

# 令和4年度 第2回千葉地方労働審議会

日時：令和5年3月8日（水）9：45

場所：千葉県自治会館 9階大会議室  
及びオンライン

## < 1. 開会 >

○司会（堀江） 私は千葉労働局雇用環境・均等室監理官の堀江と申します。議事に入るまでの間、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。

先ず、机上に配布させていただきました資料についてご案内いたします。

封筒に入れてあります資料について、上から、①会議次第、②出席者名簿、③座席表、④委員名簿、⑤1ページ目に「厚生労働省組織令（抄）」と表題のあるもの、⑥事前配布資料一覧、⑦令和4年度千葉県雇用対策協定事業計画目標進捗状況、⑧令和5年度千葉県雇用対策協定事業計画の概要（案）の8点となっております。

なお、オンラインによる出席委員方には、3月2日に事務局よりメールにて送信させていただいたものとなります。

事前配布資料については、本日も携行をお願いしているところですが、改めましてご案内を申し上げますと、①カラー刷りA4版の「令和5年度千葉労働局行政運営方針（案）」、②「令和4年度行政労働行政の運営状況等一覧」、③「A4縦版の令和5年度行政運営方針案」となっております。

資料に不足がするもの、不都合などがございましたら、説明途中でも結構ですので、お手を挙げてお知らせいただければ、事務局からお届けいたします。

それでは、次第の2、開会にあたりまして、江原千葉労働局長からご挨拶を申し上げます。

## < 2. 局長挨拶 >

○江原局長 労働局長の江原でございます。

本日は、大変お忙しい中、委員の皆様には本審議会にご出席賜り厚く御礼申し上げます。また、日頃から労働行政の推進に、多大なるご支援、ご協力をいただいておりますことに、感謝申し上げます。

当審議会では、千葉労働局が所管いたします業務に関する重要事項について、ご審議をお願いしておりますが、本日は、来年度の行政運営方針（案）につきまして、ご説明を申し上げ、ご意見をいただくこととしております。

詳細は、後ほど、総務部長から説明させますが、来年度については、1つ目が「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援と個人の主体的なキャリア形成支援等」、2つ目が「多様な人材の活躍促進と安全で健康に働くことができ多様な選択肢を力強く支える環境整備」の2つの課題を中心に行政を進めてまいりたいと考えております。どうぞ、よろしくご意見申し上げます。

さて、最近の雇用失業情勢ですが、今年1月の有効求人倍率については1.02倍ということで、4か月連続で1倍台の低い推移となっており、県内の雇用失業情勢は、求職者が引き続き高水準であるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる状況が続いております。

このような状況の中、政府では、構造的な賃上げの実現を目指し、人材の育成・活性化と賃金上昇を伴う労働移動の円滑化の一体的な取組を推進する観点から「人への投資」の抜本的強化を図ることとしております。千葉労働局におきましても、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業への支援を行うとともに、企業におけるデジタル人材等の育成支援や主体的に学び直しに取り組む求職者に対する直接支援、新規事業に従事する労働者へのリスクリングへの企業を通じた支援等の取組を積極的に進めてまいります。

また、同一労働同一賃金の遵守徹底につきましては、監督署と労働局の雇用環境・均等室、職業安定部の連携により、同一労働同一賃金に係る是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知も行うことにより、企業の自主的な取組を促してまいります。

公的職業訓練については、「千葉県地域職業能力開発促進協議会」を活用し、今後の産業生産も踏まえた詳細な訓練ニーズに適合した、精度の高い職業訓練の設定に向けて、関係機関と緊密に連携して進めてまいります。

多様な人材の活躍促進については、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保、男性が育児休暇を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援はもとより、4月から順次施行される改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた周知や改正法を踏まえた障害者、企業双方への支援など必要な対応を行ってまいります。

また、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」や、働き方改革によるワーク・ライフ・バランス等を推進していくため、県、市、労使団体等から構成される「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」における連携・協定につきましても、引き続き、「オールちば」で取組を進めてまいります。

さらに令和6年4月からは、時間外労働の上限規制の適用の猶予がされておりました医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなります。こうした事業、業務については、業務の特殊性や業界の慣行等から長時間労働が発生している側面があるため、上限規制の施行に向けては、労使団体、関連団体等からのご協力、ご支援もいただきながら、事業主の皆様に関係規定を遵守していただけるよう、引き続き、最大限の取組をしてまいり所存です。

加えて、安全で健康に働くことができるよう、令和5年度を始期とする第14次労働災害防止計画を策定の上、安全意識の高揚等を図り、増加傾向にある労働災害が減少に転じるよう取り組んでまいります。

本日は、対面とオンラインのハイブリッド開催とさせていただいております。皆様にはご不便をおかけしてしまう場面もあるかと思いますが、忌憚のないご意見、ご指摘をいただき、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えております。

また、本審議会では、行政運営方針（案）のご審議の後、千葉県雇用対策協定事業計画（案）のご報告と、第14次労働災害防止計画千葉労働局版の策定についても議題を予定しておりますので、どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

○司会（堀江） では、次第の3の「議題」となりますが、千葉地方労働審議会運営規定第4条に基づき、これより、進行を審議会議長の会長にお願いいたします。

皆川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○皆川会長 会長の皆川でございます。

本日は、ご多忙のところご臨席くださりまして、誠にありがとうございました。それでは、わたくしの方より議事を進め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。

はじめに本日の委員の出席状況等について、事務局からご報告をお願いいたします。

○司会（堀江） 事務局からご報告いたします。

本日の出席議員は、定数18名のうち14名で、委員の3分の2以上の出席をいただいております。

従いまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、審議会は有効に

成立していることをご報告申し上げます。

次に、会議の公開につきまして、ご説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規定第5条に基づき、本審議会は、原則として公開することとされており、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、ご了承願います。

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、併せてご了承願います。

なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規定第5条に基づき、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、ご報告申し上げます。

### < 3. 議題 (1) 令和5年度行政運営方針(案) >

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

それでは、続きまして議題の3の(1)です。「令和5年度千葉労働局行政運営方針(案)について」です。

説明については、八藤後総務部長から一括してお願いいたします。

各委員会からのご意見、ご質問等は、説明が終わった後でお受けいたします。

それでは八藤後総務部長、お願いします。

○八藤後部長 総務部長の八藤後でございます。どうぞよろしくお願いたします。

本日は千葉労働局で検討してまいりました、令和5年度における「千葉労働局行政運営方針(案)」についてご説明申し上げます。後ほど忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。

なお、時間の都合もあり大変恐縮ではありますが、令和4年度の行政の主な業務実績につきましては、「令和4年度労働行政の運営状況等一覧」の1ページと2ページの提出をもって説明に代えさせていただきたく存じます。実績は令和5年1月末現在の数字です。ご了承のほどよろしくお願いたします。

