

『令和元年度 第2回千葉地方労働審議会』

日時 令和2年3月4日（水） 9：45～

場所 ホテルプラザ菜の花 3階「会議室」

1. 開会

○司会（工藤監理官） 皆様、おはようございます。定刻よりも若干早いですが、皆様お揃いでございますので、今から『令和元年度第2回千葉地方労働審議会』を開催いたします。

私は、千葉労働局雇用環境改善・均等推進監理官の工藤と申します。議事に入る前までの間、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申し上げます。

資料につきましては、机上に配付させていただきました。事前に送付させていただきましたカラー刷り A4・横版の「令和2年度千葉労働局行政運営方針（案）」ですが、一部修正がございましたので、机上配付させていただいたものと差し替えをお願いいたします。不足がございましたら、説明の途中でも挙手をし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、次第に基づき進めさせていただきます。

次第2、開会に当たりまして、友藤千葉労働局長から御挨拶を申し上げます。

2. 局長挨拶

○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。

本日は委員の皆様方、年度末の大変お忙しい中、本審議会に御出席賜りまして、ありがとうございます。また、日ごろから私どもの労働行政の推進に、格別の御理解と御協力をいただいておりますことに対しまして、厚く御礼を申し上げます。

さて、現在、新型コロナウイルス対策で、非常に皆様方に大変御苦勞をおかけしております。今回の審議会もマスクを着用、あるいは手を消毒といったようなこともさせていただいて、万全を期して開催させていただいたわけでございます。多くの方が集まるイベントですとか、あるいは就職面接会も、まさにそうでございますが、そういったものも中止になっているといったような状況がございます。

いろいろ対応に皆様方は追われているかと思っておりますが、私ども労働局の方も、セミナーあるいは雇用保険説明会なども中止をするといったようなことの方、事業主の方、あるいは労働者の方から御相談を受けるということで労働相談の窓口も設けさせていただく、あるいは、お手元にも資料をお配りさせ

ていただいておりますが、雇用調整助成金を通じた企業の給与支援といったこともさせていただいているというところがございます。

順次変わって、次々と対策を厚労省の方でも出しております、新たにテレワークを導入し、あるいは特別休暇の規定を整備した中小企業の事業主を支援するために、今年度、既に申請の受付を終了していた時間外労働等改善助成金というものがございますが、それに特例的なコースを設けて申請を受け付けるということも、開始することにしたところがございます。

また、今後さらに、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等に対応した助成金といったものも施行になるということで、その事務も今後行うということになってくるところがございます。まだ具体的な中身は示されておらず、大枠は示されておりますけれども、具体的などころはない状況で、これから順次施行ということになってくるわけでございます。いずれにしましても、情報が入り次第、広く周知・広報しながら進めてまいりたいと考えています。

現下の緊急的な問題については、これはこれとして、しっかりとらえて取り組んでいきたいと思っておりますけれども、労働局では毎年度、当局運営について方針を策定しまして、行政の展開を推進してきております。本日は、来年度の行政運営方針（案）について御審議をいただくということにしてごさいます。詳細は後ほど、部長から説明をさせていただきますが、一言で申せば、「働き方改革の推進」と「多様な人材確保・活躍促進」あるいは「人材確保・支援」、特に就職氷河期世代支援ということになりますけれども、この二つの大きな課題を中心に、行政を進めてまいりたいと考えておるところでございます。

今年の4月から、県内雇用の約7割を占めます中小企業で、時間外労働の上限規制がスタートするということになってございます。また大企業については、4月から同一労働・同一賃金が適用になります。6月からは、ハラスメント対策が義務化されるといったような、働き方改革関連法案が順次施行されるということで、その周知、あるいは着実な実施・定着が重要な課題となってくるということでございます。

また、最近の雇用・失業情勢を見ますと、本年1月の有効求人倍率は1.26倍、前月比で見ますと0.04ポイント低下ということになってございます。新規有効求人倍率1.98倍ということで、前月に比べますと0.34ポイント低下というようなことで、大幅な低下を見ておるところでございます。今後の新型コロナウイルスの現況も注視していかなければならないと思っておりますが、現行は有効求人倍率1.26倍ということで、まだまだかなり高い数値ということで、県内の雇用情勢は改善しているという判断をさせていただいております。

企業側から見ますと、人材不足が依然として高く、特に福祉、建設、警備、

運輸といった分野で、人手不足が深刻な状況となっているということでございます。こういうことを踏まえますと、人材確保を図っていくということはもとより、これまで恵まれてこなかった就職氷河期世代の活躍支援と、それから働き方改革におきまして職場環境の改善、あるいは企業の生産性向上につなげていくということなども重要だと考えておるところでございます。

いずれにしましても、私ども労働行政を運営していくということに当たりまして、各界の皆様方の御意見をお聞きして、地域の実情に即した施策を展開していくことが重要だと考えておるところでございます。このために本日は、時間の許す限り、委員の皆さん方から忌憚のない御意見をお願い申し上げまして、私からの挨拶にかえさせていただきたいと思っています。本日は、どうぞよろしくお願いたします。

3. 委員紹介

○司会（工藤監理官） では続きまして、次第の3「委員紹介」でございますが、机上に配付させていただきました出席者名簿、座席表により、紹介に代えさせていただきます。御理解、御了承いただきますようお願いいたします。

続きまして、次第4の「議題」となります。千葉地方労働審議会運営規程第4条第1項に基づき、会長は会議の議長となり議事を整理するとされております。皆川会長、どうぞよろしくお願いたします。

4. 議題

○皆川会長 はい、会長の皆川でございます。本日は御多用のところ御参集くださいまして、まことにありがとうございました。

先ほど友藤局長からも話にもありましたように、ただいま社会に、新型コロナウイルスの感染拡大の対応のために大変な状況になっております。その中で委員の皆様方も、大変御苦労なさっておられるのではないかと拝察申し上げます。このようなことからありますように、この今回の感染症対策の第一義の目的というのは、やはり人々の健康確保ということになるかと思いますが、その感染症拡大に伴うさまざまな動きに伴って、御存じのように雇用・労働・就業に関して、さまざまな大きな影響が出ているところでございます。

これも、友藤局長からもお話がありましたように、本日これから、令和2年度の千葉労働局の行政運営方針（案）について御審議いただくわけですが、今のお話からも巻頭のお話からも御理解いただけますように、人々が働いて暮しの生計を立てていくというのは社会の基盤でございます。今回のさまざまな動きも、いかに雇用・労働にかかわる安定ということが大事かということをお印象づける出来事かと思っておりますので、本日は、そのウイルス対策に限りませんが、雇

