

令和3年度 第1回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和3年11月12日（金）10:00～12:00

場所：防長苑（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和3年度第1回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和3年11月12日（金）10:00～12:00

場 所 防長苑（山口市熊野町4-29）

【監理官】

開会の前に、本日の資料の確認をさせていただきます。

資料は、事務局からあらかじめ郵送させていただいたものと、本日配付させていただいたものがございます。

本日配付したものは机上有りとなります。

事前に委員の皆様にお届けしている審議用の資料でございますが、「資料No. 1の令和3年度重点事項等実施状況」、それからインデックスのついております「資料No. 2の資料」、それから表紙がピンク色の「運営方針」、「重点施策」の4種類を準備させていただいております。

それから、本日、机上に配付しました資料は、レジュメや出席者名簿等がセットされております資料集と配席表の2種類がございます。

それから、あらかじめお届けしている資料で資料No. 2の6、「令和3年の業種別災害発生状況」のグラフがついたものですが、本日、机上に10月末統計資料を追加配付をさせていただいております。

以上でございますが、資料の過不足ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第1回山口地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には御多用のところ御出席頂きまして、誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます山口労働局雇用環境・均等室の中原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局から委員の出欠状況を御報告いたします。

本日、公益代表委員6名中5名、労働者代表委員6名中5名、使用者代表委員6名中5名、合計15名の御出席を頂いております。

よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数、委員の3分の2以上、又は各代表委員の3分の1以上に達しており、審議会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

また、本日、御出席頂いております委員につきましては、机上に配付しましたレジュメの資料集に添えてお配りしております2頁の出席者名簿を御覧いただきたいと存じます。前回の労働審議会の開催以降に新たに委員に御就任頂いております委員7名の方を御紹介させていただきます。

公益代表委員の井川志郎委員でございます。

【井川委員】

山口大学の井川でございます。よろしくお願い申し上げます。

【監理官】

公益代表委員の志賀淳二委員でございます。

【志賀委員】

NHKの山口放送局長をやらせていただいております志賀と申します。よろしくお願い致します。

【監理官】

公益代表委員の鍋山祥子委員でございます。

【鍋山委員】

山口大学の鍋山です。よろしくお願いいたします。

【監理官】

労働者代表委員の倉重里加委員でございます。

【倉重委員】

連合山口の倉重です。よろしくお願いいたします。

【監理官】

使用者代表委員の阿野徹生委員でございます。

【阿野委員】

経営者協会の阿野でございます。よろしくお願い致します。

【監理官】

使用者代表委員の坂口謙一委員でございます。

【坂口委員】

帝人の坂口と申します。よろしくお願いいたします。

【監理官】

使用者代表委員の橋本福美委員でございます。

【橋本委員】

周南市の中特ホールディングスの橋本でございます。どうぞよろしくお願い

いたします。

【監理官】

なお、公益代表委員の丹委員、労働者代表委員の山本委員、使用者代表委員の田原委員におかれましては、本日は所用により欠席されております。

また、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、併せて御報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、村井労働局長から御挨拶申し上げます。

【労働局長】

皆さん、おはようございます。山口労働局長の村井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

委員の皆様には本日、業務御多忙の中、本審議会に御出席を頂き、誠にありがとうございます。

また、平素より労働行政の推進に御理解と御協力を賜っておりますことをこの場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

今ほど、事務局より公労使代表委員の皆様への御紹介をさせていただきました。前回の審議会から少し委員に異動がございましたが、公労使代表委員の各委員の皆様には、引き続き、山口労働局の行政運営に対し、忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしくお願ひを申し上げます。

さて、山口県の雇用情勢につきましては、9月の有効求人倍率は1.34倍となって、前月より0.01ポイント低下し、2か月連続の低下となりましたが、基調判断につきましては感染症による雇用への影響が長期化している中で、一部に持ち直しの動きが見られ求人は全体として底堅い状況にあると考え、判断を7か月連続で維持をしております。

また、新型コロナウイルスの感染状況につきましては、10月に緊急事態宣言が解除された以降、新規感染者数は大幅に減少し、低い水準で推移しており、今後の社会経済活動再開によって、労働需要のさらなる持ち直しということが期待されております。

今後は、山口労働局が現在、重点課題と位置づけて取り組んでおります、ウイズコロナに対応した雇用機会の確保と、労働環境の整備、生産性向上の推進がますます重要になってくるものと考えております。

山口労働局では、現在、「雇用を守る」との立場に立って、雇用調整助成金をはじめ、休業手当を受けることができなかった労働者に対する「新型コロナウイルス感染症休業支援金」など雇用対策の助成金や支援金の活用を図りまして、雇用維持に取り組む事業主と感染症の影響を受ける労働者の支援の体制を強化して取り組んでおります。

また、業種・職種を超えた再就職を促進するため、職業能力の向上を図る職業訓練の推進や、新規学卒者の就職支援、非正規雇用労働者の再就職支援など、ウイズコロナ時代の雇用機会の確保に局を挙げて全力で取り組んでおります。

さらに、「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境の整備や、ウイズコロナ時代に安全で健康に働くことができる環境づくり、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上の推進など、ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進にも、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって取り組んでおります。

本日の審議会ではこうした山口労働局における上半期の取組状況と、これまでの取組の中で明らかとなりました課題や今後の対応について、まずは御説明をさせていただき、その後、皆様から御審議を賜ることとしております。

委員の皆様におかれましては、忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

また、本日頂戴いたしました御意見に対しましては、今後の行政運営に的確に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

簡単ではございますけれども、開会の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

【監理官】

これから議事に入らせていただきますが、会長が選出されるまでの間、引き続き事務局で進行をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは、最初の議事であります、山口地方労働審議会会長の選出及び会長挨拶でございます。

まず、会長及び会長代理の選出の根拠となります地方労働審議会令につきまして、事務局から御説明させていただきます。

レジュメの4頁、5頁にあります地方労働審議会令を御覧ください。

第5条で、会長は、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」ということになっております。また、会長代理につきましては、第5条第3項で「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する」ということになっております。

以上のおり、会長につきましては地方労働審議会令第5条により公益委員の中から選挙頂くことになっております。

公益委員の皆様の中で、どなたか御推薦頂ける方はいらっしゃいませんか。

【上田委員】

失礼いたします。それでは、鍋山祥子先生にお願いできればと思ひまして御推薦させていただきます。

【監理官】

ただいま鍋山委員を会長にとの推薦がありました。会長は鍋山委員に御就任頂くということで異議はございませんでしょうか。

【一同】

異議なし

【監理官】

皆様から異議なしという御賛同を頂きました。
鍋山委員、よろしいでしょうか。

【鍋山委員】

はい、よろしくお願ひいたします。

【監理官】

それでは、鍋山委員に本審議会の会長をお願いいたします。
会長が選出されましたので、鍋山会長に御挨拶を頂き、これからの議事進行をお願いしたいと思います。会長、よろしくお願ひします。

【会長】

今、承認を頂きました鍋山です。よろしくお願ひいたします。
労働というのは私たちの生活、そして地域にとって本当に大事なものだと思っております。この会議、年に2回、そして1回、2時間程度と非常にきゅつと詰まった短い充実した会議でなければいけないというところですので、皆さん方、ぜひ存分に御意見を頂ければと思います。よろしくお願ひいたします。
では、議事の2つ目に移りたいと思います。
次の議事となります会長代理の指名ですが、地方労働審議会令第5条第3項について先ほど事務局から説明がありました。そのとおり、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」と規定されております。
そこで、会長代理については、本日御欠席されておりますけれども丹佳子委員に引き続きお願ひしたいと思っております。
皆様いかがでしょうか。

【一同】

異議なし

【会長】

ありがとうございます。では、異議なしということで御承認頂き、ありがとうございます。丹佳子委員には事務局から確認を取っていただくようお願いいたします。

【監理官】

分かりました。事務局から丹佳子委員には確認を取り、皆様に御報告させて

いただきます。

【会長】

ありがとうございます。

では、早速、議事の3つ目に移りたいと思います。

議事の3、令和3年度上半期労働行政の実施状況についてということで、三浦総務部長から一括して御説明を頂きたいと思います。よろしく願いいたします。

【総務部長】

総務部長の三浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ただいまより、本年度上半期における「労働行政の取組状況」と「取組の中で明らかになった課題」、「今後の対応」について御説明したいと思います。座って説明させていただきます。

本日、御説明の中心となる資料は、「資料No. 1、令和3年度重点事項実施状況」となります。必要に応じまして「資料No. 2の資料集」及び「山口労働局の重点施策」などを御覧頂ければと思います。

「資料No. 1の実施状況」につきましても、例えば4頁を御覧頂ければと思うのですが、それぞれの項目につきましても主に頁の左側に「取組状況や実績」を、主に頁の右側に「課題や問題点、対応等」を、頁の上側には担当部署が記載しております。

