

『平成 30 年度 第 1 回千葉地方労働審議会』

日時 平成 30 年 12 月 3 日(木) 9 : 45～

場所 ホテルプラザ菜の花 3 階「会議室 菜の花」

1.開会

○司会(山本) 皆様、おはようございます。定刻より 1 分ほど早いのですが、皆様お揃いですので始めさせていただきたいと思います。

改めまして、大変お待たせいたしました。ただいまから、『平成 30 年度 第 1 回千葉地方労働審議会』を開会いたします。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。どうぞよろしくお願いいたします。私は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。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、事務局から資料の御確認をさせていただきたいと思います。まず机上に配付させていただきました資料、6 点について御案内いたします。ホッチキス止めをしております資料で、上から「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、「委員名簿」——委員名簿は 2 枚付いていると思います。続きましてカラー刷り A 4 版縦のパワーポイント資料になりますが、「働き方改革 1 億総活躍の実現に向けて」とあるリーフレット。続きまして、事前に送付させていただきました、カラー刷りの A 4 横版の「平成 30 年度千葉労働局行政運営方針」ですが、実績等の内容を追加したことによりまして、机上に改めて配付させていただいているものと差し替えをお願いしたいと思います。大変申し訳ございません。

それでは、「次第」に基づきまして進めさせていただきます。「次第」の 2、開会にあたりまして、高橋千葉労働局長からごあいさつを申し上げます。局長、お願いします。

2.労働局長挨拶

○高橋局長 おはようございます。労働局長の高橋でございます。千葉地方労働審議会の皆様方におかれましては、師走の御多忙の中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。また平素から私どもの行政運営に関しまして、

多大な御理解と御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして厚く御礼を申し上げる次第でございます。ありがとうございます。

この審議会でございますが、御承知のとおり、私どもが労働行政を適切に運営していく上で、各界の皆様方に御意見等を頂戴し、地域の実情に即した施策を展開していくということを目的として開催させていただいているものでございます。今年度は、“すべての人が安心し・安全・安定して働ける社会（ちば）をめざして”ということをスローガンといたしました。働き方改革をはじめといたしまして、後ほど資料で御説明をさせていただきますが9項目の重点課題を設定いたしました。労働行政を運営しているところでございます。本日はこれらの課題につきまして、年度の初めからこれまでの実績、何がどの程度、どのように実施されたのかといった点を中心に、資料に基づいて御説明をさせていただきたいと考えております。

委員の皆様方におかれましては、どうか忌憚のない御意見を頂戴できればと考えております。そのうえで私ども今後の行政運営に、それらを適切に反映させていきたいと考えておりますので、本日はどうかよろしくお願い申し上げます。

以上、簡単でございますが、冒頭私からのごあいさつとさせていただきます。よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

3. 委員紹介

○司会（山本） 続きまして次第3、「委員の紹介」でございますが。平成30年4月以降、任期途中で退任され、新たに委員をお願いしました3名の方を御紹介いたしますので、御紹介をしましたらその場でお立ちいただければと思います。

初めに、労働者代表委員で、5月1日から新たをお願いいたしました、藤原委員でございます。

○藤原委員 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。続きまして、使用者代表委員で7月1日から新たをお願いいたしました、大久保委員です。

(大久保委員欠席)

○司会(山本) 8月15日から新たにお願いしました、渡部委員でございます。

○渡部委員 渡部でございます、よろしくお願いいたします。

○司会(山本)

続きまして次第4。「議題」となりますので、千葉地方労働審議会運営規定第4条に基づきまして、進行は審議会会長の小柳会長にお願いしたいと思います。会長、どうぞよろしくお願いいたします。

3.議題

○小柳会長 皆さん、おはようございます。会長の小柳でございます。本日は大変お忙しいところをこうやって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、精いっぱい務めさせていただく所存でございますので、これから2時間半ほどでしょうか、よろしくお願いいたします。

さて、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、これは本年7月に公布されました。来年4月1日からは、順次それが施行されることとなっております。そうは言いましても、働き方改革に着手できない中小企業、あるいは小規模事業主が少なからずおられるのも事実だと思います。認識はできていまして、実際には取り組めないといったこと、あるいはコスト面・人材不足面等のさまざまな阻害要因により、魅力ある職場づくり、これに取り組めないとの声も上がっているように見受けます。

こうしたことも踏まえまして、改正された法律の内容を隅々まで周知し、理解いただき、必要な準備を開始する必要がある企業も多いと聞いております。行政もまずは周知・理解促進を最重要課題と掲げ、取り組んでいると聞いています。意識改革というのはなかなか進まないということなんではないでしょうかね、法律は新たになっても…。難しいところだと思います。企業等における法改正に対応するさまざまな準備、制度改正などに対する支援という意味でも、労働行政に寄せられる期待は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形で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

もあります。

今回の議題については、議事次第にありますとおり、まず議事録署名人の指名、会長代理の指名、各部会委員の指名を行います。その後に、これまでの労働行政の運営状況について、石川総務部長から説明を受けることになっております。委員の皆様方におかれましては、活発な御意見、あるいは議論をお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。本日の審議会が実り多きものになるように期待いたしまして、私のあいさつに代え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、ただいまから議事に入らせていただきたいと思います。初めに本日の委員の出席状況等について、事務局から御報告をお願いしたいと思います。

○司会（山本） はい。本日の出席委員は、定数 18 名のうち 12 名でございます。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、会議の公開につきまして御説明申し上げます。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御了承願います。また議事録につきましては、書面で御確認いただいた後、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、併せて御了承いただきますようお願いいたします。

なお審議会は、千葉地方労働審議会運営規定第 5 条に基づき公開の公示を行いましたが、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。

○小柳会長 はい、どうもありがとうございました。それでは最初に「議題 4」の（1）、千葉地方労働審議会運営規定第 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います。それでは、私から指名させていただきます。労働者代表委員から高柳委員、お願いいたします。使用者代表委員からは西形委員、よろしくお願いしたいと思います。

では続きまして、「議題 4」の（2）、家内労働部会委員退任に伴い、千葉地方労働審議会運営規定第 7 条第 1 項に基づきまして、新たに委員を指名させていただきます。使用者代表委員から、渡部委員を指名いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

手続きはこれで終了いたしました。これより審議に入りたいと思いますが、

パワーポイント、それからスクリーンなどの準備に少し時間がかかると思いますので、5分ほどお待ちいただければと思います。準備をよろしく願いいたします。

(スクリーン等の準備)

○石川総務部長

総務部長の石川でございます。ただいまから、平成30年度の行政運営の状況につきまして御報告を申し上げたいと思います。時間が長くなりますので、着座にて説明をさせていただきたいと思います。御了承ください。

お手元に青色の横長・長編とじのパワーポイントの資料をお配りしております。スクリーンにも載せておりますので…。ただ細かい字などもございますので、お手元の資料もご覧いただきながら、説明を聞いていただければと思います。

まずスライドの1、2でございます。平成30年度の行政運営につきましては、平成29年と同様に“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”とのスローガンのもとに、大きく「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・生産性の向上と多様な働き手の参画を掲げまして、本年3月の審議会で御審議をいただき、行政運営方針として定めたところでございます。

平成30年度の取組状況について御報告を申し上げます。なお、時間に限りもございますので、2ページ目にあるような最重点施策に絞った御報告とさせていただきますので、御了承いただければと思います。それでは、施策ごとの説明に入っていきたいと思います。

3ページ目をお開きいただきたいと思います。まず最重点施策の一つ目でございます。「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」についてでございます。本年7月にパートタイム労働法、労働契約法および労働者派遣法が一体的に改正されまして、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備であるとか、非正規雇用労働者に対する待遇の説明義務の強化、また行政による事業主への指導であるとか、裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備が盛り込まれたところでございます。

どのような待遇差が、不合理なものかを具体的に示すガイドラインにつきましては、年内に厚生労働大臣告示として公布すべく、現在、本省において作業を進めているところでございます。

千葉労働局におきましては、2020 年 4 月 1 日からの円滑な施行に向けまして、既に労使団体の皆様方への資料提供であるとか、説明会の開催など、周知等に取り組んでいるところでございます。右下の吹き出しに記載しておりますけれども、去る 9 月 20 日には 151 社 161 名の方を集め、説明会を開催したところでございます。また年明け 1 月・2 月にも順次開催することとしておりまして、引き続きあらゆる機会をとらえまして、周知徹底に努めてまいりたいと思います。

続きまして、4 ページ目に進みたいと思います。「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」についてでございます。平成 28 年 3 月に策定いたしました「千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」に基づきまして、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を中心に取り組んでいるところでございますが、雇用・失業情勢の改善が続きまして、正社員の求人倍率も過去最高水準が続く中、正社員求人の確保に向けて高い目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

下の表をご覧くださいますと。②番にあるような、目標正社員の求人数が 15 万 6,000 人に対しまして、9 月末時点で 7 万 6,000 人、進捗率 48.8%という状況でございます。また①番の正社員の就職数につきましても、目標数 2 万 2,600 に対して、1 万 1,000 人の状況で、進捗率 49%という状況になっております。またキャリアアップ助成金の活用による正社員転換数も、目標が昨年の 2 倍の 3,000 件に対しまして、9 月末までで 1,912 人ということで、進捗率 63.7%、その他の指標につきましても、全体的におおむね順調に推移しているという状況でございます。引き続き個別支援に確実に誘導しまして、助成金の活用によりマッチング効果を高めてまいりたいと思います。

5 ページ目をお開きいただければと思います。次は、「千葉働き方改革推進支援センター」について御説明いたします。働き方改革の実現に向けまして、特に経営基盤が脆弱な中小企業・小規模事業者等を対象に、非正規雇用労働者の処遇改善、時間外労働の上限規制の対応に向けた支援、また人材不足対策に資する技術的な相談など、総合的な支援を行うために、本年 4 月 23 日に開設をさせていただいたところです。