用・労働全般の労働行政に関して、委員の皆様方からの御知見を幅広くお伺いできればと存じます。短い時間ではございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから議事の方に入ります。初めに本日の委員の出席状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○司会（工藤監理官） 事務局から御報告いたします。本日の出席委員は、定数18名のうち13名で、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。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、これから議事に入ります。

議事に入る前に、千葉地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、議事録署名人の指名を行わせていただきます。本日の審議会の議事録につきましては、まず労働者代表委員から、藤原委員にお願いしたいと存じます。また、使用者代表委員からは、徳永委員にお願いできれば幸いです。2人の委員を御指名させていただければと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは初めに議題1の、令和2年度千葉労働局行政運営方針（案）につきまして、まずは石川総務部長から御説明をお願いいたします。

○石川部長 おはようございます。総務部長の石川でございます。どうぞ、本日はよろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。御了承ください。

本日は、昨年の12月来、局内で検討してまいりました、令和2年度の千葉労働局行政運営方針（案）につきまして御説明を申し上げたいと思いますので、何とぞ忌憚のない御意見・御指摘を頂戴できればと思います。なお、令和元年度の労働行政の運営状況、取組状況につきましては、時間の都合もございまして、別に配付させていただいております「運営状況等一覧」をもって説明に代えさせていただきたいと存じます。御了承のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、令和2年度の労働行政運営方針（案）の説明に入りたいと思います。お手元のパワポ資料、横長の青刷りの資料でございます、これに沿って御説明を申し上げます。

1ページ目・表紙でございますけれども、令和2年度につきましても前年度に引き続きまして、“すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして”というスローガンのもと、労働局、監督署、ハローワークの職員1人1人が一丸となりまして、もろもろの行政課題の解決を目指して取り組むこ

ととしているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、3ページ目をご覧ください。行政運営方針(案)につきましては、今年度と同様に、最重点施策といたしまして二つの大きな柱、第1に「働き方改革の推進」、第2に「多様な人材の活躍促進や人材確保支援」を掲げまして、これに対応する諸施策という形で整備をさせていただきました。行政運営方針策定の前提となります現状認識につきましては、これも別で配付しております「行政運営方針(案)」の本体でございますけれども、こちらの方3ページから7ページに記載しております。こちらも、大変申し訳ございません、時間の都合もございますので、省略とさせていただくことを御了承ください。

また、運営方針(案)の御説明につきましては、重点施策に絞って御説明をさせていただくことを、重ねて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まいりたいと思います。

1ページおめくりいただきまして、まず4ページ目でございます。働き方改革の推進の一つ目の柱でございます、長時間労働の是正や健康で安全に働くことができる職場づくりといたしまして、まず「長時間労働の是正及び労働条件の確保・改善対策」についてでございます。左上にあります、一つ目の○でございます「労働時間法制の見直しへの対応」についてでございますけれども、罰則付きの時間外労働の上限規制等を内容といたします改正労働基準法が、昨年4月から順次施行されているところでございます。今年の4月からは、中小企業の上限規制が適用となるところでございます。これまでも改正法の周知に取り組んでまいりましたけれども、引き続き出張相談であるとかセミナーなどを実施いたしまして、法制度の履行確保に取り組んでまいりたいと思います。

二つ目の○でございます。「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。月80時間を超える時間外労働が懸念され、過重労働が行われているおそれのある事業場に対する監督指導、これの徹底を行ってまいります。下のグラフをご覧くださいますと、今年度・令和元年度は、1月末現在で826の事業場に対しまして指導に入りまして、87パーセントの事業場で何らかの法違反が確認されたところでございます。

右側の三つ目の○とその下の○でございますけれども、そのほかに11月の過労死等防止啓発月間にシンポジウムを開催し、周知・啓発にも取り組んでまいります。

また、外国人労働者の増加に対応するために、外国語で対応できる相談コーナーの運営などによりまして、県内労働者の過労死等の防止、労働条件の確保・改善を図ってまいります。

続きまして5ページ目、「年次有給休暇の取得促進」についてでございます。

長時間労働を前提としました、これまでの職場慣行を変えるために、次年度も引き続き、労働時間制度等の設定・改善の働きかけを行ってまいります。左上にある枠内をご覧くださいますと、まず助成金制度を活用いたしました勤務間インターバル制度の導入促進に引き続き取り組みますとともに、11月には下請け等中小企業事業者へのしわ寄せ防止のためのキャンペーン月間を設けまして、関係機関と連携し、集中的な周知・啓発に取り組んでまいります。

また、ゴールデンウィークを皮切りに、夏季休暇、10月の取得促進月間、また年末年始のタイミングに合わせまして、180の労使関係団体、地方公共団体に対して、年4回・計720回の周知・広報を実施いたします。「仕事を休もつ化計画」に関連いたしまして、連続休暇の積極的な取得について、引き続き周知・啓発に努めてまいります。

1枚おめくりいただきまして、次は、「働き方改革推進支援センター」についてでございます。働き方改革に向けまして、特に中小企業、小規模事業者の方々が抱えるさまざまな課題に対応するためのワンストップ相談窓口であります、働き方改革推進支援センターにつきまして、令和2年度におきましても引き続き開設をすることとしております。上段の枠内にございますけれども、令和2年度におきましては全国センターに、専門家派遣事業にかかる各地域センターとの調整を担うコーディネーターを新たに配置いたしまして、全国センターと各地域センターが連携して、企業に対する支援を行ってまいります。

続いて下、7ページ目でございます。次は、第13次労働災害防止計画の取組について御説明いたします。第13次労働災害防止計画におきましては、上段の枠内に記載しておりますけれども、平成29年と比較いたしまして死亡災害を15パーセント以上、死傷災害を5パーセント以上減少させることを目標に掲げて取り組んでいるところでございます。

左側の折れ線グラフの表をご覧くださいますと、2019年の労働災害の発生状況におきましては、令和2年の1月末現在の速報値でございますけれども、死亡者数（赤の折れ線グラフですけれども）が34人と、前年同期と比較いたしまして6人増となっているところでございます。ただ、2018年の28人、また2011年の33人に次いで低い水準という状況でございます。また、13次防の基準年でございます平成29年比で見ますと、21パーセントの減少となっているところでございます。