また、中でも重点的に取り組んだ事項、丸印の部分でございますが、そこには下線を付してございます。

続いて、1枚戻っていただいて目次を御覧いただきたいのですが、今年度、山口労働局で重点施策として目次の上の部分でございますが、1番、「ウイズコロナ時代の雇用機会の確保」、2番目といたしまして目次の2頁目でございますが、「ウイ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」の2つを柱として上半期の業務を進めてまいりました。

それでは、具体的に御説明をしてまいります。

時間の関係からポイントを絞って説明いたします。

まず、4頁でございます。

1番、「ウイズコロナ時代の雇用機会の確保」について御説明いたします。

(1)の1つ目の「○雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用促進」についてでございます。こちらは重点的に取り組んだ事項でございます。

休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用を進めております。

9月24日現在の支給状況でございますが、資料No. 2の2を御覧頂きたいのですが、資料No. 2の2の右上の部分の枠で囲ってある部分でございますが、申請件数は3万469件ございまして、令和2年1月24日以降で3万件を超えて

いるところでございます。

今後、特例措置の延長や制度の変更については、経済団体や業界団体に周知を図っていくとともに、引き続き迅速な支給に努めてまいります。

続きまして、資料No. 1の方に戻っていただきまして、5頁でございます。

「○在籍型出向の活用による雇用維持への支援、産業雇用安定助成金の活用促進」についてということで、こちらも重点的に取り組んだ事項でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響により休業が長期化する中、従業員のモチベーションの維持を図り、県内企業における在籍型出向の活用による、雇用の維持の取組を進めることを目的といたしまして、4月に「山口在籍型出向等支援協議会」を設置いたしました。本協議会では地域の関係機関が連携して、情報の共有やマッチング支援を行っております。引き続き、全国の取組事例や「産業雇用安定助成金」を活用した在籍型出向による雇用維持の取組の支援を行ってまいります。

続きまして、6頁でございます。

(2)の業種・職種を超えた再就職等の促進、アの1つ目の「○公的職業訓練の活用促進」についてということで、こちらも重点的に取り組んだ事項でございます。

令和3年2月に厚生労働本省から「新たな雇用・訓練パッケージ」が示されました。ここでは特例による短期間、短時間訓練の実施や、職業訓練期間中に10万円の職業訓練受講給付金を受けることができる求職者支援制度の活用により、職業訓練の受講を拡大させるよう厚生労働本省から求められております。

そのため、6頁の右側に記載がございますが、各ハローワークに設置している「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を中心に職業訓練の情報提供や受講あっせん・職業訓練の成果を踏まえた就職支援等をワンストップかつ個別・伴走型で提供し、職業訓練の受講あっせんなどの支援を積極的に行ってまいります。

続きまして、9頁でございます。9頁の(3)新規学卒者等の就職支援、「○新規高校卒業予定者への支援」についてでございます。

山口県、山口県教育委員会と連携いたしまして求人確保に努めております。資料No. 2の3も併せて御覧頂きたいと思っております。

令和4年3月に高校を卒業する予定の方を対象とした県内ハローワークで受理した求人数は、9月末現在で、求人数は5,394人となりました。前年同期と比較すると3.1%の増加となっております。

また、資料No. 1の9頁の方に戻っていただきたいのですが、この左側に記載のとおり、6月に県内4会場で予定していた就職説明会を、新型コロナウイルス感染症の影響で中止とせざるを得ませんでした。このため、昨年度から実施しております県内企業のPR動画の掲載の充実を図り、生徒の職業選択の一助に努めました。

今後は、9頁、右側下段に記載がございますが、就職未内定者に対して、学校と連携して本人の希望に応じた求人開拓を行い、早期内定が得られるように

取り組んでまいります。

続きまして、10頁でございます。

「○新規大学等卒業予定者への支援」についてでございます。

令和3年度においては、大学生等の就職活動を支援するために「ふるさと山口企業合同就職フェア」を対面式とオンライン面接会を並行して開催しております。

新型コロナウイルス感染症の影響により、5月及び8月に1会場で中止となりましたが、今後は毎月のオンライン面接会と、11月に対面式の面接会を開催するなど、1人でも多くの学生が早期内定を得られるよう山口新卒応援ハローワーク及び各ハローワークにおいて支援を行ってまいります。

続きまして、12頁でございます。（4）非正規雇用労働者の再就職支援の「イ、ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援」についてでございます。

山口県内の各市と町から、就職支援を依頼された生活保護受給者や生活困窮者等の方々について、担当者制による職業相談を実施したり、県内の市と町へ出向いて実施する巡回相談等により、就職支援を実施しております。

さらに、下関市においては市の庁舎内にハローワークの常設窓口を設置し、下関市と一体となり就職支援を行っております。

また、今年度は8月に、県内の13の市と町において、臨時の職業相談窓口を設置し、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を開催いたしました。

引き続き、県内の市と町と連携し、生活保護受給者や生活困窮者等の方々の就職支援を実施してまいります。

続きまして、13頁でございます。

（5）医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援、1つ目の「○雇用と福祉の連携による離職者に対する医療・介護分野への就職支援」についてでございます。

人材不足分野である医療、介護、福祉等につきましては、コロナ禍においても、人材確保が喫緊の課題であります。このため、ハローワークに設置した「人材確保対策コーナー」を中心に、山口県福祉人材センター及び山口県ナースセンターと連携した就職説明会の開催により、就職支援と人材確保に取り組んでおります。

今後も、13頁の右下、下段に記載がございましたが、11月の「介護就職デイ」（介護就職面接会）を県内ハローワークにおいて開催するなど、就職支援を行ってまいります。

続いて、14頁の（6）就職氷河期世代活躍支援プランの実施、「ア、専門担当者のチーム制による伴走型支援」についてです。

就職氷河期世代に対する支援として、ハローワーク宇部には、専門窓口である「キャリアアップ応援コーナー」を設置し、求職者担当者制を中心に支援を行っております。

しかし、14頁の右側に記載のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響もあ

り、セミナーや面接会など集団で行う支援が十分にできておりません。

このため、今後は、職業興味検査を活用したセミナーや、ミニ面接会を開催し、継続した個別支援を実施してまいります。

15頁でございます。

「イ、地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援」についてでございます。

現在、県内4つの「地域若者サポートステーション」において、就職氷河期世代に対する支援を実施していますが、なかなか就職できない利用者が増えている現状でございます。

15頁の右側に記載のとおり、就職に向けた支援策として、地域若者サポートステーションに対しハローワークと連携した職業訓練の説明会やセミナーの開催を働きかけるほか、新規利用の促進を図るため、市町プラットフォームの会合開催時に、地域若者サポートステーションの支援メニューなどを案内いたします。

続きまして、16頁でございます。

「ウ、「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援等」についてでございます。

7月の「ふるさと山口企業合同就職フェア」では、キャリアコンサルタントを配置したほか、就職氷河期世代向け専用サイト、「ぼかぼか未来実現サイト」の立上げにより、就職氷河期世代に向けた支援を広く周知しております。

また、マッチング強化のため、職場実習・体験の受入企業の開拓も実施しております。

しかしながら、今年度の開拓企業は1企業ということもあり、9月からハローワークで受理した就職氷河期世代を対象とした求人票を、委託事業者に提供し、受入企業の開拓に努めております。なお、委託事業については16頁の下の方に記載がございます。

さらなる支援といたしまして、17頁の右下でございますが、県内8か所で就職氷河期世代を対象とした企業説明会の開催などを実施しております。

続いて、18頁でございます。

(7) 高齢者の就労・社会参加の促進の「ア、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援」についてでございます。

本年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保措置を講じることが努力義務となりました。制度の導入に当たっては、ハローワーク窓口での指導、助言をはじめ、幅広く周知、啓発を実施してまいります。

続きまして、頁が飛びまして21頁でございます。

21頁の(8) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進、「ア、女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等」についてでございます。

改正女性活躍推進法により、令和4年4月から一般事業主行動計画の届出の義務が301人以上の企業から101人以上の企業となりました。9月末時点で、21

頁、右側の表の101人～300人未満の企業のうち、現在届出を行っていない企業が約200社ございますので、これらの企業に対しては、今年度中に届出がなされるように担当者制による個別支援を行ってまいります。

続いて、24頁の「イ、子育て等により離職した女性の再就職の支援」についてでございます。

子育て女性求職者の就職支援につきましては、県内4か所の「マザーズコーナー」を中心に個々のニーズに応じた求人開拓、就職支援を行っております。

また、24頁の右側に記載のとおり、「マザーズコーナー」のさらなる周知を図るために、ハローワーク徳山において「LINE」を開設して、情報発信を強化することで「マザーズコーナー」の利用促進を図ってまいります。

また、県内4か所において、対面及びオンラインによる「子育て女性等の再就職準備セミナー」を開催することとしております。

続いて、25頁、「ウ、男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進」、2つ目の「○改正育児・介護休業法の周知及び履行確保」についてでございます。こちらは重点的に取り組んだ事項でございます。

こちらにつきましては資料No. 2の4を併せて御覧頂ければと思います。令和3年6月に改正育児・介護休業法が公布され、来年4月1日から男性の育児休業取得が促進されるよう、弾力的な制度運用が段階的に施行されます。

