

令和2年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和3年3月11日（木）午前10時00分から正午まで

2 開催場所

JR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》上原委員、川城委員、河野委員、喜多委員、松村委員、
米澤委員

《労働者代表》大谷委員、小合委員、新居委員、藤田委員、三木委員、
宮本委員

《使用者代表》黒田委員、小林委員、坂田委員、高畑委員、富田委員、
野村委員

【事務局】日根労働局長、榎本総務部長、津森雇用環境・均等室長、松原労働基準部
長、三浦職業安定部長、山岸総務課長、腹岡労働保険徴収室長、小川監督課
長、渡辺健康安全課長、伊坂賃金室長、阿部労災補償課長、西村職業安定課
長、南需給調整事業室長、寒川職業対策課長、佐藤訓練室長、福田総務企画
官、岡崎雇用環境改善・均等推進監理官、喜多総務課長補佐、森野雇用環
境・均等室長補佐、長家総務係長、米本総務指導官

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 「令和3年度 徳島労働局行政運営方針（案）」について

② 「徳島地方労働審議会運営規程」の一部改正について

③ 「徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画」について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

○司会 お待たせいたしました。定刻となりましたので、これより令和2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、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところご出席いただき、誠にありがとうございます。

私、総務課長の山岸でございます。議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして進行役を務め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。

まず、審議会の成立についてご報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員6名のご出席をいただいております。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ご報告いたします。

なお、本日傍聴者はございません。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の日根よりご挨拶申し上げます。

○日根労働局長 皆さんおはようございます。徳島労働局長の日根でございます。

委員の皆様方には、お忙しい中、令和2年度第2回徳島地方労働審議会にご出席を賜り誠にありがとうございます。また、日頃から私ども徳島労働局の行政運営にご理解とご協力を賜っておりますことを重ねてお礼を申し上げます。

さて、徳島県内の景況についてですが、日銀高松支店徳島事務所が昨日発表しました徳島県金融経済概況によりますと、県内の景気は持ち直しつつあるが一部に足踏み感が見られているとされ、3か月ぶりに判断が据え置かれております。

また、徳島県における令和3年1月の有効求人倍率は前月を0.05ポイント上回る1.10倍で、平成25年7月以降91か月連続で1倍台を推移しておりますが、求人が引き続き減少する中、求職者が増加をしており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要があると判断をしているところです。

このような状況の下、令和2年度、徳島労働局としては、全体資料1の裏面にもありますように、最重点施策としまして新型コロナウイルス感染症に対する対応、働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進、就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化の3項目を掲げ、行政を進めてまいりました。

その取組について簡単にご説明をさせていただきますと、まず第1の新型コロナウイルス感染症の雇用面への対応としましては、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主等に対

して労働者の雇用維持が図られますよう支援を行うため特例措置が大幅に拡大されました雇用調整助成金、また新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた労働者のうち休業手当を受けることができなかった労働者に対して支払われる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の周知及び迅速な支給に努め、12月まで徳島局では雇用調整助成金等が約8,800件、支援金等が約1,700件支給を決定し、これまでおおむね2週間以内に審査が完了できているという状況でございます。

これに加えまして来年度につきましては、労働者の雇用維持のため、在籍型出向のニーズが高まっていますことから、送り出し企業や受入れ企業を開拓しマッチングの支援を行うため、地域の関係機関と連携し在籍型出向等支援協議会を新たに設置する予定としております。

次に、第2の働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進についてです。

働き方改革の推進では、徳島県働き方改革推進支援センターと連携し、いわゆる同一労働同一賃金の実現に向けまして、パートタイム・有期雇用労働法の周知と企業支援に取り組んでまいりました。特に昨年4月1日からこの法律が適用された県内の大企業につきましては、個別に法の周知徹底と、待遇差の確認、解消に向けた取組を促しました。一方、本年4月から適用される中小事業主の皆様から支援センター等に多くの相談が寄せられていることや、新型コロナウイルス感染拡大の経営面での影響から取組への遅れも懸念されるところでございますので、今後は中小企業事業主の皆様に一層の法令の周知と助成金を活用した丁寧な支援を行ってまいりたいと考えております。

これに加えまして、新型コロナウイルス感染の防止にも資するテレワークについて、今年度中に策定されますガイドラインの活用等によりその導入、定着に一層努めてまいりたいと考えております。

また、長時間労働の是正や過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場と過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を重点的に実施してきたところですが、来年度以降も引き続き重点的な監督を実施することとしてございます。

なお、中小企業、小規模事業者に対する監督指導に当たりましては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響など事業者が置かれた立場等に配慮し、引き続ききめ細やかな支援を行うこととしております。

次に、安全衛生関係では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止について、あらゆ

る機会を捉え、関係団体や事業場に対し、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストの周知、活用の勧奨により、職場での感染防止の徹底に引き続き努めてまいりたいと考えております。

労働災害防止につきましては、第13次労働災害防止計画の5年間のうち3年間の経過したところですが、昨年の死亡者数は5人となり、平成27年の3人に次いで過去2番目に少なくなったものの、休業4日以上死傷者は2月の速報値で813人と、5年平均で800人以下とするという目標が厳しくなっているというような状況です。また、労働災害に占める高齢労働者の割合が年々高くなっておりますことから、昨年度策定されました高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインを中心に、高齢者対策に引き続き取り組みたいと考えております。

最重点事項の3つ目でございます。就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材活躍促進、人材投資の強化につきましては、ハローワーク徳島に就職支援専門窓口として設置しました就職氷河期世代支援コーナーにおいて、おおむね35歳以上55歳未満の就職氷河期世代の方を対象に、安定した雇用の実現等に向けた支援を実施しました結果、12月末現在、チーム支援による支援対象者の正社員就職率は83.9%と、全国平均の23%を大きく上回った高い就職率となっております。また、とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおきましては、その一環としてメディアバスツアーを実施をしましてテレビ放映につなげるなど、メディアを通して就職氷河期世代の積極採用、正社員化の機運醸成、支援制度の周知を行ったところです。引き続き就職氷河期世代への効果的な支援の取組を実施することとしております。

一方、高齢者雇用に関しましては、70歳までの就業確保措置が努力義務とされ、本年4月から施行の改正高齢者雇用安定法の周知や的確な助言指導、また障害者雇用に関しましては、今月1日から法定雇用率が民間企業が2.2%から2.3%に、国、地方公共団体は2.5%から2.6%に、県教育委員会は2.4%から2.5%にそれぞれ0.1ポイント引き上げられましたが、昨年度より労働局、ハローワークにおきましてあらゆる機会を捉え周知や助言指導を行っております。

また、外国人の就労支援には、外国人雇用管理指針の徹底、事業者、事業所訪問による雇用管理改善のための助言指導を行うなど、多様な人材活躍促進に向けた取組についてはコロナ禍においても引き続き取り組むこととしておるところでございます。

こうした2年度の実施結果、今後の課題、対応予定等から、令和3年度は重点施策をウ

イズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性の向上の推進等として、行政運営方針案を策定いたしております。

本日は行政運営方針案及び徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画等につきましてご審議をいただきますとともに、今後の労働行政の一層の推進に向けて忌憚のない意見を賜りますようお願い申し上げます、簡単ではございますが私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

○司会 次に、審議会委員の皆様及び事務局職員の紹介につきましては、本年度第2回目の審議会となりますので、出席者名簿と座席表をご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、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしております令和2年度第2回徳島地方労働労働審議会と表示しておりますホッチキスどめのものに、会次第、出席者名簿、メモ用紙が入っております。その他事前にご提出いただきました質疑要望事項3枚と本日の配席図、2月24日水曜日に開催されました労働災害防止部会についての資料をお配りさせていただいております。

それと、さきにお送りさせていただきましたファイル、令和2年度第2回徳島地方労働審議会資料としまして、まず全体資料としましてはNo.1から2まで、総務部資料としましてNo.1から2まで、雇用環境・均等室関係資料としましてNo.1から7まで、労働基準部関係資料としましてNo.1から7まで、最後に職業安定部関係資料としましてNo.1から11までをつづっているところでございます。

また、その後に追加でお送りいたしました徳島地方労働審議会運営規程の一部改正に関する資料でございます。

なお、規程の一部改正の資料とともに委員の皆様にお送りしました徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画につきましては、この後、日根局長から松村会長に文書をお渡しした後、その写しを皆様にお配りいたします。

以上でございますが、不備な点等がございましたら事務局までお申出ください。

また、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に審議会の委員の氏名等及び議事録を速やかに公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の氏名等及び審議会の議事録については速やかに公開させていただきますので、ご了承をお願いします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成に当たり録音を予定しております。録音データにつきましては議事録作成後消去させていただきますので、録音につきましてご了承ください。

本日の会議は正午までの2時間を予定しておりますので、円滑な議事運営にご協力のほどよろしくお願いいたします。

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日根労働局長より松村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、松村会長からご挨拶をいただきまして、その後の議事進行をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 マスク越しですが大丈夫でしょうか。

