をいたしまして労働保険未手続事業場に対する加入勧奨、手続指導を確実に実施してまいりたいというふうに考えております。

続きまして、26ページをご覧ください。

個別労働紛争制度の積極的な運用等についてでございます。

労働局では、局及び各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置いたしまして、さまざまな労働相談に対応しているところでございます。

相談コーナーにおきましては、法令ですとか裁判例、あるいは他の紛争解決機関に関する情報提供を行うとともに、労働基準法などの労働関係法令に違反しない民事上の個別労働紛争に対しまして助言・指導あるいはあっせんを実施することによりまして、その解決援助を図っているところでございます。

資料といたしまして、総務部の資料のNo.3をちょっとご覧いただけますでしょうか。

平成26年度1月末時点でのこの制度の利用状況に関してでございます。

ご覧いただきましたとおり、個別労働紛争の相談件数ですけれども、1,163件となっております。前年度同期が1,341件でしたので、今年度は178件、率にしまして13.3%の減少となっているところでございます。

同じ資料のちょっと裏面をご覧くださいませうでしょうか。

相談内容について、グラフのほうが出ているかと思います。

相談内容の内訳を見ますと、徳島の場合、これまでは「その他の労働条件」に関する相談というのが相談内容の第1位を占めてきたところでございますけれども、平成26年度に関しましては、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談、こちらの方が第1位となっております。全国と同じような傾向を示しているところでございます。

平成27年度におきましても、個別労働紛争解決制度の積極的な運営に向けまして、労働相談を担当いたします相談員に対する研修を効果的に実施し、さらなる資質の向上を図るとともに、助言・指導あるいはあっせんを迅速に実施し、個別労働紛争の効果的な解決援助を図っていくことといたします。

続きまして、27ページをご覧ください。

労働法制の普及等に関する取組についてでございます。

労働局では、高校生や大学生等、これから社会に出ていく若者に対して労働関係法令の不知によるトラブル発生の未然防止、就業への意識を高めてもらうという、そういった観点から、県内の大学、高校等にご協力をいただきまして、職員を派遣し労働法制の基礎知識に係る講義を実施するという取組を平成24年度から実施しているところでございます。

平成26年度の取組に関しましては、総務部の資料のNo.2のほうに載せておりますので、また時間のあるときにご覧いただければと思います。

こちらの取組は、平成27年度につきましても引き続き取組を進めてまいりたいと考えております。

最後ですけれども、行政運営方針の31ページ以下をご覧ください。

労働行政展開に当たっての基本的対応でございます。

県内唯一の国の総合労働行政機関としての機能を十二分に発揮するため、労働局、監督署、安定所が一体となって機動的な対応を図り、各種施策を的確に推進してまいりたいと考えております。また、県や市町村との連携を密にし、県内の労使関係団体、こちらのほうから意見とか要望を適切に把握させていただきまして、計画的な行政運営を図ってまいりたいと考えております。

また、県民の皆様にも、当局が展開しております施策の内容等をわかりやすくお伝えするということが非常に重要でございます。積極的な情報発信に取り組む一方で、個人情報漏えいの防止ですとかマニュアル、要領、手引、それに定められた基本的業務に係る事務処

理手順の遵守、徹底を図りまして、あわせて行政事務の効率化、行政サービスの向上も図ってまいりたいと思います。

積極的な情報発信に関連しまして、1点だけ当局でのユニークな取組例を紹介させていただきたいと思います。

総務部の資料のNo.5をご覧ください。

先ほど均等室長のほうからもちよっとお話がありましたけれども、本年の1月ですけれども、民放の女性アナウンサーを一日労働局長に任命をいたしまして、労働局の仕事を体験してもらい、その模様が四国放送の情報番組の中でオンエアされたところがございます。こういった取組は全国的にも徳島が初ということだというふうに伺っております。

ご覧になられた方もいらっしゃるかもしれませんが、スタジオのゲストとして樋野局長も出演をいたしまして、労働局が取り組んでいる各種施策について広く県民の皆様にも周知を図ることができたのではないかというふうに思っております。

知名度からいいますと、まだまだ高いとは言えない労働局なんですけれども、今後も効果的な情報発信を図ってまいりたいと考えております。

私のほうからは以上でございます。

○議長 どうも各部説明ありがとうございました。

労働基準部の説明の中に災害防止に関する事項について検討がされ、労働災害防止部会の報告もございましたが、松村先生に労働災害防止部会の部会長をしていただきました。どうもご苦労さまでした。何か、補足コメントがあれば。

○松村委員 ありません。

○議長 わかりました。

では、先ほどご説明いただきました議題1、平成27年度徳島労働局行政運営方針案について、ご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、その前に、皆様のテーブルの上に置かれていると思いますが、前もって文書で質疑・要望等出ております。