それでは令和5年度労働行政運営方針(案)の説明に入りたいと思います。

1ページをご覧ください。

令和5年度のスローガンも、前年度に引き続き「すべての人が安心、安全、安定して働けるちばをめざして」を掲げております。

「運営方針の視点」としましては、「中小企業等が賃上げしやすい環境整備のため、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む事業主に対する支援を行うとともに、個人が自律的、主体的にキャリア形成できる環境整備のため、学び直しの促進、成長分野等への円滑な労働移動の促進を図り、また、あらゆる人がその能力を十分に発揮できる社会を実現するため、就業環境の整備や就労支援等に努め、関係団体等と連携を図りながら、地域に密着した労働行政を展開していく」としております。

職員一人ひとりが一丸となって、各々の行政課題の解決を目指して取組を進めてまいります。

2 ページをご覧ください。

令和5年度行政運営方針は、最重点施策としまして、第1に「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援と個人の主体的なキャリア形成の促進等」、第2に「多様な人材の活躍促進と安全で健康に働くことができ多様な選択を力強く支える環境整備」を掲げ、この2つの大きな柱に対応する諸施策という形で整理して様々な取組を進めてまいります。

それでは各施策の説明に入らせていただきます。

3 ページをご覧ください。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援と個人の主体的なキャリア形成の促進等」の項目から説明いたします。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進」についてでございます。

千葉県最低賃金は、千葉地方最低賃金審議会の審議を経て時間額を31円引上げ984円となっております。

中小企業・小規模事業者における賃金の引上げを支援するため、業務改善助成金の拡充や千葉働き方改革推進支援センターのワンストップ窓口の積極的な活用などの周知に努めております。

最低賃金は、千葉労働局のホームページをはじめ、労使団体、各自治体、関係機関などのホームページや広報誌などで広く周知するとともに、履行確保に努めてまいり所存でございます。

また、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払いの徹底と賃上げに向けた環境整備などの取組を行うとともに、企業への参考情報の提供などにより、賃上げ検討に向けた支援を積極的に行ってまいります。

同一労働同一賃金の遵守徹底につきましては、県内監督署による定期監督な

どにおいて、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇などの状況の情報提供を企業から受け、労働局の雇用環境・均等室、職業安定部による是正指導の実効性を高め、支援策の周知と併せて企業の自主的な取組を促してまいります。

4 ページをご覧ください。

「雇用の維持、継続に向けた支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響などにより、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための雇用調整助成金については、10月以降三段階での縮減を図ってきたところですが、令和5年3月31日をもって経過措置を終了することとなっています。なお、クーリング期間の繰り上げや申請手続きに係る一部の要件緩和は継続する予定としています。

令和4年度は不正受給対応の強化を図っており、来年度も継続してまいります。

これまでの雇用調整助成金の支給実績は、緊急雇用安定助成金を含めて1月末現在の申請件数が約20万件、支給決定割合は99.4%、支給総額は約2,111億円となっております。

また、在籍出向を支援する産業雇用安定助成金については、10月から①支給対象期間の延長、②支給対象労働者数の上限撤廃、③出向復帰後の訓練などの制度拡充に加え、12月からスキルアップコースを新設するなど、スキルアップと成長分野への労働移動を同時に強力で推進し、構造的な賃上げ、労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題の一体的改革を進めているところです。

5、6 ページをご覧ください。

政府が掲げている総合経済改革の1つで、「人への投資」の支援ツールとして、従業員の人材育成を支援する人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」が4月に創設され、三度の見直しを経て、使い易く、高助成率に変更されたことを受け、11月には全ハローワークの所長と「企業支援チーム」を編成し、企業に直接訪問し、活用勧奨する取組を行ってまいりました。

2月末現在で、累計38件、1,800人の計画届を受理しております。

7 ページをご覧ください。

12月に新たに創設をされた「事業展開等リスクリング支援コース」についてです。新規事業展開に伴う人材育成や、成長分野であるデジタルトランスフォーメーション、カーボンニュートラルに対応した人材育成に取り組む事業主を

対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高助成率により支援する取り組みを行っております。更なる利用を促進するために約1,900社に対して、文書案内をするとともに、人への投資促進コースの企業訪問による活用勧奨時にリスキリング支援コースの案内も併せて行い、2月末時点で、累計10件、30人の計画届を受理しております。

就職困難者を雇い入れ、人材開発支援助成金を活用してスキルアップした後に賃金を引き上げ、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現するため引き続き活用勧奨を行ってまいります。

8ページをご覧ください。

「デジタル推進人材の育成」についてです。

D Xの進展が加速する中で職業訓練においても民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ、③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進により、デジタル推進人材の育成を行います。さらに、生産性向上人材育成支援センターを活用して、中小企業などの在職者に対して④D X関連の生産性向上支援訓練機会を提供してまいります。

9ページをご覧ください。

「キャリア形成・学び直し支援センターとの連携」についてです。

キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者に対し、ジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、これまでの「千葉キャリア形成サポートセンター」事業を拡充し、労働者などのキャリア形成・学び直しを総合的に支援する「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設いたします。

11ページをご覧ください。

「地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る千葉県の取組等の支援」についてです。

千葉県と千葉労働局とは、求職者の就労の促進と県内企業の人材確保を図るため、それぞれの施策を円滑かつ効果的に実施することを目的として、平成28年8月4日に「千葉県雇用対策協定」を締結しております。

協定に掲げる「“一人ひとりの働きたい”がかなう千葉づくり」を実現するため、毎年事業計画を策定し、地域雇用の課題に対応した取組を連携して行っ

ております。

また、「千葉県ジョブサポートセンター」においては、国の職業相談・職業紹介と千葉県の生活・就労相談を一体的に実施することにより、就業に係る総合的な支援をワンストップで実施しております。

さらに、平成10年度から、千葉県知事、千葉県教育長、千葉労働局長の3者連名により、その時々々の雇用に関する課題に対応した要請を県内の経済団体や事業所に対して実施しております。

引き続き、国と県とがそれぞれの強みを生かして、地域のために雇用施策を連携して実施していくよう努めてまいります。

12 ページをご覧ください。

「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及びきめ細かな担当者制支援」についてです。

ハローワークでは、職業紹介業務のオンライン・デジタル化を推進しており、求職者に対しては、オンライン職業相談や就職支援セミナーのオンライン配信などを実施しています。また、求人者に対しては求人者マイページを活用したオンラインによる求人申し込みを勧めています。

一方で、就職に課題を抱える求職者などには、ハローワークへの来所を促し、担当者制支援などにより、求職者の置かれた状況に応じたきめ細かな支援を実施してまいります。

13 ページをご覧ください。

「医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」についてです。

医療、介護などの雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化していることへの取り組みとなります。

千葉、松戸、船橋、成田の各ハローワークに設置した「人材確保対策コーナー」を中心に関係団体などと連携した人材確保支援の充実を図っております。また、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こしや求人充足に向けた指導などによる重点的なマッチング支援を行っております。

引き続き、関係団体などと連携した各種セミナーや面接会などのマッチングイベントも積極的に実施してまいります。

14 ページをご覧ください。

「求職者支援制度による再就職支援」についてです。

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者などを支援するため、デジタル分野や介護・福祉分野など就職に必要な技能や知識を習得するための求職者支援制度の活用を推進してまいります。

