

令和5年度

第1回 山形地方労働審議会

令和5年11月24日（金）

山形労働局大会議室

出席状況報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

山形労働局長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・

〔議 事〕

会長選出・・・・・・・・・・・・・・・・

会長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・

委員等指名・・・・・・・・・・・・・・・・

山形地方労働審議会運営規程の改正

(1) 令和5年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について・・・・・・・・

(2) 意見交換・・・・・・・・

山形労働局

令和5年度 第1回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

皆様、ご案内の時間、2分ほど早いようですが、おそろいになりましたので、ただいまより令和5年度第1回山形地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しいところ、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

また、審議会委員の就任をお引受けいただき重ねて感謝申し上げます。本来であれば、ここで委員の皆様にも局長より辞令書をお渡しし、お1人ずつご紹介させていただくべきところではございますが、時間の都合上、省かせていただきますことにご容赦願います。

なお、辞令書につきましては机の上の配付いたしておりますが、委員の任期は令和7年9月30日までの2年間でございます。どうぞよろしく願いいたします。

次に、新たに委員にご就任いただいた方のご紹介をさせていただきます。

前の期間となりますが、7月1日付で公益委員の交代により森委員がご就任されております。また、今期より新たな委員といたしまして、労働者代表の小川委員、同じく坂井委員、本日ご欠席となりますが納富委員がご就任されております。あわせまして、10月26日付で労働者代表委員の交代により出利葉委員がご就任されました。新たにご就任されました委員の皆様、どうぞよろしく願いいたします。

〔出席状況報告〕

○進 行

続きまして、次第の2、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の資料、次第の後に委員等名簿を添付しておりますが、都合により欠席されている方は、公益代表の砂田委員、金山委員、労働者代表の納富委員、使用者代表の川口委員が本日欠席の連絡を頂戴しております。委員18名中14名のご出席をいただいております。

したがって、「地方労働審議会令第8条」にあります、会議開催及び議決についての出席要件、委員の3分の2、すなわち12名以上、または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1、すなわち各代表2名以上を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することをご報告させていただきます。

また、本審議会は公開で開催することとなっておりますので、あらかじめご了承ください。本日は報道機関1社様が後方で傍聴されることにつきまして、あらかじめお断りさせていただきます。

なお、カメラ撮影につきましては、頭撮りのみとさせていただきますのでご了承願います。

本日の審議会終了予定時刻は17時としております。円滑な進行について、ご協力をお願いいたします。

○進 行

それでは、議事に先立ちまして、山形労働局長小林よりご挨拶を申し上げます。

[労働局長挨拶]

○小林山形労働局長

どうも皆様、お疲れさまです。山形労働局長の小林です。

皆様方におかれましては、地方労働審議会の委員をお引受けいただきまして、また、本日はご多忙中、当審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、日頃から山形労働局の行政運営に対しまして、ご理解、ご協力を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。

当審議会では、山形労働局所管の業務に関する重要事項につきましてご審議をいただくとしておりますけれども、本日は今年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況につきまして当局からご説明をさせていただいた上で、皆様方にご議論をお願いしたいと考えております。

さて、県内の雇用情勢ですが、直近の9月の有効求人倍率は1.40倍となっております。全国平均が1.29倍ですから比較的高水準で推移しているということではありますが、ご承知のとおり物価上昇の長期化などによりまして雇用への影響が懸念されるといった状況となっております。

それからもう1点、来春の高校生の卒業予定者の就職活動が始まっておりますけれども、少子化に伴う生徒数が減少していたり、大学等への進学率が上昇しているといったことから、就職希望者数そのものが過去最少となっております。また、そういう中で9月末時点の求人倍率が過去最高の4.35倍という状況になっておりまして、企業にとってみますと非常に人材確保が厳しいという状況にあります。

こういった売手市場等の状況に加えまして、近年の賃金引上げの動きなどを背景としまして転職市場は活性化をしているという一方で、業種、職種によっては人手不足に起因します長時間労働や休暇の減少といった労働環境の悪化を招く状況というのが顕在化してきておりまして、課題としましては必要な人材の確保、それから働く環境の改善が求められる状況となっております。

山形労働局といたしましては、今年度の行政運営方針に基づきまして、内容は3月の審

議会でご審議いただきました5本柱を掲げておりまして、1点目が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進、2点目が安心して挑戦できる労働市場の創造、3点目が人材の育成・活性化、4点目が多様な人材の活躍促進、5点目が多様な選択を力強く支える環境整備、この5本柱を重点として掲げつつ、すべての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の整備ということで取り組んでおります。

今年度の後半におきましても、引き続き雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政並びに人材開発行政、この4行政による雇用労働施策を総合的に推進していくとともに、労働局と労働基準監督署、ハローワークが一体となって円滑に行政運営を進めてまいりたいと考えております。

本日の審議会におきまして、皆様方からの忌憚のないご意見、ご指摘等をいただきまして今後の行政運営に反映していく所存でありますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。私からのご挨拶に代えさせていただきます。

〔議 事〕

(会長選出)

○進 行

それでは、議事に入りますが、委員の任期更新がございましたので、新しい会長が必要となりますので、会長選出までの進行は事務局で行います。

「地方労働審議会令第5条」に基づき、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとされておりますが、選出方法はいかがいたしましょうか。

これまでと同様に事務局一任でよろしいでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、事務局からご提案いたします。

公益代表委員、澤邊委員にお願いできればと存じます。澤邊委員におかれましては、平成27年10月に本審議会の委員に就任され、令和3年10月からは会長職を引き受けていただいております。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、委員の任期期間、令和7年9月までの2年間、澤邊委員を会長として選出いたします。澤邊委員、会長職へのご就任、よろしく願いいたします。

それでは、これからの議事進行につきましては澤邊会長にお願いいたします。

澤邊会長、どうぞよろしく願いいたします。

(会長挨拶)

○澤邊会長

会長の澤邊でございます。

議事に入ります前に、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

任期の更新に従いまして会長にご選出いただきました。円滑な議事運営に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

引き続き、委員の皆様、新任の委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、コロナ後の経済回復の中で物価上昇や最低賃金の引上げ、また継続的な賃上げ、多様な人材の活躍推進、長時間労働の抑制や人材の育成、人手不足への対応などの動きが見られ、職場や働く人を取り巻く環境、大きく変化しております。

また、山形県におきましては少子高齢化や人口減少が進んでいく中で、地元就職の定着、U I J ターン希望者への支援の強化、産業の担い手確保などが重要であると感じております。

このような状況の中で、今後もすべての労働者が希望を持ち安心して働くことができる職場づくりに向けた取組が、ますます重要であると考えております。

本日、本年度第1回の審議会でございますが、令和5年度山形労働局行政運営方針の上半期の進捗状況等について労働局から説明を受けた後に、委員の皆様方からご意見等をいただく予定としております。

委員の皆様からは、率直な意見を労働局に伝えることで、より効果のある労働行政が推進されるものと考えております。ぜひ活発な意見交換の下、ご審議をお願いいたします。

〔委員等指名〕

○澤邊会長

では、まず議事に入る前ですが、「地方労働審議会令」及び「山形地方労働審議会運営規程」に基づき、各委員等の指名を行います。

初めに、「審議会令第5条第3項」に基づき会長代理を指名いたします。会長代理は公益代表委員の砂田委員にお願いしたいと考えております。砂田委員は本日欠席となっておりますが、よろしくお願いいたします。

次に、「審議会令第6条第1項」及び「運営規程第9条」に基づき設置する労働災害防止部会と家内労働部会に属すべき委員、臨時委員については皆様に机上配付しております名簿の2枚目と3枚目になります労働災害防止部会委員会名簿及び家内労働部会委員会名簿のとおり指名させていただきます。委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

〔山形地方労働審議会運営規程の改正〕

○澤邊会長

次に、委員名簿の次の資料でございます山形地方労働審議会運営規程の改正案の提案が事務局からございます。

事務局よりご説明をよろしくお願いいたします。

○事務局

事務局より説明申し上げます。

お手元の山形地方労働審議会運営規程の改正案の資料をご覧ください。

今回の改正でございますが、内閣官房行政改革推進本部より、書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことにより改正するものでございます。改正点は3点でございます。

1点目、改正案は第3条の赤字の部分をご覧ください。この規程は会長が必要があるときはテレビ会議システムを導入するということで、委員の皆様がテレビ会議システムにより会議に出席することが可能となることを定めたものでございます。当局におきましては会議用アプリZoomを使用することを予定しております。

2点目の改正案でございますが、第6条をご覧ください。こちらは議事録の作成に当たり署名を必要としないこととするものでございます。今後は署名の手続を廃止しますが、出席された委員の皆様事前に議事録の内容を確認いただいた上で、ホームページにて公開させていただく予定としております。

3点目は、規程の軽微な記載内容の修正となります。第1条などに記載のとおり、数字の記載方法の統一など改正案となります。議事、審議等に影響する改正の内容ではないことを申し添えさせていただきます。

