

## 産業振興・働き方改革調査特別委員会会議記録

産業振興・働き方改革調査特別委員長 川村 伸浩

1 日時

平成 30 年 1 月 11 日（木曜日）

午前 10 時開会、午前 11 時 44 分散会

2 場所

第 1 委員会室

3 出席委員

川村伸浩委員長、柳村一副委員長、高橋元委員、軽石義則委員、千葉進委員、福井せいじ委員、神崎浩之委員、工藤勝博委員、五日市王委員、小西和子委員、臼澤勉委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

日向担当書記、古屋敷担当書記

6 説明のため出席した者

厚生労働省岩手労働局長 久古谷 敏行 氏

7 一般傍聴者

1 名

8 会議に付した事件

(1) 調査

働き方改革について

(2) その他

次回の委員会運営について

9 議事の内容

○川村伸浩委員長 ただいまから産業振興・働き方改革調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付いたしております日程のとおり、働き方改革について調査を行いたいと思います。

本日は、講師として、岩手労働局長、久古谷敏行様をお招きしておりますので、御紹介いたします。また、職業安定部長、清水様と雇用環境改善・均等推進管理官、菅野様の 2 名に御同席いただいております。

○久古谷敏行参考人 ただいま御紹介のありました岩手労働局長の久古谷です。県議会の皆様には、日ごろより労働行政の推進に関しまして格段の御理解と御支援を賜っておりますことをこの場をかりて厚く御礼申し上げます。

また、本日このような形で働き方改革について説明する機会を設けていただきまして、誠にありがとうございます。後ほど働き方改革の内容と、それに基づき私ども岩手労働局でどのような活動をしているかについて簡単に御説明申し上げたいと思います。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○川村伸浩委員長 久古谷様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりであります。

本日は、働き方改革についてと題しまして、働き方改革の必要性やその実現に向けた対策、現在の支援策等についてお話いただくこととなっております。

久古谷様におかれましては御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただきまして、改めて感謝を申し上げます。

これから講師のお話をいただくことといたしますが、後ほど久古谷様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、久古谷様、よろしくお願いいたします。

○久古谷敏行参考人 本日は、お手元に資料1、2を配付しており、資料1は働き方改革について私どもが事業所訪問を行った際に、事業主の方たちに働き方改革というのはこういうもので、どんな考え方をすればいいのかということについて、簡単に説明を行ったものです。また、資料2は私ども岩手労働局で現在実施しております行政分野の各種の実施状況について簡単にまとめたものです。本日はこの資料1、2を中心にお話ししたいと思っております。

さらに、参考資料をA、B、Cの3種類準備しております。参考資料Aは、働き方改革の実行計画の概要版です。皆様御存じのとおり、働き方改革は総理大臣を座長とする働き方改革実現会議の中で決定されているもので、昨年3月28日にその会議の場で今後の働き方改革をどのように実行していくかについての計画が定められましたので、それを参考に添付しております。

また、参考資料Bは、私ども岩手労働局で、どのような課題があつて、どのような対策を行うのかということを中心にまとめた資料を作っておりますので、参考までに添付しております。

また、参考資料Cは本日の説明には直接関係はないのですが、今の岩手県の賃金の状況が他県に比べてどのような状況であるのかがわかるように、厚生労働省で行っております賃金構造基本統計調査の結果を一部抜粋したものであり、中身につきましては産業計及び主要な産業別に男女計と男女別、あとは最後の参考資料の3は初任給情報です。学校を卒業して初めて就職するときの賃金水準がどれぐらいかというものをまとめたものです。

まず、説明に先立って、私どもの労働行政がどういう体制になっているのかについて、皆様御存じだと思いますけれども、ごく簡単に御紹介したいと思います。参考資料Bの一番後ろを見ていただきますと労働基準監督署、ハローワークの管轄図というのがあります。

て、それを1枚おめくりいただきますと労働局の組織図及び所掌業務が書いてあります。私どもは厚生労働省の地方組織で、全国47の都道府県に労働局というものがあります。そのうち私どもは岩手に置かれている労働局ということで、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部というものがありまして、そこに書いてあるような業務を実施しております。また、下部組織ということで労働基準監督署、これは主に労働基準法ですとか労働安全衛生法などの違反がないかどうか見るとか、違反があった場合の取り調べや是正を行うような組織、いわば労働関係の警察署のようなところですが、そういうものが県内に7署、あとハローワーク、こちらは求人者と求職者の結合を図るといような職業紹介を実施しているところですが、県内に10の本署と2つの出張所という体制で行っております。

それでは、本日の議題であります働き方改革について御説明したいと思います。資料1をごらんください。資料1の中身は、目次にありますように働き方改革がなぜ必要なのかというお話と、2番目が現在問題になっている大きな事項ということで、2つあるうちの1つ目の長時間労働をどうすれば是正できるのか、その次が同一労働同一賃金ということで、同じように働いても説明のできない不合理的な格差がある場合は是正する必要があると思いますので、そういったことについて書いております。4番目は中小企業についてのコメントです。5番目は現在の支援策ということで、私どもが働き方改革のために、具体的にどのような支援策を行っているのかについて書いております。

それでは、早速内容に入りたいと思います。まず、なぜ働き方改革が必要なのかということを書いてありますが、現在の日本の状況は少子高齢化が進んでいる。人口自体はそう急激な減少ではないのですけれども、若い人が少なくなって高齢の方が多くなって、結果的に働くことができる人の人数がどんどん減っていくという状況になっております。働ける人が少なくなっていくような状況の中で、これまでどおりの経済規模を保っていくには、やはりこれまで以上の方に働いてもらうということが対策の一つでありますし、あとはもう少し少ない人数でも効率的に業務を回すようにして、少ない労働力人口でも同じような経済規模が続けられるようにということが2つ目であります。

しかし、実際にこれを移すとするとさまざまな問題点があります。資料に書いてありますように、その中でも大きな要因と思われることが2つありまして、1つは長時間労働ということがあります。長時間労働が進めば、仕事と家庭生活の両立が難しくなって、特に現状を見ても女性の方が家庭の事情で働きに出られないというような方もおりますので、長時間労働を削減していく必要があるのではないかということが問題点の一つであります。