15 ページをご覧ください。

「成田空港における人材確保支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響が甚大であった成田空港地域に関しては、成田空港株式会社と令和2年12月に「包括連携協定」を締結し、成田空港内に雇用相談窓口として令和3年1月に設置された「ナリタ JOB ポート」を中心に、成田国際空港株式会社をはじめ、千葉県、産業雇用安定センターなどの関係機関と連携して、従業員や企業に向けた雇用維持のための支援を実施してまいりました。

昨年10月の入国制限の大幅緩和に伴い航空需要が回復してきており、また、今後の空港機能強化に向けて多くの人材が必要であることから、空港関連事業所においては人材確保が喫緊の課題となってきました。

引き続き、関係機関と連携し、求職者への情報発信や企業説明会などのマッチングイベントの実施など、人材確保対策に積極的に取り組んでまいります。

16 ページをご覧ください。

第2の大きな柱となっております、「多様な人材の活躍促進と安全で健康に働くことができ、多様な選択を力強く支える環境整備」に関する具体的な取組をご説明いたします。

まずは「女性活躍・男性の育児休業取得の促進」についてです。

昨年7月に女性活躍推進法に基づく省令が改正され、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し「男女の賃金差異に係る情報公表」が義務付けられました。「女性の活躍推進企業データベース」を活用いただくことにより、「賃金差異に係る情報公表」が速やかに行われるよう、企業に働きかけてまいります。

併せて、えるぼし認定制度の周知・取得促進の働きかけを行います。

なお、本年1月末までに「プラチナえるぼし」2社、「えるぼし」33社を認定しています。

17 ページをご覧ください。

男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に向けた企業の取組を支援す

るため、労使団体などと連携し、出生時育児休業制度などの男性の育児に資する制度の周知、企業の取組事例の提供、両立支援助成金の活用促進などを図るとともに、次世代育成支援対策促進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定基準を広く周知し、引き続き、認定取得促進に向けた働きかけを積極的に行います。

18 ページをご覧ください。

「マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援」についてです。

子育てをしながら就職を希望する女性などを対象とした専門窓口として、マザーズハローワークちばのほか、市川、木更津、松戸、船橋、成田、千葉南の県内6つのハローワークにマザーズコーナーを設置し、個々の求職者のニーズに応じて、きめ細かな就職支援サービスを提供しております。

これらの窓口の支援などで、12月末現在、97.7%という高い就職率を達成しております。

19 ページをご覧ください。

不妊治療と仕事の両立支援、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入の支援として、令和4年度に創設をされた不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度である「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」の活用を図るとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支給などにより、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図ります。

なお、本年1月末までに「プラチナくるみん」11社、「くるみん」79社、「プラチナくるみんプラス」2社を認定しています。

20 ページをご覧ください。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業含め全面適用をされています。引き続き同一労働同一賃金の徹底の実施に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を推し進めていくため、労働基準監督署から提供された情報に基づき、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収などを実施し、法の着実な履行確保を図ります。併せて、「千葉働き方改革推進支援センター」において、社会保険労務士などの専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施などを通じてきめ細かな支援を行います。

21 ページをご覧ください。

「新規学卒者への就職支援」についてです。

令和5年3月の新規学卒者の就職内定率は、大学が2月1日現在で84.3%と前年より上昇しておりますが、高卒は1月末現在で88.6%となっており、前年と比較してやや低下しております。

高卒の3年以内離職率が約36%となっており、特に就職1年以内の離職率が、大卒に比べ高い現状にあることから、定着支援の強化が求められております。

このため、各ハローワークの就職支援ナビゲーターが学校と連携して、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施しております。加えて、コミュニケーションなどに課題を抱える新規学卒者などには、千葉、松戸、船橋に設置されている「新卒応援ハローワーク」において、特別支援チームによる就職実現までの一貫した支援を行っております。

また、若者の採用・育成に積極的で一定の基準を満たす中小企業をユーザー認定企業として認定しており、千葉県内では2月末現在26社が認定を受けております。今後もユーザー認定制度の周知を図るとともに、認定企業に対する重点的な支援に努めてまいります。

22 ページをご覧ください。

「ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援」についてです。

いわゆる就職氷河期世代の方々については、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代で、現在も様々な課題に直面しているため、個々の状況やニーズに対応した支援が必要となっております。不安定就労者一人ひとりが置かれている課題や状況などに対応するため、「就職氷河期世代支援窓口」を千葉、松戸、船橋の3所に設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓など、それぞれの専門担当者による就職支援チームによって、就職から職場定着まで一貫した伴走型支援を引き続き実施してまいります。

ハローワークの紹介による就職氷河期世代の正社員就職件数は、12月末現在で3,166件となっております。

また、就職氷河期世代限定求人と歓迎求人開拓件数に関しましても、委員の皆様方のご支援、ご協力をいただいております。7,248件の実績となっております。引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

23 ページをご覧ください。

「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等」についてです。

千葉県との共同事務局により行政機関・地方自治体、支援機関・団体、さらには、労使双方の皆様にご参画いただきまして県レベルのプラットフォームを令和2年に設置し、今年度までの3年間の「事業実施計画」に沿って集中的に取り組んでまいりました。

令和5年度からの2年間については、「第二ステージ」と位置づけまして、引き続き、効果的・効率的な支援を実施することとなっております。

今年度は民間委託により、企業向けのセミナーを2回、求職者向けのセミナーを4回、事業所見学会を2回、全てオンラインで開催いたしました。引き続き、社会全体の気運醸成を図りつつ、就職氷河期世代の方々の活躍が広がるよう様々な施策を進めてまいります。

24 ページをご覧ください。

「高齢者の就労・社会参加の促進」の取組についてです。

改正高年齢者雇用安定法が施行され、令和3年4月1日から65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置が「努力義務」となりましたが、企業から提出される高年齢者雇用状況報告書に基づき、ハローワークにおいて啓発・指導を行っております。

また、県内11箇所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において再就職支援に取り組んだ結果、12月末現在で就職件数は1,763件と、前年同期比で11.3%の増加となっております。引き続き、感染防止対策を行いながら個別支援を行ってまいります。

高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援としては、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」やエイジフレンドリー補助金の周知を行います。

25 ページをご覧ください。

「障害者の就労促進」についてです。

令和5年4月1日から障害者法定雇用率が改正され、令和5年度は周知期間として据え置かれ2.3%、令和6年の4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられることとなっております。このため障害者雇用が0人の中小企業をはじめとした雇入れ支援などの強化として、ハローワークと地域の関係機関が連携し、企業向けチーム支援や求職者向けチーム支援を実

施してまいりました。企業支援を12月末現在、延べ80社、求職者向け支援を9月末現在1,952人実施いたしました。

右下のシンボルマークは「もにす」といいますが、障害者雇用の取り組みが優秀な中小事業主に対して千葉労働局長による「もにす認定」を受けることができます。今年2月末時点で4社の認定を行い、累計7社となりました。引き続き、障害者の就労促進に努めてまいります。

