

『令和元年度 第1回千葉地方労働審議会』

日時 令和元年 12月6日(金) 9:45～

場所 ホテルプラザ菜の花 3階「会議室」

1.開会

○司会（工藤） では皆様、お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただいまから『令和元年度第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・均等室監理官の工藤と申します。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。

始めに事務局から、資料の確認をさせていただきます。まず、机上に配布させていただきました資料について御案内いたします。資料はクリップ止めしてございます。このクリップ止めを外していただきまして、一つ目のホチキス止め資料といたしまして「会議次第」、2枚目に「出席者名簿・座席表」。二つ目の資料といたしまして、右上に「事務局資料」と表記しているもので、「厚生労働省組織令（抄）」と表題があるもの。三つ目の資料といたしまして、「令和元年度千葉労働局行政運営方針」と表題がある、カラースリット A4 横版。四つ目の資料といたしまして、「令和元年度労働行政の運営状況等一覧」でございます。

なお、最後の二つの資料につきましては事前に送付させていただいておりますが、実績等を追記・修正しているため机上のものと差しかえていただきますよう、よろしくお願いいたします。資料に不足するもの、不都合なものなどがございましたら、お手を挙げてお教え願います。よろしいでしょうか。

それでは次第の2。開会に当たりまして、友藤千葉労働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

○友藤局長 おはようございます。千葉労働局長の友藤でございます。本年7月から、こちらの千葉の方にまいっております。どうぞよろしくお願いいたします。本日お集りの皆様方におかれましては、第10期の千葉地方労働審議会委員に御就任をいただきまして、まことにありがとうございます。また日ごろから私ども千葉の労働行政の行政運営につきまして、格別の御理解・御支援を賜っておりますことにつきまして改めてお礼を申し上げますとともに、本日大変お忙しい中、御出席を賜りましてありがとうございます。

当審議会は、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、御審議をお願いしておるということでございますが、本日、第10期の初めての審議会ということでございます。会長の選出とともに、令和元年度上半期の重点施策にかかわる取組状況、あるいは下半期に向けた取り組みにつきまして御説明を申し上げまして、御意見をいただくということにしております。

さて、直近の11月に内閣府の月例経済報告がございましたが、景気は緩やかに回復しているという判断がなされているところでございます。県内の雇用情勢を見ましても、10月も有効求人倍率1.28倍ということでございまして、このところ2年近く1.3倍台前後で推移をしているということでございます。53か月連続で求人数が求職者数を上回るといったような状況にございまして、県内の雇用情勢を見ますと、引き続き改善しているということで判断をさせていただいているということでございます。

そうしたこともございまして、一部の業種、あるいはその職種においては、人手不足の問題が深刻化しているというような状況になってございます。人材確保の観点からも、少子高齢化ということもございしますが、働き方改革ということが大きな政策課題となってきたおるわけでございます。

働き方改革につきましては、今年は働き方改革元年ということでございまして、大企業におきます時間外労働の上限規制と、それからすべての企業におきます年次有給休暇の5日間取得の義務化が、本年4月から始まったということでございます。また来年4月からは、中小企業においても時間外労働の上限規制が始まるということになってございますし、大企業においては同一労働同一賃金が施行になるといったような状況になってございます。

さらに来年の6月には、パワーハラスメントの対策が企業に義務づけられるといったようなことが控えているというような状況でございます。順次、こういった大きな労働法制が施行になってくるといったような状況になってございます。

こうした中で、現時点において私ども取り組むべき事項といたしましては、こういった働き方改革推進のための、さらなる周知ということがございます。また、大企業の働き方改革に伴う、中小企業ですとか小規模事業者への“しわ寄せ”といったものがございしますので、そういったものを防止するといったことが課題ということでございます。こうした課題に対しまして、千葉労働局、それから下部機関でございます労働基準監督署、ハローワークが常に一体となって取り組んでいるということでございます。

本日の審議会におきましては、皆様方の忌憚のない御意見・御指摘をいただ

きまして、今後の行政の運営に反映をさせていきたいと考えております。どうぞ忌憚のない御意見をいただければと思いますので、よろしくお願い申し上げます。私から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。

3. 委員紹介

○司会（工藤） それでは次第の3、「委員紹介」でございます。本日は本審議会第10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御紹介させていただきます。なお、第10期の委員の皆様方の委嘱期間は、令和元年10月1日から令和3年9月30日までとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは御紹介をさせていただきます。事務局資料の11ページ目に、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をさせていただきます。始めに公益代表委員でございます。今期新しく委員をお願いいたしました、梶原委員です。

○梶原委員 梶原です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 鈴木委員でございます。

○鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 今期新しく委員をお願いいたしました、高村委員です。

○高村委員 高村でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 同じく、今期新しく委員をお願いいたしました、皆川委員です。

○皆川委員 皆川です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 続きまして、労働者代表委員を御紹介いたします。今期新しく委員をお願いいたしました、板倉委員です。

○板倉委員 板倉です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 今期新しく委員をお願いいたしました、林委員です。

○林委員 林でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 同じく、新しく委員をお願いいたしました、宮内委員です。

○宮内委員 宮内です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 続きまして、使用者代表委員を御紹介いたします。今期新しく委員をお願いいたしました、荒井委員です。

○荒井委員 荒井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 岩山委員です。

○岩山委員 岩山でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 大久保委員です。

○大久保委員 大久保でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 徳永委員でございます。

○徳永委員 はい、徳永です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 西形委員です。

○西形委員 はい、西形です。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 渡部委員です。

○渡部委員 はい、渡部でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 以上、御紹介をさせていただきました。続きまして、私ども労働局側の出席者を御紹介させていただきます。友藤局長は先ほどごあいさつを申し上げましたので、他の出席者を紹介いたします。石川総務部長です。

○石川部長 石川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 吉永雇用環境・均等室長です。

○吉永室長 吉永でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 中山労働基準部長です。

○中山部長 中山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 桃井職業安定部長です。

○桃井部長 桃井と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 以上のほか、当局の関係者が出席しております。よろしくお願いいたします。

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 13 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を申し上げます。千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき、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、御了承をお願いいたします。また、議事録につきましては署名人に確認いただき、その後、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、合わせて御了承願います。なお、本審議会は千葉地方労働審議会運営規程の第 5 条に基づき、開催の公示を行いましたが、傍聴の希望はございませんでした。以上、御報告を申し上げます。

4.議題

(1) 会長の選出について

それでは議事に移りたいと思いますが、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、御協力をよろしくお願いいたします。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は、会長の選出でございます。第2は、会長の代理、部会委員の指名および同意でございます。第3が、令和元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、委員が選挙をすることとなっています。これにつきましては、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。

○委員一同 異議なし。

○司会（工藤） ありがとうございます。異議なしという御意見をいただいたところでございますが。

○鈴木委員 はい。

○司会（工藤） では、鈴木委員お願いいたします。

○鈴木委員 はい、鈴木からよろしいでしょうか。労働法に精通しておられます皆川委員が適任かと存じますが、お願いしたいと存じます。よろしいでしょうか。

○司会（工藤） ありがとうございます。ただいま鈴木委員から、皆川委員との御推薦がございましたが、いかがでしょうか。

○委員一同 異議なし。

○司会（工藤） ありがとうございます。それでは改めて、皆川委員に今期会長をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。御賛同いただけます方は、挙手をお願いいたします。

満場一致ということで、皆川委員に会長をお願いしたいと思います。皆川委

員、どうぞよろしくお願いいたします。

では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、今後の議事の進行につきましては、千葉地方労働審議会運営規程第4条に基づき皆川会長にお願いしたいと思います。皆川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○皆川会長 ただいま会長に御推挙いただきました、皆川でございます。御紹介いただきましたように私、千葉大学の方で労働法を専門にしております。今期初めて、こちらの委員を務めさせていただくことになったところで、このような大役を仰せつかりました。

ご覧いただきますように、非常に若輩の者でございますので、務まるかどうか、甚だ力不足というのは認識いたしております。私は、教員をしておりますので、理屈の方は多少やっておりますけれども。社会の実務については、経験豊富な委員の皆様のお知恵・御経験をともに御助力をいただきまして、何とか務めさせていただければというふうに存じておりますので、今後どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日の議事次第に従って議事を進めたいと存じます。まず、千葉地方労働審議会運営規程の第6条1項に基づいて、議事録署名人の指名を行わせていただきます。よろしいでしょうか。それでは本日の審議会の議事録につきましては、労働者側委員として板倉委員にお願いいたしたく存じます。また使用者側委員からは、大久保委員に署名をお願いいたしたく存じます。

○大久保委員 はい。

○皆川会長 よろしくよろしくお願いいたします。

○大久保委員 よろしく申し上げます。

（２）会長代理、部会委員の指名及び同意について

○皆川会長 それでは、議事に入らせていただきます。議題の２、まず会長の代理、それから部会委員の指名、同意についてです。まず会長代理の指名について、地方労働審議会令第5条第3項に公益委員の中から会長が指名することとなっております。そこで私の方から指名させていただくこととなりますが。こちらの会長代理は、やはり弁護士で経験豊富である鈴木委員にお願いしたいと存じますが、鈴木委員いかがでしょうか。よろしくお願いいたします

します。

○鈴木委員 承知しました。

○皆川会長 では、鈴木委員にお引き受けいただくことができましたので、会長代理をお願いいたしたく存じます。

それでは続きまして、部会委員の指名について、これを行いたいと思います。こちらについてはまず事務局から、説明をよろしくお願いいたします。

○太田室長補佐 はい。雇用環境・均等室長補佐の太田でございます。よろしくお願いいたします。それでは御説明をさせていただきます。お手元の資料、先ほどの事務局資料というものをご覧いただけるかと思います。

