

日時 平成23年3月11日(金)  
於 宇都宮第2地方合同庁舎  
5階 大会議室

## 平成22年度第2回栃木地方労働審議会

### 会 議 録

平成22年度第2回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 平成23年3月11日(金) 14:00~14:46  
東北地方太平洋沖地震のため中断・中止
- 2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎 5階 大会議室
- 3 出席者 【委員】
- |       |            |
|-------|------------|
| 公益代表  | 中尾久(会長)    |
|       | 山口哲子(会長代理) |
|       | 黒内和男       |
|       | 白井裕己       |
|       | 堀真由美       |
|       | 今井直(欠席)    |
| 労働者代表 | 青木義明       |
|       | 加藤剛        |
|       | 大森信男       |
|       | 加部和夫       |
|       | 相田美由紀(欠席)  |
|       | 石川浩子       |
| 使用者代表 | 青木勲        |
|       | 佐藤一彦(欠席)   |
|       | 鍋島勝子       |
|       | 田中朝子(欠席)   |
|       | 山口貴司       |
|       | 横倉正一       |
- 4 次第
1. 開会
  2. 栃木労働局長挨拶
  3. 議題
    - (1) 平成23年度栃木労働局の行政運営方針(案)について  
総務部長説明  
労働基準部長説明  
職業安定部長説明  
雇用均等室長説明
    - (2) 質疑
    - (3) 茂木町地域雇用創造計画の持ち回り審議について(報告)
  4. 閉会

司会（佐藤企画室長） 定刻となりましたので、ただいまから「平成22年度第2回栃木地方労働審議会」を開催いたします。

私は司会を担当いたします企画室長の佐藤と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき、公開で開催いたします。

最初に、本日の審議会は、公益代表5名、労働者代表5名、使用者代表4名の委員の方々が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条により本日の審議会が成立しますことをここにご報告いたします。

議事に入る前に、当審議会委員に変更がございましたのでご報告いたします。使用者代表委員として、新たに1月5日付をもちまして山口貴司様にご就任いただいております。

それでは、初めに、藤井労働局長からご挨拶を申し上げます。

藤井栃木労働局長 本日は年度末のお忙しい中、委員の皆様方には本審議会にご出席いただきまして厚く御礼申し上げます。

さて、栃木県の雇用情勢ですが、1月の有効求人倍率は前月を0.02ポイント上回り0.60倍と、平成21年1月以来丸2年ぶりに0.6倍台となりました。全国平均は前月を0.03ポイント上回り0.61倍。全国順位は2つ下げまして24位となっております。前年比での求人の増加傾向、求職者の減少傾向が続いておりまして、雇用情勢は依然として厳しいものの緩やかに持ち直していると認識しているところでございます。

また、今一番の問題である今年春の新規学卒者の就職内定状況ですが、1月末現在、高校生は前年同期を4.1%上回って88.9%ですが、大学生は前年同期を0.6%下回る61.9%と、比較可能な平成10年3月卒以来の統計史上で一番悪い状況にございます。さらに、来春平成24年3月卒の学卒者をめぐる就職環境も非常に厳しいと予想され、今年2月16日付で文部科学、厚生労働、経済産業の3大臣連名で採用枠の拡大並びに既卒者の問題等々の要請が主要な経済団体、業界団体、計247団体に対して既になされている状況にございます。

私どもの平成23年度の行政運営方針につきましては、県内の厳しい雇用・労働環境を踏まえ、基準、安定、均等の3行政が専門性を発揮しつつ、総合労働行政機関として一体となって進めていきたいと考えております。

本日の審議会では、平成23年度の我々労働局の行政運営方針（案）について説明させていただきます。公労使それぞれのお立場から忌憚のないご意

見を頂戴し、運営方針に反映させていきたいと考えております。どうかよろしく願い申し上げます。

司会

ありがとうございました。

議事に入りますが、委員の皆様方の机の上に、差し替え資料としてNo.1-1と追加資料を置いております。この後の説明で使いますので、よろしくお願いいたします。

議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条により会長に進行をお願いいたします。議事に入る前に、会長からご挨拶をいただいた上で議事を進めていただきたいと思います。中尾会長、よろしくお願いいたします。