26 ページをご覧ください。

「外国人に対する支援」についてです。

外国人労働者数や外国人雇用事業所数は年々増加をしております。

引き続き、「外国人雇用管理アドバイザー」による相談・支援など支援体制の整備を推進してまいります。

外国人労働者を雇用する企業への助言・援助などは、訪問以外の手法も取り入れ、令和5年1月末までに537件の指導を実施しております。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材などの周知により、労働災害防止対策を推進します。

27 ページをご覧ください。

「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。

適正な労務管理下での良質なテレワークの普及促進やフリーランスの方が安心して働ける環境整備するために各種ガイドラインや助成金の活用の周知を図ってまいります。

また、副業・兼業労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、「マルチジョブ健康管理ツール」などの周知を行ってまいります。

28 ページをご覧ください。

「長時間労働の抑制及び労働条件の確保・改善対策」についてです。

現在、罰則付きの時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されております。令和5年4月1日からは月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の50%への引き上げも中小企業に適用されるようになります。「労働時間縮減への取組支援」として、管内8つの労働基準監督署内に編成した「労働時間相談・支援班」が、引き続き中小企業向けの相談対応や支援に取り組んでまいります。

また、これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた自動車運転者、建設業、医師などといった適用猶予業種などについても令和6年4月から

の適用に向け、各種支援・取組を集中的に実施してまいります。例えば、自動車運転者については、新改善基準告示の説明会に加え、新たに労働局に編成した「荷主特別対策チーム」が、トラック運転者の恒常的な長時間の荷待ちを発生させないよう、荷主などに要請を行うなど、業種ごとにきめ細かに支援・取組を実施してまいります。

28 ページ右側に移ります。

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対して、監督指導を実施しております。令和4年度の速報値では、876の事業場に監督指導を行い、83.9%の事業場で法違反が確認をされております。引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導を実施してまいります。

そのほか、労働基準関係法令の遵守徹底・労働条件の確保を図るため、特に技能実習生、自動車運転者、障害者である労働者などについては関係機関などとも提携しながら、引き続き、労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対する監督指導など必要な対応を行ってまいります。

29 ページをご覧ください。

生産性を高めながら労働時間の短縮などに取り組む中小企業や小規模事業者に対する支援としては、①「働き方改革推進支援助成金」による支援、②「千葉働き方改革推進支援センター」における個別訪問などの支援、③働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導などを行ってまいります。

働き方改革推進支援助成金は、労働時間短縮、年休促進支援コースなど4つのコースが設定されているほか、時間外労働の上限規制適用猶予業種などについては別途対応を検討することとなっております。

また、千葉働き方改革推進支援センターでは、全国センターから建設業など専門業種へのコンサルティングについて助言を受けられるというメニューが新たに追加されます。

30 ページをご覧ください。

「勤務間インターバル制度の導入促進」及び「年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」についてです。

勤務間インターバルについては、導入マニュアルや助成金の活用を周知してまいります。取引環境の見直しについては、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な啓発周知を行います。

また、年次有給休暇の取得などによる休み方改革の推進については、10月の

「年次有給休暇取得促進期間」での集中的な広報などにより、取得促進を図ってまいります。

31 ページをご覧ください。

労働災害防止の取組についてです。

中段の折れ線グラフで、青線の死亡災害は長期的に減少傾向にあり、令和4年は23人と令和3年に次いで過去2番目に低い水準となっております。

一方、赤線の休業4日以上死傷災害は、平成28年以降、7年連続して増加しており、減少に転じさせる必要があります。

死亡災害の業種別では、建設業が最多で、陸上貨物運送業、製造業なども多く発生しています。事故の型では、墜落・転落が最多で、次いで交通事故、はさまれ・巻き込まれとなっています。

死傷災害については、新型コロナ関連であるその他が5割を占め、次いで「転倒」、「動作の反動・無理な動作」といった労働者の作業行動に起因する行動災害が2割を占めています。

主な業種別の労働災害発生状況では、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設で増加傾向となっています。

なお、31ページのグラフはいずれも職場における新型コロナウイルス感染症による患者を含んだ数字となっております。

全業者の労働災害発生件数は、新型コロナ関連を含むと前年同期比で75.8%増、新型コロナ関連を除くと5.1%の増加となりました。

業種別労働災害発生状況については、「令和4年度労働行政の運営状況等一覧」の3ページ、4ページにつけさせていただいております。

32 ページをご覧ください。

小売業と社会福祉施設については、転倒や腰痛などの行動災害が多く、しかも増加傾向となっています。

安全衛生対策に取り組む必要性や意義を周知することにより自発的な取組を促進するとともに、作業行動に起因する災害を防止するため、小売業・社会福祉施設それぞれについて本年度設置した+SAFE（プラスセーフ）協議会を活用して、好事例の収集や発信など、労働災害防止に向けたプロジェクトを進めてまいります。

さらに、死亡災害が多く発生している建設業、陸上貨物運送業、製造業に対しては、それぞれの業種の災害発生状況を踏まえた取組を行います。陸上貨物運送業では荷役作業中の、建設業では足場からの墜落・転落災害防止対策の充

実強化のための指導・周知を図ります。

33 ページをご覧ください。

労働者の健康確保に関連した「治療と仕事の両立支援に関する取組の促進」についてです。

事業所における治療と仕事の両立を支援するため、引き続き、ガイドラインを周知していくほか、主治医、会社・産業医と両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進します。

また、事務局を務めている千葉県地域両立支援推進チームにおいてセミナーを開催いたします。

34 ページをご覧ください。

労働者の健康確保対策については、引き続き、過重労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するための指導や周知を行うとともに、中小規模事業場の産業保健活動を支援するため千葉県産業保健総合支援センターの利用勧奨などを行ってまいります。

また、本年4月から順次施行される新たな化学物質規制について、県内8か所で説明会を開催するなど、その円滑な実施のため丁寧な周知を図ってまいります。

さらに、建築物などの解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露による健康障害を防止するため、引き続き、石綿ばく露防止対策を徹底していくとともに、本年度実施した約16,000事業場に対する自主点検結果を踏まえて個別指導などを実施していきます。

35 ページをご覧ください。

「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。

ハラスメントに係る相談件数は増加しております。職場におけるハラスメント対策を総合的に推進するため、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に周知啓発を集中的に実施するとともに、ハラスメントの防止措置を講じていない事業主を指導するなど法の着実な履行確保を図ります。

併せて、総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図り、紛争調整委員会によるあっせんや調停などの紛争解決援助制度などの活用により早期の解決を促進します。

36 ページをご覧ください。

「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議について」です。

行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するために「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を通じ、オール千葉で千葉県の実情に応じた働き方改革の推進などに取り組んでおります。