徳島地方労働審議会の委員の皆様方、年度末のご多用中のところ、本日はお集まりいただきましてありがとうございます。

思い起こしますにちょうど1年前にコロナウイルスの問題が本格化しまして、それから1年たちました。遅いと言われるご意見はあろうかと思いますが、私自身はやっぱり人間というのはあるいは社会というのはその1年を年度とする区切りで動いているんだなということを痛感しました。人類の英知、国民の知恵を使ってコロナに対応した社会を少しずつ変えてつくっていき、大体落ち着いた形になってきたというのが直感でございます。まだまだ感染者、毎日のようにマスコミは報道していますが、これに対しての適切な社会の安定化というのはいろんな方々の知恵を使いながら落ち着いてきてるんだなというのが今日この頃の感想でございます。

働く現場におきましても多様な課題がありました。今日はその意味で区切りとなる会になろうかと思っておりますので、短い時間ではございますが、いろんなご意見をお聞かせいただければ幸いですので、よろしくお願いいたします。以後、着座にて進めさせていただきます。

ではまず、1つ目の議題であります令和3年度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。

それでは、事務局のほうで説明をお願いいたします。その後引き続き総務部、雇用環境・均等室、それから労働基準部、職業安定部の順で説明をよろしくお願いいたします。その後一括して委員の皆様方のご審議を賜ることとしたいと思います。

それでは、総務部長様、よろしくお願いいたします。

○榎本総務部長 総務部長の榎本でございます。本日はよろしく申し上げます。座って説明させていただきます。

私からは、全体資料、インデックスが赤い枠についておりますけれども、その資料の2をご覧くださいまして、令和3年度の徳島労働局行政運営方針の案の概要をご説明いたします。

まず、めくっていただいたところ、2のところには表紙、令和3年度行政運営方針の案という形なんですけれども、これを4枚めくって目次を飛ばしていただきますと本文のほうが出てきておりまして1ページとページが振ってあるところになります。

まず、第1の労働行政を取り巻く情勢としましては、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、事業の継続や労働者の雇用維持に取り組む企業に対する重要な支援として雇用調整助成金などによる対応を行ってきたところです。今後はこれに加え、ウィズコロナ、ポストコロナ時代の新しい働き方のための環境整備として、テレワークなどの多様な働き方の定着への取組も重要な課題となっております。また、少子・高齢化、生産年齢人口の減少の中で、労働力の確保や生産性向上などの取組が引き続き必要であるとともに、ライフスタイルが多様化する中でどのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっております。

このため、最重点施策としまして1つ目に、先ほど話がありましたけれども、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、2つ目にウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進、これを2本の柱に置きまして、現下の情勢に対応しつつ、様々な状況下でも意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整備するべく、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、労働時間の短縮、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律において規定された事項の着実な施行に加えまして、就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍促進のための取組を進めるなど、労働行政の果たす役割をしっかりと自覚をし、一億総活躍社会の実現に向けて各施策を的確に推進することとしています。

併せまして、その下の第2の部分ですけれども、県内の総合労働行政機関としまして地域や県民の期待に応じていくために、県内の雇用、経済など情勢に的確に対応できるという形で情報を継続的に収集しまして、時期を捉えた方策を講じ、新型コロナウイルス感染拡大の状況に応じて優先順位を見直して実施方法の検討を行って、効果的な各種の取組を進めていくこととしています。

令和3年度行政運営方針の概要については、簡単ではございますが以上でございます。

続きまして、総務部の関係に移ります。

資料、赤い枠のインデックスで総務部とついております。こちらのほうを見ていただきますと、まず労働保険適用徴収業務の関係の今年度の実施状況になりますけれども、こちらの資料のほうでは労働保険未手続事業の一掃対策の処理状況についてです。

まず初めに、労働保険制度につきましては、労災保険給付や失業給付といった労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものです。適用徴収業務の適正な運営により制度の信頼性を高め、費用負担の公平性を確保することから、労働保険未手続事業一掃対策に取り組んでいるところでございます。

資料の表になりますけれども、徳島労働局の未手続事業の適用促進に係る中期計画に基づきまして、平成28年度当初の未手続事業441件を令和2年度末に20%減少させて352件以下とすることを目標としております。本年度はこの最終年度となっております。これまでの実績につきましてはご覧のとおりとなっておりますが、直近の状況としましては、一番右のほうになりますけれども、昨年12月31日現在で未手続事業は245件となっております。

この未手続事業を解消するために職員が事業場を訪問して加入勧奨を行ってきたところですが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業場訪問が実施できていないという状況でした。ただ、関係機関と連携を図りまして役割の見直しを行うなど、電話や文書などの丁寧な説明による加入勧奨を行った結果、目標を達成できる見込みとなっております。

続きまして、資料の2をご覧ください。

労働保険料徴収決定、収納状況についてです。一番下の徳島労働局における令和2年度12月現在の状況を載せております。12月末現在、収納率は71.9%となっております。1つ上をご覧くださいますと、前年同期と比較をしまして0.05ポイント上回っているという状況になっております。こうしたことから、最終的には一番上にあります昨年度実績99.27%、これを若干上回る値になるのではないかと考えております。

今年度につきましては、資料が戻ってしまって申し訳ありませんが全体資料の2の31ページをご覧くださいますと、適用徴収業務の関係を記載しておりまして、来年度につき

ましては電子申請の普及というものが急務になっております。こうしたことから、外部と連携したソフトウェアの利用、それから経済産業省が提供する法人共通認証基盤の利用勸奨に係る広報などを図る予定としています。併せまして、社会保険労務士、労働保険事務組合、事業主団体などに対して、あらゆる機会を捉えて電子申請に係る協力依頼を行います。

また、労働保険未手続事業の一掃対策のこれまでの取組を検証しまして、中期的な展望に立った適用促進の計画を定め、これも関係機関と連携を行いまして各種の情報を入手するなど未手続事業の把握に努め、適用対象事業場に対しまして積極的、的確な加入勸奨及び手続指導を行うこととしております。

私からは以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 失礼します。雇用環境・均等室長の津森でございます。座ってご説明させていただきます。

私からは、令和2年度の雇用環境・均等行政の重点施策の進捗状況、全体資料の1を基に令和3年度の行政運営について6点ばかりご説明をさせていただきます。

全体資料の中の、1点目、1ページをご覧をいただきたいと思います。

新型コロナウイルス感染症に関する対応についてでございます。

昨年2月14日以降、新型コロナウイルス感染症関連特別相談窓口を設け対応してまいりました。12月末で相談者の累計は2,448人、相談の総件数は2,794件でございました。相談は昨年の4、5月をピークに減少しておりましたけれども、12月以降僅かずつですが増加しております。相談内容は、当初雇用調整助成金に関するものが多くを占めておりましたが、最近では休業、休暇、賃金に関するご相談が増えております。来年度も引き続きこの相談窓口を開設し、寄せられた相談に対しましては関係法令、制度内容の説明、関係部署、機関への取次ぎ、紛争解決援助や啓発指導等、適切に対応していくこととしております。

また、その下のほうにもございますが、小学校等臨時休業や介護施設の休業、妊婦のコロナ不安による休業につきまして、有給の休暇という形で対応いただいた事業主を支援する助成金につきましては、両立支援等助成金の中で制度を組み直し実施する予定にしております。必要な人が安心して休業できるよう、新たな助成金制度につきまして広範に周知、広報するとともに、取れないというようなご相談がありました場合には、相談者の意向を踏まえながら休業取得に向けた啓発指導を行っていくこととしております。

2点目は、3ページの働き方改革の推進についてでございます。

労働局、監督署、安定所、徳島県働き方改革推進センターが連携し、地方公共団体や事業主団体にもご協力をいただきながら、相談窓口の開設、セミナーの開催、個別訪問等により働き方改革に取り組む中小企業等の事業者を支援してまいりました。

4ページのセンター実績は12月末現在のものですが、1月末には目標を上回るペースでご利用をいただいております。

また、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金を活用し設備投資を行い、生産性を高めつつ働き方改革に取り組まれた企業も増えてございます。ウィズコロナ時代にありましても働き方改革は魅力ある職場づくりに向けた取組であり、人手不足の解消、業績の向上にもつながるので積極的に取り組んでいただけるよう、こういった助成金の周知、好事例の紹介、それから働き方、休み方改善コンサルタントによる啓発指導、徳島県支援センターと本省委託の専門家派遣事業が連携した個別訪問支援や出張相談とこれまで以上にきめ細やかな支援を行ってまいります。

また、先ほど局長からもございましたが、新しい働き方として雇用型テレワークがクローズアップされております。雇用環境・均等室資料の6にございますように、多くの企業では現在感染症対策としてテレワークが実施されましたが、働き方の観点で様々な検討課題も見えましたことから、労務管理上の対応方法について記した現行の雇用型テレワークガイドラインが年度内に改定される予定となっております。テレワークを積極的に推進している徳島県と関係行政機関、労使団体と連携を図りながら、改定されたガイドライン、新設される予定の中小企業向けの助成金テレワークコース、好事例等を周知しながら、使用者が適切に労務管理を行いながら労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークの導入、普及促進を図ってまいります。

