

「第2回千葉地方労働審議会」

日時 平成30年3月9日(金) 9:45～

場所 ホテルプラザ菜の花 4階「会議室」

1.開会

○司会（山本） 皆様お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから、『平成29年度第2回千葉地方労働審議会』を開会いたします。

私は本日、司会を担当させていただきます、千葉労働局雇用環境・均等室の山本と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。司会進行については会長の議事進行までの間、務めさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

公益委員の川島委員が、みえていないのと、使用者代表の徳永委員が少し遅れていらっしゃるという御連絡を受けておりますが、始めさせていただきますと思います。

はじめに、事務局から資料の確認をさせていただきますと思います。まず事前に送付させていただいておりました平成30年度の「千葉労働局行政運営方針（案）」のパワーポイントの資料なのですが、若干の記載誤りがありましたので、本日机上にクリップ留めの中に改めて配付させていただきます。お持ちいただいたものは、必要がなければ後ほど事務局で回収処分させていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

改めまして、御一緒に資料の確認をお願いいたします。机上に配付させていただきました資料について、上からまず「会議次第」、次に「出席者名簿」、「座席表」が2枚あると思います。2種類です。次にホチキス留めの「平成29年度労働行政の運営状況等一覧表」2枚綴りのものです。改めて配らせていただきましたカラー刷りA4横版の「平成30年度千葉労働局行政運営方針（案）」です。差し替え分になります。

次に、「平成30年度千葉労働局行政運営方針（案）」の、本文になります。これはダブルクリップ留めの資料1～18までまとめて入っておりますので、中についてはまた後ほど御確認いただければと思います。

最後に右上に「事務局資料」と書かれていますホチキス留めの資料で「厚生労働省組織令（抄本）」、「地方労働審議会令」、「千葉地方労働審議会運営規程」、「千葉地方労働審議会労働災害防止部会運営規程」、「千葉地方労働審議会家内部会運営規程」、最後に「千葉地方労働審議会委員名簿」となっております。

何か不足はございませんでしょうか？ よろしいでしょうか？

それでは、開会に当たりまして、塚本千葉労働局長から一言ご挨拶申し上げます。

2.労働局長挨拶

○塚本局長　こんにちは。千葉労働局の塚本です。よろしくお願いいたします。本日、委員の皆様におかれましては年度末のお忙しい中、本審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また日ごろから労働行政の推進に多大なる御支援、また御理解を賜り、厚くお礼を申し上げます。

本日のこの審議会におきましては、主に二つの事項について御審議いただきたいと考えております。まず第1ですが、昨年11月9日に開催いたしました第1回目の本審議会、これ以降の当局、千葉労働局におきます行政運営の状況についてが第1点目です。二つ目ですが、平成30年度の千葉労働局の行政運営方針案。それと千葉県との雇用対策協定による事業計画案についての二つです。

このあと、私ども総務部長などから御説明、また御報告をさせていただきたいと思いますが、私からはまず最初に、経済雇用情勢のほか、これまで当局の主な取組などにつきまして御説明をさせていただきたいと思います。

まず最初は経済雇用情勢ですが、この2月に発表されました内閣府の月例経済報告によりますと、景気は緩やかに回復していると判断されており、また当県・千葉県の月例経済報告におきましても、緩やかな回復基調が続いているとの判断がなされております。

県内の雇用情勢につきましても改善傾向が続いており、平成30年1月の有効求人倍率ですが、1.34倍とバブル景気の改善局面にありました平成元年5月、今からちょうど28年と8か月前になりますが、この時期と同じ高い水準にあるなどの状況にあり、当県・千葉県の雇用情勢の判断ですが、「引き続き改善している」としております。

このような中、千葉労働局では、すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）を目指しまして、「働き方改革」の推進などによります労働環境の整備、生産性の向上、また女性・障害者などの多様な働き手の参画などを最重点といたしまして、労働行政を推進してまいったところです。

特に「働き方改革」ですが、「一億総活躍社会」の実現に向けました横断的な課題、最大のチャレンジであり、中小企業での取組、また生産性の向上とあわせました取組の支援強化に向けまして、各種の施策を展開してきたところです。

具体的には、例えば千葉県の公労使会議でまとめられました、「働き方改革共

同宣言」に賛同されます企業の募集、また公表。金融機関での融資面での連携。また 11 月の公労使会議シンポジウムにおきましては、先ほどの共同宣言に關しまして、企業において取り組むことが期待される内容と、これに対します支援策を具体的な行動案として打ち出し、実行に移しているところです。

このほか、企業文化、働くことへの意識変革を促し、長時間労働の抑制、ワークライフバランスの充実、また生産性の向上などを図るため、個別の企業訪問によります経営トップへの働きかけ、また中小企業を中心といたしました説明会、また支援などのさまざまな取組を展開しているところです。

平成 30 年度・来年度におきましても、本年度に増して中小企業・小規模事業者に重点を置きました千葉労働局の行政運営方針を、現在、計画しているところです。このあと、平成 30 年度の最重点施策を中心に計画案を御説明させていただきたいと考えておりますが、労働行政を運営していくに当たりましては、各界の皆様様の視点・御意見などを踏まえ、地域の実情に即した施策とすることが特に重要であると考えております。

本日は委員の皆様から忌憚のない御意見をいただき、平成 30 年度の千葉労働局の行政運営に反映させていきたいと考えております。御審議のほど、よろしく願いいたします。

3.委員紹介

司会（山本） それではここで、『第 1 回審議会』で所用のため御欠席でありました委員お二方を御紹介をさせていただきたいと思ひます。今期、新しく委員をお願いいたしました、岩山委員です。

○岩山委員 JFE スチール株式会社東日本製鉄所の岩山です。よろしく願いいたします。

司会（山本） 前回に引き続きお願いいたします、高橋委員です。

○高橋委員 千葉日産自動車株式会社の高橋と申します。どうぞよろしく願いいたします。

司会（山本） ありがとうございます。それではこれより進行を、審議会会長である小榎会長にお渡ししたいと思ひます。会長、どうぞよろしく願いいたします。

○小槲会長 はい、わかりました。会長の小槲です。本日は大変お忙しいところ、また天気が荒れている中をお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

審議会の運営につきましては、委員の皆様方の御協力のもとで精いっぱい務めさせていただき所存でございます。どうぞ本日もよろしく願いいたします。

本日の審議会におきましては、平成 29 年度全体の労働行政の運営状況について事務局からまず説明を受け、そのあとで本日審議いただく主な議題として「平成 30 年度千葉労働局行政運営方針（案）」及び「千葉県雇用対策協定事業計画（案）」について事務局から説明を受け、委員の皆様から意見を出していただきます。平成 30 年度の行政運営にそれを反映してもらえればと、そう考えております。

先ほどの局長の挨拶にありましたように、我が国の経済は緩やかに回復基調にあるということでございます。先行きについては、雇用所得環境の改善が続く中で各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待されているところです。県内の雇用情勢についても、千葉県も千葉労働局も、総じて回復傾向が続いている旨の判断をしているというところだそうです。

このような情勢におきまして、国全体で取組が進んでいる「働き方改革」に関しましても、労働行政に寄せる期待は大変大きなものとなっていると考えております。今後、中央政府での審議や国会により、罰則付き長時間労働の規制、同一労働同一賃金などの非正規雇用労働者対策などが導入され、社会のシステム全体の変革が求められていく中で、いかに生産性を向上させて企業の利益率を向上させ、労働者のワークライフバランスを充実させていくかなど、国民が寄せる期待も大変大きいものと考えております。また私どもも、その期待に沿うような行政運営が行われることを大いに期待しているところであります。

今回の審議については、議事次第にありますとおり平成 29 年度の行政運営状況の報告、30 年度の行政運営方針（案）、そして千葉県の雇用対策協定事業（案）について、総括政策調整官の名田総務部長、榎野職業安定部長から説明を受けることとしております。

先にお送りいただいた資料に目を通しますと、幾つか新しい事業などもあるようですので、委員の皆様方におかれましては活発な御議論をしていただき、的確かつ地域や国民の期待に沿うような行政運営に活かされますよう、御意見をお願いしたいと思っております。本日の審議が実り大きなものになるよう期待して、簡単ではございますが私の挨拶とさせていただきます。

それでは、早速ただいまから議事に入りたいと思います。始めに本日の委員

の出席状況について、事務局から報告をお願いしたいと思います。

司会（山本） はい。事務局から報告させていただきます。本日の出席委員は定数 18 名のうち、徳永委員がこれから見えられるということですが、現在 15 名、見えられて 16 名でございます。御都合により欠席の委員は、公益代表の山本委員と、労働者代表の村田委員のお二方でございます。

したがいまして、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により、委員の 3 分の 2 以上の出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

次に会議の公開について御説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づきまして、本審議会は原則として公開することとされております。その議事録につきましても公開させていただくこととなりますので、御了承願います。また議事録につきましては、当局のホームページに掲載することとしておりますので、併せてお含みおきをお願いいたします。

なお本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づきまして、開催の公示を行いました。傍聴の希望者はございませんでした。以上、御報告申し上げます。

○小塚会長 はい、ありがとうございました。それでは最初に、運営規程第 6 条第 1 項により、議事録署名人の指名を行いたいと思います。署名人につきましても、会長のほかは会長指名とされておりますので、労働者代表委員からは岩埜委員をお願いしたいと思います。使用者代表委員からは高橋委員をお願いしたいと思いますので、両委員どうぞよろしくをお願いいたします。

手続きはこれで終了いたしましたので、これより審議に入りたいと思います。初めの議題は「平成 29 年度における労働行政の運営状況について」です。説明については、総括政策調整官である名田総務部長から御報告をいただきます。なお委員からの御質問等は、説明が終わったあとにお受けしますので、どうぞ御了承ください。それでは名田部長お願いいたします。

○名田部長 総務部長の名田でございます。よろしく申し上げます。お手元のほうに資料「平成 29 年度労働行政の運営方針等一覧」と、ホチキス留めの 2 枚のペーパーをお配りしております。こちらをお手元に御用意いただければと思います。