2つ目が正規・非正規の不合理的な処遇の差ということがあります。現在、日本全体で見ますと、働く人の約4割弱がいわゆる非正規と言われる働き方になっておりまして、昔は2割切っていたのですけれども、だんだん多くなって、今もう4割に近いような状況になっております。合理的な説明ができるような賃金体系の違いというのは許容すべきなので

しょうけれども、合理的な説明ができないような格差については是正する必要があるということで、同一労働同一賃金の考え方を推進しようということになっております。

次に、2ページに入りまして、では働き方改革というのは具体的に何をやるのかということになりますと、実は働き方改革と一言で言うておりますけれども、内容はかなり多種多様なものが入っております。そこに書いてありますように1番から9番ということで、一番大きなのは1番目の長時間労働の是正、2番の非正規の処遇改善ですけれども、それ以外にも労働力人口が減少していく中ではさまざまな人に活躍していただく必要があるということで、女性、若者が活躍しやすいように、あるいは病気の治療や子育て、介護、あるいは障害者の方の雇用も推進していく必要がある。あとは柔軟な働き方がしやすい環境ということで、特に都会なんかで通勤に1時間とか2時間かかるような環境もありますので、テレワークといったような柔軟な働き方も推進しよう。あとは少ない労働力でこれまでの経済活動を支えていくには生産性を上げないといけない。生産性を上げることによって企業の収益が上がれば、それは労働者の賃上げに回してもらって、経済の好循環に結びつけようと、そういうことが賃金引き上げと労働生産性向上であります。あとは、雇用吸収力の高い産業への転職、再就職支援ということで、産業構造も変わってきますので、そういったものに合わせたものとか、教育についても充実させる、あるいは高齢者とか外国人の人材についても考えていく必要があるということで、1から9までが具体的なテーマとして挙がっております。

次の3ページに関しましては、働き方改革というと労働者のための政策というふうにも取られることがありますけれども、実は働き方改革を実施して、労働者が働きやすい環境を整えるということは企業にもメリットがありますよということでもあります。労働者の就業意欲が高まるということは、やはり職場定着も進む、結果として企業の業績アップにもつながっていくということでもあります。

次の4ページについては、今具体的に各企業で取り組まれている活動について紹介しております。まずは、時間外労働の削減については経営トップの方がメッセージを発信するとか、あとは仕組みづくりということでノー残業デー、ノー残業ウィークというようなものをつくる、あるいは長時間労働を抑制したことを管理職としての評価ポイントにして、組織としての時間短縮についての動機づけをつくるということでもあります。また、仕組みづくりだけではなくて、実際の企業活動ということで業務計画とか要員計画、業務内容の見直し等についても取り組まれている企業があります。

また、年次有給休暇につきましてもなかなか取得率が上がらないというのが実情であります。同じ資料の20ページを見ていただきますと、グラフをつけておりますけれども、これは全国のデータですが、大体与えられた年次有給休暇の半分程度しか消化できていないという状況があります。それで、岩手県の状況につきましては次の21ページにありますけれども、全国平均をやや下回る結果になっておりまして、やはり取得率は下から数えたほうが早いというような状況になっております。

また4ページに戻っていただきまして、そういうことで長時間労働の是正なり、仕事と家庭の調和を図るには、やはり年次有給休暇の取得促進も必要であるということで、そちらについてもここに書いてあるような取り組みが実施されております。

続きまして、5ページに参ります。意義はわかった、各企業での具体的な活動例もわかった、それではその会社で具体的にどういうことを考えていけばいいのかということ簡単なチャート図にまとめたものが5ページです。まず、長時間労働になっているというのは、1つは人数に比べて業務量が多い。対策としては、初めの2つの仕事量を減らす、人員を増やすということはある意味直接的な解決法なのですが、なかなかこの2つは実行することが難しいかと思われまして。そうすると、少ない人数で業務量をこなすには省力化投資を行う、あるいは仕事が非効率であるということであれば効率的にするような見直しを行う必要があるし、あとは働く人の考え方というのが、長く働いたほうが評価されるというようなことが昔の高度成長時代にはよくあったのですが、現状だと時間をかけて成果を上げるというよりも、どれだけの時間をつぎ込んで、どれだけの成果を上げたかという生産性を考えて、労働力が無制限につき込める状況ではないという認識のもと、業務を進める必要があるというふうに考えております。

今働き方改革の中でも、いわゆる過労死事案に対応するということがありますが、現在の法体制の中でも何の対策もとられていないわけではありません。6ページに書いてありますように、現在の法律の枠組みの中でも労働時間は1日8時間以内、週40時間というものがあります。

また、休日も週に最低1日はとらなければならないというものがありますが、3番に書いてあります、いわゆる36協定、これは労働基準法の36条に定めがありますので、36という数字を取って36協定と呼んでいるのですが、原則1日8時間、週40時間という基準があるのですが、労使の間で合意ができればこれを超えて働くことができる、あるいは働かせることができるという仕組みがあります。これも無制限にできるわけではなくて、6ページの右下のほうにありますように1カ月で45時間、3カ月で120時間、1年で360時間というような限度があります。しかし、後で法律改正の話をするので、そちらのほうでもう少し詳しくお話しますが、現在は特別条項というのを結べば、臨時的に限られた期間であればこの範囲を超えて働かせることができるという仕組みがありますので、そのような中で実際月80時間超え労働、あるいは100時間超えの労働が実施されているという現状もあります。

また、長時間労働に対する歯どめということでは、割増賃金ということで、残業に対しては通常よりも高い率で賃金を払わないといけないというような定めがあります。また、労働安全衛生法では労働者の健康を守るために定期健康診断、あるいはお医者さんの面接指導、ストレスチェックというような仕組みも導入されております。しかし、このあたりももう少し強化しようということで、後ほど説明いたします働き方改革に関する法律改正というのを現在政府として準備しているところであります。

続きまして、7ページに移りたいと思います。先ほど非正規の方は現在全体の4割弱いると申しました。詳しい話はここに書いてありますように、平成28年度で全雇用者の37.5%が非正規の労働者ということになっております。ただ、年齢別の構成比、各年代別に非正規の方がどれくらいいるかということも見てみますと、男女別あるいは年齢別に見てかなり大きな差があります。高齢の場合は定年退職後に非正規の働き方を選択される方がかなりいるということと、女性の場合はやはり家庭生活の両立ということで、非正規という働き方を選択されている方がかなりいるというような状況もあります。

