

令和4年度神奈川県労働審議会 議事録

日時 令和4年8月29日（月曜）14時00分から15時40分

場所 Web 会議

出席委員

（学識経験者委員）

岸部都、永田てるじ、西野史子、松本育子【副会長】、山本圭子【会長】

（労働者代表委員）

阿部嘉弘、今村玲、高橋慎吾、萩原周子

（使用者代表委員）

菊地敏幸、清水智華子、二見稔、村木薫

1 開会

- ・出席委員数が過半数を超えており、会議が有効に成立していることを確認
- ・出席委員自己紹介
- ・労働部長あいさつ

2 会長、副会長の選出について

【岡田雇用労政課長】

それでは、まず、会長の選出を行いたいと存じます。本審議会の規則では、会長・副会長は学識経験者委員から、委員の互選により定めることとしております。何か御提案等ありますでしょうか。

【二見委員】

法政大学の山本圭子先生に会長に御就任いただければと考えております。先程、御自身の自己紹介でもございましたが、大学で労働法の授業を担当されていらっしゃるのと同時に、茨城県労委で公益委員として労使紛争の調整をされるなど、労働分野で様々な御経験をされております。大変お忙しいとは思いますが、会長をお願いするに適任な方ではないか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。

【岡田雇用労政課長】

ただいま、二見委員から、「山本委員に会長を」という御提案がございましたが、いかがでしょうか。

【各委員】

（異議なし）

【岡田雇用労政課長】

それでは、山本委員、会長についてお願いいただけますでしょうか。

【山本委員】

恐れ入ります。ありがとうございます。円滑な議事進行に努めるようにさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【岡田雇用労政課長】

それでは、以降の進行は、山本会長にお願いしたいと存じます。山本会長、よろしくお願ひします。

【山本会長】

それでは、次に、副会長の選出を行いたいと思います。

本審議会の規則では、副会長も学識経験者委員から、委員の互選によって定めることとなっておりますが、何か御提案はありますでしょうか。

【二見委員】

前回は「会長一任」で副会長を決めたと記憶しております。今回も、同様に「会長一任」でよろしいのではと思っておりますが、いかがでしょうか。

【山本会長】

ただいま、二見委員から「会長一任」という御提案がございましたが、いかがでしょうか。

【各委員】

(異議なし)

【山本会長】

それでは、私のほうでお願いをしたいと思います。今期は、新たに学識経験者委員に加わられました弁護士の松本先生に副会長をお願いしたいと思いますが、松本先生いかがでしょうか。

【松本委員】

弁護士の松本と申します。会長のお支えになるように精いっぱい努力して参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【山本会長】

ありがとうございます。そうしましたら、副会長は松本委員にお願いいたします。

3 議事

(神奈川県労働審議会について)

【山本会長】

それでは、議事の「(1)神奈川県労働審議会」について、事務局から御説明をお願いします。

【岡田雇用労政課長】

まず、本審議会ですが、令和2年以降、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、本県では、医療提供体制の維持、医療・福祉従事者への支援、あるいは県内経済の安定に向けまして、「全庁コロナ・シフト」という考え方のもと、新型コロナウイルス感染症対策本部等に様々な局から職員を集約して対応しております。こういった全庁を挙げて対応することとなったことに伴いまして、令和2、3年度は、本審議회를休止させていただいておりました。

今回は、休止後、最初の審議会ということで、休止の間に委員の交代もございました。この6月から新たに御就任していただいた委員もいらっしゃることから、改めて、本審議会について、簡単に説明させていただきます。

まず、資料1の3ページを御覧ください。

本審議会は、「附属機関に設置に関する条例」に基づき設置された附属機関で、労働問題として、「労使関係の安定」「労働教育」「労働福祉の向上」「雇用」等について、御審議、御意見をいただく場となっております。

委員の構成ですが、「学識経験者委員」5名、「労働者代表委員」6名、「使用者代表委員」6名の合計17名で構成しております。現在の委員は、既にお配りしております委員名簿のとおりとなっております。

なお、委員の任期は2年となっており、原則、このメンバーで令和4、5年度の2年間、御審議をいただく予定ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、審議事項として、これまで「今後の若年者雇用対策について」というテーマで平成27、28年度、あるいは「今後の高齢者就労対策について」ということで平成28年から30年度にかけて、それから「働き方改革の中小企業への普及啓発等」について平成30年、令和元年度、こういったテーマで御審議をいただいております。