以上となります。

○澤邊会長

以上、3点の改正案となります。本規程の改正は審議会の議決に基づくことになっておりますので、ご審議をよろしくお願いいたします。改正案につきましては、ただいま事務局より提案がありましたとおりとなりますが、山形地方労働審議会運営規程について一部改正となりますが、皆様より何かご意見ございますでしょうか。

どうぞ、本間委員。

○本間（公）委員

実質的なところは、必要な適切な改正だと思って賛成をいたします。11条の誤記という

のですかね、今まで地方が入っていないくて審議会令第4条第4項云々ということで、地方を入れられたというご趣旨だと思うのですが、もし地方を入れるのであれば地方労働審議会令ということで、地方労働と入るのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○澤邊会長

よろしく願いいたします。事務局より。

○事務局

大変失礼いたしました。赤字のところ、足りないところ、おっしゃられるとおりの労働が抜けておりました。「地方労働審議会令第4条第4項」という形で修正させていただきたいと思っております。大変失礼いたしました。

○澤邊会長

本間委員、ありがとうございます、ご発言いただきまして。

ほかにご意見ございますでしょうか。

それでは、ほかの皆様よりご意見がないようであれば、規程の改正案につきましてご承認いただくこととしてよろしいでしょうか。

(異議なし)

○澤邊会長

ありがとうございます。それでは異議なしということですので、山形地方労働審議会運営規程は、本日から改正とさせていただきます。

○澤邊会長

次に、「令和5年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について」説明をお願いいたします。

なお、ご質問・ご意見等は、すべての説明終了後にまとめてお受けしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いいたします。着座のままで構いませんので、よろしくをお願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

澤邊会長、ありがとうございます。

雇用環境・均等室長の丹野と申します。

審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より雇用環境・均等行政につきまして、ご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

令和5年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況につきまして、これから各部・室から順に説明をさせていただきます。

初めに、私からは資料1により、当室の担当部分に関する取組内容についてご説明申し上げます。説明の中で資料2にも触れてまいりますので、併せてご覧いただければと思います。

では、資料1の1ページをご覧ください。

資料1につきましては、左側の欄が行政運営方針の内容、右側が9月末までの労働局における取組状況を記載しております。

行政運営方針、第2の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等の1の(1)最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援についてご説明いたします。

まずは、賃金引上げの支援策である業務改善助成金の周知ですが、山形労働局オール助成金ガイドWeb版を活用した周知を行っております。オール助成金ガイドのPR用リーフレットにつきましては、配付資料のNo.2、雇均室資料1ページにございます。オール助成金ガイドは山形労働局ホームページに掲載しておりますが、労働局が扱うすべての助成金を一覧的にご覧いただくことができます。周知用リーフレットを山形労働基準通信への折り込み、事業主団体、金融機関等への配付により周知に取り組みました。

業務改善助成金の支給状況ですが、9月末現在、交付申請件数が75件、交付決定件数が40件となっております。前年度1年間の交付決定件数が74件ですので、既に半年で昨年度1年分の申請を受け付けているという状況になっております。その後も申請は増えておりました、11月現在では申請件数が100件を超えているところです。引き続き迅速な支給審査に努めてまいります。

続いて、3ページにまいりまして、(3)署と連携した同一労働同一賃金の徹底です。

こちらは、パートタイム・有期雇用労働法に関する取組となりますが、監督署が定期監督等の際に得た短時間労働者、有期雇用労働者等の待遇に関する情報を基に当室において報告徴収を実施するものです。9月末現在の実施状況としては報告徴収実施件数が53件、そのうち署からの情報提供をきっかけに実施した件数が35件となっております。

報告徴収実施件数のうち、不合理な待遇差に関する指導件数は約5割を占めておりました、昨年度は1割にも満たなかったことを考えますと、署との連携により効率的な報告徴収の実施につながっているのではないかと考えております。

また、正社員に対する賃金引上げの流れを非正規雇用労働者にも波及させることを目的として、昨年度末の3月15日から5月31日にかけて、同一労働同一賃金の取組強化期間が

設定されまして、この間、労働局長が経済団体を訪問し、働きかけ及び支援策の周知について協力要請を行いました。

続きまして、資料1の13ページをお開きください。

13ページの第5、多様な人材の活躍促進の取組についてご説明いたします。

1、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進の（1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保についてです。

資料2の3ページも併せてご覧ください。

昨年の7月に女活法の省令改正が行われまして、労働者数301人以上の企業は、男女の賃金の差異について情報公表することが義務づけられました。これに伴いまして、今年の5月に男女の賃金の差異の情報公表が未実施である企業に対し、文書送付による働きかけを実施いたしました。

情報公表については、改正省令施行後、最初に終了する事業年度の実績を3か月以内に公表するというようになっておりますので、この時点では公表期限が来ていない企業も含めまして未実施の企業が約9割に達しておりましたが、10月末現在、未実施の企業は4割弱となっております。現在、対象企業への直接的な働きかけを行い、履行確保を図っているところでございます。

また、男女の賃金の差異については、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等の雇用管理の各ステージにおける男女別の取扱いに起因している場合や、均等法違反とまでは言えない場合でも、要因分析を行った上で女活法に基づく取組を行うことにより、差異の解消につながる場合もあることから、女活法及び均等法に基づく報告徴収を一体的に実施しております。

妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談につきましては11件と、昨年度と比較して増えてはおりませんが、相談が寄せられた場合には機を逸することなく報告徴収を実施し、法違反の確認がされた場合には指導を行っております。

続いて、（2）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援についてです。

まずは、①育児・介護休業法の周知及び履行確保の取組です。

資料2の5ページからですが、昨年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法の内容を紹介したリーフレットとなっております。今年度は段階的施行の最後、資料2の6ページの下の方に記載されている育児休業取得状況の公表の義務化の施行がございました。義務の対象となる労働者数1,000人超え企業は15社となっておりますが、9月末現在、すべての企業で履行されております。

育児・介護休業法の報告徴収の実施状況ですが、9月末現在、100件実施しております。そのすべてについて努力義務規定も含めて何らかの助言を行っております。

育児休業等、育児に関する制度についての相談件数は143件と、昨年度より減少しておりますが、これは改正内容に関する問合せが落ち着いた結果ではないかと考えております。

続きまして、14ページ、②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援です。

両立支援に取り組む企業に対しては両立支援等助成金を支給しておりますが、助成金の周知については、先ほど業務改善助成金の周知についてご説明した内容と同様の取組を実施しております。

2つ目の丸に助成金の支給状況を記載しております。育児に関するものでは出生時両立支援コース、育児休業等支援コースがございますが、いずれも昨年度と比較しますと、やや少なめの支給状況となっております。

小学校休業等対応助成金は、申請受付が5月末で終了しておりますが、延べ4,662件と、両立支援等助成金のほかのコースと比較しても非常に多くの申請がございました。

続きまして、③仕事と介護の両立ができる職場環境整備です。

仕事と介護を両立するためには、ケアマネジャーが介護休業等の制度について理解いただいた上でケアプランを策定いただくことが重要であると考えまして、昨年度に引き続き地域包括支援センター職員研修の場を活用し、介護休業制度等について説明を行っております。また、仕事と介護の両立に取り組む企業に対して、両立支援等助成金の介護離職防止支援コースの支給も行っております。

④次世代育成支援対策の推進です。一般事業主行動計画の策定、届出が義務となっている企業に対しては、計画期間終了等のタイミングで働きかけを行うことにより、すべての企業に届出いただいているという状況です。

認定基準、認定マークにつきましては、山形駅東口自由通路における看板設置や広報媒体等を通じた周知を実施いたしました。9月末現在、くるみん認定企業59社、プラチナくるみん認定企業8社となっており、今年度は県内第1号のプラチナくるみんプラス認定企業も誕生いたしました。今年度だけでも新たに5社の認定を行っており、引き続き認定制度についての関心は高いというふうには受け止めております。

1つ飛びまして、16ページにまいります。

(4) 不妊治療と仕事の両立支援についてです。

くるみんプラス認定制度につきましては、不妊治療と仕事との両立支援に関する取組を行っている認定企業をプラスで認定する制度ですが、先ほどご紹介したとおり、プラチナくるみんプラス企業が1社出ております。年度後半におきましては、この認定制度、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースの周知と併せまして、不妊治療と仕事の両立に関するマニュアルやハンドブック等を産婦人科病院、山形県不妊専門相談センター等に送付し周知することとしております。

(5) 感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等の取組支援についてです。

新型コロナウイルス感染症の感染のおそれから来るストレスにより、母体の健康に影響がある場合も、母性健康管理の措置として医師が休業指導等を行うことができる特例や関連する助成金がありました。いずれも令和5年9月末をもって終了しております。

続いて、2、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等の(1)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援についてです。