事務局資料の 5 ページ、6 ページ。部会につきましては、千葉地方労働審議会運営規程第 9 条に基づき、本審議会に労働災害防止部会と家内労働部会の二つの部会を設置することとしております。各部会の委員については、地方労働審議会令第 6 条第 2 項に基づき、本審議会委員および臨時委員から会長が指名することとしております。なお、臨時委員については、地方労働審議会令第 3 条第 2 項に基づき、労働局長が 10 月 1 日付けで既に任命をしているところでございます。ご覧の資料、13 ページをご覧ください。そちらに臨時委員名簿を添付させていただきましたので、御確認を願います。以上でございます。

○皆川会長 それでは、事務局の方から各部会の委員候補者名簿を委員の皆様へ配付いただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

さて、委員の皆様のお手元に候補者名簿、労働災害防止部会委員候補者名簿と、それから家内労働部会委員候補者名簿、それぞれお手元におありでしょうか。それではこちら側の名簿のとおり、本日付けで労働災害防止部会およ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。なお、本日出席いただいている委員の皆様の中にも、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。今後どうぞよろしくお願い致します。よろしいでしょうか。

（３）令和元年度労働行政の運営状況について

それでは、次に移らせていただきたいと思います。次は議題の 3 「令和元年度労働行政の運営状況について」でございます。こちらにつきましては石川総務部長から、まず一括で説明をお願いいたします。また各委員の皆様からの御

意見・御質問等は、説明が終わったあとにお受けいたしたいと存じます。それでは、まず石川総務部長の方から、よろしくお願いいたします。

○石川部長　総務部長の石川でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。本日は、令和元年度の業務運営につきまして、お手元の横長の色刷りのこの資料、これに基づきまして御説明を差し上げたいと思います。30分少々お時間をちょうだいして御説明を差し上げたいと思います。では申し訳ございません、座って説明させていただきます。

資料の表紙をご覧ください。令和元年度の業務運営につきましては、“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、2ページ目にございますとおり、最重点施策といたしまして大きく、「働き方改革の推進」と「人材確保支援の多様な人材の活躍促進」、これを掲げました。本年3月の審議会での御審議を経て、行政運営方針を定めたところでございまして、これに基づいて各種取組を進めているところでございます。

ただいまから、令和元年度の運営状況について御説明をいたしますけれども、時間に限りもございますので、この最重点施策を中心とした説明とさせていただきますことを御了承のほど、よろしくお願い申し上げます。

まず始めに、3ページ目をちょっとご覧いただければと思います。働き方改革の推進に関係いたしまして、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の取組につきまして御紹介をさせていただきたいと思います。

本年度は10月8日に第1回、また11月1日に第2回の公労使会議を開催いたしまして、3ページの左下の枠内にございますとおり、「千葉県における働き方改革の推進に向けた、“しわ寄せ”の防止について」の提言、これが採択されたところでございます。また具体的な取組といたしまして、働き方改革の機運醸成を目的といたしました街頭キャンペーン。これの実施などが承認されたところでございます。採択された「しわ寄せ防止の提言」に関しましては、今後、経済団体等の御協力も仰ぎながら、県内すべての企業に向けて発信してまいることとしております。

資料への記載はございませんけれども、先ほど具体的な取組として承認された街頭キャンペーンにつきましては、早速11月6日に実施したところでございます。キャンペーン前日には、「bayfm（バイエフエム）」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、キャンペーン当日の6日には、公労使会議メンバー参加のもと、千葉駅東口におきまして、「働き方改革」のリーフレットを、ポケットティッシュであるとかマスク

とともに配布いたしました。

朝 8 時半から開始いたしましたキャンペーンにつきましては、用意したリーフレット約 1,000 部・1,000 セットあったわけですが、それが 30 分ほどではけるという状況で、またキャンペーンの様子も、千葉テレビであるとか、NEWS チバでも放送されたところでございます。

それでは、これから施策ごとの説明に入ってまいりたいと思います。4 ページ目をお開きいただきまして、まず働き方改革の推進の一つ目の柱でございます長時間労働の抑制や、健康で安全に働くことのできる職場づくりについてでございます。

4 ページ目の左上の○、一つ目の○でございます。「労働時間法制の見直しへの対応」についてです。昨年 4 月から県内の各監督署に、特別チームといたしまして「労働時間相談・支援班」を編成いたしました。中小企業や個人経営の事業所に、個別訪問により、時間外労働の上限規制を含めた法制度の周知などを行っております。9 月までに 319 事業所を訪問いたしまして、改正法の説明はもとより、長時間労働の抑制対策であるとか、働き方改革推進支援センターの活用を助言するなどの対応を行っているところでございます。

次、二つ目の○、「過重労働による健康障害防止の徹底」でございます。平成 28 年度から、時間外・休日労働時間数が 1 カ月あたり 80 時間を超えていると考えられる事業所と、過労死等にかかわる労災請求が行われた事業場に対して、その全数について監督・指導を行うこととしております。今年度につきましては、9 月末までに 474 事業場に対しまして監督指導を実施し、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して、8 割を超える事業場で、何らかの法違反というのが認められたところでございます。

続いて、右側の中ほどの三つ目の○でございます。「過労死等防止対策の推進」についてでございます。過労死等防止啓発月間であります先月の 11 月に、労使団体に対しまして、働き方の見直しに向けた取組の要請を行うとともに、11 月 12 日には事業主や労働管理担当者などに御参加いただきまして、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたしました。引き続き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でまいりたいと思います。

続いて、下の方に移って 5 ページ目でございます。次が、「年次有給休暇の取得促進」についてでございます。

年次有給休暇の取得促進につきましては、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変えることが必要となってまいります。今年度におきましては、左上の枠内にございますけれども、10 月の「年次有給休暇取得促進月間」に加

えまして、「仕事休もっ化計画」の一環といたしまして、連続休暇を取得しやすいゴールデンウィークであるとか、夏季といったタイミングに合わせまして、181 の労使関係団体であるとか地方公共団体に対しまして、延べ 700 件を超える周知・広報を実施したところでございます。今後とも、しっかりと周知・啓発に努めてまいりたいと思います。

続いて、6 ページ目でございます。次は、「働き方改革推進支援センター」について御説明を申し上げます。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といたしまして、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、今年度においては教育会館の 4 階にこのセンターを開設いたしまして、関係機関・団体と連携を図りながら、電話や訪問による相談支援や事業主向けセミナーを実施しているところでございます。

枠内のポンチ絵の中にも数字を入れておりますけれども、9 月末までに 236 件の相談を受けているほか、セミナーを 24 回開催いたしまして、900 を超える企業に対して改正法の周知・説明を行ったところでございます。引き続き下期におきましても、来年 4 月の中小企業に対する罰則付き時間外労働の上限規制の適用に向けまして、できるだけ多くの地域において出張相談会であるとか、セミナーを開催することとしております。

続いて、7 ページ目でございます。次は、「労働者が安心して働くことができる職場環境の整備」といたしまして、ここでは第 13 次労働災害防止計画の取組状況について、御説明を差し上げたいと思います。

左上の枠内に折れ線グラフがございますけれども、第 13 次労働災害防止計画の初年度となる昨年 2018 年の千葉県下の労働災害の発生状況を見てみますと、死亡者数は 28 人、前年比 65.1 パーセント減と、過去最少となったところでございます。上の赤い線ですけれども、休業 4 日以上之死傷者数につきましては、前年比 8.5 パーセントの大幅増となる 5,535 人となって、この 10 年間で最多、そして、3 年連続の増加となったところでございます。

左上の枠内の下段の方に枠囲いがございますけれども、本年の状況でございます。本年は、10 月末日現在の死亡者数が 26 人となってございまして、資料への記載はございませんが、11 月末現在で言いますと 27 人となっているところでございます。

真ん中の中央上段の枠内にあります、休業 4 日以上之死傷者数でございますけれども、昨年同時期とほぼ同じ水準の 3,893 人という状況でございます。今

年の死傷者数の状況を業種別に見てみますと、飲食店、公園・遊園地、社会福祉施設で前年より大幅に増加しておりまして、枠内の一番下に記載しておりますけれども、多くの産業で転倒災害が多発している状況でございます。転倒災害が死傷者数の中の 959 人と、実に休業 4 日以上労働災害の 4 分の 1 を占めるという状況でございます。

こうした状況も踏まえまして、下の中央の枠内、「主な取組」の所に記載してありますけれども、6 月には局・署合同の安全パトロールを実施いたしますとともに、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、また指導の徹底に取り組んできたところでございます。引き続き、年末年始の無災害運動安全パトロールの実施など、その徹底に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、8 ページ目。次は、「ハラスメント対策」について御説明申し上げます。枠内の○にございます「総合的なハラスメント対策の推進」といたしまして、今年 12 月につきましては「職場のハラスメント撲滅月間」と設定しており、30 年度に引き続きましてハラスメントの特別相談窓口を 12 月 1 日から設置しているところでございます。