また、令和元年1月に、新たに諮問させていただきまして、「神奈川県における外国人労働者の労働環境等の整備」につきましては、令和2年度に御審議いただく予定でしたが、先程申し上げましたとおり、新型コロナウイルス感染症の影響により、審議会を休止させていただきました。

この間、外国人労働者を取り巻く状況は、新型コロナウイルス感染症対策に伴う水際対策等によりまして、入国等を含めて流動的な状況にあります。

また、平成30年12月の出入国管理法の改正により創設された新たな在留資格の「特定技能」につきましては、この法律の附則で「施行後2年を経過した場合、特定技能のあり方について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずる」こととしておりまして、国では、令和4年1月に「特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会」を設置し、先月7月に法務大臣がこの勉強会における特定技能制度と技能実習制度について所感を述べられて、「今後は『外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議』の下に有識者会議を設置して、議論を進める」といった発言もされておりますので、今後、改めて、国から考え方が示されるものと考えております。

さらに、この間に、本審議会の委員の交代もあり、会長、副会長も交代がありました。

これらのことから、令和元年1月に諮問させていただきまして「外国人労働者の労働環境等の整備」については、一度諮問を取り下げさせていただきまして、改めて時機を得て、外国人労働者の取り巻く状況等について、御審議いただきたいと考えており、今回の審議会におきましても、一部取り上げさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

最後に、審議会の審議スケジュールと審議事項についてです。

令和4、5年度は、原則、年度に一回開催いたしまして、「最近の経済・雇用情勢」や「県の主な労働施策」などについて報告させていただき、県の取り組むべき事項について御審議いただきたいと考えております。その他、必要に応じて開催させていただき、必要事項について御審議いただき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。

【山本会長】

ありがとうございました。ただ今、県から説明のありました「神奈川県労働審議会」について、質問等があればお願いします。

【各委員】

(意見なし)

(最近の経済動向及び雇用情勢及び神奈川県の主な労働施策について)

【山本会長】

それでは、次に「最近の経済動向及び雇用情勢」及び「神奈川県の主な労働施策」について、事務局から説明をお願いします。

(事務局から資料2から資料8まで説明)

【山本会長】

ありがとうございました。ただいま、資料2から資料8までの県の御説明をお聞きいただきました。そして、私たち委員には、神奈川県的主要な労働施策の中におきまして、資料4、5、6について、それぞれ審議事項という形で各資料の冒頭のところで、県から意見を求められているということとなっております。

そこで、ただいま御説明がありました県の施策ですけれども、最初に資料4、次に資料5、資料6に関して、それぞれ御質問や御意見を賜った後で、また最後に全体について御質問ないし御意見を賜りたいと思っております。

それでは、資料4の冒頭に掲げられました「若年者、中高年齢者、女性への就業支援の取組」に関して、どなたからでも御質問ないし御意見をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

【今村委員】

ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。すみません、審議事項とはちょっと違って、質問させていただきたいのですが、4の「かながわ女性キャリアカウンセリング相談室」であったりとかという形で、女性に対してスーツを貸してというところは、ありがたいことだと思っておりますが、子育てをしながらという前提で、多分、こうやって仕事を探している最中は、保育園に預けられない女性の方が結構いらっしゃると思います。そういう方に対して、一時保育というような、そういう施策みたいのは行っていらっしゃるのか。もしくは就職活動中というところで、どこかそういうところを紹介してもらえとか、そういう一時保育ができるのかできないのかも含めて、もし教えていただけたらと思います。

【山本会長】

ありがとうございます。県のほうで何か御説明いただけますでしょうか。

【岡田雇用労政課長】

就職活動に当たっての一時保育などということでございますけれども、資料17ページに「かながわ女性キャリアカウンセリング相談室における支援」ということで、説明をさせていただきました。この中で、この相談室は「マザーズハローワーク横浜」という所にございまして、こちらは、子育てしながらの就業を希望している方が来られるということで、こちらには、お子さんを保育するスペースがございまして、そこを活用していただけます。

県の相談を受けた後に、もし、職業紹介のほうに移りたいということであれば、お子様を預けた上で、ハローワークで職業紹介を受けられるというような形になっています。

【今村委員】

ありがとうございます。それがあつたのを伺つて安心できます。

【山本会長】

ありがとうございます。そうしましたら、清水委員お願ひします。

【清水委員】

資料4の「かながわ若者就職支援センターにおける就業支援」という中で、キャリアカウンセリングを令和3年度で言えば6,744名の方が受けられて、決定の方が663ということで、約1割ぐらいの方が決定をしているということで、まず、これは、すごい素晴らしいことだと思うのですが、残りの9割の方というのは、どういう状況で就労に結びつかなかつたのかとか、そういったことが