平成 29 年度におけます労働行政の運営状況につきましては、昨年 11 月 9 日に開催をいたしました『平成 29 年度第 1 回千葉地方労働審議会』におきまし

て、おおむね 9 月末までの実績数値に基づきまして、私のほうから進捗状況を御報告申し上げたところでありまして。29 年度、あと 2～3 週間というところがございますが、前回の審議会での御報告の中で御紹介いたしました主な指標につきまして、おおむね 12 月末時点での実績でリバイスしてまとめたものがこのペーパーでございます。

平成 29 年度はスローガンといたしまして、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」というスローガンのもとで、2 項目からなる行政運営方針、第 1 に「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上。2 点目といたしまして、女性・障害者等の多様な働き方の参画というのを掲げまして、この 2 本柱に整理をいたしまして最重点施策を行政運営方針として定めたところでありまして。このお配りいたしました配布資料も、主要な実績指標をこの 2 本柱に整理をしてお示ししたものでございます。

冒頭、塚本局長からのごあいさつでも触れましたとおり、千葉県における雇用情勢は引き続き改善しているという基調判断、19 か月ぶりに上方修正したところでありまして、労働基準、職業安定、また雇用環境・均等の各分野の事業進捗や、これらを取り巻く情勢にも、前回の審議会の御報告後も大きな基調の変化は見られないところございまして、この配布資料によりまして 29 年度の行政運営状況の御報告にかえさせていただきたいと思っております。委員の皆様方からの御質問にお答えを申し上げ、御理解をいただくこととしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○小塚会長 はい、ありがとうございます。総務部長から平成 29 年度における労働行政の運営状況について、今、御報告いただきました。

説明内容に対する御質問に限ってお受けしたいと思っております。御意見等に関して、あるいは要望等については、後ほどの審議の時間であればと思いますが。いかがでしょうか？

よろしいでしょうか。なければ続けさせていただくということで、よろしいですか。

それでは、二つ目の議題です。その前に今、徳永委員がお見えになりました。

○小塚会長 はい。それでは二つ目の議題のほうです。「平成 30 年度労働行政運営方針（案）」及び「千葉県雇用対策協定事業計画（案）」に移らせていただきます。

こちらは先ほどと同様に名田総務部長から、行政運営方針（案）を、榎野職業安定部長から事業計画を続けて説明させていただきたいと思っております。それでは名田

部長、そして榎野部長、お二人よろしくお願いたします。

○名田部長 引き続きまして私のほうから御説明を申し上げたいと思います。ここからはパワーポイントを使って御説明をさせていただきます。

平成 30 年度が間もなくスタートするということで、平成 30 年度の千葉労働局行政運営方針案を局内で検討してきたところでございます。本日この審議会に、この運営方針案を御提案申し上げまして、御審議をお願いしたいと思っております。

平成 30 年度ですが、前年度に引き続きまして「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」というスローガンを掲げました。このスローガンは大きな理想像でございまして、労働局、監督署、ハローワークの職員 1 人 1 人がこの行政運営方針を通じまして自らの任務の位置づけを確認をし、それぞれ職員の役割・立場は違っているわけでありますが、このスローガンのもとで同じ方向に向かって力を結集していきたいと、そのように考えております。

30 年度、行政運営方針案といたしましては、前年度と同じく二つの柱、取組課題。第 1 に、「働き方改革」の着実な実行・人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上。2 点目が、多様な働き方の参画という、この 2 点を掲げたいと考えております。

行政運営方針策定の大前提としての現状認識につきましては、今日お手元にお配りしております「行政運営方針案」、文字ばかりのペーパーでございますが、こちらの 6 ページから 11 ページに記載をしております。時間の都合上、主要な重点施策の御説明から入らせていただきます。

なお「働き方改革」という言葉でございしますが、この第 1 の柱のほうで使っておりますが、第 2 のほうには「働き方改革」は書いておりません。旧労働省の時代から、国民・県民が安全、安心、安定して働ける社会の実現を目指して、労働行政が積み重ねてきたさまざまな取組、これがまさに「働き方改革」そのものであると考えておりまして、30 年度の行政運営方針全体を貫くテーマが「働き方改革」であるということに御留意をいただきまして、これからの御説明をお聞きいただければと思います。

安倍総理が議長を務めております「働き方改革実現会議」におきまして、働き方改革実行計画が平成 29 年 3 月 28 日に公表されまして、具体的な方向性として取りまとめられたというところでございます。このような働き方改革をめぐる議論ですとか、具体性というものが進展するということにあわせまして、労働行政としての取組も、各企業・職場や業界同士での働き方改革の取組をあ

と押ししていくという性格がより強くなっております。

労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、職業能力開発行政の4行政の連携を一層強化いたしまして、地域の総合的な労働行政機関としての役割を、これまでも増して強く目指した内容であるということ、まずもって申し上げたいと思います。

まず第1の柱の中身を御説明してまいります。第1の柱につきましては、スローガンが唱えているところの「安全に、安心して働ける労働環境」、これを追求する取組であります。重点施策といたしましては、ここに掲げております1から9まででございますが、まず一つ目、上から順番に御説明を申し上げます。

最初は「同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善の推進」でございます。こちらは、不本意ながら非正規雇用の形態で就労している方の正社員就職、正社員転換の促進ですとか、パート労働法の確実な履行、派遣労働者の就業条件の確保などの取組を確実に進めるということによりまして、正規労働者・正社員の方はもちろんですが、いわゆる非正規雇用の労働者にとっても安全、安心、安定して働ける雇用環境の整備に取り組んできたものであります。

一方、こうした非正規雇用労働者の処遇の改善に向けて、例えば同一労働同一賃金のガイドラインなどを整備いたしまして、これを労使団体や個別企業への周知・広報を徹底し、さらには指導や監督を通じて着実な実施を図るということにいたしましても、この審議会の場におきましても再三御指摘をいただいておりますように、各企業の実情や経営体力はさまざまであります。そのため、生産性の向上にも同時に取り組むものでなければ、「働き方改革」をやりたくてもできない。やらなくてはならないのに、どうしたらいいかわからないという中小企業・小規模事業者を中心とした職場の現状を克服するのは難しいという現状もございます。

このような問題意識から、30年度は中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業というものを掲げておりまして、働き方改革推進支援センターというものを新たに設置しまして、「同一労働同一賃金ガイドライン案」などを参考といたしました、非正規雇用労働者の処遇改善ですとか、時間外労働の上限規制への対応に向けました企業内の労働時間制度の見直し、また生産性向上による賃金の引き上げ、人材の定着確保・育成に向けた雇用管理改善などにつきまして、労務管理に関する技術的な相談などの総合的な支援を行うこととしております。

29年度までは、非正規雇用労働者の待遇改善に対応するものとして、非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置。この審議会でもお話したところでもありますし、また、最低賃金の改定に対応するものとして、最低賃金総合相談

支援センターというものを設置することで、それぞれ民間団体等に委託して設置をし、運営をしてきたところであります。30年度はこの二つを廃止いたしまして、その機能をこの働き方改革推進支援センターに統合するというものであります。

これによりまして働き方改革という切り口で、企業の皆様方からの相談窓口もシンプルになります。またセミナーですとか説明会の開催などによる制度等の情報提供ですとか、一般的な御相談はもちろん、労務管理、企業経営の専門家による個別訪問、コンサルティングの実施。窓口でお電話をお待ちしているだけではなくて、こういう訪問による個別相談、コンサルティングも進めていくということで、「働き方改革をやりたくてもできない」という問題をサポートしていきたいと考えております。

それから、今国会において審議予定の、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案、いわゆる働き方改革関連法案につきましては、労働時間の上限規制など労働基準関係の法改正に関心が集まっておりますが、パート労働者や有期雇用労働者、派遣労働者の正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消するための規定の整備など、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の一部改正も盛り込まれております。

これらの法改正につきましては、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に極めて重要な法整備であります。法律成立後はその円滑な施行に向けまして、法令の周知や法施行に万全を期してまいりたいと考えております。

それから生産性の向上に対しましては、生産性の向上を図る企業に対しまして、助成金の割り増しなどを行う生産性要件というものが設定されている労働関係助成金がございます。引き続き事業主に対しまして、制度の積極的な活用を促す取組を進めてまいります。

前回の審議会でも御紹介いたしました、県内に本店を置く県内 11 の金融機関と昨年 10 月に包括連携協定というものを締結しておりまして、県内 11 の金融機関、延べ 500 以上の本支店ございますが、こういった金融機関の各支店で、私どもの制度の周知。印刷物の配布ですとか、営業職員の方の研修に労働局職員を講師として派遣する、また助成金制度の説明会の開催など、金融機関とのコラボの取組を積極的に展開いたしまして、実効ある活用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、二つ目です。「働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底」と、それから三つ目の「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底」です。この二つにつきましては、長時間労働対策の両輪的な位置づけでございますので、セットで御説明をさせていただきます。

この三つ目のほうですが、「長時間労働の抑制及び長時間労働による健康障害防止の徹底」は、1番になります、要は監督指導等を徹底的にやるということと。それから二つ目の健康障害防止、防止啓発結果における周知啓発、シンポジウムなどを開いておりますけれども、この二つのアプローチは、昨年度と同じであります。30年度はこれに加えて、先ほどの二つ目のところに、特別チームの編成という新機軸を打ち出しております。

この先ほどの三つ目のほうですね、こちらの監督指導の徹底のほうでございます。こちらは、時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、そのすべての事業場に対して監督指導を行う。この方針は30年度も同様であります。

しかし法令に関する知識ですとか、労務管理体制が必ずしも十分ではないと考えられております中小規模の事業場に対しましては、単に監督指導で法違反を指摘し是正を迫るというだけではなく、きめ細やかな相談・支援を行っていくことが法令の履行確保のために必要となっております。これが二つ目の新機軸でありまして、本年4月から県内8カ所すべての労働基準監督署に、労働時間に関する法制度の周知や指導を集中的に行う特別チームといたしまして、労働時間改善指導援助チームというものを設置いたします。

