

平成29年度第1回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成29年11月9日(木)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成29年11月9日(木) 午前10時00分から午後12時03分
- 2 開催場所 ホテルプラザ菜の花 4階会議室〈楨〉

II 委員の定数及び出席者の氏名

- 1 委員の定数 18名

- 2 出席委員 16名

小 椰 治 宜	会長	岩 埜 理 恵 子	委員	上 田 剛 史	委員
鈴 木 牧 子	代理	関 口 喜 一	委員	徳 永 康 子	委員
川 島 和 孝	委員	高 柳 彰	委員	西 形 進 也	委員
松 澤 一 美	委員	林 田 博 史	委員	花 澤 和 一	委員
松 蘭 祐 子	委員	村 田 崇	委員		
山 本 圭 子	委員	亘 菜 美	委員		

- 3 千葉労働局

塚 本 勝 利 (労働局長)
名 田 裕 (総務部長)
室 谷 留 美 (雇用環境・均等室長)
改 田 良 秋 (労働基準部長)
榎 野 一 美 (職業安定部長)

ほか関係職員 18名

III 会議内容

- 1 開 会
- 2 局長挨拶
- 3 委員紹介
- 4 議 題
 - (1) 会長の選挙及び会長代理の指名
 - ① 会長挨拶
 - ② 議事録署名人の指名等
 - (2) 部会委員の氏名及び同意
 - (3) 平成29年度労働行政の運営状況について
総務部長による一括説明
 - (4) 審議
- 5 その他
- 6 閉 会

「第 1 回千葉地方労働審議会」

日時 平成 29 年 1 月 9 日(木) 9 : 55 ~ 12 : 05

場所 ホテルプラザ菜の花 4 階「会議室」

開会

午前 9 時 55 分

○司会（山本） おはようございます。定刻より少し早いのですが、皆様おそろいですので、これから始めさせていただきたいと思います。

それではただいまから、『平成 29 年度 第 1 回千葉地方労働審議会』を開会させていただきます。本日は委員の皆様方には、大変御多忙の中、御出席賜りまして誠にありがとうございます。私は千葉労働局雇用環境・均等室、監理官の山本と申します。これから次第 4 の「議題（1）」の会長選出までの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに事務局から、資料の確認をさせていただきます。まず、事前に送付させていただいております資料から御案内いたします。お手元に御用意したいと思います。

A 4 版・横、左上ホッチキスどめをしております、「平成 29 年度千葉労働局行政運営方針」と書かれたカラー版の資料です。なお、こちらちょっと不備がありましたので、机上に再度配付させていただいております。それから、「平成 29 年度千葉労働局行政運営方針」、縦版のものです。こちらの資料、御用意ありますでしょうか。

続きまして、本日机上に配付させていただいております資料ですが、まず、クリップどめの資料を配付させていただいております。御一緒に確認をお願いいたします。1 枚目にカラー刷りの「座席表」、2 枚目に「会議次第」、3 枚目に本日の「出席者名簿」となっております。

続きまして、別冊で「平成 29 年度 労働行政のあらまし」及び「平成 29 年度 第 1 回地方労働審議会 資料一覧」、目次が最初にある、ホッチキスどめをされました 86 ページまでの資料になります。

次に、右上に「事務局資料」と記載されている、左上ホッチキスどめの資料で、1 ページ目に「厚生労働省組織令」、最終ページ・14 ページに「臨時委員名簿」がございます。

最後、クリップどめをしております、平成 29 年 10 月 18 日関係団体各位あての「建設労働者ガイドラインの周知について」ということになっております。

資料に、不足するもの、不都合などございますでしょうか？ ありましたらお教えいただければ、事務局よりお届けいたしますが、よろしいでしょうか？

それでは次第に沿って進めさせていただきます。

次第の 2、「局長挨拶」。千葉労働局を代表いたしまして、塚本局長からごあいさつを申し上げます。

2.労働局長あいさつ

○塚本局長 千葉労働局の塚本です。よろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆様におかれましては大変御多忙の中、御出席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、私ども労働行政の運営に多大なる御支援、御協力を賜り感謝申し上げます。

また本日は、10月1日付で千葉地方審議会の第9期の委員をお引き受けいただき、皆様に御出席をいただいております。改めて委員の就任の御承諾に感謝申し上げます。ありがとうございます。

さて本日は、平成 29 年度の第 1 回目の審議会ということで、本年度の労働行政の運営状況を中心に御審議いただきたいと考えております。29 年度の上半期の業務の実施状況と、下半期に向けました取組につきまして、後ほど総務部長から御報告させていただきます、私からは経済・雇用情勢のほか、これまでの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考えております。

まず、最近の経済・雇用情勢でございますが、直近の 10 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、「景気は緩やかな回復基調が続いている」と判断されております。また県内の雇用情勢につきましても、29 年 9 月の有効求人倍率ですが、1.25 倍とリーマンショックによります有効求人倍率の落ち込み後、雇用情勢は改善局面が続いており、「千葉県内の雇用情勢は改善している」との判断を行っております。

この状況でございますが、過去の改善局面では、28 年 8 か月前の「バブル景気の改善局面」であります平成元年 1 月と同様の高い水準でございます。このような中、私ども千葉労働局は、「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重点に、労働行政を推進しているところでございます。

特に長時間労働の是正、女性・若者・高齢者の活躍促進などの働き方改革に向けました取組につきましては、県民、また、社会から、従前になく大きな期待と関心を集めています。労働局では、雇用環境の改善傾向が続いていますこの機を、働き方改革の取組のよい機会と捉え、千葉県をはじめ関係機関と連携し、また労働基準、職業安定、雇用機会の均等などの各行政施策に横串を刺し

た一体的な業務運営により、各種の施策の展開を図っているところでございます。

幾つかの施策を紹介させていただきますと、まず、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」関連では、この会議の「働き方改革共同宣言」に賛同されます企業の募集・公表、また金融機関の融資との連携などによります、自主的な働き方改革への取組への促進、また、県内に本店を置きます総本支店数は 533 になりますが、全 11 金融機関と労働局との包括連携協定を締結することによります、働き方改革、生産性向上を目的とした、連携した取組などを開始しているところでございます。

このほか、企業文化、また、働くことへの意識の変革を促し、長時間労働の抑制、ワークライフバランスの充実、生産性の向上などを図ります、様々な取組を展開しているところでございます。

また当県におきましては、本年の初めに死亡災害が急増したことから、「なくそう死亡災害！運動ちば 2017」を展開するなど、県内の情勢に即した独自の取組を進めているところでございます。私どもが労働行政を運営していくに当たりましては、各界の方々の御意見などを聞き、地域の実情に即した施策を展開していくことが不可欠かと考えております。

本日は委員の皆様から忌憚のない御意見を頂き、今年度後半の行政運営に反映させていく所存でございます。本日、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） それでは次第の 3、「委員紹介」、本日は、本審議会第 9 期目の最初の審議会でございますので、議事に入る前に審議会委員の皆様方を、私のほうから御紹介させていただきたいと思っております。

なお、第 9 期の委員の皆様のご委嘱期間ですが、平成 29 年 10 月 1 日から平成 31 年 9 月 30 日までとなっておりますので、よろしく願いいたします。

なお、委嘱状は机上に配付させていただいておりますので、よろしく願いいたします。

それでは御紹介させていただきます。本日お配りしました事務局資料の 13 ページ、「千葉地方労働審議会委員名簿」がございます。名簿は 50 音順になっておりますので、この順に沿って本日御出席の委員について御紹介いたします。

はじめに公益委員代表です。小柳委員です。

○小柳委員 小柳です。どうぞよろしく願いいたします。

○司会（山本） 今期新しく委員をお願いいたしました、川島委員です。

○川島委員 よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 鈴木委員です。

○鈴木委員 よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 松澤委員です。

○松澤委員 よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 松菌委員です。

○松菌委員 よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 山本委員です。

○山本委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（山本） 続きまして、労働者代表委員を御紹介いたします。岩埜委員です。

○岩埜委員 はい、よろしくお願ひします。

○司会（山本） 今期新しく委員をお願いしました、関口委員です。

○関口委員 よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 高柳委員です。

○高柳委員 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 林田委員です。

○林田委員 林田でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（山本） 村田委員です。

○村田委員 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 亘委員です。

○亘委員 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 続きまして、使用者代表委員を御紹介いたします。上田委員です。

○上田委員 よろしくお願ひいたします。

○司会（山本） 徳永委員です。

○徳永委員 よろしくお願ひいたします。

○司会（山本） 今期新しく委員をお願いしました、西形委員です。

○西形委員 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 花澤委員です。

○花澤委員 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 以上の委員の皆様が、それぞれ御就任いただいております。どうぞよろしくお願ひいたします。

なお、第 8 期の審議会委員で、この度退任された委員の方は、公益代表委員で吉開委員、労働者代表委員の坏委員、使用者代表委員の浅見委員、東郷委員の合計 4 名の委員の方々でございます。以上、御紹介いたしました。

続きまして、私ども労働局側の出席者を紹介させていただきます。塚本局長は先ほどごあいさつを申し上げましたので、ほかの出席者を紹介いたします。

当局の総括政策調整官である、名田総務部長です。

○名田 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 室谷雇用環境・均等室長です。

○室谷 よろしくお願ひいたします。

○司会（山本） 改田労働基準部長です。

○改田 よろしくお願ひ申し上げます。

○司会（山本） 榎野職業安定部長です。

○榎野 よろしくお願ひします。

○司会（山本） 以上のほか、当局の関係職員が後方に出席しております。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

審議に先立ちまして、本日の審議会の成立状況を御報告いたします。本日の出席委員は、定数 18 名のうち 16 名でございます。御都合により欠席の委員は、使用者代表で今期新しく委員をお願いいたしました岩山委員、それと、高橋委員のお二方でございます。したがって、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に規定する成立要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立していることを御報告申し上げます。

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、原則として公開となっており、その議事録につきましては公開させていただくことになっておりますので、よろしくお願ひいたします。

4. 議題

それでは議事に移りたいと思いますが、本日の「議題（1）」に「会長選出」がございます。会長が決まるまでの間、私が議事の進行をさせていただきますので、御協力をお願いいたします。本日の議事は、お手元の次第 4 に記載のとおり 3 件の議題がございます。