もしわかるようであれば、お聞きしたいということが一点です。

また、就職氷河期世代の方に対して、正社員に求められる基本的なスキルや心構え等の教育をされているということですが、それ以外に何か就労に結びつく教育等がありましたら、お聞きしたいなど思っております。

【山本会長】

ありがとうございます。県のほう、よかったら回答をお願いいたします。

【岡田雇用労政課長】

まず、かながわ若者就職支援センターでキャリアカウンセリングを実施しておりまして、資料に記載の通りの就職を決定されてございます。確かに1割以外の方は就職に結びついていませんが、このような方は、継続して利用していただいていることとなります。利用回数といたしましては、平均6、7回ほど御利用になってございます。

また、就職氷河期世代の「かながわジョブテラス」のプログラムですが、そういったスキルとかを身に付けるもののほかに、実際に企業訪問して、企業の説明を受けたり、また、そこで上手くいけば、スカウトしてもらえたりとかということもございます。あとは、合同企業説明会というものをプログラムに組み込んでおりますので、そういうところで、直接就職に繋がるようなプログラムにしているところでございます。

【清水委員】

残り9割の方も再度利用されて、就業に結びつけていかれるということですので、また引き続き、そちらのほうも進めていただけたらと思っております。

教育のほうですが、社会人として必要な心構えとかスキルというものも、とても必要だと思いますが、現在、ITスキルを持った人材が非常に不足しているという世の中で、例えば、そのITスキルの教育みたいなものも、特に氷河期世代のまだまだ若い方たちに、そういった教育のチャンスみたいなものがあつたらいいなと思ったりもしております。

【山本会長】

ありがとうございます。他に資料4についてあれば、阿部委員お願いします。

【阿部委員】

二つあって、一つは教えていただきたいこと、一つは意見になります。

まず、一つ目の教えていただきたいことですが、今日、神奈川県としての施策をどうしていこうとされるのかといったことをお伺いした場面だと思うのですが、同じような行政機関でいけば、国の厚生労働省、神奈川でいけば神奈川労働局さんということになるのでしょうか。そういった他の行政機関との連携の中で、エリアであったり、そのエリアの中にいらっしゃる企業の皆さんとのマッチングであったりとか、より広範で重層的な対応をとっていくのが有効なのかなと思ったときに、ちょっと正式名称は長くて忘れましたが、「活躍支援プラットフォーム」みたいな名前だったかと思うのですが、行政連携をされるような、何かプラットフォームみたいなものを施策で作られてきたということを記憶してまして、もしそれに神奈川県さんが加わっていらっしゃるようであれば、そういったところでどんなアプローチをされようとするのか、どんな話をして、どんなアクションを起こそうとしているのかを伺えるとありがたいと思ったので、そこは教えていただきたいと思っております。

もう一つは意見ですが、これは言葉を間違えると適切ではありませんが、どの施策の方向性やアプローチの手段を見ている、いわゆる就職氷河期世代と言われる、90年代前半から2000年代初頭

ぐらいまでの、言ってみれば30代前半から50代までという、働き手とすれば一番成熟した部分、圧倒的な多数を占める世代のところを指していくとっていて、この就職氷河期世代の方たちを、例えばですが、正社員に優先的に結びつける力強い施策を打っていくということを前面に出したときに、採用していく企業側からすると、その方たちを優先するということがあると、当然、通常のいわゆる新卒採用であったり、その他の採用形態の中でも雇用の計画をしていくときに、両者の競争というか、応募方法の選択肢の一つに入ってくるだけの結果になってしまうので、この就職氷河期世代の方だけではなくて、全体の雇用就労条件を見て、企業の採用の母数を増やしていくんだという、元々の施策のところを力を入れていかないと厳しいのかなと率直に思っています。

もとより、例えば、定年制を65歳まで延長していこうというときに、若年層、とりわけ新卒採用といわれるところの就労機会は、もしかすると、厳しい状況にただでさえなってくるのかなと。