この特別チームは、労働基準監督署に配属されている労働基準監督官をメンバーといたしまして、監督署内に設置する労働時間相談支援コーナー、こちらでの御相談、法制度に関する周知、情報提供ですとか、長時間労働削減に向けた助言、指導、またいわゆる36協定の適正化に係る窓口指導を行います。また中小規模の事業場をこのチームメンバーが訪問いたしまして、やはり法制度の周知ですとか、情報提供、助言、支援を展開する予定としております。

また監督指導によりまして、違法な長時間労働が確認された場合には速やかな是正を指導いたしますが、監督指導によっても違法な長時間労働の改善が図られないという事業場に対しましては、司法処分など厳格な対応で臨んでまいります。労働者の生命にもかかわる違法な長時間労働に対しましては、今後も時機を失することなく迅速かつ厳正に対応してまいります。複数の事業場で違法な長時間労働が繰り返されている企業に対しましては、企業トップに対する警告・指導を行い、それでもなお是正されない場合には企業名を公表することとしております。

若者の雇用の促進等を図ることを通じて、青少年がその能力を有効に発揮することができるようにすることを目的としております「若者雇用促進法」の規定に基づきまして、ハローワークにおいて違法な長時間労働により企業名公表

された企業に、新卒者などを紹介するということがないように、こうした企業名公表された企業の新卒求人を一定期間受けつけない仕組みが構築されております。監督署とハローワークの連携のもと、確実にこうした制度を運用してまいります。

続きまして、休暇の取得の企業への働きかけについて申し上げます。一昨年、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」が採択いたしました、「ちば働き方改革共同宣言」に3項目ありますが、この第1項目目に年次有給休暇の取得促進が掲げられております。年次有給休暇は、労働者が申請をして初めて権利が生じるという仕組みでございますので、休暇取得を請求しやすい職場環境を整備することが必要ということでございまして、企業トップや業界団体に対する働き方改革の働きかけ、つまり長時間労働を前提とした職場環境を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進に取り組むということにつきまして、労働局長をはじめ局幹部が、主要企業の経営トップ等に直接働きかけるという取組を引き続き実施したいと考えております。

また大型連休や年末年始の休業につなげて連続する形で年次有給休暇を取得いたしますとカレンダーも出ますけれども、十日前後に及ぶ連続休暇ということも可能になるということで、こうした年末年始ですとか、ゴールデンウィーク、こういった時期に合わせまして、重点的に休暇取得促進の周知・広報も行うこととしております。

この年次有給休暇の取得促進も、生産性向上と不可分でありまして、年次有給休暇の取得促進のために労働能力の増進等に関する設備・機器の導入を行う、そういうことで年休の平均取得日数を4日以上増加した事業主に対しましては、そういった費用の一部助成をするという「時間外労働等改善助成金」というものがございます。この活用促進をいたしまして、中小企業・小規模事業所における休暇取得の促進にも取り組んでまいります。

先ほど紹介いたしました、「千葉働き方改革推進支援センター」でございしますが、この取組の重要な拠点でありまして、中小企業・小規模事業者に積極的に周知してまいります。また「働き方・休み方改善コンサルタント」、こちらは経験豊富な社会保険労務士の資格を持つ方に委嘱しているものでございまして、このコンサルタントを労働局の雇用環境・均等室に配置をしております。お申し出のあった企業、あるいは長時間労働の是正に向けた指導を受けた企業に対しましてコンサルタントが訪問をし、具体的なアドバイスや助成金の制度の紹介などを行う取組も行っております。

続きまして、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」による継続的な取組等につきましては、千葉県知事、連合千葉、千葉県経営者協会、千葉県中小企業

団体中央会、千葉県商工会議所連合会、千葉県商工会連合会、また地元金融機関の代表であります、千葉銀行及び千葉信用金庫のトップの参画のもとに、一昨年に発足をいたしました「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を、千葉労働局が県と共同で事務局として運営をしております。その共同事業の開催などを通じまして、引き続き県内企業の意識改革と働き方改革推進の機運醸成に取り組んでまいります。

公労使会議は昨年も2回開催をしております、第2回会合はトップ会合として開催したところでございます。残念ながら森田知事は、会議の直前に、急遽海外出張が決まったということで御参加いただけなかったんですが、他の構成機関からは予定どおり会長様はじめ、トップの方々に御参加をいただきましたほか、森田知事の代理として滝川副知事に御参加をいただきました。その第2回会合では、「ちば働き方改革共同宣言」に基づく具体的な行動案というものを採択したところであります。

この行動案でございますが、資料の緑の部分が一昨年に採択をしていただきました共同宣言の3項目。この3項目にそれぞれ対応する形で、企業において取り組むことが期待される内容というものを明らかにするというものでございます。こうした取り組むことが期待される内容、この取組を企業が進めるにあたって活用する行政や各構成機関による支援策もあわせて明示をいたしまして、「働き方改革をやりたくてもできない。やらなくてはならないのにどうしたらいいかわからない。」という声に、オール千葉で応えていくということを目指したものであります。

30年度も、働き方改革関連法案が成立したあかつきには、業界レベル・企業レベルでの働き方改革の具体的な取組が一層加速することが予想されております。まさに行政だけではなく、オール千葉での周知・広報や支援策の展開が必要となってまいります。引き続きトップの参画のもと、公労使会議を効果的に運営してまいりたいと考えております。

次の重点施策である、「死亡労働災害防止対策の徹底」につきましては、「安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり」というくくりで、体系化した諸施策の一つを重点施策として特出ししたものであります。この件につきましては、この労働災害防止対策のほかに、普段の労働基準監督署による指導ですとか、いわゆる無期転換ルールの周知・啓発などの労働条件の確保・改善、あるいは総合的なハラスメント対策の一体的実施ですとか、個別労働関係紛争の解決促進。また労災補償の迅速・適正な処理ですとか、労働保険適用徴収業務の推進など、労働局や労働基準監督署による、いわゆる基本的な業務というものが盛り込まれたものでございます。

いずれも職場の安心・安全・健康には不可欠な取り組みではありますが、前回の審議会でも申し上げましたように、平成 29 年、年初めに、近年例を見ないハイペースで死亡労働災害が千葉県内で多数発生したということがございまして、これを大変重く見まして、29 年度の最重点施策にこの死亡労働災害防止対策の徹底ということをトップに、最重点施策に位置づけて取り組んだところでもあります。もとより死亡災害はあってはならないものでありまして、30 年度も引き続き重点的に取り組むものとしたものであります。

平成 29 年度、通年の死亡者数、労働災害による死亡者数ですが、1 月末までの集計によりますと 40 人ということで、前年同期比 4 人の増加となりました。また今年の 1 月、平成 30 年ですね、30 年につきましては 1 月に死亡災害 3 件発生しておりまして、3 人の方が亡くなっておられます。

平成 25 年度にスタートしたいわゆる「第 12 次労働災害防止計画」では、計画の最終年度に当たる平成 29 年時点での死亡者数、これは 5 年計画でございまして、最終年が 29 年度ということでございまして、29 年時点の死亡者数・死傷者数を平成 24 年よりもそれぞれ 15%以上及び 5%以上減少させる。具体的には死亡者数 30 人、死傷者数で 4,360 人以下とするという目標を掲げて対策を進めてまいりましたが、29 年の死亡者数、今申し上げましたように 40 人ということで、また休業 4 日以上死傷者数につきましても 4,757 人という結果になっておりまして、いずれも目標達成には至らなかったところでもあります。

今年からは新たに第 13 次労働災害防止計画、いわゆる第 13 次防がスタートいたします。13 次防の目標は、2017 年と比較をいたしまして、2022 年までに死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上死傷病者数を 5%以上の減少という目標を掲げております。千葉労働局では、13 次防の初年度となります平成 30 年度は、目標達成に向けまして建設業、製造業、小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進してまいります。

特に建設業でございまして、昨年は死亡者数が前年に比べて 1 人減少ということで 11 人。平成 24 年の死亡者数 14 人よりも 21%の減少となっております。12 次防の業種別の目標については、死亡者数 20%以上の減少という目標を掲げておりまして、これは一応達成ということになっておりますが、建設業での死亡者数が全産業の 27.5%と、かなり大きな割合を占めているという現状がございまして、また今後に関しましては、東京オリンピック開催の影響などによりまして工事の量が増加すると、それに伴いまして高齢・未熟練労働者の比率が高まるということも見込まれております。こういったことが労働災害増加のリスクとして懸念をされております。

このため、建設業における労働災害防止対策を引き続き最重点施策といたし

まして、災害件数の約3割を占めております墜落・転落災害の防止を中心に、局また監督署幹部から経営トップや発注者への働きかけを行うとともに、監督署による監督指導を推進してまいります。また製造業における施設・設備・機械等に起因する災害等の防止等にも取り組んでまいります。死亡災害は以上でございます。これは13次防の全国版でございますが、13次防の計画の概要となっております。

続きまして、「最低賃金制度の適正な運営」について申し上げます。引き続き、県内の学識経験者、労使の代表者の皆様方の御協力を得ながら、千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めまして、千葉県の実情に応じた最低賃金の改定を行います。また最低賃金が改定された場合には、新しい最低賃金額を各種ポスター、印刷物、メディア広告、地方自治体や経済団体様の御協力を得まして広報誌への掲載、労働局のウェブサイトなどによりまして周知・広報を進めてまいります。

またハローワークで受理する求人につきましても、賃金額のチェックを行いまして、新しい最低賃金が遵守されるよう事業主及び労働者への周知を徹底してまいります。29年度実績で御紹介いたしましたとおり、労働基準監督署による最低賃金に関する監督指導につきましても、監督対象の25%程度で最低賃金違反が明らかになっております。引き続き最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点に監督指導を行いまして、その遵守の徹底を図ってまいります。

またこの法徹底・法執行の徹底という手法と合わせまして、これもまた先ほど申し上げました「働き方改革推進支援センター」、こちらにおきまして中小企業等に対する経営改善や労働条件管理に関する無料相談を行ってまいりますとともに、各種助成金を活用した企業への働きかけを通じまして、生産性向上など最低賃金が引き上げ改訂された場合の中小企業の対応を支援してまいります。

中小企業団体助成でございますが、働き方改革の推進に当たりましては、特に中小企業・小規模事業者における生産性向上の支援が重要であります。中小企業の事業主団体が、傘下企業の賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組、例えば実態調査ですとか、セミナーの開催、巡回指導などを行った場合に、その経費を助成する中小企業団体助成事業というのを新たに実施することとしております。