今年度は1月30日に共同宣言として「～「魅力ある職場づくり」による人材確保を目指して～」を採択いたしました。

以上、駆け足での説明となりましたが、ご意見、ご指摘のほど、よろしくお願ひいたします。

### < 3. 議題 (2) 審議 >

○皆川会長 はい、ありがとうございます。

それでは、これから審議に入りたいと思います。

「令和5年度千葉労働局行政運営方針（案）」について、各委員からご意見、ご質問をお受けしたいと思います。

なお、ご意見、ご質問をお出しいただく際には、どの資料の、どのページの、どの箇所についてか、ということをおっしゃっていただいて、ご質問、ご意見いただければと思います。

また、オンライン出席の委員におかれましては、まず、チャットにて「質問あり」と入力をお願いいたします。

それでは、ご質問、ご意見、いかがでしょうか。

○高柳委員 はい、それではよろしくお願ひいたします。

まず、資料の21ページのところですが、課題というところのこのマークの2つ目、専門学校のところ「医療・福祉分野で実習の遅れ等により未内定者が一定数いる学校があるものの、就職内定率はコロナ以前の水準に戻りつつある」ということです。

ここの取組の中で、コロナのところ実習ができなかったと。私、昨年ちょっと入院していて、たまたま実習生が来て本当に困っていたという話を聞いたのですが。この先にまた同じような状況になった時に、やはり実習ができなくて未修ということになってしまうと、やはりこれからの課題ですし、特に医療現場なんかは特に大変だったというふうに思いますし、この貴重な人材を継続してやっていくことは必要なことだと思いますので、この課題で困ってるのであれば、今後も同じような状況になった時に、この実習ができなかった人た

ちに対して、どういうふうなフォローが必要かというところを含めて、しっかり課題感をもって取組を進めていただきたいな、というふうに思っていますので、ぜひよろしくお願いします。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の高柳委員からのご質問、ご意見、いかかでしょうか。

○荒木部長 職業安定部長の荒木でございます。

実習先を確保するのは、各専門学校であると思うのですが、こちらといたしましても、実習、卒業できないとかいうところをどうしていくかということは、今後課題としては考えていきたいと思うのですが、今、というとなかなか厳しいかな、と思いますので、そういうことがあるということ、課題として捉えていきたいと思っております。

○皆川会長 ありがとうございます。

高柳委員の方から、なにかご意見おありでしょうか？

○高柳委員 はい。ぜひよろしくお願いします。

○皆川会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問、ご意見おありでしたら、どうぞよろしくお願いいたします。

○中島委員 連合千葉の中島です。よろしくお願いいたします。

私の方から2点ほど、質問というかお願いをしたいと思います。

まず1点目ですが、25ページにあります「障害者の就労促進」についてということで、掲載がされております。グラフの方を見ますと、千葉県の状況ということで、年々実雇用率が上昇しているというふうに見てとれますけども、全国と比較しますと千葉県の位置はそれほど高い位置になくて、かつかなり低い位置であると認識しています。

課題にも掲載されていますけれども、令和5年4月1日から段階的に引き上げられる障害者雇用率を踏まえるということですが、例えば実雇用率が高い他県での取組など調査いただいて、千葉県の取組に反映いただくよう、検討いただくのも手じゃないかな、というふうに思っていますので、お願いしたいなというふうに思っています。

それから障害者雇用率促進だけではなく、障害者が安定して働き続けられるように、環境整備ですとか合理的配慮の提供を含めて、質の向上が不可欠だと考えていますので、そうした面も含めて取り組みいただくようお願いしたいな、と思っています。

それから2点目ですけど、31ページにあります、「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてです。死傷災害が、平成28年以降増加傾向にあるということを懸念しているということでございまして、様々な分析と対策に向けた取組をいただいているところでもありますけれども、増加傾向になっているということです。人の命の関わることですので、優先していかなければならないことであると、認識しています。安全意識の徹底に向けて、企業の事業主の責任の元に、労働基準監督署、監督官としても、しっかり事業主に徹底をいただくよう、取組をお願いしたい、というふうに思っています。

以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。

今のご意見に対して、いかがでしょうか。

○荒木部長 はい、職業安定部長の荒木でございます。

まずは障害者の関係から、答えさせていただきたいと思います。

確かに全国と比べまして、実雇用率が若干低い状況になっております。そのため我々といたしましても特に0人、1人も雇っていないような企業に、令和4年度は、そこを集中的に勧奨するような取組をしております。

併せまして、企業に対する支援チーム、それと求職者に対する支援チーム、それを一体化させまして、企業に対して求職者に対して、きめ細かな共同チームを作って就職を図るような取り組みを、鋭意進めているところでございます。

また、障害者の合理的な配慮につきましても、各方面からハローワーク等にあがってきます。そういった相談があった場合は、事業所等に直接訪問いたしまして、事情聴取等行いながら指導を行っているところでございます。

以上です。

○佐保部長 労働基準部長の佐保でございます。ご意見いただきまして、ありがとうございます。

死傷災害が、増加しているということでございますけれども、死傷災害はあつてはならないということで、今度14次防で新たに5か年計画を行います。

局署一体となって取り組む所存でございます。特に災害が多発している高年齢労働者、それから社会福祉施設等の第3次産業も含めて取り組んでいくことを考えております。

○皆川会長 中島委員いかがでしょうか。

○中島委員 はい、ありがとうございます。

死傷災害の方は、7年連続で増加傾向と、長きに渡って増加していますので、これまで以上に何かやっていかないといけないのかなというふうに思っていますので、ぜひよろしく願いいたします。

以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。

それではそのほか、ご質問、ご意見、おありでしたら、どうぞよろしく願いします。

○高橋委員 経営者協会の高橋でございます。よろしく願いします。

ご説明ありがとうございました。特に質問等はございませんけれども、意見ということで述べさせていただければと思います。

運営方針の視点なり最重点施策の最初に最低賃金引き上げという言葉がでてきています。今まさに、企業の関心事として賃上げと、それから人手不足というところだと思います。賃上げにつきましては、基本的には経済の好循環の中で、賃上げ環境を整えていくということが重要だと思います。これは昨年来の話の続きにはなりますけれども、今のこの物価高の背景というのは、コストプッシュ型のインフレの進行にあるというふうに考えておりますので、今後、価格転嫁がやはりまず必要だと思いますし、それと生産性向上ですね。ここを進めていく中で、それぞれの企業が賃上げに必要な原資を作っていくことが重要だと認識しております。

価格転嫁については、価格転嫁による適正賃金の確保というのは、個々の企業だけではなかなか難しいということで、サプライチェーン全体で進めていくということが必要だと思いますし、また生産性向上については、先程お話が出ているデジタル化の推進、あるいは助成金による支援ですとか、相談体制を含めて、様々な支援体制を敷いていただく、ということかと思っておりますので、この辺は引き続き周知活動でありますとか、機運醸成、支援強化をお願いしたいと思っております。

D Xのところ、デジタル化については、中小企業の浸透拡大が課題というところだと思いますけれども、いろいろ聞いておりますと、デジタル化というふうに一言で言っても、ペーパーレス化イコールデジタル化という企業もございますし、あるいは業界内での競争力の向上、差別化を図るためのD X推進、ということ念頭に置かれているところもあるようです。いろいろなケースがあり、なかなか難しいと思いますけれども、オーダーメイドの伴走支援というのもやはり必要なのかな、と感じております。