中尾会長

では、審議に入る前に私から一言ご挨拶させていただきます。

前回のこの審議会で私は何を申し上げたか振り返ってみました。定かではありませんが、失業率が5%台前後云々というのはここ10年近くの出来事であって、遡ればその前は4%、その前は3%、2%ということを上げたと記憶しております。それは言い換えると何を言いたかったかということ、日本経済が5%の失業率で上下していることは、良かったり悪かったりする循環的なものではなくて構造的なものだということを私は申し上げたわけです。実をいうと、別の意味でも失業率が構造的なものだということを、今日は冒頭の挨拶がわりにお話しします。

今、日本では誰もが少子高齢化ということを言いますが、少子高齢化と似たようなことが産業や企業の中にも起こっているということです。それはどういうことかということ、今まで雇用の大きな受け皿は自動車産業であったり電機・エレクトロニクス産業であったりしましたが、実をいうと、自動車であろうが電機であろうが、これらの産業が日本の雇用の大きな受け皿になっているとは言いがたいのではないかと考えております。

といっても、私が何を言いたいのかはっきりしませんので具体的に申し上げます。電機・エレクトロニクスでいうと、栃木県に関係のある清原工業団地にはキヤノンという会社が入っています。キヤノンという会社はいつできたかということ、1937年で戦争の少し前です。同じようにソニーはいつできたかということ、キヤノンより10年おくれで戦後1947年です。戦争を挟んで37年と47年にキヤノンとソニーができています。トヨタ自動車はいつできたかということ、キヤノンと同じ1937年にできています。自動車のホンダはいつできたかということ、ソニーと同じ1947年です。この4つの会社が1937年と10年おくれの1947年にできているわけで

す。

これを人間にたとえてみると、還暦を迎え、定年が延びて65歳定年で完全に現役を引退している状況になります。少子高齢化で子供の数を増やさなければいけないということをしきりに日本全国で大合唱していますが、実をいうと今言った戦前の企業も戦後できた企業も、人間なら還暦を過ぎて65歳になっているわけですから、企業のほうも新しい企業が出てこない限り、子供が少ないと同じように、新しい企業が少ないままでは雇用を保障できる社会になれないのではないかと思います。

これは全国的な話ですが、それを栃木県に当てはめてみるとどうなるか。栃木県では今、しきりにフードバレーということが言われています。フードバレーがうまくいって雇用創出のきっかけになればと思います。そういうものができることによって、初めて、地域の雇用も生まれるのではないかと思います。

少子高齢化は日本の構造的なものであるばかりでなく、産業面や企業の面においてもそれに似た構造的な問題があると私は考えておりますので、本日の審議会の冒頭でお話ししました。挨拶はこの程度にいたします。

それでは、早速審議に移りますが、議事に入る前に議事録署名人の指名がございます。本日の審議会の議事については、審議会運営規程第6条第1項により、議事録を作成し、私のほかに、私が指名いたします2名の委員の方に議事録署名をお願いしたいと思います。労働者代表は加部委員、使用者代表は鍋島委員をお願いしたいと思います。

早速本日の議題ですが、平成23年度栃木労働局の行政運営方針(案)について、審議に入ります。運営方針(案)について、事務局の総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長の四方から説明をお願いいたします。

山口(浩)総務部長 総務部長の山口です。委員の皆様方には、私ども労働行政の運営につきましてご理解、ご協力をいただいておりますことに感謝申し上げます。ありがとうございます。

私からは総務部で所掌しております来年度の重点施策についてご説明いたしますが、その前に本日の共通資料について若干補足いたします。

昨年10月の1回目の審議会のときに、本年度上半期の取り組みの進捗状況について資料をお示ししてご説明いたしました。審議会以降の状況を含めた本年度のこれまでの取り組みと進捗状況について取りまとめたのが資料No.1-1です。資料No.1-1は本年度の重点施策についてのフォローアップ・評価をまとめたものです。これに基づいて、資料No.1-2の来年度の行政運営方針(案)を作成しました。資料No.1-3は行政運営方針(案)をわかりや