続きまして、「人材不足分野における人材確保等の総合的な推進」について御説明を申し上げます。雇用情勢が引き続き改善している中で、各企業の中における人材不足感が高まっております。特に介護・医療・保育といった福祉関連業種ですとか、建設業、警備業、運輸業などにおきまして人材不足が顕著とな

っております。これに対しまして、ハローワークの職業相談・職業紹介の充実と、マッチング機能の強化だけではなく、特に人材不足感が深刻な分野におきまして、それぞれの職場の魅力を高めるとともに、労働者の能力開発を支援するというものを総合的に推進する必要があります。

このため、人材不足分野における人材確保対策といたしまして、雇用管理制度を導入・実施する事業主を支援するための各種助成金につきましては、各企業における生産性向上の取組を支援する機能といたしまして、生産性要件がセットされております。実際に生産性が向上している、数字で確認できる生産性向上が認められた場合には手厚い助成をするという仕組みでございますが、先ほど申し上げました金融機関との包括連携協定も活用いたしまして、金融機関の御協力を得ながらそれらの各種助成金の周知・活用促進を図りますとともに、雇用管理改善促進事業といたしまして、事業主自身の主体的な雇用管理改善による魅力ある職場づくりの必要性やメリットにつきましても、広く普及・啓発を行ってまいります。

雇用管理改善についてお話ししますが、雇用管理改善につきましては、ハローワークに配置している雇用指導官による相談対応、あるいは事業主訪問といった地道な活動が中心なんですけれども、労働局の総合的な労働行政機関としてのネットワークを生かしまして、中小企業の実産性向上に向けた従業員の人材育成を支援することとしております。

具体的には独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、これはポリテクセンターを設置・運営している団体でございますが、こちらがポリテクセンター千葉に「生産性向上・人材育成支援センター」というのを設置しております。事業主が従業員に対して行う教育訓練。これが効果的に実施されるようにするための相談・アドバイスということを行っております、事業主に対しまして、段階的・体系的に能力開発を実施するための“道標”となる人材育成プランというものに関する相談などをしております。

また、もちろんセンターにおきましても、そういった在職者に対する訓練というのも行っております、こういった職業能力の開発、人材育成という切り口で企業の実産性向上を支援する取組を行っておりますので、この「生産性向上・人材育成支援センター」の効果的な周知にも、労働局として努めてまいりたいと考えております。

またマッチング支援の強化でございますが、ハローワーク千葉に 29 年度から人材サービスコーナーというのが設置をされておまして、福祉関係分野ですとか建設業、運輸業など、人手不足が顕著な職種を対象に、専門的に人材確保支援を行っている総合窓口として機能しておりますが、30 年度におきまして

は、ハローワーク松戸、船橋、成田、この三つのハローワークにも、この人材サービスコーナーを設置・拡充することとしております。

人材サービスコーナーにおきましては、専任の就職支援ナビゲーターという職員によりまして、求人者・求職者の双方にきめ細やかな相談や情報提供を行いますとともに、事業所面接会ですとか、これは「各種イベント」と書いておりますけれども、事業所見学と面接会を同時に行う「現地ツアー面接会」などのイベントも企画をいたしまして、求人充足サービスの充実を図ってまいります。

人材不足の状況のもとで、ハローワークの求職者が減少傾向にありますので、マッチングを進める目的で、来所者へのハローワークが行うサービスの案内の実施ですとか、「職業相談窓口」への誘導の強化も行っております。職業相談窓口での担当者制などきめ細やかな就職支援、応募書類の作成支援、就職面接会の実施など、求職者支援のさらなる充実も図ってまいります。

それから、職業能力や職業経験のミスマッチを解消するためには、ハロートレーニング、これは公的職業訓練につけられた愛称でございますが、ハロートレーニングを活用した就職支援が有効であります。職業訓練の受講が有効な求職者に対しまして、ハローワークのほか若者ハローワークやマザーズハローワークからの能動的な受講斡旋や、訓練施設見学会への誘導などを積極的に行っております。また職業訓練受講者に対しましては、受講中からハローワークの利用勧奨による積極的な就職支援も実施をしております。

次に「職場における女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援対策の推進」でございますが、男性にとっても女性にとっても働きやすい魅力ある職場づくりを、法令に基づく指導と事業主の自主的な取組による支援を通じて、推進を図るものであります。

具体的には、まず男女雇用機会均等法の周知徹底及び履行確保ということを中心とする、均等法対策でございます。こちらにつきましては、法の履行確保を図るために事業主に対する計画的な報告聴取を実施いたしまして、積極的な指導を行っております。

また女性の活躍推進につきましては、女性活躍推進法の実効性を確保するために一般事業主行動計画策定が義務づけられている301人以上の企業を対象に、引き続き行動計画に基づく取組、進捗状況の確保・把握と、必要な助言を行っております。また一般事業主行動計画が努力義務となっている中小企業につきましても、女性の活躍推進に取り組む経営上のメリットなどをPRいたしまして、助成金制度の活用促進などあらゆる機会を通じて、女性活躍推進に向けた取組を促してまいります。

それから「仕事と家庭の両立支援対策の推進」につきましては、平成 29 年に施行されました改正育児・介護休業法の履行確保を図るために、積極的な周知や事業主に対する規定整備の指導を行ってまいります。さらに男性の育児休業の取得促進を図るため、「パパ・ママ育休プラス制度」というのがございまして、男性の育児休業取得などを支援する制度の周知ですとか、「両立支援等助成金」などの情報提供を行うことによりまして、企業の自主的な取組をあと押ししてまいります。

また「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の取組状況に応じまして、企業の取組を認定する「くるみん認定」につきましては、中小企業の特例や公共調達の際の加点評価などのメリットを周知いたしまして、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の取得促進とあわせまして、企業への積極的な声かけを行ってまいります。

続きまして、2本柱のうちの二つ目であります「多様な働き手の参画」について御説明をいたします。この施策の柱立てにつきましては、長期的に労働力人口の減少が見込まれております中、持続的な経済成長の基盤といたしまして、女性や障害者などの力を最大限引き出すことが重要だという認識から、最重点策としてこの二つ「女性のライフステージに対応した就職支援」、「障害者の活躍推進」を掲げるものであります。

その二つのうちの一つ、「女性のライフステージに対応した就職支援」につきましては、子育て期の就業率が全国平均よりも低い、また非正規雇用労働者の割合が全国平均よりも高いという千葉県の現状を踏まえまして、その能力を最大限発揮できるように支援するという取組であります。

子育て中の女性を対象といたしました職場復帰を支援するための実践的な訓練コースですとか、託児サービスの提供などによりまして、離職によるブランクに対応したりカレント教育を拡充してまいりたいと考えております。それから、さらに母子家庭の母などへの支援策といたしまして、児童扶養手当受給者の現況届の手続き時に、ハローワークの職員が市役所などの手続き窓口の近くに「出張ハローワーク」として出向きまして就労支援などを行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を引き続き実施をしてまいりまして、その一層の周知と取組の拡充を図りたいと考えております。

これは、ただ今申し上げました「出張ハローワーク！全力サポートキャンペーン」の宣伝用のチラシを抜粋したものでございますが、こういったものを、自治体を通じて配布するということに取り組んでまいります。

それから、子育て女性等への就職支援でございますが、「マザーズハローワークちば」ですとか、県内六つのハローワークに設置しております「マザーズコ

一ナー」におきまして、求職活動の準備が整っていて、なおかつ具体的な就職希望を持っているという子育て中の女性求職者の方を対象に、個々の求職者の状況に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介を行いますほか、求職者のニーズに沿った求人開拓や、地方自治体との連携によりまして、仕事と子育ての両立支援に向けた各種情報提供を行ってまいります。

次に二つ目の柱の「障害者等の活躍推進」でございますが、29年度に引き続きまして30年度も、最重点項目の一つとしたものでございます。昨年6月1日現在の千葉労働局管内の民間企業の雇用労働者数ですが、少しこちらは細かいのですが、左側のグラフでございますが、お手元の資料を見ていただければと思います。民間企業の雇用障害者数ですが、9,937.5人、これは過去最高の数字の更新となっております。

実雇用率も1.91%、対前年同期比で0.05ポイント増と、こちらも過去最高の更新ということで、一層の進展は見られているところでございます。しかし、この右肩上がりでは上がっているということでございますが、資料の上の青いほうの折れ線が全国の数字、赤いほうが千葉県の数字ということで、一貫して全国平均を下回っている状況でございます。また法定雇用率の達成企業割合も54.5%ということで、これは全国平均よりも上回ってはおりますが、さらに上を目指していくべき状況でございます。

また平成30年4月から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わるということで、法定雇用率は2.2%となります。精神科医療機関とハローワークとの連携強化など、その就労支援を強化していく必要があります。このような問題意識から、29年度に引き続きまして、障害者の活躍推進を最重点策として掲げているものでございます。

地方自治体や就労支援機関・医療機関など、幅広い機関とのネットワークでの就労と生活の総合的な支援というものが、障害者雇用対策では不可欠ではありますが、その中核的な役割を果たしているのは、やはりハローワークであります。ハローワークにおける職業紹介状況を見てまいりますと、平成30年1月末現在の障害者の就職者数が、29年1月末の2,611件を大きく上回っておりまして、2,812件となっております。前年同期と比べまして、9.0%という大幅増加となっております。

これは、ハローワークに配置されております精神障害者トータルサポーター、難病患者就職サポーターなどによりまして支援の充実ですとか、ハローワークと地域の障害者就業・生活支援センターなど、就労支援機関が連携したチーム支援の取組強化等の効果であると考えております。こうした最重点策としての施策展開を、ハローワークが中核となったチーム支援を法定雇用率達成に向けた

企業指導と有機的に連携して進めることが肝要だと、このように考えております。

また平成 29 年度の新規施策でありますところの、「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を引き続き予定をしております。これは広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を職場で温かく見守り支援する応援者を養成するというものでありまして、その養成講座というものを労働局が実施していくというものであります。