詳細につきましては、資料No. 2の4の記載のとおりでございますが、こうしたリーフレット等を用いて、引き続き企業指導時や改正法説明会などにおいて、改正された制度の周知を図ってまいります。

続きまして、26頁、27頁を御覧頂きたいと思っております。

ここには男性、女性ともに、仕事と家庭を両立できる職場環境の整備に取り組む事業主を支援するための両立支援等助成金の周知の状況、27頁には申請状況と制度概要を記載してございます。

両立支援等助成金の周知に関しましては、26頁の左側にまとめておりまして、特に新型コロナウイルス感染症に関連するコースについて周知を進めてまいりました。

また、26頁の右側に記載のとおり、今年度、夏以降の感染拡大を受けて小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者を支援するため、「小学校休業等対応助成金・支援金」の申請受付が令和3年9月30日より再開されました。

このため、山口労働局ホームページで周知のほか、使用者団体や県内の市と町などに対して文書により周知依頼を行っております。

今後も両立支援等助成金については、あらゆる機会を通じて周知を図り活用を促してまいります。

続きまして、29頁の「エ、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進」についてでございます。

不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのための環境整備を促すため、引き続き改正された指針と併せて両立支援等助成金（不妊治療両立支援

コース)の周知を図ってまいります。

続きまして、31頁でございます。

(9) 障害者の就労支援、「ア、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の強化」についてでございます。

1つ目の「○チーム支援の実施」については、障害者雇用率未達成企業を対象とした「企業向けチーム支援」や就職に課題を抱える障害者の方を対象とした「障害者向けチーム支援」により、双方に寄り添った支援を実施しております。

また、31頁の右側に記載のとおり、令和3年3月から障害者雇用率が引き上げられたことにより、新たに障害者の雇用義務が発生する企業に対しては、指導、助言を行ってまいります。

続きまして、32頁でございます。

「イ、精神障害者、発達障害者、難病患者の多様な障害特性に対応した就労支援の強化」についてでございます。

精神障害者雇用トータルサポーター、発達障害雇用トータルサポーター、難病患者就職サポーターをハローワークに配置いたしまして、障害のある方などに対する相談や関係機関と連携した支援を行ってまいります。

続いて、33頁の(10)外国人に対する支援についてでございます。

外国人労働者を雇用している事業所に対して、外国人雇用管理指針の周知、啓発を県内各ハローワークで継続して実施いたします。

また、33頁の右下に記載がありますとおり、10月27日には山口県との共催により外国人材受入セミナーを開催いたしました。

続きまして、35頁でございます。

ここからは大きな柱の2つ目、2番の「ウイ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」について、御説明いたします。

(1) 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備の「ア、「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進」についてでございます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、全国的にテレワークへの関心が高まっている中、山口県内においても良質なテレワークの導入、定着に向けた支援を進めていく必要がございます。

このため、35頁の右側に記載がございますが、テレワークガイドラインや人材確保等助成金(テレワークコース)の周知のほか、改正法説明会などの機会を活用し、周知、広報するなど引き続き導入支援を進めてまいります。

続いて、38頁でございます。

(2) のウイズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりの「ア、職場における感染防止対策の推進」についてでございます。

令和3年10月末現在、業務上による新型コロナウイルス感染症の発生件数は186件となっております。引き続き感染の動向を注視しつつ、あらゆる機会を活用してテレワークの推進や基本的な感染防止対策の徹底を示した「取組の5つ

のポイント」の実施状況を確認し、職場における感染防止対策の徹底を指導してまいります。

続きまして、40頁の「イ、働き方改革の実現に向けた取組で、取組の丸印、「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」についてでございます。

本年4月1日から中小企業にも適用が拡大された「パートタイム・有期雇用労働法」の周知啓発や、中小企業の働き方改革の取組を支援するため、使用者団体や企業に対して、「働き方改革サポートオフィス山口」の周知と事業への協力依頼を行いました。

40頁の右側に記載がございますが、10月以降、24回開催いたします「働き方改革説明会」において相談窓口を設けるなど、働き方改革に取り組む中小企業事業者の相談・支援を進めてまいります。

続きまして、43頁でございます。

「○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疑われる事業場に対する監督指導と過労死等防止への理解促進と啓発」についてでございます。

労働相談、投書、メールといった各種情報から、時間外休日労働時間が1か月で80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間の過重労働による労災請求が行われた事業場に対しては、速やかに監督指導を行っています。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、大幅に相談情報が減った前年度と比べて、経済情勢が上向きつつある今年度においては、相談情報が一昨年のレベルに近づきつつあります。それに伴い、相談に伴う監督指導件数も増加傾向にありますので、引き続き適切な時期に確実に監督指導を実施してまいります。

また、43頁の右側に記載のとおり、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」中に「過重労働解消キャンペーン」を展開し、過重労働に係る集中的な監督指導の実施や過労死等防止対策推進シンポジウムの開催などを行っています。

今年のシンポジウムは「メンタルヘルス対策」をテーマとして11月24日水曜日に山口市の山口県教育会館において開催いたします。委員の皆様におかれましてもお時間が許しますなら、参加を御検討頂ければ幸いです。

続いて、44頁でございます。

「○年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」についてでございます。44頁、右側に記載のとおり、令和元年度における年次有給休暇の取得率の全国平均が56.3%であるのに対して、山口県は52.7%と低調となっております。このため、山口県独自の観光資源を活かしたポスターやパンフレットを新たに作成し、これらを活用した周知を行い、年末年始などの年休の取得促進を図ってまいります。

続いて、45頁でございます。「ウ、労働条件の確保・改善対策」の丸印、「○新型コロナウイルス感染症関係の相談に対する丁寧な対応と事業場に対する適切な労務管理を促すための啓発指導」についてでございます。こちらは重

点的に取り組んだ事項でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響による休業、賃金不払、解雇といった相談については、最重要課題の一つとして適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行っているところです。今年度上半期は、新型コロナウイルス感染症が蔓延する時期が続いたにも関わらず、労働条件関係の相談、申告処理件数及び事業場に対する啓発指導件数が、前年同期と比べて減少しております。今後とも、感染症の動向を注視しつつ、迅速、丁寧な対応を行い、事業場への適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行ってまいります。

続きましては、49頁からでございますが、49頁から57頁にかけての「エ、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。

こちらは資料No. 2の6、あと本日お配りした資料でございますが、「業種別災害発生状況」を併せて御覧頂ければと思います。

資料No. 2の6の方でございますが、令和3年9月末現在の労働災害は、対前年比プラス165件、18.9%増となっておりますが、業務上の新型コロナウイルス感染症分を切り分けると対前年比プラス13件、1.5%増となります。

第13次労働災害防止計画では、5年間で死亡者数を15%以上、死傷者数を5%以上減少させるという目標を掲げておりますが、過去3年間は増加傾向が続き、今年についてもわずかとはいえ増加している状況でございます。

来年は第13次労働災害防止計画の最終年となりますので、災害の発生動向を踏まえて、重点業種の特性に応じた、労働災害防止の取組を進めてまいります。

なお、業種ごとの特性につきましては、まず、50頁では第三次産業について記載しております。51頁では製造業について、52頁では建設業について、53頁では陸上貨物運送事業について、54頁では林業について記載されてございます。お時間の関係でここは割愛させていただきます。

引き続き、58頁でございます。

「オ、迅速かつ公正な労災保険の給付」についてでございます。

「○新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について」でございますが、こちらも重点的に取り組んだ事項でございます。

労働者などからの相談等により、感染が発生した事業場を把握したときは、労災補償担当部署と安全衛生担当部署が連携して事業場に労災保険への請求勧奨を行っております。また、この労災請求勧奨のときには、実際に労災請求をする場合に、調査に必要な申立書も提出するよう依頼し、迅速な決定ができるよう取り組んでおります。

続きまして、59頁でございます。

「○過労死等事案に係る労災保険の給付について」でございます。

こちらは資料No. 2の7を御覧頂ければと思います。

ここにあります「脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント」のとおり、令和3年9月15日付で認定基準が改正されております。このため、改正認定基準に沿った的確な認定ができるよう、9月28日に労災担当職員に対し研修を実施いたしました。

また、ホームページや広報紙を利用し、幅広く制度の周知、啓発を行い、制度の適正な運用を図ってまいります。

続きまして、資料No. 1の60頁の(3)最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進のアの「○業務改善助成金の周知」についてでございます。こちらも重点的に取り組んだ事項でございます。

賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小事業主を支援するための「業務改善助成金」につきましては、頁の左側に記載のとおり、4月以降、各種広報活動を行ってまいりました。

ここで資料No. 2の8も併せて御覧頂きたいのですが、今年度においては、山口県の最低賃金の引上げを決定したことから、9月に新型コロナウイルス感染症の感染急拡大に対応したほかの事業主支援策と併せて、業務改善助成金について改めて周知を図っております。

なお、資料No. 1の60頁の左下に業務改善助成金の申請状況が記載されておりますが、令和2年度は年間で7件の申請があったところでございますが、今年度はその資料にございますように56件、うち38件は9月の申請ということになっております。