また、労働施策総合推進法の改正に伴いまして、来年からパワーハラスメントに対する法規制が始まることとなります。今後、来年 2 月には改正法の説明会なども予定しておりまして、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及とともに、年度末に向けて改正法の周知・徹底に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、9 ページ目でございます。次は、「治療と仕事の両立支援」についてでございます。病気の治療と仕事の両立支援につきましては、労働局、自治体、医療機関、経営者団体、労働団体等を構成員といたします千葉県両立支援推進チームにおきまして、各機関連携を図りながら取組を推進することとしております。導入セミナーの開催を通じた啓発とともに、「両立支援のためのガイドライン」であるとか、「企業と医療機関の連携マニュアル」といったものの周知・啓発に取り組んでいるところでございます。

ここでは「がん患者等に対する就職支援」について触れたいと思います。9 ページの上段の枠内にございますけれども、「がん患者等に対する就職支援」につきましては、ハローワークの千葉・松戸・成田の 3 か所を拠点といたしまして、がん診療連携拠点病院と連携した就職支援を展開しているところでございます。下の「実績」と書いた枠内にございますけれども、9 月までに新規支援対象者 53 人に対しまして就職件数 25 件と、就職率は 47.2 パーセントとなっ

ている状況でございます。

また、ポンチ絵の左側の下に●がございますけれども、患者の負担軽減のために実施しております出張相談でございます。昨年度までの3か所（千葉医療センター、国立がん研究センター東病院、千葉県がんセンター）に加えて、本年9月からは新たに、日本医科大学千葉北総病院でも相談を開始いたしました。また今月12月からは、千葉労災病院でも相談を開始する予定としております。今後も、長期療養者のニーズを踏まえ、就職支援を展開してまいりたいと思います。

続きまして、ページをおめくりいただきまして、10ページ目でございます。次は二つ目の柱、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」でございます。一つ目が、同一企業内の正規労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差の解消を目的といたしました「パート・有期雇用労働法や改正派遣法の周知」についてでございます。

来年4月の大企業における適用に向けまして、一番下の方に写真とともに実績を載せておりますけれども、これまでに県内の各所におきまして延べ1,300の企業に御出席いただきまして、説明会やセミナーを開催してきたところでございます。引き続き、自社の状況が法の内容に沿ったものかどうか、社内制度の点検を行うための「取組手順書」（右上の方に表紙だけ絵を載せておりますが）などをフル活用いただきまして、年度末に向けてさらなる周知活動を展開してまいりたいと思います。

続いて、11ページ目でございます。次が、「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・待遇改善実現プラン」に基きまして取り組んでいるところでございます。下の下段に「目標事項」と書いた枠がございますが、まず2番の正社員の求人数でございます。目標16万件に対しまして、10月末時点で8万8,672人、進捗率55.2パーセント。また、1番の正社員就職数ですけれども、目標2万件に対しまして1万1,113人。こちらも進捗率54.4パーセントと、目標値をやや下回る状況で推移しているところでございます。

また、3番のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数につきましては、目標はこちら3,300件に対しまして、10月末までに1,786人。進捗率54.1パーセントと、こちらも目標をやや下回る状況でございます。

4番のフリーター等の正社員就職数につきましても、年間目標の8,800件に対しまして、10月末までに4,645人。こちらも4,645人の就職に結びついてはおりますけれども、目標をやや下回る状況となっております。

正社員就職に係る取組につきましては、求職者、特に若年求職者の減少傾向が顕著であるということや、正社員で求人募集してもなかなか充足できないという企業の一部では、正社員以外を採用して充足を図っているという状況が見られることもございまして、なかなか目標達成に苦戦しているところでございます。引き続き、個別支援で確実な誘導と助成金の活用などを含めて、マッチングの強化を図ってまいりたいと存じます。

続いて、12 ページ目でございます。三つ目の柱、「生産性向上に向けた支援」についてでございます。左側の枠内でございます、「時間外労働等改善助成金」についてでございます。来年4月から中小企業に適用されます「時間外労働の上限規制」などに対応するために、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業事業者や事業主団体に助成するものとして、これまで、働き方改革に関するセミナー等の場で、活用について周知に努めてきたところでございます。

今年度の交付申請の受付につきましては、一番上の「時間外労働上限設定コース」を除いて、既に受付は終了しているところでございます。右側にグラフを載せておりますけれども、例えば勤務間インターバルの導入コースにつきましては、昨年度・年間件数が73件だったわけですが、今年度につきましては、大きく上回る359件の申請を既にいただいております。

続きまして、13 ページに移ります。次は、「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。「具体的な取組」の枠内、一つ目の○にございまして、千葉県地域別最低賃金の改正については、千葉地方最低賃金審議会の御審議を経まして、これまでの時間額895円を28円引き上げまして、923円に改正いたしまして10月1日から発効したところでございます。また、特定最低賃金の改正につきましても、専門部会による御審議を経まして、鉄鋼業は28円引き上げて993円に。電気機械器具製造業につきましては、23円引き上げて951円に改正することとされまして、この12月25日に発効することとしております。

改正後の千葉県最低賃金額の周知につきましては、本年9月に使用者団体、事業者団体、労働団体はもちろんのこと、千葉県であるとか、市町村、郵便局など1,600の機関・団体にこの最低賃金の改正内容をお知らせいたしますとともに、ポスター・リーフレットの配布、また各機関・団体の広報誌への掲載依頼などを通じて周知・広報に取り組んでいるところでございます。

また、ハローワークで受理する求人につきましても、賃金額のチェックを確実に行い、改正後の最低賃金が遵守されるように指導を徹底しているところでございます。監督署においても、事業所に対する監督・指導や周知を積極的に

展開しているところでございます。引き続き、局をあげて最低賃金の履行確保に努めてまいりたいと思います。

続いて 14 ページ目でございます。次は、大きな柱の二つ目です。「人材確保支援や多様な人材の活躍促進」についてでございます。まず、「人材確保支援の総合的な推進」といたしまして、ここでは、「マッチング支援の強化」に係る取組状況の御説明をいたします。

「具体的対策」の枠内の 2 の所でございますが、雇用情勢の着実な対応によりまして求職者が減少傾向で推移する中で、福祉関係分野や建設、運輸、警備業など、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相談窓口として、特に求人数及び求職者数の多いハローワークの千葉、松戸、船橋、成田の 4 カ所のハローワークに人材サービスコーナーを設けました。

右上に吹き出しのポンチ絵がございますけれども、求職者に対しましては専任の就職支援ナビゲーターによる支援、また求人者に対しましては専任のコーディネーターによる支援を行うとともに、ハローワーク独自の面接会であるとか、各種業界団体と連携したイベントを実施しているところでございます。

下の枠内にございますが、9 月までの就職件数でございますけれども 5,201 件、目標に対する進捗率も 55.4 %と順調に推移しているところでございます。引き続き、求職者の掘り起こし、面接会、事業所への雇用管理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等と連携いたしまして、事業所向けの研修であるとか、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、15 ページ目でございます。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。この制度は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。

令和元年度につきましては、10 月までに新たに 4 社認定したところでございます。下の認定状況の枠内に★マークがついているところが、新たに認定したところでございます。新たに 4 社認定いたしまして、これまでを含めてユースエール認定企業は 23 社となったところでございます。今後につきましてもユースエール認定制度の周知広報、認定企業の拡大に向けまして取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、16 ページに進んでまいります。次は二つ目の柱、「多様な人材の活躍促進」について、まず「女性の活躍推進等」について御説明を申し上げます。

ます。女性を初めとする多様な労働者が活躍できる就業環境や、仕事と家庭の両立のための雇用環境整備を図るために、女性活躍推進法では 301 人以上、次世代育成支援法では 101 人以上の企業を対象に、行動計画の策定と届け出の履行確保に取り組んでいるところでございます。

ここでは 16 ページにございます「えるぼし認定」と、17 ページにあります「くるみん認定」について触れたいと思います。まず 16 ページでございますが、女性の活躍推進に取り組む企業に対しまして「えるぼし認定」につきましては、令和元年度に新たに 1 社認定いたしまして、現在 17 社となっているところでございます。認定企業の一覧の一番下、2019 年のところが今年度新たに認定したところでございます。

また、17 ページの「くるみん認定」ですけれども、こちらは次世代育成支援法にもとづく子育てサポート企業を認定いたします制度でございますが、令和元年度に新たに 1 社認定いたしまして、これで「くるみん認定」は 59 社となります。さらに、ここの認定企業一覧にございますとおり、「プラチナくるみん認定」は 11 社という状況となっております。なお、女性活躍推進法の改正によりまして、対象となる企業規模が現在 301 人以上から 101 人以上に拡大されることとなりますので、今後 101 人以上の企業についても広く周知を図っていくなど、企業の支援に積極的に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、18 ページです。次は、「女性のライフステージに対応した就職支援」について入ってまいります。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、母子家庭の母等への支援につきましては 19 ページをご覧くださいと、児童扶養手当受給者の現況届の手続き時に合わせまして、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、本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。

一番下に実施結果ということで枠がございすけれども、今年度につきましては昨年度より 5 か所多い 53 か所に臨時相談窓口を設けまして、また一部自治体の要望により日曜日にも開設するといった取組も行ったところでございます。相談件数自体は若干減少したものの、ハローワークによる個別支援への移行者数も増加しておりまして、途中経過ではございますが、就職件数は 14 件、そのうち正社員の就職件数も 6 件となっております。現在もハローワークや自治体の常設窓口で継続した支援を実施しているところでございます。

また、中ほどの棒グラフの推移を見ていただいてもわかりますとおり、年々実績も伸びてきておりますので、来年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思います。