一般企業における精神障害者や発達障害者の支援者を増やしていこうという取組でありまして、もはや障害者とともに働き、ともに暮らす職場というのは、一部の特殊な企業や部門の話ではありません。精神障害者が普通に働くことができる職場環境づくりに引き続き努めてまいります。

以上、非常に駆け足でありましたが、平成 30 年度行政運営方針案につきまして、最重点施策に絞って御説明を申し上げます。

ただ今、実際に明記をいたしました最重点施策のほかにも、労働者派遣など民間の労働力需給調整事業の適正運用の確保ですとか、迅速・適正な労災補償の実施、労働保険適用徴収業務の推進など、目新しい取組ではないにしても、県民が安全、安心、安定して働ける環境の基盤を守るというのも、行政運営方針には盛り込んでおります。

また、個人情報への厳正な管理など、行政展開に当たっての基本的な対応につきましても行政運営方針で明らかにしておりますが、御説明から漏れていることにつきましては御容赦をいただきまして、ただ今からの質疑の中で御質問いただければ、担当部・室長から追加・補足の御説明を申し上げたいと思います。御清聴ありがとうございました。

(2) 平成 30 年度千葉県雇用対策協定事業計画（案）について

○榎野部長 職業安定部長の榎野と申します。私からは、30 年度千葉県雇用対策協定事業計画の概要と、29 年度の実績等について御説明申し上げます。

まず 30 年度千葉県雇用対策協定事業計画の位置づけについてお話ししたいと思います。

雇用政策推進の基本法であります雇用対策法では、国が行う雇用対策を効果的なものとするために、労働局長が都道府県に意見を聞いて、両者の連携方を盛り込んだ雇用施策実施方針を策定するとされてきておりました。しかしながら従来からの雇用施策実施方針と、国と県が締結する雇用対策協定の目的が重複しておりましたので、昨年度から運用上、雇用対策協定を締結している場

合は雇用施策実施方針に代えてよいとされまして、この地方労働審議会に対しても、雇用対策協定の事業計画について御報告させていただきました。

なお、正式には、雇用対策法の省令改正によりまして、30年度から正式に雇用対策協定に1本化することとなりましたので、この場でも事業計画について御説明させていただきます。

千葉局では、28年の8月に千葉県との間で雇用対策協定を締結しておりまして、30年度で3年度目となりました。30年度の計画案におきましては、年度内の完成に向けまして、本文について千葉県との調整を現在進めているところでして、本日は事業計画の概要案という形での御説明となります。

30年度事業計画案についての29年度事業計画からの主な変更点について、基本的には29年度の内容をベースとしておりますが、国などの取組につきましては、先ほど総務部長のほうから御説明させていただきました、30年度労働行政運営方針案を踏まえた変更が中心となっております。千葉県側の取組については、事業の見直しとか、新規事業に係る変更が中心となる予定でございます。

こちらの事業計画ですが、まず一つ目の柱は「働き方改革の着実な実行と労働環境の整備、生産性の向上」ということで、同一労働・同一賃金などの非正規雇用の処遇改善、長時間労働の抑制及び生産性向上のための支援を柱立てております。

2番目の「人材確保対策の総合的な推進」は、新たに柱立てたものとなっております。こちらにつきましては、昨今の人手不足の深刻化を受けての対応となっております。雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりの推進や、福祉・建設・警備・運輸分野などでの人手不足分野での人材確保支援です。また誘致・立地企業など雇用吸収力の高い分野での人材確保策を、国と県との連携により進めるという内容となっております。

3番目の柱といたしましては、「多様な働き手の参画」ということで、女性の活躍推進、若者や就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等の活躍促進になっており、また治療と仕事の両立、障害者の活躍促進、高年齢者の活躍促進等となっております。

今回、新たに柱立てたものとして、(6)の「留学生の就職支援」です。中小企業の新卒採用難がある一方で、卒業後に日本企業に就職を希望する留学生が多いのですが、実際に卒業後、日本企業に就職する留学生の割合は低いというミスマッチがあるので、この解消に向けて柱立てたものです。

新卒応援ハローワークの「留学生コーナー」が千葉所・松戸所にありますが、これらを中心に留学生の就職支援や、面接会の情報の周知・促進を通じて、留

学生の県内企業への就職促進に取り組むこととしております。

続きまして、29年度の事業計画の目標達成状況について御説明いたします。こちらにつきましては、冒頭、総務部長のほうから労働行政運営方針29年度の実績をお話しいただきまして、そこと大部、目標としては重なる部分もあります。例えばシンポジウム・セミナー参加者ですとか、千葉地域若者サポートステーションの就職人数といった一部のものについて、進捗が目標を下回りますけれども、基本的にはおおむね達成となっております。未達成になった取組につきましては、その要因を考えながら平成30年度に改善が図られますよう、周知・広報の強化、参加者の確保など、取組の強化を図ってまいりたいと考えております。

以上が説明となりますが、行政運営方針と合わせて御審議いただくようお願いいたします。

(4) 審議

○小塚会長 はい、ありがとうございます。ただ今、総務部長からは平成30年度の労働行政運営方針（案）が、そして樞野部長のほうからは雇用対策協定事業計画（案）について御説明をいただきました。それでは、これから各委員からの御意見・御質問等をお受けしたいと思っております。いかがでしょうか？ はいどうぞ、林田委員。

○林田委員 私のほうから2点ほど、質問と意見がございます。一つは16ページ目にあります最低賃金に関する件でございますけれども、さまざまな助成金事業があるんですけれども、特に業務改善助成事業の前年度の実績について、まずお伺いをしたいというふうに思います。

そのあとに意見を述べればいいんですけれども、続けて発言をさせていただきたいというふうに思います。

労働局が行う事業について、細かくどうこうということはないんですけれども。やはり最低賃金を引き上げるためには中小企業対策が必要だということが、共通の認識にあるというふうに思いますけれども。例えばフランスなどで行ったように、社会保障用の負担軽減といったようなこともやりながら、最低賃金を引き上げるための環境整備に向けた取組、検討も必要だというふうに思っています。

大きなくくりで言えば、社会保険を管轄しているのは国ということになるかと思っておりますけれども、制度的な管轄で言うと厚生労働省が管轄省庁となるとい

うふうに思っております。現実的に企業が、社会保障の負担は2000年の約19兆円から、2015年には26兆円に膨らんでいる。これからも膨らんでいくというふうに言われていますので、さまざまな改革をしていかなければこれを減らしていくことは難しいというふうに思いますけれども、中小企業対策という観点からは、そうした対策も検討する必要があるというふうに思っております。

それから二つ目が、18ページ目になるんですかね。人材不足分野における人材確保の総合的な推進ということになるんですが、特に介護分野における人材確保のための施策というのは、これはどうしても制度的な問題で、福祉分野というのは、介護保険制度で報酬がある程度決められているという特殊事情があるというふうに思いますので、どうしても賃金の上昇が鈍くなるというような背景があるというふうに思います。そういった中でさまざまな要請をしても、処遇がなかなか改善されてないということで、人手不足が改善されていかないといったような背景もあるというふうに思いますので、むしろこういったところには何らかの対策を…助成ですとか、必要な分野ではないかというふうに思っております。

以上2点でございます。

○小塚会長 はい。ありがとうございます。

じゃあ、お答えいただいてよろしいでしょうか？

○室谷室長 業務改善助成金ですけれども、今年度の2月末時点の実績ですけれども、10件の申請ということになっております。

○榎野部長 介護分野は、御意見のとおり介護保険で報酬が決まるという制約があるので、直ちに賃金を上げることは、なかなか難しい面はあります。そんな中、同じ介護の業界の中でも、在職者の人もさらに魅力のあるその他の介護の企業に転職されるなどの動きも懸念されるし、実際そういう動きもありますので、できるだけそういう望ましい処遇のレベルというのを、求人事業主に各種資料でお示しして、処遇の改善を働きかけていきたいと思っておりますし、そのための雇用管理制度の見直し等についても助成をしたり、働く方の体力的な負担を減らすために、機器の導入を図ることについても助成をするなどの取組も行っております。

また、「賃金は難しいけれども、でも人手は確保したい」という企業につきましては、ハローワークで職場を見学させていただきまして、例えば専門的なお仕事の方がいろんなお仕事をすべて、雑用も含めてやってらっしゃるケースが

あって、それを一つの求人ですと、なかなか応募がないという状況がありますが、それをちょっと御助言して、雑用的なお仕事と専門的なお仕事に分けて求人を出したことによりまして、応募が出てきて実際に採用に至った、また、元々いる専門職の方の、御負担の軽減にもつながったというケースがあります。そういう直ちに処遇を改善できない企業についても、職場など見学させていただいたときに、実際に助言をしながら、応募者がちゃんと出てくるような支援も行ってまいりたいと思っております。職場の情報、例えば写真などで提供することで、求職者が「こういった職場なら」ということにも繋がりますので、できるだけ応募者の確保を、ハローワークとして支援していきたいと考えております。

○小塚会長 よろしいですか？

○林田委員 はい。

○小塚会長 はい、徳永委員、どうぞ。

○徳永委員 すいません。介護の分野でちょっと、私は自慢したいということがございまして。千葉県で1番目にユースエールっていうのを取った事業所が、私の17、18年かなり長い、オープンのお客様で。最初、「有給休暇をみんな取ってやめちゃって、困るね」と言っていたんですけども、千葉で初めてユースエールを取ったことによって、所管から優先的に人を回していただいたりとか。あと、この前、もう大分前ですけど、7時のNHKを見ていたら、事務長さんが介護ロボットについて何かしゃべってましてね。「まあ、こんなに偉くなっちゃったんだ」と。

やっぱりユースエールを取ったことによって、国から介護ロボットのお試しの企業として認められていて、そしてどんどんいろんなメディアにも出ているし、施設の中が本当に変わったんですね。普通の施設だったんですけど、うちもユースエールを取っているんですけど、「そういうものを取りましょう」ということで御指導して、そしてそういうものに考え方を改めてくださる事業主は、本当にいい政策があるので、私は本当に社労士をやっててよかったなって。そういう1番の案件なんで、介護でも人が足りてるというところがありますので、ちょっとすいません、しゃべりたかったので。