林委員、喜多委員、お二人から出されておりますので、まずこの文書の質疑に関しては事務局からご回答いただいた後に、各委員からご意見をいただきたいと思います。

事務局、お願いします。

○穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹でございます。

まず、林委員からいただいております障害者雇用率に関してのご意見について回答させていただきます。

平成26年6月1日現在、徳島県内の障害者雇用率は1.90%と、昨年度より0.12ポイント上昇しており、全国で第18位と。伸び率、こちらに着目いたしますと全国第4位といったところでございます。

しかしながら、ご指摘のとおり、法定雇用率の2.0%には達していないという状況でございまして、当局では各ハローワークを通じ、助成金などの支援メニューの提案により、障害者の雇用促進及び定着を進めているところでございます。

障害者雇用につきましては、現在県内数社に、「採用に至るまでのポイント」、「採用後の定着のポイント」、「これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ」といった情報提供を依頼しているところでございまして、ご提供いただいた情報をもとに「障害者雇用モデル事例集」といったものを作成すると。こういった取組の着手をしているところでございます。

これは、障害特性に応じた採用の仕方、定着支援の仕方といったものを取りまとめたものとする予定でございます。

完成しましたら、労働局ホームページに掲載するとともに、ハローワーク、関係機関を通じて周知、さらには未達成企業への啓発指導といったものに活用すると、このようなことを考えております。

また、その他の取組として、当局では昨年9月25日に障害者雇用に理解のある事業所を対象に、知的障害者、精神障害者雇用管理セミナーといったものを開催しており、さらにセミナーに参加していない企業にも理解を深めていただくため、先ほど総務部の資料No.5のところにございましたけれども、1月15日に民放のアナウンサーに一日労働局長を任命して、特例子会社を訪問してもらい、障害者雇用の取組を広く紹介し、さらなる障害者雇用率の拡大、これを目指しているところでございます。

以上でございます。

続きまして、喜多委員からのご意見につきまして、職業安定部に関係しているところが学生のニーズについてという部分と中小企業とのマッチングについてというこの部分でございまして、引き続き回答させていただきます。

まず、学生のニーズについて、ハローワークで次のような情報を簡単に検索できるようにしてほしいと、こういう建設的なご意見が出されているところでございます。

求人受理におきましては、事業所に対しては、求人内容を詳細に記載することで応募者にわかりやすい求人となることを十分に周知した上で求人情報の提供を行っております。

①、②といったものを含め、引き続き求人条件の詳細な記入を促進していきたいと、このように考えております。

③につきましては、現在、「若者応援宣言企業」として、一定の労務管理の体制が整備され、若者の採用・育成に積極的であり、詳細な企業・採用情報を公表する中小・中堅企業を積極的にPRすると。こういった事業に重点的に取り組んでおりまして、そのPR資料の中で対応しているところでございます。

26年度は、学生の就職内定率が改善しておりますが、厳しい就職環境の中で就職活動を行う学生も多くおりますので、一人一人の課題に合った対策を立て、将来の可能性を拡げていただきたいと、このように考えております。

現在、駅のハローワークに新卒応援ハローワークを設置し、またジョブサポーターによる3大学への出張相談といったものも実施し、学生のニーズに応じたキャリアカウンセリングによる就職支援をしております。

こうした取組を27年度も引き続き行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

次に、中小企業とのマッチングについてと、インターンシップに関するご意見でございます。

こちらにつきましては、まずハローワークにおきましては、高卒求人を受理した場合に求人意向アンケートというのを実施しておりまして、インターンシップの受け入れの可否を確認しております。把握した受け入れ企業の情報は、県教育委員会に適宜情報提供しているところでございます。

受け入れ可能企業は、年々増加傾向にありますが、高校生を対象とした場合、キャリア教育の一環として学校側が主体的に行っているというのが大半となっております。

大卒求人、こちらの場合は大半が大学での求人受理となりますので、意向アンケートは実施しておりませんが、「若者応援宣言企業」について、ご協力いただける事業所については、インターンシップの受け入れにつきまして可否を記入していただくこととしております。

大学生の場合、就職のミスマッチを少なくするため就職前に就業体験をすることで、仕事、会社、自分の適性といったものを知ることによって主眼を置いて実施するケースが多いと考えられます。

このインターンシップの実際の形態につきましては、いろいろあると思われませんが、人

員の少ない中小企業においては、人材の配置や育成に苦勞しているということもあり、受け入れた学生に対し、一日中ついて回ると、こういうことはともすれば難しいのではないかと、このように考えておりますが、参加する目的と具体的な目標を立てていただいた上で、このインターンシップに臨んでいただきたいと考えております。