1つ目の丸は再掲となります。2つ目の丸、相談件数については10件と、昨年度と比較しますと減少しております。

また、3つ目の丸、働き方改革推進支援センターの活動実績です。働き方センターは、同一労働同一賃金に関する相談支援を行っておりますが、活動実績として記載しているものは、同一労働同一賃金に限らない全体の件数となっております。

資料2の7ページにセンターの周知用チラシも入れております。併せてご覧いただければと思います。

ページが飛びまして、25ページをご覧ください。

25ページの第6、多様な選択を力強く支える環境整備の1、(1)良質なテレワークの導入・定着促進の取組です。

テレワークに関しては、相談があった場合にはテレワーク相談センターへの取次ぎを行っております。

(2)のフリーランス関係です。

3つ目の丸にございますように、フリーランス・トラブル110番、ガイドラインの周知を行っております。なお、新たにフリーランス・事業者間取引適正化等法が今年の5月に公布されました。資料2の9ページに新法の周知用リーフレットをつけておりますが、具体的な内容については、今後、省令、指針等により定められることとなっております。詳細が決まりましたら周知を行ってまいります。

資料1、26ページの2、安全で健康に働くことができる職場づくりの(1)長時間労働の抑制の①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援について、27ページの2つ目の丸をご覧ください。

当室では、働き方改革推進支援助成金の審査を行っております。適用猶予業種等対応コースは、来年4月から上限規制が適用となる業種を対象としたもので、今年度新設されたコースですが、従来からある労働時間短縮・年休促進支援コースに次いで多くの申請を受けております。

最後に、39ページに飛びまして、(5)総合的なハラスメント対策の推進についてです。

法に基づき義務化されているハラスメント対策の内容について周知を行っております。パワハラについての報告請求等実施件数は79件と、昨年度を上回る件数で実施しております。また、パワハラに関する相談件数につきましても303件と、昨年度1年間が410件ですので、このペースでいきますと昨年度を上回るものと思われま

す。その他のハラスメントにつきましても、いずれも相談件数は減少傾向となっております。

相談をきっかけに法違反の疑いを把握した場合には、報告徴収等を実施し指導を行っております。

以上、私からの説明を終わります。ご意見等、どうぞよろしくお願ひいたします。

○富田労働基準部長

労働基準部長の富田と申します。よろしくお願ひいたします。

引き続きまして、労働基準行政部分について私のほうから説明させていただきます。

まずは、日頃から労働基準行政につきまして格別なご高配を賜りますことについて感謝申し上げたいと思います。

資料につきましては、まずNo.1、進捗状況ですね、これともう1個、No.3、基準部という添付資料がございますので、この2つをご覧いただければと思います。

まずNo.1のほうになります。

1ページ、一番下のほうからご確認ください。私が説明するところは若干飛び飛びになりますが、できるだけページに沿ってご説明させていただきます。

まずは、最低賃金制度の適切な運営でございます。

今日来ていただいている委員の皆様の中には、最低賃金の審議委員の方もいらっしゃいまして、その節は大変ご協力賜りましてありがとうございます。今年も何とか無事最低賃金、決まったところでございます。目安額39円のところが、+7円の46円アップということで、今年900円ということで決着がつかしました。公労使、各委員の皆様の熱心なご議論の中で決まった結果でございますので、労働局としましては、これを今後周知広報していきまして、最賃違反がないかどうかを取り締まっていくというような状況になっているところでございます。

資料2ページのほうを見てください。

最低賃金のほう900円でございますが、特定最低賃金ですね。産業別につきましては、こちらに書かれているとおりとなっております。こちらにつきましても4業種とも42円アップということでこの額で決まっております。労働局としましては、こちらにつきましても適切な広報を実施してまいりたいと考えております。

広報の内容につきましては、丸2つ目のほうに若干書かせていただいておりますので、

後ほどご確認いただければと思います。

なお、今年度は家内労働者の最低工賃の3年に1度の見直しの年ということになっております。前回、令和2年度の見直しの際は、賃金の上昇率等を勘案して最低工賃改正の諮問を見送ったところでございます。最低工賃は6年間、現在据置きとなっているところでございます。この間、山形県の最低賃金は22%ほど上昇しております。最低賃金との均衡を考えますと、最低工賃を改正する方向で作業を進めたいというふうに現在考えているところでございます。

現在、実態調査を行っておりますが、調査の結果、最低工賃の改正が必要と考えられる場合には、家内労働部会を開催して調査審議をお願いすることになりますので、その際はよろしくお願ひしたいと思ひます。

引き続きまして、資料1の3ページ、下のほうですね、資金移動業者の口座への賃金支払いに関する周知及び指導についてです。

難しい表現ですが、皆様よくご存じのPay Payなどで給料を支払っていいというふうに今年から変わったところがございます。いわゆる資金のデジタル化払いについて、厚生労働大臣が指定する資金移動業者ということが要件となっております。現在、この厚生労働大臣が指定する資金移動業者に対する指定が、聞いたところによりますとまだ出ていないというところがございますが、詳細のほうは本省のほうで作業をしておりますので、進捗状況については現在分からないところがございます。今後、厚生労働大臣が資金移動業者を指定した際には皆様にお知らせしたいと考えているところがございます。

また、こちらには書かせていただいておりますけれども、FM番組で若干制度説明もさせていただきます。

資料1について、資料を大分飛ばさせていただきます。労働基準行政部分につきましては、次は20ページになります。

20ページの(3)高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援というところになります。

現在、高齢労働者が増えてきているということから、事業場に対する個別指導、集団指導とか、あらゆる機会を捉えて高年齢労働者の安全と健康確保をしっかりとしましょうということで、ガイドラインや補助金についての周知を現在させていただいているところがございます。

資料飛びまして25ページになります。

先ほど均等室長からも説明がございましたフリーランスの関係でございます。労働基準行政としましても、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するためのガイドラインについては、対象者から相談があったりした場合には周知しております。また、労働契約の実態が疑われる事案についても、局署の担当者と調整して現在対応させていただいて

いるところでございます。

続きまして26ページ。

2番、安全で健康に働くことができる職場づくりの（1）長時間労働の抑制でございます。①と②については併せて説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、No.3、労働基準部説明資料の1ページ、2ページを併せてご覧ください。

大企業にはご存じのとおり平成31年4月から、中小企業には令和2年4月から、労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が現在適用されているところでございます。また、補足資料の2ページのとおり、上限規制が5年間猶予されておりました建設業、自動車運送業務、医師につきましても、来年4月から時間外労働の上限規制が適用されるところでございます。このため、資料にあるとおり適用猶予業種について、所管官庁や関係団体と連携しながら、周知支援を集中的に現在行っているところでございます。引き続き来年度に向けて積極的な対応を行いたいと考えております。

資料は28ページをご覧ください。

今、3つ猶予事業がございますが、その中で医療機関に対する取組、自動車運送業に対する取組、建設事業に対する取組と3つ大きく行っております。医療機関につきましては、皆様ご存じのとおり、お医者さん、非常に仕事がお忙しいところでございます、なかなか長時間労働の抑制というのは難しいところではございますが、宿日直許可制度等について、今、懇切丁寧に説明をさせていただいているところでございます。もう4月ということで、あと半年切っておりますので、医療機関についても積極的な周知広報を伴うことによって、何とか上限規制を守っていただけるよう周知していきたいと考えております。

また、自動車運送業は2024年問題と、よくマスコミ等で今言われているところでございます。長時間労働というのはやはり抑制しなければならないところでございます。したがって労働局としましても、いわゆる発着荷主ですね、発着荷主等に対して恒常的な待ち時間を発生しないようにするなど要請をさせていただいているところでございます。

また、建設事業につきましては、国交省や県、経営者団体等、皆様ご協力いただきまして、いろいろと取組をさせていただいているところでございます。特に国交省等とは合同で説明会を開催させていただいております、時間外労働の上限規制や工期の適正化等について現在説明を行っているところでございます。

なお、これに関連しまして④番、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底ということで、こちら3業種に関係なく全業種に関わることでございますが、こちらに書いてあるとおり令和4年度、長時間労働の抑制ということで、過重労働による健康障害を防止するための集中的な監督指導を行った結果が書かれております。

実際、この対象としたのは406件でございます、これは今年の9月末にマスコミに公表させていただいておりますので、もう新聞、ニュース等でご覧になった方いらっしゃると思います。この406というのは若干少なく感じるかもしれませんが、実際この406事業場というのは怪しいと思われる、いわゆる申告があった、長時間労働で労災請求があったというような事業場に対して集中的に入った件数でございます。実際、この中で違反があったのは約四十何%、半分弱に違反があったということになっております。

⑤番が長時間労働につながる取引環境の見直しということで、親事業者の下請代金支払遅延防止法等の違反の疑われる事案があった場合は、これも確実な通報の実施を行っているところでございます。