今後につきましても、「業務改善助成金」を周知し、活用を促すことで中小事業主の生産性向上と賃金の引上げを支援してまいります。

続きまして、61頁でございます。

「イ、最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

こちらもまた資料No. 2の9も御覧頂ければと思います。

こちらの資料では「山口県の最低賃金」とありますが、このとおり山口県最低賃金審議会における審議の結果、山口県の最低賃金は857円に改正されております。

また、4業種の特定最低賃金につきましては、16円から28円の引上げで改正され、こちらは12月15日に発効する予定ですので、しっかりと周知を行ってまいります。

なお、本年度の山口県最低賃金については、28円と大幅な引上げとなりましたので、来年2月を中心とした集中的な最低賃金に係る監督指導の実施により、しっかりと履行確保を図ってまいります。

続きまして、資料No. 1の62頁の(4)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についての「ア、非正規雇用労働者の待遇改善」についてでございます。

「パートタイム・有期雇用労働法」は、昨年9月から大企業で、今年の4月からは中小企業で施行となりました。今後も、いわゆる「同一労働同一賃金」など非正規雇用者の待遇改善に向け、事業主の皆様へ分かりやすく本制度を周知してまいります。

また、11月以降、県内6か所で改正法説明会や先ほども御説明いたしました10月以降、24回開催予定の「働き方改革説明会」の場においても同様に説明し、周知を図ってまいります。

また、63頁の「○労働者派遣法に係る同一労働同一賃金の適正な履行のための指導監督」についてでございますが、労働者派遣法に係る適正な同一労働・同一賃金の適正な履行を推進するため、270件の事業所訪問を目標としており、9月末現在では159件の指導監督を実施しております。

続きまして、65頁でございます。

(5)の総合的なハラスメント対策の推進、「ア、職場におけるハラスメント撲滅対策」についてでございます。

山口県内でもいじめ、嫌がらせなどのパワーハラスメントに関する相談件数が高い数値で推移する中、改正労働施策総合推進法が施行され、大企業には昨年の6月1日からパワハラ防止措置が義務化されております。

66頁の左側の表に企業の指導状況を記載しておりますが、当局においては引き続き必要に応じて助言、指導を実施してまいります。

また、66頁の右側に記載がございますが、令和4年4月からこの法律が適用される中小企業に対しましては、「改正法説明会」などで引き続き周知を図ってまいります。

続きまして、69頁でございます。

「エ、カスタマーハラスメント対策の推進」についてでございます。カスタマーハラスメントにつきましては、事業主が「雇用管理上取り組むことが望ましいもの」とされていることから、説明会などにおいて周知、説明をしてまいります。

加えて、本省から「カスタマーハラスメント対策マニュアル」が示された場合は速やかに関係団体や各企業に周知を図ってまいります。

以上でございます。ポイントを絞りながらの駆け足の説明でございましたが、こちらで説明を終了いたします。ありがとうございました。

【会長】

ありがとうございました。

今から1時間程度お時間がございますので、ぜひ、今、説明にあった内容の御質問でも構いませんし、ポイントを絞った御意見等でも構いませんので、ぜひ発言をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。御希望のある方は手を挙げていただきます。井川委員。

【井川委員】

御説明ありがとうございました。井川でございます。

1つ伺いして、そのうえで1つは確認したいのですけれども、66頁の労働施策総合推進法に基づく企業指導実績のところ、年間計画指導が5件で、上半期の実施件数としてはゼロ件となっていて、これは引き続き適正に実施していくということで下半期で5件やっていくということでした。まず伺いたいのは、もともと下半期に5件やっていくという予定であるということなのか、もともとそういう予定だったのかということなんです。

【会長】

66頁に関してですね。お願いします。

【雇用環境・均等室長】

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の河嶋でございます。

労働施策総合推進法の年間計画5件、これは、下半期に5件ということで予定しております。既にもう現在7件終了しているという状況でございます。

【井川委員】

ということで確認させていただきたいのは、当初の計画は予定どおり進んでいるということで、ここはゼロ件だから何か進んでいないとかそういうことではないということですね。

【雇用環境・均等室長】

そういうことでございます。

【井川委員】

分かりました。ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。では、奥田委員、よろしく願いいたします。

【奥田委員】

すみません、ポイントを絞ったと言われたのでちょっと発言がしづらくなったのですが、43頁の過労死のことでメンタルヘルス対策ということで説明がございましたが、メンタルヘルスについては私どもの組織も非常に苦慮しておりまして、各企業さんにおかれてもなかなか難しい問題であろうというふうに思っているのですが、どうしても、これは両立支援とも関連してくるかもしれないけれども、本人とお医者さんとの間の関係がちょっとブラックボックスみたいになってなかなか分かりづらいところがあったので、私ども直接本人の了解を得てお医者さんのところに行って相談してどういうふうにしたらいだろうかということで具体的にやったという事例はあるのですが、講習会とかいろいろあるのは結構なんですけれど、もっと寄り添った企業に密着したような支援を考えていただけると非常にいいなというふうに思いますが、これに何かございましたら。

【会長】

事務局の方、いかがでしょうか。具体的な対応をお願いいたします。

【労働基準部長】

すみません、労働基準部長の木下でございます。

施策の方につきましては、資料の1の55頁に産業保健活動、メンタルヘルス対策の数字について別途報告と活動状況、実績の報告と、それからこれからの課題を記載させていただいているところでございます。

イベントがございましたらメンタルヘルス的なものにつきましてアピールをさせていただくとか、あるいは産業保健総合支援センター様の活動状況あるいは利用促進といったようなことをまた周知、広報させていただくということはあるわけでございますけど、そのほかにちょっと地道な活動といたしまして各監督署の職員が事業場へ赴きましてメンタルヘルスの不調者を明確にするためのストレスチェック制度でございますとか、あるいは労働者への医師による面接指導制度といったようなものについて、履行をされているかといったようなことを個別に指導させていただくなど、随時そういったことを経年的にさせていただいているところでございます。

また、個別の特に中小企業につきましては、産業医がおられないなどの問題もございしますので、そういった部分につきましては産業医の選任がなかったとしても頼れる専門的な意見、助言が頂けるような場といたしまして山口県産業保健総合支援センター、あるいは地域産業保健センター等、そういったところで相談窓口を設置させていただきまして指導させていただく。あるいは、そういった窓口を御存じない事業場様も多くございしますので、監督署の方で個別の事業所を回っていただいているときに、やはりそういった対策について不備が認められた事業場さんの方につきましては、地域産業保健センターの各窓口等を御案内するという形でつなぐ役割も果たさせていただいているところではございます。

ただ、やはりまだまだ全部の事業場を個別に回るというのは難しい状況でございまして、課題は高いかなと思っているところでございます。

【奥田委員】

ありがとうございます。実は産業保健総合支援センターもちょっと利用させていただきました。相談はしたのですけれど、やっぱりどうしてもああいうところで、相談を受けて、精神科医の方がいらっしゃるんですけど、やっぱり一般的な話はしていただけますけど、個別の事情、個別の状況をどう対応していったらいいだろうか、組織として、そういった支援はなかなかしていただけない。だから、そういった具体的な事例に応じて、例えば精神科医さんとか保健師さんとかが個別の企業に具体的に入り込んで実際の状況、それを例えばマニュアルを配って精神科医とも連携しながら具体的に手取り足取りとか、そういった密着した形での支援をしていただけると非常にいいのではないかなと思うので、これは今後の施策の課題として受け取っていただければと思います。

以上でございます。

【会長】

ありがとうございます。御要望ということで。

そのほか、何かございますか。よろしいですか。

では、そのほかございましたら、では、阿野委員、よろしく申し上げます。

【阿野委員】

まず、質問をしたいんですけど、9頁で新規高卒者の就職の関係でございますが、この9頁の資料ではまだ求人状況が前年に比べて3.1%、わずかですが増えていると。しかし、昨年はコロナの関係でいわゆる採用活動が1か月確か通常よりも後ろ倒しというんですか、そうになっていたと思います。したがって、別のこの資料2の方の2の3の資料で見ますと、プレスリリースの資料を見ますと、この比較は前々年同期比と、だから前年同期とは比較されていないんです。1か月ずれていますから。そういう状況で前年に比べれば求人は3.1%増えているが、前々年に比べれば21.8%減っていると、こういう評価というか数字を出されておりますが、既にもう昨年1か月後ろ倒しになったけれども、昨年の今時点ではもう採用活動が始まっているわけです。そういう状況で求人、だから、1か月後ろ倒しになったから企業さん側からの求人の数字も多分出足が例年に比べたら低かったと、こういう認識なのですが、今現在で比べたらどういふ状況なのか分かりますか。分からなければ、いいですけど。