一方、休業4日以上死傷者数につきましては（青の折れ線グラフでございますが）、令和2年1月末現在の速報値で5,271人となりまして、前年同月比で85人、1.6パーセントの微増となっている状況でございます。資料にはちょっと記載してございませんけれども、事故の型別に見ますと、例えば転倒が1,300人、全体の24パーセントを占めるといった状況となっております。

令和2年度におきましては、こういった労働災害の発生状況を踏まえまして、個別指導はもとより、労働災害多発事業場に対する集団指導や安全パトロールの実施、また建設工事発注機関連絡会議の開催、また産業安全衛生大会の開催等を通じまして周知・啓発に取り組みますとともに、業種別や事故の型別の状況にも着目した対策を講じてまいりたいと思います。

続いて、8ページ目。次は、ハラスメント対策について御説明いたします。左側をご覧くださいますと、まず労働施策総合推進法の改正によりまして、6月1日からパワーハラスメント防止対策の法規制が始まります。また、下の方をご覧くださいますと、従来からのセクハラ、マタハラにつきましても、同じく6月1日に防止対策が強化されるところでございます。

右側をちょっとご覧くださいますと、セクハラ、マタハラ、そしてパワハラも合わせまして、総合的なハラスメント対策の推進といたしまして年間を通じて改正法の説明会を企画するなど、労使双方にハラスメントへの理解を深めていただけるように、法の周知徹底、履行確保に取り組んでまいります。また、②の所でございますけれども、来年度も12月を「職場のハラスメント撲滅月間」として、当該月間にあわせて特別相談窓口を設けるなど、総合的な対策の推進に努めてまいります。

続きまして、9ページ目でございます。「治療と仕事の両立支援」についてでございます。上の枠内に記載してございますが、がん患者等に対する就職支援につきましては、現在、ハローワーク千葉、松戸、成田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。下段の方に実績を記載しておりますけれども、12月末までに、新規支援対象者84人に対しまして就職件数37件ということで、就職率44パーセントとなっているところでございます。

また、患者の負担軽減のために実施しております出張相談（左側にありますけれども）につきましては、現在の千葉医療センターほか、5か所の病院と連携して実施しているところでございます。引き続き、長期療養者のニーズを踏まえまして就職支援を展開するとともに、各地域の拠点病院のニーズを把握いたしまして、新たな連携先病院を開拓してまいります。

続いて、10ページ目でございます。働き方改革の二つ目の柱でございます「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてでございます。一つ目は、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。

令和2年4月の大企業における適用に向けまして、これまでに県内各所において延べ1,300の企業に出席いただき、説明会・セミナーを開催してきたとこ

ろでございます。引き続き、自社の状況がこの内容に沿ったものか、社内制度の点検を行うための「取組手順書」、こういったものなどをフル活用いたしまして法制度の履行確保に取り組みますとともに、中小企業が適用となる令和3年4月に向けまして、さらなる周知活動を展開してまいります。

続いて下のページ、11 ページ目でございます。「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・待遇改善実現プランに基づきまして、各種助成金制度の活用を促しながら、引き続き非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に着実に取り組んでまいります。

続いて1枚おめくりいただきまして、12 ページ目でございます。働き方改革の三つ目の柱でございます「生産性向上に向けた支援」と「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

まず生産性向上に向けました支援といたしまして、左側の枠内をご覧くださいますと、これまでの時間外労働等改善助成金を改称いたしまして、令和2年度につきましては、働き方改革推進支援助成金制度が設定される予定でございます。助成金のコースにつきましても、令和元年度の4コース、時間外労働等上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース、団体推進コース、この4コースのうち、時間外労働上限設定コース・職場意識改善コースを再編いたしまして、左枠内の上段でございます「労働時間短縮・年休促進支援コース」が新設される予定でございます。

この新設されるコースにつきましては、時間外労働時間数の縮減であるとか、所定休日の増加など、労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業主に対して、助成する制度でございます。引き続き、他の助成金コースも含めまして、積極的な活用促進に努めてまいります。

下のページ、13 ページ目でございます。「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。最低賃金制度の適切な運営について、まず千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営はもとより、審議の結果、改正された最低賃金につきましては、ポスター・リーフレットの配布、また地方公共団体や経済団体等の広報誌への掲載、あとホームページなどへの掲載、いろいろな周知・広報はもちろんのこと、ハローワークで受理いたします求人につきましても、賃金額のチェックを確実にを行い、改正後の最低賃金が遵守されるよう指導を徹底してまいります。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、最低賃金の履行確保に努めてまいります。

また、枠内の三つ目の○でございます、生産性向上のための設備投資を行って事業場内最低賃金を一定額以上に引き上げた場合に、その設備投資経費の一部を助成いたします業務改善助成金制度の活用に向けた周知にも取り組んでま

います。なお、この助成金ですけれども、令和2年度におきましては（右下の表を、ちょっとご覧いただきたいと思うんですが）、事業場の規模を今年度・令和元年度の30人以下から、100人以下に拡充をすることとなっております。また、60円コース・90円コースが、新たに設定されるという予定でございます。

続いて1枚おめくりいただきまして、14ページ目でございます。最重点の二つ目でございます、「多様な人材の活躍促進や人材確保支援」についてでございます。まず、「高齢者の就労支援」についてでございますけれども、下段の枠内をご覧いただきますと、生涯現役支援窓口につきましては既に9か所のハローワークに設置しているところでございます。令和2年度、新たにハローワーク銚子と館山、この2カ所に窓口を設けまして、高齢者向け求人の提供であるとか、求職者の多様な就労ニーズへの対応に取り組んでまいります。

続きまして、15ページ目。「就職氷河期世代の活躍支援」についてでございます。いわゆる就職氷河期世代につきましては、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でございます。希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるという状況など、さまざまな課題に直面している方がおられます。そういう状況の中で、千葉県や関係支援団体、さらには労使双方の皆様方に御参画いただきながら、この15ページ目のポンチ絵の左側の所に、都道府県レベルのプラットフォームというのがございますけれども、この県レベルのプラットフォームの構築につきまして、令和2年度の第1・四半期の設置に向けまして、ただいま準備を進めているところでございます。

そのほかに、ポンチ絵の真ん中、中央の一番上段にある民間事業者を活用して教育訓練、職場実習等を行い、正社員就職につなげる成果連動型委託事業の創設でありますとか、2段目の左側にありますハローワークの専門窓口の設置、また、2段目の中ほどの黄色の枠で囲っている所でございますけれども、人材ニーズの高い業界団体に委託して実施されます短期資格等の取得コースといったものも創設されますし、就職氷河期世代の失業者等を正社員に雇い入れた企業への助成金の拡充などが予定されているところでございます。