引き続きまして、30ページ、下のほうになります。

(2)の①感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施というところで、「さらに」の以下に書かれております。企業倒産に伴い賃金が支払われないままの退職労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払い賃金立替払い制度を迅速かつ適正に運用するというところで、いわゆる企業が倒産した場合、未払い賃金が発生することが結構ございます。その中で労働局、監督署としましては、いわゆる法定倒産ではなくて事実上の倒産しているようなケースにつきましては、未払い賃金の立替え払い制度に基づく認定業務を現在実施しているところでございます。これは事実上倒産しているけれども法定倒産していない場合、いつになっても未払い賃金が確定しない形になってしまいます。そこで、代わりに監督署のほうで認定業務を行っているということでございます。

引き続き、②番、法定労働条件の確保でございます。こちら、労働基準行政、すごく重要なところでございまして、労働基準関係法令の遵守徹底を図るために、定期監督等を実施するとともに、再三の指導にもかかわらず是正意欲が認められないなど、重大、悪質な事案につきましては司法処分も含めて厳正に対処しているところでございます。

今年度の司法処分の処理状況でございます。9月末の段階で送致事案は2件。1つが労基法違反、1つが安衛法違反ということでございます。

労基法違反のほうは、いわゆる外国人技能実習生の長時間労働ですね。36協定等を結んでいないにもかかわらず長時間労働をさせていたということで送致しております。もう一つの安衛法違反のほうでございしますが、これは解体現場で重機を使って解体をしていた現場ですけれども、その解体現場の近くにほかの労働者を立ち入らせていたということで、大きなけがをしてしまったという事案でございます。重機を使う際、その重機の周りに労働者が立ち入っては非常に危ないですので送致をしたという案件でございます。

続きまして、④番、労働契約関係の明確化でございます。補足資料の3ページ、4ページにリーフレットをつけさせていただいております。

来年4月から労働基準法に基づく労働条件明示事項に就業場所や業務の変更の範囲が追加されるなど、労働条件の明示のルールが変わります。適用猶予業種等への上限規制と同様に施行が迫ってきておりますので、積極的な周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

引き続きまして、資料1、32ページ以下でございます。

それぞれ特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、それぞれについて労基法違反がないかどうか、積極的に重点的な監督指導を行っているところでございます。それぞれの詳細については資料をご確認いただければと思います。

続きまして、33ページの⑥でございます。労災隠しの排除に係る対策の一層の推進でございます。

労災隠しがないかどうかのために監督部署だけではなくて、労働局、また労働基準監督署のほかの部署との連携を図りつつ、労災隠しがないかどうかというのを日頃からチェックしているところでございます。特に労災保険の場合は、全国健康保険協会の山形支部より保険情報をいただいております。これは労災ではないかという案件につきまして情報提供を毎月1回ずついただいております。現在、令和5年10月末段階で計7回、36件の情報をいただいております。調査をさせていただいているところでございます。

⑦は、各種権限の公正かつ誠実的な行使の徹底です。労働基準監督官というのは、労働基準法に対して誠実な判断をしなければなりません。したがって関係職員に対しては随時教育を実施しているところでございます。

また、冷たい判断ばかりすることがないように、決して法違反を見逃すということではございませんが、中小企業や零細企業につきましては、どうやったら改善できるかというようなアドバイスも含めて、積極的に監督官が指導してまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして34ページ、(3)でございます。ここからは安全衛生の部門になります。

附属の資料の5ページご覧ください。

こちらが今年から始まります山形労働局第14次労働災害防止計画でございます。計画の目標というところをご覧ください。

令和5年度から5年間の期間の間の計画になりますが、まず死亡災害につきまして5年間で35件以下、休業4日以下の死傷災害につきましては具体的な件数ということではなく、前年、2022年より減らしましょうというような目標になっております。

この死傷災害については、皆様ご存じのとおり、労働災害というのは平成20年ぐらいまではずっと右肩下がりで、件数というのはどんどん減少してまいりました。しかし、ここ10年ぐらいですかね、減少傾向は止まっておりまして、横ばいか若干増えるというような

状況になっております。したがって今回の14次計画におきましては、少なくとも上昇基調は止めて前年よりは減らしましょうというような形で目標とさせているところでございます。

具体的な件数につきましては、資料1の34ページのほうに現在書いております。9月末現在ということでございますが、今年死亡者数、現在3名、死傷者数が894名、こちらはどちらも新型コロナ関連は除いてあります。対前年比でいきますと死亡者数はプラマイゼロですが、死傷者数が-7人ということで、ちょっとだけ減っているということで非常にいい傾向かなというふうに考えております。引き続き、これは事業場の皆様、従業員の皆様、すべての皆様の意識の啓発というのが非常に重要になっておりますので、あらゆる機会を通じて第14次労働災害防止計画について周知してまいりたいと考えているところでございます。

また、その意識啓発のことにつきまして、①以降に書かせていただいております。一定規模以上の事業場に対し安全衛生管理推進計画書の策定を求め、自主的かつ計画的な安全衛生活動を現在推進しているところです。この一定規模以上の事業場というのは、およそ業種によって異なるのですが、30名から50名以上ぐらいの規模の事業場の皆様につきましては、この安全衛生管理推進計画書というのを策定していただいております。現在、山形県内では約1,600事業場ぐらいになると思います。こちらを策定していただいて、意識啓発をしていく必要があるというふうに考えておりますし、7月4日には全国安全週間の県下一斉安全パトロールも実施させていただきました。さらに10月からは2か月間、やまがたゼロ災運動というのを現在展開しております。こちらの資料は9ページ、10ページにリーフレットをつけさせていただいております。やまがたゼロ災運動につきましては、報道発表やラジオCM、ホームページ等を活用しながら、現在幅広く皆様に周知させていただいております。

次に、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進ということでございますが、やはり転倒災害というのが非常に多くなっております。35ページの右側に書かせていただいておりますが、今年894人の死傷者数の中で327人が転倒災害ということになっております。

もう一つ、動作の反動というのがございます。これは主にイメージしやすいのは腰痛でございます。重いものを持って変な体勢を取ったり変な動きをすると、ぎっくり腰まではいかなくても、腰痛というのはよく発生します。転倒災害と、腰痛、動作の反動等、これらについては高年齢者の労働者が増えてきたということもございまして、積極的に周知広報して行って災害防止を図っていきたいというふうに考えております。

また、35ページの2つ目の丸に書かせていただいておりますが、小売業と介護施設につきましてSAFE協議会というのを現在開催させていただいております。小売業のほう

は、県内のスーパー事業者様に入っただいて、それぞれの業種につきましてどういう労災が多いか、また、どうやったら災害が防止できるかというようなことを議論させていただいているところでございます。

次に、37ページの⑥番、労働者の健康確保対策の推進でございます。

安全衛生というのは、安全と衛生、両方あって初めて成り立つものでございます。衛生分野につきましても非常に重要な取組がたくさんなされております。まず、メンタルヘルス対策と過重労働対策でございます。特にメンタルヘルス対策ですね、こちらにつきましては37ページ右側の丸5番目ぐらいに書かせていただいております。メンタルヘルス対策主眼の個別指導について、今年度は現在までで13件ほどさせていただいているところでございます。

また、後ほど労災のほうで説明させていただきますが、最近、精神事案の労災請求が非常に増えてきているところでございます。令和4年度に決定した精神障害に関わる労災支給決定件数は4件でございますが、「過労死等ゼロ」緊急対策に係る個別指導というのがこの4件、すべて実施させていただいているところでございます。

また、ストレスチェックにつきましては、一応確認させていただいたところ、受検率約85%を実施していただいているというふうに確認しております。

続きまして、38ページ、⑦番でございます。新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底でございます。

山形労働局第2次労働衛生対策要綱は、令和5年度までの5年間のものですが、化学物質取扱事業場に対する指導を実施しております。化学物質というのは年々更新されております。聞いたこともないような化学物質というのはやはり工場で使われておまして、その業界にいる方は当たり前のように感じている方もたくさんいらっしゃるのですけれども、一般の方が聞いてもよく分からない化学物質というのが非常に多くなってきております。これらについて新たな通達等が年々出されておりますので、それぞれについて周知広報を徹底していくとともに個別指導をしているところでございます。

また、フィットテスト制度の話、38ページ、丸4つ目に、書かせていただいております。フィットテスト制度の普及促進のため、現在周知を徹底しておりますが、フィットテストは、防毒マスクがきちんと能力を発揮しているかどうか、きちんと顔面にフィットしているかというテストをなさいというようなことが決められております。今年の4月から施行規則が改正されまして、事前にフィットテストをなさいということになっておりますので、現在こちらについても周知をしているところでございます。

38ページの(4)からが、労災保険給付の迅速適正な処理でございます。こちらに39ページにわたって件数を書かせていただいております。

大変申し訳ございません。1点誤植がございまして丸2つ目でございます。複雑困難事

案の労災補償状況で令和5年9月27日現在と書いてあるのですが、令和5年10月末現在で
ございます。修正漏れでございまして誤植がございます。申し訳ございません。

脳・心臓疾患事案につきましては、今年度請求が現在5件、精神事案につきましては請
求が13件、石綿につきましては請求が6件ということでございます。

特に精神事案の請求が前年に比べると増えてきております。最近、ハラスメント系もあ
れば、長時間労働系もございますが、どうしても精神事案というのが増えてきております
ので、調査時間というのが若干伸びつつあるのかなというふうに考えているところでござ
いいますが、長期未決処理にならないように労働局のほうでしっかり管理をさせていただい
て、労災決定をさせていただいているというところでございます。