関係機関・団体と連携を図りつつ、社会保険労務士等による電話や企業訪問による相談支援や事業主向けセミナーを実施しております。中段の太枠内に記載させていただいておりますが、9 月末までに既にセミナーを 33 回、約 1,500 名の方を集め、改正法の周知や説明を行っているところでございます。また出張相談を延べ 24 回実施してまいったところでございます。引き続き、できる

だけ多くの地域においてセミナーを開催し、周知・啓発に取り組むとともに、特に実績が低調な出張相談につきましては、積極的に実施してまいりたいと考えております。

6 ページ目をお開きください。次は、「ユースエール認定制度の取組状況」についてでございます。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づきまして厚生労働大臣が認定する制度でございます。下段の表をごらんいただきますと、平成 30 年度に新たに 3 社認定いたしまして、ユースエール認定企業につきましては、全国で 3 位に当たる 19 社となったところでございます。今後もユースエール認定企業の拡大に向けまして、周知徹底を図ってまいりたいと思います。

7 ページをお開きいただければと思います。次は、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保」についてでございます。ここの取組は現行の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 107 の事業所に報告徴収を実施いたしまして、84 事業所に延べ 189 件の是正指導を行ったところでございます。左側の円グラフをご覧くださいと、指導の内容といたしましては、労働条件の文書交付などが全体の約 33 パーセントで、通常の労働者への転換が約 27 パーセントを占めている状況でございます。

なお、是正指導件数が、右側のグラフ・前年同期と比べて著しく少なくなっておりますけれども、これは本年度、パート労働法の改正が予定されていたこともあって、事業所指導をあらかじめ年度後半に集中的に実施することとしていたことによるものでございます。

続きまして、8 ページ目をお開きいただければと思います。最重点施策の二つ目でございます「働き方改革対策の推進に向けた、労働時間に関する法制度の周知徹底」についてでございます。本年 4 月に、県内の各監督署に特別チームである「労働時間相談・支援班」を編成いたしまして、中小規模事業所の労働時間制度の理解の促進、長時間労働の削減に資するために説明会を、30 年度上半期で 101 回開催しておるところでございます。また、各監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置しておりまして、中小規模の事業所等からの 1,400 件以上の相談・問い合わせに対しまして、法令の説明であるとか働き方改革推進支援センターの活用の助言など、対応を図ってまいっているところでございます。

引き続き、9 ページにも付けておりますけれども、労働時間法制の見直しの内容につきまして、周知・助言・支援等に労働局一丸となって、丁寧に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、10 ページ目をお開きいただければと思います。最重点施策の三つ目、「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」についてでございます。昨年に引き続きまして、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、及び過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対しまして、その全数について監督指導を行うこととして、取組を進めております。9月末までに、633の事業場に対しまして監督指導を実施したところでございます。

ちなみに29年度につきましては、年間で1,040事業場に対する監督指導の結果といたしまして、円グラフにありますとおり、約半数の504事業場で違法な時間外労働が認められたところです。このうち1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められたものが、76パーセントに当たる385事業場のぼっております。こういうこともあって、今年度も長時間労働の解消に向けての指導を最重点に行っているところでございます。

また、過労死等防止啓発月間であります11月には、労使団体に対し働き方の見直しに向けた取組要請を行うとともに、11月28日には、事業主や労務管理担当者など約150人の方にお集まりいただきまして、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたしまして、過重労働による健康障害防止の徹底について理解の促進に取り組んだところでございます。

続きまして、11 ページに進みたいと思います。最重点施策の四つ目、「休暇の取得促進等企業への働きかけ」についてでございます。労使関係団体や地方公共団体に対しまして、連続休暇を取得しやすい、夏季や年末年始などの時期をとらえた周知・広報を実施することとしておりまして、吹き出しにありますけれども、平成30年度はこれまでに229の団体・機関に対しまして、延べ616回の周知・広報を行ってまいりました。また、「働き方・休み方改善コンサルタント」――これは局のオフィスに配置しておりますけれども――長時間労働の見られる事業所などに、労働時間等の設定改善のための助言・指導等を実施しているほか、現在、取組事例集の作成を進めているところでございます。

12 ページをごらんいただきたいと思いますが、特に本年度におきましては、介護関連の事業主を対象にいたしまして、働き方改革の推進に向けた労働時間に関するワークショップを3回開催いたしました。参加した企業からの意見としては、参加した企業が37社あったわけですが、例えば「同業他社の様々な改善・工夫がとても参考になった」とか、「多角的に考え改善してこうという気持ちになった」とあるとか、「ITの導入も検討する必要があると感じた」などの前向きな意見が数多く見られたところでございます。引き続き、

企業への働きかけを効果的に実施してまいりたいと考えております。

続きまして、13 ページ目をお開きいただければと思います。最重点施策の五つ目でございます。「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議の取組」でございます。今年度につきましては、10 月 9 日に第 1 回、11 月 1 日に第 2 回の公労使会議を開催いたしました。14 ページに掲げております、平成 30 年度の取組事業として一つ目が、働き方改革の理解促進に向けたセミナーを県内各地で開催すること。二つ目が、働き方改革の機運醸成を目的とした街頭キャンペーンを実施すること。三つ目が、企業における働き方改革の取組事例を作成・紹介すること。という取組事業が採択されたところでございます。

このうち二つ目の「街頭キャンペーン」でございますけれども、早速 11 月 7 日に実施したところでございます。まずキャンペーンの前日には、ベイエフエムに局長が生出演いたしまして、「働き方改革」と「街頭キャンペーン」を PR するとともに――15 ページをご覧くださいと思いますけれども――キャンペーン当日には、公労使会議メンバーの参加のもと、千葉駅東口において働き方改革のリーフレットを、ポケットティッシュやマスクとともに配布をしたところでございます。8 時半から開始したキャンペーンにつきましては、用意した 1,000 部のリーフレットが、30 分ほどではける状況でした。また、このキャンペーンの模様につきましては、千葉テレビ「NEWS チバ」でも放映されたところでございます。

そのほか、セミナーの開催につきましては、年明けの開催に向けまして現在、日程調整をしているところでございますし、取組事例につきましても、これは収集するごとにホームページにアップしていきたいと考えております。

続きまして、16 ページをご覧くださいと思います。最重点施策の六つ目、「死亡労働災害防止対策の徹底」についてでございます。第 13 次の労働災害防止計画の概要につきましては、次のページ、17 ページに載せておりますけれども、30 年度は第 13 次労働災害防止計画の初年度となっております。16 ページの上の枠内「労働災害発生状況」でございますが、そこに記載しておりますとおり 13 次防の目標につきましては、2017 年と比較しまして、2022 年までに死亡者数を 15 パーセント以上、死傷者数を 5 パーセント以上の減少としております。

30 年 10 月末現在の災害の発生状況でございますけれども、死亡者数が 23 人。前年同月比で 12 人、34.3 パーセントの大幅な減少となっております。一方で、死傷者数についてですけれども 3,887 人と、前年同月比で 303 人、8.5 パーセントの増加となっております。業種別で見ますと、製造業で 93 人。陸上

貨物運送業で 63 人、第 3 次産業で 199 人の増加ということで、際立っているところがございます。また、事故の類型で見ますと、転倒災害が 994 人と、死傷者数の全体の 25 パーセントを占めている状況でございます。

このような状況も踏まえまして、17 ページの中ほどに「主な取組」という枠を記載しておりますけれども、このような状況も踏まえまして、6 月には局署合同の安全パトロールを実施いたしましたし、10 月には産業安全衛生大会の開催などを通じて、労働災害防止対策の推進、指導の徹底に取り組んできたところがございますが、引き続き、年末年始の災害運動安全パトロールなど、その徹底に取り組んでまいりたいと考えております。

次に 18 ページに進みたいと思います。最重点施策の七つ目、「最低賃金制度の適切な運営等」についてでございます。千葉県の地域別最低賃金の改正につきましては、千葉地方最低賃金審議会の審議を経まして、それまでの時間額 868 円を 27 円引き上げまして 895 円に改正し、10 月 1 日から発効したところがございます。また特定最低賃金の改定につきましても、鉄鋼業等 4 種について改定することとされ、それぞれ専門部会による御審議を経まして 20 円から 27 円の引き上げとする全会一致の答申となり、12 月 25 日に発効する運びとなっております。

この改正後の千葉県の最低賃金額につきましては、ポスター・リーフレットの配布であるとか、地方公共団体や経済団体等の広報誌への掲載、また千葉労働局ホームページなどによる周知・広報はもちろんでございますけれども、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的確に行いまして、改正後の最低賃金が遵守されるよう指導を徹底しているところがございます。また監督署におきましても、事業場に対する監督指導や周知を積極的に展開しておりまして、引き続き局をあげて最低賃金の履行確保を進めてまいりたいと思います。

続きまして、19 ページでございます。最重点施策の八つ目、「人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進」についてでございます。ここでは 20 ページでございます、マッチング支援の強化にかかる取組状況について御説明を申し上げたいと思います。

まず昨年 4 月に、ハローワーク千葉に、福祉関係分野や建設業など人手不足が顕著な職種を対象といたしまして、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」を設置いたしました。本年 4 月からは、ハローワーク松戸・船橋・成田にも新たに設置をしたところがございます。

20 ページの上段の枠内に記載しておりますけれども、9 月末までの取組実

績・就職件数は、枠内の1番下ですけれども、建設分野で見ますと756件と、年間目標に対する進捗率は50.4パーセントとなっている状況です。介護・看護の分野につきましても2,531件と、こちらも目標に対する進捗率50.6パーセントと、いずれも順調に推移しているところでございます。引き続き求職者の掘り起し、面接会、事業所への雇用改善指導を連携して展開していくほか、介護労働安定センターなどとも連携しまして、事業者向けの研修や雇用管理改善の助言・指導を行ってまいりたいと思います。