3点目は、16ページのいわゆる同一労働同一賃金の推進についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法が昨年4月から大企業に対し施行され、本年4月からは中小企業に対しても適用されますことから、徳島県支援センターと協力し説明会等周知を行ってまいりました。

雇用環境・均等室関係資料の5をご覧ください。

12月に労働者数10人以上の3,180社に対して取組状況をお伺いする自主点検表をお送りし、改めて取組を促しました。また、報告徴収の際にも均衡待遇に向けた取組を行っていただくよう助言しております。来年度はこれらの結果を踏まえ、取組が進んでい

ない業種等、対象を絞って説明会開催や個別支援を行っていくこととしております。

4点目は、20ページの総合的なハラスメント対策についてでございます。

職場におけるハラスメント対策を総合的に推進するため、労働施策総合推進法が改正されまして、昨年6月1日に施行されました。

資料の5の2をご覧をいただきたいと思います。

ハラスメント防止対策の取組状況をお伺いしましたところ、83.5%の企業が取り組んでいるとの回答をいただきましたが、裏面をご覧ください、業種別実施率では取組状況に差があることが分かりました。中小企業への適用は令和4年4月1日ですので、来年度も引き続き法・指針に沿った防止対策をきちんと講じていただくように様々な機会を捉えて周知を図るとともに、個別企業訪問の際に周知徹底してまいりたいと考えております。

5点目は、31ページ、女性の活躍推進についてでございます。

我が社の女性活躍の推進に向け、一般事業主行動計画策定、届出等の義務を常用雇用労働者数101人以上の企業に拡大した改正女性活躍推進法は、来年、令和4年4月1日に全面適用になります。義務化対象企業からの届出数は31社にとどまっていますので、資料の2のアンケート結果を踏まえて取組推進計画を策定し、155社を対象に1月から3月にかけて個別相談会、個別訪問等個別支援を開始しております。できるだけ早期に行動計画策定をいただけるように、引き続き個別支援を中心に取り組んでいくこととしております。

最後に、不妊治療と仕事の両立支援についてでございます。

資料の3をご覧をいただきたいと思います。

不妊治療につきましては、令和4年度からの保険適用を見据え、まずは本人助成が拡充されております。不妊治療に取り組む方が社会全体として増加することが見込まれます。不妊治療を受ける場合、通院回数の多さや通院と仕事の日程調整の難しさから、仕事と両立する上で特有の困難があると言われ、両立のための環境整備が急務となっております。そこで、両立のための職場環境を整備するため、まずは社会的機運の醸成に取り組むことにしておりますし、企業に対して取組の促進に向け、来年度様々な施策の展開を予定しております。既に2月に次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定支援を改正し、行動計画に盛り込むことが望ましい事項の一つとして不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施を盛り込んで、事業主の環境整備の取組を促すこととしております。また、来年度、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設して、中小企業に対する

支援を行うことなども予定をしております。

以上、私からのご説明を終わります。

○松原労働基準部長 労働基準部長の松原でございます。

私からは、労働基準部に係る部分について簡約した形で着座にてご説明させていただきます。

それでは、労働基準部インデックスの資料をご覧いただければと思います。

こちらには令和2年の労働基準部における実施状況として綴っております。説明は省かせていただきますので、数値は資料でご確認ください。

それでは、令和3年度の行政運営方針のほうを中心とした説明をさせていただきます。

まず、監督部門における重点施策としましては、運営方針19ページの(2)働き方改革の実現に向けた取組として、時間外、休日労働の上限規制が令和6年4月から全面的に適用される自動車運送業、建設業に対する周知を進めていきます。

運営方針20ページの④長時間労働の是正と過重労働による健康障害の防止のため、時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施することとしております。

続いて、運営方針21ページの(3)労働条件の確保改善対策として、基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立について指導を徹底することとしておりますが、重大、悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正に対処していくこととしております。

続いて、運営方針22ページ②特定の労働分野における労働条件確保対策の推進として、外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者の労働環境の適正のため、関係機関と連携して法令遵守の徹底を図ってまいります。

続きまして、運営方針24ページの4、(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備として、①では重点業種に対し引き続き労働災害防止対策に取り組むこと、それから転倒災害や腰痛、熱中症など災害の型別にも着目した取組を推進してまいります。②では身体機能の低下など高年齢労働者の特性に合わせた職場環境の整備を促進する取組を行っていくこととしております。③では長時間労働やメンタル不調を原因とする健康障害の発生防止に努めるとともに、ストレスチェックの実施を中心としたメンタルヘルス対策の取組を推進してまいります。④では解体工事等で石綿による健康障害を発生させないことが重要であることから、規則等の周知と履行確保に取り組んでいくこととしておりま

す。

次に、最低賃金の関係ですが、こちらについては運営方針27ページの記載のとおり、経済動向及び新型コロナによる影響を含めた県内の実情を踏まえた最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、引き続き最低賃金の使用者、労働者への周知と最低賃金の履行確保を重点とした監督指導を実施してまいります。

最後に、労災関係になりますが、運営方針27ページの(5)、こちらに書かれてるとおり適切に取り組んでまいりたいと思っております。

非常に簡単ではございますが、説明は以上となります。

○三浦職業安定部長 職業安定部長の三浦と申します。

私のほうから職業安定部関係、ハローワークの関係をご説明したいと思います。

着座にて失礼いたします。

令和3年度の行政運営方針をご審議いただくということですので、行政運営方針に沿いましてご説明したいと思っておりますけれども、ボリュームの関係からところどころ割愛させていただきたいと思っております。恐縮ですがよろしく願いいたします。

全体資料の2、行政運営方針案の2ページ目をお開きいただきたいと思います。一方で全体資料の1、進捗状況のほうのご説明になりますと資料1の2ページ目になってございます。

まず、冒頭局長のご説明、ご挨拶からもありましたとおり、休業支援の関係です。現在の新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業活動の縮小を余儀なくされている事業主さん等に対しまして、労働者の雇用維持に努めていただいているところ、その休業手当に対する助成ということで支給させていただいています雇用調整助成金、あるいは休業手当を受けることができなかった労働者の方からの申請をいただく休業支援金についての状況でございます。

恐縮ですが、職業安定部資料の1のほうもご覧いただければと思っております。

資料1のほうに現状の数字を記載させていただいております。数字ですのでご覧いただいたとおりではありますけれども、雇用調整助成金等で9,000件を超える申請をいただいているのが年末の状況でございます。そこからこれは日々数十件いただいているようなところですので、現在においてはまたこれ以上の数字が増えているというところになっております。

行政運営方針のほうにちょっとお戻りいただきますと、資料2の2ページ目のほうです

けれども、この新型コロナウイルスへの対応について、今年度の職業安定行政にかかわらず、労働行政全体の一丁目一番地としてやってきたところかなと思っておりますので、来年度の行政運営方針においてもトップに出てくるというところがございます。

2ページ目、その取組のまた書きのところですが、こちらも冒頭局長のご挨拶にありましており、産業雇用安定助成金というものが新たにできてくるということになっております。今年度の3次補正予算で措置されたものでございますけれども、在籍型出向を行う際に出向元、出向先の双方を支援するという事で新たな助成金ができたといいところと、また本助成金の周知を図るとともに、在籍型出向について県内の状況等をご議論いただく協議会を運営していきたいと思っております。

行政運営方針、大きな2番あるいは大きな3番というところ、いろいろ書かせていただいておりますけれども、これは言わばハローワークの本分として職業紹介を頑張っていきますというようなことを書かせていただいているところですので、大きくご説明は省略させていただきます。

続きまして、運営方針の4ページ目をお開きいただきますと、4ページ目の下のほう、(6)というところがございます。こちらの(6)の中の特にというパラグラフからなんですけれども、我々、雇用対策協定、各ハローワークにおいて自治体さんと協定を結んでおります。こちらの求職者支援訓練という制度の中で地域枠というもの、各自治体さんのニーズに応じたものを設定しておりますけれども、職業安定部の資料9番のところをご覧くださいと思います。そちらが訓練枠、地域枠の措置状況ということになっております。今年度ひとつコロナの影響等もありまして実施できなかったところもありますけれども、来年度においても引き続き開講希望ありということでいただいていたりますので、来年度についても引き続き対応してまいりたいと思っております。

行政運営方針5ページ目にお戻りいただきますと、今度、新規学卒者への就職支援ということで5ページ目の(4)のところになります。こちら進捗状況としましては資料1の27ページ目にもございますけれども、職業安定部資料の3番のところのページをご覧くださいと思います。

コロナ禍における新卒者の就職内定状況をご説明したのになってます。1枚目の表が中学校、高等学校を並べております。1枚目の裏が高等専門学校、短期大学、2枚目が大学ということになってますけれども、令和2年12月末の就職内定状況をご説明したいと思っておりますけれども、この3月で卒業される、高校卒業を予定されている方、1枚目の下段