最後となりますが、40ページの(6)ご覧ください。

コロナに関するところでございまして、今年の5月から5類に移行したところですが、
5類移行後も必要に応じ、コロナに関する感染症拡大防止対策相談コーナーというのを労
働局の健康安全課のほうで設けております。相談があれば受付をさせていただいていると
いうところでございますが、5月の5類以降、確認したところ、相談はないということ
で、現在は各事業場のほうで対処していただいているという状況でございます。

長くなりましたけれども、労働基準行政につきましては以上となります。よろしくお願
いいたします。

○重野職業安定部長

職業安定部長の重野と申します。

続けての説明となりまして申し訳ありません。日頃よりハローワークにおけます職業安
定行政、また人材開発行政につきまして、ご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうご
ざいます。早速、説明のほうに入らせていただきます。

資料につきましては、資料No.1と、あとNo.4の安定部と書かれた資料を使ってご説明を
させていただきます。

まず、資料No.1の5ページ目です。

第3の安心して挑戦できる労働市場の創造の1、(1)ハローワークの職業紹介業務のオ
ンライン・デジタル化の推進及び求職者支援でございます。

現在、県内すべてのハローワークにおいてオンラインによる職業相談、職業紹介ができ
る環境を整備しております。特に在職中の方や子育てや介護をされている方など、来所が
難しい方を中心にオンラインでの相談、紹介をご提案しております。

また、各種SNSでの発信も進めているところです。職業安定部のXについては昨年6
月に開設したところですが、順調にフォロワー数も伸ばしておりまして、現在、約500名弱
の方にフォローいただいているほか、あとハローワーク山形において新卒応援ハローワー

クのフェイスブックや、マザーズコーナーのLINEといった情報発信を行っております。

求職者支援のほうにつきましては、紹介不調が続く求職者など課題を抱える方に対して、利用者の課題に対応した職業相談や応募書類の添削、模擬面接の実施、これらに加えて職業情報の検索ですとか職業選択・キャリア分析が行える情報提供サイト、通称「job tag」というものがございますが、こちらを使った支援によって再就職の実現を図っているところでございます。

続いて、(2)番、人手不足分野における人材確保対策の推進ということで、冒頭、局長からも申し上げましたとおり、9月の有効求人倍率は1.40倍となっております、東北6県の中では一番高い状況が続いているところでございます。特に人手不足分野である医療、介護、保育、あと建設、運輸、警備などの業種については人手不足が顕著となっております、1つ目の丸ですけれども、人材不足分野の各業界団体との連携による各種支援の実施といったことを行っております。

また、ハローワーク山形において人材確保・就職支援コーナーというものを設置して、人手不足分野の事業所や、それらの分野に就職を希望する求職者の支援を進めているところでございます。

また、次のページにいていただきまして、6月22日に山形労働局の人材確保対策推進協議会を開催いたしました。こちらで関係機関の取組状況ですとか今後の取組について協議をしたところでございます。

また、その協議会において作成した資料というものが、No.4の安定部の1ページ目以降の2UP印刷になっている資料があるのですけれども、それぞれの人手不足分野ごとに働いている方の声を上げて魅力を発信するといった取組を行うことで、人材確保支援を図っていくこととしているところでございます。

続いて、(3)番の雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野の就職支援でございます。

介護・障害福祉分野の人材確保の取組としまして、山形労働局人材確保対策推進協議会の専門部会として、ハローワーク、訓練実施機関、あと県の福祉人材センターの連携強化を目的とした医療福祉協議会、通称WECやまがたというものを開催しているところでございます。

また、介護労働分野の就職面接会を県内の各地域で開催しておりまして、11月14日には村山地域の事業主を対象とした面接会をビッグウイングのほうで開催したところでございます。今後とも関係団体と連携した取組を進めていきたいと考えております。

続いて、(4)番、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援ということで、正社員就職を希望されている非正規雇用労働者の方

に対して、担当者制の早期再就職支援といったものを実施しているところでございます。

続いて、(5)番、求職者支援制度による再就職支援ということで、非正規雇用労働者の方を主な対象として、月10万円の給付を受けながら無料の職業訓練を受講できる求職者支援制度によってスキルアップを図って、希望する職種への就職を支援しているところでございます。

実績については、こちらの①のところに書いておりますが、9月末までが284名で、前年度、こちら年間ですね、年間の実績が468名といった形になっております。制度の活用促進に向けてホームページですとか訓練チラシによる広報のほか、訓練コースの案内をXで発信するといった形で、多くの方の目に留まるように情報提供に努めているところでございます。

続いて、2の(1)就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進ということで、政府が進める三位一体の労働市場改革の中で、構造的賃上げの実現のために人への投資に重点的に取り組むこととしております。その一環として、賃上げを行う労働移動を行った事業主に対して助成金を支給しているところでございます。こちらに書いております助成金を活用して、事業主への提案を行っているところでございます。

続いて、8ページの(2)の部分で、都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援ということで、県内の人口減少や高齢化が進んでいく中で、労働力人口の確保といったものが課題となっております。このため、各ハローワークにおいて管轄の自治体と連携して就職面接会の開催、またUIJターン就職を促進する地元魅力発信セミナーのオンライン開催を実施するといったことと、あとは年度後半ですね、山形県と共催で合同企業説明会を開催することを予定しております。

次に、9ページ目の3番ですね、労働市場の強化・見える化の(1)番、改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底ということですが、令和4年10月に改正職業安定法が施行されまして、求人メディアの事業内容を法的に位置づけて、職業安定機関との相互の協力の規定を設けるといったこととともに、これらの事業者が守るべきルールを明確化したといったことがございます。これらの内容について指導監督を実施する際にリーフレットを手交して説明するといったことで適正な運営を図ることとしております。また、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、派遣先事業者への指導監督を4月から実施しているところでございます。

続いて、(2)番の円滑な労働移動に資する情報等の整備ということで、こちらも安定部の資料の7ページ目と9ページ目のところにリーフレットを添付しているところです。

1つ目が、9ページのほうで、「しょくばらぼ」というものがございますが、こちらは企業の情報を横断的に検索・比較できるウェブサイトというものでして、これによって企業の職場情報を見える化することで求職活動の一助となることを期待しております。

また、7ページ目のほうが先ほどもご紹介した「job tag」というもので、こちらで職業検索機能といったもので具体的な職業とか仕事理解について視覚的に見ることができるといったこととか、あとは職業興味検査とか価値観検査といったものがある、こちらを職業相談に活用することで、本人の能力・適正に応じた求職活動の支援といったことを行っているところでございます。

続きまして、11ページ目の第4の人材の育成・活性化の1の(1)地域のニーズに対応した職業訓練の推進等といったところでございまして、山形県の地域職業能力開発促進協議会により設置されたワーキンググループにおいて、今年度から新しく職業訓練の効果検証のための取組として、関係者へのヒアリングを実施することとしております。

今年度は事務系訓練コース3コースを選定して、コースごとの訓練修了者、訓練修了者を採用した企業、また訓練施設にヒアリングを実施したところでございます。11月28日、来週の火曜日に第1回の地域職業能力開発促進協議会に、こちらのヒアリングの結果を報告する予定となっております。引き続き地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定に努めてまいります。

続いて、(2)番のデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援ということで、政府のほうでデジタル田園都市国家構想総合戦略というものを掲げてございまして、こちらの中でデジタル人材の育成を進めているところでございます。今年度の訓練計画においては、デジタル分野の訓練定員を253人予定してございまして、9月末時点で81名の方が受講をしているところでございます。

次が、(3)番の企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援ということで、政府が進める構造的な賃上げの手段として、リスキリングによる従業員のスキル習得といったものを推進してございまして、それに要した費用の一部を人材開発支援助成金という助成金で事業主に支援しているところでございます。労働局とハローワークで活用促進のための周知広報に取り組んでおります。あと、私のほうも県内民放経済番組に出演をさせていただきまして周知を行わせていただきました。

次が、15ページの(3)のところ、多様な人材の活躍促進として、(3)でマザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援ということで、山形、米沢、酒田、鶴岡にマザーズコーナーといったものをハローワークの中に設置をしまして、子育てをしながら働きたい方のために、キッズコーナーなどを設けた窓口で担当者制支援を実施しているところでございます。実績については、16ページの部分に記載しているところでございます。

続きまして、17ページの3番ですね、障害者の就労促進といったところで、(1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等ということで、障害者の民間企業の法定雇用率が現在2.3%となっております。県内の昨年度の実雇用率はご承知のとおりだと思いますが