議題の第 1、「会長選出」でございます。第 2 は「会長代理、部会委員の指名及び同意」でございます。第 3 が「平成 29 年度労働行政の運営状況の報告」

でございます。

それでは議題の第 1、会長の選出です。地方労働審議会令第 5 条第 1 項により、「会長は公益を代表する委員の中から、委員が選挙すること」になっております。これにつきまして、この場で候補者の御推挙をいただき、皆様の挙手により決定したいと存じますが、いかがでしょうか？

○一同 異議なし。

○山本委員 挙手

○司会（山本） 山本委員、よろしく申し上げます。

○山本委員 この審議会の委員を長らく務めていらっしゃる小塚先生に、引き続き、前期と同様に会長をお願いしたいと思いますけれども、皆さんいかがでしょうか？

（一同拍手）

○司会（山本） ありがとうございます。ただいま山本委員から、小塚委員との御推薦がありました。改めまして、前期会長をお務めいただきました小塚委員に、今期も会長をお願いしたいと思いますのですが、賛同いただける方は挙手をお願いいたします。

どうもありがとうございます。満場一致で小塚委員に会長をお願いしたいと思います。小塚委員、どうぞよろしく申し上げます。会長が決まりましたので、会長から一言ごあいさつをいただきまして、以後の議事の進行につきましてお願いしたいと思います。では小塚会長、よろしく申し上げます。

○小塚会長 どうも、ただいま会長に選出していただいた小塚です。満場一致で選んでいただいて、どうもありがとうございます。本日はお忙しい中、こうやってお集まりいただき本当にありがとうございました。先ほど局長からも詳しいお話がありましたので、私は簡単に済ませさせていただきたいと思います。

本日は千葉地方労働審議会の第 9 期目に当たり、新メンバーでの第 1 回目の開催ということになります。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、精一杯務めさせていただき所存でございますので、よろしく御協力のほどお願いいたします。

昨日の新聞でしたかね。千葉県の企業の 70 歳以上の雇用の割合が 3 割ぐらいになって、これは全国で 3 番目になったというニュースを耳にして、「結構なことだな」と、そういうふうに思いました。その実態が、中身がどうなっているのかというのをまた知りたいところですけれども、本日は、そんなに長い時間ではございませんけれども、労働行政に役立つようなお話を、労働者側そして使用者側の皆さんからも、実態を踏まえていろいろな御意見をいただければと、そう考えております。

今回の議題につきましては、次第にありますとおり、まず議事録署名人の指名、そして会長代理の指名、そして各部会委員の指名と、そういう順序で行っていきます。そのあとに、これまでの労働行政の運営状況について、総括政策調整官の名田総務部長のほうから説明を受けるという段取りになっております。皆様からの御意見は、名田総務部長の説明が終わったあとに、まとめてお聞きするというような形にさせていただきたいと思っております。

本日の審議会が実り多きものとなるよう期待しておりますので、簡単ではございますけれども、あいさつと代えさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、さっそく本日の議事次第に従いまして議事を続けさせていただきますと思っております。

まず、千葉地方労働審議会運営規程第 6 条第 1 項に基づきまして、議事録署名人の指名を行いたいと思っております。本日の議事録署名人につきましては、労働者側委員から村田委員に、また、使用者側委員からは花澤委員にお願いしたいと思っております。そして、会長である私がもう 1 人署名をさせていただくということでもよろしいでしょうか？ じゃあ、よろしくお願いいたします。

そして審議に入ります前に、もう 1 点御報告させていただきたいと思っております。本審議会は千葉地方労働審議会運営規程の第 5 条に基づきまして、公開で開催するということになっております。労働局の掲示板に審議会の開催と傍聴について公示いたしました。その結果、本日は傍聴を希望する方がございませんでしたので、そのことを御報告させていただきたいと思っております。

それでは、これから議事に入らせていただきます。議題の（2）ということになります。会長代理、部会委員の指名及び同意となつてございます。地方労働審議会令の第 5 条第 3 項に「公益委員の中から、会長が会長代理を指名する」ということになっておりますので、私のほうから指名させていただきたいと思っております。

私としましては、鈴木委員にお願いしたいと思っております。皆様方の御協力をお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか？

(一同拍手)

○小塚会長 では鈴木委員、よろしくお願ひしたいと思ひます。

続きますして、部会委員の指名でございます。事務局資料の 14 ページに「千葉地方労働審議会臨時委員名簿」がございますので、これについて事務局から説明をお願ひしたいと思ひます。

○菅原 雇用環境・均等室長補佐の菅原でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは御説明いたします。本審議会には、特別な事項を調査・審議するための労働災害防止部会及び家内労働部会の二つの部会が設置されております。部会の委員については、本審議会委員のほかに臨時委員を任命することとしております。

お手元の机上配付資料、「地方労働審議会令」をご覧いただきたいと思ひます。関係する臨時委員は、地方労働審議会令第 3 条第 2 項により労働局長が任命することとなっており、臨時委員につきましては本審議会に御出席ではありませんが、机上の資料「千葉地方労働審議会臨時委員名簿」のとおり、関係する方々を 10 月 1 日付で任命しております。

各部会に属する委員及び臨時委員の指名につきましては、地方労働審議会令第 6 条第 2 項により会長が指名することとなっておりますので、会長に御指名をいただきたいと思ひます。以上でございます。

○小塚会長 はい、ありがとうございました。それでは事務局のほうから、各部会の候補者名簿を皆さんに配付してください。

行き渡りましたでしょうか？ 皆様のお手元に候補者の名簿が配付されたことと思ひます。この名簿のとおり、本日付で労働災害防止部会及び家内労働部会の委員を指名させていただくことといたしますので、どうぞよろしくお願ひいたします。なお、本日出席いただいている委員の中にも、部会委員に指名させていただいた方がいらっしゃいます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、次に移りたいと思ひます。議題の 3 です、「平成 29 年度労働行政の運営状況について」でございます。総括政策調整官であります名田総務部長から一括で説明をお願ひしたいと思ひます。

なお、先ほど申し上げましたように、各委員からの御意見・御質問は、説明がすべて終わったあとにお受けするという形にさせていただきたいと思ひます

ので、よろしくお願いいたします。

パワーポイントの準備ですかね。ちょっとその準備のために 3 分、時間が必要だということで、よろしくお願いいたします。

○名田 どうも、総務部長の名田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

先だって事前にお配りさせていただいていますパワーポイント資料に沿ってお話をさせていただきます。

それから本日配付をしております目次つきの少し分厚い資料がございますが、詳しいものが入っているものがありまして、それはその都度、話の中で御案内をさせていただきます。

ちょっと長時間になりますので、私、そちらのほうでかけてお話をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは平成 29 年度でございますが、既に 4 月からここまで 7 か月経過しております。千葉労働局におきましては、本年 3 月 13 日に開催されました平成 28 年度の第 2 回の千葉地方労働審議会におきまして御議論をいただきました、「平成 29 年度千葉労働局行政運営方針」に基づきまして、各種の施策を展開しております。

今年度、現在までの取組状況について御報告を申し上げます。ここに出ておりますように、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」ということを掲げまして、この 2 項目からなる行政運営基本方針、すなわち、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」、それから 2 点目といたしまして、「女性、障害者の多様な働き手の参画」ということを掲げまして、この二本柱に整理をして最重点施策及び重点施策を行政運営方針として定めたところであります。

昨年の 4 月でございますが、従来の雇用均等室と総務部企画室を統合・強化する形で「雇用環境・均等室」を発足させまして、この新しい組織が触媒となって、各行政分野（労働基準、職業安定、雇用均等各分野）が持っております専門性や、それぞれが所管する法令に基づく権限が、労働行政の目指す到達目標に向かってベクトルを同じくして結集される体制を目指しまして、取組を進めてきたところであります。

行政運営基本方針のこの二本柱に沿いまして、取組状況を御報告申し上げます。なお、時間に制限がございます「労働行政のあらまし」という冊子をお配りしていると思っておりますが、こちらのほうに掲載・紹介しております『最重

点施策』に絞って御報告を申し上げたいと思います。あらかじめ御理解をお願いいたします。

それではまず第 1 の柱、『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』についてでございます。

最重点施策としましては、6 点、まず第 1 点目は、「働きすぎ防止に向けた取組の推進」、2 点目、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、3 点目、「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」、4 点目、「最低賃金制度の適切な運営」、5 点目、「人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進」、6 点目、「死亡労働災害防止対策の徹底」、以上を掲げて取組んでいるところであります。

まず 1 つ目の、「働きすぎ防止に向けた取組の推進」であります、長時間労働の抑制」及び「過重労働による健康障害防止」 2 つのアプローチで取組む計画としております。まず 1 つ目のほうですが、前年度に引き続きまして 29 年度も、時間外・休日労働時間数が 1 ヶ月あたり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び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まして、その全数に対して監督指導を行うということを掲げ、取組を進めているところであります。

この全数監督の対象となる事業場であります、本年 4 月以降 9 月末までに、434 件の監督指導を実施したところであります。434 件を行った中で、おおむね 8 割程度の事業場で法違反が確認されております。その確実な是正に向け指導を行ってございまして、改善が図られるまでしっかり指導を続ける所存であります。

また、違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返し、当局の指導にもかかわらず速やかな是正に応じない事業主に対しましては、労働局が事業主名の公表を行う制度があります。公表された事業主は、若者雇用促進法に基づきまして、新規学卒予定者の求人の不受理や、ハローワークの一般求人の紹介保留など、求職者を保護するシステムが発動される仕組みとなっております。

この図面でございますが、こういう仕掛けになっております。昨年、前回の報告で、「千葉で、第 1 号の公表が行われた」という御説明を申し上げましたが、今年度と若干ルールが変わっておりまして、下の「新通達」と書いてある流れになっております。今年度は、これまで企業名公表に至った事業主は出ておりませんが、企業にとりましては事実上、新卒者採用が停止されるというダメージにつながる仕掛けになってございまして。労働基準行政と職業安定行政がしっかり連携をいたしまして、労働局を挙げて違法な長時間労働が繰り返されないように、強力に指導を行ってまいりたいと考えております。