実際こういった方の正規と非正規についての賃金差を見たものが7ページの中ほどにある表です。一般労働者と短時間労働者では、やはり働いている時間に差があるので、月収ベースにするとかなりの差があって、時間給ということで時給ベースで換算した一覧表なのですけれども、一般労働者の正社員の方が一番高く、次いで短時間労働者の正社員、あと一般労働者の非正社員、短時間労働者の非正社員といったような形で賃金についての差があります。ただ、これは必ずしも同一労働をしてこれだけの差があるかということとそうでもなくて、ついでに職種が違ったり役職が違ったりというような要素もありますので、単純にこれだけが同一労働同一賃金における差であるということではありませんが、同じような働き方をしても正規と非正規の間ではやはり賃金に差があるという現状もあります。

続きまして、8ページに行きまして、それではそういった非正規の方を今後どんなふうにしたらいいかということでは、私どもでは非正規と大きいくくりにしても、その中には2種類の方があると思っています。本来、正規で働きたいのだけれども正規で働けなくて非正規で働いている方、これがいわゆる不本意非正規というものです。あとは、いろんな家庭の事情、あるいは御本人の体力の問題等で非正規の働き方を自ら選択された方も当然あると思います。それで、不本意の人につきましては正社員転換を図っていききたい。あるいは正社員ではなくても雇用の安定ということで無期雇用ということを考えていききたい。あとは、非正規で働きたいという方については非正規の働き方の中での賃金アップということを考えていききたいということでもあります。

こういうことに向けては、これも後でもう少し詳しく説明いたしますけれども、各種助成金の支給を行ったり、あとは今年4月1日から適用になるのですけれども、法律の中で無期転換ルール、5年を超えて有期契約が反復、継続している場合は無期の契約に転換できるというルールが今度発動することになっております。また、それ以外にも同一労働同一賃金についてのガイドライン案ということで、どういうものは合理的な差と言えるのか、どういうものは合理的な差とは言えないかというような考え方をまとめたものをつくって、公表しております。

続きまして、次の9ページからは中小企業についてちょっとコメントしております。現在の日本の状況を見てみますと、働いている方の約7割が中小企業あるいは小規模事業所で働いておりますので、中小企業において働き方改革を推進するということが必要であると政府としても思っております。また、少子高齢化で人手不足の影響を中小企業のほうで

もかなり大きく受けておりますので、ぜひこの機会に働き方改革を中小企業でも実施されて、魅力ある職場づくりに結びつけるということが非常に意義のあるということだと考えております。

では、中小企業、小規模事業所においてはどのような課題があるかということが9ページの下の囲みであります。私が本日これまで話してきたような働き方改革がなぜ必要なのかということをもまず中小企業にもお知らせする必要がありますし、また賃金制度ですとか取引条件の改善、生産性の向上等についても取り組む必要があるということです。

では、具体的にどういうことを考えていけばいいのかというのが次の10ページです。長時間労働につきましても、人手不足という現場の中で働く時間を短くするには、やはり効率的な仕事にも取り組みを行わないといけない、あとは取引先からの要望に対応するために長時間労働になっているような状況がありますので、そのあたりも考えていかないとけない。

同一労働同一賃金につきましては、中小企業の場合、賃金体系が余りしっかりしていないようなところも間々見受けられますので、そのあたりもしっかり整備していく必要があるということで、次の11ページにありますように、国としてはそこに書いてあるような、まだ検討中の案ということもありますけれども、幾つかの対策を考えているところです。

一つは、働き方改革の理解を深めるための中小企業を支援するような活動を行うということと、あとはさまざまな助成金を設けて企業における取り組みをバックアップしよう。こういった助成金につきましては、大企業でも利用できるものも当然あるのですが、中小企業が利用した場合は助成率を高めるというような工夫もしております。

具体的にどういうことをやっているかというのが次の12ページと13ページです。12ページの1番目につきましては、私がこれまで話してきたような内容についてインターネットのサイトでもいろんな情報を取りまとめて紹介しております。また、2番目はこういったようなさまざまな活動に取り組んでいるところにつきまして政府として認定して、好事例ということで、認定された企業にとってメリット、目立つような形でのPRを行ってあげようというような仕組みがあります。

そして、次の13ページでは、先ほどから助成金ということをお話ししてきたのですが、ここに書いてあるものが全てではなく、まだほかにもありますけれども、代表的なもので、労働時間の短縮に向けた取り組み、あるいは非正規労働者の処遇改善を行う、あとは仕事と家庭の両立の支援を行うとか、障害者や治療を要する労働者の就業改善を行う、さらには、生産性向上を行って労働者の賃上げを行えば助成するとか、職場定着を実現させた場合には助成するといったような各種の助成金を設けて、企業の後押しをしております。

続きまして14ページ、15ページからは先ほど少しお話しした今度の通常国会に提出が予定されております働き方改革の推進のための法案について、ごくごく簡単に御説明したいと思います。これは各種の法律をまとめて変えるという一括法案になっておりまして、

主な内容としましては15ページにありますように、働き方改革に関する基本方針を法律の枠組みの中で閣議決定ということで定めるというのが第1点。

2番目が16ページにありますように長時間労働の是正のための法律改正ということで、36協定については月45時間、年360時間が原則なのですが、先ほど申しました特別条項、臨時的な特別の事象がある場合でも法律上の上限を設けるといものが非常に大きな項目であります。あとは勤務間インターバルについての普及を図るとか、労働者の健康を守るために産業医、産業保健機能を強化するというようなことも内容に盛り込まれております。

17ページには同一労働同一賃金の関係で、今までパートタイム労働法の中で短時間労働者とそれ以外の人との均衡を図るといふように定められていたものを、パート労働者だけではなくて有期の雇用者、つまり雇用期間が定められている労働者の間でも不合理な待遇差を禁止するというであります。あとは、17ページの(2)にありますように、差がある場合、なぜ差があるかということについて事業主に説明義務があるという仕組みを組み込もうというものであります。(3)につきましては、これらのことを担保するために労働局長による助言や指導、そういったような裁判外での紛争解決の手続についても定めるというであります。

参考2、参考3につきましては統計資料ですので、説明は省略したいと思います。

続きまして、資料2でこれまで言ったことに関しまして、岩手労働局でどのような取り組みを行っているかということであります。まず、参考資料Bの目次を見ていただきたいのですが、岩手労働局といたしましては、行政の最重点課題ということで東日本大震災からの復興支援というのが1番目、2番目で働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備、生産性の向上、3番目で女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画ということで、こういったような3本柱を行政として展開しております。