○小塚会長 どうもありがとうございました、徳永委員。

ほかにございますか？ はい、どうぞ。

○関口委員 すいません。私のほうから、またがる場所があるかもしれないですが、少し労働局さんの考え方をお聞かせいただきたいところがあって。

まず 16 ページに、先ほど最低賃金のお話をされたと思っています。少し、付属の資料なんかも拝見させていただくと、結局この最低賃金を違反している、やっぱりその率ですか？ これが 24.6 パーセントだというお話がありましたが、今年はやっぱり、昨年と比較がされているのかわかりませんが、率が上がっていますということに、昨年が確か、これは 22.1 ですよね、これを見ると。なので、何で上がったのかなというところと、例えば、仮に違反している企業が、ずっと同じなのかなどうなのかなというのもわからなくて。ずーっとやっているところは同じなのかなという気はするんですけども。そういったところが多分、まあ状況を少し確認いただきたい。

それとあわせて、こういったことからしたときに、やっぱり企業の経営状況などはあるんだろうなというふうに多分、分析されているのかなという、労働局側の考え方をちょっと聞かせていただきたい。

それに関連すると、これだけやっぱり働き方というか、違法せざるを得ないような、運営をせざるを得ない中小企業が仮にあるとすれば、それが連動して多分、14 ページの死亡事故というか、労働災害につながってくるような気がするんです。無理強いをして、働きすぎて、疲れてしまって、事故が起きるような。

なので例えば、休業 4 日以上死傷災害の件数も減ってないし、さらにはこの死亡事故の原因につながってくると私は思っているんです。なので少し、労働局側の分析がどこまでしているのかなというところを疑問に思っているのと、あわせて、今回、働き方改革が、いいところが出てくるだろうかなと思っているんですけど、これだけ法違反がされてしまうということは、いい法律を仮につくっても、また違反されてしまったら、同じことを繰り返してしまうんじゃないかというふうに思っているのです。ここを、労働局の指導という立場で今後どういうふうに行っていくのかというのがこれ、大きな問題になるんじゃないかなと私は思っていて。この 30 年度の施策に盛り込まれているとは思いますが、その考え方をちょっとお聞かせいただければと思います。

以上です。

○改田部長 労働基準部長でございます。最低賃金の話でございますが、確かに違反率は高くなっておりますけれども。これは全国で見ますと、千葉局は非

常に高い違反率となっております、実は。これは、この違反率そのものが千葉県全体の企業の、全体の平均的な違反率ということではなくて、私どもは非常に膨大な行政対象に対しまして、貴重な人的資源をいかに効率的・効果的に投入していくかという観点から、いつも管内を見回しています。

当然、いろんな情報から、最低賃金ギリギリのパートさんが多い業種とかいうようなものを、集中的にやるというようなことで、ある程度ターゲットを絞って、監督・指導をしておりますので、そのような結果として、こういったような違反率になっているということでございます。

去年と比べまして上がっているということでございますけれども、確かにいわゆる影響率も上がってきておりますので、一定ターゲットを絞った中で、そういったような形で違反率も上がっているのかなというふうにと思っておりますけれども。これにつきましても、きちっと履行確保を図っていきたいというふうを考えております。

分析といたしまして、やはり上がってきておりますので、最低賃金ギリギリのところでは雇っているような事業所については、やはりそこについて、どうしてもギリギリのところでは経営をなさっているということではあると思っておりますけれども、そういったような形で、違反のありそうなところについて、履行確保の観点から監督・指導をかけていくという形でありまして、また改正された最低賃金につきましては、きちっと広報・周知、啓発・広報を図っていくということで対応してまいりたいと思っております。

それから、労働災害の話でございます。確かに、ずっと労働災害がものすごくたくさん発生していた時期、数十年前に比べますと、ずっと減少を続けておりまして。ある程度、最近はもう横ばい状況になっているのは確かでございます。29年を見てもみますと、労働災害・死亡災害の死傷災害も残念ながら減らなかったということです。

分析といたしまして、依然として建築業とか製造業では、事故の型を見てもみますと、在来型の災害が多く発生しております。それから第3次産業におきましては、そもそも事業場が増加して、従事労働者数も増加しているということもありまして、3次産業の分野でも大幅に増加しているということです。

今申しました在来型の災害につきましては、基本的な安全管理が行われていないということが原因となっております。ある意味、ベテランの団塊世代が抜けてしまったあとの、安全管理の継承がうまくいっていないと。ベテランが抜けたあとに、一方で未熟練労働者を入れるというようなこともありまして、安全管理の継承・引継ぎがうまくいっていないといったような企業が増えているという分析です。

それから第3次産業のほうにつきましても、これは事業者・労働者ともに、危険に対する意識、安全に対する意識が低下してきているということに原因があるというふうに思われます。

死傷災害全体につきましても、24年度に比べまして製造業・建設業、これは減少していますが、全体の災害につきますと、陸上貨物運送事業、それから小売業・社会福祉・飲食店などの第3次産業が、今申しましたように労働災害が増加しているという状況でございます。

陸上貨物運送業のほうで申しますと、これは災害の多くが、配送先のほうでの荷分け作業中の災害が、かなりの部分・大部分を占めているということでございます。なかなか現場のほうに事業主の管理が行き届かない。十分に行き届いていないということがあります。そういったことで、そこにつきましましては荷主のほうまで巻き込んだ形での、安全管理についての周知・啓発が必要かなというふうに思っております。

第3次産業につきましましては、それぞれ店舗数が多いというようなことなんです、店舗の規模が小さくなりますと、安全担当者・責任者が不在の状態になるというようなことで、安全活動が低調になってきているということです。それと、特に3次産業の場合ですと、危険性が高い機械設備や、有害性がある物質は特に使用していないがために、逆に安全に対する、衛生に対する意識・認識が低下しているということも原因であると思われます。

特に3次産業で災害の中身を見ますと、転倒災害であったり、無理な動作であったり、あるいは切れ・擦れといったような災害が増えております。普段から、いわゆる「4S」、あるいは「KY・危険予知訓練」。「ヒヤリ・ハット活動」といったもの。あるいは現場での災害が起きた場所とか、類似の場所についての「見える化」。注意喚起をさせるような見える化を図っていくという基本的なことから、個別指導あるいは集団指導、業界団体の周知を通じまして、災害の減少に取り組んでいきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○小塚会長 よろしいですか？

関口委員の聞いたかったことの一つは、最賃違反している事業所っていうのは、常習的な事業所があるかどうかっていうことを一つお聞きしたかったんですよね？

○関口委員 そうですね。

○小塚会長 それからもう一つは、そういう事業所というのは安全も守っていないので、それがひいては労災につながっているんじゃないかということで、相関関係があるんじゃないかという分析がされているかどうかということですよ？

○関口委員 はい。

○小塚会長 そういうブラック企業は、やはり最賃の面でも違反しているし。それから、それゆえに労災も数多く起こしているんじゃないかという、その辺をお聞きしたかったんじゃないか、と私は感じているんですが。

○関口委員 そうです。

○小塚会長 その辺、いかがですか？

○改田部長 申しわけありません。ちょっとずれた回答でした。

違反をした事業所につきまして、必ずしも毎年毎年繰り返してやっているということはないと思います。ターゲットというのは、毎年いろんな情報を取りながら少しずつ変えていきます。ただ、再発防止という観点からも、もちろんやっております。どうしても1回上がった最低賃金ギリギリになっちゃったら、来年度引き上げ分でまた未満の状況になるということもあります。そうならないように、履行確保を図っていききたいというふうに思っております。

そういったような事業場、違反を繰り返すような事業場が、安全管理のほうでの認識が低いかどうかというのは、また別の観点からの問題になってくると思ひまして、必ずしも相関関係があるかの分析してはおりませんので、特に相関関係があるかないかというのは不明でございます。長い労働基準行政の歴史の中で、あまりそういったような方面からの対策というのが特にないところを見ますと、あまりそこらの辺の相関関係はないのではないかとというふうに認識しております。

○小塚会長 それはどうかしらね。逆に言えば、“労災隠し”というのは、あるわけですよ。ですからそういうブラック企業というのは、表には労災は出てこないけれども、「労災隠しをしている可能性はない」とは言えないわけでしょ？ その辺をもう少し突っ込んで分析していただきたいというのが、多分、関口委員の御要望なんだと思いますから、今後の課題ということにさせていただ

いたらいかがでしょうか？ よろしいですか？ 局長、いかがでしょうかね？

○塚本局長 会長がおっしゃるとおり、労働条件対策を進めるに際しましては、まずトップの方が安全対策を含め、賃金面も含め、決意を表明していただいて、経営戦略の中で実行していただく。そういった中で、例えば労働条件のほう那不十分であるならば、安全管理の面についてもうまくいっているかどうか、ここは疑義があるところだと思います。ただ、現状では最賃違反の事業場と労働災害の発生事業場の具体的な統計データは、ちょっと私ども持っておりませんので、これにつきましては課題とさせていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○小塚会長 よろしいですか？

まあ、その相関関係がわかれば、我々の大学の研究課題にもなるような、そういう問題ですから。いい問題を提起してもらったと思います。また今後、少し検討していただければと思います。

ほかにはいかがでしょうか？ はい、どうぞ。

○花澤委員 今、最低賃金の話が出ましたので、使用者団体のほうから少し意見を述べさせていただきたいと思います。

最低賃金についてはですね、このところ経済の成長率を大幅に上回る引き上げがずっと続いてきています。これは円卓会議のころから、随分以前になりますけれど、経済政策の中に組み込まれて、労働分担率を高めて、デフレ脱却を実現すると、こういった政策に組み込まれて、政策的に大幅に引き上げられてきているという実態です。こういうことが続いていることによってですね、さっきお話がありましたとおり、違反率・影響率は大幅に上がってきているというのが実態です。

もともと最低賃金は、最低賃金法第9条で、「その地域の労働者の生活水準」それから「賃金の水準」ですね。この賃金の水準というのは、その地域の生活保護の制度との整合性も含む。それと、「正常な事業を行っている事業所の支払い能力」の三つを勘案して決めるというのが、法の定めです。しかし、そういった法の定めがある一方で、この経済政策の中に組み込まれて、大幅に引き上げてこられた結果、違反率が大きく上がってきているということです。