続きまして、20 ページ。「子育て女性等の就職支援」につきまして、ここではマザーズハローワーク等の取組について御説明を申し上げます。子育て中の女性等を対象としてマザーズハローワークちばのほかに、県内六つのハローワークにマザーズコーナーを設置いたしまして、個々の求職者の状況に応じたきめ細やかな支援を行っているところでございます。右側の棒グラフをご覧くださいますと、97%を超える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たきめ細やかな支援に努めてまいりたいと思います。

続いて、21 ページ。次は、「障害者の活躍推進」についてでございます。まず初めに 22 ページをお開きいただきまして、民間企業における障害者雇用の現状について触れたいと思います。左側の棒グラフですけれども、昨年6月1日現在における千葉労働局管内の民間企業の雇用障害者数です。一番上にありますとおり1万988.5人、実雇用率が2.02%と、いずれも過去最高となったところでございます。ただ、昨年4月から法定雇用率が2.2%に引き上げられたということもございしますし、法定雇用率にはまだ及ばない状況です。また、依然として全国平均の2.05%を下回っている状況でございます。

このような中、ハローワークにおける障害者の就職件数についてでございますけれども、右側のグラフでございます。平成30年度につきましては、対前年比7.6%増の3,605件ということで、こちらも過去最高となったところでございます。障害者別で見ますと、精神障害者の就職件数が対前年比15.8%増の1,740件となっております。また今年度につきましても、10月末時点で前年同期比10.6%増の2,023件となっておりまして、「前年度実績を上回る」との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。

また 21 ページに戻っていただきまして、具体的対策の二つ目の枠内にございますが、障害のある方々がその意欲と希望に応じて、いきいきと活躍できる職場環境づくりを行うに当たりまして、特に精神・発達障害者に対する職場理解の促進が重要なことから、広く一般労働者を対象といたしまして、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者を養成いたします「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施しているところでございます。

今年度につきましても、9月末までに集合講座、出前講座を合わせまして計23回、317人を対象に講座を開催したところでございます。引き続き、求職者ニーズにしっかり応えて、マッチング強化に取り組むと共に、障害者が働きやすい職場づくりの環境整備に取り組んでまいりたいと思います。

次が、23 ページ目。「高齢者の就労支援」についてでございます。著しい少子高齢化の進展を背景といたしまして、60 歳を超える高齢の求職者が増加している状況を踏まえ、ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、高齢者の就労支援に取り組んでいるところでございます。左下の枠内にございますが、既に「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などの 7 か所に加えまして、令和元年度には新たにハローワーク茂原・野田の 2 か所にこの支援窓口を開設したところでございます。

10 月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、1,085 人ということで、目標に対する進捗率も 78.0%と、こちらも高い状況で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求人情報の提供であるとか、求職者の多様な就業ニーズへの対応などに取り組んでまいりたいと思います。

施策ごとの説明は以上ですが、最後に千葉県内で多くの被害がございました「9 月・10 月の台風と豪雨災害に対する取組」について御説明をしたいと思います。最後のページ、24 ページ目でございます。まず資料への記載はございませんけれども、9 月の台風 15 号の際には、多くの地域で停電や断水がございました。そういう状況もあって、企業の事業活動であるとか雇用への影響が懸念されたことから、労働者 10 人以上の事業所に対しまして被害状況であるとか、雇用への影響などの確認作業を行ったところでございます。

また、24 ページの「局取組事項」の所にも記載いたしておりますけれども、10 月 12 日に上陸した台風 19 号の被害を受けまして、まず一つ目の■ですけれども、県内すべての監督署・ハローワークに特別相談窓口を設けました。また、新卒応援ハローワークには特別就職相談窓口を設けて、被災した労働者、学生・生徒、被災事業所の個別相談に対応したところでございます。

また、三つ目の■にございますが、関東経産局が主催いたします被災中小企業施策説明会にも参加いたしまして、雇用保険の特例措置であるとか、雇用調整助成金の特例措置などの説明・周知を行うと共に、個別相談にも対応したところでございます。さらに台風被害の復旧作業におきまして、長期間の休業を余儀なくされる労働災害などの発生が予想されたために、事業主・業種別の団体等に対しまして、労働災害防止の徹底について要請なども行ったところでございます。

説明は以上となります。説明が不足していたものや、不十分なものなどがあったかと思しますので、このあとの質疑の場で御意見・御質問等をちょうだいできればと存じます。ありがとうございました。

（４）審議

○皆川会長　ありがとうございました。

ただいま石川総務部長の方から、詳細に令和元年度における労働行政の運営状況について報告をいただきました。これを受けまして、各委員の皆様からの御意見・御質問をお受けしたいと存じます。皆様いかがでしょうか。質問に対しては適宜、事務局の方から回答をいただくこともあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○渡部委員　経営者協会の渡部でございます。よろしくお願いいたします。

今、御説明いただきましてありがとうございます。多方面でさまざまな取組をしていただいていることが十分よくわかりました。そんな中で、今年の４月から順次、働き方改革関連法が施行されてまいりまして、中小企業においても有休取得、次いで来年からは時間外労働、それでその次は同一労働・同一賃金も待っているということで、大変な局面を迎えていっているわけであります。

その中で、今日の説明になかったのですけれども、氷河期世代の方たちの労働市場への取り込みといいますかね、そういうことについて質問をさせていただきたいと思います。

今日の政府の経済対策の中にも、氷河期世代に対する支援ということで、労働力人口が非常にタイトな中であって、働き方改革を進めていくという環境にあるので、少しでもその労働人口を増やすような、パイを増やしていくような努力をしなくちゃいけないという中であっては、氷河期世代というのは大きなターゲット、対象になっていくのではないかなという気がしております。そういう中で御説明がなかったので、質問をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○皆川会長　御質問、ありがとうございました。今の点についていかがでしょうか。

○桃井部長　渡部委員、氷河期世代について御質問をいただき、ありがとうございます。とても重要な観点だと考えております。

氷河期世代の方々に対する就職の支援につきましては、現状でも各ハローワークにおいて実施をしているところではございますけれども、政府の方でもこの氷河期世代の対策というのは、非常に重点事項ということになっております。来年度予算に向けまして、企業に対する助成金や各ハローワークに専門の氷河

期世代の就職支援の窓口を設置する。また、経済団体はもちろん、各自治体や関係者などと連携・協力して、各県でプラットフォームをつくって支援・施策について検討していく。このような来年度に向けての施策が概算要求に盛り込まれているところでございます。来年度に向けて氷河期世代の対策については、政府としても力を入れて充実・強化を図っていきたいと考えております。

○皆川会長　今の御説明で、渡部委員いかがでしょうか。加えてございましたらどうぞ。

○渡部委員　非常に引き込んでいる方とか、そういう方を呼び出すというのは非常に難しい作業だと思うのですけれども、今、御説明ありましたように、よろしく一つお願い申し上げます。以上です。ありがとうございました。

○皆川会長　ありがとうございました。

○徳永委員　それに関連して、実際に募集して採用している社労士事務所としては、年齢関係なく採用したいのですけれども、やっぱり能力不足とか、一見いい大学を出て資格を持っていたても、働いてみるとコミュニケーション不足で、言っていることが理解できない、指示されたことができない、パートさんの方がよっぽどやるという現状があります。

私も期待して採用しても、そういう人が3人に1人ぐらいいる。大体、職を転々としている人が多いですね。コミュニケーションが取りにくいという病気があるのだと思うのです。

だから国としても、そういうコミュニケーションとか、スキルアップの支援をしていただかないと、正社員として採用したくてもできないところがあるので。本当に引きこもったら大変なのですけれども、働いてはいるのですけれども、どこへ行っても、「君は使えないね」となっちゃう人って、すごくいるのですね。だから、そういう人見ていると「かわいそうだな」と思うのですけれども、何とかしたいなと思っております。よろしくお願いします。

○桃井部長　徳永委員、貴重な御意見をいただき、ありがとうございます。

まさにおっしゃっていただいたように、氷河期世代の方々の中で不安定就労を余儀なくされている方も多数いらっしゃいます。そういった方は、徳永委員から御指摘のあったようにコミュニケーション能力に課題のある方もたくさん

いらっしゃいます。通常の求職者の方よりも、手厚い支援が必要だと思いますので、いただいた意見も参考にしながら、ハローワークでの支援を充実・強化していきたいと思っております。今後とも御理解・御協力のほど、よろしくお願いをします。

○皆川会長 そのほか、委員の皆様からいかがでしょうか。

○友藤局長 先ほどの徳永委員のお話にございましたけれども、「若い方の能力が足りない」というお話をいただくわけでございます。そこは、私ども労働局だけでは、なかなか足りない部分もございます。

私、前任は高齢・障害・求職者雇用支援機構というところに在籍しておりましたけれども、そちらの方が能力開発を主にさせていただいておりまして、離職者を初め在職者の方に対しても、能力開発をさせていただくという形です。能力開発については機構と、それから県でも実施をさせていただいているということがございます。そういったところにも、今回の経済対策では予算がセットされると聞いておりますので、そういった機関とも十分連携をしながら、進めさせていただきたいと思っております。

ただ、能力開発も大切なのですが、まず引きこもりですとか、家庭に入られている方でなかなか出てこられない方もいらっしゃいますので、そういった方に対してアウトリーチで、まず仕事ができるように外に出してあげる。出した上で力をつけてあげる。それで、最終的には私どもの労働局の方で就職をさせてあげると。