続きまして、21ページでございます。「高齢者の活躍推進」についてでございます。昨年度から「生涯現役支援窓口」を設置しておりますハローワーク千葉・松戸・船橋・千葉南——この4カ所に加えまして、30年度、新たにハローワーク市川・木更津・成田の3カ所にも窓口を設置しまして、高齢者の就職支援に取り組んでいるところでございます。一番下の枠内に記載しておりますけれども、9月末までの「生涯現役支援窓口」における65歳以上の就職件数でございますが、888人と、年間目標に対する進捗率は67.5パーセントと順調に推移しているところでございます。引き続き窓口において高齢者向けの求人の提供、及び求職者の多様な就業ニーズへの対応等に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、22ページを開いていただければと思います。ここからは「障害者の活躍推進」について御説明を申し上げます。資料には記載しておりませんが、まず本年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わったところでございます。昨年6月1日時点における千葉労働局管内の民間企業の雇用障害者数——これは、資料には記載しておりませんが——雇用障害者数は9,937.5人、実雇用率が1.91パーセントと、いずれも過去最高となったところでございます。ただ、法定雇用率の2.0パーセントには及ばず、過去一貫して全国平均を下回っている状況にございます。

このような中——23ページをご覧くださいと思いますが——ハローワークにおけます障害者の就職件数につきましては、29年度で言いますと対前年比6パーセント増の3,351件と、過去最高となったところでございます。今年度も9月末時点ではございますが、前年同期比で9.4パーセント増、1,906件となっているところで、「前年度実績を上回る」という年間目標の達成に向けて、順調に推移しているところでございます。

一般の求職者は減少トレンドが続いているところですが、障害者につきましては、特に精神障害者であるとか、その他の障害者、——発達障害者であるとか難治性疾患患者など新規求職者、就職件数が増加している状況にございます。

引き続きこういった求職者のニーズにしっかり応え、マッチング強化に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、24 ページをごらんいただければと思います。昨年から実施しております、「精神・発達障害者しごとサポーターの養成について」でございます。これは広く一般労働者を対象にしまして、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ための養成講座でございます。これは今年度の9月までに、集合講座・出前講座を合わせまして30回、延べ365人の方を対象に講座を開催したところでございます。

25 ページ目に進みます。「がん患者等に対する就職支援」でございます。がん患者等に対する就職支援につきましては、ハローワーク千葉と松戸を拠点としまして、がん診療連携拠点病院と連携をした就職支援を展開しているところでございます。9月末までに新規支援対象者45人に対しまして（下の実績の欄にございます）、新規支援対象者45人に対しまして就職件数は21件、就職率は46.7%となっております。出張相談につきましても、29年度の国立千葉医療センターと国立がん研究センター東病院の2カ所に、本年8月から新たに千葉県がんセンターを連携拠点病院に加えまして、計3カ所で相談体制を整えたところでございます。今後も各拠点病院と連携いたしまして、新規対象者数の増加を図りますとともに、千葉県とも情報共有を図りながら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思います。

続きまして26 ページをお開きいただきたいと思います。最重点施策の九つ目、「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」についてでございます。27 ページの下をご覧くださいますと、まず9月末までに男女雇用機会均等法の履行確保については、153事業所に報告徴収を実施いたしまして、135の事業所に対し指導を行ったところでございます。また、育児・介護休業法の履行確保につきましては139事業所に対する報告徴収を実施しまして、すべての事業所に指導を行ったという状況でございます。特に平成29年に改正されました育児・介護休業法に基づく規定の整備に、遅れが見受けられるところでございます。

28 ページ、「ハラスメント等の相談件数の推移」でございます。ハラスメント等の相談件数につきましては、いわゆる“マタハラ”防止対策が新たに加わったこともありまして、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの相談が年々増加している状況にございます。そこでハラスメントにかかる相談に総合的に対応するために、「ハラスメント対応特別相談窓口」を8月1日から11月30日まで開設するとともに、9月20日にはハラスメント防止対策セミナー

を開催しまして、企業における総合的なハラスメント対策について周知を行ったところでございます。

29 ページに進みたいと思います。続きましては、「女性の活躍推進法の履行確保」についてでございます。一般事業主行動計画の届出が、301 人以上企業では、9 月末現在で 413 社の届出がありまして、届出率が 94.9%という状況です。届出が努力義務となっております 300 人以下企業では、51 社と低調となっております。県知事と労働局長連名による事業主向け依頼文書の発出でありますとか、来年 2 月に開催予定のセミナーなどさまざまな機会を逃さずに、これら努力義務企業への女活法の行動計画の策定を促してまいりたいと考えております。

そのほか、29 ページに写真を載せておりますけれども、8 月には建設業における女性活躍シンポジウムを開催いたしまして、実際に建設現場等で働く女性労働者に登壇いただきまして、事例発表であるとかパネルディスカッションを通じて、女性の活躍推進の啓発にも取り組んだところでございます。

次、30 ページでございます。次世代育成支援対策推進法に基づきます、子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」につきましては、今年度は 10 月末までに 9 件認定いたしまして、そのうち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 4 件認定したところでございます。これまでに「くるみん認定」は 57 社、そのうち「プラチナくるみん」の認定は 10 社となったところでございます。これら認定企業におけます取組を効果的に周知いたしまして、男性の育児休業取得にもつなげていきたいと考えているところでございます。

次に「女性のライフステージに対応した就職支援」、31 ページでございます。ここでは母子家庭の母等への支援と、子育て女性等への支援について触れたいと思います。まず 32 ページ、母子家庭の母等への支援についてでございますが、児童扶養手当受給者の現況届の受付時に合わせまして、ハローワークの職員が市役所等に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、今年度も現況届の提出時期であります 8 月に実施したところでございます。

33 ページの右下に実績を載せておりますけれども、今年度は昨年度より 11 カ所多い 48 カ所に臨時相談窓口を設置いたしまして、相談件数、ハローワークによる個別支援の移行者数も増加いたしまして、就職件数 34 件、そのうち正社員の就職件数も 12 件となったところでございます。次年度以降も、引き続き各自治体と連携した支援に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 34 ページ目、最後「子育て女性等の就職支援」についてでございますが、マザーズハローワーク千葉であるとか、県内 6 つのハローワークに設置しておりますマザーズコーナーにおきまして、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やかな職業相談・職業紹介を行っているところでございます。グラフをご覧いただければわかりますとおり、高い就職率で推移しているところでございます。引き続き、利用者のニーズに即しましたきめ細やかな支援に努めてまいりたいと思います。

駆け足の説明となりましたけれども、以上で平成 30 年度の最重点施策にかかる取組状況を御報告いたしました。このほかにも、例えば民間等の労働力需給調整事業の適正運営の促進であるとか、労災補償の迅速適正な処理であるとか、労働保険適用徴収業務の推進など、さまざまな施策・事業を継続的に実施しているところでございます。説明から漏れた取組でありますとか、説明が不足した点など、このあとの質疑の場で御意見、御指摘、御質問等頂戴できればと思います。御清聴ありがとうございました。

○小柳会長 はい。どうもありがとうございました。スクリーン等の撤去がございましたので、しばらくお待ちいただければと思います。

（スクリーン等の撤去）

よろしいですか？ ただ今、石川総務部長から、平成 30 年度における労働行政の運営状況について、わかりやすくしかも手短に、30 分ほどで御報告いただきました。ではこれから、各委員の皆様からの御意見、それから御質問をお受けしたいと思います。いかがでしょうか？

○高柳委員 よろしいですか？

○小柳会長 はい、どうぞ。高柳委員。

○高柳委員 説明どうもありがとうございました。日頃の取り組み、感謝を申し上げます。私から 2 点だけ、お願いしたいと思います。

まず、今のスライドの 18 ページ…19 ページです。ここに人材不足分野における確保ということで載っていますけども、特に先日、介護関係の方と意見交換をする場がありまして、その中で出されたのが、「あまりにもその介護関係の分野のイメージが悪すぎる」で、「実際、私たちが働いているところはすごい環境もよくて働きやすい職場なんだけれども、世間の人のイメージは、全くそん

なのは伝わっていない。こういったところをもうちょっとちゃんと、正確にアピールできるようにしていただけないか」というようなことを、御意見としていただきました。

私もまったくそのとおりだと思いますし、私達のイメージも介護分野というところ、どちらかというと3Kみたいなイメージを抱いているところがあると思いますので。しっかりやっているところも含めて、もうちょっとアピールの仕方を工夫していただいたほうがいいのかと感じています。

それと23ページのところで、障害者の年度別職業紹介状況ということで、就職件数が載っていたんですけれども。ここは就職することが問題じゃなくて、要はいかに定着するかが問題だと思っています。ここは定着率がどうなっているのかということ。もし低いのであれば、今後どういうふうに取り組を進めていくのか。現在どういうふうに取り組をやっているのかも含めて、御意見をお聞かせいただければと思います。以上です。

○大谷職業安定部長

職業安定部長の大谷です。私のほうから解答させていただきます。

まず1点目の介護分野におけるイメージの問題でございます。今、御指摘いただきましたとおりだと、私どもも感じておりまして。特に私ども、雇用管理改善のための事業といったものもあわせて行う必要があると。そのように認識しておるもとで、実際にその推進事業といたしまして介護労働安定センターにお力をお借りしながら、例えば先進事業所のモデルの調査をして、それを普及していただくとか…。あるいは地域で、関係機関でネットワークをきちんとつくっていきましようとか、そういうような取組も併せて行わせていただいております。

あとは雇用管理の改善のための助成金とかも活用させていただくといったことや、更には、ユースエールの説明をさせていただきましたけど、介護事業所さんで結構、このユースエールで認定させていただいたところもございます。そういった事業者さんというのはとても職場環境もよく、そのために定着もとてもいいと…そういった話を伺っております。こういったとても優れた取組事例につきまして、今後ともよく、私どもも紹介をさせていただきながら、介護分野でのマッチングを図っていきたいと思っております。

それから、後2点目でございます。定着に関しまして、恐縮ですがちょっと今、新しいデータがないんですけれども、例えば全国で言いますと、仮に身障者の方が最大12年ぐらいの勤続年数があるとしたら、恐らく精神疾患の