様々な、コロナのことも含めてパッケージで考えていくときに、どうしても企業側に対する支援策というか、ストレートな言い方をしてしまえば、例えば、補助金だったり、補助制度であったりとか、そういったものがないとインセンティブが働かない。雇用の枠、母数が大きくならない限り難しいのかなと率直に感想として思いましたので、一方で、何か企業側へのアプローチというのをやっているのか、こんなことも含めて、意見ですので、実状があればご教示願いたいと思っています。

【山本会長】

ありがとうございました。御質問と御意見を一件ずついただいております。県のほうで、御回答をよろしく願いいたします。

【岡田雇用労政課長】

まず、一点目のプラットフォームの関係ですが、こちらは今「神奈川就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」というものを設置しております。

これは、令和2年度に事業を始めた際にプラットフォームを設置しており、メンバーとして、労働局を始めとする国、市町村として横浜市、川崎市、相模原市、それから町村会、経済団体として神奈川県商工会議所連合会、神奈川県経営者協会、経済同友会、商工会連合会、中小企業団体中央会、労働団体として連合神奈川に参加をいただいております。また報道機関として、神奈川新聞社とテレビ神奈川に参加をいただいております。

事業実施計画を令和2年に作っており、その進捗を毎年会議という形で管理をしているところで

す。

国、県、市それぞれの単位で事業をやっておりますが、神奈川の場合は、県と市とで「就職氷河期世代活躍応援パッケージ」という形で、それぞれの取組が氷河期世代の方々の正社員としての就職に結びつけていくという事業の立て付けになっています。

それから、企業への支援としては、企業向けのセミナーを開いております、ここで就職氷河期世代の人材採用や受入における留意点や、採用後の定着、育成等について説明をさせていただく機会を設けております。

助成金というお話もございましたけれども、今のところ、県のほうでそういった助成金を用意してございませんので、こういった説明会において、就職氷河期世代の方々を採用すると、こういういいところがありますというような説明をさせていただいております。

就職氷河期世代の方にとりましては、就職氷河期世代に限った説明会や合同就職面接会をさせていただいておりますが、就職氷河期世代の方にとっては、若い世代がない機会になっております

ので、御本人たちは、積極的に説明会にも参加をさせていただいているような状況でございます。

【山本会長】

ありがとうございました。阿部委員いかがでしょうか。

【阿部委員】

ありがとうございました。御説明をいただいたところで、プラットフォームのところはよくわかりました。仕掛けも大きいし、私どもも参加させていただいている部分がありましたので、より実効的なプランが出てくると嬉しいなと思っています。

後段のほうのお話もよくわかりました。就職氷河期世代の大きな広い分母となる働く仲間たちのところに、いわゆる不本意型といわれるような非正規型の雇用となっている社員の皆さんが多くいらっしゃるというように認識をしています。

ただ、やはりもう少しグレードを分けたほうがいいかなと思うのは、すごく長い期間就労というところから残念ながら離れてしまっている方達もいらっしゃるでしょうし、もしくは、やはり社会参画をするのにあたって、少し丁寧にといいましょうか、厚めの支援が実際に必要な方々もいらっしゃると思っていて、やはり、そういったところに対するフォーカスというのは、特別な措置を求めていくということも必要だと思っていますので、少し息の長い取組になるかもしれないので、息の長い施策をお願いしたいなというように思っています。

【山本会長】

ありがとうございました。続きまして、資料5の障害者雇用促進の取組に関して、21 ページに雇用率達成に向けた新たな取組等に関して審議事項となっております。どなたからでも、御意見ないし御質問なりお出しただければと思います。よろしく願いいたします。

これは、皆様方にも情報としてお入りになっていらっしゃるかと思えますけれども、国の労働政策審議会障害者雇用分科会で、この夏に意見書が策定されていて、パートの雇用率算入に関して、10 時間から 20 時間といった短時間のうちでも、より短い方々の雇用率算入等に関しての検討が今後なされると、先々法改正の話になるのだらうと思えますけれども、そういったことも提案をされているようでございますので、また企業の方々におかれましては、より障害者雇用に取り組みやすい環境等を整備していただけないかと思っております。他にいかがでございましょう。よろしゅうございますか。

続きまして、外国人労働相談事業に関して、資料6の 25 ページのところで、外国人労働相談を必要としている外国人の方々に、より活用していただくための有効な方策等について、御意見を賜りたいということで、審議事項は記載をされています。皆さん方の職場でも、外国人労働者、県の施策的には外国籍労働者と言ったりしますけれども、一緒に働いてらっしゃる、あるいはお使いになっていらっしゃるのではないかと思います。何か御意見なり、御質問なり、情報提供なりお有りになりましたら、お出しただきたいと思えます。