そういったワンパッケージで、各団体・機関が連携しながらやる。当然、行政は私どもだけでございませぬ。県もございませぬし、市町村の自治体もございませぬ。あと経営者・団体の方、あるいは組合の方を入れた形でやる。今、そういった方に対しての会議も持たせていただいております。就職氷河期というよりは、もう少し大きな形で会議を持たせていただいております。今後は、就職氷河期に焦点が当たってきておりますのでそういったものも含めて、関係者でいろいろ知恵を出しながら対策を立てていきたいということです。より一層、充実を図っていききたいと考えてございます。

○皆川会長 局長、どうもありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○板倉委員 板倉と申します。よろしくお願いいたします。

せっかくこの場に居合わせさせていただいておりますので、発言をさせていただきます。今、お話にあった氷河期世代は私もずっぽりはまる世代でございます。それとはまた、全然関係ないかもしれませんが、今、世の中では「働き方改革」といった言葉がもう浸透を大分しております。企業の方でも当然、労使でしっかり働き方の改善ということで進めております。

長時間労働の抑制だとか、有休をしっかりと取りなさいよというところは十分受けとめてはおりますけれども、どうしても業務量が減らないとか、あと最近問題になっているのは、やっぱり離職問題。少子高齢化の影響による人材確保の困難というところが、どうしても問題となっております。じゃあ、離職しないような職場環境をつくろうということで、労使でしっかり話はしておりますけれども、離職に歯どめがかからないのが現状です。

じゃあ企業として魅力がないのかというと、私の従事しているのは自動車販売ですので、人気があるかということ余り人気がない方なのかなという部類にあります。そういった中で、労働組合として何ができるかと考えたときに、当然、職場環境の改善と、あと賃金の改善。こういったところに取り組んでおります。経営の方もしっかりと受けとめていただいて、その辺を改善していただいておりますけれども、どうしても社会保険料とかの部分で、せっかく賃上げしても社会保険料が年々上がっていく。そうすると、実際の可処分所得の部分が全く増えていかない。むしろ減っているという現状です。

その辺、国の方で、税金関係の軽減とか、その辺がもう少し図られないと、せっかく経営側の方が努力されても、組合も頑張っても、働いている者に関しては実入りが変わらない。むしろ減るという状態がずっと続いているのが今の現状ですので、その辺、税制の部分でもう少し優遇だとか、そういった部分ができないかなというところを率直に感じましたので、発言をさせていただきました。以上です。

○友藤局長　ありがとうございます。なかなか私ども行政からはちょっと射程範囲から出るものですから、いただいた税制の関係は厚労省の方にお伝えをしていきたいと思っています。

確かにですね、なかなか業務量が減らないというお話はよくいただくのですが、ただ一方で人集めが難しいということで、事業所の状況をハローワークから聞くと、最近はもう人が来ない。人が取れないのだったら、もう休むと。休むと言いますか、業務を減らすということで、どちらかというと、人が採用できないものですから、業務量を落とすという形で対処される企業さんも出てき

ているというふうな話を最近お聞きします。

それだけではなく、私どもとしては申し訳ないこともございますので、業務改善に向けて各種助成金を用意しております。生産性の向上が伴わないと、なかなか働き方改革というのはうまくいかないということがございますので、先ほどの資料の中に若干説明が書いてあったかと思いますが、12 ページに、ここでは勤務時間のインターバル導入コースとかいう形で書いてございます。これはインターバルを導入した企業に対しては、その生産性向上のための費用を若干補てんさせていただくという助成金でございます。

それに限らず、生産性向上についての助成金を御用意させていただいております。例えば、洗浄機の導入で時間外労働を減らすとか、そういったことも支援をさせていただいているということでございます。そういった生産性向上で時間を減らすということで負担軽減をして、労働時間の短縮につなげていくということで、私どもも努力をさせていただいているということでございます。

御回答になったかどうかよくわかりませんが、できる限りご支援をさせていただきたいところですから、いろいろ御相談をいただいて、働き方改革はいろいろ難しい点もございますので、働き方改革推進支援センターという、委託先は現在のところ社会保険労務士さんの事務所が対応されておるのですが、一部は中央の方から、全国社会保険労務士会さんが全国で委託を受けておまして、専門家派遣をして実施させていただいてございます。

こういうところを御利用いただくと、各企業の事例等々から具体的なアドバイスをさせていただくということで対応させていただいており、こういったものも活用していけば、少しでも生産性の向上を高めながら、労働時間の短縮につなげていくことができるのかなと思っております。

回答になったのかどうかわかりませんが、御理解いただければということでございます。

○板倉委員 はい。すいません。ちょっと私的の外れな意見を述べてしまったかもしれません。ただ、やっぱりこの働き方改革って非常に難しいなと、時間がかかるのかなとは感じております。抜本的な、この働き方改革はこうしたらいいとかというのは、なかなか業種によって違うと思います。

御丁寧に御説明いただきまして、ありがとうございました。

○皆川会長 板倉委員、どうもありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。

○岩山委員　それじゃあ、ちょっと。

○皆川会長　はい、どうぞ。よろしくお願いいたします。

○岩山委員　JFE の岩山でございます。去年も同じような質問をしたかもしれなくて、またしつこいと言われるかもしれませんが。

今、離職の問題が出たので、その一環で質問なのですが、やはりこれからいろいろクローズアップになっていくのが、僕は介護離職じゃないかなと思ってまして。定年の延長が、これから各企業でも広がっていくかと思うのですが、せっかくこの定年を 60 から 65 だとか、あるいはそれ以上に延長しても、50 代からまさに 60 代にかかる人たちが親の介護のために辞めてしまう。

特に、近くにたまたま住んでいれば、そのまま働きながらやれる、対応できるということもあるかもしれないですけど。特に製造業、我々、鉄鋼業界も、千葉で働いている人の親がどこにいるかというのと、やっぱり遠方が、北海道・東北・九州というふうに遠方が多い。そこに身寄りの方がいなければ、どうしても親の介護のために何とかしないとイケない。それで、最悪辞めざるを得ないということで、せっかく戦力としてまさに 50 代・60 代は一所懸命働いてもらわないとイケないのが、この介護の問題で辞めざるを得ないと。

厚労省さんも含めて、この介護離職防止のためのいろんなパンフレットとか、いろいろあると思うのですが、なかなか皆さん、その立場になるまでは調べようとしません。なった瞬間に、どうしたらいいかと突然慌てふためいて相談する。どこに相談したらいいかもわからないと。

もちろん、要支援だとか要介護の認定を受ければ、ケアマネというのは出てくるのですが、それまでに何かあったらどこへ行ったらいいかと。企業も、ちゃんと窓口を設けていればいいと思うのですが、中小企業も含めて、整備ができていない。今はメンタルヘルスだと、いろいろ企業も相談窓口を設けたりしているけれど、こういった介護の窓口って、なかなか大・中小企業を含めて窓口を設けていないとか、いろいろそういう問題もあります。

このあたり、何か施策的に PR も含めて、あるいは我々もちょっとトライ・アンド・エラーじゃないのですが、ほかの企業はどういうふうにやっているのかなと。ほかの企業はどういう課題を抱えて、どういう認識を持って、どういう施策を展開しているかというのは、我々も情報が入ってこない部分があります。ましてや、いろんな中小の方も含めて情報不足の面があるので、そのあたりの施策の PR、あるいは他社の事例の紹介とか。これから結構、問題になって

くるのではないかなと思っていますので、御発言をお願いしたいなと思います。

○吉永室長 はい。雇用環境・均等室の吉永でございます。

介護離職ということで、やはりこれは従来から政府で問題と考えております。大体、介護離職が今、全国でございますが約 10 万人ほどいるということです。特に介護の場合は、先ほど 50 代・60 代というお話もいただきましたけれども、ある一定年齢以上の方が親の介護であるとか、そういったようなところで職場から退職をしていく。

その方たちを見てみると、結局 50 代・60 代というのは、それなりにもうその企業の中では重要なポストにおつきになっていらっしゃるったりとか、中核的に働いていらっしゃるという方で、やはりこういう方が、「自分は続けたいんだけど、やむなく職場から離れていく」というのは、やはりできうる限りそういったようなことがないような環境をつくっていく必要があると思っております。

まず端的には、私どもの方で介護休業制度というのがございますから、それぞれの介護者に対しておおむね 3 カ月（93 日なのですが）、3 回分割して取れるというのがありますので、それは是非、どういう場面でどう使うかっていうことも考えながら、介護休業の周知はしていきたいと思っております。

いろんなところでしてはいるのですが、特に介護休業そのものを、残念ながら御存じない、私どもの PR 不足もあるかもしれませんが、という方もいらっしゃいます。

労働局でも企業に対しての周知はしているのですが、恐らく先ほどおっしゃったように、介護休業を実際取る対象となる労働者の方がですね、なかなかその局面にならないと自分で確認をしていかない。そのときになったら、じゃあどうしたらいいんだというふうになってしまうということかと思っております。

厚生労働省の方でも、まず自分が介護になるという局面になったときに、いわゆる介護についてのワンストップ相談ができる地域包括支援センターがございます。なかなかその地域包括支援センター自身も、すべての人が知らないということもあります。介護休業についても、労働局の方で積極的に周知するのと合わせて、まずそういう駆け込んでいく地域包括支援センターの方に、まず介護休業制度を知っていただくというようなことでの、周知の取組はしております。

支援センターの方で細かい説明として、「介護休業の中身はこうですよ」なんてことは難しいのですが、「辞めたくないのですか。困っているのですか。じゃ

あ介護休業というのが、とにかくありますよ。詳しくは労働局に聞いてください」ということで、私どもの方に回していただければ、介護休業の内容については、私どもの方で詳しく御案内はできますので、そういったようなことを周知するというのも、労働局単独でなくいろいろなネットワークを使いながらやっていきたいと思っております。