ハローワークとしましては、引き続きインターンシップの受け入れ企業の増加を目指して、企業に対し目的を持った計画的な実習を行うように周知していくことといたします。

以上でございます。

○松田労働基準部長 引き続き、喜多委員からのご質問、ご意見でございます。

3番目でございますが、「労働条件の相談ほっとライン」に関連して相談者の名前と配慮、それから宣伝ということでご指摘をいただいております。

労働基準監督機関には、救済を求めたり、あるいは調査の申し入れということがございますけれども、その中で名前を出していいという申告という場合と、それから匿名での相談、情報提供というのがございますが、そういった匿名での相談、情報提供がされた場合にも特定されることがないように配慮はしております。守秘義務は守るという形で進めさせていただいております。

あとは、「労働条件の相談ほっとライン」につきましては、昨年の9月に開設をしたということで、今日の机上配付の資料にも白黒で参考に配付させていただいておりますけれども、これにつきましては労使関係団体のほうのご協力をいただきながら、利用を呼びかけているという状況でございます。

それからもう一つ、5番目の労使紛争の未然防止というご指摘、これは非常に重要な視点でございます、本当に法令を理解していないために紛争になったり、トラブルになるというケースも実はございます。そういう中で、労働基準関係法令あるいはパート法などいろんな法律の周知を徹底していくということが重要だというふうに認識しております。

その中で、労働基準法の中に、労働者を雇い入れた、採用した場合には労働条件の明示をなさいという義務がございます。労働条件の雇い入れ通知書、雇用通知書というのを交付するということが義務になっておりますので、基本は我々もモデルの様式なりをいろんなところで周知をしたり、説明会をしたりの中で配付させていただいたりしておりますので、まずは企業のほうにしっかりと雇い入れ通知書の交付などをしていただくということをこれからも啓発指導していきたいというふうに考えております。

それから、今、ハローワークさんのほうでご協力いただきながら、求職者の方へのそう

いった必要な情報提供、それからあと、先ほど総務部長の説明にもありましたが、学生さんとか生徒の方に対する労基法関係の周知も必要だろうということで、県内の大学、高校に労働局から講師を派遣して関係法令なんかの説明もしておりますので、また必要であれば、先生のほうの事業場のほうにも伺うことが可能でございますので、積極的にこれについては対応させていただきたいというふうに考えております。

○佐藤雇用均等室長 喜多委員からの質疑・要望事項の4番目、「両立支援等助成金」について回答いたします。

1点目は、産休・育休の代替要員を雇った場合の給与の補助についてです。

両立支援等助成金の中に「代替要員確保コース」というのがございます。これは、育児休業取得者が育児休業終了後原職等に復帰する旨の取り扱いを就業規則に規定し、育児休業者の代替要員を確保し、かつ育児休業者を原職等に復帰させた中小企業事業主に、育児休業者1人当たり15万円を支給するものです。

この「代替要員確保コース」につきましては、平成27年度において支給額を30万円に拡充することや育児休業者が期間雇用者である場合に10万円加算することなどの拡充が予定されているところですが、ご要望を踏まえまして、さらなる拡充について本省に伝えることとしたいと思っております。

2点目は、育児休業をとらずに働きたい女性について、企業が制度設備を整えた場合の助成ということなんですけれども、これについても重要なことと思っておりますのでご要望があったことを本省に伝えることとしたいと思っております。

なお、例①の午前と午後に20分ずつ休憩時間を与えるということにつきましては、労働基準法で1歳未満の子供を育てる女性には育児時間というのが認められております。これは、1歳未満の子供を育てる女性が請求することによって休憩時間のほかに1日2回、おのおの少なくとも30分の育児時間を請求できるものですので、①については、この育児時間の請求で対応できるのではないかと考えております。

以上です。

○議長 どうもご回答ありがとうございました。

それでは、これから討論、審議に入っていきたいと思いますが、ご自由にご意見のある方、ご意見をいただきたいと思っております。

○濱田委員 経営者協会の濱田でございます。

ちょっと読んでおったんですが、なかなか文章がまとまりませんで、質問を先に提出す

るということができておりません。申しわけございませんでした。

2点ほどお願いをしたいと思います。

まず1点、今日、林委員さんからもご照会がありました障害者雇用の問題でございます。

ここでは、多分手帳を持っている方の論議というのが一番多いかと思えます。ただ、「障害者の権利条約」が本年2月19日に発効されまして、障害者というのは何らかのハンディを持っている人、仕事が出来ない人ということですから、それらの人に対して事業主は合理的配慮を行わなければならないということとなります。今の手帳を持っている方の数倍の方に同じような仕事ができるような配慮をしなければいけないということになるわけです。

そのあたりは、今日の最重点事項とかそのあたりも全く触れられておりませんので、今後、労働行政としてどういうふうにしていくのか、そのあたりをちょっとお伺いしたいと思います。