【二見委員】

資料6の 26 ページの統計に関心があるのですが、私も県の労働委員会の使用者委員をやっています。色々な案件が出てくると、外国人絡みのことも結構あり、やはり雇止めや賃金の関係が議論になっていると認識しています。

この(4)「あっせん指導の状況」というところで、同じように「解雇・退職」「賃金」、これは内容的にあっせんの対象として出ていますが、解決 39 件、打切り 28 件という形になっていまして、この打切りの 28 がどういう中身なのか、御説明いただければありがたいのですが。40%も構成比

を占めておりますので、これはその後どうなっているのか、どう把握されているか教えていただければと思います。

【山本委員】

ありがとうございます。県のほうで御説明いただけますか。

【岡田雇用労政課長】

あっせん指導によって調整しても労働者と使用者との主張が異なっていて、解決に向けた話し合いにおいて双方の歩み寄りが無い場合ですとか、使用者が話し合いに応じないといった場合がございます。この打切りの中にはそういった案件がございます、具体的には事実関係に争いがある場合ですとか、感情的対立が激しい場合ですとか、あるいは希望する解決金額に開きがありすぎる場合ですとか、こんな場合には打切りというように整理をさせていただいております。

その後の対応として、相談内容によりまして様々ではありますが、他の機関を紹介することもございますが、最終的には相談者の意向によるところとなっているところでございます。

【山本会長】

ありがとうございました。二見委員いかがでございましょう。

【二見委員】

大体おっしゃることはわかりましたが、結局、それがまた相談に回ってきているのかどうか、そういう点を知りたいと思いました。結局、外国人の方々が、もう諦めちゃっているというのであれば、それはもう相談に繋がってこないような感じがします。その辺の後追いをある程度しておいたほうが、色々な施策を打つ上で効果的なのかと思ひ、お伺いした次第です。

【山本会長】

ありがとうございます。他に外国人労働相談の活性化といいますか、より多く届けたいという形で、審議事項にさせていただいているのですが、何か御意見なり、御質問なりありますでしょうか。

【松本副会長】

質問をさせていただきたいのですが、外国人の方からの労働相談の状況ですが、やはり、この件数を上げていくというところが、労働施策の上で非常に重要だと思いますけれども、この外国人の方々がこの労働相談に繋がるルートというのは、どういったところから繋がってきているのかアンケートのようなものはとっていらっしゃるのか。

また、労働相談に繋がった方以外にもすそ野を広げていくということが非常に重要だと思いますけれども、今、どういった方策を広報活動の点からとっておられるのかというその実情と、それから、より多くの人たちにこの労働相談を知っていただくために、どんなルートが考えられるのか、例えば、組合といったところのルートですとか、あとは、その外国人の出身別の何かネットワークのようなものもあるかと思ひますけれども、そういったところに情報を発信していくとか、そういった広報活動を広げていく、具体的な策っていうところを、すそ野を広げていく活動につなげていただきたいのですけれども、実際繋がった方がどういうルートで来ていらっしゃるのかというところについて、実情を教えてくださいいただければと思います。

【山本会長】

ありがとうございます。それでは県のほうで御回答をお願いいたします。

【岡田雇用労政課長】

現在の外国人労働相談の広報につきましては、例えば、労働センターのチラシの中に外国人労働相談の窓口の御案内をさせてもらっております。また、県のホームページにおきまして、言語別に

外国人労働相談の案内をさせていただいているところでございます。

松本委員がおっしゃっていた外国人のコミュニティの中に入って、何かPRしているかというところでございましたけれども、その点につきましては、特段コミュニティに入ってPRをしているところは今のところございません。

【山本会長】

ありがとうございます。松本委員いかがでしょう。

【松本副会長】

先ほど、チラシ等の配布というのがありましたけれども、そのチラシはどういった所に配ったり、置いたりしていらっしゃるのでしょうか。より積極的に、せっかくチラシを作っているからといって、それを色々な所に広げていくというのは、一番重要なところだと思いますけれども、いかがでしょうか。