【職業安定部長】

職業安定部長の運永でございます。今現在の求人の状況というのは、今、私の方で把握しておりませんので、そこは確認させていただきます。

【阿野委員】

それでこの点をどういうふうに労働局さんは見られているか、資料2の3の資料の10月29日のプレスリリースの資料の裏面なのでですけど、前々年と比較した表が出ていますけれど、求人数はともかくとして就職希望者数です。これが県内の高卒者の就職希望者数、県内就職希望と県外就職希望を合計して2,545人と、ところが前々年は3,128人と、人口が減ってきて高校生も減ってきているというのはなんとなく理解できるんですけど、こんなに2割程度も就職希望者が減っているのか。学生が2年間で2割ぐらい減ったんですか。そんなに減っていないですよ。どうなの。

【職業安定部長】

そうですね、人口がある程度減っているというのは事実なんですけれど、当然2割は減っていない状況でございます。私どもの認識といたしましては、求人が一昨年から減っているという状況を踏まえまして、高卒での就職を止め

てというか、一旦様子を見て進学の方に進んでいる方が多いという状況を把握しているところでございます。

【阿野委員】

その求人が減っているからやむなく就職浪人というか、それをするために大学とか専門学校とかに進学しているのではないかというようなそういう分析ですか。

【職業安定部長】

求人が減っているから必ずしもというわけではないのですが、学校側にヒアリングした結果、こういう形で進学の方が増えているという話を伺っております。

【阿野委員】

分かりました。そういうこともあって今求人数が本当にどのくらい減っているかというのを知りたいなと思って先ほど質問したわけですけど、また後ほど分かれば教えていただければと思います。

ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。

そのほかございますでしょうか。では富田委員。

【富田委員】

富田でございます。3点とか言っていていいですか。何点でもいいですか。

では、順番に、まず21頁、22頁あたりの女性活躍の一般事業主行動計画策定・届出の状況で御説明があったように、まだ中小が未提出のところが多いところでありまして、対応につきましてもこれから6会場、11月から1月までにかけて6会場で開催して進捗を図ることなのですが、これしっかりやっていたらと思うのですが、もう既に11月になってどのくらいのところが応じていらっしゃるだろうかなど。ですからもっとこれは呼びかけないと、少ないのであれば進まないのかなということで、積極的な周知をお願いしたいということ。

3点で2点目は58頁に新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について、この数字が令和2年度が受付件数63件に対して48件の受給決定で、令和3年については7件、これはまだひっかかり中なのかなという、勝手に思っているのですが、令和2年度が、この差というのはどういう差なのか、決定できなかったというのは、コロナで申請したのに受給ができていない。これはどういう差があるのかということをお伺いいたします。

それから、最後、63頁、同一労働同一賃金について実績等が記載されてはい

るのですが、訪問して指導監督していると主にこういった内容が多いのか、違反状況があるのかどうかということ、それから、60歳以降の定年延長とかいう新聞でもかなり出ておりましたけども、定年延長する場合、あるいは再雇用、そして雇用継続する場合、いろいろあると思うのですが、ここでの同一労働同一賃金の考え方について若干お伺いしたいのですが、以上です。

【会長】

ありがとうございます。合計4つございましたけれども、1つ目は御意見で2つ目がまず58頁の方ですね。いかがでしょうか。お答えを頂ければと思うのですが。

【雇用環境・均等室長】

21頁の女性活躍推進法の行動計画の方ですけれども、9月末現在で今後101人以上301人未満が40.9%、全体で56%という状況でございます。担当者制によって随時お電話とかで呼びかけておりまして、また本省の委託事業でアドバイザーを派遣する事業もございますので、こちらの利用も積極的に呼びかけて3月末までには100%を達成するというところで進めてまいりたいと考えています。

【会長】

ありがとうございます。

では、次は新型コロナウイルス感染症の労災補償について。

【労災補償課長】

労災補償課長をしております上村と申します。よろしく申し上げます。

先ほどの御質問ですが、令和2年度と3年度の58頁の表をちょっと上下、足していただいて眺めていただけたらと思うのですが、受付件数がこの9月末現在で新型コロナの請求件数が152件、決定件数が130件という形になります。2年度の受付件数と決定件数の差というのは、2年度の決定件数は、あくまで2年度中に受け付けた件数で2年度中に決定できた件数ということになりますので、例えば3月10日に申請書を受け付けても頂いた申立書であるとか保健所の調査結果であるとか、あるいはどこで感染されたのか、御本人さんは仕事が原因と思われるけれども、本当にそれは職場で感染したと認定できるのかという調査期間がどうしても必要になりますので、受け付けてもその決定が3年度になっていけば、この決定件数は3年度の方に入っていくということで、どうしてもその差は出ているということになります。

ちなみに、山口労働局で認定しているもので不支給となった案件は今のところございません。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。

では、63頁のところですか。同一労働同一賃金に関しまして、主な監督の中身のところと、もう一つは高年齢者等の雇用の違いによって違いはどう考えられているのかと2つの御質問に対してお答えいただければと思います。よろしくお願ひします。

【需給調整事業室長】

需給調整事業室の河原と申します。よろしくお願ひします。。

63頁の表につきましては、派遣法に絡む部分、同一労働同一賃金というところで指導監督をさせていただくというところがございます。ですので、派遣法に絡むということですので、派遣労働者に年齢云々はございませんので、そこで指導監督をさせていただいておまして、同一労働同一賃金、違反の傾向というものが少々話が難しくなるんですけど、派遣労働者の同一労働同一賃金というものが派遣先の労働者と一緒にしなさい、均衡・均等方式というんですが、それともう一つ労使協定方式ということであらかじめ平均的な厚生労働省の方で示された賃金に沿ったものに合わせなさいというような2通りの方法がございます。その中でほとんどの派遣会社さんの方は労使協定による平均的な賃金に基づいて同一労働同一賃金を図っておられるという状況がございます。その中で違反の傾向で申しますと、その適正な表示された賃金になっていないとか、それとか派遣法の内容で同一労働同一賃金をするに当たって公正な評価をきちんとしなさいというようなことをうたわれておるわけですが、そういったところが漏れておるといふような、そういったところを指導監督しております。

以上でございます。

【会長】

ありがとうございます。

派遣労働者の場合ということでしたが、先ほど高年齢者のところはさらに質問が。

【富田委員】

今の派遣労働者につきましては賃金等、福利厚生とかいろいろ差があるというような指摘があれば、労働組合としてもちゃんと言わなくてはいけないなと思っていたので参考になりました。

60歳以降の同一労働同一賃金については、これは質問なのですが、どのように指導されていくのかということをお伺ひしたいなということがございます。

【雇用環境・均等室長】

60歳以降で定年で再雇用された方ということがございますか。

【富田委員】

そうです。ふたパターンあると思います。今、新聞等が出ているのは定年延長ということです。ですから、定年延長を、再雇用であればいろんなパートタイムとかいろんな雇用形態に変わると思うのですが、定年延長ということになれば同一労働同一賃金という考え方になるのか、ならないのか。どうなのかということです。その辺の指導監督をどのように今後されるのか。されているのかということを知りたいんです。

【雇用環境・均等室長】

定年延長であっても、雇用形態としては正社員としてやっていかれます。

この短時間・有期雇用労働法は均等待遇・均衡待遇の職務内容、配置の変更です。人材活用の仕組みとか、それに応じて均衡の待遇、同じようにやっていくということになりますので、パート・有期法に沿ったそういった指導、均衡待遇に沿って取り組みをやってください。不合理な待遇差は禁止ですと、その待遇に応じて、職務内容、職務の配置、人材活用の仕組みに応じて、違いがあれば違いに応じて、ちゃんと対応してくださいというパート・有期労働法に沿っての指導、不合理な待遇差があれば、これに沿って指導することになりますし、合理的な理由があれば、それは説明がつくようにということになります。

よろしいでしょうか。

【富田委員】

難しいと思うのですが、公務員等であれば7割とか企業でも8割という、言い方は悪いですが、あまり待遇とか処遇というんですか配置とか変わらずに、というところがありますので、微妙な差があれば変えていけるということは分かってはいるんですが、ちょっとその辺が曖昧なところがあるなということなんです。

【会長】

ありがとうございました。

では、そのほか御意見。では、石川委員。

【石川委員】

質問なのですが、資料1の44頁の課題の方ですが、年休の取得率の全国平均なんですけれども、この年休の取得率というのがどういう計算といたしますか、付与日数に対する取得日数なのか、それとも1日でも取った人の率とかそういうことなのか、それをちょっと知りたいのでお願いします。

【雇用環境・均等室長】

年休の取得率は付与日数分の取得日数になります。

【石川委員】

付与日数には法定分の付与日数と企業などが独自に上乘せしている付与日数があると思うんですけれども、そういった独自のものも加えて、その方が何日付与され、何日取得されたかの計算になるわけですね。

【雇用環境・均等室長】

付与日数に法定とか法定外という説明はございませんので、そのまま付与日数分の取得日数という理解でよろしいかと思えます。

【石川委員】

ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。御質問に対するお答えでした。
そのほかいかがでしょうか。では、志賀委員、お願いいたします。