もちろん、いろんな意味で障害者雇用率の問題が一番大きいわけでございますけど、じゃあ障害者雇用率は手帳だけでいいのかという、その範囲のところも大きな問題になるかと思えます。

精神障害者を雇わなければならないということになりました。平成30年にはそうなりますので、それに向かって企業のほうも努力をしていかなきゃいけないですけど、精神障害者の手帳と患者との数字の差というものをどうやっていったらいいのかなということにもなるわけございまして、今現在、恐らく患者さんは、手帳に該当するような人は県下で1万人以上いらっしゃると思います。一方で手帳所持者は3,000人少々だと思いますので、このあたりも大きな問題かなと思います。

それから、労働行政の基本的対応のところでございます。

確かに、徳島労働局というのは県内唯一の国の総合労働行政機関、それはわかります。であるならばこそでございます。総合労働行政機関であるがゆえに、そこだけを捉えてというのがまだまだちょっと狭いかなというふうに思います。

例えばキャリア教育とかはいろんなところが所管しています。文科省、厚労省、それから中小企業対策、企業のほうの事業の場合でありますと経産省、それから地方創生の所管をしております内閣府、厚労省を除いて徳島には出先がございませんので、そこを一体として横の連携をもっともっととっていただきたいなと思います。

先ほどインターンシップの話が出ました。昨日も、文科省の事業で私は会議に出ており

ましたけど、文科省のインターンシップというのはもっとももっとぐっと中へ入って、こういうふうにやろうかということで、いろんな研究、調査がなされております。文科省の事業も今年度で終わるらしいんですけど、来年度も引き続きということで、今日出てきております喜多委員さんの大学理事長、学長さんも力強く言うておりましたんで、まだ大丈夫だと思いますけど、インターンシップのやり方とか、キャリア教育のやり方とかを工夫してやっております。

国の唯一の行政機関であるがゆえに、できれば横断的な調整、連携も十分にとっていただきたい、このあたりをもうちょっと何か書いてほしいなというふうに思います。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

どうぞ。

○穴吹職業安定部長 濱田委員からただいまいただきましたご意見につきまして、まず1点目について、私職業安定部長のほうから回答させていただきます。

濱田委員のご意見、こちらは障害者の雇用対策の推進と、こちらの取組というのはわかるのだけれども、それでは手帳を持っていない方に対する雇用対策というのはどのように行っていくのかと、こういうご意見だったようにお聞きいたしました。手帳を持っていらっしゃる方、こちらにつきましては、一般の就労支援という形で対応しております。

手帳を所持するに当たって、県のほうに障害者のアンケート、そういう認定をしていただくことになると思うんですけど、そこで障害者と認定されなかった方につきまして、例えば難病者といったような類型の方がこれに該当し得ると思うのですが、そういう方に対しては、一般の就労支援ということで、ハローワーク窓口におきまして個別支援、そういう形で対応しているというところでございます。

趣旨が少し違いましたか。

○濱田委員 今、障害者というのが何らかのハンディがある、通常で仕事ができない人全てなんです。障害者の権利条約が批准されましたから、それだけ広いんです。そっちの部分は全然この中には書いてないです。そこにも全部合理的配慮が要りますよというのが出るわけです。今、厚生労働省がいろんな障害部会で議論されているんです。

○穴吹職業安定部長 引き続きまして回答いたしますが、その合理的配慮につきましては、実は今、来年度の対応に向けまして本省のほうで対応を検討しているというところでございます。また全国的に対応方針ができて具体的な対応に移っていくと、このように

聞いております。

○濱田委員 本当は、できたら1行でも2行でも書いてほしかったなというように思います。

○穴吹職業安定部長 ありがとうございます。

○松村委員 松村でございます。

話題になっております若年者の離職率の問題でございますが、提案といたしましては、もう少しきめ細かい数字が必要なのかなというのが趣旨でございます。

例えば離職率ですから、単に職をやめた人の合計で計算をしていると思いますが、そのうち、例えば1カ月以内に給与が途絶えることなく再就職した者はどのくらいいるのか、あるいは同一年度内に再就職した者はどのくらいいるのか、そういった数値をあわせて議論をしていく必要があるというのが提案の趣旨でございます。

というのは、親世代には終身雇用、これが当たり前でありました。ところが、今の若い方たちは自由主義の考え方をもっと我々世代以上に持っているし、自己実現、自分のやりたい仕事を探すという価値観もたくさん持っています。

それはそのような教育の成果で、それはいいことだと思うんですが、となってくると、離職率じゃなくて雇用流動率というのがやはり上がってくるわけですね。自分のやりたい仕事に向けて仕事を転換していく。そしてもう一つは、同一事業所内あるいは同一企業内の正社員転換という制度はやっぱりこれは非常に運用が難しいと思います。