それから、下の（２）のほうですが、今年度も 11 月の「過労死等防止啓発月間」に『過重労働解消キャンペーン』の実施をしております、長時間労働抑制に向けた重点監督の実施に加えまして、労使関係団体への要請、またベストプラクティス企業への労働局長による職場訪問、過労死防止対策シンポジウムの開催などを行う予定としております、先頃、そのキャンペーンの取組内容につきまして、報道発表したところであります。報道発表した資料でございますが、目次つきの資料一覧の 9 ページのところ、報道発表資料をお付けしてありますので、御参照していただければと思います。

ベストプラクティス企業を局長自ら訪問することにつきましては、今年度は千葉市のセイコーインスツルを訪問させていただくこととしております、同社の人事労務責任者や労働組合役員にも直接面会をいたしまして、働き方改革に向けた意見交換を行う予定としております。引き続き、長時間労働問題、過労死防止につきましても、世論の関心、期待には高いものがありますので、しっかり取組んでまいりたいと考えております。

続きまして、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」について御説明申し上げます。不本意ながら非正規雇用の形態で就労している方が、まだまだ千葉県内でも少なくない状況にありまして、フリーターなど不本意非正規労働者のうち、毎年 1 万人近い方が県内のハローワークを通じて正社員に就職されているという現状にあります。こうした非正規労働者の正社員就職や待遇改善を進めていくためには、「正規雇用に比べて雇用が不安定である」とか、「賃金が低い」「能力開発の機会が少なく、年齢に比べてスキルの蓄積に乏しい」といった特徴や弱点を十分に踏まえた、政策アプローチが不可欠であります。

このため、非正規労働者の正社員転換・待遇改善を中心に、パートタイム労働者、フリーター、派遣労働者など非正規労働者のカテゴリーに応じた、特徴に対応したアプローチを計画し、取組んでいるところであります。

また、非正規労働者の待遇改善につきましては、コストアップに見合った生産性の向上が不可欠でありまして、雇用関係助成金の支給要件に「生産性要件」というものを加えまして、生産性向上に取り組む企業には手厚い支援を可能としてきたところであります。

正社員転換・待遇改善のアプローチにつきましては、平成 28 年 3 月に策定をいたしました「千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」これは、計画期間が平成 28 年から 32 年度までの 5 カ年の計画となっておりますが、これに基づきまして正社員求人をもっと多く確保する。それから、正社員就職を望む非正規労働者と企業とのマッチングを図って、正社員の再就職を増やしていく。それから、キャリアアップ助成金を活用いたしまして、非正規雇用労働者の正

社員転換を促進するという戦略で、取り組んでいるところであります。

雇用失業情勢の改善が続いておりまして、正社員の求人倍率も過去最高水準が続いております中、正社員求人の確保は目標を上回るペースで順調に確保ができております。しかしながら正社員就職につきましては、求職者自体が少なくなってしまったという状況もありまして、現時点では目標を下回っている状況にあります。今後、実数が減っております「正社員希望の求職者」、これを確実にキャッチいたしまして、個々の求職者の態様ですとかニーズに適合した支援を行うということで「担当者制」など個別指導に誘導することによりまして、きめ細やかな就職支援や就職面接会などにつなぎましてマッチング機能を高めていきたいと考えております。

また、29 年度の新規施策であります、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」これは、全国社労士会連合会に委託をいたしまして、各 47 の都道府県に相談窓口を設置するというものであります。これにつきましては、局長定例会見でもセンター設置の周知をいたしましたほか、労働局のウェブサイトへの掲載、監督署やハローワークでのチラシ配布、無期転換ルール周知の局主催セミナーでの説明など、その知名度アップに努めているところであります。しかしながら実態といたしましては、相談件数はこの 6 ヶ月間で 20 件と非常に低調な状況にありまして、これは全国的にも同様の傾向と聞いておりますので、引き続き周知に力を注いでいきたいと考えております。

また、企業内での非正規労働者に対するキャリアアップの取組を促進するために、キャリアアップ助成金を活用した正社員転換や処遇改善に、各企業に取り組んでいただいているところであります。キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数でございますが、8 月末までの 5 カ月間で 1,048 人となっております。正社員プランに掲げました 29 年度目標数の 1,500 件に対しまして、既に 69.9%という実績率となっております。支援の支給の申請数ですとか計画の認定数からは、概ね年度内に目標値に達するものと推測をしております。

今後は、迅速で的確な支給事務に引き続き取組ますとともに、助成金を活用した取組が一層進むよう、事業主や関係団体等への周知や丁寧なアドバイスに努めてまいりたいと考えております。

続きまして、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保」について、ご説明を申し上げます。パートタイム労働法の確実な履行に向けまして、9 月末までに 184 の事業所に対する報告徴収を実施しておりまして、173 の事業所には正指導を行っております。指導の内容でございますが、「労働条件の文書交付等」これは第 6 条の関係ですが、これが全体の 3 割、「通常の労働者への転換」これが全体の 2 割を占めております。また、フリーターなどの正社員就職支援につ

きましては、ハローワークの職業紹介によりまして 8 月末までに 4,383 人の方が就職に結びついておりまして、こちらも年度目標の 9,401 件に向けまして順調に推移をしているところであります。

また今年度から、いわゆる就職氷河期以来のフリーターのような、35 歳以上 60 歳未満の中高年フリーターを正社員として新たに雇い入れた事業所に対しまして、「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」という助成金がありまして、これによる支援を新たに実施しているところであります。9 月末までに 9 件の雇入れ登録がなされております。

こうした安定就職を希望する非正規労働者を個別支援に確実に誘導し、こうした助成金を武器にいたしましてマッチング効果を高めるという戦略で、引き続き支援を展開してまいりたいと考えております。

雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上につきましては、8 月末までの時点で 63 件、申請助成金の内訳で申しますと、キャリアアップ助成金が 1 件、建設労働者確保育成助成金が 51 件、人材開発支援助成金が 4 件、両立支援等助成金が 7 件となっておりますが、以上の申請をいただいているところであります。

企業の生産性向上につきましては、地域の金融機関が取引先企業の事業内容や成長可能性を適切に評価し、融資等を通じて生産性向上の促進を図っているということから、千葉労働局では金融機関との連携強化を重視しておりまして、去る 10 月 11 日に、県内に本店を持つすべての金融機関 11 機関、3 銀行、5 信用金庫、3 信用組合であります。この 11 の金融機関との間で、「働き方改革等の推進を目的とする包括連携協定」というのを一斉に締結したところであります。

目次つきの資料の 21 ページのところに、広告用のものを抜粋してお配りしておりますが、こういった形で締結式を開催をいたしまして、下の囲みのところに協定書のメインの部分をちょっと抜粋で載せております。

この包括連携協定によりまして、恒久的で組織を上げた連携・協力体制が相互に確立をされまして、生産性向上も含めた知見や施策が相互に補い、連携することによりまして、千葉労働局の 8 つの監督署、13 のハローワークと 11 の金融機関の本支店、延べ 533 店舗の大きなネットワークの構築を図りまして、施策推進の基盤強化を図ったところであります。

具体的な金融機関との連携の中身であります。各種助成金制度の活用や「働き方・休み方改善コンサルタント」など、働き方改革推進のための行政サービスを、金融機関の取引先との営業活動を通じて効果的に企業に周知をいただくということによりまして、働きやすい生産性の高い企業への成長が期待できる

ほか、労働局の職員が、金融機関の方を講師にいたしまして、事業性評価について学ぶ機会を設けるといったことも検討しているところでもあります。

続きまして『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』について、申し上げます。男女雇用機会均等法などの周知徹底を中心といたします「均等確保対策」、本年の 1 月及び 10 月に施行されました改正育児・介護休業法の周知の徹底や、両立支援に取り組む事業主に対する支援等を行う「仕事と家庭の両立支援対策」また、「女性活躍推進法の実効性確保」に取り組むということによりまして、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対する支援というものを通じまして、推進を図るものであります。

法令に基づく指導のほうであります。職員が計画的に県内の事業所を訪問調査しておりまして、法に反するケースや必要な制度規程整備に不備があった場合には、法に基づく是正指導を行っております。また、「仕事と家庭の両立支援」につきましても、改正育児・介護休業法に関する局のウェブサイトによる情報提供や、監督署、ハローワーク、関係団体の協力による周知と説明会の開催を計画的に実施しているところであります。

それから、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」につきましても、今年度も「くるみん認定」が 2 件。これは 10 月にも認定を新たに 1 件しておりまして、それを含んでおります。また、より高い水準の要件を満たす企業に対する特例認定である「プラチナくるみん」も 3 件認定をしております。「プラチナくるみん」の認定は延べ 6 社、「くるみん認定」は延べ 53 社となっております。

それから、「女性活躍推進法の実効確保」でございますが、一般事業主行動計画の届け出が、301 人以上の企業では 9 月末現在で 369 社。これは対象企業の 97.9% から届け出がされているという状況であります。届け出が努力義務となっております 101 人以上の企業からの届け出は、現在 42 社ということで、こちらは低調という状況にあります。次世代法に基づく一般事業主行動計画が 101 人以上の企業では 95.7%。ほぼほぼ、すべての企業で届け出られているという状況がございますので、さまざまな機会を逃さず、こうした 101 人以上の企業への女性活躍推進法行動計画の策定を促していきたいと考えております。

続きまして、「最低賃金制度の適切な運営」について申し上げます。千葉県最低賃金、地域別の最低賃金ですが、こちらの改正につきましても、本年 7 月 4 日に千葉労働局長から千葉地方最低賃金審議会に対し諮問を行いまして、同審議会では審議の結果、8 月 7 日、それまでの時間額 842 円を 26 円引き上げまして、868 円に改正する。引き上げ率にいたしまして、「3.08% の引き上げが適

当である」という旨の答申を行いました。これを受けまして千葉労働局長は、答申内容の公示と所要の手続きを経ましたあと、千葉県最低賃金を時間額 868 円とする決定を行いまして、9 月 1 日に官報公示を経まして、10 月 1 日から発効をしております。この新しい最低賃金につきましては、目次つき資料の 33 ページのところにプレス資料をお付けしております。

また、特定最低賃金の改正につきましても、8 月 2 日、千葉労働局長から同審議会に諮問を行いまして、9 月 15 日から 10 月 13 日にかけて、6 業種に係る御審議を行っていただいたところであります。10 月 25 日に、千葉労働局長に答申をいただいております。現在、いただきました答申を受けまして、12 月 25 日の発効に向けまして作業を進めているところであります。