【志賀委員】

NHKの志賀です。御説明ありがとうございました。分かりやすく聞かせていただきました。

私から2つ質問させてください。1つは情報発信する、伝えるという立場から24頁にありました徳山のハローワークでSNSやLINEを使われて情報発信されているという御紹介がありましたけれども、これは徳山だけなのかどうか。あるいは今後どういうふうに関係、LINEを使っていかれようという計画があるのかどうかということをお聞かせいただきたいというのが1つと、あとNHKの番組制作に活用するために様々、全国的な調査も行っているんですけれども、山口県の地域の課題が何ですかというふうに関係と一番課題として挙げられるのが若年層の雇用です、働き口の減少という回答が一番多くて、広島なんかは例えば防災とかそちらの方も強いのですが、山口はそこはすごく強く出ていまして、実態的にどうなっているのか分かればというところと、現状等分かれば教えてください。

【会長】

ありがとうございます。では、まず1つ目に24頁、ハローワークでLINEを使うということですが、使われるに至った経緯等、もし御存じであれば、それも含めてお願いします。

【職業安定部長】

御回答させていただきます。こちらの24頁にある徳山所のマザーズコーナーという、母子のお母さんたちに対して求職相談できるコーナーの周知をさせていただこうと思ひまして、まず徳山所の方から始めさせていただこうと、来年

の1月から開始させていただいております。

また、ほかで随時進めさせていただきたい、まずはマザーズコーナーのいろいろ実施していることについてを周知して、そこで集まっていただくような形を取りたいというふうに考えているところでございます。

【志賀委員】

すみません、LINEを使っただけの周知は山口労働局では初めてですか。

【職業安定部長】

新卒応援ハローワークというのが新山口にあります。そちらの方ではいろいろな面接会とかイベントとかそういうような周知を既にさせていただいているところでございます。

【志賀委員】

徳山をまず始めようとする理由というか経緯、あるいは徳山の方でやりましょうという方がいらっしやったのか。

【職業安定部長】

正直に申しますと、徳山所の方が積極的にやりましょうという形でまず始めたという経緯がございます。

【志賀委員】

了解しました。

【会長】

では、もう一つ、山口県のこれ重要なのですが、山口県の問題として若年層の雇用ということでそこに問題を感じられていますかという現状ですね。もし御回答できれば。

【職業安定部長】

では、引き続き、私の方からお話しさせていただきます。

先ほども委員からもお話がありましたけれども、高卒の方の求人が少し減っているという状況もありまして、大卒の求人の状況がハローワークの方でちょっと把握できていないので、そこはちょっとなかなか回答しづらいところがあるのですが、魅力ある求人を私どもの方でも探させていただきまして、県内での就職率の方を高めていかなければいけないかなとお話ししているところでございます。

【志賀委員】

やっぱり受け止めとして、やはり求人が長期的に低下しているということな

のですか。それともいわゆるマッチングがあまりうまくいっていないという、若年層から見ると、あるいは若年層から見なくても、要は山口に定着していかないというところに危機感を感じているというか課題を感じているのかどっちの解釈。マッチングなのか、それとも実際に求人が少なくなっているところが問題なのか。

【職業安定部長】

どちらかというとそのマッチングの方の話なのかなと考えているところでございます。

【労働局長】

求人数はその資料No. 2の3の3頁を開いていただくと、10年間の求人状況の推移とありまして、上段の表ですけれども、求人数はもう確実に上がっております。

【志賀委員】

増えているのですね。

【労働局長】

はい。

【職業安定課長】

職業安定課長の三原といいます。少し私の方からもお話しさせていただきたいのですけれども、先ほどお話にありました山口県が若者の雇用というところに非常にいろいろな問題が、課題があるという話があったということなんですけれども、例えば高校を卒業して高校から進学するときに結構県外の大学とか短大とか専門学校の方に行かれるというのは、山口県はやっぱり広島とかに比べれば多いのではないかなというふうに思うんです。そういう方たちが卒業して山口の方にちゃんと戻って来てくれればいいのですけれども、結構都会の方に出て、結構暮らしやすいな、そのままそこで就職しようということで山口県の方に帰られないということで、若者の出た人間がなかなかこっちへ帰って来ないというのが私は1つ問題としてあるのかなというふうに思っております。ですから、今、山口労働局の方でいろいろ取組をさせていただいておりますのが、県内企業がたくさんありますけれども、いろんな魅力があります。中小企業さんも結構最近は頑張っていると思いますので、そういう魅力をLINEとかYouTubeとかインターネットを活用して県内だけでなく、やっぱり全国に発信をしていって、それで最近は面接会に実際に来ていただかなくてもオンライン面接とかあつたりしますので、今後はそういうオンライン面接とかも活用しながら山口に戻って来てもらう、また山口に興味を持った方が山口に来てもらうというような取組をやっていく必要があるのかなというふうに考えており

ます。

【会長】

ありがとうございます。

【労働局長】

補足で説明させていただくと、先ほどマッチングの問題があるというお話をさせていただいたのですが、今、ハローワークではシステムが刷新されて求人票、これが非常に例えば企業サイドからもっといいPRがありますというような企業の通知を出したり、こういった福利厚生をしているとか、そういったことをハローワークの職員が企業を訪問いたしまして、企業のそういったPR的なものをどんどん追加してハローワークにシステムから登録したりする、そういった活動を一生懸命やっております。

【総務部長】

先ほどLINEの話もございましたが、広報については非常に重要なものというふうに認識しておりまして、行政機関として全体的にあまり広報はうまくないのかなというような問題意識がございます。ですので、山口局としてはLINEのほか、テレビもございますが、いろんな媒体が今ございますので、それを活用してうまく広報等ができないかなということを、今、局を挙げて検討していきたいと思っております。

【会長】

よく言われるのは産業構造のところで製造業が多いということで、例えば大卒の女性の県外流出率が非常に高いということで、それが少子化に結びついているというようなところで、一生懸命そのマッチング、先ほど話がありましたけれども優良な中小企業さんも含めてマッチングをやっていく、大学も含めてやっていくというところをプラスで付け加えたいと思います。

【阿野委員】

今ちょっといろいろ議論になっていることに関して、先ほどの資料にありましたけれど、過去の状況を見ても求人数は増えてきている。県内の企業さんにいろいろお話を聞くと人手不足、特に中堅、中小企業は求人しても人が集まらない。従業員を確保できないから、それでどうやって企業活動を今から維持発展させていくか、生産性を上げていくしかないとか、生産性向上に絶対に取り組まなければ企業の存続はあり得ない、こういうお話をよく聞くわけです。求人数も増えていると、それなのに県内の高校生とか県内大学出身の人たちが県内企業に県内就職率というのは上がっていないんです。大学にしてもそうです。忌憚のない意見というから忌憚のない意見を言いますが、大学でも山大が中心になって指導されて、県内就職率を10ポイント上げていくと、こういう取組も

県もいろいろ国の機関と一緒にやってきたけれど、結果的に上がるどころか下がっちゃった。県内就職率は5年間で。それはやはり先ほどもありましたけれども、企業も中小企業も含めて自分たちの企業の魅力、そういうものをもっと学生さんに分かってもらうようにいろんな汗をかきながらPRをしていかなければいけない。最近はどうなことをやっているかといったら、学生に頼るのも限界で、親を説き伏せて親御さんに県内企業を視察してもらって子供に就職を進めるとか、そういう取組もいろいろやっています。なかなかでも特効薬はないかな。上がらないんです。高校生は私の知っている限りでは、もう高校ごとに例えば卒業生100人いたら、大体この企業に毎年何人、この企業に何人と大体枠がほぼ固定化しているのではないのかな。大学生は自分の意思で行く、高校生は大体、県内就職したいって言ったら先生が大体、お前はどこのいいんじゃないのと、こういう形でものが進んで行くというのが一般的だと思うんです。だから、何を聞くかという、ここは今日、労働局の会議ですから労働局との話合いですから、やっぱり県内就職を高めていこうと思ったら、やっぱり高校の先生とか関係者が県内の企業の魅力をもっと説明をして県内就職を進めていただくような、そういうことを学校も一緒になってやはり県内就職を上げていくような、いろんな方が一緒に汗をかきながら進めていくというのが必要なのではないかな。

最後にいろいろ学校と話をすると、就職の先生は、最後は生徒の自主性を重んじるから、それはそうでしょうね。だけど、やはり先ほどもおっしゃっていましたが、県内企業の魅力というものをいろんなフェアとかで、最近、大学にも県内企業の社長さんとかが行って説明というかキャリア教育の中で一緒にやられていますけど、そういう取組をもっともっと進めていかなければいけないなというのは本当に必要と感じています。これは労働行政としてはなかなかやりづらいところもあるんでしょうね。

【会長】

ありがとうございます。今のお話の流れで高校の方にアクセスされることとかがあれば、実績があれば付け加えていただければ。

【職業安定部長】

先ほどうちの総務部長から説明がありました資料No. 1の9頁の方です。昨年度から取り組ませていただいているところですが、9頁の左下の方ですが、県内企業のPR動画というのを企業さんにお問い合わせいただいております。それを高校の方で生徒さんに見ていただくという取組を昨年からは始めております。それをまたさらに活発にさせていただいて、当然、学校側と取組の方を県とも協力をしてやっていきたいなと思っております。御意見ありがとうございます。