のほうになります。就職内定率、一番右のほうをご覧くださいと思いますが、88.0%というのが就職内定率になっております。こちら、前年同期を1.6ポイント下回っているんですけども、こちらが今年度高卒の方に対しましては、採用選考開始時期が例年9月16日から始まっているところ、1か月後ろ倒しになっておりますので、採用選考開始日からの期間が同程度、就職活動期間同程度と見た場合、前年11月末現在と比較すると0.8ポイント上回っているという状況になっております。

それから、1枚おめくりいただいて、大学のほうの項目になりますけれども、大学の就職内定率75.2%ということになっております。こちらは前年同期を1.3ポイント下回っておりますけれども、過去10年で見ますと2番目程度に高い数値というふうになっております。

高卒、大卒ともにコロナ禍においても高水準といたしますか、さほど大きな影響を受けずに今のところ就職内定が進んでいるのかなと思っております。

続きまして、運営方針の6ページ目のほうにお戻りいただければと思いますが、今度、就職氷河期世代活躍支援プログラムというようなことを書かせていただいております。

運営方針7ページ目の大きな6のところです。就職氷河期世代のところになります。こちら冒頭局長からご説明がありまして、ハローワーク徳島のほうに就職氷河期世代支援コーナーというものを設けまして、就職氷河期世代の方に対するチーム支援などを行っているところでございます。こちら、例えば1月22日には就職面接会、氷河期世代を対象とした面接会を開くなど支援をしているところでございます。

全体資料1の25ページ目のほうに実績を書かせていただいておりますけれども、こちら冒頭簡単にご説明させていただいたとおりなんです。チーム支援対象者の正社員就職率というのが県内83.9%となっております。全国平均が23%程度と比較して飛び抜けていい状況になってございます。一定程度母数が少ないという影響もありますけれども、ただ良質な求人等をいただいているのかなと考えております。

運営方針の8ページ目のほうにお戻りいただければと思いますが、8ページ目(5)のところ就職氷河期世代のプラットフォームということを書かせていただいております。こちら冒頭ご説明しましたが、メディアバスツアーというものを1月18日に実施しております。ハローワーク徳島やポリテクセンターを訪問させていただいて、四国放送のアナウンサーさんをツアー大使という形で任命させていただいて番組内で特集を組んでもらうというようなことで周知に努めているところでございます。引き続きこちら、就職氷河

期世代、今年度を含めて3か年で正社員化を進めていくという取組をやっておりますので、引き続き対応していきたいと思っております。

運営方針の9ページ目のほうにお移りいただきまして、今度は高齢者の就労、社会参加の促進というところになってございます。進捗状況としましては資料1の28ページ目を併せてご覧いただければと思いますが、安定部の資料No.4のところをまずご覧いただければと思っております。

令和3年4月1日施行の改正になる高齢者雇用安定法の概要をおつけしております。ご承知のとおり、現行のところでは今65歳までの雇用確保措置というのが各企業さんに義務化されているところですが、こちらが来月から施行になりまして、70歳までのところまで就業確保措置というような言い方になりますけれども、こちらのほうが努力義務という形で上限が引き上がるような形になってきます。70歳まで全部を努力義務とするわけではなくて、65歳までの義務というのは維持した上で70歳までの5歳分を努力義務で引き上げていただけないかというお願いを我々がしていくことになっております。こちら、70歳まで引き上げるに当たって④、⑤のあたりが新たな措置になってきますけれども、業務委託契約みたいな形でも構わない、あるいは社会貢献事業みたいなものを提供するというような形でも構わないというようなことでこれから制度周知を引き続き図ってまいりたいと思っております。

続きまして、運営方針、同じ9ページ目でございますけれども、高齢者の関係で全体資料1の28ページ目のほうで生涯現役支援窓口についてご説明させていただいております。

これまでハローワーク徳島のほうに高年齢者支援コーナーを設置しておりますけれども、今年度からハローワーク鳴門のほうにも同様の窓口を設けまして、高齢者の方の求人開拓等を含めたチーム支援を行っているところです。こちらにも簡単に、説明は省略させていただきますけれども、今年度において昨年度を上回る実績で推移しているというところではあります。

続きまして、安定部資料の5ページ目、資料No.5をご覧くださいと思いますが、令和2年6月1日の高年齢者の雇用状況を取りまとめた集計結果報告をおつけしております。

簡単にご説明しますと、65歳までの雇用確保措置、先ほど申し上げた義務のかかっているところは100%企業が達成していただいているという状況になってます。それか

ら、66歳以上働ける企業が30%超で設定していただいております、改正の高齢法をこれから70歳まで引き上げてくださいますというところはこの幅をどんどん広げていきたいと考えているところでございます。

それから、運営方針13ページ目にお戻りいただければと思います。

障害者の関係を簡単にご説明したいと思います。

障害者の関係につきましては、障害者雇用に対する不安というものがご家庭も含めて企業さん、いろいろおありかと思いますが、我々はアドバイザーを積極的に活用しまして、企業さんに派遣するなどして障害者雇用の促進に取り組んでいるところです。特に障害者雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業さん、ゼロ企業というふうな言い方をしておりますけれども、採用の準備から採用後の職場定着までチーム支援を実施しまして理解を求めていくと、雇用の促進につなげていくということで取り組んでいるところです。

安定部資料6というタブのところお開きいただければと思いますが、障害者雇用状況ということでこちら集計結果報告をおつけしております。

県内の従業員45.5人以上、義務がかかってくる企業さんを対象としましたところ、実雇用率2.22%というふうになっております。対前年比で若干落ちているんですけれども、企業の合併があったことで母数が極端に増えたというような影響もあるというところで、極端に取組が低下したというようなことは今のところないかなと思っております。一方で、この3月から法定雇用率が0.1%引き上げられて今から2.3%ということで今実施されているところです。先ほども触れました障害者雇用ゼロ企業への理解促進というようなことを集中的に取り組んでいこうと考えております。

それから、運営方針の14ページ目へお戻りいただきますと、今度は外国人雇用の関係をおつけしております。

外国人の関係につきましても、職業安定部資料7のほうをお開きいただければと思いますが、外国人の雇用状況ということで対前年比で0.8%ほど増というところで、ほぼ同水準かなと思いますけれども、外国人の雇用者数が若干増えているところです。国籍別では、県内ではベトナム人が一番多いというようなことになっております。我々ハローワークとしましては、こういった外国人を雇用いただいている企業さんに対して事業所訪問等で適切な雇用管理指導に努めていきたいと思っております。

最後になりますが、運営方針の15ページ目をお開きいただきたいと思っております。

労働者派遣事業、職業紹介事業の適正な運営ということでございます。全体資料1の進

捗状況としましては43ページ目になりますけれども、職業安定部資料の11番をお開きいただければと思います。

県内の派遣事業所等の今の数字の状況をお示したのになっております。昨年度から大きな変化なく、一番上の項目ですけれども、労働者派遣事業者111か所というふうになっております。職業紹介事業者のほうになりますと、有料職業紹介事業者が5件ほど増えています。全て足しますと134社ということになっております。需給調整関係の相談件数はおおむね派遣法関連の申請手続、こちらが主となっております。それから、働き方改革関連法が施行になりまして、こちらの関係で労働者派遣法も改正になったところですが、今年度指導監督を実施したところ、労働者派遣事業を副業として実施しているような事業者さんのほうで一部制度のご理解がいただけていないようなところもありますので、来年度引き続きこの点を中心に計画的に指導監督を実施していきたいと思っております。

大分駆け足で恐縮ですが、職業安定部は以上とさせていただきます。

○議長 ご説明どうもありがとうございました。

それでは、審議に移ります前に、2月24日水曜日に開催されました労働災害防止部会について私からご報告をいたします。

書面につきましては、今日机上に配付いただいている資料の後ろから4枚目ぐらいについてあります。災害防止部会の報告ということでこのような形についてありました。ねずみ色のファイルのほうの労働基準部の資料の資料3に基づきまして説明を受け、若干の時間を使いましてご相談をさせていただいた次第です。労働災害そのものは減少傾向にあるわけなんですけれども、特に高年齢者の雇用が進むに当たって、高年齢者の労働者の労働災害について留意をしていく必要があるという方針につきましては例年どおり確認された次第です。そのほかコロナウイルス関係の健康管理につきましても議論をいたしました。以上をご参考いただければというふうに思います。

それでは、事務局の説明事項につきまして、委員の皆様方からご質問、ご意見をお受けしたいというふうに思います。事前に上原委員、大谷委員、坂田委員から文書で質疑が出されています。その質疑は当日配付資料の、先ほどの部会の報告の次のページからとじられておりますので、ご参照いただけたらというふうに思います。