改定後の新しい千葉県最低賃金額につきましては、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等への広報誌への掲載、労働局ウェブサイトなどによる周知広報はもちろん、ハローワークで受理する求人につきましても、賃金額等のチェックを行いまして、新しい最低賃金が順守されるよう必要な指導を行っているところであります。

目次つき資料、先ほどのプレス資料を 1 枚めくっていただきますと、今年度使っております周知ポスターが出ております。俳優の遠藤憲一さんが全面に出ている、大変インパクトのあるポスターでありまして、これをあちらこちらに張っているという状況であります。

それから労働基準監督署のほうでも、事業場に対する監督指導を通じまして、局をあげて最低賃金の履行確保を進めていくという所存であります。また、最低賃金の引き上げに向けた環境整備の一環といたしまして、公益社団法人・千葉県労働基準協会連合会に委託をしまして、「千葉県最低賃金総合相談支援センター」というものを設置いたしまして、中小企業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いますとともに、各種助成金を活用した企業への働き方を通じまして、生産性の向上など、最低賃金が引き上げ改定された場合の中小企業の対応を支援しているところであります。このセンターには、9 月末までに 124 件の相談が寄せられておりまして、前年同月比では 39% 増と大きく伸びております。

やはり、センターの存在そのものの認知度を高めていくということが、ストレートにその活用状況に反映されるものと見ておりまして、改定最低賃金の周知に併せましてセンター広報も実施をいたしまして、中小企業の対応への支援を充実させてまいりたいと考えております。

それから、生産性向上であります。中小企業事業主が生産性の向上によりまして、事業場内の最低賃金を 60 円以上引き上げました場合には、その設備

投資経費の一部を助成するという「業務改善助成金」というものがございます。配付資料の 39 ページに、その広報用の資料をお付けしております。この業務改善助成金ですが、本年度の申請件数は 7 件となっております。この制度自体は以前からあるんですが、28 年 8 月まで千葉県はこの助成金の支給対象外であったということで、少し周知に遅れがあるということで、今回、この制度変更によりまして、新たに支給対象に加わることになりましたので、引き続き制度の周知広報に努めたいと考えております。最低賃金は、以上です。

続きまして、「人手不足分野等における人材確保等の総合的推進」について申し上げます。雇用情勢が継続的に改善しております中で、特に介護・医療・保育といった福祉関係の業種や、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。ハローワークのマッチング機能の強化だけではなく、これら人手不足感が特に深刻な分野におきまして「安心・安全・安定して働ける職場」を実現し、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ことを総合的に推進する必要があります。このため、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、それからマッチング支援の強化、また公共職業訓練の拡充といった取組を進めるものであります。

「雇用管理改善」につきましては、人事評価改善等助成金、職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金、この 3 つの助成金をメインの武器にいたしまして、事業主への働きかけを行っております。これらの助成金、いずれも職場環境や制度を改善する取組計画を、事前に事業主からハローワークに提出をいただきまして、計画の認定を受け、その認定を受けた計画に基づいて、実施した雇用管理改善の取組、これに要した経費に対して、助成金を支給するという仕組みになっております。

職場定着支援助成金と建設労働者確保育成助成金につきましては、計画認定数がこれまでのところ前年同期を上回る勢いで増加をしておりますが、人事評価改善等助成金につきましては計画認定が 9 月末現在で 4 件と、非常に低調な状況となっております。生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じまして、生産性の向上、賃金アップ、また離職率の低下を図る事業主を支援する制度でありますので、ハローワークで求人を受理する時点ですとか、障害者あるいは高年齢者対策でのハローワークからの指導・働きかけの機会など、あらゆる機会におきましてこの制度の周知徹底を展開していきたいと考えております。

また、雇用管理改善指導ですが、ハローワークの事業主指導の担当官による日々の活動がその中心であります。雇用管理改善は働き方改革の一環でありまして、企業トップのリーダーシップのもとで全社的に取り組んでいただくと

ということが成功のカギであります。このため千葉労働局では、企業トップに対する働きかけを重視しておりまして、千葉局独自の取組である建設業の働き方改革、女性にとっても働きやすい職場環境の整備につきまして、労働局長みずから千葉県の県土整備部長や千葉県建設業協会会長などに面会をいたしまして、トップ同士の働きかけを行いましたほか、これまで 33 社の個別企業にも働きかけを実施しているところであります。

また、建設業での働き方改革は、発注者による理解と配慮も不可欠でありまして。労働局と公共事業等の発注主体との情報交換の場として、従来から設置をされております発注者会議も、この取組に組み込んでいるところであります。建設業における働き方改革につきましては、型枠、大工など、深刻な人手不足の状況が技能職種中心に続いております。国土交通省や千葉県も独自の各種取組を行っておりまして、そうした取組も効果を上げられますように、労働局もこれら国土交通省や千葉県ともに連携・協力する方向で具体策を調整していきたいと考えております。

「マッチング支援の強化」であります。ハローワーク千葉に、福祉関係分野や建設業などの人手不足が顕著な職種を対象として、人材確保支援を専門的に行う総合窓口となる「人材サービスコーナー」を本年 4 月に設置をしたところであります。また、業種別の取組といたしまして福祉人材につきましては、ハローワーク松戸、船橋、成田に設置をしております「福祉人材コーナー」を拠点に取り組んでいるところであります。

建設分野の実績につきましては、8 月末までの就職件数目標が 3.5% 上回るという状況にありまして、求職者数全体が減少している中でも、こちらは順調に推移しているという状況であります。一方、介護、看護、保育分野につきましては、8 月末までの就職件数の実績は、目標値を下回っている状況にあります。求職者の掘り起こし、面接会、事業所への雇用管理改善指導、これらを連携して展開していくほか、介護労働安定センターとも連携をいたしまして、事業者向けの研修や雇用管理改善の助言・指導を検討しているところであります。

続きまして、「安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり」の項目について御説明を申し上げます。この項目には、労働基準監督署の中核的業務である「法定労働条件の確保対策」ですとか、労働局による「総合的ハラスメント対策」、「個別労働紛争の解決促進」、また労災保険給付など、幅広かつ基本的な業務が体系的に盛り込まれている項目であります。本日、時間の都合上、最重点施策に位置づけられている、「死亡労働災害防止対策の徹底」、これに絞って御説明を申し上げます。

前回、去る 3 月の審議会で御説明をいたしましたが、千葉県内では本年 1 月

以降、過去 20 年近く例を見ないようなハイペースで、死亡労働災害が発生をしております。こうした事態を千葉労働局でも重く見まして、「死亡労働災害防止対策の徹底」、これを 29 年度の最重点施策として特に掲げたところでありまして、「なくそう死亡災害！運動ちば 2017」と「建設業における労働災害防止対策」この 2 つの取組を積極的に推進するとしたものであります。

この死亡災害の状況ですが、最新のところを御報告申し上げますと、本年 1 月から 9 月までの死亡者数は 33 人となっております。前年同月に比べまして、5 人の増加となっております。また建設業における死亡者数は 10 人となっております。こちらも前年同月に比べまして 1 人の増加となっております。本年は 1 月に一挙に 8 件の死亡災害が発生しましたが、「なくそう死亡災害！」の取組の展開もありまして、6 月末には前年同月とほぼ同じレベルまで抑制ができたところであります。しかしながら、その後も死亡事故は発生いたしまして、先ほど申し上げたような状況となっているところであります。

この「なくそう死亡災害！運動ちば 2017」ですが、具体的な取組の内容といたしましては、毎年度行っているものとそう大きく変わるものではありません。しかしながら、強い危機感を背景に、キャンペーンといたしまして県内の各関係者が問題意識を強く持って改めて取組を展開したということが、今年度の大きな特徴であります。6 月末までの時点で前年同期比微増のレベルまで巻き返したということは、この取組の成果であると、そのように考えております。労働局長、また部長によります安全パトロールや集団指導も、計画に基づいて着実に実施に移したものではありませんが、例年以上に報道に取り上げられるなど、大きな効果があったと考えております。

建設現場に対する一斉監督は、例年どおりに 12 月に集中的な監督を予定しております。また災害時監督につきましては、監督対象に該当する事業場には全数実施する方針としておりますが、9 月末までに災害時監督対象事案につきましては 205 件ありまして、これらすべてに対して災害時監督を実施したところであります。

平成 29 年は、労働災害防止対策の 5 カ年計画である「第 12 次労働災害防止計画」（12 次防）の最終年でありまして、目標といたしまして「平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも 15% 以上減少させる」という目標を掲げておりますが、現状ではこの目標達成は困難という状況であります。しかし、もとより労働死亡災害は発生させてはならないものでありまして、引き続き強力に取り組を進めてまいりたいと考えております。以上が 1 本目の柱の説明であります。

次が 2 本柱の 2 つ目、「女性・障害者等の多様な働き手の参画」について申し

上げます。これは中期的に労働力人口の減少が見込まれるという中で、持続的な経済成長の基盤といたしまして、女性・若者・高齢者・障害者などの力を最大限に引き出すということが重要であるという認識から、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」、「障害者等の活躍推進」を掲げたものであります。

このうち、「女性のライフステージに対応した就職支援」でございますが、在職中の女性に限らず、新卒者や、子育て・介護等のために離職をし、その後再就職を希望する女性など、働く意欲のあるすべての女性の能力が十分に発揮し得るような職場環境を整備するというものであり、女性活躍推進法に基づく報告徴収や、企業における課題の改善にあたって必要な助言を行うなど、法に基づく取組の実効性確保を図っていくというアプローチであります。女性活躍推進法の実効確保につきましては、先ほど既に御説明申し上げましたので、ここでは割愛をさせていただきます。

一方、母子家庭の母等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の際に、ハローワークの職員が市役所等の手続き窓口の近くに、「出張ハローワーク」として、出向いて就労支援を行う、「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、今年度も8月に実施したところであります。今年度の自治体への臨時相談窓口の設置ですが、このパワーポイントに出ている赤い枠で囲っておりますが、前年度よりも10ヶ所多い38ヶ所で実施しております。

昨年度まで窓口の設置がなかった館山市につきましては、ハローワークの所長みずから協力をハイレベルで働きかけましたことが功を奏しまして、窓口設置が新たに実現するなど、施策の拡充につながったところであります。臨時相談窓口等の実績はこの資料のとおりとなっておりますが、自治体の福祉の機能と労働行政の就労支援の機能がシステムチックに連携できる実績を積み重ねていくということが重要でありまして、協力いただいた自治体とも認識共有をしながら、さらに取組を前進させたいと考えております。