我々協会としても、それこそ大学との連携を強化していったりしながら、我々自身の研修のメニューを充実させたりということも考えているところがございますし、D X人材の育成というのも大事ですし、それから副業・兼業が今、いろいろなところで進んでいる、人材の流動化というのでしょうか、市場の流動化が進んでいると思いますので。こうした人材の活用っていうのでしょうか、人が足りない、教える人が足りない、といういろいろな問題がある中で、そういったことも進んでいけばいいな、と感じているところでございます。

人手不足というところがあると思いますけれども、こういう中で長時間労働の是正ですとか、あるいは男性の育休取得の促進ですとか、いろいろなことをやっぱり企業はやっていかないといけないと思いますので、まさに先程ご説明いただいたように、多様な人材の活躍、雇用促進に係る支援とかといったことをお願いしたいということだと思いますし、介護ですとか、その辺の厳しい業種のところというのは引き続き、手厚く支援をしていただくべきなのかなと感じておるところでございます。

まとめませんが、以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今のご意見に対して、なにか局の方からありましたら、よろしく願いいたします。

○佐保部長 労働基準部長の佐保でございます。

今、高橋委員からお話があった部分で、労働基準行政では価格転嫁そのものにちょっと指導はしておりませんが、賃上げの環境整備については、いろいろ情報提供しているとともに、公正取引委員会、中小企業庁の方への通報なども含め、下請けたたきが行われないような指導は基準行政はっております。

全体的に賃上げの環境を整えるような雰囲気作りですね。そういったことは監督署の方でもいろいろと活動しております。

以上でございます。

○荒木部長 安定部長の荒木でございます。

デジタル化の職業訓練、社員教育に関しましては、オーダーメイド型の訓練を行っているほか、生産性の向上訓練を高齢・障害・求職者支援機構が実施しておりますので活用していただければと思います。

また、介護業界の人手不足の件につきましては、介護労働講習などの各種訓練を行っております。就職率は、90%から100%近くとかなりの就職率になっております。こういった分野に、訓練生を送り込めるように取り組んでいるところでもあります。

○廣瀬室長 続きまして、雇用環境・均等室長の廣瀬と申します。よろしくお願いたします。ご意見どうもありがとうございます。

まず、最低賃金の上げの関係でございますけれども、雇用環境・均等室の方で持っております業務改善助成金を引き続き周知いたしまして、県内企業の皆様にご活用いただけるように、努力してまいりたいと思っております。

また、生産性向上につきましては、働き方改革推進支援センターの方でも、ご相談を受けることになっておりますので、センターの活用もしっかり進めてまいりたいと思っております。

また、副業・兼業などの人材の活用と言いますか、働き方、多様な働き方ということで、こちらにつきましても、さらに一層進めてまいりたいと思っております。

それから、先ほどおっしゃっていただきました、男性の育児休業の取得促進でございますが、法律もいろいろ改正されておりますので、より一層男性の育児休業が進みますように、様々な面で助成金等もございますので、そういった形で事業主の皆様に対しても、ご支援をしてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

高橋委員、いかがでしょうか。

○高橋委員 はい、ありがとうございました。よろしくお願いたします。

○皆川会長 ありがとうございます。

それでは、ほかのご質問、ご意見いかかでしょうか。

○村上委員 村上でございます。

資料の16ページから19ページにかけての育休の取得や、女性の就業支援に関連して、質問を伺いたいのですが。私の記憶では労働基準法上、妊娠等を解雇理由にするのは違法であると、認識しているのですが。それを踏まえて、いわゆるマタハラが増加傾向にある、ということは潜在的に、表面上にはその妊娠等を理由にして解雇しているという数は、おそらく事業主側、使用者がしてこないはずなのですが。潜在的には、ハラスメントがそれだけ増加しているということは、潜在的に別の理由、表の理由に対して裏の理由で妊娠等を理由にした不利益取扱とか、解雇とか、就業継続を諦めてしまったという事例があるのではないかと、というところが推察されるのですけれども。

育休等を取れるようにしていくには、両輪として飽というか、良い取組をしている企業を褒めて、その数が増えていくようにしていくのと別に、悪いことをしている使用者側には指導していくということが必要かと思われるのですが。その指導の内訳とか内容のところは、どのようになさってらっしゃるのかな、というのが今日資料上では出ていなくて、伺いたいなと思ったところです。

○廣瀬室長 雇用環境・均等室の廣瀬でございます。

妊娠・出産を理由とする解雇というのは、男女雇用機会均等法9条の方で禁止されております。妊娠・出産等一年以内でなされた解雇というのは原則として無効というふうになっております。事業主の方がですね、妊娠・出産が理由ではない、こういった合理的な理由があるのだということで証明しない限りは、無効というふうになっております。

それで、良い取組をしている企業を褒める、という言い方はおかしいですけど、世間一般に企業名等を公表していくというのは「くるみん」という方になりまして、19ページの下半分に「くるみん認定制度の概要」というのがありますが、仕事と育児の両立に資する計画というのを作っていただいて、一定の要件を満たす企業がサポート企業として認定を受けるというものでございます。

先ほど、総務部長からの説明もありましたように「くるみん」認定が79社、「くるみん」よりさらに、もっと上に行くような企業については「プラチナくるみん」という制度がございます。さらに最近できました「プラチナくるみんプラス」ということで、不妊治療などにも支援をしている企業を認定にしています。これは全国で16社しかありませんので、非常に千葉は進んでいる

のかな、というふうに思っています。「トライくるみん」というのも、本当に最近できた新しい制度なのですが、こちらは「くるみん」の入門編というところで、千葉は0社で、全国1社しかないなので、まだまだこれはまだ始まったばかりでございます。「くるみんプラス」についても、全国10社しかございませんので、これも新たな制度なので千葉は0社ということになっています。

それから、マタニティハラスメントの件数が増えているという話でございますけれども、資料で言いますと、35ページの下半分のハラスメント相談件数の推移ということで、妊娠・出産等とか育児休業等を理由とするハラスメントの件数になりますけれども、こちらは直接解雇を言い渡すとかではなくて、「こんな忙しい時に妊娠をして、周りの者に迷惑がかかると思わないのか」とか、「自分の頃は育児休業になんて子供が1歳なるまで取れなかったわ」、「取らなかったわ」とか、あるいは「君は男性なのに育児休業を取るのなんて、ちょっと常識はずれだ」とか、そういったような心ない言葉を言うような相談件数になっております。

根底にはやはり、まだ妊娠・出産を経て働き続けるということについて、ご理解がない方もまだまだいらっしゃるのかな、というふうには思っております。そういったことのないように、仕事と育児の両立とか、女性が出産をしても働き続けることができるような機運の醸成に努めております。

先般、新聞記事にも出ておりましたが、第一子出産の時に仕事辞める方が以前、非常に多かったのですが、今60%以上が働き続けられるといったようなデータも出てきましたので、パーセンテージとしては上がってきているのかな、というふうに思っています。