それでは、事務局のほうから上原委員、大谷委員、坂田委員の順に回答をいただき、委員の皆様方からご発言いただくという形で進めてまいりたいと思います。

それでは、上原委員の質問事項に対してお願いいたします。

○津森雇用環境・均等室長 それでは、上原委員のご質問につきましてご回答申し上げます。

全体資料の1の資料8ページの中のイ、若者の使い捨てが疑われる企業等への取組について有効な対策はなされているのかというご質問でございます。

労働局といたしましては、パワーハラスメント、長時間労働等、これから社会で活躍する若者に対する使い捨て企業に対しては、労働相談と各種情報からの確に情報を収集し、行政指導等で改善を図るよう徹底しているところでございます。この指導に従わない場合や同様の問題を繰り返した場合等には、ハローワークにおいてその企業からの求人の申込みを不受理とすることで被害の発生を未然に防ぐとともに、改めて企業に対して自主的な改善を求めています。また、違法な長時間労働を把握した場合には時期を逸することなく監督指導を実施しているところでございます。

次に、2つ目でございます。資料の22ページの4の(1)にございますテレワークについてご要望をいただいております。関係機関との連携ということでございます。

来年度徳島労働局では最重点施策の一つとしてテレワークの普及促進を図ることとしております。テレワークの導入につきましては、コロナウイルス感染症の感染防止ということだけでなく、労働者と企業双方にメリットがございます。具体的には、労働者にとって育児や介護と仕事が両立しやすくなることや自己啓発や趣味等のための時間を確保しやすくなることでワーク・ライフ・バランスの向上にもなります。また、通勤時間の短縮や通勤時間そのものがなくなることで遠隔地の優秀な人材の確保、人材流出の防止、オフィス賃料等のコスト削減につながるなど、企業にとってもメリットがございます。

徳島県においても、仕事、子育て、余暇活動等のワーク・ライフ・バランス向上等のため、徳島県政の運営方針でございます「未来への挑戦」とくしま行動計画において県内企業に対するテレワークの普及が計画されてございます。また、地方創生の実現に向けた取組として徳島県と徳島労働局とで進めている徳島県雇用対策協定に基づく事業計画においても、企業に対するテレワークの導入促進を実施することとしております。このようなことから、来年度は今年度よりさらに徳島県と連携した取組を実施していきたいと考えているところです。

また、徳島労働局が主催している徳島雇用政策協議会においても、構成員である関係行政機関、労使団体等関係団体と連携してテレワークの普及促進を図っていきたいと考えて

おります。さらに、テレワークの普及促進には地域住民の理解と協力が重要であることから、県内自治体である県と24市町村に対する周知のための広報を展開することとしております。

○三浦職業安定部長 続いて、職業安定部のほうからご回答させていただきます。

ご質問いただきましたがん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化というところです。

まず、本事業の背景といいますか、こちらをご説明させていただければと思いますけれども、近年医療技術の進歩等によりまして、がん患者の5年後の生存率が60%を超えているという状況というふうに伺っております。そういった患者さんの生きがいや生活の安定のために、就職を希望する方に対する就職支援ということで我々は取り組んでいるところです。平成25年ぐらいから始まったところですが、モデル的に始まったところから平成28年、全国展開して今実施しているというところで、徳島県においても平成28年から実施しております。当局においてはハローワーク徳島に専門窓口を設置しておりますけれども、徳島市民病院さんとまず平成28年2月に協定を締結させていただいて、その後徳島赤十字病院さん、県立中央病院さん、それから徳島大学病院さんと協定を締結して、現在4拠点病院と連携しているというところです。

こちら、ご質問いただいたように、病院のほうでも心理的なケアとか総合的なケアを行っている中で労働局に求められる役割と課題ということでご質問いただいておりますけれども、病院においては担当医さんのほか、ソーシャルワーカーさん等が患者さんの心理ケア、ご相談に対応しているというふうに承知しておりますけれども、我々としてはハローワークの専門の相談員が各病院に伺いまして出張相談というような形にさせていただくと。ソーシャルワーカーさんも含めて患者さんのご相談に対応しているというところです。3者含めたご相談というような形をさせていただいているというところです。心理ケアや就職意欲ということに関しましてはワーカーさんでご対応いただく部分もありますけれども、その中で再就職の意欲が高まってきた場合には、実際の求人情報であるとかご本人の適格性、病状を含めた面あるいは職業能力とかそういったご本人の職業適性というところも含めて出張相談で相談をさせていただくということです。そちらでお話を伺った中で求人条件の緩和、あるいは勤務日数とか勤務時間を短縮できれば働けるというようなことが分かってくるようであれば、企業さんのほうへ働きかけまして求人条件の緩和をお願いしたり、あるいは企業さんのほうへ理解を求めていくというようなことを我々ハローワ

ークのほうで対応しているというところですよ。

課題としましては、全国的に連携拠点病院を拡充していくというようなそういったこともありますが、我々としては事業の周知と、あと医療従事者の方へのご理解をいただく、何より企業さんへのご理解を進めていくというところで、我々ハローワークとしては、先ほど申し上げたように既に離職されている方への再就職支援というのが中心になってきますけれども、がん患者さんのその病状によってはそもそも離職せずとも働きながら治療が可能ではないかというところで、離職の防止ということも働きかけていかなければならないところですので、そういったことを含めて企業さんへの理解を進めていくというところが一番重要なところかなと考えております。

以上です。

○議長 はい、ありがとうございました。質問いただきました上原先生、お願いします。

○上原委員 どうも失礼しました。基本的にお答えいただいたかと思うんですが、最初の若者の使い捨てが疑われる企業への取組についてなんですが、私の印象では何か恒常的に繰り返されてしまっているようなそういうことがあるのではないかというふうに思われるんですが、指導を中心とした現在のその対処の仕方ということがそれに対してどこまで有効に機能しているのかとか、そのあたりについて、もし何かありましたらちょっとコメントいただければと思うんですが。

○議長 お願いできますでしょうか。

○津森雇用環境・均等室長 この若者の使い捨てに関します問題については、まずは、大学生とか高校生の方々に法律を分かっただき、そのようなことがあったらすぐに相談していただきたいということを周知するために、大学、高校等にご協力をいただき、労働法制に関するセミナーを開催するとか、若者向けのチェックリスト等をお配りし、労働法制をチェックするスマホで見られるサイトなどを周知をさせていただいてます。まず、若者自身がしっかりとこのことについて理解いただき、何かあったらすぐ相談をしていただきたいと考えているところでございます。

また、経済団体等に対して、傘下の事業主さんにこういったことがないように周知させていただいているところではございますが、まだまだ行き届かないところがございますので、その方法等については検討し、もうちょっと強化してまいりたいと思っております。

○上原委員 どうもありがとうございました。

○日根労働局長 すいません。若干補足をさせていただきます。委員が今おっしゃったよ

うな若者の使い捨てが疑われる企業等への監督は、25年当時重点として行っておりまして、その後に今室長が言われたように、若者に対する、ポータルサイトを立ち上げて、監督署の監督については、使い捨てが疑われる企業等への重点監督を過重労働の中に入れて対応をさせていただいているというご認識をいただければありがたいと思います。

○上原委員 時間もないので、ちょっと簡単に個人的な意見だけちょっと申し上げておきたいんですが、この使い捨ての問題というのは単なる労働法規違反というだけではなくて、それがかなり悪質な形で組織的に恒常的に行われているというか、何かそういった形ではないかというような認識ですので、ですから一般的な労働法規の問題よりももっと踏み込んだ形で対処する必要があるのではないかというのは私、個人的な見解で一言申し上げさせていただきました。どうもありがとうございます。

○議長 ほかの委員さんはよろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、次に事前にご提出いただいております……。

○津森雇用環境・均等室長 上原委員様のご質問でもう一つ残っております。

○議長 失礼しました。

○津森雇用環境・均等室長 女性の活躍推進につきまして、届出率が低い要因、それからそれに対する対処等をどう考えているかということでございます。

先ほどの資料の2のアンケート結果で見ますと、策定予定なしと回答した企業の多くが、既に女性が活躍している、取り組む余裕がない、法の内容を知らないというふうに回答してございます。また、策定意欲のある企業においても、どのようにしてよいか分からない、状況把握、課題分析が難しいと回答しております。届出が低い要因の一つは、取組手法の分かりにくさではないかと考えております。

そこで、先ほど申し上げましたように推進計画を策定して展開していくことにしてございますけれども、専ら個別支援を中心に、具体的にその会社で何が問題でどういうふうな計画を立てていったらいいのかということをご説明をしたいと考えてます。私どもの個別支援だけではなく、厚生労働省本省のほうでも中小企業を対象にして社会保険労務士の先生等専門家を派遣していく中小企業向けの事業がありますので、それとダブルで展開をすることを考えてございます。