あと、個別に介護休業を取るという段になって、やっぱり介護って、介護者の方の状況がそれぞれで違う。もちろん休むことが必要とか、休むことまでは必要ないけれども、こういったような勤務時間にしたいとか、いろいろなケースがあると思っております。

介護休業について、そういう方が事業所内で介護を必要とする対象者が出たといったような場合には、企業でそれぞれにその方に見合った介護プランと、働き方、これをミックスさせたような介護支援プラン、そういうプランも企業の方にお取組をいただくように、そういった導入の事業というものもやっております。

介護休業で、それでも辞めざるを得ないという方もいらっしゃるのですけれども、まずはそういう環境整備を企業側の方でもできるようにしていくことや必要な制度を必要な方に、必要な情報が届くようにということをやっております。

あとはですね、実際に企業の方にお取組いただいて、対象者が出たような場合、例えば「介護休業はこんなものですよ」というのを事業所内できちんと周知をしていただくとか、一定のことを取り組んでいただきまして、対象者が出た場合は、助成金の支給などもやっておりますので、企業の方にはそういったような助成金も使っていただきながら、まずはベーシックなところでは介護休業制度がきちんと就業規則に入っているということが大事ですので、就業規則への記載指導など合わせて具体的な施策を織り込みながら進めていきたいと思っております。

○岩山委員　ありがとうございます。私どもの会社でも去年ぐらいからセミナーを開いて、最初だったので常昼勤務者を対象にやっているので、今年は交代勤務者も含めてセミナーをやって意見も聞くとともに、そのセミナー参加者間同士で、実はこんなに他の人もみんな悩んでいるのだという悩みの共有も進めながらやり出しています。そういったセミナーの中で、先ほどの支援のプログラムがあり、御指導・助言をいただけるということを実は私、知らなかったもので、例えばそういうセミナーに来ていただくとか、包括ケアセンターの方にも

参加いただくとか、やっぱりそういった形で国と自治体と企業が連携しながら、情報発信できていければ非常にいいのかなと思いました。ぜひ、よろしくお願いいたします。

○吉永室長　ありがとうございます。企業でもセミナーをやっているということですが、介護をしているとかということ余り公にせずにやっている方というの、従業員の中には多分いらっしゃると思うのです。

その中で企業でもそういうお取組をいただくと、なかなか自分では言えないといったようなところをセミナーの中で少し共有しながら、「実は私も」ということがあると、逆に企業の方が早く情報をキャッチできる。なかなか「必ず言いなさい」とか言っても、言ってもらえるものでもない、企業の方も、実はそういう介護しているとかという従業員の状況がわかると、ちょっと早めに対策を打つことができると思うのです。そういうふうな取組は、なかなかすべての企業では難しいのかなと思いますけれども、そういう取組は一つ何か企業の中で有効かなと思います。ありがとうございます。

○徳永委員　その話の関連なのですけれども、育児は赤ちゃんが生まれるまで「十月十日」とか、準備期間があります。そして最初、育児は休業が少なかったけれども、どんどんどんどん延びて、もう3歳児くらいまで休業が延びていますよね。ですから多分、介護の方も今は93日、前はもっと短かったのですよね。それで、また延びると。私は、国の施策としてはそういう方向になるだろうと思っております。これが半年、1年ぐらいになるのかなと。

ある新聞に載っていたのですけれども、結局その間の休業の補償は、雇用保険の方から出ているのですね。新聞にも載っていたのですけれども、その給付が失業給付を上回るような勢いだということがあると思うのですね。ですから、国の施策として別会計、本来の失業給付の中に、介護とか育児とか入ってしまっていますけれども、そこで予算を取るのはどうかなというところは、もっと審議していただきたいなと思います。

プランとかもたくさんあるので、やはり周知させていただきたい。その予算のことをお願いしたいと思うのと、社会保険労務士として今、感じているのは、人が足りない。働き方改革とは、すごくいい会社にしないと人は辞めちゃうよ、離職というのは、そこにいたくないってことなので、次にまた仕事を探すのですね。ですから、本当にいい会社にするのには多分予算も要るし、

いろんな制度とかを入れたりとか、もう本当にやらなくてはいけないのですけれども、そうして生き生きと働く雇用環境をつくるのが、その企業の発展になるというのを、だんだん気づいてきている経営者が増えているなと思って、私はうれしく思っています。

経営者協会の方から推薦されて、労働審判員も最近させていただいているのですけれども、そこでトラブルは、やはり勉強していない経営者が多い。こんなに何十人も従業員がいるのに、就業規則もろくに作っていないし、「権利を言うのだったら、闘ってやる」とか。ちょっと、それよりも勉強不足だよねと言ってあげたいのですけれども。本当にそういうトラブルというのは、やはりきちんとした法律に基づいた労務管理ができていない経営者の方からの、「いや、これは絶対に労働者かわいそうだね」と思う案件が多くて、何か悲しい気持ちでいます。そういう意味では、いい傾向になったかなと思っております。すいません。

○吉永室長 介護休業の関係で。具体的に半年になるか1年になるかという審議はまだ始まってはいないのですけれども、介護休業は今まで分割して取れなかったというところがありました。先生がよく御存じだと思うのですけれども、それが3回ということで、少し柔軟に取れるようにといった介護休業に関する改正が行われているところでございます。また、今後予定されているのは、介護休業ではないのですけれども、介護休暇の方が時間単位など少し柔軟に取れるというような改正が行われるということで、今、準備をしているとは聞いております。

育児・介護休業法は介護休業のみならず、短時間の勤務であるとか、残業をさせない制度とか、いろいろな制度がありますので、そちらの方を組み合わせながら、自分の介護のニーズに合ったものを使っていただけるように、周知には努めたいと思います。

○徳永委員 あと、介護給付はいかがですか。

○桃井部長 介護休業というのは、少子高齢化社会に向けて非常に重要な課題であると考えておりますので、徳永委員に大所高所からとても貴重な御意見をいただき、ありがとうございます。

○友藤局長 すいません。財源のお話がありましたけれど、確かに本体給付よ

り、そういった介護ですとか育児の給付の方が増えてきている、それを労使折半で全額負担をするのか、国が金を出さずに等、いろいろそこは御意見があるというのは承知しております。それは現在、国の審議会の方で議論をされていると聞いておりますので、使用者側の委員の方からそういった御意見があったということは、十分お伝えをしたいと思っています。

○西形委員 ちょっと違う視点なのではけれども、オリパラが今度、来年に来るということで、みんなで準備をしているところです。その先に共生社会の実現というのが、最終的な目標なのだと思います。高齢者、障害者、そして外国人、さまざまな方々が暮らしやすい社会をつくっていくということが、千葉県においても非常に求められているのだと思うのです。

今いただいた中で、かなり高齢者だとか障害者の方に対する対応というのがなされているなあと思うのですけれども、外国人の方々も非常に増えてきていると思うのですね。また、労働力としても非常に大きな力になってきているというようなところで、そういった外国人の方々に対しての施策、“しわ寄せ”という話も最初にありましたけれども、こういったものが外国人の人たちにいつてしまうようなことになるのは、非常に共生社会の実現という意味でも避けなければいけないと思うのですけれども。そういったところの対策というのは、どういうふうにお考えになっているのか、教えていただけるとありがたいです。

○桃井部長 はい。外国人の対策についての御質問、ありがとうございます。外国人の雇用につきましては、各ハローワークでの通訳の配置など、相談の対応をしているところでございます。

また、共生社会の実現というのは、外国人の関係でも非常に重要な課題と認識をしております。共生社会の実現については、労働局だけではなく政府全体として、基礎自治体などとも連携をしながら、進めていかなければいけないと考えております。政府としても、外国人に関する共生社会の実現に向けての取組について、100項目以上の施策をパッケージとして打ち出しているところでございます。労働局としても、自治体などと連携をして、共生社会の実現に向けて取組を進めていきたいと考えております。

○友藤局長 安定部長から、最後の方はお話しをさせていただいたのですが、ハローワークの方にもそういう専門の相談窓口を設けて、外国人の方が来られたら、就職の丁寧な対応をさせていただいているというのが、まず一つでござ

います。

実際に就労されてから、やはり安全関係ですとか労働環境の問題がございませけれども、それは一般の日本人と同じように、きちんと対応していただかなければいけないということです。それは労働基準監督署の方で申告・相談を受け付けておりますし、適時、監督・指導もさせていただいていると。

特に外国人の場合ですね、言葉がわからないということで、何と云うのかね、入社したときの教育が足りないということもございしますので、その辺も見させていただきながら、指導をさせていただいているというような状況にございします。

あと、千葉県の場合ですと、技能実習生の方も入られてきているということがございますので、その関係については法務省の関係部署と御相談し、情報いただきながら、違反の疑いがあるということであれば通報いただけることになってございますので、監督署の方で対応させていただくということです。連携を図りながら、十分対応をさせていただきたいと思っております。

ただ、いかんせん異常な数が入ってきておりますので、なかなかすべてに対応できているかという点、足りない部分もあるのだろうと思っております。引き続き努力していきたいと思っております。以上でございます。

○西形委員 ありがとうございます。まさにそういう形で対応を十分にさせていただいていると思うのですけれども、実際どのぐらいの方がみえていて、就労されていてとか、そこにおける課題がどんなものになっているのかとか、そういうものが少し「見える化」されると、非常に我々としてもわかりやすいなと思うので、今後ぜひお願いします。