2.18%となっておりまして、全国で45番目といったところでございました。そのような中で昨年から各種の取組を行っているところでございます。

まずは、未達成企業への支援ということで、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターなどの関係機関とハローワークがチームを組んで、障害者の定着も含めた支援を行っております。

また、当局では初の試みとして、山形労働局長と山形県が経済4団体を訪問して障害者雇用拡大の要請を行わせていただきました。また、全未達成企業445社に対しても文書で要請を行っているところでございます。

令和5年6月1日現在の雇用率は現在集計中でございますが、結果のいかににかかわらず、引き続き障害者雇用の促進に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、19ページの4番、高齢者の就労・社会参加の促進といったところでございます。

高齢者雇用安定法によりまして、65歳までの雇用確保措置の義務、70歳までの就業確保措置の努力義務といったものが課されているところです。令和4年の高齢者雇用状況報告における県内の状況としましては記載のとおりですが、65歳までの雇用確保措置については99.8%が実施済み、70歳までの就業確保措置については29.3%が実施済みといった形になっております。引き続き未実施の企業に対しまして周知啓発、また助成金による支援を行うことで、就業を希望する高齢者が働くことのできる環境整備に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、20ページ、5番の新規学卒者等への就職支援でございます。

令和6年3月の高校卒業予定者については、9月末現在で求人が6,111人といったことで就職希望者は減少していることということで、求人倍率は過去最高の4.35倍といった形になっております。高校生にとっては選択肢が多くなっている一方で、企業にとっては学生の採用が難しい状況となっているところでございます。

学生に対しては、応募書類の添削ですとか模擬面接なども含めた個別支援、企業に対しては、学生の傾向を踏まえた求人条件緩和指導や魅力発信の助言といったことでマッチングを進めているところでございます。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定するユースエール認定制度というものがございますが、9月末時点で山形県内では35社が認定されております。うち、今年度9月末までで7社を認定しているところでございます。

あと、安定部の資料の11ページのほうに添付しておりますが、今年度は6月1日を「なりたい」を「育む」日ということで制定をしまして、学卒対策事業をキャンペーン化して、企業向けのセミナーや保護者向けのセミナー、また県内大学での寄附講座といったことを展開しているところでございます。

続きまして、22ページの6番、就職氷河期世代の活躍支援というところでございます。

氷河期世代の支援につきましては、令和2年から4年度までの3年間を集中取組期間として取り組んでいたところですが、今回、令和5年から2年間を第2ステージとして位置づけ、引き続き重点的な支援を行うこととしているところでございます。

その中でも、(4)番のところで就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームといったものを設置しておりまして、地域一体の支援、機運醸成を行っているところでございます。

その中で、資料に数字は載っておりませんが、ハローワーク紹介による就職件数の目標ということで、令和6年までの5年間で6,600件という目標を掲げておりまして、今年9月末現在で4,483件、地域若者サポートステーションの進路決定者数の目標については、5年間で550件のところ、今のところ277件といった実績になっております。

このほか、7番、外国人に対する支援、8番で生活保護受給者の就職支援といったこともございますが、時間の関係上、説明は割愛させていただきます。

また、最後に安定部資料の13ページ以降にハローワークの総合評価というものがございまして、こちら平成27年度から取り組んでいるところでございます。各所における実績、ご参考までにご紹介させていただきますが、各所における実績が16ページのところにございまして、令和4年度においては総合評価の標語という左下の囲みのところに記載しておりますが、山形、米沢、鶴岡、新庄、村山、寒河江の6所が類型2ということで、こちらが良好な成果ということになっております。また、酒田と長井の2所が類型3ということで標準的な成果といったことになっております。

私からの説明は以上となります。よろしくお願いたします。

○貝梅総務部長

総務部長の貝梅です。

私からは、労働保険適用徴収業務の適正な運営について説明いたします。

資料は、No.1の41ページ以降をご覧ください。

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政における各種施策、これまで雇均室、基準部、安定部が説明してきた各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであります。また、保険料を負担していただくに当たり、保険料負担の公平性を確保することから、未手続事業の解消、収納未済歳入額の縮減を最重要課題として取り組んでまいりました。細かい実績について説明は割愛させていただきますが、引き続き適正な業務運営に努めてまいりたいと思います。

1点、補足をさせていただきたいと思います。

41ページの3丸目にある収納率ですが、9月末時点で44.6%という形で結構低い数字に

なっておりますが、労働保険料につきましては3回に分けて納付することができます。1回目が7月10日、2回目が10月31日、3回目が1月31日ということで、9月末時点では44.6%となっております。最後のほうに記載しておりますが、令和4年度の確定収納率につきましては、山形県99.27%、全国平均が99.12%なので、全国平均を上回っている結果となっております。この数字は全国15番目に高い収納率となっております。

なお、山形県における収納未済額は令和4年度で約1億3,000万円となっております。私からは以上になります。

○澤邊会長

ありがとうございました。

以上、労働局からの説明についてご質問、ご意見、あるいは行政全般についての提案等、各委員の皆様からいただきたいと思えます。どなたかご発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。

では、出利葉委員、よろしくお願いいたします。

○出利葉（労）委員

出利葉です。新人ながらすみません。

質問と、ご提案に近いものになるかもしれませんが、最初のご説明の中であった3ページのパートタイム・有期雇用労働法の確実な履行確保に向けというところの丸の(3)の横ですかね、これ待遇改善のところの結構問合せというか、そういう実施件数があったということですがけれども、この内容、待遇がどのように変わったかを、もし今分かればいいし、分からなければ後日、例えば地域が一緒になったとか、一時金が一緒になったとか、労働時間がなったとか、休日になったとかという内訳を、出ているとは思うのですけれども、今日初めてなもので教えていただければというのが1点。

それともう一つが、27ページの、これも生産性云々かんぬんとあって、皆さん、こういうふうな形でのコースがありますよということで、これは多分、会社の人事だとか総務の方に対してのパターンだと思うのですけれども、実際、会社の方々もご苦労されているのではないかなと思いつつながら、受け手のほうがこの内容を会社の方だけが説明するとなると、意外と分からないかなというふうな認識があります。ですから、会社がそういうふうな実施をするに当たっての補助金が出ていたりとか、その際に厚労省の方が来るとか、そういう部分のパターンがあるのかどうか。

我々労働組合で、今、出前教育という形で本部の人間が出張って行って、例えば委員長さんたちがこう言っているけれども、皆さんにもお伝えをしながら一緒に理解できるようにすれば生産性が上がるのではないかなというふうな認識を非常に持っています。そういっ

たものがあればいいのではないかなというふうに思っています。

それと、最後にありました外国人労働者のいろんなご相談があるという流れで、先週、うちの本部の多様性局の局長からのご提案あったのが、ベトナム人のこういうふうな実習生の問題がいろいろあって、いろいろホームページやいろんなところで告知しているのですが、相談が1年以上たつのですが、ほぼゼロでしたと。実際、うちの本部の局にベトナムの女性を配置までしてやっているのですが、何でと聞いたら、やっと1年たって教えてくれたのが、そんなの誰も見ませんよと。字も分からないし言葉も分からない中では見ませんよと。一番いいのはSNSだそうです。やっぱり今、XとかLINEですかね、それで広げるほうが確実にいって、もう四十数件のご相談が上がってきたということもあるので、すぐスマホを使って簡易的なホームページみたいなものをつくって、そういうふうな形をやるということで、そういう外国人に対してのところは、待つ姿勢ではなくて攻めていかないといけないのかなというようなどころがあるのかなということがありましたので、ご提案というか、ご質問と併せてさせていただければと思います。

以上です。

○澤邊会長

出利葉委員、ありがとうございます。それでは、よろしく願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。3つご質問いただいたうちの最初の2点について、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、資料3ページの同一労働同一賃金の関係での、報告徴収を実施してどのような改善があったのかということによろしかったでしょうか。主に多くは手当の関係での待遇差というのが比較的分かりやすいところでの指摘となっております。例えば通勤手当であれば、通勤に必要な費用というのは労働時間に関係なく皆さん必要なものですので、そこが払われていないときに指摘をして是正をしていただいているというのが多いです。

あと、慶弔休暇についてのご指摘も多いですね。そのあたりの手当や休暇の制度の違いについてのご指摘で是正をいただいているというところが多くなっております。

もう1点、ご提案等もいただいていた27ページの働き方改革推進支援助成金のところになります。各種コースございますけれども、このコース、助成金を受けるという以前にも働き方の見直しという取組をしていただく必要がありますが、それをどのように企業に理解していただいて、かつ助成金の利用につなげていただくかというところ、重要というふうに考えております。

説明の機会ということでご活用いただけるものとしては、先ほど雇均室の資料の中に入

れておりました、7ページにあります山形働き方改革推進支援センターというところがございまして、こちらは専門家が訪問してコンサルティングのようなこともさせていただいております。こちらは申込みをいただけましたら日程調整などをさせていただいて支援を行うということが出来ますので、ぜひこちらをご活用いただきたいなというふうに考えております。