それから、もう一つ、徳島の企業は既に女性が活躍しているとお考えの企業が多いということも届け率が低い要因の一つでございます。そこで、本県の企業はくるみん認定の取

得に前向きでいらっしゃる企業が多いので、女性活躍推進に基づくえるばし認定についても勸奨しながら、両立支援、勤続年数の伸長だけでなく女性の職域拡大や管理職登用にも目を向けて取り組んでいただくと、労働力不足の状況にある当県で有為な人材の確保定着につながるということをご説明をしながら、周知してまいりたいと思っております。

それから、次に大谷委員のご質問でございます。

○議長 室長、今のところまでで取りあえず。

○上原委員 どうもありがとうございました。はい、結構です。

○議長 はい。じゃあ、それでは次に大谷委員さんの質問、資料は上原先生の提出分の次のページについていますのでご参照ください。有期労働法に関するところですね。

それでは、これに関しまして事務局よりお願いしたいと思います。

○津森雇用環境・均等室長 パートタイム・有期労働法に関します対策強化策ということでご質問をいただいております。

このパート有期法の今年4月1日からの全面適用に向けて、これまで中小企業事業主を集团的に捉えて周知を図ってまいりました。先ほどのお手元の資料、雇用環境・均等室関係の5の資料をご覧くださいますと、その自主点検の結果の中で、実は現在集計が進みまして950企業の状況を分析したところなんですけど、同一労働同一賃金の言葉と内容を知っているとした企業が約87.1%、言葉は知っているが内容を知らないとした企業が6.9%、同一労働同一賃金に向けて既に取り組んでいるとした企業は60.7%、今後取組予定とした企業も25.3%という状況でございました。この結果から、中小企業を集团的に捉えていったこれまでの周知は一定の効果はあったというふうに考えております。

しかしながら、取組なし、今後取組予定と回答した企業、ほとんど中小企業で、これら企業に対して計画的に懇切丁寧な個別指導を行っていくことが必要だと考えております。回答企業の業種、規模等を分析して、働き方改革推進支援センターや関係機関、団体とも連携しながら業種別の周知活動を実施する等工夫しながら、引き続き法令の周知を行ってまいります。

また、既に取り組んでいるとした回答した企業に対しましても、取組状況を把握し、必要な支援を行うとともに、好事例の把握に努め県内企業に発信する等、これらの取組を進めることで県内企業全体の底上げを図ってまいりたいと考えております。

○議長 はい、ありがとうございました。

では、ご質問をお送りいただきました大谷委員さん、よろしくお願ひいたします。

○大谷委員 はい、改めまして労働者代表の委員をしております自治労の大谷でございます。

丁寧なご回答をいただきありがとうございます。何分私、今回委員になりました事前の質疑要望を出すのが初めてでございまして、改めて、これは事前に事務局にお伝えすれば済むことだったんですけども、感じたことで、回答をこのファクスでというふうな今やり方になってまして、私自身も字を書くのが今なかなかおっくうになっておりまして、質問事項も当然打ったわけなんです。そのまま別紙というような形でファクスをお送りしたんですけども、これは例えばメールで返信というのは、その規程上何か情報の取扱いでファクスでなければならないのでしょうか。メールでお送りすれば、誤字脱字の問題がございますけども、わざわざこれを打ち直していただいている手間も省けるといふうに感じておるわけでありまして。

2点目は、先ほどの上原委員の回答でも非常に丁寧にご回答いただいたんですけども、口頭でお返しいただくとなかなか、私だけかもしれませんが、具体的なご回答が入ってこない部分がございます。お手元に文書も作成されているようにちょっと拝見しましたので、これも文書でお示しいただいたほうがより分かりやすいかと思っておりますので、ご検討いただきたいと思います。

以上であります。

○議長 はい。ご回答で出た内容については特に問題がないということでございます。

いろいろ公共団体それから国等の審議会等に参画させていただいているわけなんですけども、いろんなケースがございます。国の機関は、まだ電子メールじゃなくってこういったファクシミリの利用が比較的まだ多いというふうには感じるところでございます。これについては、今日の議論というのは非常に難しいと思っておりますので、総務部等で取りまとめいただいて、本省ともご相談いただくということにしたいんですが、取りあえずそれではよろしくございますでしょうか。

では、そういう扱いにてよろしくお願ひいたします。

はい、どうぞ。はい。

○新居委員 すいません。その件ではなくて、1点ちょっと気になるのは、同一労働同一賃金、ハラスメント防止対策の自主点検結果のデータなんですけど、回収率が24.8%ということで、この回答内容については非常に前向きな結果が出るものの、残りの提出し

ていない企業さんが約75%ある。その企業さんが果たして同一労働同一賃金について知っているのか、そこにちょっと光を当てるべきなんかなというふうに思っておりまして、前の部分の女性活躍のアンケートとかも回収率は79%とか非常に高い回収率なんです。私、連合でいろいろ中小の方々とも話す中で、この4月から始まる同一労働同一賃金については少し様子見をされてる企業さんもたくさんあるということもお聞きしております、知っておりますけどもどのように取り組んだらいいかということも非常に悩まれて、労働局のほうで様々なセミナーなりいろんな取組をされてることも十分存じた上で、これからもまだまだ気を許すことなく取組をお願いしたいなという要望だけをお願いしたいなと思います。

以上です。

○議長 ご要望いただきましたが、いかがでしょうか。

○津森雇用環境・均等室長 ありがとうございます。確かにまだまだと思っております。やはり回答の中でも、まだ予定をしていない等全然取り組む感触がないような企業がございます。これら企業の業種、規模とかを見ながらターゲットを絞りながら、これからも引き続き、これは時間がかかるとは思いますけれども、取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○議長 はい、ありがとうございます。この問題、法制度はできたわけなんですけれども、いろんなガイドラインや基準もお示ししたいところなんですけれども、本当に同一労働なのかというところがやっぱり根本的になかなか非常に難しいというのがそれぞれの現場であるんだと思います。今後これは大きな課題を背負いながら法制度を動かしていかなきゃいけない場面だと思いますので、また委員の皆様におかれましてもそれぞれの実践を期待したいところでございます。

この点ほかにございませんでしょうか。

よろしゅうございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい。それでは、1枚めくっていただきまして、今度は坂田委員さんのご質問です。コロナ対応の相談とそれからテレワークにつきまして、今度は、雇均室長またよろしくお願いたします。

○津森雇用環境・均等室長 坂田委員からいただいておりますご質問2点でございます。

新型コロナウイルス感染の拡大に対する対応ということで、相談窓口の対応がどのよう

に行われたのかというところをご質問をいただいております。

相談対応全般につきましては、全体的にスムーズに適正に対応していくことに努めてまいりました。特に雇用調整助成金の相談については相談数の約7割を占めるという状況で、年度当初から5月にかけての相談件数も非常に多く、社会的関心も非常に高かったので、報道機関にご協力をいただいて雇用調整助成金をテーマにした周知を実施するとともに、徳島県社会保険労務士会様にご協力をいただいて、雇用調整助成金に係る相談窓口を新たに設けて、助成金のスムーズな相談対応、申請、審査、支給に努めてまいりました。徳島労働局としてもこれまで経験したことのない状況でございましたので、大変その対応に苦労したところもございましたけれども、県と関係機関、団体とも連携を図りながら、大きな混乱もなくスムーズに対応できたというふうには考えてはおります。

このほか小学校休業、介護施設の休業、妊婦のコロナ不安による休業に関します助成金が次から次へと創設されたわけですが、休業が取れないというようなご相談がありましたら、企業指導や紛争解決援助に移行する形で対応をさせていただいております。

さらに、休業手当に対するご相談も、結構多いございますが、法違反の可能性がある場合には監督署をご案内し、相談者の意向も確認しながら対応できる関係部署等への取次ぎ、それから私どもの個別労働紛争解決制度の活用で対応しております。

ただ、そうはいつでも4月から5月にかけて雇用調整助成金の相談が集中した際に、助成率の制度内容等、様々なその制度の関係、変更につきまして情報共有が相談窓口のほうで十分できていなかったために迅速な対応が難しかったという状況が一時期ございました。これにつきましては、研修等を急ぎ実施をいたしまして情報共有を図り、対応してまいりました。

また、労働者からは、匿名希望、企業名を明かさない相談も多かったために、労働局ができる対応を詳しくご説明し利用を促すことにとどまることが多い状況でした。引き続き丁寧な対応に努めたいと思っております。

次に、テレワークと女性活躍推進についてでございます。

県内企業においても、コロナを契機にテレワークに積極的に取り組む企業が見られるところでございます。テレワークの活用は、先ほども申し上げましたが、仕事と育児、介護の両立を担う労働者にとっては大変有効な手段でございます。ただ、女性労働者の中にはこういった妊娠、出産、育児や介護のために退職せざるを得ないというような方もまだまだ多く、優秀な人材の退職は企業にとっても損失であることから、コロナ対応というだけ

でなく、テレワークの活用が、仕事と家庭の両立を図ろうとする労働者が退職することなく引き続き能力を発揮できる労使双方にとって有効な働き方であると考えております。また、女性活躍の推進にも大いに有意義であると考えております。