方ってというのはその半分前後だと…。厚生労働省でそういった調査というのを、毎年ではないけれども行っておりまして。それを見たときには、そんな状況を聞いておりました。

やはり精神障害の方については、おっしゃいましたとおり定着ってというのは非常に大事でございまして、そのためにはどうすべきかということに関しましては、私ども、やはりまずハローワークで紹介させていただいて、その方が就職をされましたら、そのあと約1カ月ぐらい…就職されてから1カ月ぐらいの間にですね、また「その後いかがでしょうか？」といった、事業者さんに対して直で確認を行わせていただいて、もし何かお困りのことがあればアドバイスをさせていただく。あるいは支援機関にそれぞれお力を仰ぎながら、定着に力を尽くしておるところではございます。

あと、もともと…もう一つはチーム支援といいまして、例えば今、精神疾患の方でモデル的に行いますけれども、医療機関も含めましてその方を、支援機関やハローワークなど、皆でサポートしながら、まず仕事に一番慣れていただく形はどのようにしていったらいいかとか。斡旋から定着までをチームでサポートしていこうと—そのような事業を行っております。そういったチーム支援といったものをできるだけ続けるっていうのも、定着には大事な支援ではないかなと、そのように思っているところです。

○小柳会長 よろしいですか？ 介護分野はね、これから人手不足がさらに深刻になって、2020年度では1万4,600人とか不足するって言われてますものね。だからその辺を考えていただいて、特に障害者以外に、介護の職場ではやはり定着率っていうか離職率が高いみたいですので、その辺をお考えいただくのと…。

それから、やっぱりあれですかね。福祉分野っていうのは—労災の件数は全体としてみれば減っていますけど、福祉分野ではやっぱり高くなっているんですよね、恐らくね。それはやっぱり離職率が高くて、安全教育が十分に伝達されないというところに問題があると思いますので、その辺の安全教育等もお考えいただければなというふうに、私は思いますけれども…。

ほかにございますか？

○西形委員 あの、16ページなんですけれども。第13次労働災害防止計画の期間ということなんですけれども。まあこの数字自体、特に死傷災害に関しまして、この数字を厳粛に受けとめてですね、きちんとここは対処していかなければ

ればいけないというふうに思っております。

ちょっと質問なんですけれども、かなり死傷者数が…休業４日以上の死傷者数が増えているという状況があるんですけれども、これは千葉特有の現象なのか、それとも全国的にこういうような傾向にあるのか。もし千葉としての固有の数字が見受けられるということだとすると、どういうところなのかを教えてくださいますとありがたいです。

○中山労働基準部長 労働基準部長の中山です。最初に労働災害発生状況ですけれども、千葉は１０月末現在で８％台前後ぐらいで経過している。全国も増加をしております。大体、月によって違うんですけれど、今、千葉が８％増加ですけれども、全国も大体５％ぐらい増加していると思います。

ただ死亡者はですね、全国も減っていますし、千葉も減っています。千葉の場合は死亡者の減り方がすごく激減してしまっていて、過去死亡者数が最少だったのが平成２３年の３３名だったんですけれど、今年は、きょう現在で２４名です。死亡災害については過去最少を恐らく大きく下回る見通しであります。

ただ、休業４日以上の被災者数は、１０月末現在で８％台に増えましたので…。もちろん全国も増えているんですけれども、特にここに書いてありますけれど、増えているのがビルメンテナンス業とかゴルフ場等が増えておりましたものですから、私どももゴルフ場の関係の安全衛生委員会の総会とか、ビルメンテナンスの会合なんかにも出かけさせていただきまして、発生状況を説明して、事細かに「こうした問題がありますから」ということで、まずは業界を通じてお願いさせていただいております。

これから年末年始無災害運動をするんですけれども、これは事業者団体とタイアップしてやっておりますので、私どもは、皆さんからお力を借りながら、年末に向けて、年度末に向けて取り組んでいきたいと思っています。

○小柳会長 よろしいでしょうか？ では、ほかにございますか？ はい、どうぞ。

○渡部委員 千葉県経営者協会の渡部でございます。働き方改革関連法案が、もう来年４月から順次施行されるということで、今まではお勉強の段階だったんですけれど、これからは本当にやらなくちゃいけない段階に入ってくると思います。

そういう中で、５ページにありますとおり、都会部だけじゃなくて地方部で

もセミナーを開催されたり、また出張相談会をされたりということで、そちらのほうでの介護分野だとか建設分野で、非常に働き方改革の実行が難しいという中で、地方でやられているということは大変評価をさせていただきたいというふうに思います。

それから、10 ページにあるんですけれども、過労死につきましてですね。先月 11 月は月間ということで、さまざまなことが行われたんですが。過労死と言いますと長時間労働、それとパワハラ、健康管理等々あるんですが。長時間労働の中で多様な働き方っていう中で、インターバル制度について御質問したいと思うんですけれども。まずインターバルを――まあ、努力義務ではあるんですけれども――導入するに当たって、多くの声を聞くと、時間をどれくらい取ればいいのか…。11 時間がいいのか、8 時間がいいのか、何時間がいいのか…。それとか、安易に深夜労働を助長しないか？ 「インターバルをやるから、きょうも遅くまで働いていいんだ」みたいなですね。

それから中小企業においては、人員が十分じゃない中での始業時の人員確保等、いろんな問題があると思いますので。実際にやっていく中で、この辺をどうお考えかをお聞かせいただきたいということと…。

もう一つ。過労死の中でキーワードになっているパワハラですね。パワハラも、法制化云々ということが、先週だかそこらにマスコミに、新聞紙上等に載っておりましたが。まだ法制化されてないんで、お話するところはないかもしれませんが、今の段階でお教えいただけたところがあれば、そのパワハラ法制化というところについても少しお伺いしたいということです。

そういうことで、4 月から働き方改革が施行されるに当たって、この過労死っていうのを、絶対に労使公と組んでゼロにしたいと思いますので、その辺をお教えいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○中山労働基準部長 まずインターバルの関係でございますが。お話がありましたように、努力義務ということで課されておまして、これは労働基準法じゃなくて労働時間等設定改善法でございます。ただ、おっしゃいましたように具体的な数字は示されておられません。まず、労使関係がしっかりしているところは、方針をお話しいただくのが最初なのかなと思っておまして。多分、私の経験則で行きますと、恐らく情報通信産業とか電機産業等で自主的な取組が進み、それが今回の法制化につながっていると思います。

労使で十分に話し合われて、11 時間あれば相当いいほうだと思うんですけれども、なかなかそうもいかずに、実際は 8 時間ぐらいからスタートして、そこ

から年々状況を見て、年もう1回労使で話し合って、さらにどうしようかという話になっているというようなことを、私なんかは伺ったことはあるんですけども。現段階ではまあ、何時間ということはないんです。

ただ、将来的には恐らく一定の数値目標的なものが出てくるんじゃないかなと…。ただしそれは法令というよりも、むしろガイドライン的な形になるのかもしれないけれども、そういうことが出てくるかなということを考えております。

経済社会においては、徹夜作業もあるというのは当然ながら承知しておりますし、それは、そうしていかなきゃ世の中も困るケースもあると思います。しかしそういうことが続いてしまいますと、脳・心臓疾患につながってしまいますので、最初にやっぱりそのところをできる限り労使で話し合っていて、計画的に減らす取組をしていただいて…。なおかつ、やっぱりインターバル制度ができましたので、まあ努力義務とはいえ法令化されましたので、これはまあ労使で話し合っていていただきまして、8時間ぐらいから、あるいは11時間というようなことを一つの御参考にしていただいて、進めていただければと思います。

○室谷雇用環境・均等室長 インターバル関係について、一つ補足ですけれども、私どものほうにも長時間労働改善等助成金という制度がありまして、その中にインターバル制度の導入をすると…今は努力義務になっているということで、早速取り組んでいただく企業さんには、もちろん労使の話し合いを進めていただくほか、いろいろな取組がございまして、そういうところには助成制度を活用いただくということをやっておりますのを、つけ加えさせていただきます。

それから、パワハラ関係ですけれども、先ほどおっしゃったように、今、本省の労働政策審議会で、いろいろ御議論いただいているというところがございますけれども、その中で11月19日に取りまとめる一定の方向性というものが示されております。今、パワハラというのは、特に法制度が整備されていない状況にありますので、定義も…報告書という中には一定は示されているんですけども、パワハラの定義を示していくべきではないかと。また、それから一定のこと、職場のパワハラを防止するための対策ですね、それにつきまして、やはり一定法制度の中で考えていくべきではないか、講ずべき措置というのを義務化すべきではないか、というような御議論がされているところです。

今後につきましては、また議論の行方を見守っていきたいと思います。以上

でございます。

○小槲会長 よろしいでしょうか？

○渡部委員 はい、ありがとうございました。

○小槲会長 過労死の請求は、あれですかね。昨年度は 12 件でしたっけ？

○中山労働基準部長 年度で言わせていただきますと、平成 29 年度がですね、脳・心臓疾患の請求件数が千葉で 26 件で、支給決定したのが 10 件です。全国は請求が 840 件で、支給決定が 253 件です。精神障害を申し上げますと、千葉県の場合は請求が 51 件で、支給決定が 15 件。全国で言いますと請求が 1,732 件で、支給決定件数が 506 件です。

ただ支給決定件数というのは、その年度の決定件数ではない場合もあります。前年度のものでも、今年決定したら今年度の決定件数になりますということです。そういう状況で、千葉は、まあ一定数はありますけれども、千葉って大体、全国のこういう統計で見ると 4～5 % ぐらい占めるんですけれども、それを考えてみますと、決して千葉が突出して請求と認定が多いということではありませんので、一定の取組がなされているんだろうとは思います。