【会長】

今の人手不足のところに関しまして、外国人の留学生の方とか、あとは外国人労働者の方に何か情報をお持ちの方とか御意見を持っている方いらっしゃいますか。

今、コロナで留学生の方がぐっと減っているところがあります。また、でも今後、外国人労働者のところは本格的に考えていかなければいけないところかなど。富田委員。

【富田委員】

すみません、富田でございます。関連で、外国人ではないのですけれども、今のお話を聞いてすごく思うのがミスマッチを起こしているというのであれば、何がミスマッチなのかというのを、PR動画を流してもミスマッチが埋まらなかったら響かないというか、企業に応募しないと思うんです。私どもの関連会社、子会社の担当に聞いても、やはり初任給、求人の中で初任給とそれから休日、休日が100を切っていたら、もう来ないというようなことを言われておりました。それから年休取得率等についてもホームページ等で公開が、企業によってはされておりますので、そうしたものをもっと情報公開して行って、選びやすくしてあげないと、なかなか働いたことないわけですから、高校生。そうした数字を見て動いているのではないかな。それから、三交代やら夜勤やら、それから休日出勤やら、大体こういうのが僕の時代とはちょっと違う、バブル期なんで残業したほうがいいと思っていたのですが、残業はいやだとか、そういうような声があるので、そうした声をきちんとキャッチアップして各企業に伝えていただいたほうがうれしいなというふうに思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。

では、井川委員、ないでしょうか。

【井川委員】

井川でございます。先ほど外国人労働者の件が出ました。最近、やはり語学の面で問題があるということで、市内で働く外国人労働者のため、外国人労働者の方だけではなくて留学生も含めてですけれども、そうした方々に語学支援をしている団体の方とお話をする機会がありました。そのときにうかがったこととして、山口大学の敷地内でそういう活動をされていたのですけれども、コロナ禍で山口大学の敷地内で活動ができなくなってしまったということで、継続的な支援が非常に難しくなってしまったというお話がありました。こういう点に、強い財政基盤を持たない市民団体の弱さがあるかもしれないというふうにおっしゃっていたのが、非常に印象に残っているんです。

この点本日、外国人労働者に対する支援を労働局としても行っているというお話にありましたが、語学支援のような幅広い支援がどの程度行われているの

か、お聞かせ願えないでしょうか。あと、コロナ禍でその点何か困難があったのか。あるいは民間でできない、市民団体でできないような支援を行っていた実績があるのか。もしあれば教えていただければと思います。

【会長】

いかがでしょうか。外国人労働者の支援。

【職業安定部長】

そうですね。外国人労働者のいわゆる就職の支援であれば、日本語がうまくない方に対しても翻訳のサービスをさせていただいております。常駐していない場合もセンターにつなぐとその方の現地の言葉で就職支援をさせていただくということはあるんですけれども、それ以上の話になるとなかなか労働の世界では難しいのかなといったところでございます。

【井川委員】

ついでにお聞きしたいんですけれども、今まで多分技能実習生のようにいわばサイドドアから労働力が入って来ていたと思います。そこはある種、企業とか監理団体の方で責任を持っているというところでもあると思うんですけれども、そういうものは今後変わっていくのでしょうか。山口労働局だけの問題ではないですけれども、ここで聞くべきかどうか分からないですけれども、特定技能が始まったということもありますので、労働行政としてももう少しそういう部分にコミットしていく、もう少し幅広い支援にコミットしていくという方向性に動かれているかどうかというのも、もしあればお聞かせいただければ。

【職業対策課長】

職業対策課の課長の坂本と申します。よろしくお願いたします。外国人労働者につきましては、令和元年、令和2年と若干増えているところでございます。

技能実習生につきましては、監理団体等が中心になりまして雇用管理や就職の関係など、いろんな問題に取り組んでいるところではございますが、その他の機関といたしまして外国人技能実習機構が広島にありまして、そこが監理団体等の指導を行っています。ハローワークでは外国人技能実習機構等とも情報を交換しながら就職支援を行っているところでございますが、外国人労働者の方が増えているという現状がございますので、まだはっきりそういった数字は来ておりませんが、外国人技能実習機構等を中心に、あとは地方出入国管理局とも連携し、外国人の雇用管理とか外国人労働者に対する支援等が今後強化をされていくのではないかと考えております。

【会長】

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。あと15分ほどになってきましたが。では、奥田委員、お願いします。

【奥田委員】

すみません、質問ではなくて要望をさせていただきたい、2点ほど要望させていただきたいのですけれど、1つは先ほど21頁にありましたけれど、女性活躍推進法の改正とか障害者の雇用促進とかそういったものがいろいろ法律で定められていますが、法律で決まったからやるという情けないことでは、私はちょっとおかしいのではないかと考えています。法律で定められると無理やり作っても絵に描いた餅になります。だから、本当、もっと大局的なところから企業経営者の意識を変えていくという視点がぜひ必要だろうと思いますので、その辺をもっと法律で義務づけられたところを履行させるだけではなくて、もっと幅広く企業経営者の理解を促進していくというな施策を、そういった意気込みで取り組んでもらえればと思います。

それと関連するのですが、いろいろ施策の説明がありまして、こんなこともあるんだ、こんなこともやっぺらっしやるんだと恥ずかしながら私の勉強不足かもしれないけれども、こんないいこともやっぺらっしやるんだという思いに至るところもあったのですけれど、いろいろな施策をやられるときに関係団体に文書依頼をしたとか、これ全く意味がないですから。特に、私どもの商工会においても、今、コロナ禍において非常に国、県、市町の施策が雨あられのように降ってきておりますので、文書を頂いてもこれを各商工会に配ってもほとんど見られない状況がございますので、ぜひ具体的に話を頂ければ個別に協力できるところはお会いして具体的に会員にいろいろ提供を、事業主に広めていこうということ具体的に相談できると思いますので、ぜひ文書を発送したから終わりではなくて、具体的にその辺を周知なり広めていく仕組みをぜひ考えていただければなと思います。

先ほどの関係で、前回の審議会で商工会というのはイメージ的には労働行政とか関係ないだろうと。経営指導員というのがありますので、労働省の働き方改革はそういったものは関係ないというふうな公益委員さんからの発言もありましたけれど、まさに男性だろうが女性だろうが障害者だろうが、誰もが働きやすい環境を作っていくということはこれは企業の経営者にとって重要な課題でございますので、商工会、商工会議所もその辺は強力に進めていかななくてはいけないと思っております。

ちなみに、先ほどの行動計画、私ども対象企業ではないですけれど、昨年すぐに行動計画を認定頂きまして、それから県でやっている、あいサポート企業というものもありまして、そういうのも率先して、まず自分のところがやらなくてはつまらないということでやらせていただいています。ぜひ、先ほど言いましたように文書だけで終わりというのではなくて、具体的に話をいただければ、そこからは労働局さんと一緒になってどうやって施策を県下すみずみに浸透させていくかという御相談もできるかと思っておりますので、ぜひそういう対応をよろ

しくお願いします。

【会長】

ありがとうございます。周知って本当に大事ですけど、難しいところですね。もう一つは労働局さんでもそうですけれど、県も市も本当に多岐にわたる政策をやられているのに、それを県民、市民が知らないと非常に残念なことになっておりますので、志賀委員もいらしてますけれど、広報とかやっぱりそこら辺を、意義を伝えるということ、何をやっているかを伝えるということが本当に大事だなと常日頃から思っておりますので、何かそこも次の機会を考えていければいいなというふうに思っています。

【総務部長】

ありがとうございました。今おっしゃられたとおり、施策の周知というのは非常に大事だと思っております、実は文書で終わりというのはほかの団体からも言われていることではございますので、そういう反省も踏まえて本当に周知についてはしっかりと分かりやすく何をやっているのかということを知ってまいりたい、広報してまいりたいと思っておりますので、またいろいろと御相談することもあると思っておりますのでよろしくお願いします。

【会長】

今のくだけで委員の皆さんにお聞きしたいんですけど、今、周知するためにセミナーシンポジウムなんかをしても、やっぱり経営者とかだと本当に出て来られない、何か届けたいんだけどどういうふうにしたらシンポジウムなんかに参加していただけるのかということですよ。どうなれば届けやすいですかね。何かアイデアとか。

【奥田委員】

アイデアというか、皆さん御承知とは思いますが、商工会議所、商工会、県下全域にありますので、そういったところに私どもに県連に依頼を頂ければ具体的にどうやって事業主に届けていくか、周知とか広報とおっしゃいますけれど、私、そういう言葉はあまり嫌いで、いかに届けるか、事業者さんにいかに施策を届けるかと、その具体的な仕組みがないと意味がないと思うんです。だから、そこはせっきやく地域で中小企業者さんに寄り添った形で日頃からお付き合いのある商工会、商工会議所の職員がおりますので、ぜひ県でもよく聞くんですけど、ぜひそれを活用するような具体的な仕組みをつくってくれということをお願いいたしますので、その辺は十分、実際に何か体制を構築しようと思えば私もいろいろ個人的なアイデアはありますので、ぜひその辺、個別に御相談頂ければ幾らでもネットワークはありますので。