経済実態は、非常に良くなってきている。企業経営も非常に潤沢、うまくなってきているんですけども、ただそういった特殊な事情で違反率が高まってきているというところは、ちょっとやはり見ておかななくちゃいけない。ですか

ら使用者の目から見ますとですね、正常な事業を行っている事業者が、国の政策で違反者になってしまうというのは、ちょっと何となく私どもとしては納得がいかないというのが一つあると思います。

それからもう一つ。これは意見ですけれど、労働人口の大幅な減少で、施策をいろいろ展開して、非常に成果が上がってきていると思います。実際の労働人口も、非常に実態的には増えているということだと思いますけれども、ここから先を考えますと、やはり「外国人労働者をどう受け入れるか」という議論を、やはりそろそろ本格的にやらないといけないのかなということは思います。これはぜひ、次の課題として検討を始めていただきたいというのが一つ。

もう一つは、障害者の雇用についてです。14年間、いろんなどころの努力によって、障害者の雇用率は非常に改善を続けてきているんですが、なかなか目標に到達しないという。こういったところが続いている。ここから先に進めようとする、もう1段何か工夫をしないと、この目標へ近づくのは、なかなかちょっと難しいのかなというのが私どもの感じです。

特に、障害者雇用に踏み切れない企業の塊というのがあるように見えてます。特に中小企業ですね。もちろん事業規模がある程度、一定以上あるにもかかわらず、なかなか踏み込めない。どの程度の負担、負担と言っはいけないんですけれども、手当をすれば可能になるのか？あるいは、どの程度の仕事をやっていただけるのか？この辺がなかなか、実態としてよくわからないという危惧があるというふうに聞いています。ですから、こういった意味ではトライアル雇用といったようなものを、ぜひ工夫をしていただきたいということを考えております。

以上です。

○小塚会長 はい、貴重な御意見、ありがとうございました。

あと障害者の場合には、ミスマッチも結構あるでしょうしね。あと雇用されたあとも、割と短期でやめていく障害者も多いかと思いますのでね。その辺の問題もあるかもしれません。福祉分野も、恐らく離職率が高い分野ですから、その辺もどうしていくかという問題もありますし。障害者雇用の問題も、いざ就職したけれども長続きしなくて、離職率が高いという問題もありますから。その辺も含めて、また御検討いただければなというふうに思っています。

ほかには、よろしいでしょうか？いかがですか？どうぞ。じゃあ、徳永委員。

○徳永委員 すいません、何度も発言して。

社労士としてなんですけれども、今、社会保険労務士は、市とか県に指定管理者として入る業者の人たちが、適正な労務管理をしていただけているかってところをサポートしたいということで動いております。近々、多分、千葉市のほうは議長さんとかに頼んでいますので、決まると思っています。

先ほど総務部長が言ったように、どのようにしたら適正な労務管理ができるのかという、そういう企業の人たちをサポート本当にしたいと思っておりますので。そういう、何というのですかね、社労士の人、私は割と出るのが好きなタイプなんですけれども、割とどうしたらいいのかわからないというタイプの人が多いので、ぜひ労働局長も、そういう指定管理者のことも。さまざま社労士が出る場を一生懸命模索しております、お力を貸していただければ、もっといろんな形で、いい労務管理ができるのかなと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○小塚会長 はい。御意見、ありがとうございます。ほかに何か御質問、あるいは御意見ございますか？ はい、どうぞ。高柳委員、

○高柳委員 はい、私のほうからは、行政運営方針のほうの 51 ページのところに、「ハローワークのセーフティネットとしての機能強化」というふうなことがあると思ひますけれども。この次のページですね、52 ページのところに求人票の記載内容と実態が異なる問題ということで、これの改正職業安定法で、今年の1月からということで改正に入って、大分よくなってきているんだというふうな認識はしてはいますけれども。今の私どもが懸念している施行が1点あります。

要は面接に行きました、ハローワークに紹介されて面接に行きました。ところが、そこはもういっぱいだったので、他のグループ会社を紹介します。こういった場合には、ここが適用されるのか、されないのかというところと。もし、そういったことがあった場合には、労働条件が下がった状態で雇用されてしまうというのがある。そういったところを含めて、これからちょっと課題として認識していったほうがいいのかと思ひますので。

現状、そういったことが今、労働局のほうに相談として上がっているのかをお聞きしたい。もし、そういったところがなければ、これからどういった対策をしていくのかというのを課題感として持っていただきたいということで、お願ひしたいと思ひます。

○榎野部長 はい。高柳委員の御質問の件なんですけれども、ハローワークで

出している求人に基づいて面接を受けて、ほかの会社があるよという話や、あなたはちょっと経験不足だから、もっと安い賃金でどうかとかなど、求人票に書いていない条件で契約させようというような事業主も中にはおられます。

ハローワークでは、求職者の方に、面接で求人票とは異なる求人条件を提示された場合については、窓口やお電話で申し出いただいています。コールセンターも設けております。それでハローワークの求人部門が企業に対して指導します。

おっしゃられた例ですと、その別会社のほうで改めて求人を出していただいて、さらにその条件が法制度上適正なものかハローワークでちゃんと確認して、求人受理して紹介するというのが正しい手続きになります。ハローワークでそういった指導をきちんといたしまして、ハローワークとしても求人票の条件を確認して、求職者の方に御希望の条件で就職していただけるような支援を行っているところです。

○小塚会長 よろしいですか？ じゃあ、松菌委員

○松菌委員 すいません、2点です。就職のときに、就職時期を迎えた学生、若い若年労働者の就労支援ということが盛り込まれていることというのは、評価したいと思うのです。新卒一括採用が多い、一般的である日本におきまして、就職時期がいつであったかということが、やはり若年の方々の就労条件に大きく影響してしまうということが現実にありますので。それに対して適切なサポートをして、もっと優秀な労働力をきちんと確保していくということは、大きな流れの中にあると思います。

もう1点、その多様な働き方の一つなんです。先ほど、障害者と一緒に働くということに対して、使用者側からのいろんな不安があったと思うのですが。今回の施策の中で、それをサポートする人材を職場で養成するということをサポートすると。つまり、いろんな多様な人と働く職場環境をつくるということに行政が支援をするというのは、非常にいい方向性だと思いました。

で、それはいいことなんですけれども。ちょっと気になることは、働き方改革の中で「休みを取りましょう」という奨励をしているのは、一定程度評価するのですが。何でこんな集中して取るのですかということ。もうちょっと休みを分散して取れるようにしないと、逆にサービス業とか、運輸とか、そういう方々の労働環境や労働能力不足がひどくなってしまうような気がします。つまり、何かというと休みの日に何かサービスを受けたいという労働者の希望があることが、逆にいろんな方々の労働環境を悪くしているというか。

例えばですね、行政なんかの窓口を土曜にあけましょうというのは、土曜じゃないと来られない人がいるからですよ。だから、役所の手続きがあるから休みをくださいといえる体制でないと、そういうふうに休んでいけば、もうちょっと労働時間も、何かもうちょっと合理的に短縮できるのではないかと。日本の現在の、その時間の厳しい配達状況とか、そういうものが労働環境を厳しくしていて、それが労働力不足につながっていることを考えれば、ある意味、日本の大変いいことなのかもしれないのですけれども、サービス過剰みたいな労働とか、休みがある意味、集中する。だから観光業なんかも、そこだけはもうかるけれども、それ以外は逆に人手が余ってしまうみたいなことがないほうが、労働環境としてはいいんじゃないか。

だから、休み方も改革していくというようなことを、もうちょっと出せないのでしょうか？ それが賃金も、例えば集中する時期には高くしないと人が集まらなくて、閑散期は逆にちょっと余剰ではないかもしれないですけど、そうなるようなことがないほうがよいし。その分、長期休暇がちゃんと取れるようにというような形の休み方改革を指導していくことはできないのでしょうか？ 先ほどの、何か連休にくっつけてとか、そういう方法で指導していくというふうにあったので、それだと休み方改革にならないのではないかというふうに危惧いたします。

○室谷室長 今の先生の御意見なのですけれども、確かにおっしゃるとおり集中して休むのがいいのか、あるいはそのどこかに少しずつ入れていくのがいいのかと、多分いろいろな業種ですとか、その方の職業とか、そういったことにも多分、いろいろ関連はするのだろうなというふうに思うのです。今回出させていただいているのが、いわゆる「プラスワン休暇」ということで、少しその連続したお休みのあるところに、少しでも有給休暇を取っていただくということで、計画は組みやすいのではないかということで、「プラスワン休暇で少し増やしてみませんか」というようなことを考えてやっているものということになります。

この資料の後ろにあります「働き方・休み方改善コンサルタント」という者がおりまして、その者が企業さんにいろいろお伺いをして、その企業さんの実態に応じた、いわゆるカスタマイズをしたような形での御提案をさせていただいている事業があるわけなのですけれども。そういったところでいくと、その計画的な付与年休をやっていらっしゃる会社もあれば、「かけ声だけ」ということで、連休を取りましようと言っても、結局なかなかみんな取ってくれない。若い方は取るけれども、ちょっと年齢の高い方になると、なかなか抵抗感が大

きい。長く働いているほうが、いわゆる美德であるというような、日本的な風土というのもまだまだ残っていると。

そういったところについては、例えば「バースデー休暇」ですとか、あるいは「勤続何年休暇」とか、そういったような抵抗感がない、だれにでも訪れるような、そういったもので少し年次有給休暇みたいなものを取るようにしたらどうですかというような御提案もさせていただいております。その企業さん企業さんに応じて、個別のいろんなお休みをそこの中に組み入れていくというような形で、私どもも援助などを行っているところです。

ですので、今おっしゃっていただいた、そのまとまった休暇という方向だけ、ゴールデンウィーク、年末年始とかというふうにあわせたような、この形になっているというのは、確かにおっしゃるとおりなので。こう、ばらけたような、それぞれのお休みというやり方についても、個別で援助・助言の中ではいろいろしていておりますし、また今後もしていきたいと思えます。