○小槲会長 ありがとうございます。あと、これはあれですか、長時間労働の業種というのは、やっぱり運輸とか交通とかになりますかね。

○中山労働基準部長 はい。先生の御指摘のように、一番やっぱりこういう認定の多いのは交通・運輸関係だということは確実にあります。

○小槲会長 これ、200 時間超というのは月ですから、週にすると週 50 時間ということになりますものね。これが、この表によると 9 件ありますけれども、これもやはりそういう業種なんですか？

○中山労働基準部長 やっぱり、交通・運輸産業が一番多いのは确实、確かですけれども。交通・運輸産業以外でもあります。あるのはありますけれども、やっぱり一番多いのは交通・運輸産業です。

○小柳会長 この長時間と、それから健康障害との相関というのはまだ考えられないですね。長時間 200 超のところで働いている方の健康障害があったかどうかとか、どういう影響があったかというのは…。

○中山労働基準部長 基本的にそういう人たちが、例えば、別にお亡くなりにならなくても心疾患を起こしたりすると、やはり残業が多いということになると、労災認定される確率が高い。すべてではないですけども。例えば月 200 時間残業している方が突然うつ病になってしまって、労災申請になった場合——もちろん個人の資質とかも調べなければいけませんけれども——やっぱり労災認定する確率が上がってくるのは確実だと思います。ただそれが肥満とか血糖値の関係がどうかになると、ちょっとそこまでは私もまだ承知していないので、申しわけございません。

○小柳会長 どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか？ はい、どうぞ。

○松澤委員 大変、御説明ありがとうございました。私もちょっと長時間労働の関係でお伺いしたいんですけども。長時間労働の関係でいろいろ御指導があった事業所なんですけれども、これは内部通報とかですね、こういった形でこの指導につながっているのかという、そのあたりの内情をちょっと教えていただけないかということとですね…。お答えができる範囲でお願いしたいと思うのと…。

それから、実際にこういった休日労働とか時間外労働って、各企業さんとかで解決するのに、最終的に従業員の方々にお金で解決するというようなこととかですね。最終的にそういう解決に至った企業から、そういった指導を受けたところから報告を受けている状況なのか。そこら辺のところはどうなのかということ、教えていただきたいと思います。

○中山労働基準部長 今、長時間労働の防止がすごく大きな課題になっておりますので、今、私ども千葉労働局では、休日労働と時間外労働が月 80 時間を超える恐れがある事業場を対象に監督しております。その把握はですね、まあ電話で匿名の電話があったりとか、匿名の手紙があったりということもありますし、時間外労働協定届と労働実態、あるいは過去の監督状況等からも把握しまして。あとは労災請求があったとか、そういうことも契機になります。

昨年は 1,000 件ちょっと監督しましたし、今年は計画では 1,200 件ぐらい計画しております。80 時間超の恐れがある事業場を 1,200 件ぐらい私どもは想定しております、年度内にそれを回って行こうということでやっております。長時間労働について改善指導した場合は、直すまでつき合わせていただいています。したがってすぐ、例えば、ひと月ではなかなか直らない部分が現実的にはありますので、それはしかし直していただくまではですね、私どももそれは完結するわけにはいかないの、ずっと長くその事業場とつき合わせていただいております。

11 月が過重労働対策月間だったものですから、この監督の状況につきましてはですね、来年ぐらいに報告をまとめさせていただいて、例えば割増賃金等の状況がどうなっているかということも含めて発表させていただきたいと思います。基本的には、サービス残業を確認したらサービス残業分は労働者の方に支払ってくださいということで、そういうお願いをしています。お願いというよりも指示をしております、現実にはやっぱりそれも直していただくまではですね、事業場の方とずっとやり繰りは続くということで、直るまではその関係は続くということになっています。

○松澤委員 すいません、追加でちょっと 1 点伺いたいんですけれど。それを過去に遡るということで、その賃金を支払っていただくというような形の指導になったときは、大体何年ぐらいという形になるのでしょうか？

○中山労働基準部長 基本は時効が 2 年間ですので、2 年間以外はなかなか、法違反の特定は難しいと。最長 2 年間ということだと思います。

○松澤委員 ありがとうございます。それからもう 1 点、よろしいでしょうか？

○小柳会長 はい、どうぞ。

○松澤委員 障害者の…24 ページの「精神・発達障害者しごとサポーターの養成」ということなんですけれども、なかなか発達障害の方の認定というのは、いろいろ難しいのではないかなというふうに思うんですけれども。御本人自体が、発達障害でもボーダーの方もいらっしゃると思いますので、そのあたりのところをどのような形で今後対応していくのか。言葉的には、確かに御自身がわかっていればいいんですけれどもなかなかそれを認めたがらない、ボーダーの方も

非常に多いと思うんですね。そのあたりのところ、企業とかの中で、御本人自身とサポーターという方が対応していくような形ですのか、そのあたりがちょっと非常に微妙なところで、私がちょっと感じる場所なんですけれども…。お答えがうまくできなくて、私の感想だけになってしまうかもしれませんけれども、そんなふう思うところなんです。実際、対応されている署所の方については、どんなふう思っているのかなと…。

○大谷職業安定部長 はい。それぞれ御自身が、どういう障害がおりかという判定に関しましては、これは基本的には、やはり御自身が医療機関などを訪れられることとなりますので強制はできません。従いまして、今、先生がおっしゃいましたとおり、発達障害の可能性のある方というのは、御自身がそれの場合によっては認識されてないとか、あるいは「どうかな」と思われても、例えば二十歳を過ぎて、それで医療機関のほうを訪れるということに対して、どうしても抵抗をお持ちになる方はいっぱい、やっぱりおられるという認識なんです。

この「精神・発達障害者しごとサポーター」は、決して、何と云うのかしら、企業の中にいらっしゃる、ひょっとしたら発達障害かもしれない方に対して、何か医療機関を勧めるとか、そういった役割ではないんです。そうではなくて、先ほど定着の話もいただきましたけれども、基本的には定着のためには、やっぱり職場の方々が障害特性というものについてよく知っていただくと、そうすると、「ああ、この方というのはこういう…例えば作業の指示をしても、なかなかそのとおり理解してもらえないのだ」とか、いろんなことがわかってくる。だから、精神障害の方とはどういうことなのか、発達障害の方とはどういうことなのか、そういったことをまず社員に知っていただくという養成講座を進めているというのが現状であります。

あと根本的に、それでは発達障害かもわからない方をどうしたらいいのか…ということに関しましては、非常に難しい問題です。先ほども申し上げましたとおり、まず御自身が、「じゃあ自分がいろいろと、やっぱり不安もあるけれども、でも医療機関を訪れてみよう」と、そう思うっていただくというのがやはり必要となりますので。ただし、例えばなんですけれども、かなり年齢を経ってしまうと非常に抵抗が強くなる。だけどまだ、例えば10代ぐらいであれば、まだ多少は、「思い切って行ってみようかな」と。例えば親御さんとかにも、いろいろお勧めされながらというパターンもあり得ると思います。

従いまして、私どもが委託事業として行っております「地域若者サポートス

テーション」の中には、ひょっとしたら発達障害かもしれないという、そういった若い方々というのでも御利用いただいています。そういった中で、必要丁寧なカウンセリングとかを行ないながら、「この方は、また就労のあっせんをそのまましていける方なのか」、「ではなくて、やはりもう少しクッションおいて、就労に結びつけていくほうが適切なのか」、「よりよい支援機関を見つけてあげるのがあるのか」とか、そういうことも行なっております。そういった地域若者サポートステーションとか、場合によっては精神保健福祉士だったりとか、やはりいろいろな支援機関との連携というものが、発達障害かもしれないとかという方々に対する支援にも必要だと思っております。よろしいですか？

○松菌委員 いろいろな多様な働き方を支援する施策が行なわれて、成果も上げられているということを示していただきましてありがとうございます。

ちょっと、今までのこととは少し違うかもしれないんですけども、非正規雇用者の正社員転換のことについて、ちょっとお伺いしたいと思います。順調に成果を上げていらっしゃるようですし、雇用情勢も改善しているというふうに思いますが、日本では新卒一括採用ということで、ある年代の方にやはり非正規社員の方が多いたとか、もしくは、あとで出てきますけれども、ひとり親の方等の世帯に非正規社員の方が多いたというバラつきがあると思うのですけれども。やはり細かい…進めておられる正社員転換というのは、どういう方が正社員転換になっているのかというデータがありましたら、教えていただきたいというのが1点目です。

2点目ですが、また一方で人手不足のこともあり、高齢者の就業というのが進められているというデータがございました。高齢者の方々が就業されているという、これも非常に、よく進んでいると思いますが、逆にこのような高齢者の就業が進んだことによって労災の――災害とか死傷者とかに変化が生じていたりはないのだろうかということが、ちょっと不安にもなります。こちら、思い込みかもしれないんですけども、「転倒」というのが非常に多かったのが…。障害の数、死亡者は減っているけれど、転倒が多いというのがちょっと気になってしまったので、労働者の年齢構成とかが変わっていくこと等で、障害の種類が変わっているのかどうかということについてが2点目です。

すいません、3点目。それは例えば…さっき労働時間によって変わるのかという御質問があったので、それはいいです。ごめんなさい。それから3点目なんですけれども、障害者の雇用で、今、発達障害とかそういうことについて、周囲の理解とかということも出てきたんですが。障害者は、何か障害を持って

いると「何々ができない」という方向で、何か「支援、支援」と言われているような感じがするんですけれども。実はそうではなくて、「支援」というか、多様な働き方を認める形になっていけば…。

逆に言うと、今、若いときなら障害が受け入れられるというのがあったんですけれども、大人の発達障害というのは経営者の方にもいらっしゃるわけで、そういうことも考え合わせて、今やっていかないと、障害者の雇用というのは、障害者と一緒に働くという形の職場環境をつくっていくという――実際に今、やっていらっしゃるようなんですけれども――その辺はどのようにお考えなのかについて、お伺いしたいというのが3点目です。