【会長】

ありがとうございます。

では、そのほかの話題でも構いませんので、いかがでしょうか。まだご発言のない方は。どうぞ。海井委員。

【海井委員】

資料1の70、71項に書いてある治療と仕事の両立支援のところにあるのですが、私、以前もこの審議会の中でお話をしたことがあるのですが、治療と仕事の両立支援をされたすごくよい取組だと思っているので、どんどん普及していただきたいという話をしたのですが、この中にあります70頁のところでは、令和2年の11月に連絡帳を改訂したとあるのですが、その隣の課題のところはまだまだこれが進んでいないということと、診療報酬点数表の区分で定める様式に対応していないため、利用しにくい状況にあると課題として載せてあります。今回、そういうのがあるんだとこれで初めて知ったわけなのですが、チーム会議を開催したときにはそれが分からなくて、どうして普及しないのかという、どういった状況でこの点数表に対応しないというのを知ったのかなというところと、もし改訂をする前だったらよかったのではないかなと思って、次の改訂をまた検討するというふうには書いてありますので、治療と仕事の両立支援というのはなかなか待たないところがあるのではないかなと思いますので、一刻も早く改訂できるように進めていただきたいと思いますので、71項の一番下にも書いてありますけれども、中国四国厚生局山口事務所と調整を行うとありますが、具体的にはどのぐらいを目安に考えておられるのかなというのをもし分かれば教えていただきたいなと思います。

【会長】

具体的な見通しのところがあればよろしくお願いします。

【健康安全課長】

健康安全課長の山本と申します。貴重な御意見をありがとうございます。

現在の作業状況としては、ほとんど見直しの作業の方は進んでおりまして、中国厚生局の方ともだいたい下話は進めているということで、年度内に何とか改訂の方向ということで作業を考えております。よろしくお願いいたします。

【海井委員】

ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございます。

ほかにはいかがですか。それでは坂本委員。

【坂本委員】

中央会の坂本でございます。1点、お願いと、1点、教えていただきたいことがございまして、先ほど井川委員さんがおっしゃいました外国人の技能実習生の話でありますけれども、私ども中央会は監理団体である協同組合を所管しております、そんな状況もあるわけですが、先ほど先月8日まで、初めて入国できるようになりまして、今後、入国も始まるころですが、それまでずっと今年の1月以降、入国できない中で外国人技能実習生に頼らざるを得ない企業、事業所さんが非常に人手不足になっているという状況でありました。この労働雇用という中で結構、外国人実習生、外国人の労働者の方に頼っている分というのは結構多いと思いますので、そういった労働不足というか、そういった部分の把握は井川委員がおっしゃったようにある程度、求職、就職という部分だけ以外でどのような人材不足が生じているのかということも数字的に出ないものかなと常々思っておりました。そういうことができればということが1点でございます。

それから、これはちょっとお聞きしたいことは、60頁を見ていただいて、資料の60頁なのですが、最低賃金が引上げられておりますけれども、そうした中で業務改善助成金の改正なりもございました。ということであろうと思うんですが、その「周知しました」のところで業務改善助成金の申請状況がありまして、昨年度、申請件数1件に対して今年度は9月末までに56件、非常に大きな数字が出てきております。昨年まではなかなかこれを使いづらいいいいますか、そういう状況があつて実績が上がっていないというのがありましたが、今年度は割と増えている。ですから、いろいろその金額が増える、あるいは対象が増える、コロナの関係で特別なものができた、そういったことがあるのではないかと思うんですが、それが資料の2の8に、業務改善助成金の改定内容が書いてありますが、ここまで大幅に業務改善助成金の申請が増えたという理由といいますか、事業内最低賃金を引き上げざるを得ない中小事業者に対してもいろいろな業務簡素化の指導もしておりますので、そういったものを教えていただければ、今後の指導の参考になるかなと思っておりますので、この理由を教えてください。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。まず、人材不足の実態の把握のところがあればお願いいたします。

【職業対策課長】

それでは、外国人労働者の実態の方から御説明させていただきます。

昨年の10月現在で外国人労働者の数は9,072人ほど山口県で働いていらっしゃいます。そのうち技能実習生が4,210人、産業別に言えば製造業、卸小売業、建設業の順番に従事をしている外国人労働者の方が多いというような状況になっ

ております。昨今の人手不足、もちろん外国人技能実習生につきましては技能を習得して自国に戻ってそれを発展させるというような意味合いがありますけれども、労働力としても期待をされているという面もあると思います。

今、製造業、卸売、小売、建設業等につきましては、今後、外国人労働者、今から入って来られる方もあるかと思いますが、ハローワークの方でも外国人労働者やそれ以外の方も含めたマッチングを進めていきたいと考えております。外国人労働者につきましては以上のお答えとさせていただきます。

【会長】

ありがとうございます。

では、業務改善助成金の申請が増加した理由のお答えをお願いします。

【雇用環境・均等室長】

御質問ありがとうございます。急に申請が増えた理由といたしますのは、やっぱり資料の2の8の8月から大幅な支給の見直しがあったというのが一つあるかと思えます。45円コースの新設とか助成上限額を600万円に拡大とかそういうのもあったと思えます。それと、それに先立ちまして資料60頁の取組状況のところですが、6月から7月にかけてハローワークインターネットサービスの求人から時給829円から859円の事業主を抽出してそこに集中的に、最低賃金の30円以内が対象になりますので、その事業主をターゲットにして集中的に取組事例などの載った独自のリーフレットを郵送いたしましたので、それがちょっと反響もあって、申請に結びついたのではないかと思います。

【会長】

ありがとうございました。

では、そろそろお時間が迫ってまいりました。何かほかにどうしてもこの時間に御発言をされたい方、いらっしゃいましたらいかがでしょうか。

では、井川委員。最後のです。

【井川委員】

最後にふさわしいかどうか不安ですけど、最後にひとつということで。62頁の資料に先ほど富田委員の方から御質問等もあったパート・有期法の件で、ひとつ教えていただきたいことがあります。109件の企業指導実績がございます、そのうち4件不合理な待遇の禁止に関する是正・指導があるのですが、不合理な待遇の禁止というのはかなり判断が難しい問題にも拘わらず、是正指導というところまで至ったということです。そこまで至ったのは一体どういうケースなんだろうというのが少し気になりまして、具体的ケースの内容について、もし今明らかであれば教えていただきたいと思えます。多分、労使双方にとって重要な情報だと思いますので、もし情報があれば教えていただきたいと思えます。

【会長】

お願いいたします。

【雇用環境・均等室長】

これは通勤手当でございます。

正社員には払われていてもパートさんには、有期雇用労働者には全く払っていないというような事案でございます。そうです、通勤手当です。ほかは本当に裁判になるようなことで、均等待遇というものはなかなか判断は司法の場になるかと思えますけれども、通勤手当は本当に払っているか払っていないか、全く払っていない、パートという理由だけで払っていないというので、これはもう明らかでございますので。

【井川委員】

分かりました。ということは、この残り105件のうちには、全く問題ないとはっきりしているわけでもない、ただ違法とも言い切れないというものも含まれている可能性が、かなり高いということですね。

【雇用環境・均等室長】

そうです。8条は明確に違反といえるものしか上げていませんので。

【井川委員】

分かりました。ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございます。時間がなかなか短いということで、もし労働局さんの方でよろしければ、今日中ぐらいにメールか何かでもうちょっと要望なんかを言いそびれたという方のためにメール受付をしていただければ助かるので、それはよろしいでしょうか。御意見等があればということで。

【監理官】

はい。各委員さんにまたメールにてお伝えしたいと。

【会長】

ありがとうございます。今日、この場でどうしても言いそびれたことがあればということで、受付をお願いしたいと思います。ありがとうございます。

では、時間の関係もでございますので、特にないようですので議事（3）につきましては審議をこれで終了させていただきます。

今、非常に多くの委員からいろいろな多岐にわたる貴重な意見を頂きましたので、労働局様におきましては各委員さんの御意見を下半期の労働行政運営に

ぜひ反映させていただければと思っております。

最後に、今、質疑はこれで終わったんですが、何かほかに御意見がありましたらと思うのですが、よろしいですね。わかりました。

では、特にないようですので、審議はこれで終了させていただきたいと思えます。

最後に、事務局の方から連絡事項があれば、よろしく願いいたします。

【監理官】

次回の第2回の審議会の開催ですが、来年度の山口労働局行政運営方針を主な議題といたしまして、3月中旬に開催する予定としております。

委員の皆様には、後日御都合をお伺いさせていただきますので、よろしく願いいたします。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、長時間にわたり、審議に御協力いただきまして、どうもありがとうございました。

以上をもちまして令和3年度第1回山口地方労働審議会を閉会いたします。気をつけてお帰りください。ありがとうございました。