それで、また資料2に戻っていただきまして、3本柱の柱立てに沿った形で取り組み状況を示しております。まず、1ページ目の東日本大震災からの復興に関しましては労働者の保護ということで、労働災害の防止対策を徹底しております。

次に、2ページ目では労働条件の確保ということで、記載にありますように昨年は気仙地域、大船渡労働基準監督署の管内で復興関係の過労死事案が発生しましたので、それを受けて復興・復旧工事での安全確保、労働条件の確保ということで、気仙宣言というものを出したところなのですが、それを本年度は沿岸部全域に拡大する形で、リアス宣言ということで拡大しております、現在これに基づいて各工事現場で労働条件の確保対策、ちゃんと休日を取るといったようなことを実施してもらっているところです。

また、雇用対策に関しましては、次の3ページと4ページにありますように、震災復興関係の求人充足のために、求人・求職のマッチング機能強化ですとか、水産加工業者の人手不足対策の強化というように取り組んでいたり、また4ページにありますように、県と連携する形で事業復興型雇用確保事業の実施にも取り組んでおります。

2つ目の柱の働き方改革の推進につきましては、先ほどから申しているように生産性の向上、あるいは労働環境の整備ということが非常に重要なことになっております。まず、5ページにありますように非正規の対策ということで、正社員転換、あるいは同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善ということで助成金を設けたり、あと新しくできました非正規雇用労働者待遇改善支援センターについては、今年度から開設したもので、上期の主な取組と課題に書いておりますように、上期は利用が低調だったので、このあたりは私どもも少しPR不足かなと思っておりまして、下期には非正規雇用労働者待遇改善支援センターについての広報活動を実施しております。

また、キャリアアップ助成金につきましては5ページの中ほどにありますように、正社員化コースは昨年度を上回るような申し込み、あるいは支給金額になっておりますが、人材育成コースは昨年度は割と多かったので、その反動もあって11月末現在では金額などが少なくなっているのですけれども、件数については最終的には前年を上回る見込みであります。今年は人材育成の小規模の活動が割と多かったので、金額的には前年よりは少なくなると思いますが、このあたりも周知に努めていきたいと思っております。

続きまして、6ページにありますように、先ほどは震災復興の関係でも申しましたけれども、震災復興だけでなく、県内全域における過重労働の解消に向けた活動にも取り組んでおります。上期におきましては、そこに書いてありますように時間外労働時間が80時間を超えている全事業所へ監督を行いました。是正が必要なところに対しては是正指導を行っております。

ちなみに、この80時間と申しますのは、私どもの労災で過労死事案、精神あるいは脳、心臓の関係で働き過ぎと認定される基準が月100時間以上の残業、あるいは複数月で80時間を超える残業というものが一応の目安となっております。過労死につながりかねないということで、80時間というラインで実施したものであります。下期につきましてもシンポジウムを開催するなど、労使団体への取り組みをお願いしております。

続きまして7ページには、最低賃金審議会の中で議論した結果、最低賃金の引き上げを推進して実施しているものでありますけれども、本年度につきましては前年度に比べ22円、率にして3.07%の引き上げということで、近年の中では一番高い引き上げということになっております。また、賃金未払いとか最低賃金違反が発生しないように監督指導も実施しております。

続きまして、8ページに参りたいと思います。働き方・休み方改善等ワーク・ライフ・バランスの実施ということで、先ほどもちょっとお話ししましたが、当県の労働者の労働時間、あとは年次有給休暇の取得率は、全国的に見てもやはり長時間働き、あるいは年次有給休暇の取得率が低いという状況です。このあたりにつきましては、局長や局の幹部が個別の企業を訪問するとか、あとはコンサルタントというのが無料で活用できるような仕組みもありますので、そのような活動についてPRをしておりますし、8ページの一番下の⑤に書いてありますように、県によるいわて働き方推進運動とも連携して活動を

展開しているところです。

9 ページからは生産性向上等に対する対策です。まず、9 ページに関しましては、生産性向上を目指すためには企業の人材育成も大切であろうということで、人材育成の關係の助成金とか在職者訓練を実施しております。あとは、少し前にマスコミ報道もされたところですけども、県の信用金庫協会と連携協定を結んで、金融機関の方が地域に密着した活動をされておりますので、企業の実態をよく御存じであるということで、私どもの助成金の支援と組み合わせたような形で、企業へのバックアップができないかということで、信用金庫協会と連携協定を結んだところです。

続きまして、10 ページでは、現在求人倍率も11月の調整済みで1.44倍になっておりまして、かなり高い求人倍率で、人手不足の状況が続いております。その中でも建設、医療、福祉等の業種においては人手不足の傾向がかなり強く見られますので、そのあたりについては県でも取り組まれておりますけれども、岩手労働局といたしましても10ページにあるような各種の対策を実施しております。

11 ページからは、地方自治体との協力関係です。県あるいは北上市と雇用対策協定を結んだり、あとは盛岡市と就労支援についての一体的な事業を実施したり、あとはハローワークに関しましてはふるさとハローワークということで、私どものハローワークだけではなくて、出張相談ができるようなところも設けておりますので、そういったところも活用して実施しております。12 ページには具体的な活動について幾つか記載しております。

13 ページに移りまして、地域雇用対策の推進ということで、県と協力しまして、現在久慈と二戸の地域において実践型地域雇用創造事業というのを実施しております。これにつきましても自治体等と協力して推進してまいりたいと思っております。

次の14 ページは、現在労働災害につきましましては割と右肩上がりが増えてきていて、平成27年、28年には若干減少したのですが、高どまりの状況になっておりまして、平成29年も前年と同じぐらいの水準で推移しておりますので、労働災害の防止ということで年末年始無災害運動ですとか交通労働災害防止とかに取り組んでいるところですし、ストレスチェック等についても昨年度新たに50人以上の事業所について義務化されたところですので、その推進についてもしっかりやっていきたいと思っております。

次の15 ページからは多様な働き手の参画ということで、まず15 ページは女性の活躍推進ということで何点か掲げております。1つはポジティブ・アクションというのを推進しております。あとは、仕事と家庭の両立支援ということで、育児・介護休暇等の指導、あるいは次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画の策定等、あとは県内の5つのハローワークで設置しているのですが、マザーズコーナーにおきまして、就職活動の後押しをしている、あとは16 ページに行きまして、地方自治体と協力してさまざまな活動を行っております。