ここでは、ハローワークへの専門窓口の設置につきましてふれておきたいと思います。1ページお開きいただきまして、16ページ目でございます。不安定就労者1人1人の置かれている課題・状況等に対応するために、ハローワーク千葉と松戸に、就職氷河期世代の支援窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面での相談、あとは職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者によるチーム支援を行いまして、就職から職場定着まで、一貫した伴走型支援を実施してまいります。プラットフォームの構築によりまして、

社会全体の気運の醸成であるとか、好事例の横展開を図りつつ、ハローワークを中心に就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、さまざまな施策を展開してまいります。

続いて下のページ、17 ページ目でございます。ユースエールの認定制度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けれども、令和元年度は1月末までに4社新たに認定いたしました。下の認定状況の枠内の黄色の★印の所でございます。4社認定いたしまして、これまででユースエールの認定企業は22社となっているところでございます。令和2年度におきましても、ユースエール認定制度の周知広報、また認定企業の拡大に向けまして取り組んでまいります。

1枚おめくりいただきまして、次は、「女性の活躍推進等」についてでございます。18 ページ目でございます。女性をはじ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、女性活躍推進法が301人以上、次世代育成支援対策推進法は101人以上の企業に対しまして、行動計画の策定と届出の履行確保に取り組んでいるところでございます。

上段の枠内でございます。県内の「えるぼし」認定企業は現在17社となっておりますけれども、本年6月1日より、さらに高い基準の「プラチナえるぼし」認定制度が始まります。「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を女性活躍推進企業のPRに積極的に使っていただけるように、制度のメリットの周知に努めてまいります。

また、下段の枠内でございますけれども、次世代育成支援法に基づく子育てサポート企業に認定する「くるみん」認定企業につきましては現在60社、また「プラチナくるみん」認定企業は現在11社となっております。女性活躍推進法の令和4年4月改正によって、対象企業が101人以上と、次世代法と同じ企業規模まで拡大されることとなりますので、今後につきましては、101人以上の企業に対して広く周知を図りまして、企業支援に積極的に取り組んでまいります。

続いて19 ページ目、「仕事と介護の両立ができる職場環境整備」についてでございます。引き続き地域包括支援センター等とも連携いたしまして、介護休業制度等の周知を行ってまいります。また、左側に記載がありますけれども、まず、子の看護休暇・介護休暇が、令和3年1月から時間単位での取得が可能となります。また、右側に書いておりますけれども、両立支援等助成金、介護離職防止支援コースにつきましても、支給要件が緩和されるという状況にありますので、助成金の活用促進を含めた周知に取り組み、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ってまいります。

続いて、1枚おめくりいただきまして、20ページ目。「女性のライフステージに対応した就職支援」についてでございます。ここでは、母子家庭の母等への支援について御説明いたします。下のページ、21ページをご覧いただきたいと思っております。母子家庭の母等への支援策といたしまして、児童扶養手当受給者の現況届の手続時期に合わせ、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」につきまして、令和2年度も引き続き実施することとしております。取組自治体の拡充を図りますとともに、その一層の周知に取り組んでまいります。

1枚おめくりいただきまして、22ページ目でございます。次は、「子育て女性等の就職支援」についてでございます。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」ほか県内六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。右側にグラフを載せておりますけれども、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ます。

続いて23ページ・24ページでございますが、「障害者の活躍推進」についてでございます。まず24ページをご覧いただきたいと思っております。民間企業の障害者の雇用状況のグラフ等を載せておりますけれども、令和元年度につきましては、障害者の雇用者数、また障害者の雇用率につきましても、過去最高を更新したところでございます。雇用率につきましても、法定雇用率の2.2%には及ばないものの、全国平均の2.11に並んだという状況で、引き続きこの障害者の就労支援が重要なものと考えているところでございます。

23ページ目に戻っていただきまして、「具体的な対策」の所をご覧いただきますと、まず公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化ということでございます。皆様方御承知のとおり、公務部門における障害者雇用の水増しであるとか計上誤りなどが発覚いたしまして、これまでの間、地方自治体や国の機関などにおいて、障害者の雇用に取り組んでいるところでございます。その公務部門における障害者の雇用であるとか、職場定着を一層推進するために、新たに職場適応支援者をハローワーク千葉に1名配置いたしまして、その支援体制を強化することとしております。

また、具体的対策の一番下ですけれども、多様な障害特性に対応した就労支援の強化のために、精神・発達障害者雇用トータルサポーターを主なハローワークに配置いたしまして、精神障害者等への支援を実施するほか、企業に対する障害特性の理解と支援スキルの向上を図るための取組であるセミナーなどを、引き続き行ってまいります。

続きまして、25ページ目をお開きください。「外国人材受入れの環境整備」

についてでございます。右側にグラフを載せておりますけれども、昨年10月末現在の外国人労働者につきましては6万人を超えるなど、前年比で10.9%の増加という状況でございます。また、雇用する事業所数も、ともに過去最高を更新したところでございます。このように増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するために(25ページ目の上段の枠内でございますけれども)、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度であるとか、外国人雇用管理指針の周知・啓発、また雇用管理セミナーの重点的な開催、助成金の活用促進など、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ってまいりたいと思います。

また、中ほどの枠内ですけれども、外国人留学生等に対する相談支援といたしまして、企業のマッチングの機会を設けるため、新卒応援ハローワークに設置しております留学生コーナーにおきまして、きめ細やかな支援を実施してまいります。さらに、各ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおきましては、通訳員等を活用いたしまして相談業務の円滑化に取り組んでまいります。

最後のページ、26ページ目でございます。最後は、「人材確保支援の総合的な推進」についてでございます。ここでは、マッチング支援の強化に係る取組につきまして御説明をいたします。福祉、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総合窓口として、県内4か所のハローワーク(千葉、松戸、船橋、成田)に「人材サービスコーナー」を設置しております。このサービスコーナーを中心といたしまして、求職者の掘り起こし、各業界団体と連携した合同面接会であるとかセミナーなどのイベント、また、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も連携いたしまして、事業者向けの研修、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。