以上となります。

○重野職業安定部長

職業安定部の重野です。ご質問ありがとうございます。

外国人のご相談の関係でございますけれども、今のところは翻訳機ポケトークなどそういったものを使って職業相談をやっているところではあります、委員ご指摘のとおりXとか使って積極的に周知していくというのも当然やり方だと思いますので、我々のほうもベトナム語で翻訳してXで発信するとか、そういったことが実際にどこまでできるのかというのは検討させていただいて進めていければと思いますので、ご意見ありがとうございます。

○澤邊会長

ありがとうございました。ほかの委員の方、いかがでしょうか。何かございましたらお出してください。

それでは、青木委員、よろしくお願いいたします。

○青木（労）委員

労働代表、青木でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうから1点、3ページの最賃履行確保監督、29ページの長時間の抑制に向けた監督指導の徹底、41ページの労働保険未納など監督指導を実施いただいております。お忙しい中、頑張って監督指導いただいていると思うのですが、少し総体的に数字が低いのではないかというふうに思います。

監督指導400件ということで29ページにありましたけれども、山形県に何万という多くの事業場あると聞いておりますが、うち400ということは非常に少ないのではないかというふうに思いますので、ぜひこの点は我々労働者を守っていただける非常にありがたい監督指導でございますので、ぜひ、さらなる監督指導をお願いしたいです。なお、9月末ぐらいに発表された昨年度の監督指導結果を詳しく見させていただいております、私どもの運輸交通業もしっかりと監督指導いただいておりますので、このことについては大変感謝を申し上げたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○澤邊会長

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○富田労働基準部長

労働基準部長の富田です。

貴重なご意見ありがとうございます。我々も監督指導、定期監督含めて、できるだけ県内事業場を1件でも多く回りたいと日々邁進しているところでございます。人員の都合上、現在の倍にできるかと言われると、それも非常に難しい状況でございまして、現在いる人員の中で、できるだけ一件でも効率的に回れるように今後も配慮して頑張りたいと思っております。

また、本省等にできるだけ人材を増やしてほしいというような話もさせていただいて、適切な定期監督、また指導助言等を行っていきたいと考えております。貴重なご意見ありがとうございます。

○澤邊会長

ほかにご意見ございますでしょうか。

どうぞ。それでは大沼委員、よろしく願いいたします。

○大沼（使）委員

使用者代表の大沼と申します。よろしく申し上げます。

2点ほどありますけれども、1つ目は11ページの人材の育成のところですが、(3)のデジタル人材の育成のところではいろいろお話を聞いていますけれども、再就職支援の方向けなどはコースがすごく分かりやすくいいのですが、中小企業に対して費用を負担していただけるのはありがたいですけれども、実際どういったコースをどういったステップを踏んで教育をしていったらいいかというのが、なかなか選べないというところが実情になりまして、大手さんはそういったコースとか何かをある程度組み合わせやっつけていらっしゃると思うのですがそれ以前の会社が結構あるかと思しますので、何かモデルコースとか、こういったものを受講するとステップが上がっていくとか、そういったものは具体的に明示していただければ、こういったところをもう少し力入れられるのではないかなと思っておりますので、ぜひありましたらご教示いただきたいと思います。

もう1点目が、外国人向けの件ですけれども、35ページの③のところですね、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進ということで、ここの中では母国語の視聴覚教材の使用

などによる効果的な安全衛生教育の実施を促進することによりということと言葉は書いてあるのですが、実は私どものグループ会社でもベトナムの方が14名ほど働いているのですが、保護具を使うときの使い方が分かっても、それを外すときの外し方が分からなかったり、どこかちぐはぐなところがいっぱいあって、軽微ではあるのですが、やはり労働災害という形に結びつくケースが2、3件ありますので、何か外国人向けのそういった注意喚起するようなポスターとか教育資料とか、そういったものがあれば教えていただければ大変ありがたいと思います。

また、そういった方向けにセミナーとか安全教育も基本的なことを社内ではやっているのですが、もし公的にやっていただける機会があれば大変助かると思いますので、ぜひご検討いただきたいと思います。

○澤邊会長

ありがとうございます。いかがでしょうか、何かございましたら。

○重野職業安定部長

職業安定部の重野です。ご質問ありがとうございます。

11ページ目のデジタル人材の育成の部分ですね。人開金のコースがいろいろあって、なかなかこれ見ただけだと内容が分かりにくいというところもあるかと思いますので、我々のほうでもどういう使い方ができるのかというのを分かりやすく周知できるための方法というのは考えていきたいと思っておりますし、また、山形市とか自治体でデジタル化、DXに向けてどういったことをすればいいのか分からないという事業主さん向けにセミナーとか、またコールセンターとか窓口とかもありますので、そういった自治体のほうの施策も活用していただきながら、あとは我々国のほうの施策も分かりやすく事業主の皆様に向けていけるようにということで考えていきたいと思っております。ご質問ありがとうございました。

○澤邊会長

では、よろしく願いいたします。

○富田労働基準部長

引き続き労働基準部でございます。

先ほどございました外国人労働者の関係でございます。山形労働局としましても、集団指導とかにおいて外国人労働者の注意点等、指導させていただいておりますが、母国語でないと分からないというご意見はごもっともでございます。現在、厚生労働省のホームページに「マンガでわかる働く人の安全と健康」という教育用の教材がアップされており

まして、各語、かなりの言語が網羅されているところでございます。こちら等をぜひご参考で使っていただければと思います。中国語、ベトナム語、タガログ語、クメール語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語、モンゴル語、ポルトガル語等々、たくさんの方々の言語に対応しているようでございますので、一度厚労省のホームページ等も見ていただければありがたいなというところでございます。よろしくお願ひいたします。

○澤邊会長

ありがとうございました。ほかの委員からはいかがでしょうか。

それでは、小川委員、よろしくお願ひいたします。

○小川（労）委員

連合山形の小川と申します。

私のほうから、3点ありまして、まず第5の多様な人材の活用促進の部分の15ページのところですけれども、まずは7月に連合山形、ジェンダー平等フォーラムというふうなものを今年初めて開催させていただきまして、くるみん制度について山形労働局から派遣をいただいて説明をいただいたことに対しまして、最初に感謝を申し上げておきたいというふうに思います。

それから、この第5の男性の育休取得のことに関連してのちょっと認識共有をさせていただきたいのですけれども、育休取得を男性、女性、進めるに当たって、その育休開けの部分についてですけれども、育休が空けた後に子供を保育所、こども園などに預けなきゃいけない、でないと働けないというふうな仕組みだと思うのですが、その年度の途中でそういったことになってしまいますと、その受入先を探すのが非常に困難であるというふうに聞いております。

保育園、こども園は年度単位での子供の受入れを行っていると思います。どちらも非常に深刻な人手不足の職場でありまして、年度でぎりぎりの子供を受け入れて運営しているのですけれども、そこにさらに育休開けたときに預け入れる先がなかなか見つからないというふうな状況があります。それに預け入れるところがあっても、それが民間の非常に高額な預入先になってしまって、非常に負担が大きいというふうなことで、相談窓口などで預入先の案内などもちょっとしていただければ、非常に有効ではないかなというふうに考えております。

それから、2つ目ですけれども、29ページの36協定のところですよね、36協定締結していないと時間外労働はしてはいけないというふうなことになっているのですが、山形県の締結率を見ると、長年、私たちも追っかけているのですけれども、企業の半数以下、ずっと半数以下になっておりまして、でも、そんなわけがないと思うのです。でも、この

人手不足が著しく拡大する中で、時間外労働も含めた労働力を確保しないと、なかなか生産性が向上しないというふうなことになっていると思いますので、この部分の監督指導もしっかりやっていただきたいというふうに考えております。

それから、3つ目ですけれども、39ページにあります労働者の健康確保のところ、精神障害の事案が非常に拡大しているというふうなことを説明があったのですが、連合山形が行っております労働相談ダイヤルにおいても、この精神疾患にかかってなかなか職場復帰できないというふうな相談が非常に拡大しております、やはり一旦そうやって精神疾患にかかってしまうと、やっぱりなかなか復帰するというのが困難、難しい、なかなかできないというふうな現実的なものがありますので、そうなる前に、しっかり職場において指導なのかパワハラなのかというふうな部分をしっかり線引きした上で、行政指導など、周知を強化をしていただきたいというふうに考えます。

以上です。

○澤邊会長

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。

男性の育児休業の復帰ということでのご質問、ご意見いただきましたので、そちらの部分について回答させていただきます。

育休開けの保育所への入所が年度途中であった場合、非常に預入先を見つけるのが難しいということは確かにそのとおりだと思っております、4月のタイミングで復帰を目指される方が多いということもあると思います。今、育児・介護休業法の制度としては、子供が1歳まで育児休業を取得できるということになっているのですが、その1歳のタイミングで4月にならなかった場合、申込みをしたものの入所できなかったという場合には1歳6か月まで延長することができます。さらに1歳6か月の時点でも入所できなかったという事情があった場合は、さらに最大2歳までというふうに休業を延長するという制度がありまして、その制度をすべて使った場合には、4月のタイミングというのはどこかで必ずやってきますので、そのタイミングで復職することができるのかなというふうに考えております。