その下からは若者の活躍推進ということで、現在高校卒業者の就職内定率92.2%ということで非常に高い率になっておりますし、大卒が71%、これも割と高い水準になっており

ます。ただ、県内就職率は6割ちょっとということになっておりますので、県内の企業振興ということでは県内就職の比率も引き上げていく必要があるのではないかと考えておりまして、このあたりにつきましては県と協力しながらさまざまな活動を実施しております。

17 ページに具体的な活動について幾つか書いております。ジョブサポーターによる支援ですとか合同面接会、あるいはサポートステーションによる連携とかさまざまな活動を展開しております。

続きまして18 ページ、少子高齢化が続く中では高齢者の方にも活躍していただく必要があるということで、高齢者に対する定年延長、継続雇用についての促進を行っているとともに、19 ページ中ほど、②の最初の枠囲みにありますように、盛岡のハローワークにおきましては55歳以上の方を対象とした支援窓口を設置して、就職支援を行う等の活動を行っております。

続きまして、20 ページからは障害者、難病、がん患者等の活躍促進ということであります。当県の障害者の雇用状況につきましては、真ん中のところにありますように雇用率が2.16%ということで、現在の法定雇用率の2%を全体の平均ではクリアしているところがありますが、個別の事業所で見ると雇用率未達成のところもまだ一定数ありますので、そのような状況を踏まえながら、21 ページにありますような就業支援とか、中小企業に対する訪問指導等を実施しております。

また、がん患者につきましては治療と仕事の両立支援ということで、21 ページの一番下の右にありますように、岩手県地域両立支援推進チームというものを設置いたしまして、医師会ですとか県とか、そういったような関係機関と連携する形で活動を展開しております。

22 ページからは、重点項目には挙げていない各種の項目ということで、幾つか活動を記載しておりますが、この中で22 ページの1、2、3は地域における総合労働行政機関として、各種の行政を組み合わせた形で業務を展開しているという話です。

あと、23 ページは広報の実施と、もう一つ、5番の労働法制の普及等に関する取り組みということで、現在日本では労働基準法といったような労働者の保護を図るような法律、雇用保険法とか労働者災害補償保険法といったように、労働者の方が会社を辞めたり怪我をしたときに補償するような法律とか、労働者を守るような仕組みがあります。ですけれども、そのような知識がこれから働こうとする学生とか一般の労働者に浸透しているかという点、必ずしもそういう状況ではないと思っておりますので、特に就職を控えた大学生とか高校生に対して、そういったような労働法に関する知識とか、働くというのはどういうことなんだということについての教育を積極的に展開しているところです。

最後の24 ページですけれども、総合的な労働相談ということで、現在いわゆるパワハラですとかセクハラ、あとはマタハラというのは妊娠、出産等をきっかけとしたハラスメントで、こういうものは単独である場合とか、幾つかの要素が絡んで、単純なセクハラあるいは単純なパワハラと言えないようなものもありますので、窓口を一本化して、さまざま

な相談をノンストップで対応できるような体制を整えているところです。

また、職場での問題が起きた場合、裁判等に訴えると費用も時間もかかるということになかなか大変なのですけれども、労働局長によるあっせん、調停といったような手続がありまして、これは費用もかからずに早期の解決を目指すといったような制度でありますので、そういった制度の周知についても努めているところです。

以上、大変駆け足ではありましたが、働き方改革と、それに基づく労働局としての業務活動の説明とさせていただきます。

○川村伸浩委員長 大変貴重なお話ありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。ただいまお話しをいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたらお願いいたします。

○福井せいじ委員 何点かあるのですけれども、まず1つ、働き方改革については私も否定するものではないのですけれども、1つだけ聞きたいのは、日本はこれまで非常に資源がない国で、働いてこそ稼ぐことができるのだ、あるいは国が維持できるのだということ。私たちは小さいころから親父からも言われて、働くから何とか生きていけるんだぞと言ってやってきたのですけれども、今からワーク・ライフ・バランスをとりながら豊かな暮らしを実現していこうという意図は非常にわかるのですけれども、果たしてこれから国際競争力という観点で、日本は働き方改革をどんどん進めていったら働く人がいなくなるのではないかと、稼ぐ力が非常に低下していくのではないかという懸念を私は一方で感じているのですけれども、こういったことについてはいかがなものなのかということが1つです。

それからあと、生産性向上ということがまず前提にあって、働き方を改革をしなければいけないと思うのですけれども、いろんなシステム、助成金とか、あるいは省力化のシステム支援というのはあるのですけれども、生産性向上というのはある意味働き手の意識の改革というのが必要ではないかと。私も中小企業・小規模事業者の経営者なのですが、給料を上げるということも一つなのですが、やっぱり経営者と働く方々とのコミュニケーションをいかに高めていくか、会社の存続あるいは企業力を上げていくための理念をいかに共有化するかということが本来の企業力を高める、あるいは生産性を高める根本にあるのではないかなと思うので、システムの改革支援というのも必要ですが、コミュニケーションをもっともっと図っていく、そういったものに対する支援も必要ではないかなと私は思うのですが、そういった支援の形というのはあるのかなというのが1つです。

それから、世論形成は必要で、非常に大事だと思うのですけれども、実は私、酒の間屋をやっているのですけれども、24時間365日営業しているコンビニがある以上、休むことはできないというのが本当の現場の事情だと思っています。そういった意味では、最近正月に百貨店、量販店が休むとか、あるいは少しずつ夜間の営業が減ってきているというのは、我々にとっても長時間労働を短縮する一つの大きなきっかけになってきているのですけれども、例えば24時間365日営業するものは自粛しようとか、そういった世論形成をし

ていただければ我々も取り組みやすいのですけれども、そういった世論形成をする必要があるのではないかと思います、そういった観点はいかがなのかということが3つ目です。

最後に、高齢者の定年延長のことなのですけれども、これは例えば行政が率先して取り組んでいく必要があるのではないかなと思うのですけれども、そういった取り組みについてはなされているのかどうか、ちょっとお聞きしたい。この4点であります。