さらに子育て女性等の就職支援として、マザーズハローワークちばや県内6つのハローワークに設置をしているマザーズコーナーにおきまして、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性を対象に、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を行っているところであります。

労働局・ハローワークでは目標設定をしておりますが、子育てをしながら早期の就職・転職を希望する方を重点支援対象者といたしまして、その重点支援対象者の就職率89.4%以上という目標を掲げて取組んでいるところであり、本

年 9 月末までの実績は目標を大きく上回っております。一番右の折れ線グラフが、101.1%となぜ 100%を超えているかといいますと、分母である対象者の中に昨年度から引き続き対象になっている方が入っているためです。

雇用情勢の改善が続く中で、求職者の減少トレンドが続いておりますが、全体的にハローワークの就職者の実数をふやすということは容易ではないという状況にあります。これは分母が減っているということでもあります。ですが、担当者制による個別支援を行っているマザーズハローワーク、マザーズコーナーの支援対象者、就職者は、反対にともに増加をしているという状況にあります。子育てをしながら早期の就職・転職を希望する求職者の皆様方に、個別支援のようなきめ細かな支援サービスが必要とされているということをお知らせしているものだと考えております。引き続き支援を継続いたしますとともに、積極的な周知広報により、利用者の拡大を図ってまいりたいと考えております。

最後の項目になります。「障害者等の活躍推進」について申し上げます。昨年 6 月 1 日時点おきます千葉労働局管内の民間企業の雇用障害者数ですが、9,277 人、実雇用率 1.86%ということで。いずれも過去最高となりましたが、実雇用率は法定雇用率の 2.0%に及ばないということで、全国平均をも過去一貫して下回っている状況にあります。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になっておりまして、精神障害者や発達障害者に対する就労・職場定着支援を強化する必要があるということで、29 年度は特に「障害者の活躍推進」を最重点施策として掲げたところであります。

障害者等の活躍推進の施策を展開するに当たりましては赤のアンダーラインを引いておりますが、「障害者雇用促進法に基づく事業主指導、差別禁止等の履行確保・障害者虐待防止法に基づく使用者による虐待への対応」、「多様な障害特性に応じた就職支援」を行政手法としつつ、地域における支援機関等とのネットワークを生かして障害者や事業主に対する就労支援、就労生活の支援を展開するという戦略に立っております。

障害者のハローワークの職業紹介を通じた就職件数につきましては、本年 9 月末時点で前年同期比 10.3%増の 1,742 件となっております。これは前年度実績 3,160 件を上回るという年間目標の達成に向けて順調に進捗しているという状況にあるということです。先ほど申し上げましたように、ハローワーク全体では求職者の減少トレンドが続いておりますが、障害者につきましては精神障害者を中心に全体で 10%前後、求職者も紹介件数も増加をしているという状況にあります。こうした状況の中、障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の履行確保の取組につきましては、いずれも法令違反の疑いのない事案で、事業主に対する助言で解決に至っております。

使用者による障害者虐待につきましては、障害者虐待防止法に基づきまして千葉県や県内市町村とのネットワークの中で事象を把握し、内容に応じて労働局、監督署、ハローワークがそれぞれ所管する法律と権限に基づきまして、必要な調査や対応を講じる仕組みとなっております。「虐待」と言いますと、物理的な身体に対する暴力をイメージされがちですが、障害者虐待防止法の定義では「経済的虐待」というのがございまして、例えば障害者に対する賃金不払いや最低賃金違反は、経済的虐待に当たるとされておりまして、労働局の役割は大きいものと考えております。

障害者に対する虐待につきましては、労働局、監督署、ハローワークでも事案を把握するほか、千葉県からも情報提供があります。いずれも速やかに調査等に着手をしております。適切かつ迅速な処理に努めたいと考えております。

精神障害者に対する雇用支援の拡充でございますが、ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」という専従者を配置いたしまして、カウンセリングや職場定着支援に当たらせております。9月までの支援実施件数の実績ですが、これは目次つき資料の 63 ページに実績の表をつけております。前年同期比 45.3%増、5,157 件という高い実績を上げております。先ほど申し上げました精神障害者の就職件数が大変増えているということにも、かなり寄与しているものと分析をしております。

それから、医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業があります。千葉県ではハローワーク松戸が、管内の 5 つの医療機関と協定を締結して取組んでおります。

これは医療機関から送り出された支援対象者に対しまして、ハローワークが就労支援を行うというものでありますが、現状では医療機関からの送り出し数が少ないという状況があります。これは医療機関の側に就労可能な状態の患者さんがまだ少ないということが背景にあります。しかし 9 月までの実績では、支援対象者 11 人に対しまして就職者数が 6 人とほぼ半数の方が就職に結びついている状況にあります。今後、医療機関との連携を強化いたしまして支援対象者の増加を図るとともに、松戸所以外でもチーム支援のメンバーに地域の精神科医療機関の参加を促しまして、この横展開を図っていきたいと考えております。

それから、がん患者への支援として、ハローワーク千葉を拠点に、がん診療連携拠点病院と連携した就職支援を展開することとして、「就職件数 27 件」という目標を掲げて取組んでおります。9 月末までの実績では就職件数は 9 件ということで、目標到達に向けてはこれをさらに伸ばしていく必要がありますが、前年同期の就職実績はゼロということでしたので、これはこれで前進が見られ

ているというところであります。

また出張相談であります、28 年度の国立千葉医療センターに加えまして、国立がん研究センター東病院も連携拠点病院に 8 月から加わったところでありまして、現在この 2 ヶ所で月 4 回の出張相談体制を整えたところであります。今後も各拠点病院と連携をいたしまして新規対象者数の増加を図りますとともに、千葉県地域両立支援推進チームや千葉県がん対策審議会就労支援部会とも情報共有を図り、長期療養者のニーズを踏まえた就職支援を行ってまいりたいと考えております。

今年度の新規施策であります、「精神・発達障害者しごとサポーターの養成」であります、これは広く一般労働者の方を対象に、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者を養成するというもので、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを開校するという内容であります。この第 1 弾の講座ですが、9 月 26 日に開催をしております、民間企業から 266 社 376 人の多数の参加があったところであります。今後、参加効果も検証いたしまして、開催地域の妥当性なども見直していく予定としております。

以上、最重点施策に絞って御説明を申し上げました。なお、ハローワークにおける職業相談・職業紹介、これはもっとも基本的で中核的な業務でありまして、ハローワークのマッチング機能の強化につきましては、行政運営方針上は最重点施策ではなく重点施策という位置づけになっておりますが、千葉労働局では平成 27 年の 4 月から、PDCA サイクルによる目標管理、業務改善を行うこと、また総合評価の実施、公表による自発的な業務改善、利用者の信頼性向上を図ること、全国的な業務改善に向けた取組の強化を図るために目標数値の設定や事業計画の策定、その実施状況の把握、分析を行いまして、ハローワークのマッチング機能の強化に向けた取組を続けてきたところであります。

平成 28 年度の千葉県内のハローワークの総合評価の結果ですが、本年 8 月にこれを公表しております。県内にはハローワーク 11 ヶ所ございますが、そのうちの 1 所、船橋のハローワークにつきましては「非常に良好な成果」という評価、6 所におきましては「良好な成果」、4 所においては「標準的な成果」という総合評価を得たところであります。この資料にある非常に良好な成果につきましては、全国 428 あるハローワークのうち、この最高評価をとったのは 3 所だけになっておりますが、そのうちの 1 所が千葉局の船橋所です。

この船橋所の取組につきましては、目次つき資料の 69 ページのところにご事例とてあげております。この資料ですが、本年 7 月に厚生労働本省で開催をされました、第 125 回労働政策審議会職業安定分科会におきまして、特に「好事例」として報告をされたというものであります。今年度も引き続き目標数値

を設定のうえ、PDCA サイクルによる進捗管理を進めておりまして、着実な業務の改善とマッチング機能の強化に取り組んでおります。

なお、今年度における主要目標等の目標値と進捗状況につきましては、目次つき資料の 71 ページから 74 ページの掲載に変えさせていただきます。このほかにも労働者派遣等民間の労働力需給調整事業の適正運営の確保ですとか、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、まあ目新しい取組ではありませんが、県民が安全・安心・安定して働ける環境の基盤を守る取組にも地道に取り組んでおります。また、個人情報 の 適 正 な 取 り 扱 い な ど、組 織 の 管 理 業 務 を お ろ そ か に す る こ と な く 取 り 組 ん で お り ま す こ と に、御理解を賜ればと存じます。これら説明から漏れた取組も含めまして、このあとの質疑に応じて適宜補足説明を申し上げることとしたいと思います。長時間の御清聴、ありがとうございました。

○小塚会長 はい、名田部長。どうも長時間にわたり、多岐にわたって御苦勞さまでした。これから質疑に移りますけれども、その前にちょっとパワーポイントのスクリーンを外しますので、お待ちいただければと思います。

○塚本局長 70 歳以上の高齢者の割合が全国 3 位という件につきまして、詳細にという話がありましたので、もしよろしければ、冒頭に御説明させていただければと思います。

○小塚会長 そうですね。じゃあ、お願いしたいと思います。

○塚本局長 これは先日発表した、統計の一部でございます。高齢者雇用の関係法では、65 歳までの安定した雇用を確保するために、企業に対しまして「定年制の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、このいずれかを求めています。また、毎年 6 月 1 日に高齢者の雇用状況の報告を求めており、この報告による統計でございます。この統計は従業員 31 人以上の企業、千葉県内ですと 4,428 社の統計になります。

先ほどの高齢者の雇用確保措置を講じている企業は 30 人以上で 99.6%と、17 社以外は講じているという状況で、先ほど全国 3 位となりましたのが、70 歳以上まで働ける企業の割合でして、これは前年よりも 1.7 ポイント上昇の 29.7%。この全国平均値が 22.6%ということで、当県は、高い割合となっております。ただ内訳を見ますと、中小企業では 30.6%に対して大企業では 18.9%と、中小企業の方が取組が進んでいます。人手不足感が深刻であるといったこ