最後に行政指導の件数ですけど、資料の最後の方に「令和4年度労働行政の運営状況等一覧」という4ページものの資料があったかと思えます。そちらの2の(1)の⑤、均等法に基づく報告徴収事業所数といったところがありますけれども。下の方で「うち、マタハラ対策について指導事業所数」、マタハラ対策ですので、直接妊娠等を理由とする解雇をしたことに対する行政指導ではございませんで、そういったような心ない言動が社内に起こらないように、企業として対策を講じていない企業に対する指導ですけども、令和4年度につきましては、令和5年1月末現在で130事業所に対して調査をして、59事業所に対して指導をしております。指導率45.4%といった状況でございますので、来年度も引き続き企業にお伺いして、あるいは来ていただいて調査をして、きちんとマタニティハラスメント対策をとっていただくように、指導してまいりたいと思えます。

長くなって申し訳ございません。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。

村上委員、いかがでしょうか。

○村上委員 ありがとうございます。

もう1点、質問なのですが。ハローワークやマザーズハローワークで求職があった場合、求職理由等、多分尋ねていらっしゃるのではないかと思うのですが、そのデータから潜在的に妊娠とか、育児を理由として仕事を辞めたという数と、当然、職歴があるわけですから、直前に勤めていた事業所との相互チェックから、ある程度潜在的にそういった素性がありそうな事業所というのが見えてきそうな感じがするのですが、そういう調査というのは、されていないのでしょうか？

○荒木部長 はい、荒木でございます。

ハローワークで、そういった調査自体はしておりませんが、個別にご相談いたします。ご相談の過程で、どんな仕事をしていたのか、どんな資格を持っているか、ということをお聞きしながら、本人の希望に添った仕事をご紹介します、というのがハローワーク、マザーズハローワークの役目だと思っております。

○村上委員 ありがとうございます。

e-statの方でざっと調べたところ、その求職者の総合実態調査というのが2004年に1回だけあったようで、てっきりそういう調査書みたいなものは、あるのかなと思っていたところですが、統計資料としては2004年分しかないようです。データとしては取られているのかな、と思ったところをお尋ねした次第です。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。

それでは、そのほかいかがでしょうか。お願いいたします。

○高村委員 中央大学の高村でございます。本日は大変詳細なご説明をいただきまして、ありがとうございました。

私からは2点質問がございます。1点目は人への投資というところに関してでございます、2点目が労働災害ということに関してです。

まず1点目の人への投資ということですが、賃上げという非常に大きなテー

マがある中で、生産性を高めるということ、あるいは企業として新たな事業展開を掲げていくことが非常に大事であり、そのためには、人への投資をしていくことがとても重要だ、ということで理解をいたしました。

この人への投資、というところについて、予算が配賦されているわけですが、これは人為的な施策ということですので、かなり周知などは図っていただく必要があるのかなと思うのですが、具体的にどのような処置を図っていただけるのかなというところを、ちょっとお聞きしたいと思いました。

それと私の見たところ、投資というところに関して言うと、企業を通じた施策、企業を通じて給付金、助成金を行っていく、そのためには前提として企業は計画を作る必要があるのだ、というようなことだと思っていたのですが、その計画については、チェックをされているのかどうか、こういう計画はいいのだけれども、こういうものは見直しをする必要があるのだということが、もしあるのであれば、お聞きたいというふうに思っております。やはり、これが非常にポジティブな、積極的に生産性を高める、積極的に技能を高めていくのかということの投資であるならば、ぜひこの訓練の対象になる方々、例えば男女などというところで、偏りがないようなところは見ていただけないか、というふうな希望を込めて、質問させていただきたいと思っております。

それからもう1点は、安全衛生という側面に関してなのですが、やはり話を伺っていると、非常にその就労者というものの高齢化というところが進んでいる。これは全国的にそうなのですが、年齢が上がっていく一方で、多様性といったところを非常に高めている、という状況が非常によくわかっています。なので、その労働災害に関しても、年齢が高まっていることとか、多様性が高まっているということとは無縁ではない、当然関連があるというふうに考えられるわけですが、例えば、今までと同じ環境で同じような負荷がかかるような仕事したとしても、若い方のその事故の発生率ということと、年齢が上がっていったところの就労者の方の事故発生率は、違うと思っております。それから、ハラスメントだとか、治療と仕事の両立というところも、高齢化の影響というところが、すみません、ハラスメントは多様性だと思っているのですが、多様性ということはとても重要だと思って、私もすごく日頃から関心を持って研究しているのですが、一方でやはり多様性が高まると、コミュニケーションというのが難しくなる。作業のやり方について、上手くコミュニケーションができないと、受ける方としてはハラスメントと思ってしまうわけがちだったり、そういうことが起こったりすると、ちょっと厳しく指導することを控えてしまったり、そんなこともあるのかな、というふうに思

っております。なので、安全衛生を進めることに関して、好事例を収集するということがあったかと思うのですが、環境の整備ですとかいうところもある一方で、幅広くいろいろ検討する必要があるのではないかと思います。おっしゃっていましたが、プロセス自体をやはり見直していくとか、コミュニケーションの方法というところを工夫していくとか、あるいは訓練の方向性をかなり可視化するとか、システム化にするとか、いろいろな事が考えられるのではないかな、と思うのですが。好事例として、どういったところをポイントに収集されているのかを、わかるのであればお聞きしたい、というふうに思いました。

以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の高村委員からのご意見、ご質問につきまして、いかがでしょうか。

○荒木部長 安定部長の荒木でございます。

人への投資の関係からでございますけれども、人材育成は、離職者向けと在職者向けがありまして、離職者向けにはハローワークに来た方に対しまして職業相談を行いながら、こういった訓練がありますというご案内をしています。それから在職者、企業にお勤めの方につきましては、今年度新しく助成金ができるまで、かなり額を投入されているところですが、なかなか実績が上がってこないというのもありまして、私共、千葉労働局といたしましては、11月、12月に周知強化月間を設けまして、各ハローワークの所長、幹部が、地元の企業を回りまして、こういった助成金があります、というような営業活動を行ったところでございます。

併せて、事業所に対して、『どんな訓練していますか』、『訓練に興味ありますか』、というアンケートも、今出しているところでございまして、興味を示された事業所には直接アプローチをしていこうと思っているところでございます。

それから計画ですけれども、計画については、出していただくのですけれども、対象者の偏り、男女の比などのチェックというものはしておりません。ただ内容がその会社の業務に合っているものかどうかを見させていただくということになります。

○佐保部長 労働基準部長の佐保でございます。ご意見ありがとうございました。

委員のご指摘のとおり、高年齢労働者の就業人口も増えてきたと思うのですが、高年齢労働者の災害の割合が高まっているということでございまして、これについて対策を行ってまいりましたが、今後は今まで以上の対策をも取り組んでいく所存でございます。