【岡田雇用労政課長】

例えば、市町村の労働関係の窓口、あるいは労働センター以外のところで、外国語の相談に応じているような窓口にも置かせていただいているところでございます。

【山本会長】

松本委員、どこかチラシを置くのに相応しい、いい所は御存じありませんか。

【松本副会長】

弁護士の立場からすると、法テラスとか、色々と思いつく所はありますが、あとは、何か街頭、駅前などで配布したりといったような活動とかはされないのでしょうか。たくさん外国人の方々が行き来する駅とかってあると思うのですが。川崎も外国人の多い町ですが、そういった所で県の職員の方が配布してくださると、すごくチラシの受け取りもいいのではないかなと思うのですがいかがでしょうか。

【岡田雇用労政課長】

ありがとうございます。労働センターでも、主要な駅などで街頭労働相談をやらせていただいております。その際は、呼び込みではありませんが、駅を歩いていらっしゃる方に必要な情報としてチラシなどを配らせていただいておりますので、今、御意見をいただきましたので、そういうことは継続をしていきたいなと思います。

【山本会長】

ありがとうございます。最後に、県で取り組んでいる労働施策全般について、御意見ないし御質問があれば承りたいと思いますが、いかがでございましょうか。

【二見委員】

資料8の31ページで、どう評価できるのかを教えてくださいなのですが、産業人材の育成の取組ということでは、様々な訓練施設で、色々なコースを作って求職者のニーズに応じた職業能力開発をやられていると思います。(1)の「総合職業技術校における就職者数と修了者の3ヶ月後の就職率」は90%以上いっているのですが、効果のある施策だと思うわけですが、(2)の「民間教育訓練機関等への委託訓練における就職者数と修了者の3ヶ月後の就職率」というところが、7割ぐらいに留まっています。この辺はどのように評価されるのか。70%というのは結構いい数字なのか、「いやいや、もうちょっと力及ばないのですよ」という数字なのか、その辺の感触を教えてくださいと思っています。

【井上産業人材課長】

(1)の「総合職業技術校における就職者数と修了者の3ヶ月後の就職率」の93.2%というところにつきましては、こちらは、訓練期間が比較的長うございまして、6か月、1年、あるいは2年というところで、在校中においても訓練を受けながら就職活動もできるということで、(2)の場合よりも就職率が良くなっています。

一方、(2)の「民間教育訓練機関等への委託訓練」につきましては、訓練期間が2か月から3か月と比較的短いこともございまして、実際の就職活動は、この訓練が終わった後、教育訓練期間を終了した後に、自分でハローワーク等に出向いて就職活動を行っていくということで、我々も修了後の3か月間は、引き続き、伴走支援ということで、就職活動のお手伝い等をしておりますけれども、(1)の総合職業技術校に比べると、若干低い傾向にあるというところがございます。

ただ、全国的に見まして、ほぼ全国の平均値ぐらいのところがございますので、引き続き、思ったような就職ができるように、支援をさせていただきたいと考えているところでございます。

【二見委員】

「70%ぐらいで、全国水準にいつている」ということであれば、それでいいように思います。結局、これが著しく低いとすると、民間教育訓練機関のレベルの問題であるとか、カリキュラムの問題だとか、そういったところにつながってきますので、その内容についてフォローできていけばよいのではないかと思います。ありがとうございます。

【井上産業人材課長】

ありがとうございます。

【山本会長】

ありがとうございます。他に、県の行っていらっしゃる労働施策全般について、御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしゅうございますか。

県のほうからも詳しい御説明をいただき、また皆さん方からも活発な御意見ないし御質問を出していただきまして、ありがとうございました。

御意見が尽きぬかと思っておりますけれども、時間の関係もあります。予定された時間を過ぎておりますので、そろそろ議事を終了させたいと思っておりますが、何か最後に一言という方がいらっしゃいますか。よろしゅうございますか。ありがとうございました。途中、通信回線等のトラブル等ありましたけれども、皆さん方の御協力を持ちまして、無事に予定された議事を終了することができました。御協力に感謝申し上げます。これにおきまして議事を終了させていただき、進行を事務局にお返ししたいと思います。ありがとうございました。

【岡田雇用労政課長】

本日は様々な貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。

本日いただきました御意見も踏まえまして、経済雇用情勢に適切に対応いたしまして、今後の労働施策を推進して参りたいと考えております。引き続き、御指導、御協力のほどよろしくお願いいたしたいと思います。時間を超過して申し訳ございません。以上をもちまして、神奈川県労働審議会を終了させていただきます。誠にありがとうございました。

以上