ですから、非正規雇用の職場で働いていた者が都会に出て正規雇用の職を得ると、これは離職率にカウント1になってしまいます。でも、それは本人にとっては非常に望ましいことだと思います。

一番問題なのは、ネガティブな転職、いろんな働く上で問題を抱えて、例えば労働組合の青年部があればその青年部の幹部に相談に行き解決することもできると思うんですが、労働組合の組織率は今20%を切っていますよね。だから、そういう相談する仲間もいない。そういった状態に陥ってしまっ、もう心を病んで3年以内に離職するという本当の職を失うというのが問題であって、それをいかに対応を講じるかということが必要になってくると思います。

そうなってくると、単に離職率を云々するのではなく、すぐに就職したとか、あるいは年度内に何か別の企業の採用に応じたとか、就職したというのはさほど問題にはならないんだけど、本当に対策を講じなければいけないのは企業内部で起こっているさまざまな

問題で働く若者が傷ついて働く意欲を失うと、そういったのが問題なので、そういったところに観点を当てた、前提とした統計データなどをご準備いただくと議論が進むかと思えます。

○議長 ありがとうございます。

この後、議題が3つございます。時間がかかり押しておりますので、最後にまた質疑応答、意見交換の時間をとりたいと思いますので、この議題に関してはここで一応終わらせていただきたいと思います。

続きまして、議題の2、地域雇用開発計画についてですが、これは今回の会議の冒頭に労働局長さんからいただきました諮問についてお答えをするものですが、まず事務局からご説明をよろしく申し上げます。

○穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹でございます。

私のほうから、議題(2)徳島県から提出がありました「吉野川・阿波地域雇用開発計画」につきまして説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

この制度は、地域雇用開発促進法に基づきまして、地域的な雇用構造の改善を図るため、該当する地域に対して重点的に支援を行うものでございます。

こちらの附属資料、ここからはこの附属資料を用いた説明になっていくのですが、こちらの7ページ目を開いていただきたいのですが、この地域要件の緩和が検討されているところでございます。

厚生労働省審議会の職業安定分科会におきまして、2月24日に諮問され、答申がされたところでございます。これによりまして、予算成立後にこの案のとおり要件緩和がされることとなっております。

資料11ページ、こちらをご覧くださいなのですが、上のほうにアンダーラインを引いているところがございます。

仮に予算成立が遅れた場合には、これは予算成立後に施行となる、このようになっております。

次に、雇用開発促進地域への支援措置である「地域雇用開発奨励金」についてご説明いたします。

9ページ目をご覧ください。

「地域雇用開発奨励金」のご案内という資料でございます。

こちらは、厚生労働大臣の同意を受けた同意雇用開発促進地域におきまして、事業所の

設置整備を行い、あわせて地域求職者を雇い入れる事業主に対しまして、設置整備費用及び増加した労働者の人数に応じて一定額を助成するものでございます。

1回の助成額、これは支給額というところがございますが、50万円から800万円で、助成期間3年間と、このようになっております。

それでは、徳島県から、提出されました13ページ以降の「吉野川・阿波地域雇用開発計画」についてご説明いたします。

まず、資料24ページの「地域雇用開発の目標設定根拠について」、こちらをご覧ください。

全国の過去3年平均の一般有効求人倍率、表にございますけれども0.94倍と、吉野川・阿波地域は0.67倍となっております。また、常用有効求人倍率は0.76倍、吉野川・阿波地域は0.55倍と、このようになっております。このように、吉野川・阿波地域の雇用の動向は相当に厳しいと、このような状況となっております。

こうした中、この当該地域の一般有効求人倍率または常用有効求人倍率を計画期間終了時点で全国平均の100分の75以上とすると、こういったことを目標としておりますが、仮に計画期間終了時点の一般有効求人倍率の全国平均値が、これが平成26年度と同様1.09倍だった場合には、これは、目標値は100分の75を乗じた0.82倍と、このように設定されることとなります。

この目標を達成するための具体的手段が、資料22ページの5のところですが、項目5番でございます。

(1) 新たな雇用機会の開発の促進。この(1)の前段は、雇用開発奨励金のことを指している記載でございます。(2) 職業能力開発の推進、(3) が労働力需給の円滑な結合の促進、(4) 各種支援措置の周知、(5) が地域雇用開発の効果的な推進、(6) が企業誘致、まちおこし、観光関連といった地域雇用開発の促進に資する県と地域との取組となっております。これらの具体的取組によって先ほどご説明した目標を達成したいと、こういう雇用開発計画となっております。