すく要約したものです。

それでは、私から簡潔に、総務の所掌部分を資料No.1－3の要約版に基づき説明させていただきます。

大きく2点ございます。1点目は9ページ、労働保険制度の適正な運営です。これにつきましては、私どもは労働保険料の適正徴収と未手続事業一掃対策の推進を大きな柱として取り組んでいるところでございます。ご承知のように、リーマンショック以降の厳しい経済情勢の中、労働保険料の収納率が低下しております。これを踏まえまして、来年度におきましては、労働保険料の収納率向上に向けた取り組みを最重点として積極的に行う必要があると考えております。このため、労働保険料の適正な申告・納付について事業者への一層の理解促進を図ることはもちろんですが、法的措置を含めた滞納事業場の整理、保険料納付特例の強化で、労働保険料徴収業務に重点的取り組みることとしております。

2点目は10ページ、個別労働紛争解決制度の積極的な運用です。ご承知のように、栃木県下には監督署が7つございます。それと当労働局も含め計8カ所に総合労働相談コーナーを設けて労働相談に応じております。その件数を見ますと、本年度におきましても総件数で1万件を超えております。そのうち、民事上の個別労働紛争事案の相談についても3,000件近い数で推移し、依然として高水準でございます。

このような厳しさが続いている状況を踏まえ、来年度におきましても引き続き質の高いワンストップサービスの提供に努めるとともに、個別労働紛争解決制度の迅速かつ適正な処理、特に個別労働紛争を簡易かつ早期に解決することができるという意味で、口頭助言を本年度も積極的に行っておりますが、さらに積極的な実施に努めることとしております。

総務関係は、簡単ですが私からは以上でございます。

竹田労働基準部長 続いて、基準行政について説明いたします。日ごろより労働基準行政にご協力、ご理解をいただいておりますことに大変感謝申し上げます。着座にて説明させていただきます。

資料No.1－2「行政運営方針（案）」をお開きください。1ページ目「はじめに」の下「最重点施策」、「健康で安心して働くことができる労働環境の整備」として、「法定労働条件の履行確保、過重労働による健康被害の防止及びメンタルヘルス対策などに重点的に取り組むとともに、被災労働者に対する迅速・適正な労災補償に努めるなど、健康で安心して働くことができる労働環境の整備を図る」ことを、まず基準行政最大の柱として掲げております。

現状ですが、4ページをお開きください。「労働条件をめぐる動向」として、

総合労働相談コーナーにおける相談件数は13.7%減少しておりますが、申告受理件数は、平成21年の過去最高を記録する755件と比べますと、134件減少しております。しかし、600件以上と非常に高止まりの傾向にあります。

(2)の労働時間ですが、当県の労働時間は1年間1,888時間と全国平均と比べると90時間多い。当県は製造業が多いことやパートの比率が低いということが影響していると思われます。

その下の年次有給休暇の取得率は、全国では48%ですが、当県では42%という状況にあります。

また、賃金について5ページを見ていただきますと、平成17年の水準にまだまだ至っておりません。また、男女の賃金格差も認められます。

(3)の労働災害の発生状況ですが、平成22年の死亡災害は25人でした。また、休業4日以上は1,679人とありますが、これは1月現在の数字で、お手元に追加資料をお配りしておりますとおり1,700件を超え、平成21年より増加しております。

労働者の健康状況を見ますと、有所見率は過半数を超えております。

また、労災保険給付ですが、新規受給者数は7,000人前後で推移し、保険給付額は年金も含めて110億円台であります。

また、脳・心臓疾患、精神障害等の件数は平成21年度で9件であり、石綿関連の災害は平成21年度に6件ありました。

このような現状を踏まえまして、平成23年度は施策を展開してまいる考えです。その内容につきましては、資料No.1-3の要約版をご覧ください。2ページ「健康で安心して働くことができる職場環境の整備」、1として経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善を図るということで、法定労働条件の確保・改善のための監督指導等を徹底してまいる考えでございます。また、労働時間の適正化や、労働契約に係る基本的なルールの周知徹底、そして未払賃金立替払制度の迅速適正な運用を柱として対応してまいる考えでございます。

2番目として、長時間労働抑制、年次有給休暇取得促進など、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを展開してまいります。