以上、令和2年度の行政運営方針(案)の概要について御説明いたしました。駆け足の説明でお聞き苦しい点もあったかと思っておりますので、説明が不足していた点、または疑問点など、後ほど御指摘・御質問等をちょうだいできればと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○皆川会長 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。ただいま御説明いただきました「令和2年度千葉労働局行政運営方針(案)」について、委員の皆様から御意見・御質問をお受けいたしたいと思っております。委員の皆様、どなたからでも結構でございますので、どうぞよろしく願いいたします。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○高柳委員 どうも、丁寧な説明ありがとうございます。連合千葉の高柳です。

まず1点目でありますけれども、新型コロナウイルスということで、それぞれ対策を打っていただいているということで、大変感謝申し上げたいと思います。我々が懸念しているところで言うと、コロナの対策では、例えば母子家庭だったりとか、介護をやりながらであったり、本当に支援が必要な方に、きちんと行き届くような支援をしていただきたいということで、お願いしたいと思っております。連合としても、今日と明日臨時ということで、労働相談を全国一斉でやるということになっております。その中でもいろんな問題が出てくると思いますので、そういうところでも連携できればと思っています。是非、よろしくお願ひしたいというところが1点目であります。

それと2点目でありますけれども、今言ったこのパワーポイントの資料の4ページ目のところです。これは毎年監督署で調査してる事業場ということで出しているんですけれども、この中で、やはり違反が70%から80%ずっと続いているということであります。以前も質問させてもらったことがあるんですけれども、同じ企業がないのかということで質問させていただいたら、同じ企業はないということなんですけれども、本当にこの数の中で同じ企業はないのかというところ。

我々が労働相談でやっている中で、企業名は違ったんですけれども、やっている人が一緒だったという。交渉に行ったら、やっている人が一緒だったというケースもあるので、そういったところもしっかりと見ていただきながら対策を打って指導していただければありがたいなというところでもあります。

それと、ちょっとめくっていただいて、8ページ目であります。ハラスメント関係。これはもう、中小企業は令和4年の4月1日からということになっておりますが、当然やっていくんだと思いますけれども、こういったところもできるだけ前倒しで施策できるように指導していただければありがたいなというふうに思っております。やはり、このハラスメント関係で労働相談が一番多いというのもありますし、そういった方々がメンタルに陥って仕事ができなくなってしまったといったこともありますので、是非こういったところに取り組んでいただければということでもあります。

それともう1点。ここに記載がなかったんですけれども、昨年度、働き方改革の関係で、下請けにしわ寄せがいかないようにということでPRしていただいていると思います。これは大変いい取組だというふうに思っておりますので、今年もしやるのであれば、その内容をちょっとお聞きしたいというのと、やらないのであれば、継続して取組を進めてほしいということのお願いであります。私の方からは、以上です。

○皆川会長 はい、高柳委員、どうもありがとうございました。

今の御質問・御意見について、いかがでしょうか。

○吉永室長 雇用環境・均等室の吉永と申します。私の方から、今言っていた中でいくつか、お話申し上げたいと思います。

まず、コロナウイルスの関係でございますけれども、御指摘のように、今、母子家庭や介護をなさっている方とか、学校が休業をするといったようなことで対応しなければならないという話は聞いております。まず私どもといたしましては、当然今まで通常ベースでやっていた政策は丁寧にやっていくわけでございます。

それ以外にも例えば、休みやすい環境づくりについては、これもなかなか、法律で「こうしてください、ああしてください」ということを申し上げることはなかなかできないんですけれども、私どもの方で、今、相談を受けておりました、その中でも、そういう休みやすい環境をつくりたいというような企業に対しては、労働局におります働き方・休み方改善コンサルタントというものが企業の方とお話をして、そういう環境づくりをお手伝いさせていただくということもやっていくということにいたしております。

それと合わせまして、冒頭の局長の挨拶にもあったお休みになられた方で、企業の方で有給措置等をしていただく場合助成金を支給するというところで、今、仕組みづくりをやっているというふうに聞いています。そういったような助成金については、必要な方には是非使っていただけるように対応していきたいと思っております。

それと、ハラスメント関係でございますが、やはり御指摘をいただきましたように、今、ハラスメント、パワーハラスメント、それから人間関係みたいなところもあると思いますが、いじめとか嫌がらせとか、やはり、そういったような相談を、労働局の方でも非常に多くいただいているところでございます。法律につきましては、防止対策を講じていただくというところにつきまして、中小企業には準備の期間を変えて設けておりますので、中小企業の方については令和2年6月1日からではないということになるのですけれども、やはりこういったような対策は、なぜ対策を講じるかと申し上げますと、「言われているからやる」というところも当然あるんですが、ただ、そういう働き方、そういう職場環境になることによって、職場の中で働きづらい、生産性が上がらないとか、それが当然、企業にとってもマイナスになってくるわけでございます。いずれにしろ、前倒しで準備をしていただくということは、とても望ましいことだと思っております。このハラスメントについては先月も、500人、600人を集めた説明会をやったところでございます。大企業に限らず、周知を広めていくということと、なるべく早くこのような対策をとっていただけるように、

私どもの方からも中小企業の事業主に対して、周知をしていきたいというふうに思っております。

それから、いわゆる、しわ寄せ防止ということです。これについては当然、来年度につきましても、引き続き実施をしていくことにいたしております。いろいろ、事業所の方と私ども労働局、また監督署であるとかと接する機会等がございますので、そのときには、しわ寄せ防止についての要請を引き続き行っていきたいと思っております。また、千葉の場合は、千葉の魅力ある働き方公労使会議の方で、今年度もしわ寄せ防止のための提言というものを出したところでございます。

しわ寄せ防止につきましては、厳密には中小零細企業ということで対応していくということになっているんですけれども、千葉県の場合は特に、もちろん中小零細の方向けということではあるんですが、事業所規模にかかわらず、すべての事業所がお互いに、例えば上限規制が守れるように、働き方改革を進めやすいようにということで、みんなでそれに取り組んでいこう、千葉で働き方改革が進めやすい環境をつくっていこうということで提言をいたしております。公労使会議のメンバーの皆様と働き方改革を進めやすい関係をつくっていくということで、提言の方の周知もしていきたいと思っております。