以上が「吉野川・阿波地域雇用開発計画」の内容でございます。ご審議のほどよろしくお願いたします。

○議長 ご説明ありがとうございました。

ただいま「徳島県吉野川・阿波地域雇用開発計画」についてご説明いただきましたが、この雇用開発計画についてご意見、ご質問等があればご自由にどうぞ。

ございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、ご意見ございませんようですので、「吉野川・阿波地域雇用開発計画」について妥当と認め承認することにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

それでは、議題の3に移りたいと思います。

議題の3、「一体的実施事業について」ですが、審議の上、意見書案の採択をいただきたいと思いますが、まず事務局から説明をお願いします。

○穴吹職業安定部長 引き続きご説明させていただきます。

「一体的実施事業」につきましては、審議会の各委員の皆様にご協力をいただきまして事前にご意見をいただいております。年度末のお忙しい中にもかかわらずご協力をいただきまして感謝申し上げます。

いただいたご意見につきましては、机上配付の附属資料、こちらの27ページにまとめております。

「強化するべき」及び「継続するべき」という意見をいただいております。縮小する、廃止するといったご意見はございませんでした。「一体的実施事業」をハローワークにおいて実施することにつきまして、一定の評価をいただけたものと思っております。

しかし、各委員からいただいたご意見は、肯定的なものにとどまらず、生活保護受給者等就労自立促進事業のうち巡回相談、常設窓口相談につきましては、就職者数を増加させる工夫が必要といったご意見などをいただいております。地方公共団体に対する求人情報の提供の取組、これは4番でございますけれども、こちらは情報活用の実効性を確認する必要があるといった、より細かい検証を行うべきだといったご意見をいただいたところです。

さらに、5番目の最近の雇用対策協定に基づく事業につきましては、日が浅く、判断は一定期間継続してからと思うといったご意見や、ほかの自治体とも順次協定を締結してくださいという建設的なご意見などもいただいたところでございます。

こうしたご意見、これを各事業を紹介する意見書の第1段落のほうにまとめさせていただきます。資料の25ページでございます。

第2段落のほうは、これはこれまでの閣議決定ですかそういった流れをまとめております。第2段落はこの25ページの一番最後の行から始まるくんだりでございます。

審議会にご意見をいただく根拠としまして、26ページにありますが、ハローワークの利用者である労使の意見を十分に踏まえることが必要と、このようにまとめさせていただいております。

第3段落は、全体の評価を取りまとめておりますが、全般的なご意見、資料の29ページにございますが、いろいろとご意見をいただいております、正規社員として就労できるような力を尽くすべきですとか、就職成功後の支援期間が1カ月となっており、個別事業のところにもご意見が出ておりましたが、職場定着を心配するご意見などもいただいていたところでございます。

職場定着につきましては、個別事業のところでも少し説明を省略していたところでございますが、生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、紹介後の定着指導といったフォローアップの取組を相談される方のご希望に応じまして1週間後ですとか1カ月、3カ月後というスパンを設けて定着支援の取組を行っているところでございます。

こういったさまざまなご意見を反映させて、全体の評価というのを26ページの第3段落のほうにまとめさせていただいております。

第4段落のところでも、また書きとして、雇用対策協定のくだりを入れております。こちらの雇用対策協定につきましては評価が早過ぎるのではないかと、そういうご意見をいただいていると、こういったことを踏まえたためでございます。

以上、事務局案をご紹介いたしました。

では、ご協議をお願いいたします。

○議長 説明ありがとうございました。

この意見書、「一体的事業について」の意見書案ですが、この案は既に職業安定部長さんが皆様のもとに参られてご意見を伺われたと思います。その意見をもとにまとめていただいたものが附属資料の25、26ページのこの意見書ですが、何かお気づきになられた点、ご意見等ございましたらご自由にどうぞ。

前もって皆さんのところを回られてつくり上げたものですので、これでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

では、これはこのまま採択させていただきたいと思います。

どうもご協力ありがとうございました。

さて、まだもう一件ございます。

次に、議題4、「ハローワークのマッチング総合評価システムの目標設定について」ご審議を願いたいと思いますが、これについて事務局からご説明をお願いします。

○穴吹職業安定部長 本日、安定部からの最後の議題でございます。

「ハローワークマッチング総合評価システムの目標設定について」のご報告でございます。

平成27年度から開始される「ハローワークマッチング総合評価システム」というのがございますが、これは全国で480あるハローワークを労働市場の類似する10幾つのグループに分けて、その中で目標達成度を指数化して評価を行うというものでございます。

従来からハローワークにおきましても、PDCAの取組により業務改善を行ってきたところでございますが、こうした取組を透明化しまして、ハローワークがいろいろと工夫した取組を行っているというのを世間に広くPRしていくと、そういう取組でございます。

さて、その目標設定につきましては、資料の64ページに「総合評価の構成」というのがございます。このように4つに分けられるところでございます。

ちなみに、全ハローワークで共通する評価、左側の(1)主要指標による評価は、先ほど審議いただきました行政運営方針の数値目標、就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数がこの総合評価の目標の一部を構成しております。