○小柳会長 よろしいですか？

○松菌委員 長期だけを言ったのですけれども。つまり休みが多い、労働時間を縮めようというのは、ただ単に休みが欲しいと言っているわけではなくて、限られた労働力をより活用するための、休暇の取り方を考えていくことが必要というのは、日本の働き方改革の中で、とても大きな部分だと思う。

ただ年次休暇を取得しましょうとか、幾つ休みましょうということだけでは、変わらないのかなというふうに、今でも実際には残業代を目当てに働いている人とか、そういうことで伸びてしまっている部分もあるので、そこを改善していくということが、休み方の改革の中にあると思えました。

○室谷室長 ありがとうございます。労働生産性の向上も、私どもも一方ではやっぱりお話をさせていただいているので、単に、おっしゃったように労働時間を短くしろとか、休め休め運動だけではなくて、それに伴って労働生産性を上げていかないと企業さんもちたないということになります。

それには、例えば助成金であったりとか、いろんなツールを使いながら労働生産性も片や上げていって、それに時間も短くして、その総合的に働き方を変えていきたいと思いますというようなことは、全体トータルとしてパッケージ的にお話をさせていただいています。先生の御指摘も受けましたところで、また今後ともそういう方向でやっていきたいと思えます。

○小塚会長 よろしいですかね。まあ、休むということの意識改革というかね、そういうことが必要だという御意見でもあるのでしょうかね。ただ休みを消化するのではなくて、休みにどういう意味があるかという、そういう意識を改革する必要が、多分、日本ではあるのだと思いますけれども。その辺も含めて、また御検討いただければなと思います。時間が大分押してきました。あとお1人ぐらいは大丈夫なのですが。はいはい。じゃあ、岩山委員。

○岩山委員 今、ちょっと意識改革というか、働き方改革のですね、労働生産性の向上の話が出たので、追加でちょっと要望というか、労働生産性の向上、各企業取り組んでいるのですけれども、非常に難しいテーマだと思うんですね。そのITの分野だとか、IOTだとか、あるいは機器とか、そういうのを取り入れてという分野ももちろんあるのですけれども。やはり大事なのはですね、その働き方に対する意識の改革だとか、あるいはコミュニケーションの取り方とかですね、あるいは会議のあり方とか、いろいろ、いろんな細かいところを積上げて行って、トライアンドエラーで労働生産性をどうやっていけば向上できるかということ、今やっている最中だと思うので。

特にこの前、川島さんいらっしゃるので、NHKのPRするわけではないですが、NHKの番組を見ていると、そのITが読み解く働き方改革に対する提案という番組がありまして。それ見ていると、いろんなヒントがその番組の中に紹介されていたのですね。労働局さんもですね、いろんな企業を御訪問されていますので、その中でいろいろ企業を訪問した中でですね、いろいろヒヤリングして、労働生産性向上あるいは働き方改革で、いい事例もあれば悪い事例もあると思うので、そのあたりをちょっと情報を集めていただいて。

かつですね、なぜそれがいい効果を生んだのか、あるいはその効果を生んでいないのかということのところ、例えば専門的な分析も付与していただいてですね、周知していただくと、我々もそれをヒントにしながらトライアンドエラーの中に飛び込んでいきながらやっていきたいと思しますので、ぜひちょっとそういう取組みも行なっていただきたいなど、そういうふうに思います。

○小塚会長 お答えありますか？

○室谷室長 今、委員がおっしゃったように、確かにいろんな企業の事例というのは、やはり皆さんお知りになりたいところだろうなというふうに思っています。私どものホームページに、今後ちょっと掲載をしていくことを、来年度に向けて考えているというのが一つ。

あとそれから、厚労省のホームページには「働き方・休み方改善ポータルサイト」という、全体の大きなものがありまして。すごい大企業ばかりが載っているわけではなく、中小企業の事例も載っていますので。今、ネットですので、そういうところも気軽に見ていただいて、少しでもヒントを見つけていただくように我々も広報をもっと積極的にしていきたいと思えます。

○小塚会長 はい、どうもね。貴重な御意見を岩山委員、ありがとうございました。あと2分ほどございますが、手が挙がっていました、岩塚委員。じゃあ、本日のトリということで。

○岩塚委員 すいません。「働き方改革」というところで、13 ページにあった男女ともに育休とか、介護休暇というところで、ちょっと教職員の実態を、意見を言わせていただければと思っていたのですけれども。教職員のほうは、権利については非常に進んでいると思うのですけれども、それでもなかなか取得が進まないというのは、特に介護のほうの離職は50代の女性がすごく多くて、そのうち4割程度は介護が理由ということになっています。男性は50代の離職は少ないので、やっぱり女性が介護をしているというような実態があったり。

男性の育児取得なのですけれども、育児休業は、女性は90%以上取っているのにもかかわらず、千葉県の教職員の中では、男性は0.1%ほどにも満たないというところがあって。この間、男女共同参画の千葉市のほうの研修で、熊谷市長がお話をしてくれたときに、熊谷市長のほうから男性に、「なぜ育児休業を取らないの？」と聞いてくれたと。そうしたら、何かすごく育児休業を取る人が伸びたということで。

日本教職員組合のほうで権利行使のアンケートも取っているのですけれども、男性の育児参加が進まない理由として、やはり校長等から「育児休業は女性が取るものだ」とか、「何でおまえが休むの？ 女性のほうが、お母さんが休んだほうがいいでしょう」とか、そういうやっぱり言葉が、やっぱり職場の中では横行しているというところで、できれば、私たちも権利をしっかりと行使するように広めていかなければいけないなと思うのですけれども、事業主とか、私どもで言えば管理職とか、そういう人から声かけをしたり、積極的に取れるように啓発をしたりとか、そういうような管理職とか事業主への啓発指導とか、研修とか、そういうことができたらいいかなと思えました。すいません。

○室谷室長 御意見ありがとうございました。確かに介護離職で、やっぱり女性の方が非常に多いのかなというのは思いますけれども。もちろん男女ともに

介護休業を取れるのですが、実態としてはそういうふうになっているのかなという気はします。

ただ、育児に比べると介護のほうが、まだ男性も取得しやすいというか、いずれ「あずは我が身」というのがあって、理解のほうは育児休業よりも介護休業のほうが、男性のほうはまだ受け入れやすいという実態はあるようです。ただ、実際に取られるのは女性が多いのが事実だろうと思います。

育児休業なんですけれども、男性の育児休業は今3.何%かということで、国のほうも非常に少ない。13%の目標には、まだまだ全然足りていないところなのですけれども。ただ先日、県のほうの調査では、千葉県では8.何%というような形で、数字がかなり上がってきているという状況も聞いているところです。その調査によりますと、何もしないというよりも、むしろ例えば管理職の研修とかそういうようなことをして、男性の育児休業の取得を伸ばしたいというふうに考えている企業も増えつつあるというような実績になっております。

また私どものほうの育児休業給付というのが雇用保険から出るわけですけれども、その初回取得者というのを人数で知ることができるんです。それについて男性の数も、ずっと伸びてきております。確かに女性に比べたら全然少ないと思いますけれども、先ほどの資料にもありました「パパ・ママ育休プラス」とか、男性も取るとこういう制度があるよというようなことは、引き続き周知をさせていただきたいなと思っていますし、男性育児休業の取得を支援する助成金もありまして、今年度、これの件数はかなり伸びているのです。来年度も制度的に拡充されるというふうに聞いておりますので、またそういったものもツールにしながら男性の育休取得をしていきたいということと同時に、さっきおっしゃっていた、「育休は女性が取るものでしょう」というそのこの発言というのは、いわゆるマタハラというように当たりますので、そういう法律のどちらかという新しい法律になりますので、周知のほうは徹底してまいりたいと思います。

○小塚会長 はい、よろしいでしょうかね。時間が来て、最後に岩埜委員から御意見をいただいたように介護離職も多いんですね、女性。ただ、介護休業だって93日しか取れませんから、基本的にはね、取れたとしても。日本の場合まだまだ、介護休業は施設を探すための休日とか、そういう理解をされていて、介護のための休日では、休暇ではないですから。その辺は、まだまだ日本は進めていかなければいけないところなのでしょうけれども。

本日はですね、たくさんのお意見をいただきました。これでもまだ半分の方しか御意見をいただけませんでしたけれども、時間の都合もございますので、これ

で御質問・御意見等は終了させていただきたいと思います。本当に活発な御意見ありがとうございました。

当審議会として、平成 30 年度の千葉労働局行政運営方針及び千葉県雇用対策協定事業計画については、本日説明をいただいた各案にそって進めていただくということにしたいと思いますが、それで皆さんよろしいでしょうか？

○一同 はい。

○小塚会長 はい、どうもありがとうございます。行政当局におかれましては次年度の行政運営にあたり、本日議論をされた貴重な御意見・御要望を十分配慮していただくよう、どうぞよろしく願いいたします。

それでは以上をもちまして、本日の審議はすべて終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。では、事務局のほうへお返しいたします。

○司会（山本） 小塚会長、議事の進行をどうもありがとうございました。委員の皆さんも、貴重な意見どうもありがとうございました。今後の行政運営に反映していきたいと考えております。どうもありがとうございました。最後に、塚本局長から一言ごあいさつ申し上げます。

○塚本局長 本日は長時間にわたり貴重な御意見を賜り、本当にありがとうございました。皆さんの御意見を十分に反映させ、平成 30 年度におきましても「働き方改革」を初めいたします各労働施策を、労働局、監督署、ハローワーク一体となって、また千葉県庁を初め労使団体などの関係機関ともこれまで以上に連携いたしまして、オール千葉にて取り組んでまいりたいと考えております。

特に「働き方改革」への取組は、これまでの労働慣行、また企業文化をも変えるような従前にはない取組であり、私ども社会全体で取り組まなければならない課題があると考えております。引き続き皆様の御支援、また御理解を賜りますよう、よろしく願いいたします。

本日は、誠にありがとうございました。

○司会（山本） それでは、長時間にわたり御審議いただきましてありがとうございました。以上をもちまして、『平成 29 年度 第 2 回千葉地方労働審議会』を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

（以上）