今後、徳島局としては働き方改革の推進、女性活躍推進のためにテレワークの普及を進めることにしております、このことが結果的には男女関係なくですがワーク・ライフ・バランスの向上に寄与すると考えております。テレワークの普及促進のために、先ほど申し上げた助成金の活用とか好事例の紹介、それから徳島県等地方公共団体等と連携しながら取組を実施したいと考えております。

以上でございます。

○議長 はい、ありがとうございました。

では、坂田委員さん、お願いいたします。

○坂田委員 はい。ご説明ありがとうございました。

コロナ禍の相談窓口につきましては本当に大変だったと思いますけれど、お疲れさまでした。

テレワークなんですけど、ここにも書きましたけれど、やはり小学校等の臨時休校によってすごく急速に進んだ感があったんですが、また少し戻ってるようなことも見られますので、多様な働き方の推進によって女性の活躍はもちろん、人口減少対策にもつながってくると思いますので、ぜひ引き続き進めていただきたいと思います。

ただ、中小・零細企業の多い徳島県にとっては、そのI o Tの環境を進めるのも非常に厳しい企業も多いと思いますので、その辺の補助も含めてぜひご検討いただければと思います。よろしく願いいたします。

○議長 はい、ありがとうございました。

大学におりましてテレワークというのは急に言われまして、あしたからと。困ったのは、本棚に資料がいっぱいあるんですね。だから、自宅へパソコンと持てる限りの資料を持ってきても、結局取りに行くはめになるんですね。なかなかどの企業においても、大企業、中小企業、今言われましたように、資料全部をいわゆるクラウドの世界に上げておくというのはなかなかセキュリティーの問題もあって難しいなというふうには言えると思います。テレワーク、いろんな働き方、女性だけではなく男性にとっても、都会ほどではないですけども、通勤のストレスから解放される働き方として未来にとって有用だというふうには思いますが、なかなかそれを支えるインフラがまだまだもうちょっと時間がかかる

ようには感じている次第です。本を持ってきてなかったというたびに学校まで取りに行つて仕事してました。はい。未来についてまた考える機会を、ご意見を頂戴いたしました。

ほかの委員の皆様方はこれ、ございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい、ありがとうございました。

そしたら、今度はこの令和3年度徳島労働局行政運営方針案について、今回質問等が出なかった点につきましてご意見等ございましたらお願いしたいと思います。

はい、お願いいたします。

○米澤委員 いつもお世話になっております。米澤でございます。

いろんな隅々まで労働行政にご苦勞されてる状況というのはよく分かりまして、次年度の計画についても拝見したところで、いつも事前に質問を出さずに申し訳ございません。質問というか要望なんですけれど、先ほどのテレワークもありましたけど、高齢者も含めて、職業訓練の充実というのを今後の要望にしておきたいなということでちょっと。質問ではございませんので要望として。

高齢者の労災事故というのは私のお客さんのところでも本当に多くなっておりまして、それも危ないところではなくって、措置を講ずればいいというものではなくって、ここでも転んで骨折するんです。若い人では考えられないようなけがをして、それも長期化しているというところが、2年ぐらい前にもちょっと申し上げたんですけど、その高齢者のガイドラインをとるだけではなくって、高齢者の人に自分の体力を気づいてもらうっていう仕組みづくりをしてほしいなっていうのが一つあるのと、それとやはり今このテレワークであるとかITリテラシーを高めなきゃいけない状況で、職業訓練というのをもう少し充実、この在職者、それから求職者、今オンラインでも研修ができる状況ですので、オンラインでの研修っていうのも、これってオンラインってやってるんでしょうか、ごめんなさい、それを分かってなかったんですけど、オンラインでの研修もすると、多くの人たちにも受講できる、それから職を失ってるような失業した妊娠中であるとか子育ての女性、それから障害者、がん治療の方、これ全て受けることもできますので、そういう職業訓練でITリテラシーを高めて、今度就職するときに逆に企業さんに提案できるような雇用され得る能力という、そこを高めていっていったらなと思うところで、特に今度産業雇用安定助成金で出向ってということになると、これは違う会社で行って何が出来るっていったときに、やはりその会社にも役に立つ人でなければいけないと思うので、そのところは

働く側も自分自身の能力を高めて、体力を高めて自分を知ってということをしていていたらと思いますので、ひとつ職業訓練の充実というところを要望しときたいと。特に回答は不要ですので、要望したいなと思っております。

以上です。

○議長 はい。2点、回答ご不要ということでしたが、高齢者の安全問題と職業訓練とお願いいたします。

○三浦職業安定部長 職業安定部でございます。

働かされている高齢者への教育という面ではちょっと今私のほうからはご回答できないんですけれども、職業訓練の充実ということに関しまして今お答えできる範囲では、オンラインでの職業訓練というのも可能になってきたというところで、今まで全国的には禁止になっていたんですけれども、ちょっとそこを要件緩和して、こういうご時世なのでということとでそういったことがこれから始まっていくというようなふうにお考えいただければと思っております。

それから、職業訓練メニューの充実ということも当然重要でして、全国的にはコロナの離職者の方が非常に増えているようになっている。県内ではそこまでではないかなと思っておりますけれども、そういった方の受皿に当然なるように、職業訓練は今ニーズが高まっているというような受け止めをしておりますので、特に雇用保険とか入られていない方の求職者支援訓練というものは非常に受入れ枠というものが倍増ぐらいになっていたりしますので、これは適切にやっていきたいと思っております。

簡単ですが以上です。

○議長 はい、ありがとうございました。

後ほどまた全体を通じまして質疑の時間をお取りしたいと思っておりますので、議事を先に進めさせていただきたいと思っております。

では、今日の2つ目の議題であります徳島地方労働審議会運営規程の改正につきまして事務局より説明をお願いしたいと思います。では、よろしく願いいたします。

○山岸総務課長 それでは、事務局よりご説明申し上げます。

まず、今回の改正の経緯でございます。厚生労働省大臣官房地方課長より、令和3年3月1日付地発0301第1号地方労働審議会運営規程準則の一部改正についてという文書が発出されまして、各労働局において今回の改正に基づき、準則を参考としつつ地方労働審議会運営規程の改正を検討するよう指示があったものでございます。

改正の趣旨でございます。内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の
手続を見直すとの方針が示されたこと等を踏まえまして、地労審の運営についても議事録
の作成は引き続き行うものの、郵送やメール等により出席委員全員が確認することを前提
とした委員からの署名について削除することとしたほか、今後テレビ会議システムを利用
することも想定し、地方労働審議会運営規則準則の一部が改正されたものでございます。

審議をお願いしたい事項についてです。具体的にはお手元の資料、徳島地方労働審議会
運営規程の一部改正に関する資料にありますように、徳島地方労働審議会運営規程の第1
条と第7条の下線部分を半角に修正したこと、第2条、第6条、第9条の二重線の部分を
削除したこと、第3条の下線部分を新設したことについてご審議のほうをお願いしたいと
思います。よろしく願いいたします。

○議長 はい、ありがとうございました。2点ですね。第3条テレビ電話会議システムに
おいて行うこともできることにします。それから、第5条ですね。これはちょっと見え消
しになっているんですけども、議事録を作成すると。その裏側にその議事録及び会議の資
料は個人情報を除いて原則公開すると。そういう扱いになっています。これまで会議のと
きに労働側、経営側、それぞれの1名ずつの署名の委員さんを指名しまして持ち回りで署
名していただいたわけなんですけど、これを省略するということになります。

この点についてはいかがでしょうか。このとおりでよろしゅうございますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい。じゃあ、異議なしということでお取扱いいただければというふうに思いま
す。

それでは、議題が今日多くて、3つ目であります。先ほど局長様から諮問いただきました
徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画について議事を進めてまいりたいと思います。

では、説明をよろしく願いいたします。

○三浦職業安定部長 職業安定部のほうからご説明したいと思います。

事前にぶしつけながら資料だけ送付させていただきましたけれども、まず地域雇用開発
促進法という法律がございます。お配りしている資料、後ろのほうにポンチ絵といいま
すか図になっているようなものがございますので、そちらもご覧いただければと思いま
すけれども、この地域雇用開発促進法の中で、雇用機会が不足している地域につきまして雇用
開発促進地域というようなものが規定されているところです。各都道府県におきまして当
該地域の雇用開発計画を策定した上で厚生労働大臣に当該計画の同意を求めた場合、そう

いった申請をいただいた場合に、国の助成金としまして地域雇用開発助成金というものがございしますが、こちらの助成金の対象地域となるということになっております。

これまでのところ平成30年4月からこの令和3年4月9日まで、ちょうど期限が切れるというところまで吉野川市と阿波市が雇用開発促進地域の同意を受けているという状況になっております。一方で阿波市は市町村合併の影響によりまして管轄のハローワークが吉野川と美馬にまたがっているという状況にありますので、今般開発計画計画期間の終了に伴いまして、吉野川公共職業安定所の管轄地域としての吉野川市、それから阿波市の一部、また美馬公共職業安定所の管轄地域としまして、従前の阿波市の一部に加えまして美馬市、つるぎ町について計画期間の延長と対象地域の拡大を行うというようなものになってございます。