この4つに分けられたうちの右上の(1)所重点指標による評価の所重点指標につきましては、※印にありますとおり、ハローワークごとに評価対象とする業務・取組を選択することとされておりまして、グループによって選択する数が異なっていると、こういう状況でございます。

この議題(4)の57ページを開いていただきたいのですが、これはハローワークの規模に応じまして一番規模の大きい徳島が目標設定の数が7、鳴門が4、阿南、吉野川、美馬、三好が各3となっております。出張所の小松島は徳島に、牟岐は阿南の中に含めて評価されることとなっております。

この目標設定につきましては、先ほど決定しました行政運営方針のうち、最重点施策に該当するもののうちから共通するコアとなる3指標を選択しまして、鳴門はプラス1、徳島はプラス4とすると、そういった考え方で所重点指標を選定いたしました。

コアとなる3指標は、生活保護受給者等の就職件数、障害者の就職件数、公的職業訓練

の修了3カ月後の就職件数でございまして、鳴門はさらにハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数といったものを加え、徳島はさらにマザーズハローワークにおける重点支援対象者の就職率、正社員求人数及び介護・看護・保育分野の就職件数としているところでございます。

なお、最終的には58ページ、59ページ、こちらは本省から配付されている全所必須指標及び所重点指標・項目の考え方をまとめてあるペーパーでございまして、こちらは本省から示された目標目安値をベースとしまして具体的な目標数値を設定することとなります。

こちらにも数値が固まり次第、追って各委員の皆様にご報告をさせていただきたいと思っております。お伝えできるのは4月以降となる予定でございまして。

ご意見があればよろしくお願いたします。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

ただいま議題の4、「ハローワークマッチング総合評価システムの目標設定について」ご説明いただきましたが、この案件に関してご自由にご意見、質問等ございましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 では、この「ハローワークマッチング総合評価システムの目標設定について」はご承認いただいたということでこの議論を終わらせていただきたいと思います。

さて、途中時間に追われまして急がせて申しわけありませんでしたが、最後に、特に1番の「平成27年度労働行政の運営方針（案）について」に関してでも結構です。どの議題に関してでも結構ですから、ご意見ございましたらご自由に、ご意見、ご討論願いたいと思っております。

○河村委員 済いません。連合の河村です。

先ほど時間追っていたしましたので、先ほど喜多委員のほうから要望が出ておりました。5番目のところ、私も全く同感でありまして、とりわけ5番目のところの②労働者側が労働条件について十分な説明を受けておらずというところでもあります。

局のほうも、高校、大学に要望、要請があれば出前授業をやっていくということですし、県の労働委員会もそういったことに応じて出前授業をやっておるのが今の実態でありま

す。

連合本部のほうからは、奈良県が今、取組が進んでおるんですが、教育委員会のほうに要請をし、義務化をしていこうということで少し全国的にアクションを起こしているということで、47都道府県全部に教育委員会等に対して要請をしていくということで、徳島も近々そういった部分の義務化についてやっていきます。

ただ、そんな大きな長い時間じゃないんですが、一部の時間帯に奈良のほうでは既に、今日は資料を持ってきていませんが、通常の授業の枠の中に入りますという検討結果が出ております。

そんなことで1点は報告であります。

もう一点は、今国挙げて地方創生、そして徳島県も地方創生ということで取り組まれております。やっぱり人口減に歯止めをかけるというのが一番大事だろうと思いますし、一方ではやはり徳島県の実態を見てみますと、先ほど来、雇用の質の問題も出ております。やっぱり、若者を県外に出しては絶対ならないというふうに思っております。外から来てくれる人も全然オーケーなんですけど、先般少し、2月19日に東京の電通のほうで石破大臣と小泉氏だったかな、話をする機会がありまして、少し要望という点で、先ほど来大学の先生からも出ていましたけど、県外の大学に行った人が県内に帰ってきたときに、今の時勢ですからいろいろ奨学金を借りているとか、その奨学金を全額免除はありませんが、県内に帰って県内で就職した人あるいは県内で大学へ行って県内で就職する人については奨学金を少し免除、減免措置をとるとか、そういった部分をお願いしました。

そしたら、高知県のほうでも、石破さんは何かそういうことを発信しておりまして、何かそんなことも今考えているんだとかいう話はしておりますが、そんなこともしながら、やっぱり若者を流出させないためのいろんな措置も必要だろうというふうに考えております。