是非、また御協力の方をよろしくお願ひしたいと思ひます。

○中山部長 労働基準部の中山です。いつも大変お世話になっております。

まず、お話があった点です。長時間労働等が行われる事業場への監督状況で、違反率が高いのではないかと、労働基準法の32条違反の長時間労働、そういうものがあるかどうかというお話だと思うのですが、基本的に私どもは、違反を確認しますと、御承知のとおり行政指導で是正勧告を行いまして、それに従って、ずっと直していただくまでお付き合いいただくということになります。繰り返しの違反で、なかなか改善が見られないということでしたら、ある程度一定の時間ののちにも同じような違反が続くということであって、その違反の状況が重大である場合は、それは罰則の適用等も視野にやっているというのが現状であります。

まずは行政指導で、事業者の皆様引き続き法令順守をお願いするという一番にしています。それでも、どうしても是正されないということになれば、それはそれでまた労基法違反等の書類送検等も考えますけれども、まずは行政指導ということで、ずっと改善を図っていくといったところで御承知いただけたらと思います。ただ、御指摘がありましたように、違反率が70%台・80%台ということですので、これに関しては引き続き来年度も、最も重要な課題としてやっていきたいと思っております。

それから、コロナウイルスの関係でいきますと、やっぱり小学生とか中学生のお子さんを抱えている親御さんにとって、自分の休みをどうするかという問題というのは非常に大きいと思います。監督署に対してそういう相談が多いと思うので、それを最優先で応じるようにということで、先週の段階で既に全監督署と全局内で、そういう周知が図られております。

具体的に言いますと、厚生労働省のホームページの最初に、もう御承知かと思いますが、「新型コロナウイルスに関するQ&A」というのがあって、これは労働者向けと企業向けの両方があります。多分、一番お悩みになるのは、「休業手当をどうするか」とか「年次有給休暇の問題をどうするか」という問題があると思います。そうしたものを整理しましたQ&Aがありまして、こちらの方を御紹介させていただいております。これは厚生労働省のホームページの一番上からすぐに入れるようになっておりますので、休業手当等とか年次有給休暇等につきましては、是非このQ&Aを見ていただければと思います。よろしく申し上げます。

○皆川会長 ありがとうございます。

そのほか、御意見・御質問、よろしく申し上げます。はい。どうぞ。

○渡部委員 御説明、ありがとうございます。経営者協会の渡部でございます。

今年は大変な1年になるだろうと。まず中小企業にとっては、上限規制が4月から入るし。中小企業を別にすると、ハラスメントが6月から施行されるし。7月からオリンピックが始まって、パラリンピックまで含めると9月までいくと。「来年は大変な年になるね」と言っていて、そうしたらコロナウイルスも来ちゃったということですね。もう大変な1年になって、労働側の皆さんはもちろんのこと、経営側もアップアップしているというのが現状であります。

大変盛りだくさんな御説明をいただいたんですけども、私個人的には、あまりこういうときに全部やろうと思っても大変なことになるので、できますれば3点に絞って、是非注力していただきたいということでお願いしたいことがあります。

まず1点は、先ほど来御説明がある、いわゆる“しわ寄せ防止”。中小企業が時間外労働を削減していったり、働き方改革を進めていくには、やはりこの中小企業だけでは解決できないことが多々ありますので、是非これは進めていただきたいと思います。また、トラック業界だとか建設業界が繰り延べになっていきますけれども、この業界のためにも、今年からしっかりやっていかねばというふうに思います。

それと、もう1点が、昨年の大災害、あの台風等の大災害もそうだったんですけれども、今回のコロナウイルスも含めて、そしてオリンピック・パラリンピックも含めてですね、在宅勤務がかなり脚光を浴びてきております。在宅勤務等を含めたテレワークについて、もっともっと助成だとかプッシュしていきけるような仕組みを作っていくって、これを契機に、「思い起こせばこれが契機だったな」というぐらいのテレワークの浸透をしていただきたいなと思います。突き詰めれば、家で何時間も、長時間になっちゃうのもあるのかもしれませんが、そういう部分も含めて、是非よろしくお願ひしたいと思います。

最後のもう1点はですね、やはり新たな労働力を労働市場に送り込むという意味で、就職氷河期の方々ですね。この方々を、やっぱり新たな労働力として、労働力不足にあえいでいる市場に、是非労働力を送り込んでいただきたいというふうに思います。

そういうことで、この3点をよろしくお願ひしたいと思います。以上です。

○皆川委員 どうも渡部委員、三つの御意見・御指摘、ありがとうございます。

今の御意見・御指摘について、いかがでしょうか。

○吉永室長 はい、ありがとうございます。

しわ寄せ防止のことにつきましては、先ほども申し上げましたが、昨年度、「しわ寄せ防止大綱」の方も策定をされておまして、これにつきましては厚生労働省のみならず、中小企業庁とも連携して取り組むということで策定をされております。今年度も、中小企業庁と経済産業省、そちらの方とも連携を図りまして、取組を進めてまいりたいと思っております。

それと、在宅勤務・テレワークの方でございますね。オリンピックが近いということもございますし、あと今般の新型コロナウイルスの関係でも、やはりテレワークを呼びかけるといったようなこともございます。テレワークにつきましては、今現在、厚生労働省の方でテレワークセンターを設置いたしまして、あと助成金の方も支給するというところでやっていますところがございます。今般ですね、やはりテレワークを進めていくという中で、またテレワークの助成金についての特例も設けて実施をするというふうに聞いているところがございます。

テレワークを進めていくということと同時に、労働局の方でも、そのテレワークがやはり正しく、例えば、「テレワークをしていることによって、労働時間がきちんと把握できない」とか、そういったような問題が起きるといことも、これも一つの弊害になっているところがございますので、テレワークを適正に

行うためのガイドライン、こちらの方も併せて周知をしながら、テレワークが着実に浸透していくようにということで取組を進めていきたいというふうに思っています。

○桃井部長 渡部委員、就職氷河期世代の方々の就職支援について御意見ありがとうございます。

渡部委員に御指摘いただいたとおり、非常に重要な施策でございまして、政府の来年度の重点の目玉政策の一つということになっております。就職氷河期世代の方々につきまして、きめ細やかな支援をして、是非、労働市場で活躍する場を広げていくことが重要だと考えております。

労働局・ハローワークとしても一丸となって取り組んでおりますが、就職氷河期世代の方の支援につきましては、行政だけでできるものではありませんので、経済団体の方々、労働団体の方々、そして関係する機関や支援機関の方々なども含めまして社会全体で取り組んでまいりたいと思っておりますので、来年度も引き続き御協力のほど、よろしくお願いをしたいと思います。ありがとうございます。