○久古谷敏行参考人 まず、働き方改革自体も言ってみれば労働時間を短く、ちゃんと休みなさいということを繰り返し言っている、何となく、では働かなければいいのかと誤解される向きもあるかもしれませんが、私どもはそういうことを言っているつもりはなくて、それは無駄な働く時間を無くしましょう。あとは生産性ということで、どうせ働くのだったらちゃんと生産性を高めましょうということで、働く時間は短くしても、その中でしっかり働いて生産性を上げましょうということを申しているつもりであります。

労働者から見たら、残業せずに早く帰れ帰れというのは、要するにそれは決められたものを早く終えて、早く帰るのだということです、2番目の御指摘のコミュニケーションのところにもかかってくると思うのですけれども、働き方改革というのは、要するに少子高齢化が進んでいて、世の中で全体的に働く人も少なくなっていますと、いわば少ない労働力のあちこちの企業からの取り合いです。私どもがよく説明していることは、では働き手から見て労働条件のいいところと悪いところがあったらどちらを選択しますか、あるいは働いている人たちはほかの企業の働き方を見て、その企業ですっと働きたいと思えますかということで、それは決して働いている時間は遊んでいていいよという話ではないので、やはりきっちりと少ない中でやるには効率よく仕事をする必要があるのだ。仕事のやり方で今できる範囲での工夫をして、いろんなスケジュールをきっちり合わすとか、会議とかで長い時間かかっているものをもっと短くしたりとか、要するに密度濃く働いて労働時間を短くしましょう。ただ、私どものお願いとしては、密度濃く働いたので、労働時間が短くなっても成果物は前と同じように出ているはずなので、要するに付加価値がついているはずなので、その付加価値の中からは労働者側にも一定の割合を返してあげて、賃上げにも結びつけてくださいという願いはしております。

今は同じような働き方をして単純に労働時間だけ短くなれば、労働者の側だって手取り賃金が少なくなるというような不満は当然あると思います。ですけれども、私どもが申しているのは、同じ働き方をして、ただ単に残業時間を短くするのではなくて、効率よく働いて、密度を高めた形で働いて、その分の成果は、今まで残業代で払っていた分を払わなくてもいいという経営者にもメリットがありますし、また生産性を向上して利益が上がりますから、その利益が上がった分のある程度は労働者にも還元していただいて、企業、労働者両方にメリットがあるような形での働き方改革を推進していただきたいなというのが私どもの考えであります。

あと、3番目のコンビニが24時間365日でやっているのではないかという御指摘がありました。ただ、マスコミ報道を見ますと全てということではないのですけれども、コン

ビニの中でも一部は深夜の時間帯に人を張りつけたり、あとはずっと明かりをつけていると経費がかかるので、効率の悪い時間帯は閉めようではないかというような動きも一部出ていると思います。昔の高度成長期のころは、はっきり言ってどれだけ労力をつぎ込んでも一定の成果が上がればいいのではないかということで各企業やっていて、全体のパイがどんどん、どんどん大きくなってきたときはそれでもよかったと思うのです。つぎ込んだだけ、パイが大きくなった部分の成果も返ってきたので。ただ、今は少子高齢化ということで、経済の規模は今よりもっと劇的に、右肩上がりに大きくなっていくということはちょっと考えにくいのかなと。上がるにしても少しずつ少しずつの拡大なので、つぎ込んだ労力に見合うだけの成果が上がるような時代かという、必ずしもそうではないのではないかというふうに思っております。

ただ、では24時間365日の働き方をして、成果、果実が上がる分野があるかないかといえ、分野によってはあるかと思っておりますので、一律そういうことをやるなという話でもないと思っておりますので、委員がおっしゃられた、そういったような世論形成も必要ではないかというような趣旨は十分に理解するものですが、やはりそれは一律国のほうが旗振って、やめましょうというものではないのではないのかなと思っております。

あと、高齢対策ということで、今国家公務員に関しては60歳定年ということで、60歳になると1回定年退職するのですが、国の場合は再雇用という仕組みがありまして、その後65歳までは希望する者に対しては国の中での再雇用の場を提供するという仕組みでやっております。ただ、これについても今国は定年年齢を延長しようかというような話が出ているというマスコミ報道もありますけれども、ちょっと詳細な情報までは私どもに入っておりませんが、今の年金制度が65歳からの全額支給という仕組みになっていますので、それまでの収入保障ということでは、恐らく定年の引き上げというのは今後考えられていく方策の一つであることは間違いないというふうに思っております。

○福井せいじ委員　なかなか大変なことだと思うのですが、実際現場というのは資本主義の中でありますから競争関係もありますし、サービスを提供することによって生き残る、あるいはその企業も繁栄していく、継続していくということもあるので、非常に大変だとは思いますが、世論形成というのは本当に必要だと思います。実は週休二日というものが定着してきて、私たちの暮らしもワーク・ライフ・バランスがとれるようになったと。実際に銀行が土曜日休みになったことによって、非常に僕らの流通環境も実は休めるようになってきた。そういった意味では、世論形成というか、大企業あるいはリーディング企業が、社会の中で中心をなす企業がそういった形で取り組んでいただければ、我々中小企業も追随できるのかなということはあるので、ぜひとも世論形成というか、大きなところから是正していただければありがたいと思います。

それから、定年の延長というのも、これも誰がやるかというのを見守っているところがあります。先ほど局長がおっしゃったように、年金と実収入の時間的な差がありますので、これを埋めていただくのが非常に僕ら中小企業としても本当に必要なことなので、誰が最

初にやってくれるのかなと、それを見守っていますので、ぜひともそういった取り組みも推進していただければと思いますので、よろしくお願いします。

○久古谷敏行参考人 私の答弁でうまく説明できなかった部分もあるのですが、今おっしゃったような各企業の取り組みにつきましては、私どもとしても好事例集ということで今いろんな情報を集めております。そういったものはインターネットのサイトですとかパンフレットとか、小冊子をつくっていろいろ活動しているのですが、そのPR活動が十分かと問われると必ずしも十分ではない部分もありますので、本日の御指摘を踏まえて、そういった活動についてもしっかりとやっていきたいと思っております。

○高橋元委員 私はがん対策にも取り組んでおりまして、そういう面では働きながら治療を受けられるという体制の普及ですか、それらを含めて進めていただいていることに感謝を申し上げたいと思います。