○友藤局長 わかりました。今回、主だったものだけ入れさせていただきましたので、資料のつくりとして、そういう記載がございませでしたけれども、次回は少し盛り込ませていただきたいと思います。

○中山部長 1点だけ補足なのですけれども、休業4日以上労働災害ですと、外国人の場合は死傷病報告にその旨記載する様式改正が行われました。死亡及び休業4以上の状況については、詳細に御報告・分析できるかと思っておりますので、何らかの機会に御提供させていただければと思っております。

○皆川会長 どうもありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。

○梶原委員 NHKの梶原でございます。今回初めて出席させていただきました。本日は御説明どうもありがとうございます。多岐にわたり取組が行われているということが認識できました。

この夏に千葉県に異動してまいりまして、16ページ、17ページにございますけれども、千葉のさまざまな企業で、全国的に見ても先進的な取組をしているということを知る機会があって、ここで働く者として大変誇りに思っているところでございます。

それから、20ページのマザーズハローワークという所の御記載がございますけれども、すばらしいなあと思ったのが総合的かつ一貫した就職支援であったりとか、あるいはその下の所にありますように、保育サービス関連情報の提供というのが、地方公共団体等と連携して一緒に行われるとしたら、本当にすばらしいと思いました。

私自身は仕事を辞めずに、育児休職をして職場に戻った経験がございます。また周りの職員を見ていまして、休職をして戻る。それだけでも、仕事を探さないで、もとの職場に戻るだけでもとても大変なことだと感じております。周りの職員を見ていても、彼女たちがもし仕事も探しながらだと、どうやって子育てをするのだろうと。育児と一緒に仕事を探すとしたら本当に大変だったと思うので、こうした総合的な支援はすばらしいというふうに思いました。

ですので、是非「子育てがしやすいのが千葉県」ということが伝わるようになっていったら素敵だなというふうに思いました。そんなに簡単なことではないのかもしれませんが、そのために女性が転入してくるような千葉県になったらすばらしいというふうに感じて、拝見いたしました。

あと1点だけ、多少お尋ねした方がいいかなと思いますのが、20ページのグラフにございます相談件数についてでございます。少し減ってきているというような御説明もあったと思うのですが、ただ件数だけには現れない「内容の充実」であったりとか、あるいは簡単なものと「わざわざここに行かなくても大丈夫」というようなフェーズにきているのかもしれませんが、グラフだけではわからないと思うのです。

今後、これに限らず何がしかの数字目標がおありでしたら、お聞かせください。あるいは周知について、総合的にこういうことの助けをしているというアピールなど、広報その他の戦略など、お考えがございましたら、お聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○桃井部長 マザーズハローワークの取組などについて御評価をいただき、ありがとうございます。梶原委員からの御質問ですけれども、相談件数の減ということでございますが、これはマザーズハローワークに限らず、今、雇用失業情勢が改善をしてきておりまして、ハローワーク全体で仕事を探している求職者の方の人数が、前年と比べてどんどん減っている傾向にあります。そのような状況を受けて、相談件数も減少に転じていると理解をしているところでございます。

ただ、子育て支援というのは引き続き重要な課題でございますので、市町村などとも連携をしながら、引き続き周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

○梶原委員 ありがとうございます。

○吉永室長 私の方からも、一言だけ申し上げたいと思っております。16 ページ、17 ページの方もお目をとめていただいて、ありがとうございます。「えるぼし」の方は女性の活躍、それから「くるみん」の方は子育てということで、少し意味合いが違うところがございますが、女性を活躍させる会社のマークです。

こちらは非常にポジティブな政策でございまして、こういう「えるぼし」であるとか「くるみん」といったマーク・看板を掲げていただける企業、こういったところをさらに増やしていったら、千葉の多くの企業に、女性の活躍であるとか子育てといったものに理解のある会社を広めていきたいと思っております。

ただ、その一方で私も、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、そういった法律の中に、例えば「妊娠・出産ということを理由として不利益な取り扱いをしてはならない」「育児休業を取ったことを理由として、不利益な取り扱いをしてはならない」ということが法文上規定されているところでございますが、やはり相談の中に、まだ一定数、「どうも妊娠、出産、産前産後休業を取ろうと思ったら、何となく辞めるような雰囲気になってきた」とか、「育児休業を取ったら、辞めてくれというような話になっている」とか、そういったような御相談をまだいただいているところではございます。

そちらは、もう当然そういうことがあってはならないというところが基盤となりまして、その上でさらにこういったポジティブなところを積み重ねていくということになります。法を施行するという部分では、そういった不利益な取り扱いには、もちろん行政指導であるとか、あとはその御相談いただいた方の

ニーズに応えまして、支援・援助であるとか調停であるとか、そういったようなことで解決を図っていくという方法もございます。そういったことについても、しっかりとやっていきたいと思っております。

○梶原委員 ありがとうございます。

○皆川会長 梶原委員、どうもありがとうございました。
そのほか、いかがでしょうか。

○大久保委員 じゃあ。

○皆川会長 はい、どうぞ。よろしくお願いします。

○大久保委員 本日は、御説明ありがとうございました。私の方からは、7ページ目のお話なのですが。左側のグラフで、この労働災害の死亡者数が激減ということで、やはり対策・施策がマッチしているのかなというのを理解させていただきました。このあたりの災害の人数ですとか、あるいは死亡者数の、例えば他県との比較というか、ベンチマークとしてはどんな形なのか、例えば埼玉とか、近隣の同規模クラスのところではどんな感じなのかというのが、もしわかれれば、参考に聞きたいなと思って御質問させていただきました。よろしくお願いします。

○中山部長 労働基準部長の中山です。今手元に資料がないので、全国の状況をお見せできないのですが、昨年の発生状況は、全国的な減少幅と比べますと、当局は特に死亡災害が過去最少ということで大幅に減少いたしました。

それで、先ほど11月の末で27人になったのですが、実は火曜日に災害が発生しまして、今、調査に行っている最中です。それが労働者ということになりますと、昨年並みの数字になってしまうという状況であります。年末の災害防止運動もありますので、それにかからめて死亡災害の撲滅に努めたいと思います。

ただ昨年は死亡災害は減ったのですが、休業4日以上災害が当局は8.5パーセント増ということで、全国が大体5～6パーセントの増加ですので全国より増加している状況であり、私どもはそういう意味で、力不足を感じているところであります。

労働災害が減らない原因としてあるのが、災害を発生させる事業場の大部分が従業員 50 人未満の零細事業所であり、かつ、使用者団体・経営者団体に入っていないところなのですね。いわゆるアウトサイダー的なところがあって、なかなか私どもと接触する機会が少ないものですから、事故があって初めて接触するというようなところがあります。

私どもはなるべく、そういう小さい事業所につきましては、小さな事故が発生した段階で事業所にお邪魔して、「労働災害防止には、こういうことが必要ですよ」ということをして、今、そういうことで小規模事業所のアプローチを図っているところであります。大事故を起こす前に、予防に努めていただきたいということで、やっております。

一方で、休業 4 日以上が増えているのですけれども、原因としては、皆様方みたいな経営者の委員の方とかがお話をしていることを総合しますと、一つは、やはり高齢化、あとは、人手不足があるのかなと思います。

高齢化では、やはり転倒災害が増えているというのがありまして、若い人だと転んでも立ち上がって、それで終わりなののですけれども、年齢が高い方ですとそれが休業災害に及ぶということもありまして、転倒災害が増えているということでもあります。それと同じようなことで、ぎっくり腰もあります。社会福祉施設の中で、やはり介護する方の方がぎっくり腰になられるということがあって、それは高齢化が影響しているのかなと思います。

あとは、これもまた経営者の方がよくおっしゃるのですけれども、人手不足が影響しているのではないかと。そうすると安全性・管理体制が、例えば三つの現場を 1 人の人が見ていたのが、人手不足で五つの現場を見なければいけなくなった、そういうことがあるということ。あとは、やはり人手不足を背景に、未経験者の増加であるとか、新たに配置した人に対して雇い主の安全衛生教育が必ずしも十分ではないのではないかと。こうすることで、休業 4 日以上災害が増えているのではないかと。言われておりますので、いろんな経営者団体さんと連携しながら、そこをどう進めるかということでやっております。

今、厚労省としても、一番やらなければいけないのが、高齢者の方の転倒災害をどう防いでいくかということで、力を入れていきたいと思っています。

同規模県の労働災害の状況につきましては、後日まとめまして、何らかの形で御提供させていただきたいと思っております。

○大久保委員　ありがとうございます。

○皆川会長 そのほか、いかがでしょうか。

私の方から1点だけ。

本日のように、各委員の皆様からさまざまな御質問・御意見をいただきまして、非常に労働行政・労働施策の展開について、有意義な御示唆・御意見があったかと存じております。その中で、さまざまな点をお伺いして、非常に私個人としても参考になったのですけれども、今日お話の中にありました点で私の方でも気づきました点は、やっぱり介護離職に対して今後どう取り組んでいくかという点です。岩山委員の方からも詳細な御質問・御提案がありまして、非常に今後取り組むべき課題として重要な点だと私も感じました。

その点に関連して、介護休業制度についての詳細な御説明がありました。また休業以外にも介護休暇みたいなもの、また、短時間勤務制度のような介護支援措置ですね、支援措置に関する育児・介護休業法に基づく説明もありました。こういった点を、法制度を前提として労働行政においても啓発に努められて、労使においてスムーズに制度の利用が進むように、今後、御尽力をいただければと考えます。