○大谷職業安定部長　まず、正社員転換の関係なんですけれども。今回説明させていただきました4ページ目の資料の中で、④で正社員に結びついたフリーター等の件数というのがございます。つまり私どもが若年者と言っているのは、今だんだん年齢の幅も広がってまいりまして、45歳未満の方ぐらいまでは若年者として、私たちは支援の対象とさせていただいております。したがって、そのくらいの年齢までの方で、非正規でもそこで働いていらっしゃる方につきましては、もし特段の理由というのがなければ正社員もお勧めするというのも、私たちの基本的な取組とさせていただいております。

もちろん、中には当然、「家庭でいろいろすべきことがあるので、パートタイムのほうがいいです」とおっしゃる方もおられます。それから後、ひとり親の方なんかに関しまして、やはり正社員でいらっしゃることというのが生活も安定してまいります。したがって、こちら基本的には、特段事情がなければ正社員を目指していきましょと、そんな心がけにさせていただいております。

「ひとり親全力キャンペーン」も説明をさせていただきましたけれども、おかげさまをもちまして、こちらは、自治体さんに広がってまいりましたし。また毎年やっていきますと、恐らくですけれども毎年そういったのぼりが立って、「ああ、やってるな」って見ていらっしゃる母子家庭のお母様たちもおられると思います。だからそういった意味では、継続して、更に開きながら進めていくということで、より正社員に変わったほうがいいんじゃないかなという方に結びつけることができたなら、そのように思っております。

それから、今、私どもはハローワークの中で、総じて雇用情勢がよいということを受けまして、求職者の数というのは減少しております。ただし高齢者、特に65歳以上の高齢者というのが相当増えている。これは、ほかの年代、特に

20代というのは減っている、かなり減っているのですが…。そういった意味では、今の特徴かなと思っております。

これはもう、一つには今、人手不足といったものもあるでしょう。つまり中小企業様からすれば、とても社会経験豊かな高齢の方だったらお迎えしたいと思っていただける企業さんも結構おられるかなというところと昨年1月1日から雇用保険を大きく変えまして、65以上の方でも適用対象とさせていただいたというところ。こういったことが、いろいろと高齢の求職の方が増えておられる理由かなと、そのように思っております。

事故で、災害・転倒とかの関係なんですけれど。すいません、ちょっと私が答えることは少ないんですけども、まずシルバー人材センターなんかでは、やはりいろいろと問題になるということと。特に熱中症なんかと絡みながら、そういった事故がえてして起きやすいという話は伺っております。すいません、ちょっともう少し補足がありましたら、またあとで。

それから、障害者の周囲の理解ですね。すいません、言っていただきました御質問の主旨がちょっと外れていたら恐縮でございます。まず多様な働き方――そのとおりだと思っております。したがって、先ほどパワーポイントでの説明でさせていただきましたけれど、今年の4月1日から精神障害の方の雇用が義務化されましたけれども。一定の期間の条件によって20時間以上30時間未満、つまり通常であれば短時間で障害者の法定雇用のカウントで0.5になるところを1でカウントされる。今、期間限定でそのようにさせていただいております。

これも、とにかく障害特性と御本人のコンディションに合わせて、何でも――先ほどの正社員じゃないのですけれども通り一遍の勤務形態や勤務時間で進めるのではなくて、やはり丁寧な職場定着を考えていくにあたっては、仕事の内容とそれから勤務時間といったものも、それぞれその方に合った形で進めるというのがやはり大事であるという、そういう政府の認識によるものなのです。

それでその仕事の内容です。今、特に企業様、障害のある方を雇用いただけていない企業の方々に説明させていただくときに、すれ違いがあるというのは、「健常者と同じ職務の内容で、すべて当てはめて見ていた。そうじゃないですか？」とおっしゃられるというのが一番、私どもがづらいパターンになります。現実には、そういったことをできる方もいらっしゃると思います。ただし基本的に、例えば知的障害の方とか精神障害の方、あるいは発達障害の方も無論だと思いますけれども、職務の棚卸しをしながら、その方が一番能力を発揮できる、そういった職務といったものをよく検討していくこと…。

これは御本人だけでは難しいと思うので、やっぱり支援機関の方々のフォローもいると思うのですけれども。そういった方々のお力もいただきながら、そのコンディションとそれから障害特性に見合ったそういう働き方といったものを、よく私たちもフォローしながら一緒に考えて、それで進めさせていただくと。そういうことで、きっとまた職場により始めていただき、定着も今よりも少しでも長くなっていけないかなと、そういうふうに思っております。

ごめんなさい、ちょっとお答えできなくなりましたが…。

○松藺委員 多分、先ほどの質問と同じかもしれないのですけれども…。先ほどおっしゃられたように、今、法定雇用率の中で雇用されている、障害者と認定されている方については多分そのような理解で、皆様が労使共に取り組んでいらっしゃることなんじゃないかと思うのですけれども。

実際には「境界領域」と言いますか、何が得意で、逆にできすぎるとか。人づき合いだけが苦手だとか…。例えばパソコンなり情報業務だったら人以上にできるとか、そういうようなばらつきのある人を使っていく…一緒に働いていかなければいけない状況に、それぞれの職場が立たされているのだというふうに理解をしていますけれども…。

ちょっと、さっきの 0.5 というのが非常に…障害雇用のとき 0.5 というのが出てきて、「じゃあ、やっぱり半分というカウントをしているんだな」ということを非常に感じていたので…。障害者雇用のカウントを、この前いろいろと数字の問題が起こってございましたけれども、そういう意味においても、いろんなものをカウントしながらやっていかざるを得ない現場があるのかなという…私のほうの理解です。ですので、今回ここに周辺、周りのみんなが理解を高めていこうという、大変皆さんのことを評価したいと思っております。

○大谷職業安定部長 ありがとうございます。

○小柳会長 よろしいでしょうか。先にちょっと、鈴木委員からお願いします。

○鈴木委員 1点感想と、1点質問をさせていただきたいと思います。

まず第一に、インターバル制度の導入が図られたということは非常に好ましいことだと思っております。長時間労働の、そしてそれに伴う災害を減らすためには、やはりインターバル制度というのが非常に重要だと感じたことがございまして。運輸関連の業種の労働者の未払い賃金の請求をしたことが実際

にありまして、そのときに強く感じたものですから、非常に素晴らしいことだなというふうにお聞きいたしました。

もう1点は質問になりますけれども、介護分野の方のワークショップの開催。12ページにあります。それについての質問であります。先ほど高柳委員からも、介護分野の就職人材不足や、悪いイメージばかりが広がっていて、それを払拭する必要があるというお話とか、また、定着率を高めるためにはどうしたらいいかというようなお話が、いろいろ御意見として出てきたかと思えますけれども。その一環でお聞きしたいのですけれども。

この12ページには、「介護関連の事業主が集まって開かれた」と書かれてありまして、「同業他社のさまざまな改善・工夫が参考になった」という御紹介があるのでありますが、具体的にどのような同業他社の改善・工夫が参考になったのか。なかなか時間外労働を短縮するのが難しい中で、こういった意見が出たということによってちょっと興味を持ちまして、もしおわかりであれば教えていただきたいなと思います。

○室谷雇用環境・均等室長 これについて、今ちょっと手元に詳しいアンケートがないので、具体的にどういうことだったかというのは、逐一申し上げることできないのですけれども…。企業さんは、よそ様の取組を全然わからなくて、自社の中で完結をしてしまって、そこが、例えば時間外労働が多いとか、あるいはシフト勤務、あるいは深夜業という、介護だと非常にそういったところが悩みどころで、。例えば「申し送り」だったりとかは、医療業もあると思うのですけれども、そういったことをいろいろ皆さん悩んでおられるところです。それを、自分達の会社ではこういうのを悩んでいる、他社さんののも同じ悩みであったり…。あるいは「うちはこんなことをやっている」ということで、「違う方法もあれば」ということでお互いに意見交換していくという、その状況も知れてよかったなというところです。

例えば「日誌のつくり」ですとか、あるいは「申し送り」の状況を時間外ありきでやらずに、それを労働時間内でおさめるようにして、会議をさっさとやってしまうとか。そういうような取組もあったかと思っています。

ちょっとすいません、手元にないものですから申しわけございません。いろんな工夫を聞いて助かったというふうなお声がありました。

○小柳会長 よろしいですか？ では徳永委員、先にどうぞ。

○徳永委員 徳永です。よろしくお願いします。

ちょっとたくさんの感想と質問がありまして…。本当に、この委員を5年ぐらいやらせていただいて、いろんなことを感じております。組合の方たちは、「女性活躍はできない」と、そのとき言われていたのですけれど、本当に3分の2以上の方が女性なので…。前に言ったのですね。そんなに女性が活躍したいのだったら、「女性を出しなさい」と。「本当にいないのです」とおっしゃっていたのが、今は本当に女性の方がお越しになって、「ああ、何か変わったな」って感じがして、すごくうれしいのと…。

あとは、パワハラ。パワハラに関しても、法整備ってほどではないのですが、就業規則に盛り込むということが決まりまして。私は以前お願いしたときに、「それは必要ない」とここで言われて。法整備されつつあるなと思って、すごくうれしく思ってます。

今、挙がった「長時間労働」とか、さまざまなことがありますけれども、これは私が感じているのは、経営者の方が本当に取り組んでいけば、必ず解決しているのですね。こういう法律ができたから、どうやったらいいのでしょうかということで、監督署のいろんなイベントだとか私たち社労士とかに「どうしたらいいのでしょうか？」って聞いてくる経営者の方は、本当にどんどん進めていますけれども…。

全く人を人とも思わずやっているところの経営者の方は、「人が足りない」って言ってますけれども。それはみんな逃げちゃうからなので、そこで働きたくないという意思表示なのですね。だから本当に、それはそれで経営者としても能力が不足しているのじゃないかと私は、すみません、思っております。だから、ホワイト企業とか、さまざまな人の活かし方とか、そっちのほうに重点が置かれているようなので、とてもそれはいいなと思っています。

こんなにいろんな案件がありまして、監督官とかいつもお忙しいのは…。前にも経営者協会で「増やしてください」とお願いしていたらしいのですが、増やす予定があるのかどうかということと。