○徳永委員 徳永です。よろしくお願ひします。

法改正があって、36協定に関してすごく興味があって、興味というか、今までやっていなかったんですけれども、やりたいということで、指導してもらいたいという会社も結構ある一方、しわ寄せで長時間労働がどうにもならないというところと、すごく両極端になっている感じがいたします。

それと、あと有給消化ですね。有給消化を5日間取っていただければいいんですけれども、考えつかないような方法で、「これは取っている」と言っただましている、それをやろうとしている。自分のお客様だとストップさせるんですけれども、結構来ますね。「これで取れている」とかね。大企業に近いところでも、「いままでの休暇をなしにして」とか…。「それは違反なんですよ」と言っても、「仕方がないんじゃない」なんて言っているの、ちょっとそのところが違反だなんて、すごく思う所を散見します。

それと、就職氷河期も確かにあるんですけれども、履歴書なんかを拝見しても、「この人、ただ食べるためだけに働いているのか。」「いい大学を出ても、何がしたくてその仕事についているのか。」というのを、全然考えないで就職している人が多いんですね。私たち社労士は、小学校とか中学校とかに“出前授業”といって、労働法なんかも多少お話しに行ったりしているんですけれども、労働法以前に、「大きくなったら働いて、社会に貢献するんだよ。自分で御飯を食べるんだよ。」っていう意識が、なさすぎる子供たちが多いような気がします。

やはり、今まで日本が頑張ってきたのには、「社会に貢献して、いい国を創ろう」という、そういう精神があったと思うんですけども、最近は、「楽しく生きていこう」という感じがすごくあって、それを労働局がいきなりどうのということはできないでしょうけれども、やはり「いい国にしよう」という気持ちがないと、ちょっと難しいんだなって思っております。ちょっと話が大きくて申し訳ないです。

あと、もう一つ聞きたかったのは、4ページに「外国人労働者の労働条件の確保」ということで、右下ですね。英語は労働局で、船橋は中国で、ベトナムは柏署。ということは、私たちが中国の契約書とかを聞きたければ、パターンはあるんですけど、ここに電話をしたりすれば、もっと詳しくわかるという意味でしょうか。教えてください。4ページの右下。

○西川課長 すいません、監督課長の西川でございます。御質問、ありがとうございます。私から、最後の、外国語の相談コーナーについての御説明をさせていただきます。ここで書いてある趣旨はですね、英語をしゃべれる相談員がいる、中国語をしゃべれる職員がいるという趣旨でございます。それで、県内どちらの事業所さんでも、例えば「中国語でこういう雇用契約書をつくりたいんだけど、これでどうか。」という御相談であれば、お受けすることは可能です。中国語が読めて、それを日本人に説明することができる能力がある人がいるということでございます。ただ、例えば中国の労務管理に詳しいとか、そういうことではないということでございますので、むしろ通訳的な形で使っただけだと思います。先生方が、労務管理に関して何かを中国語に直してもらいたいというようなことであれば、県内のどこからでも御相談いただいて大丈夫でございます。

○徳永委員 ありがとうございます。

○皆川会長 徳永委員からのその他の御意見・御質問の方についてはいかがでしょうか。よろしく申し上げます。

○中山部長 最初に「36協定」の件なんですけれども、これは渡部委員の中小企業の上限規制とも重なる話だと思います。この4月から上限規制が適用されて、基本的に中小企業の皆さんも、新しい36協定の新様式を使っただけという必要があります。先月、私どもが把握している県下の事業所に対しては新しい様式を送らせていただきまして、また、かつ注意事項等・留意事項等につきましても解説をさせていただいて、そういう文書をお送りさせていただ

きました。

ただ、私どもだけでは十分に行き届かないところがありますので、徳永委員を始めとする専門家の皆様には、引き続き御助言、事業所に対する御指導を賜りますよう、よろしく申し上げます。

有給の5日間のお話ですけれども、それも御指摘のとおりでありまして、それは私どももすごく問題意識を持っております。

本来、休日だったものを労働日にして、これを年休にするというのはだめですよというのを、今、事業所に対して説明しているところでもあります。また何かありましたら、私ども労働基準部や監督署にご相談いただきたいと思います。その問題意識は、同じように持っておりますので、そういう脱法的なことが行われぬようにということで、とりわけ今月はそこに力を入れることとしておりますので、また何かありましたら、いろいろ御助言をよろしく願いいたします。

○桃井部長 徳永委員からいただいたいわゆる若い方々の勤労観についての御意見について、コメントをさせていただきたいと思っております。

まず“出前授業”など御協力いただいておりますことに、感謝を申し上げます。「若い方々に、大人になってしっかりと働いてもらう」という意味で、若いうちから勤労観を養っていただくことは、非常に重要なことだと考えております。労働局といたしましても、職業講話などを、若い方々に対して行っております。また千葉県や千葉市などとも連携しながら、小学校のときから職場体験を行うなど、勤労観の育成について積極的に取り組んでいるところでございます。引き続き御協力のほど、よろしく願いいたします。

○吉永室長 補足で、また御説明でございますけれども。委員の御指摘のように、なかなかその、働くことの意味であるとか、そののところというのを、私どももどこまで十分に伝えられるかというのは、ちょっと難しいところもございますが。それと合わせまして、高校生向けにやっているところと合わせまして、県内の各大学・短期大学と、そこに対しましては毎年、やはり労働法のそのものも知ってもらいたいという思いもございまして、そういう講座を希望するかどうかということで御意見を聞いております。

そういったような、労働法について大学生等に講義してほしいというような御要望があったときは、私どもの方も大学の方に出向いて、講義をするということをしております。おっしゃったような観点が、ちょっとどこまで入れられるかというのはございますけれども、そういったようなことも観点として考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。

そのほか、委員の皆様から、はい。じゃあ、よろしくお願いします。

○藤原委員 千葉県教職員組合の藤原と申します。本日は丁寧な御説明、またわかりやすい資料、ありがとうございます。私の方から、質問とお願いを、お願いしたいと思います。

まず1点目は質問です。22ページの、子育て女性等の就職支援の所、すいません、聞き漏らしたのかもしれないのですが、グラフの方がございます。担当者制による個別支援者数と就職数。ここの令和元年のものが、前年度に比べると落ちているように見えますが、この理由を教えてください。というのが1点です。