となども背景にあるのではないかと思います。

ちなみに、1 位は秋田県 33.7%、富山県 31.2%、続いて当県という状況でございます。65 歳までの雇用を基盤といたしまして、この法により義務付けされた雇用確保措置を超える年齢の方々もより多く雇用されるようにという対策を、引き続き助成金の活用等を行いながら進めていきたいと考えております。

○小塚会長 局長、どうもありがとうございました。それでは、時間もそうなくなっただけかもしれませんが、これから皆様方の御意見・御質問等をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか？ はい、どうぞ。林田委員からお願いいたします。

○林田委員 「連合千葉」の林田でございます。質問というか、意見でございますけれども。今、全般的に御説明いただいた中で、やはり根底にあるのは人口減少、労働力不足ということにあるというふうに思います。それで、まあ何回か申し上げていますが、依然として週 60 時間以上働いている人たちが、まだまだ非常に多いわけです。

特に 2005 年以降、減少傾向にはありますが、依然として 30 代・40 代の、いわゆる子育て世代の人たちの週 60 時間以上働いている割合が 15%前後ということで、高どまりをしています。内閣府の統計によれば、1990 年代には 27 から 28%ありましたから、それから比べれば半減しているような傾向にあります。いずれにしても、やはり子育て世代の人たちが、それだけ会社に縛られているという状況ですと、大体週休 2 日ですから 4 時間以上残業が相変わらずされているということです。

これは人口減少に歯どめがかからないということもありますし、女性の社会進出を促すといっても、その御主人のそういった状況が改善されなければ、やはりそういったこともままならないということでもあります。トータルで、やっぱりそういうことに対しては対策を講じていかなければならないというふうに思います。

それからもう 1 点は、違う観点ですが、最低賃金の関係です。このところ政府の指導的な傾向が強いと思いますが、今年も 3%程度の最低賃金の引き上げがございました。正規・非正規の処遇を改善していくスタートは、まず最低賃金の底上げを図っていくことが一番必要だろうというふうに思っております。

それで、これは可能かどうかの提案なのですが、私ども連合千葉は、毎年 10 月の改定の前にですね、県内に約 3 万個のティッシュに最低賃金の引き上げを告知するものを入れ配っております。埼玉県では、労働局の皆さんと長く一緒に

やっているということで、ぜひ来年の改定の際には一緒にそういったアピールができればと思っておりますので、ぜひ御検討いただければというふうに思います。以上でございます。

○小塚会長 はい、ありがとうございます。林田委員の御要望・御意見ということで、局長のほうから何かございますか？

○塚本局長 先ほどの長時間労働の是正のほうですが、先ほど委員も言及されましたが、当県は、例えば 1 週間、就業時間 60 時間以上の割合が全国 9.6% に対して、当県 10.2% と高いという状況で、長時間労働の是正をより一層進めていかななくてはいけないと考えています。また、この効果でございますが、当然のことながら働く方の健康確保もございますが、先ほどお話ありました女性の活躍促進とか子育て、また一方で人材不足への対応、やはり働く方は時間についても非常に関心が高いという面もございます。働き方改革の各要素への対応、総合的な効果をもたらすものではないかと考えており、私どもも強力に進めていきたいと考えております。

あと、2 つ目の最低賃金の PR、これも非常に重要でして、私どもも、考えられる様々なツールを使って、行っております。例えば、ほとんどの自治体の自治体広報誌で周知いただくとか、さまざまな媒体を使って行っております。ティッシュでの PR は、労働保険の広報のときに私どもやりましたが、これらについてもまた検討させていただければと考えております。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。ほかにございますか？ はい、どうぞ。

○関口委員 はい。情報産業労連の関口と申します。よろしく願いいたします。私のほうからは、数点あるのですが。3 ページから 4 ページの、この働きすぎ防止のところ、先ほどの御説明いただいた、「社会的に影響力が大きい企業が違反した場合に、その企業名を公表します」というのがあると聞いたのですが、多分これは千葉県内の、多分、私の記憶だと 9 割を超えるところが中小企業になっていると思っております。そうすると、確かに大企業は影響あるのですけれど、実際の労働時間管理からすれば、中小企業の方も多分、100 時間を超えるようなところであると思っております。そうすると、そこへの対応の仕方というのは、労働局でまずどう考えているのかというところが一つ。

それと、「人手不足分野における人材確保」について、ここは先ほど御説明いただいた「雇用情勢が着実な改善傾向にあります」と、これは労働局長から今、あったと思うのですが、それを分野ごとに見たときに、どんな状況なのかというのが、もしわかる資料があれば、見せていただきたいと思うのが一つ。

あわせて、ここに介護・医療・保育の分野を含めたところがあって、ここが大きな課題というのは多分、労働環境改善ができないと、そういう分野につく人が定着していかないのではないかなというふうなことも多分、懸念されていると思います。これは、多分、国が出されている、例えば介護報酬だとか医療報酬だとか、さまざまなところにつながってくるのですが、千葉県として何ができるのかというところを、少し考えるべきではないかなというところが一つ。

併せて、福祉人材コーナーの中に「松戸、船橋、成田」と書いてありますが、こういう分野って千葉県全体の課題だというふうに思っているのです。だから他に、行政的にもし設置場所が可能だったら、拡大すべきじゃないかなというふうに思っています。これが 2 つ、この中でです。

それと、「女性のワークライフステージ」のところが書かれているのですが、これは一つお願いというかですね。一番最後の行に、「女性の活躍支援に向けて」ということで最後の行に、「保育所等に対する情報提供を行なう」と書いているのです。これ実は私、調べると、平成 29 年 8 月 4 日の千葉県から出されている待機児童が 1,787 人と出ているのです。これ昨年から 327 人増えているということが出されているので、やはり待機児童の解消も図っていかないと、やはり女性が社会進出できないのではないか。ここに対する労働局としての対応って何かできないのかというところを、やはり改善していかなければ、いくら働きたいと言っても、「いや、子供がいるので働きません」と。それを助けると言っても、助けられていないと、これが現状だと思っているので。ここを、やっぱりしっかりと対応すべきじゃないかなという点でございますので、よろしく申し上げます。以上です。

○小塚会長 お答えのほうは、よろしいですか？

○塚本局長 まず一つ目の、長時間労働に対する違反事業所の公表のところですが、これは大企業・中小企業、規模にかかわらず制度として適応されます。ただ、この資料の 4 ページ目のフロー図を見ていただきますと、中小企業では事業場数が少ない。一方、大企業ですと全国各地にいろいろな事業所をお持ちです。当県にない事業場であったとしても、この中の「ワンアウト、ツーアウ

ト」と書いてございますが、このカウントには入ってきます。どちらかという
と大企業は、この流れに基づいて右に行きやすい。ただ、中小企業の場合も同
じように適用されるのですが、例えば 1 事業場しかない会社あたりですと、そ
こでしっかりと対応を取られた場合については、なかなか右のほうに行かない
場合は多いと思います。

二つ目ですが、人手不足分野の雇用情勢についてですが、先般報道発表させ
ていただきました、平成 29 年第 2 四半期の、人手不足分野の職種別求人・求
職状況を御紹介させていただきますと、例えばですが型枠大工は、有効求人数
617 人に対して、有効求職者数は 46 人しかいないため、有効求人倍率は、13.41
倍。これが改善の方向にあるかといいますと、前年同期と比べますと 4.91 ポイ
ントも増加しています。会社サイドは働く方が欲しいという話をしても、そも
そも応募がない。これがどんどん悪くなっているといった状況で、このような
状況が総じて建設、警備、運輸、介護、看護などで見られています。

前年よりも改善されたのが、鉄筋工ですか。これが 1.8 ポイント前年同期よ
り改善されましたが、それでも 6.91 倍の有効求人倍率です。看護師も、0.05
ポイントの改善にとどまります。いかに中小企業の方々は人材を確保するか、
これが非常に大きな課題になっているかと思えます。

これらへの対応は、魅力ある職場づくり。賃金だけではなく、入職して定着
できるようにすること。女性が入るにしても体力がもたないという話もお聞き
しますのでこの面のサポートが必要です。これらの改善をすると、これは高齢
者の方も勤めやすくなるといった効果もあります。

あと、今、「7・5・3」と言われておりますが、やはり入職されて辞められ
る方も非常に多い。現在、求職者数の 4 分の 1 は在職中の方です。働いていら
っしゃる多くの方も、「次の職場に行きたい」という状況です。入職して経験を
積んで、もっと自分の能力を向上させるような術が会社にないと、なかなか定
着していただけない。これらを総合的にやっていくことが重要かと思えます。

それとあと、そもそも働く方が、建設・運輸といった分野への就職をするイ
メージが、頭の中にないという問題。そういう意味では、これは教育機関とも
連携しながら、キャリア教育の充実を図ることも必要と考えております。

あと、待機児童の解消、育児をしていただく場の確保による女性の活躍支援
も非常に大事だと思っています。私ども単独でできるものではなくて、特に県
庁などの関係行政機関と連携しながら、一連の流れを各機関連携して行って
いくことも必要かと思えます。私どもでも育児の現場は人手不足という課題もあ
りますので、魅力をお伝えして、求職者の方にこの分野も考えていただくよう
な流れをつくりながら、保育の場の確保も行なっていくことが必要かと思いま

す。

○小塚会長 よろしいですか？ つけ加えなくて。

○榎野 介護・保育の問題で、労働環境の改善が必要であるということ、あと、介護・医療報酬などの課題に対して千葉県としてどう取組むかという御意見につきましては、まず、事業主の職場環境の改善については助成金などで支援したり、専門機関によるアドバイスを行うなどの支援をしているところです。また、労働局と県とは雇用対策協定を結んでおり、千葉県でも医療、福祉、介護分野での人手不足について、大変課題と考えておられ、双方連携した取組も行っているところなので、ご指摘の内容を共通認識にしていきながら一緒に進めてまいりたいと考えております。

あと、福祉人材コーナーの設置場所が、特に大規模なハローワークにおいて実施しているところですが、各所で行うこれらの分野に係る取組については、コーナー設置所での効果的な取組方法を労働局から情報提供して、全県的に効果的な人手不足対策の横展開をやっていけたらと考えております。以上です。

○小塚会長 ありがとうございます。じゃあ徳永委員のほうから、御質問お願いします。

○徳永委員 すいません、ちょっと言わせていただきたいのですが。衆議院が解散したので、労働法関係の法律が通らなかったというか、審議されなかったのがすごく残念です。今、もう要項もできているので、もう枠は変わらないかなとは思っているのですが。