もう1点感じましたのは、御存じのように介護認定ですね。要介護認定を受けた方は基本的に介護休業の対象家族になるというのは、前提としていますね。実際に介護に至るまでには、要支援認定から始まって、支援の段階があって、そして介護にいくというケースも、ままあるかと存じます。いきなり介護に行ってしまう場合も、もちろんあるのでしようけれども。

先ほども、例えば岩山委員の御説明の中にもありましたように、働く側の方でも、例えば親が年を取って困ったという、それに直面して初めてというところですね。すぐの対処として、どうしたらいいかわからないという事例が多い。まさにそのとおりで自治体なんかを見ていると、そのように感ずるわけです。例えば、親が年を取ってきて、ちょっと将来問題になりそうだというとき、例えば要介護支援認定ですね。支援が必要かどうか。そういったあたりにシグナルが幾つかあって、やっぱり親がさらに年を取って、病気になったりして介護認定に至るプロセスも、結構あるのではないかと思います。

現在の施策は、その要介護認定になった段階からのものでもそこを中心とするのは当然だったと思うのですけれども、それに至るまでの段階で、どこかの時点で、例えば親が弱ってきてしまって、そろそろ支援が必要だといったところで、今日御説明がありましたように包括支援センターなんかの協力も得て、段階的に介護に備えるといったようなプランを、今日お話になりました介護支援の取組のプランの中に、もし可能であれば含めていただければ。

その際、法律上は要介護認定を受けてからの休暇なり休業ということになるかと存じますが、その段階に至る前に、やっぱり親の世話と親族の世話などで自分の休暇が必要であるとか、あるいは短時間勤務に一気にいくかどうかはまた別としましても、先ほどお話がありましたように、遠方に里帰りするための休暇とかですね、そういったところを、これは労使での取組ということになるかと思いますが、休暇制度とか、要支援の段階からそれに備えるための一定の取組というのに、労使で取り組まれていくのがよろしいのではないかと考えております。

そういったところを、例えば要支援の段階から休暇なんていうことを、一気に法政策にするのは、なかなか難しいかと思いますが、これからの支援の取組を考えられる際に段階的に労働者側も備えていくと。その際に、行政でのこういったサポートがある、包括支援センターでの取組もあるといったところが広く周知されていきますと、いきなり親御さんなり親族の方が要介護状態になったときに、慌てふためくという状況が若干でも緩和されるかなと思うところがございますので、もし可能でしたら、そういった意見があったというふうにお知らせいただければと思った次第です。

○吉永室長 はい、ありがとうございます。おっしゃるように介護休業については、要介護状態だけでなく、例えば支援でも、何らかの介護が必要な場合に取れる場合もあるのですが、ただ、やはり線引きとして、どこから休業が必要かということで決めておりますので、先生がおっしゃいますように、まだそこまでの介護が必要でないという方は、ちょっと取得対象にはならないというケースはございます。

本当に、おっしゃるように、もう自分が介護しなければならない状態になってからの取組では、実はもう遅いというか、その状態になったらやはり離職につながっていくケースがあるというふうに思っております。先ほど、介護支援取組プランということで、各企業でそれぞれの方のニーズと介護状態等、それと制度の組み合わせなど、いろいろ相談しながら離職しないように作っていくというようなことで申し上げたのですが、それ以前にもやはり、離職させない取組として、例えば企業でそういう相談窓口を事前に設けて、皆さんに周知して相談しやすいようにするとか、幾つかやはり事前に、本当に介護が必要だというその前にやっておく、必要な事項というのがあるかと思っております。

それについては、離職をさせないためにという中で、厚生労働省の中でもいろいろな動画みたいなものを作ったりとか、取組を知ることの勧奨というので

すかね、そういうのはしておりますけれども。確かに、おっしゃるように、もう本当に介護が必要だということになってからの取組にならないように、その前からの取組も必要だということも、理解をしていただくような形で周知は進めていきたいと思っております。その御意見については、こちらで承りたいと思っております。どうもありがとうございます。

○皆川会長 それではそのほか、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○鈴木委員 今、会長がお話していたことを、私も思いましてですね。介護で離職をした方が、後見人の選任をするということで、私の方へ来る方がいらっしやいまして、「ああ、辞めないで済んだかもしれないな」と思うことは多々ありました。ですから、やはり突然介護になる前に、要介護状態になる前に、いろんなターニングポイントというのがあるかなと思っていまして。そういう中で、介護離職をさせないための御提案を、そういう話し合う機会を設けたらどうかという大変貴重なお話だったと思うのですね。だからこれを機会に、是非、その面も含めまして話を進めていただければと思いました。以上です。

○吉永室長 はい、ありがとうございます。

○皆川会長 どうぞ。

○高村委員 中央大学の高村でございます。私も、本日初めて出席させていただきました。いろいろ御説明を伺いましてありがとうございました。非常に幅広く目配りをされながら、さまざまな機関と連携して取組を進めていらっしやるということが理解できました。今回、重点施策としてお話いただいたものが二つございましたけれども、特に「働き方改革」について、質問を、せっかくですのでさせていただきたいと思っています。

生産性を維持し、あるいは向上させながら働き方改革を進めていくというのは重要なことだと思っています。12 ページの方で、生産性向上に向けた施策ということと、それから助成金ということについても、実績について出させていただきました。この中で、「時間内インターバル導入コース」というのが前年度に比べて非常に実績が上がったという御説明をいただきました。

たまたま「勤務間インターバル」についてのグラフをいただいているのですが、それ以外のコースについても、同じように実績について大幅な上昇

とかが見られたのかどうかということ。それとあとは、インターバルの導入コースは、拝見しますと大幅な記録の実績の方があったと思うのですが、何か特別な取組をされていたのかということ。

それと、四つここにコースがあるうち、三つは既に終了されたということを伺いました。これから特に、働き方改革の中小企業への適用ということが本格的になってきますので、これからさらに重要課題ということで、重要性が高まると思うのですが、三つの取組が既に終了されたということですので、次年以降どのような形で取組まれていかれるのかということについて伺わせていただきたいと思います。

○吉永室長 はい、ありがとうございます。まず、「勤務間インターバル」の方なのでありますが、それ以外のコースについては、今年度、「ここを、こういうような形で大きく伸びている」というものではございませんで、なかなか支給実績が上がっていないというのが実態ではございます。「勤務間インターバル」については、どちらかというと、非常に内容として取り組みやすい助成金になっておりまして、いわゆる「9時間ないしは11時間、勤務時間をあける」ということで、制度を導入していただくということを目的といたしておりますので、比較的取り組みやすいといったようなところから、件数が非常に伸びたのではないかと考えております。

今年度、ちょうど終了したということでの話を申し上げたのですが、実はこれは助成金と言いましても、補助金的なような形で、まずは企業の方に今年度、自分の会社でどういったようなことに取り組んで、生産性の向上に努めていくのか、例えば、こういったような機械器具を買って、労働時間を短くしていくとか、そういったようなことを、まず労働局の方に交付申請をしていただきまして、その内容で私どもの方で、「ああ、これであれば、そういう生産性の向上に向けた取組になりますね」ということで交付決定をしたあと、実際にそういう機具の導入をしていただいて、それにかかる支給申請をしていただくということです。

「もう、これをやりました」ということで支給申請をするという助成金ではなく、ちょっと2段階構えでやっているということで、「こういうような形で、今年度は取り組みます」ということは、年度内にそれをやっていただかないといけないということがあって、交付の締め切りが、「時間外労働上限コース」以外は、もう期限がきてしまったということです。

これにつきましては、また内容の微修正等はあるとは思いますが、今年度で

それが終わりましたということではなく、来年度の予算は決まっておりますけれども、来年度も同様に引き続き行なっていくということになっていくかとは思っております。今年度の最初の段階の交付は今、締め切ってはいますけれども、やはりこの助成金自体は、こういう働き方改革に取り組んでいただく、特に中小企業に取り組んでいただくための、一つの非常に大きな支援ツールにはなっているというふうに思っておりますので、来年度も引き続き支援ということで活用を進めてまいりたいと思っております。

○高村委員　ありがとうございました。

○皆川会長　御説明、ありがとうございました。

それではですね、時間の都合もございますので、御質問・意見交換というのは、このあたりで終了させていただければと存じます。各委員におかれましては、貴重な御意見、また活発な御議論、まことにありがとうございました。また、事務局の皆様からの御解答も、大変ありがとうございました。

行政当局におかれましては、今後の行政運営に当たって、本日の会議で議論された内容について十分御配慮いただければと存じます。

それではよろしいでしょうか。以上をもちまして、本日の審議を終了させていただければと思います。それでは進行役を事務局にお返しいたします。

6.閉会

○司会（工藤）　皆川会長には、円滑な議事進行を行なっていただきまして、ありがとうございました。委員の皆様には貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございました。最後に、友藤労働局長からごあいさつを申し上げます。

○友藤局長　大変長時間にわたりまして御審議いただきまして、ありがとうございました。貴重な、特に介護離職についていろいろ細かい点を含めて、企業の実態も含めてお話をいただきまして、大変参考になった次第でございます。いただきました御意見等につきましては、私どもで解決できないものにつきましては、本省にも御報告をさせていただきたいというふうに思っております。いただいた意見を活かしながら、今後また行政に展開を図らせていただきたいと思います。

大変長時間にわたりまして、どうもありがとうございました。

○司会（工藤） 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。以上をもちまして、『令和元年度第1回千葉地方労働審議会』を閉会とさせていただきます。

（以上）