総務部長がご説明した資料の24ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」のところ、下の方にエイジフレンドリーガイドラインというのがございます。高年齢者特有の災害が多いということで、委員のご指摘のとおり、その高年齢者に合った作業環境の整備、例えば転倒しないような作業環境の整備、そういったこととか、あるいはその方の年齢に合った作業を行っていただく、また、体力チェックするとか、安全衛生教育をするとか、そういったものがいろいろ載っているガイドラインになります。この周知に力を上げておりまして、今、監督署ではだいたい年間5,000件ぐらいの監督を行っており、また、安全衛生専門の技官が1,000件を超える専門的な指導を行っておりまして、そういった事業場への指導時にも、ガイドラインの周知を行っているところでございます。

今、委員からお話がありました、コミュニケーションについては非常に参考になるご意見であり、その点も参考とさせていただき、安全対策を今後、図っていかないといけないな、というふうには思っています。

また、好事例につきましては、本省のホームページの方に、高年齢就労者の安全対策について収集したものをまとめておりますけれども、そういったものは今後どんどん集めて、周知を図ってまいりたいと考えております。ありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございます。

高村委員、いかがでしょうか。

○高村委員 ありがとうございます。

今回その「人への投資」というところで、賃金というところと比較的こう関連性を持って施策として行われているのかな、というふうに思うところがございまして、賃金でいうとやはり男女というところで格差がある、ということで、公表が始まるということもございます。やっぱりその格差を、小さくしていくという上では、教育訓練をやっぴり高めていくというところが、すごく大きな視点としてあるかな、というふうに思いまして、ご質問させていただいたということでございます。どうもありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。ほかには質問、よろしいでしょうか。

それでは、時間の方もまいりましたので、ご質問、意見交換はこちらで終了させていただきたいと思えます。各委員におかれましては、本日も活発なご意見、ご質問、誠にありがとうございました。

また、行政当局におかれましては、今後の行政運営にあたって、本日の会議で議論された内容について、十分にご配慮していただきたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

次に議題の3の(2)、「令和5年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)について」、荒木職業安定部長からご報告をお願いいたします。

○荒木部長 職業安定部長の荒木でございます。

資料の令和5年度の「千葉県雇用対策協定事業計画の概要(案)」という、1枚紙の方をご覧いただければと思えます。

千葉県雇用対策協定は、千葉県と千葉労働局が相互に連携しまして、求職者の就労促進と県内企業の雇用確保を支援するために、それぞれの強みを生かしつつ、雇用対策を円滑かつ効率効果的に実施することを目的としまして、平成28年度に協定を設立しております。毎年、協定に基づきまして、事業計画を作成するということになっております。

令和5年度の事業計画につきましては、現在千葉県と最終的な調整を行っていくところで、今月中に策定する予定になっております。現段階の事業計画案がこちらでございます。簡単にご説明いたします。

大きな項目は5項目となっております、「1. 個人の主体的なキャリア形成の促進と賃金の引上げに向けた支援」、「2. 働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上」、裏面にいきまして、「3. 多様な人材の活躍促進」、「4. 一体的実施事業の推進」、「5. その他の連携した取組」となっております。

一番下、「“一人ひとりが働きたい”がかなう千葉づくり」というのは、協定締結した時からのスローガンとなっております。

来年度の主な変更点を申し上げますと、第1の項目でございます。令和4年度では新型コロナウイルス感染症対策としまして、雇用の維持、それから労働市場等に向けた支援というものを前に掲げておりましたけれども、来年度はよく言われている、総合経済対策の支援、人材育成、賃上げ、それから円滑な労働で構成する、個人の主体的なキャリア形成と賃上げ、賃金引き上げに向けた支援とし

ているところでございます。

特に、千葉県が実施します公共職業訓練や、国が行います求職者支援訓練につきまして、デジタル人材の育成等、重視しているところでございます。

別添として、事業計画（案）本文をお付けしております。事業計画の構成は、それぞれの項目の概要、それから県と共同で実施する事業、千葉県が実施する事業、千葉労働局が実施する事業の目標、という構成になっております。

詳細については、後ほどお目通しいただければと思っております。

簡単ではございますが、私からのご説明とさせていただきます。

○皆川会長 荒木部長、ありがとうございました。

次に議題の3-(3)に移らせていただく前に、1点先ほどの議題3-(1)のところで、最後、委員の皆様にご確認いただきたい点を、こちらでお話するのを失念しておりまして、1点確認させていただければと存じます。申し訳ございません。

先ほどの、議題3-(1)「令和5年度千葉労働局行政運営方針（案）」について、本日、委員の皆様から様々なご意見、ご要望をいただいたところで、その件について、行政方針（案）を修文するかどうか、あるいは修文する場合にどのように修文するかについては、恐縮ですが会長の私の方にご一任いただいて、労働局と調整の上で確定させていただくということで、委員の皆様にご了解いただければ幸いなのですが、ご了解いただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

この点、ご確認申し上げるのを忘れておりまして、大変失礼いたしました。誠にありがとうございます。

それでは続きまして、議題の3の(3)に移らせていただければと思います。「第14次労働災害防止計画千葉労働局版」は、策定について、江原労働局長からご説明をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○江原局長 局長の江原でございます。

「労働災害防止計画」につきましても、労働災害を減少させるために、国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画ですが、千葉労働局ではこれまで累次の中期計画を策定しまして、県内の労働災害の防止に取り組んでまいりました。

現在は「第13次労働災害防止計画」を推進しているところでございますが、この計画については今年度末に計画期間が終了するため、新たに第14次

労働災害防止計画を策定いたしまして、来年度から取り組んでいくこととしております。

つきましては、第14次労働災害防止計画（案）について、ご審議をお願いしたいと思います。

○皆川会長 ありがとうございます。

ただいま、江原労働局長より、「第14次労働災害防止計画（案）」の審議について、お話がありました。この内容につきましては、労働災害の防止に関する専門事項でありますことから、千葉地方労働審議会運営規定第9条1に基づきまして、設置されている「労働災害防止部会」に審議を附託することが適当と考えております。

この点について、委員の皆様、いかがでしょうか。特にご異議ございませんでしょうか。ありがとうございます。

それでは、ただ今、お話がありました「第14次労働災害防止計画（案）」の審議に関しましては、「労働災害防止部会」に審議を附託することといたします。ありがとうございます。

以上をもちまして、本日の審議はすべて終了いたしました。

それでは、進行役を事務局にお返しいたします。

○堀江管理官 皆川会長には、円滑な議事進行をいただき、誠にありがとうございました。委員の皆様には、貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。

最後に江原労働局長からご挨拶を申し上げます。

○江原局長 局長の江原でございます。

委員の皆様方には、人への投資の促進や賃上げのための環境整備の必要性、また障害者の雇用の一層の促進や、労働災害防止の一層の取組などをはじめといたしまして、様々なご意見、ご指摘をいただいたところでございます。こうしたご意見、ご指摘を踏まえまして、来年度の当局の行政運営をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

本日は非常に熱心なご審議いただきまして、誠にありがとうございました。

< 5. 閉会 >

○堀江監理官 本日は、長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございます。

ございました。

以上をもちまして、令和4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。ありがとうございました。