続いて3ページ、働く労働者の安全と健康を守るということで、まずは労働者の心と体の健康を確保するいろいろな施策を展開してまいる考えでございます。具体的にはメンタルヘルス対策を推進してまいります。また、自殺予防に必要な知識の普及促進・啓発を図ります。また、過重労働防止対策の徹底を図る、有所見率の増加に歯どめをかけるという取り組みは、今年度もやっておりますが、来年度も引き続き対応してまいる考えです。石綿ばく露

防止対策も徹底してまいります。

長期予報では今年も夏は暑いということです。昨年は熱中症での災害が多発しましたが、今年も一層熱中症予防対策を徹底してまいります。また、受動喫煙防止対策についても取り組んでまいる考えでございます。

労働者の健康面を第1点に挙げることに関連いたしまして、本年4月1日より、局の安全衛生課は名称変更して「健康安全課」となります。東京労働局のようなところは労働衛生課がありますが、そこも名称変更されて「健康課」になります。そういった課が直接労働者の健康に関しての施策を積極的に展開するということが平成23年度は取り組んでまいります。

また、3ページ下の労働災害ですが、労働災害は死亡災害が平成22年は急増したこと、休業4日以上災害も昨年と同様1,700人台に至っていること等から、リスクアセスメントを中心とした労働災害を大幅に減少するための取り組みを展開してまいる考えでございます。

続いて4ページ、最低賃金の改正とその履行確保を図る取り組みも展開してまいります。特に、平成23年度は中小企業への支援事業がスタートいたします。ワンストップで対応する無料相談窓口を設置することや、計画的に時間額800円以上に賃金を引き上げる中小企業に対しては、一定要件のもと、経費の半分(上限100万円)の助成制度を積極的に運用してまいる考えでございます。

最後に、不幸にして労災事故に遭われた方に関しましては、迅速・適正な労災保険給付を展開してまいります。認定基準に従った適正な認定を推進することや懇切丁寧な窓口対応・説明、労災診療費の適正払いの徹底を図る。また、労災診療費の事前点検業務が平成23年度は国に集約化されますので、その円滑な施行を図るといったこと。石綿救済法はあと1年の法律ですので、その周知徹底を図り、救済に積極的に対応してまいる等、迅速・適正な労災補償給付を行っていきたいと考えております。

簡単ですが、私からは以上でございます。

山口(六)職業安定部長 職業安定部長の山口と申します。よろしく申し上げます。委員の皆様には、安定行政の推進に日ごろよりご尽力をいただいておりますことに、この場をお借りしてお礼申し上げます。

資料No.1-2の16ページから、安定行政についての方針を示しております。

局長からもお話がありましたが、平成23年度は学卒関係をメインとし、新規学校卒業予定者や未就職の卒業者等に対する就職支援を第1に掲げております。未就職のまま卒業する者が大幅に増加している中で、支援を強化す



ることを冒頭に挙げております。また、昨年後半から学卒ジョブサポーター等を39名配置しており、このジョブサポーターが各学校と連携をとりながら、担当した生徒を取り込み、奨励金等の活用をお願いするとともに、就職の支援に邁進している状況でございます。

その中で18ページ、求人量の総量確保に取り組むこととしております。さらに確保した求人に対しては、マッチングを強化するため、相談を重ねながら就職に結びつけていくこととしております。

さらに、引き続き、非正規労働者への総合就労支援として、「キャリアアップハローワークおやま(非正規労働者総合支援センター)」におけるきめ細かな支援や、求職者総合支援センターとの連携を図ることとしております。

(2)は雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進を図るとして、就職支援ナビゲーターによる体系的かつ計画的できめ細やかな支援を行います。20ページ、的確な職業訓練等の活用を図り、能開機構栃木センターや県の職業能力開発校と連携を図り、早期再就職に向けた就職支援を行うこととしております。

21ページではジョブ・カード制度の活用を定めておまして、ハローワーク宇都宮に設置した「福祉人材コーナー」による取り組み等を掲げております。

(3)は若年者雇用対策の推進です。(1)の緊急雇用対策に掲げた項目のほかに、職業意識形成支援やフリーター等の正規雇用化プランの推進、職業能力開発施策と連携を図ることとしております。