いろんな機会を通じながら、そういったことも今後取り組んでいきたいと思っておりますので、その中に県内での良質な雇用というのが一番大事だろうと思います。それは、労側、使用側でいうんじゃないし、これは県民全体として真剣に考えていかないかん時期だろうと思いますので、是非とも局のほうも少し中央に対してあれば、奨学金がいいかどうか分かりませんよ、けどさっきの3年の大学生の離職率もそうやけど、3年以上おったら奨学金出すというたら3年以上勤めるかもわかりません。それは冗談ですが、そんなことも含めながら、少しそんなことも取り組む必要があるのかなと考えていますので、要望とし

て少し報告しておきたいと思います。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

○樋野労働局長 先ほどからいろいろご意見いただきまして、その中でちょっと私どもも少し頭の整理をしながら取組を考えてみたいなと思っておりました。

例えば先ほど濱田委員がおっしゃいましたが、基本的対応の中で唯一の国の出先機関だということです。だからといって文科省の出先機関ではありませんし、内閣府の回し者でもない。私どもそういう中で全くやっていないわけじゃなくて、やっているのになんか意味がちょっと違うなと思ってみますと、やはり、文科省だとか内閣府さんは、それぞれの施策の展開というのは県とか市町村を通じて結構されている部分がいっぱいある。文科省でしたら教育委員会とかに通知が出ていて、その教育委員会が実行されている。

私どもも、例えば先ほど出てきました学卒の就職率の向上に向けての取組とか、また求人の開拓といった部分では教育委員会と連携して事業主団体の方々に求人を出していただきたいという取組もしていますし、地方創生に関しましては、先ほども説明がありましたように、地方自治体と協定を結んでいろんな取組をしていこうと。

これは、やっぱり地域のニーズに合った雇用の創出という部分では我々も積極的に協力しなきゃいけないという中で努力をしています。その中で、地域のニーズとしてはUターン、Iターン、Jターンというふうなことも積極的に進めたいと。そのために、ハローワークがどんなお手伝いができるのかというのを今模索しているところでもありますし、協定を結べば非常にざっくりばらんな意見交換、今まで以上にセキュリティーのかかった協議ができるという中で、さらなる発展が期待できるのかなと思っておきまして、余りにも唯一という言い過ぎたのかもしれませんが、やはりそういう国の施策についても我々ができるところは各関係団体と連携しながら進めていかなきゃいけないなと思っております。

また、河村会長のおっしゃいました先ほどの出前授業の話、やはり教育委員会との連携というのを私どもも積極的に進めていながら、その中で意見交換をしながらできるところから進めていきたいなと思っております。

それから、松村先生がおっしゃいました離職率の分析、確かにおっしゃるとおりでございます。ここの部分については、これから私どもは就職された方々とコミュニケーションをとりながら進めていきたいなと思っております。今まで数字上はわかるんですけども、じ

やあどうして、何で、転職したのか、どういう思いを持っていたのかというのはわからないものですから、就職された若い方々に対しては企業の理解を得て、その方々と面談をしながら、状況を聞きながら、そして情報収集して分析をしていければなど、あくまでも企業の理解が、協力が得られないと、なかなかそこまでできませんので、是非そのことについては今後企業にもご協力いただきながら進めてまいりたいと考えています。

その中でちょっと気をつけなきゃいけないのは、先ほど転職もいいことだということで、確かに職業の選択の自由とかその人に合った就職先というのはいろいろ考えなきゃいけないという意味で、我々はそういう面談をする中で余りにも転職に協力するようなことをしますと、企業の協力も得られなくなってしまう。そういう微妙なこともありますので、情報は提供しなきゃいけないんでしょうけども、余り露骨なことはできないという中で、進めていければなど思っています。

今までご意見いただいた中で私の感想と申しますか、これからの姿勢を少し述べさせていただきます。

また、ほかにお気づきの点があれば、よろしく願いいたします。

○議長 どうもありがとうございました。

ほかになにかご意見。

どうぞ。

○河村委員 誤解があったらいけないので言っておきますけど、私ども権利だけ主張して義務を怠ったとか、そういう話じゃありませんので、お互い最低限のルールは知っていながら、マナーを守りながらやりましょうと、お互いさまに仕事しましょうということですから、そこは変にとらないでくださいよ。権利だけ教えて主張さす、そんなつもりさらさらありませんから。

○議長 そろそろよろしいでしょうか。

最後、局長さんにうまくまとめていただいて、私の言うことがなくなりました。

時間もちょうどになりましたので、本日の労働審議会はこれで閉じさせていただきますが、本日出ましたご意見等は労働局のほうで十分酌み取っていただいて、今後の労働行政に生かしていただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

では、事務局にお返しします。

○司会 どうもありがとうございました。

それでは、審議会の次回の開催についてのご案内ですが、平成27年度の徳島労働行政の運営状況についてを中心に審議をいただく予定でございまして、11月上旬ごろに開催をしたいと考えておりますので、よろしく願いをいたします。

本日は、どうもありがとうございました。