私からは外国人材の受け入れについてなのですが、昨年にはビッグニュースとして東芝メモリが誘致になるということで、今年から2年ぐらいかけて工場建設、その後は1棟およそ1,000人ぐらいであろうというふうな新たな雇用、また現在はデンソーでも工場をつくっていて、300人ぐらいの雇用を見込んでいるというふうな話もあります。北上市を中心とする花巻市から一関市管内では、誘致企業も少しずつあったりして、有効求人倍率もかなり高くなってきて、これが恒常化しているという状況から、人手不足で私が以前勤めていた会社も採用するのに県北とか沿岸とか、そういったところを歩いておったのですが、今その地域も人手不足で、なかなか必要な人材が集まらないというふうなことで、大変苦労されているようです。そういうことも含めて、外国人の材の受け入れをどうするのだということもちょこちょこ話があったりしております。

それから、この間私の選挙区のエリアでは農業分野で、ベトナムから若い女性が3年間ですけれども、何人か来ているのですけれども、渡航費用とか自分の祖国への仕送りとか生活費で、とても今の給料では足りないということで、1人2人行方不明になっている人があったり、あるいは食費を詰めて、本当に大変な状況だということで、見るに見かねて近場の人がお米を差し入れしたとか、そういったことがあったりして、外国人の方々の受け入れ態勢も問題なのかなということもあったりして、そういう労働環境もいろいろ問題がある。この辺を労働局として、今県内にどれぐらいの外国人が来ていて、今後の見通しをどのように持たれているのか。

それと併せて、5年先、10年先はもっと深刻な状況になるのではないかと私は危惧しているのですけれども、例えばILCなんかも誘致が決定すると建設労働者もまたさらに増えていくというふうなことを含めて、手の足りないところはやはり外国人材に頼らざるを得ないのではないかなと思っております。5年先、10年先の求人計画とか、県内の各事業所はきちっと検討されているのかどうか、その辺労働局としてどのように把握されているのか、概略でも結構ですので、お伺いしたいと思います。

○久古谷敏行参考人 まず、外国人の雇用状況なのですが、私どもで毎年10月末

現在の状況を取りまとめて、大体翌年の1月末ぐらいに公表しているのですが、平成29年については今集計中でこの場でお答えできないのですが、平成28年10月末現在で県内の外国人労働者は3,418人になっておりまして、水準としては過去最高になっております。

ちなみに、1年前に比べて596人増加しております。もうちょっと申しますと、国籍別に見ると中国の方が一番多くて全体の39.2%、次いでベトナムが22.4%、フィリピンが15%といったようなところでありますし、在留資格別に見ますと、技能実習が全体の58%、あとは身分に基づく在留ということで、日本人の配偶者とか、あるいは永住権を持たれているという方が全体の23.3%、あとは専門的技術分野ということの在留資格が10.3%、あとは留学生等による資格外活動が7.5%といったような状況になっております。

現在の状況はこうなのですが、今後どうなるかについては私どもとしてもそう見通しは持っているところではないのですが、これまでの状況から見ると今後も増加していく可能性は高いなというふうに思っております。

あとは、御質問の一番の本題である、要するに外国人雇用について今後どう考えるかにつきましては、国全体の話ですので、岩手労働局長の私が答えられる範囲をかなり超えているところなのですが、ただ技能実習生が技能実習という名目で、実質、労働者としての戦力を大分期待されているという部分については、いろいろマスコミ等からも問題提起されているところですので、それについては恐らく今後国としての方針を固めた後に、国会等での議論があるのではないかと思います、そこについては私の単なる推測でありますので、今後については展開はよくわからないというところが本当のところなんです。

**○高橋元委員** やはりこれから内陸の工業地域は本当に人材不足が深刻で、それがもとで今度は地場の企業に影響するのではないかと。誘致企業は給料をどんどん上げる力を持っているわけです。だから、給料をどんどん上げていくと地場の事業所から人を吸い上げられるような感じがしてしまうのですよね。そういうことで、人の奪い合いをされないために、一方では急場の人を集めるという人材確保がある。もう一方ではAIを中心とした産業革命、これから本格的に起こるといって話がありまして、その分野で自動化とかロボット化をどんどん進めていって、不足の分をカバーしていくということ、これは長期的にはそっちのほうなのでしょうけれども、これを両方進めていかなければならない、そういう地域課題があるように思っているのです。

そのところで労働局が今後それをどう側面的に、この部分はサポートしていけるけれども、ここはちょっと難しいとか、いろいろあるのでしょうけれども、例えば先ほども話題になっていました生産性の向上に向けた取り組みの中で、新たなロボットの導入とか、それからオート化とか、そういったところの県内の取り組みの動向とか、あるいは最近こういう事業が出てきているとか、その辺がありましたら御紹介いただきたい。

**○久古敏行参考人** 御指摘の内容まではちょっと分析できていないところです。私どもの政策としては当然企業での生産性向上の後押しということのほか、新たな人材、求職者の掘り起こしということで、1つは高齢者の方の就業機会の提供ということと、あとは

女性の働く機会の拡張ということで、ちょっとお話ししましたマザーズコーナーというのが北上とか水沢、一関、あとは当然盛岡にもありますし、あと沿岸で宮古にもありますので、そういったところを中心に子育てが一段落されたような女性の求職者としての登録というの、いろいろハローワークあるいは地方自治体とも協力してやっているところでもありますので、そういった活動も地道に続けていきたいと思っております。

あともう一つ補足ということで、先ほど外国人材の受け入れ、政府の方針について私が余り確信的なことは申せなかったのですが、参考資料のA、働き方改革実行計画の後ろのほうの21ページ、後段、12番に外国人材の受け入れについて、そこに書いてありますように高度IT人材については積極的な受け入れをと、ただその一方、専門的、技術的ではない、要するに一般の日本人の労働者の方と競合するような分野についてはさまざまな要素が考えられるので、国民的なコンセンサスをつくって考えていく必要があるだろうということになっておりますので、政府としては今問題点に一つ一つ解決策を考えないと、なかなかそういったような受け入れというのは現状では結びつかないのかなというふうな状況であります。

○高橋元委員 私は群馬県とかに、ブラジル系ですか、日系の三世とかああいったようなところを1度視察に行って、暮らし方を見てきたのですが、今後ああいうことも想定しながらまちづくりを進めて、行政側として受け入れ態勢をつくっていかなければならないのかなと、そんな思いをしておりましたが、いずれ国においても早目にこういう指針を出していただいて、地域が混乱しないように。コンセンサスはやっぱり必要だと思いますし、積極的にそういう機会を行政としては設ける必要があるというふうに思うので、今後ともよろしく願いいたします。