23ページ、(4)は安心して働ける雇用環境の整備です。生活保護受給者や刑務所出所者、建設労働者対策、公正採用選考等に取り組むこととしております。

(5)は雇用保険制度の安定的運営です。法改正になりました遡及適用の取扱いについては、的確な確認を行うとともに、雇用保険受給者の早期再就職の促進に向けて、ハローワークの給付担当部門と職業相談部門との一層緊密な連携を図り、早期再就職に向けた取り組みを行うこととしております。

(6)は地方公共団体との連携による就職支援です。こちらは資料No.1-4で後ほどご説明いたします。

(7)は子育てする女性等に対する雇用対策の推進です。マザーズサロン、マザーズコーナーにおいてきめ細やかな支援を行うこととしております。

26ページ、(8)の障害者雇用対策の推進です。雇用率達成指導につきましては、これまで以上に厳正に実施するとしており、県の教育委員会も含めて、今後も引き続き障害雇用に取り組んでいただけるよう指導していきたいと思っております。また、地域の関係者との連携により「チーム支援」を推進し、

福祉・教育から一般雇用への移行を促すこととしております。また、障害者の特性に応じたきめ細やかな支援として、精神障害者・発達障害者・難病の方の雇用支援に取り組むとともに、チャレンジ雇用についても推進することとしております。

(9)は高齢者雇用対策の推進です。高齢者雇用確保措置を講じていない企業に対し、的確な助言・指導をして、継続雇用制度の対象者基準を労使協定ではなく就業規則等で定めている企業には、早急に労使協定の締結をするよう指導を行うこととしております。

30ページ、(10)は外国人雇用対策の推進です。外国人雇用状況の届出制度の徹底や、「外国人雇用サービスコーナー」により就業を推進することとしております。

32ページ、(14)は職業安定行政における目標数値の設定ですが、まだ本省から具体的な数値目標が示されていないことから、ペンディングとしております。33ページのア.地方計画策定項目から34ページまでの目標設定項目等については、指示があり次第、具体的な数値目標を設定することとしております。

以上、運営方針の重点施策として取り組むことを簡単に説明いたしました。

次に、資料No.1-4「栃木雇用施策実施方針」です。こちらは県との施策を決めておきまして、県が実施する各種施策と緊密な連携を図りながら、地域の実情に合った雇用施策を実施することとしております。県と労働局及びハローワークがより一層連携を強化して、この方針に盛り込まれた施策と栃木県の雇用に関する施策が、緊密な連携のもとに円滑かつ効果的に実施されるよう、地域の雇用情勢を改善に取り組むとしております。こちらは県と最終的に相談させていただくということで、とりあえず「案」としております。

以上で、安定行政の説明を終わります。

小山内雇用均等室長 雇用均等室長の小山内でございます。委員の皆様には、日ごろから均等行政の推進に大変ご協力いただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。それでは座って説明させていただきます。

私も主として要約版に沿って説明いたしますが、「行政運営方針(案)」では34～38ページが均等室業務に関連するところですので、そちらもお開きいただければと思います。

要約版8ページをお開きください。平成23年度の重点施策として、1つ目は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進です。昨年度は両立が一番目でしたが、今年度は均等関係の対策が1番目になっています。来年度も男女均等取扱いの徹底、妊娠・出産等を理由とする不利益

取扱いへの厳正な対応、職場におけるセクシュアルハラスメント対策を推進するため、年度初めに計画的訪問による報告徴収の実施計画を立て、これに基づき個別に事業場を訪問し、法に沿った雇用管理が行われているかどうか企業から実情を伺い、法に沿った均等取扱いの徹底を図ってまいります。また、法違反事業主に対しては、局長の助言指導・勧告により是正を図ってまいります。

本年度の状況ですが、資料No.5-1の1枚目、1の①をご覧ください。本年度1月末までの助言・指導等の状況ですが、92事業場に対して報告徴収を行い、法違反として256件の助言・指導を行っております。この指導の中身は、均等法11条セクシュアルハラスメント対策の措置義務が講じられていないということでの助言・指導が最も多く149件となっております。引き続き、法違反事業主に対しましては厳正な指導を行うこととしております。