何ですかね、国立競技場で亡くなった新入社員の方の労働時間とか、新聞等で拝見すると、12月が86時間、1月が115時間。しかし会社へは、79.5時間の申請。2月が193時間ということで、何で会社への申請が違うのだろうと、私、考えたところ、やっぱり60時間以上は代替休暇を取るか、5割増しにするかという法律ですよ、大企業は。これは本人が選ぶ、労働者が。それを労働者が選ぶという形じゃなくて、会社がもう代替休暇を与えなくてはいけないという形に法改正を考えたらどうかなと、だれも言っていないのですね。

実際の話、現場が忙しくてどうにもならないというのは、現場で聞くのですが、やはり法律がそうなってれば何とかするかもしれないので、本人が選ぶというのは、選べないんですよ。取るつもりで申請しても、実際は取れないというのが現状だと思うので、ここをぜひ、「60時間超の場合は代替休暇を取る」という形に法改正をしていただけないかなと、私の考えです。

それと、すいません、この女性・障害者の雇用の働き手の表記を見て、「あっ、女性って障害者と同列なんだ」と。これを見て、すごく女性として、障害者の人をばかにしているわけではないのですが、「あっ、女性は障害者と同列なのだ」と感じてしまって、すごくがっかりしたのですけれど。ぜひ、そういう端数じゃない形で運営方針をしていただければと。すいません、これは私の感じなのですけれど、これは一番最初のところです。それがお願いです。この 2 点お願いします。

○塚本局長 まず労働時間関係のほうですが、週 60 時間、これは月に直すと 80 時間。

○徳永委員 月です。ごめんなさい。

○塚本局長 月 60 時間。

○徳永委員 月 60 時間を超えた場合は代替休暇を取るか、5 割増しの時間外を払うか。すいません、週って言ってしまって。月です。申しわけございません。

○塚本局長 現行の考え方は、月の休日時間外労働時間が平均で 80 時間を超える場合、一月で 100 時間を超える場合は過労死、脳・心臓疾患のリスクが高まることを背景に対策が出されています。

そこで今、重点ポイントとして考えられておりますのが、例えばパソコンなどで、ただ単なる自己申告ではなく、正確な把握を行なった上での健康障害のリスクが高まる場所は、基本的には禁止にする。建設とか医療とかは 5 年後というところもありますが、そこは絶対に超えないようにしましょうというのが、今の考え方ではないかと思えます。健康障害に直結するようなどころについては罰則つきで、ここは超えないようにというのが考え方ではないかと思えます。

あと、休暇については、これはまた別途、年次有給休暇の促進については、私どもも重点施策の一つの柱として推進しており、その中で休暇をきちんと取っていただくというのが、一つの今の考え方ではないかと思えます。60 時間超えでの対策につきましては、各事業所等の中で、当然なるべく超えないほうがいいわけですから、自主的に取り組んでいただいて、より長時間労働にならないような対策を講じていただくことが重要ではないかなと思えます。

○徳永委員 すいません、よろしいでしょうか？ 建設業の人にいろいろ聞いたんですけれども、建設現場では入るときと出るときと、本当にちゃんと検閲があるので、時間はもう、それはもう普通の製造業と違ってしっかりと取っているんだそうです。ですから、ごまかしとかは大きな現場では絶対はないということで、入ったときと出たときと、ちゃんと検査されるそうなんです。だから時間に関しては、そういうごまかしとか、そういうのはない業界だと伺いました。

そういうことではなくって、年次有給休暇ではなくって、60 時間。「1 カ月 60 時間を超えた場合については、代替休暇を取るか 5 割の割り増しを」っていうそういう法律ですよ。ですから、代替休暇を取らなきゃいけないっていうふうに変えていただけるように、私は提案したいなと思っているんです。言っただけではいけなかったんですかね？ お願いしては。

○塚本局長 いや、より長時間労働を是正するというのは、必要なことだと思います。私ども御意見を伺いまして、本省等にもお伝えしたいと思います。

○徳永委員 その視点をね、持っていただけないと、自分が選ぶって言っても、なかなか「休みます」と言えない状況があると思いましたので、お願いしたいと思います。

○小塚会長 松園委員、途中で大丈夫ですか？

○名田 あの、柱建ての中でですね、女性と障害者と同じカテゴリーで書いていることについて違和感を感じるという御指摘でございますが、もともとこれは、去年の行政の運営方針の中では、「1 億総活躍」ということで括ってあった。その前は「全員参加型社会」という言葉で括っていた。今日は女性のことと障害者のことを、私のほうから触れさせていただきましたけれども、このほかにも高齢者、それから外国人、全部入っています。それぞれの個別の取組自体は、今年新規のものではなく、もうずっと前からあります。

例えば女性の取組でいうと、私が記憶している限りではバブルの頃から、「M 字カーブのへこみをなくしましょう」という話です。先ほど林田委員の御指摘がありましたように、今のこういった施策の一番根っここのところにあるのは、少子高齢化です。人口が減っても、労働力人口はなるべく減らないようにしていくことが、今後日本が活力ある社会でありつづけるためには、絶対必要です。

そうなる女性だけではないです。女性はもちろん大きいところですが、その全体の労働力率、生産活動年齢と言われている働き盛りの世代のところの人が、意欲を持つかぎりその能力に応じた仕事についていただけるような社会環境にしていきましょう。これが根っこにあります。

障害者とか、それから高齢者といったところも、労働力人口が減らないようにしていくということの中で、「すべての人々が参加できる、働く意欲を持った人がその能力に応じて働ける、仕事にアプローチできる社会にしていきましょう」ということで、こういう括りをさせていただいているということでございます。

○花澤委員 よろしいですか？ 私のほうから、意見ですけれども。長時間労働の是正というところで一番気をつけなくちゃいけないのは、さっきも徳永さんが言いましたけども、「隠れ残業」だと思うのですね。

気になっているのは、最近、成功事例として、例えば「消灯時間を決めたら労働時間が短くなった」とか、あるいは「賞与の査定に組み込んだら成功した」これはもう成功事例ではなくてですね、これはもう成功事例として見るのはまずいんじゃないかというのが、私の個人的な印象なんですね。同じ職場に同じ仕事量と同じ目標を与えておいて、要は現場に「考えろ」と丸投げしたら、うまくいきましたというのは経営でもなんでもないので。

さっきの話のように、むしろ「隠れ残業」が起きている。いろんな事件・事故が起きてくる可能性があるということだと思います。成功事例というのは、むしろビジネス全般を見直して、例えば「ここをこういうふうに改善した」と、いろんな改善点をあげていって、労働生産性を上げて、時間がこだけ減ったんだと、これが正しい成功事例だということなので。むしろ、こういう広報をぜひしてほしいというのが私の感じですが。

私の、これは個人的な印象なんですが、非正規労働者のイメージが、どうも貧困ですとかワーキングプアとかいったイメージが強すぎて、「正規労働者、いわゆる正社員に転換しましょう」という、もうすぐ4月1日から無期転換が始まりますが、どうもこういうイメージが強いことによって、少し政策に、そういった世論に誘導されているような気がしないでもないんです。

もともと、もう皆さん御存知のとおり、非正規労働者の約7割は女性のパート・アルバイトの方で、残り3割のうち26%は60歳の定年を終わって再雇用した方ですね。本当に正社員になりたいと言っている人は14.2%しかいない。

ですから、こういった実態を見ると、非正規雇用の労働者の方々というのは非常にポジティブに働いているんであって、決して非正規労働者の方の割合が

増えるのは悲観的なことではないと。むしろこれから女性の活躍とか、先ほどの高齢者・障害者の方々がどんどん働いていくと、いろんな事情を抱えながら、いろんなライフスタイルを持ちながら限られた働き方をする。そうすると、いわゆる非正規の労働者の方がどんどん増えていくはずなので。そういった意味で少し考え方を変えていかないと、イメージがどんどん定着していくような気がして、後半は感想です。

○小塚会長 ちょっと松藺委員が早く帰らなければいけないということで、一言だけ。

○松藺委員 すいません。女性とか障害者とか、先ほどから正社員のことが出ているんですが、たくさん働きすぎる方と働けない方と、そういう話が出てるので。ずっと疑問に思うのは、同じように働いたら同じような労働者に対して、働きすぎている人に対して、「もっと休んでいいよ」ということと、「ちゃんと働きたいのに働けない人もいるじゃないか」という話と、グチャグチャになっているようなんですが。

根本は、同じような働きをしたら、実は同じような雇用条件なり、賃金なりというふうなことがもらえるような働き方にしたり、「働き方改革」って、そういったところが目標にあるはずなんですけど、今ゆがんでいる。ある意味、働きすぎてしまっている 30 代・40 代の人と、同じように働きたいし同じように能力を発揮したいのに発揮できないでいる人たちを、その今の状態からちょっと良くするとかそういうところではなくて、その根本を変えましょうというところに話がいけないでいるのは、まだるっこしい感じがします。

だから女性が働けないというのは、時間が、子供を預けられないからだっていう発想ではなくて、「子供を育てながら働くのは、男性の方も女性の方も同じなんだよ」と。逆に子供を持ってなくても、それから独身で子供を持たないでシングルでいらっしゃる方もとてもたくさんいるのに、こうやって何か女性活躍っていうと子供を持っているマザーズだけを支援すればいいようにしてしまうのは、ものすごくゆがんだ是正手段かなということを常に思います。すいません、ちゃんと言えなくて。以上です。

○小塚会長 局長、何かございますか？

○塚本局長 先ほどの、育児関係の男性の参画のところなんですけど。女性だけではなく、例えば「プラチナくるみん」制度ですと、子育て関係で特に男性の

育児休暇率が高い方、これを特別に認定するような流れもつくっております。

最近、認定式で御披露いただいた中では、100%近い男性の社員も、奥様が御出産のときには育児休暇を取っていらっしゃる。そういう意味では男女ともに参画しながらやっていくという流れは、徐々にですがリーディング・カンパニーが率先してやり、県内に広めるような状況になりつつあるのかなと思っております。ご指摘は、非常に重要だと思います。