○軽石義則委員 生産性の向上をする中に、機械化、IT化、今のお話もありましたけれども、技術の継承を含めて、技術、技能の修得というのはやはり時間がかかるもので、職場でしっかりと継承していくためには人から人へというのが絶対なくならないと思うのですが、一方成果主義の導入によって人材育成する経費を効率化するために、そういう部分の対応が手薄になってきているのではないかと考えているのですが、人材育成をする上で行政として支援しているものをどのようなものと考えられて、今まで実施してきているのか。また、時代背景を踏まえて、今後人材が不足する中で、その人材育成をどう位置づけて行政として考えているのか、まず1点お伺いをしたいと思います。

私は常日ごろから考えているのですが、定年延長というよりも長年の技術、技能、ベテランの方を定年というところで区切るのではなくて、若者育成とベテランを組み合わせることによって、その企業で仕事をつないでいける、技術をつないでいけるというシステムができると思うのですが、その際に企業側の負担をいかに軽減するかということが課題になってくると思ひまして、社会保険料含めて、それらの軽減措置があればもう少し人を採用したいという声もあるのですが、それらにどのように対応していく考え方を持っているのかお聞きしたいと思います。

3点目は、各種助成措置がいっぱいあるのですけれども、岩手県では年間どのぐらいの件数があって、助成されている金額がどのぐらいあるものなのか、教えていただきたいと思います。

○久古敏行参考人 まず、訓練の関係をどう考えているかというのは、基本的には参考資料Bで私どもの運営方針の概要を記述しておりますけれども、その11ページを見ていただきますと、職業能力開発行政の主要施策ということで幾つか書いてあります。1つは公的職業訓練の実施ということで、私どものハローワーク、あるいは県の訓練校等で実施されております職業訓練の推進ということで、あとはもう一つ、高齢・障害・求職者雇用支援機構というところがありまして、そちらでやっている公的訓練があるのですけれども、まずそちらのほうもそれをしっかりしていこうと。内容的には県の技術訓練校は地域のニーズを反映された訓練科目ということになっておりますし、私どものハローワークで行っております訓練につきましても求職者のニーズが高い分野を中心に訓練科目を設定しております。

2点目は、働き方改革の推進の一環ということで、キャリア支援、非正規労働者に対する訓練をしっかりやっていこうというのが大きな流れになっております。

ただ、今委員御質問の技術の継承ということがありますけれども、物づくり系につきましては先ほど申しました高齢・障害・求職者雇用支援機構の訓練校で物づくり系をやっておりますし、あとは企業の中で企業内訓練をやる場合も後押ししております。個別企業のニーズに合わせたような訓練メニューの開発ということも、機構では今実施しておりますので、恐らくそういった制度についての周知不足も非常に大きいと思いますので、そのあたりについては企業のニーズに合わせたような職業訓練ということも、制約はあるのですけれども、一定の枠組みの中で可能ですよという話は周知していきたいなというふうに思っております。

あとは、定年延長の中、若者と高齢者を組み合わせてやる場合、高齢者の負担軽減というのは具体的にどういうケースを考えるかということもあるのですけれども、その企業が雇用されている方の賃金に対する直接助成というのは余り一般的に行っていない政策ですので、申しわけありませんけれども、恐らくそういうのは現状ではなかなか難しいのかなというふうに思っております。

あとは、助成金の支給実績は、私どももかなりの数の助成金を抱えているところでして、トータルの金額はないのですけれども、資料2の5ページのところにはキャリアアップの助成金と人材育成コースの助成金実績ということであって、委員はこれを見た上で全体はというお話なのでしょうけれども、今回そのあたりの資料を取りまとめておりませんので、また必要でしたら後ほど資料として提出したいと思います。

○軽石義則委員 なかなか答えづらいところを聞いているのは自分もわかっているのですけれども、やっぱり職場の中でなければ、幾ら訓練校で基礎的なものを訓練したとしても、現場、現場でそれぞれのものなり物づくりとか、物づくり以外でも営業面や事務含め

でベテランの技というものはあるわけです。そういうものを職場の中で、1対1で教えられるような環境でなくなっているのは事実だし、人手不足もありますけれども、そういうところも少し企業内で、まさに岩手の地場、中小の皆さんはそういう継承、継続をするものを多く持っているところもあるので、そこの支援策というのが見えてくればいいと私は思っているのです。それは、全国どの都道府県でもそれぞれの特徴があると思うので、国一本で制度をつくって、それに適合するものといってもなかなか見当たらなかったりするものが1つと、あとそういう支援制度を活用するための担当職がいる会社なんていうのは余りないのです。なので、ホームページに掲示しているので見てやってくださいでは進まない、これは県にも私は常にお願しているのですけれども、国のほうからももう少し県、市町村と連携をすれば、さらにそういう必要なところの手当が見えてくるし、できると思うのです。そのことをぜひまた引き続き求めていきたいと思ひますし、連携をとっていただければと思ひます。

助成金の金額がわからないのは、前々からよく、申請は受けますが、決定は国ですといつても聞いていますけれども、そこで、岩手でどのぐらいそういうものが活用されているのかというのがわからなければ、県以下の行政がどういうものを使って、どういうふう民間の企業へ活発化、活性化していこうと思ひてもわからないところがあるのです。ぜひそこは見える化してもらうことによって、さらに活用されていくと思ひます。その制度を活用できれば企業を無くさなくても継続できたとか、さらに大きくできるのだということに気づかないまま消えていっているところがこの県内にも多くあるのではないかと思ひので、ぜひその点さらに検討いただいて、いい案があったらぜひ教えてください。

○川村伸浩委員長 ほかにございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○川村伸浩委員長 本日は本当にお忙しいところ、久古谷様には働き方改革の必要性やその実現に向けた対策等、また岩手労働局の取組み等、丁寧にお話をいただきまして、またさまざまな質問にもお答えをいただきまして大変ありがとうございました。今後とも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。(拍手)

○川村伸浩委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残りいただきたいと思ひます。

次に、4月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見はございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○川村伸浩委員長 特に御意見等がなければ当職に御一任願いたいと思ひますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○川村伸浩委員長 異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。