徳島県として策定している計画の大きなところとしては、やはり助成金を活用できるようにした上で企業誘致に努めていきたいというようなことになっているということでございます。現在、徳島県において雇用開発促進計画を策定した上で、こちらのおつけしている計画そのものを厚生労働大臣のほうへ同意の申請を行っているところでございます。この計画の申請を待ちまして、こちら地方労働審議会での諮問答申をいただいた上で、その結果を踏まえて厚生労働大臣の同意が得られるかどうかの審査を行うということになっておりますので、こちらについてご意見等を頂戴できればというものでございます。

以上でございます。

○議長 以上、説明がございました。

ご意見、質問等ございましたらお願いいたします。

1点だけでございます。なかなか国の法律もたくさんできておりまして、まち・ひと・しごと創生法という法律ができて、各県、各市町村、ここにおいてそれに基づいた地域の計画を立てると。これは地域を豊かにするためにまず仕事をつくり、まちを生き生きとさせ、ひいては人口を維持しようというふうな目的でつくられた法律でございます。この厚生労働省所管の法律というのは雇用の分野にのみ光を当てた法制度なわけなんです、ここに計画に書かれていますとおり、それぞれ県、市町村で独自の取組が行われていただいているところですので、国、県、市町村の連携を強化していただいております。できれば非常にありがたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○三浦職業安定部長 いろんな法律があるのはご指摘のとおりでして、我々労働局と県との関係は非常に良好に連携できているかなと思ひますので、引き続き取り組んでいきたい

と思います。

○議長 ありがとうございます。

じゃあ、それでは冒頭諮問のございました吉野川・美馬地域雇用開発計画については、このとおり妥当と認め承認ということでお返しするというところでよろしゅうございますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい、ありがとうございました。

それでは、会全体につきましてまだご発言いただいてない委員の皆様方いらっしゃいますので、何かお気づきの点等ございましたら挙手をよろしくお願いします。

はい、どうぞ。マイクをお願いします。

○喜多委員 失礼します。意見というより要望なんでございますけれども、先ほど上原委員のご質問にもあったように使い捨てが疑われる企業があったりということで、学生も就職活動でいろいろと不安を抱いております。それで、中小企業さんの中にはホームページを持っておられなかったりして、詳しい情報が伝わってこないところもございます。そうすると合同企業説明会などでその状況を伺うということになるんですけども、その折にその企業の基本情報といっちはあれですけども、学生が知りたいようなことを例えばこのぐらいの紙1枚でもいいので必ず各企業が掲げておくとかそういうことができると、そもそもそのブースに寄ってくるかどうかというところが問題のように見受けられます。例えば弊学の学内でしてくださっている合同企業説明会であまり学生が寄ってないブースがあるのでお尋ねして話を聞いているとすごくいい企業さんのように思えて、どうして来ないんでしょうねと言ったら、営業職募集と言っているので飛び込み営業とかさせられるんじゃないかと学生さんが怖がっているんじゃないでしょうかねみたいなことを言われて、実はルート営業でほとんど飛び込みとかはないんですけどとかいうので、そういうの、そういう書き方がいいのかどうかあれですけども、土日は完全に休みですとか、あるいはルート営業だけですとかビータービーですとか、何かそういう学生がブースへ寄っていきたいと思うような情報を書いといていただけるとすごくいいのかなと。例えば過去3年間の離職率とかそういうのもいい情報だと思いますので、どういう書式にするか、どんな情報を入れるかというのはすごく難しいと思うので、本当に思いつきで申し上げてるだけなので、将来的に少しご検討いただければありがたいです。

学生の中にはある業種にすごい強い思い入れがあって、どんなつらくてもそこで、そう

いうところで働きたいんだという強い気持ちを持っている人も多いです。ただ、一方ではワーク・ライフ・バランスを重視して、私生活を大事にしながら働きたいと思っている子もいて、そういう子だと土日完全休みとかいう企業ブースに絶対寄っていくと思うんです。将来のミスマッチを防ぐためにも、何かそういうぱっと見て分かる情報を合同企業説明会なんかで掲げるような習慣ができるととてもありがたいなと思います。

以上です。

○議長 少し整理をしたいと思うんですけども、求職のスタイルにはいろんなスタイルがあり、以前の部長さんからもご返答いただいたことがあるんですけども、まずサッカーに例えるとフォワード陣がいわゆるリクナビ、マイナビという大手の就職情報提供産業だと。２段階目が、今度は大学の就職支援部が登場してくる。これがミッドフィルダーだと。ここがちょっと融合するようになってきまして、大学の就職支援部が自ら合同企業説明会を設営して、運営して、学生に就職状況を提供しようとしていると。第３段階が我々ですとおっしゃってる。我々っていうのはどういうあれなんですかっていったら、ハローワークにおいて若年者就職支援の制度を使いつつやっていくと。それがボックスでありゴールキーパーの役割をしていると。３月までに決まらなかったらそれはゴールに入ってしまうという例えでお話をいただいた次第です。

いろんな制度がありますから、恐らく労働局さんで管理いただいているのは若年者ハローワークの話だと思います。そういった中で、じゃあどういった求職情報、それを提供していくのがベストなのかというお話を頂戴したんだと思います。どっか関連の部局がありましたらお願いします。

○三浦職業安定部長 職業安定部のほうからご回答させていただきます。

当然我々ハローワークでやっているのは、同じこのクレメントの中に新卒者用のハローワークがあつたりしますけれども、当然ハローワークにお越しただければいろんな企業情報をご提供するようにしています。各企業さんを回らせていただいて画像とかいただいたり、実際の働いている風景とかそういったものも含めてご説明するところなんです、委員のほうからお話が合った合同説明会みたいなそういった場、こちら当然我々もそのブースとか掲げるに当たってご相談いただければいろいろアドバイスはできるかもしれませんが、一つまだあまり広まっていないところがあつてなかなか申し上げにくいところがあるんですが、我々ユースエール認定企業という制度をつくってます。こちらはまさに若者に対しまして働きやすい企業さんといいますか、先ほど委員さんがおっしゃられた

ような休日の関係とか若年者雇用、離職率が低いといいますかずっと定着してもらってるような企業さんとか、そういった企業さんに対しましてはその認定制度ということで看板といいますかマークを掲げていいよというようなことになってまして、そういった企業説明会とかのブースでも、いろんな認定制度がありますけれども、企業名の横にそのマークを貼ってもらうだけで大分印象が違ってくるっていうようなものがあります。この認定企業が今県内にまだ9社しかなくて、これからかなとは思ってますが、今年度で2件認定させていただいたようなこともありますので、こういったものが企業さんのほうでも浸透していったって、学生さんもその制度を分かっていたら一目瞭然なかなというような期待はできるかなと思ってます。

○議長 はい、ありがとうございました。

そしたら、この辺でよろしゅうございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい、ありがとうございました。

これにて令和2年度の第2回徳島地方労働審議会を終わらせていただきます。

私10年にわたりましてこの審議会の委員をさせていただきました。徳島文理大学総合政策学部でたまたま労働法の授業を担当していると、その関係でお呼びいただいたものと思います。一応10年の任期が参りましたので、これで次回の委員はまた別の者を学校からご相談の上推薦させていただきたいと思います。いろいろ勉強させていただきました、授業や講義にも反映できることが多々ありましたことをお伝えし、お礼を申し上げたいと思います。どうも長年ありがとうございました。

それでは、当審議会としましては、今日いただきましたご意見を十分に考慮して行政運営に当たられるようお願いしたいと思います。

では、お忙しい中、ご出席いただきまして、議事運営にご協力いただきましたことを感謝いたします。では、マイクを事務局にお返しいたします。

○司会 それでは、閉会に当たりまして徳島労働局長の日根よりご挨拶申し上げます。

○日根労働局長 一言ご挨拶を申し上げます。

本日は行政運営方針案、審議会規程の一部改正、さらには徳島県吉野川・美馬地域雇用開発計画の3つの議題につきまして長時間にわたり大変貴重な意見等を数多くいただきありがとうございました。本日いただきました意見は今後の行政運営に活かさせていただきたいと考えております。

徳島労働局、来年度はウィズコロナ、ポストコロナ禍で雇用機会の確保、そしてまた労働環境の整備と生産性の向上、これを重点として精いっぱい頑張ってまいりますので、委員の皆様方には引き続き労働局の行政運営にご理解とご協力をいただきますことをお願い申し上げます。簡単ではございますが終了のご挨拶とさせていただきますと思います。本日はありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

令和3年度第1回の労働審議会につきましては11月上旬頃に開催したいと考えております。主に令和3年度労働行政の運営状況についてご審議をお願いする予定となっております。日程調整等のご連絡を改めて事務局よりさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いたします。

本日は誠にありがとうございました。