均等法に関する相談状況は、資料No.5-1の1ページ②のとおりとなっております。昨年度と比較しますと相談件数は減少しております。労働者からの相談は減少しておりますが、その他(相談者の身内や関係機関、社労士等)からの相談は増加しております。相談内容は、セクハラに関するものが圧倒的に多く166件(45.7%)、母性健康管理59件(16.3%)、妊娠・出産等による不利益取扱い58件(16.0%)となっております。昨年度はセクハラ事案の割合は44.7%でしたので、それと比較しますと、平成22年度はセクハラ事案の割合が増加しています。妊娠・出産等による不利益取扱い事案の割合は、昨年度は18.5%でしたので、本年度は16.0%と若干減少しております。

紛争解決援助は、平成23年1月末では0件となっておりますが、2月に入り援助事案が2件出ていますが、そのうち1件は解決しております。今後とも、相談から紛争解決援助としての局長の助言・指導、調停の積極的な活用につきまして周知に努めることとしております。

次に、重点施策の2つ目は、職業生活と家庭生活の両立の実現化に向けた対策の推進です。「運営方針(案)」36~37ページに細かく書いております。

初めに、改正育児・介護休業法の履行確保についてです。改正育児・介護休業法は、昨年6月30日から一部を除き全面施行されておりますが、改正法の周知については、平成23年度も引き続き関係機関・団体等の会合や、広報紙の活用を初め、あらゆる機会をとらえ実施する予定としております。特に来年度の後半には、常時100人以下企業に対して現在は猶予がありますが、平成24年7月1日からは義務となりますので、短時間勤務制度の義

務化、介護休暇等の規定の適用について周知を図ることとしております。今年度は昨年11月以降、当室主催により法の周知を図ってきたところです。また、事業場におきましては、育児・介護休業法に沿った規定の整備・定着が図られるよう、育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施し、規定が整備されていない、または整備しているけれどもそれが法に沿ったものとなっていない場合には、法に沿った規定とするよう助言・指導を実施していくこととしております。

引き続き資料No.5-1の2ページ目をお開き願います。(1)育児・介護休業法の定着の①は、本年度1月末までに常勤職員が訪問して指導を行った件数を記載しております。161事業場に対して報告徴収を実施し、規定が整備されていないということで892件の助言・指導を行っております。

相談への対応ですが、相談状況は②のとおりです。平成21年度は全体で相談が1,242件でしたが、本年度は改正法の施行があり特に事業主の方からの相談が増加したこともあり、1月末までで昨年度の年間相談件数の約1.5倍となっております。そのうち、労働者からの育児休業等に係る権利等の相談件数が昨年度は35件でしたが、本年度は1月末で35件と昨年と同数となっております。育児休業に係る不利益取扱い相談は、平成20年後半の経済状況により大幅に増加しマスコミを賑わせましたが、昨年度は1年間で18件、本年度は12件と若干減少しています。なお、労働者からの相談を受けて紛争解決援助に移行した初めての事案が1月に1件ありましたが、これは円滑に解決いたしております。育児・介護休業法に基づく紛争解決援助につきましては、今後ともあらゆる機会をとらえて周知を図ることとしております。

続きまして、次世代育成支援対策の推進についてです。改正次世代法につきましても、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策をさらに進めるため、平成20年12月3日に児童福祉法等の一部を改正する法律の公布により一部改正されております。これにより、本年4月1日以降、101人以上300人以下企業におきましても行動計画策定・届出と計画の公表及び従業員への周知が義務化されることとなっております。3月末までに計画を策定し届け出していただけよう、現在総力を挙げて取り組んでいるところです。4月以降届け出がされない場合には法違反となりますので、未届企業に対しましては督促・勧告等により指導を行うこととしております。改正次世代法につきましては、記者会見のときに認定企業の広報とあわせて周知しておりますが、それ以外に、当室主催の改正育児・介護休業法の説明会等でも周知を図ってまいりました。

行動計画の策定・届出状況は、資料No.5-2をご覧ください。これは3月

1日に記者発表したものですが、2月23日現在の数値を公表しています。この時点で101人以上300人以下企業の届出率は15.9%で、まだまだ低い数値です。最新の数値としては、2月末現在で17%となっております。年度末までの目標に向けて届出率アップに努めているところです。

認定企業につきましては、今年度に入り認定企業が増加しております。資料No.5-2の裏面に認定企業9社の年度と名称、所在地を明記しております。

午後2時46分 東北地方太平洋沖地震のため会議を中断・中止となる