預入先の紹介というところでは、労働局では難しいのですが、認可保育所であれば市町村の保育窓口のほうですべての認可保育所のほうを管轄しております、そこで希望順位などを申し込んだ上で、空き状況など優先状況を見て割り当てられるということになっているかと承知しておりますので、まずは市役所等の窓口にご相談いただくように、

私どもに相談があった場合にはそのようにご案内をさせていただいているところでございます。

以上となります。

○富田労働基準部長

引き続き、労働基準部でございます。

まず、36協定のほうでございます。貴重なご意見ありがとうございます。資料の29ページのところでも先ほど説明させていただきましたけれども、令和4年で406件、長時間労働の関係で入りました。その中で実際違法な時間外労働があったというものが184件で45%ぐらいとなります。

この違法な時間外労働というのは委員のお話にありましたとおり、36協定をそもそも結んでいないのに超過勤務をさせていたというようなケースとか、36協定を超えて違法な長時間労働をさせていたという両方ちょっと入っておりますので、この184件のうち、手元に資料がなくて、何件が36協定結んでいなかったかご回答できないのですが、45%で、約4割は違反があったというところでございます。

監督署が各事業場で確認させていただいて指導是正を行っていくところでございますが、労働者の方も、こんなに超過勤務いっぱいさせられているのおかしいとか、そういえば36協定って結んでいたかなと疑問に思うようなことも多々あると思います。その際は、まずは出先機関である労働基準監督署に相談という形で、お気軽にご相談いただけるのが一番近道と考えております。お話を確認させていただいて、明らかにこれは36協定おかしいとか、36協定、この事業場、出ていないよねというような話になった場合は、事業主さんのほうにお話を聞きに行くようなことになると思いますので、まずは早めのご相談をお願いできればというふうに考えております。

もう1件、精神事案のほうでございます。精神事案の請求はいろいろございまして、長時間労働が原因で精神障害になった方、あとはハラスメント、パワハラもセクハラも両方ございます。特に近年、パワハラがどうしても精神事案の請求としては多くなってきているところでございます。もちろん未然に防げるのが一番でございますが、私はパワハラを受けています、私はセクハラを受けています。多分、最初にまず事業主の方であったり上長の方であったりご相談されるのではないかと思います。それで基本的には対応して頂けるケースが大半だと思っているのですが、それでもなかなか事業主の方、上司の方が対応いただけない場合は、これもまた積極的に労働基準監督署のほうにご相談ください。県内5所ありますので、最寄りの監督署で結構でございます。できるだけ早めな相談というのが未然防止になると考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○澤邊会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

ほかにご意見ございますでしょうか。

どうぞ、丹委員。

○丹（使）委員

法定労働条件の確保等の中で司法処分の処理状況の中で、労働基準法違反で送致した事案が1件とのことです。先ほど来、外国人労働者の話が出ていますけれども、技能実習生の長時間労働だったとお聞きしましたが、差し支えない範囲でどういう事案だったのかを教えていただければと思います。

なぜこういうことを聞くかといいますと、本来、技能実習制度というのは、働きながら日本の技術を学ぶということでスタートしたはずですが、30年ぐらいたちますかね。しかし今、人手不足の企業とか産業を中心に人材確保をする手段として使われているというのが、ほぼ実態だと思うのです。外国に工場を持っていて、外国人とふだん付き合っている方々の事業所なんかは別でしょうけれども、中には本当に労働条件が悪いなど、最近触れた情報とか相談を踏まえて感じるのです。例えば、特定に移行するための勉強等もなかなか認めてくれない、あるいは日本語学校に行こうとすると、働いているエリアから出ないでくださいと言われるなど、ひどい状況に置かれている実習生も実はいるという話もお聞きしました。

こういうことを踏まえて、今、県内の外国人労働者で一番多いのは、技能実習生ですから、その中でもベトナム人が今一番に増えてきたのかな。労働局、あるいは労基として、そういった技能実習生の実態調査みたいなものをおやりになる考えがあるのか、できるのかどうなのかも含めてちょっとお聞きしたくて、最初の事案についての質問をさせていただきました。

○澤邊会長

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○富田労働基準部長

労働基準部でございます。

ご質問ありがとうございます。先ほど言いました労働基準法違反1件は、長時間労働で技能実習生だということでした。簡単な概要でございますが、外国人技能実習生2名に対して、いわゆる除外事由がないということで、多分36を結んでいなかったのだと思います。1週40時間を超えて労働させていて、1日8時間を超えて労働させたという案件でご

ざいます。実際に何時間残業していたかというところは今手元にないところですが、いわゆる本来残業させてはいけない状態にもかかわらず残業させていたというのが簡単な事案の概要になります。

技能実習生でございますが、これは外国人技能実習機構のほうで基本的には管理をしております。外国人技能実習機構というのは入管庁と厚労省、両方で所管している団体でございます。こちらのほうで基本的には指導課というところで労働条件違反がないかどうかというのは、日頃適切に指導管理しているところでございます。東北地方では仙台に事務所がございます。仙台事務所が東北6県の管理をしております。仙台事務所が東北6県ということで、全部なかなか見切ることが難しいし、近年、ご承知のとおり外国人技能実習生は増えております。現在、年間3万人ぐらいいは入っている中において、労働局におきましては外国人技能実習機構の仙台事務所から適切な情報連携ということで、こんな事案がありましたよ、こんな相談がありましたよ、労働基準法違反が考えられますので、監督署において確認してくださいねという情報を定期的にいただいているところでございます。その情報を基に、監督署のほうでは問題がないかどうかの確認をさせていただいております。

基本的に、監督署としましては、外国人も日本人も分け隔てなく労働基準法違反があるかどうかという観点で事業場のほうを確認させていただいておりますが、近年問題になっている外国人の問題は重要だと考えておりますので、外国人技能実習機構からいただいている情報があった際は、適切に指導監督をしていきたいというふうに考えているところでございます。

○澤邊会長

いかがでしょうか。

○丹（使）委員

その機構ですけれども、機構は労働局に情報提供することもあるとは思いますが、管理団体にまず振るのですよね。この管理団体というのがブラック化していますよね。そこに言われると管理団体は全然応じてくれないわけですよ。だから、その辺の問題も含めて、今、制度そのものもちょっと岐路に立たされているし、変わっていくのかもしれないかもしれませんけれども、その辺までとてもやっぱり面倒を見切れないのですかね、厚労省というか労働局は。という思いをちょっとする事案に触れたことがあったものですから、どうですか。

○澤邊会長

どうですかと。

○富田労働基準部長

すみません、労働基準部長の立場としては、外国人、日本人というのを分けて考えることはあまりしていなくて、日本で雇われている労働者の方の労働基準法違反があったら、適切に指導監督していきたいと考えております。

また、管理団体は許可制になっておりまして、あまりひどいところについては、許可取消しが可能となっています。これは、外国人技能実習機構の本部のほうでやっているところですよ。怪しい団体は積極的に情報提供をいただけると機構本部のほうで調査をいたしますので、適切な情報提供をいただければと思います。

よろしく願いいたします。

○澤邊会長

どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょう。ご意見がなければ意見交換を終了したいと思いますがよろしいでしょうか。

それでは、皆様、大変ありがとうございました。各委員からいただきました意見を踏まえて、山形労働局は今後の行政運営に当たられますよう、よろしく願いいたします。

以上で議事を終了いたします。円滑な議事進行にご協力いただきありがとうございました。

それでは、事務局に進行をお返しいたします。

○進 行

澤邊会長、委員の皆様、貴重なご意見ありがとうございました。

それでは、最後に小林局長より一言ご挨拶申し上げます。

〔お礼〕

○小林山形労働局長

皆さん、長い間ありがとうございました。貴重なご意見、ご指摘等ありましたので、我々として真摯に受け止めさせていただきまして対応していきたいと思っております。

また、本日、意見思いつかなかった方でも、随時、我々のほうに言っていただければご検討したいと思っておりますので、よろしく願いします。

いずれにしましても、我々の労働行政が県民や地域の皆様のニーズに合った、ご期待に応えるための施策を実行していくためには、こういった場も含めて、我々行政だけじゃな

くて、いろんな皆さんの意見をお聞きしながら施策を決めていくということが非常に大事だと思っておりますので、これからもまた引き続きよろしくお願いいたしまして、お礼の言葉とさせていただきます。

ありがとうございました。

○進 行

以上をもちまして令和5年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、本年度第2回審議会につきましては、来年3月を開催予定としております。後日改めまして日程のご相談をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は大変ありがとうございました。

以 上