今回、全く話がありませんけども、この前の地域産業労働懇親会で、外国人のことについていて経営者の方がすごくいろんな意見をね、現実のお話をされていて。私も感じているのは、法制度をきちっとしてから入れてほしいなと思っています。というのは、私の顧問先でも外国人を雇用しているところもたくさんありますけれども、やはり人を大切にしている会社は、外国人もうまくいっているのですね。

でも本当に大切にしない会社は、もう本当に暴力振るったりとか、やめら

れてもう事業も廃止になっていたりとかすることがありますので。言葉も通じない、いろんなことがありますので…。経営者、大手の企業とか政治力ですごく動かされているのが、私は社労士としてはすごく、もっと私たちのことを考えてから法律も決めてほしいし。そのために、かわいそうにあんな「より高い給料を求めて」とかね、絶対日本語は違うのにそれを書かなくちゃいけない…。公務員の方がとってもかわいそうで…。そこら辺の現実を踏まえて、外国人を入れていってほしいなと思っています。すみません、長くなりました。

○小槇会長　ここは徳永委員、お答えいただいたほうがいいですか？　それとも御意見ということで…。

○徳永委員　ああ、監督官と外国人。

○小槇会長　監督官と外国人のことですね。

○中山労働基準部長　まず、長時間労働に対する防止という意味合いで徳永委員はおっしゃったと思います。まず私どもも、行政運営方針に掲げるときに、この審議会に、3月におかけしてますけれども、長時間労働の防止に最も時間を費やそうということで。監督署では、監督官の仕事の多くを長時間労働の防止に入れております。

労働時間相談・支援班の訪問指導の手法ですけれども、9月ぐらいから中小事業主さんを対象に、もし相手が希望されていたら個別の職員を派遣して、監督指導でなくても本当に助言だけ、アドバイスだけする。そういうことも始めていまして、大体9月～10月で150事業所ぐらい回っていたのですが、それも監督とか是正勧告するようなものじゃありません。あくまでも相手方の中小企業さんの希望に基づいて、私どもが出かけて行って法違反・法令の状況等を説明して、「こういうふうになりますよ、お願いします」ということで…。そういうことを9月ぐらいから本格的に始めています。

事業主の方、特に小さい事業所の方にはそういう仕組みを知っていただくのが大事だと思いますので。そういうことを特に9月から本格的に始めましたけど、年度末に向けてさらにそれを強めていこうと思っています。

またそれと、なるべく監督官の数を内部的にふやそうという努力はしているのですが、全体の中では定員がありますし、今、国家財政も厳しい中で公務員をふやすっていうのはなかなか…。私としては個人的にはふやしていた

だきたいのですけれども、それはやっぱり皆さんたちが、行財政改革の観点から見ることになると思いますので…。ただ、労働時間の監督等につきましては、とても力を入れたと考えています。そういうことです。

それと、先ほど高齢者等の「転倒」の話があったと思いますが。やっぱりこの３年間ぐらいで、転倒災害の割合が２～３％は上がってきています。かつては大体２２～２３％だったのですが、今、全体の２４～２５％ぐらいが転倒災害ということで。それはやっぱり、おっしゃっていましたが、高齢者がふえているからじゃないかということだと思います。大体、この６０歳以上の方の休業労働災害に占める割合は、この２～３年は２２～２３％ぐらいで、高い状況にあります。

１０年前、２０年前と比較すると、６０歳以上の方の労働者の割合がふえているのだと。次回、もし今度の審議会でも資料としてお示しできることであれば、お示ししたいと思っておりますし。やっぱり高齢者の方の転倒災害の防止っていうのはすごく大きい。多分、高齢者の方の転倒災害を減らしていきますと、絶対数そのものも減っていくんじゃないかと思っておりますし。

高齢者の方の労働災害、転倒災害はですね、結構休業が長く続くということ。若い人と違って、若い人だったら２～３日で済むようなものも、年を取られると２週間とか１カ月とかそういうことになったと聞いておりますので引き続き進めていきたいと思っております。

それと私、最初に申し忘れたのですが、本年「第１３次労働災害防止計画」を当局でつくっているのですが。この計画は、この審議会に労働災害防止部会がありまして、３月に委員の先生に案をお示しして、４月に労働災害防止部会をしまして、「第１３次労働災害防止計画」案につきましてご意見をいただきまして、それを踏まえて、労使の方の意見も踏まえて、当局版の「第１３次労働災害防止計画」を策定しましたことを、申し上げます。

○小柳会長 外国人のほうは、どうですかね。

○大谷職業安定部長 御意見、大変ありがとうございます。

もう今、御承知で充分いらっしゃるとおり、入管法等の審議というのが国会で進められております。このあと、例えば在留管理と、それからあと雇用の管理ですね。そういったものをまたきちんと整備していかなきゃいけないと、そんなふうに思っております。特に入管法等が改正されますと、先般——これは３０年７月２４日ですけど——「外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会

議」という会議がございましたが、その中で外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策といったようなものが打ち出されております。

その中で、こういった入管法等が改正されることによって、私どもはハローワークでの適正な雇用管理といったようなものが必要であると。そのようにまとめられております中、実際には労働政策審議会での基本問題部会というところで、今月から、今ちょうど議論が始まったところ、キックオフが始まったところとなっております。

私どもは、ハローワークが外国人の労働者の方々に対する事業主様への、それぞれ雇用管理改善指導等といったものを行わせていただいております。労働法規もちゃんとやっているか、あるいは求職の方に関しましては、例えば雇用環境に関する知識も含めたいろんな研修なんかも進めているか、などの指導等を、実施させていただいたところであります。

今回また法律が改正されることと相まって、私どもの雇用管理といったものも大きく変わってくると思っております。その際に私どもはハローワークで、さまざまな事業者様へのいろいろな助言指導をさせていただく中で、いろいろな事例によりましては、労働基準監督署とも連携しながら進めさせていただいておりますので…。よりよい事業者の方々へお役に立つような助言指導と合わせて、法違反とか悪質な事例なんかにつきましてもきちんと対応するようにしてまいりたいと思っておりますので、特に雇用管理のほうはこれからと思っていただければ、非常に幸いだなと思っております。具体的にはこれから決まってくるのかなと思っております。

○徳永委員 すいません。もう一つ質問してよろしいでしょうか？

建設業で女性の活躍ということで、一つ弊害になっているっていうのを経営者の方に伺ったんですけれども。施工技師って言うんですかね、責任者…その一つの現場を監督する施工技師の人は、その人じゃないと途中で変更不可ってことらしいんですね。だから女性の人、出産とかそういう妊娠とかで途中で変わったりするとそれができないので、とても大変だということ…。

そういうやむを得ない場合は、変わってもいいというような形に――建設業の、何て言うか施工基準ですかね。ちょっとわかんないですけども――責任者を変えてもいいというふうにしていただけると女性も、もっと責任の持てる仕事ができるんじゃないかと思っておりますので…。ある会社からうかがったので、もしよろしければそういう視点で見ていただければありがたいなと思っております。

○小柳会長 それは今後、御検討いただくということによろしいでしょうかね。お答えいただけますか？

○室谷雇用環境・均等室長 それは厚生労働省が所管というよりも、国交省で考えられることなんですけども。国を挙げての女性活躍推進っていうのは、全省庁横にまたがって、いろんなそれぞれの施策を担当しているところで決めていくものですので…。厚労省のほうでも、やはり育児休業の取りやすい、あるいは復帰しやすい職場環境というのは言っておりますので、そこら辺のところは本省間でいろいろ今後も詰められていくのではないかと思います。

で、その話は私もちょっと聞いたことがありまして、それについても何か検討しているだか始めてるだか、というようなことを伺ったことはあるんですけども。ちょっと今、はっきりとはわかりませんので、調べておきたいと思います。

○小柳会長 ありがとうございます。もう時間も押してきまして、労働側からまだお1人しか御意見をうかがっていませんので。いかがですか、藤原委員。どうぞ。

○藤原委員 教職員組合の藤原と申します。今日は誰もが働きやすい職場のためということで、さまざまな取組を知ることができまして大変勉強になりましたし、ありがたいなというふうに思いました。今日ここに参加させていただいて、大変嬉しかったなというふうに思いました。

二つほど質問させてください。一つはですね、ことし9月に県教委からの「学校における働き方改革推進プラン」がまとまりまして、在校時間が週60時間を超える教職員をゼロにすることが目標となりました。まあ、在校時間の上限規制は大変必要だと思いますけれども、実際のところ業務の効率化が伴わなければ、抜本的な改革にはならないのかなというふうに思います。

当然、教職員が努力するところはもちろんだとは思いますが、やっぱり人手不足というのが大変大きな問題だと思います。私が聞いた話だと、始業式に担任がいらない。そういった学校があるのも事実です。どうしてこんなことが起きてるのかなって考えたときに、若者に今人気がない大変ブラックな仕事なのかなと…。教育課題は複雑化することで業務が多岐にわたるし、給与面でもいまいちというところなのかなと…。

じゃあ、先ほど高齢者の活躍推進というお話がありまして、65歳以上の方も

再任用者として、今採用できるようになっているんですけども。実際問題として免許更新講習が大きな足かせとなっていて、実際失効しているような方…働きたくてもその部分で働けないというようなことがあります。

そこでですね、教職員の採用等、あるいはですね、魅力ある仕事にするためにということで工夫等されているものがあれば教えていただきたいというのが1点です。

2点目はですね、女性の職場における活躍推進の中で、仕事と家庭の両立支援対策ということでいろんな取組があるのも今日わかりました。女性の産休・育休についても長く取れるようになりまして、かつ、男性の育休制度も権利として認められている…これは大変ありがたいことです。しかしながら、学校現場では、男性の育休取得がなかなか進まない状況です。そこで、労働局でこのために取り組んでいるものがあれば教えていただきたいですし、進んでいる企業等の好事例等もわかっていたら教えてください。よろしくお願いします。