それと、先ほど花澤委員から御指摘のあった「隠れ残業」は問題だと思います。長時間労働の是正を行うに際して、私どもも生産性の向上とのパッケージで初めてできるのではないかと思います。例えば飲食店で洗浄機械を導入し、今までの手作業から改善し早く帰るようにする。生産性の向上があつて長時間労働の是正が職場で定着する。これが非常に重要であり、私どももその観点から、金融機関との連携も行っていきたいと考えています。

「残業減らせよ」と言っても、これは一過性のものになる可能性が非常に高いことから抜本的な業務のやり方から見直しをしていただく中で、長時間労働の是正をお願いするというのが非常に大事ではないかと思います。

あと、2つ目の非正規雇用労働者の話ですが、これにつきましても私ども千葉県の「働き方改革宣言」も、あくまでも不本意非正規雇用労働者としています。私どもがやはり重点的に対応しなくちゃいけないのは、正社員を望んでいられるにもかかわらずなれない方々が、いかに望みどおり働けるようにするかだと考えております。

○小塚会長 ありがとうございます。もうそろそろ時間で、どうしてもという、あとお1人。いらっしゃいますか？ じゃあどうぞ。

○岩埜委員 いいですか？

○小塚会長 岩埜委員。

○岩埜委員 はい。すいません、時間があまりないところ。私、教職員組合ですの、教員の実態をと思ってお伝えしたいなと思つて、話をさせていただければなと思つていました。

ちょっと教員ということで特殊な感じがするかなと思うんですけども、ちょうど長時間労働の是正ということで、教職員の働き方ということが最近メディアでずいぶん取り上げられています。私としては、まあ普通、月 60 時間以上の残業というのが普通だったんですね。まあ朝早くから子供たちの部活動、合

唱とか陸上とかを見ているために 1 時間早く来て、それで子供たちを帰したあとに職員会議等があって、その後にとっと丸つけだとか次の日の授業の準備をやりまますので、7 時過ぎて帰るのが当たり前って感じだったので、計算すると 60 時間を普通に超えていたんだなあという実態です。

またそれを教職員自体が当たり前だと思っているところが、また問題なんだなあというところで、ちょうど今メディアに取り上げていただいております。部活動の問題だとか、教職員自身の意識の改革だとか、そういうところも非常に今、大事だなと思っております。

県の県教委のほうでもやっところ、こじ開けていただいて、抽出で教職員の労働時間の実態を把握するという活動に出ています。ただ私たちが思うのは、やはり一番大事なのは、教職員が抱えている指導の内容があまりに多岐に渡っているの、教職員の定数を改善するっていうことが一番の根本的な考え方なんじゃないかなということ強く思っています。それに関しては、いろいろと県民の声ということで署名活動等も行っていますので、皆様には少しこの機会に関心を持っていただけたらうれしいなあというふうに思いました。

また、男女共同参画の意識で先ほどから出ている、女性の活躍ということなんですけれども。私ども、やはりどうしても何か、女性が抱えるものって多いなああって、育児に関して、介護に関して、看護をしてみても、まずはお母さんっていうか、女性が取るっていうところが多いです。

女性の育児休業も、90%以上も取っているんですけども、男性の育児休業取得率は、教職員は千葉県の教職員では 1%にも満たない状況であります。育児参加休暇、産前産後の 14 日間取れる育児参加休暇にとっては、もう 8 割程度取ってはいるんですけど、育児休業となるとやはりなかなか取ってくれないので、私どもは男女共同参画推進会というものの中で討議資料を作って、ぜひ男性も休業を取っていただけないかなということ広めているんです。

例えば、夏休みならば子供たちに迷惑をかけないので、「その間、1 カ月ぐらい取る」というような女性のサポート型とか、女性が育児休業が終わったあとに 1 カ月程度、女性が復帰で慣れるまでにサポートするようなバトンタッチ型とかいうのを推進しようと思っていたんです。これが 1 カ月以上、まるまる 1 カ月その育児休業を取ってしまうと、その年の退職金がカットされてしまうんですね。だから、やはりそういうところまで考えると、安易になかなか取れない。男性もなかなか取れないしっていうところがあるので、そういう体制を整えていかなくてはいけないんだなあというふうに考えました。

すいません、時間のないところを。

○小塚会長 どうもありがとうございました。教員の実態をお話いただきました。それでは本当の最後ということになってしまいますけれども、よろしいですか、松澤委員から。

○松澤委員 最後の最後で、申しわけないです。私も社会福祉協議会におりました関係で、やはり今日、非正規雇用のお話がありましたけれども、女性の雇用、1つだけじゃなくて、2つも3つもかけ持ちしている女性がおります。そういう方々が、私どもの例で、千葉市内の中学校に行っても、3分の1が1人親家庭。また2人親の方でも、その3分の1がどちらか片親は実の親ではない。そういうような、千葉市内の実態でもそういうふうになってきているところの中学校もごさいます。私が中学1年生の学年でお話しをさせていただいた中でも、そういうことがございました。

そういう実態の中で、1人親の方のお子さんっていうのは非常に困窮の中で、私どもの社会福祉協議会で、国のお金で貸付け等を行って、奨学金をもらって、学校に行くわけですが、それでもなおかつ困窮しまして、食生活も貧しい。そういう中で、本当にきっちりとした、体力もあった労働者が果たしてできるんだろうかと。そこは非常にいつも寂しい思いをしております。

そういった社会のシステムとか、あるいは養育費の問題。離婚したあとの養育費の問題とかですね、すべての問題が適正に回っていかない限り、社会の労働力というのは確保できないのではないかとというのが常日頃に実感しているところです。いくらお金を貸しても、なかなか職につけなければその方が破綻していくだけで、私どももフードバンクとかいろんなところと協力をして食を渡したりしていますが、非常に寂しい状況でございます。そういう中でも、「こども食堂」をやって少しでも子供たちに食を与えとか、皆さんの協力がなければ、さまざまなことがうまくいきません。

そしてまた、刑務所を出所された方々の支援。刑務所でも介護の関係の技術を取得して退所しても、実際のところそこで職が得られるかということになりますと、特別養護老人ホームで草取りとかですね、少しずつトライアル雇用で皆さんに納得いただいて、その方の良さをわかっただけであれば、そういった技術をまた発揮することができると思います。

ただ目の前の障害者につきましても、本当に高等職業訓練校で技術を持った方は、瞬く間に就職が決まっていきます。しかしながら本当に厳しい障害者の方々というのは、なかなか決まりきれなくて、厳しい状況の中で非常に不満を持ってらっしゃる。そういう方々をいかに実際の雇用の場で本当にいきいきと1人1人の方々が、刑務所出所者であろうと、障害者であろうと、女性である

うと、そこに子育てをされているお母さん方を、いかに支援していくかということが非常に重要なことで、全体の中で、企業の方も、また一般企業の労働者の方、中小企業の方も、皆さんで協力をして、男女共同参画もそうですけれども、全体の中で、千葉県の中で1つのいいシステムのものを、区市町村も含めて、労働局さん中心でも結構ですし。

私も男女共同参画を県でやっておりましたときも、実際に千葉県っていうのは、京成電鉄さんが、花澤さんが事務局長さんのときに経営者協会で「男女共同参画推進懇話会」というものを千葉県でつくりまして、医療から何からすべての団体の会長さんたち皆さん含めて、いろんな団体に参画いただいて男女共同参画を推進していました。そのときに京成電鉄さんが会長さんで、城西国際の水田先生が副会長さんで。

内閣府でも男女共同参画ってそんなに、非常にレベルの高い方々が、県内で男女共同参画を推進する組織は全国でもない、と言われて、びっくりされておりましたので。そういう千葉県という土壌があるところで、もっと何か推進できることがあるのではないかというふうに、私は感じています。

他県がこうだからではなくて、千葉県の中でどういう、こういったいろんな労働を含めての循環ができるかということ、ぜひとも進めていただければと。塚本局長のソフトな語り口と、非常に皆さんを巻き込んでいく雰囲気、ぜひともお願いしたいなというふうに思って、感想でございます。よろしく申し上げます。

○塚本局長 ありがとうございます。

○小柳会長 じゃあ、局長から一言。

○塚本局長 例えば母子家庭のお母さんの就職につきましても県、市役所と連携しております。児童手当の申請に来られる場所にハローワークの出張所をつくりまして、申請のあとにちょっとハローワークに寄っていただく。非正規雇用労働者の方が多いという状況がありますので、かなりの時間をかけながら、場合によっては資格がとれる長期訓練のほうに誘導したり、育児託児所つきの訓練に誘導させていただきながら、希望される正社員に結びつくような対策を講じております。

ほとんどの市町村に、連携を働きかけておりまして、この施策につきましても、より多くの自治体と連携して行っていきたいと思います。

○小柳会長 はい。ということで、ちょうど 12 時になってしまいました。皆さん本当に活発な御意見ありがとうございました。ちょうど出席された方の半分ぐらいしか御意見いただけませんでしたけれども、短い時間の間にさまざまな現場からの御意見をいただいて、当局もこれをまた参考にさせていただいて、行政運営のほうに当たっていただければと思います。そしてまた、局長みずから丁寧なお答えをいただきまして、本当に今日はありがとうございました。

以上で終了させていただきたいと思います。委員の皆様、本日は本当にお忙しい中をありがとうございました。これにて議題のすべてを終了とさせていただきます。それでは事務局のほうへお返しいたします。

○司会（山本） 小柳会長には長時間に渡り、ありがとうございました。次第の「その他」、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」について説明予定でしたが、会場確保時間の上限となりましたので、後ほど皆様にはお目通しさせていただきたいと思います。私から簡単に説明させていただきますと、建設業界の求人倍率が非常に高く、人手不足感が非常に強いというようなこともありまして、建設業界だけが頑張っても、これはなかなか解決できない。発注者になりえる皆様方も認識をしていただいて、いろいろ考えていただく気運の醸成が必要だというようなことでのガイドラインになっておりますので、ぜひ後ほどお目通しいただいて、機会があるごとにいろんな方々に周知いただければと思っておりますので、協力いただきますよう、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日は長時間に渡り、御審議ありがとうございました。また、本日の資料でありますが、今後の予定に差しさわりの生じるかと思ひますので、お席に残してお帰しただければ、私ども事務局のほうから資料を送付させていただきます。

それでは、以上をもちまして散会とさせていただきます。本日の御審議・御意見、どうもありがとうございました。

閉会

午後 12 時 5 分