○室谷雇用環境・均等室長 教員関係の働き方改革の部分ですけども、申し訳ないですが地方自治体の方々については、この法律の適用にはならないというところもありますので…。地方自治体で、それは考えていただくのではないかなと思います。多分、この法律とかに沿って準備をされるのかなと思います。

あと、学校法人は、企業さんというか、私立ではもちろんありますので、こちらのほうでもいろいろ取組はしていただいていると思うんですけども。例えば、教職員に特化したというのはちょっと調べているわけではないんですけども。やはり先ほどおっしゃってました、効率化というところですかね。業務の効率化でも、今まで例えば、手書きプリントでいろいろやってきたというようなことをIT化するとか、またそれについても、いろいろ私どもも業務の効率化のための助成制度もありますので、例えばそういうものを入れていただいたりとか、様々な工夫はされているかと思います。

あと、やはり属人的にそれぞれが多分クラスを持っていたりとか、講座を持っていたりとかで、一般企業さんとはちょっと違うのかわからないですけども、やはり、かなり属人化されている業務も非常に多いのかなというふうにも思います。いわゆる「業務の見える化」ということ、その人がいないとわからない、仕事が始まらない、だからその人は休めないといったようなことがないように、仕事を少しずつシェアしていくというようなことは結構あるかと思います。

それは例えば、部活でも1人の先生がやっているのではなくって、複数で見えていくとか、先ほどおっしゃってた、始業式の日には担任がいないとすべてがわ

からないではなくって、他の方々もある程度一定のことはシェアしてわかっていくようにするとか、そういうようなことも、一つの方法論かなというふうに思います。

それから次に、男性の育休取得促進です。男性の育休取得は今、国のほうでは５点何％、あるいは県のほうでは８点何％という数字はあるんですけども、全然、取組が進んでいない。遅々とした取得率の上昇というふうに、思っております。ただですね、私どものほうでも――また助成金の話で恐縮なんですけれども――男性の育児休業を取得した企業に対する助成金というのもありまして、そういうものの件数は非常に伸びてきております。ですので、まずは数日でも、少しでも取らせていくという企業さんが、だんだん増えてきているのではないかと思うところです。

また、こちらの参考資料に、３０ページに「次世代育成支援対策」と書いてありますけれども、仕事と家庭の両立に優しい子育てサポート企業には、こういう「くるみんマーク」というのを差し上げることができるんですけども、これが徐々に増えてきています。この「くるみんマーク」を取得するには、男性の育児休業取得者が基本いないとだめなんですね。小さい企業さんですと男性の育休取得じゃなくて、子の看護休暇を取るとか代替できるものはあるんですけども。基本、皆さん男性の育休取得でこれを申請していただいていると…。

特に「プラチナくるみん」になりますと、さらにプラスアルファのいろんな取組をしていただくとか、要件も厳しくなるので、こういった企業さんが増えてきてるというのは、確実に男性の育児休業取得も進んできているのではないかと思います。

また、こういう企業さんの事例集も、以前は作っていました。この制度ができてから１０年以上経ちますので、今事例集は作ってはいないですけ。これから２月に、いろいろ説明会がありまして、その場でこういう認定企業さんがどういうふうに男性の育休取得を支援したか等の発表をいただくというようなこともしております。また本省でも「イクボス」とか、そういうことを企業として取り組んでいる「イクメンアワード」という表彰とかもありますし、ファミリーフレンドリー企業表彰とか、幅広くあります。それらはネット検索していただくと、内容が出てくるようになってます。千葉県内の企業さんも受賞していますので、そういったところを広く皆さんに、広めていきたいなと考えております。

○藤原委員　ありがとうございました。

○小柳会長 よろしいですか？ すいません、時間がだいぶ超過してしまいましたので、御意見も少し伺いたいところなんですけれども…。

○高橋委員 あ、あの…。

○小柳会長 じゃあ、最後にということで…。

○高橋委員 よろしいですか、すいません。

○小柳会長 手短にお願いいたします。

○高橋委員 手短で、回答も手短で結構なので…。

中小系企業の立場としてですね、働き方関連法案の中で、年次有給休暇の取得の5日の義務化っていうのが出てきてるわけなんで…。まあ4月から、来年の4月なんですけれども。やっぱり多くの中小企業の中では、全員…従業員全員の5日を必ず取らせるっていうのは、やっぱりなかなか難しい問題もあったりして…。

いろんな取組もされてるようなんですけれども、特に暦どおりの休みの企業さんはいいかもしれないんですけれども、定休日がないような…そういう業態とか、そういうところについて少し、こういうふうな5日を取るための、「こういうふうな方法もいいんですよ」とか、そういう取組が…まあ、されていると思うんですけれどもね。そういうところがどういうふうにされているのかっていうのを、ちょっとだけ聞きたいっていうのと…。

もう一つはですね、障害者の雇用促進ということで出ておりますけれども、法定雇用率も年々引き上がっていくと、これも中小企業の立場として、なかなか努力はしていても法定雇用率にいかなくて、雇用納付金というのを納めているっていう企業さんもあると思うんです。で、この1～2年の中の障害者雇用の市場環境って言いますかね、これがどうなのかっていうのを、ちょっとお聞きしたいなっていうのは思っています…。

というのは、ニュースでご承知だと思いますが、障害者として本来認定すべきではない方がカウントされてたっていう問題があったと思うんですけれども。そうなってくると、そこへ今、障害者の方が就職するときに、そういうこれからどんどん採らなきゃいけない業界のほうにどんどん流れてしまっていて、採りたいと思っている中小企業で取りたいっていうところに不足してしまうんじゃない

いかみたいな、心配のところがあります。はい、以上です。

○西川監督課長 それではまず最初にですね、年休の関係につきまして監督課長の私、西川から少し御説明をさせていただきたいと思います。

来年の4月から中小企業の方も含めまして、年休10日以上付与される方には必ず5日を取得していただく、取得させる義務が使用者の方にかかるということになってまいりました。

先ほどおっしゃっていただいたような、定休日がないような、例えばお店…飲食店さんなどであればですね、毎月シフトを組んでいらっしゃるのかと思います。まあ基本的には、年休については労働者の方の御意見を聞いた上でということのお願いになりますけれども、御意見を聞いていただいた上で、最初のシフトにあらかじめ公休のほかに「この日は年休」ということで見込んでしまっていていただいでですね…。もちろん年次有給休暇ということで、その日の分のお給料は支払っていただく必要はございますけれども。

そういった、シフトに組み込むといったようなやり方でも差し支えございませんし、何らかの方法で労働者の希望を反映させる必要があります。労働者の方からの請求により十分に取られていらっしゃる会社さんについては、プラスアルファに何かをしていただく必要は御座いませんで…。会社さんの実情に応じて、いずれかの方法で取り組んでいただければなというふうに思っております。よろしいでしょうか？

○高橋委員 はい、ありがとうございます。

○大谷職業安定部長 今回の障害者の市場ですけれども、雇用情勢も好転と相まって、非常に今、多くの方に就職いただいております。一方で精神障害の方というのが、求職者が増えてるってことがございまして…。また私どもも、その障害特性を踏まえた一連の支援も含めて、できる限りの支援をしてまいりたいと思いますので、どうかよろしくお願いいたします。

○小柳会長 えー、よろしいでしょうかね。本日はたくさんの御意見、本当にありがとうございました。活発な御意見、ありがとうございました。

11名の方のうち9人の御意見を聞くことができましたけれど、全員の意見はなかなか聞けません。

○松澤委員 すいません、1点だけ…。

○小柳会長 1点だけですか？ わかりました。

○松澤委員 いいですか？ 質問ではないので…。

○小柳会長 御意見、じゃあ最後に…。

○松澤委員 はい。先ほど高柳さんからネガティブな3Kということで…。きつい、汚いという、そういった3Kございましたけれども。私がおりました千葉県社会福祉協議会では、福祉人材の確保対策でセンターをやっておりまして。今、ハローワークさんとも協力していただいております…。そこではポジティブ3Kで、「感動・感謝・希望」ということでやっておりますので、そのことをちょっとお伝えしたいと思います。はい。

まだ、なかなか浸透してないと思いますけれど、積極的にやってまいりますので…。

○小柳会長 どうも最後にポジティブな御意見——締めとしては、よかったんじゃないかと思えますけれども。

本当に今日はありがとうございました。たくさんの御意見…御意見を伺えない方もございまして、本当に申しわけございません。私の進行の不手際かもしれませんけれども…。

でも、今日は総務部長のお話も手短にさせていただいて、全体的には御意見をいただく時間が少し取れたかなというふうに思っております。行政当局においては、今後の行政運営に当たりまして、本日の会議で議論された内容については十分配慮していただきたいと思います。

それでは、本日の審議、これで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。それでは、進行役を事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いいたします。

○司会（山本） はい。小柳会長には、円滑に議事を進行いただきましてありがとうございました。委員の皆様にも、貴重な御意見をいただきありがとうございます。

最後に、高橋労働局長から一言、ごあいさつを申し上げます。

○高橋局長 本日は長時間にわたりまして、いろいろですね、御審議を丁寧にいただきまして、まことにありがとうございました。たくさんの御意見、あるいはですね、御質問等をちょうだいした次第でございますが、必ずしも的確に答えられていない部分もございましたが。私どもいたしましてはですね、それぞれの御発言を丁寧に受けとめまして、今後の行政運営に生かしてまいりたいというふうに思っております。また、今年度もう1回、年度末にこの審議会を予定させていただいております。そのときにお示しできるものはですね、改めてちょっと整理をさせていただいて、お示しをさせていただきたいというふうに考えております。

それでは引き続き、私どもの行政運営に関わりまして、皆様方よろしく御指導のほどお願い申し上げまして、簡単でございますが私からの本日のお礼のごあいさつとさせていただきます。どうもありがとうございました。

○司会（山本） 本日は長時間にわたり、御審議いただきましてありがとうございました。

以上を持ちまして、『平成30年度第1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）