2点目は、今回のコロナウイルスの関係で、学校が臨時休業になったことで、さまざまな所に影響が出ているかと思えます。現場は大混乱です。

まずですね、非正規の職員の勤務というところで、不安になった者が多くいたという話を聞いています。自治体の判断ということで、例えばある町では、学生サポータースタッフ等は3月の勤務ありということで、本人たちは涙を流して喜んでいた者もいたというふうな話を聞いていますが、用務員さんは3月の勤務がなくなったというようなことがありました。まあ、担当部署は違うかもしれないですけども、こういう状況になっているということで、担当部署には働きかけていきたいなというふうに思っています。

また、現場の混乱というところでは、給食が休止となったということで、ニュース等でもやっていますけれども、産地とか業者も混乱しています。業者の支援というところでは、2月の28日に出されました文科省からのものでは、補てんなどは想定していないというようなお話だったかと思えます。まあ、地産地消ということで、地域の方がすごくこういったものにかかわってるかと思うんですけども。

去年は台風で、やはり給食のところも大変だった中、またこういったことが起こっています。こういった、すごくいろいろやることがある中で、大変だとは思いますが、本当に細かいところまで、さまざまな対応の方を、よろしくお願ひしたいなというふうに思っています。以上です。

○皆川会長 どうもありがとうございます。

今の藤原委員からの御意見・御質問について、よろしくお願ひいたします。

○桃井部長 藤原委員、御質問ありがとうございます。

最初の資料 22 ページのマザーズハローワーク、マザーズコーナー就職数や

就職率についての御質問にお答え申し上げます。こちらの令和元年度につきましては、あくまでもまだ12月までの途中経過となっておりますので、就職件数については、その分昨年よりも若干低めには出ておりますけれども、進捗については順調に進んでいると理解をしております。

また、就職率につきましては、昨年と比べると、現時点で0.4%落ちておりますけれども、もともと97%以上の高い就職率を上げているので、支援は十分に進んでいると考えております。

○友藤局長 今、コロナウイルスの関係で、いろんなところで仕事なくなるといったような問題も、いろいろ出ているかというふうに思っています。先ほど、資料でも若干御説明をさせていただきましたが、こういう助成金だとか、そういったものも御用意をさせていただいていますし、できる限り労働者の方に被害が及ばないように対応させていただきたいというふうに思っております。

私どもは、相談窓口をいろいろ設けさせていただいておりますので、私どもが対応できるものは対応させていただいて、できないものは官公庁につないだり、いろんな形で影響を受けておりますので、窓口でいただいた声を、また的確に国・本省の方にもお伝えをして、政府一丸となって取り組んでいきたいというふうに思っております。

○皆川会長 ありがとうございます。

藤原委員、よろしいですか。

○藤原委員 はい。

○皆川会長 はい、わかりました。ほかに、御意見ございましたら。

○高村委員 中央大学の高村でございます。非常に幅広い課題と、労働に関する課題ということと、それへの対処ということで、大変わかりやすく説明いただきまして、ありがとうございます。私からは3点。2点の御質問と、1点お願いということさせていただきたいと思っております。

まず、御質問の1点目なんですけれども。今回の配付、前回にもいただいているんですけれども、実績に関する縦長の資料というのもいただいています。これに関してなんですけど、ここに取り上げられている数字というのは、どういうものをここに取り上げてくださっているかというのをお聞きしたいというふうに思っています。

特にこれは、目標値を持たれているのかどうかということなんですけれども。

何か目標があるので、この数値を出されているのか。それとも、単に指標という意味で出されているのか。もしくは、やはりこういった、ここにお示ししてくださっているものは、重点的に取り組むというふうな意図があって取り上げてくださっているのか、ということ、ちょっとお伺いしたいと思っています。

それで、その観点から申し上げますと、2番目の「多様な人材の活躍促進や人材確保支援」ということの中の一番上、女性の活躍支援の所で、「女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画策定届出率」という所と、それから「えるぼし認定」という所なんですけれども、これの実績値が下がっているのはなぜかということ、ちょっと一つお聞きしたいと思っています。届出率ですね。これの所が、29年度の場合ですと99.7であったんですが、一番近い所で見ますと95に下がっているということの理由について、お聞きしたいということと、それと、あとはプラチナ認定企業数ということなんですけれども、全国的には認定を受けている企業というのは、多分増えていると思うんです。それで今日のお話ですと、「プラチナえるぼし」というふうな、一段さらに上を目指そうという動きがある中で、ここについては、特に増えていないということなんです。この理由ですとか、ここについて、どういう取組をされるつもりかということについても、お聞きできたらと思っています。ちょっと長くなりましたけれども、これが一つ目です。

それで、二つ目なんですけれども。非常に有効求人倍率が高い水準にあるということで、とってそれはよいお話だと思う一方で、まだ現場ではやはりミスマッチということで、求人とそれから就職を決めるということの間に、まだ乖離があるというふうなお話だったかと思えます。特に業界というところで、結構人手不足なところが顕著だということで、ここに挙げていただいたのは、福祉、建設、運輸、警備などということで承知しております。

それで、事前にお送りいただきました、職業安定行政年報というものを拝見しますと、多分、こういったミスマッチというのを埋めるという目的もあり、求職者支援訓練制度というのがあるかと思うのです。特に今、人手を確保するのが難しいと言われている「福祉」という分野で見ますと、実践コースということで、介護に関するコースというのが設けられているんですけれども、この定員の充足率というのが半分についていないというような状況があります。こういったミスマッチを埋めていくという上では、この定員充足率などというところも、一つ考えていく必要があるのではないかなと思うのですが。こういった連携みたいところは、どのようにお考えかというのがお聞きできたらと思っています。

最後に、お願いというようなことにもなるんですが、今日いろいろお話をうかがってしまっていて、非常に課題というのが広範に及んでいて、特にこれからまた、

このあと御説明があるのかと思うんですけども、千葉県とそれから労働局でも、さまざまな連携をしてらっしゃるということ。それ以外にも千葉の場合ですと、ジョブサポートセンターというような形で、さまざまに連携をされていて、これは非常に有効なお取り組みだなというふうに思っているところです。このお話の中で、行政機関同士でできる限り、例えばデータを共有したりとか、できるところを共同で進めていくっていうのは同じなのかと思います。

これからさらに、就職氷河期世代の支援ということで連携先が広がったりとか。がん治療と仕事の両立支援というようなことだと、病院というところまで広がっていく中で、なかなか組織が違って、連携するというのは難しいところがあるかと思うんですけども、是非、行政の中で働かれる皆さんのお仕事が御過剰にならないようにということで、あまりそこは、効率化ということで働き方改革を進めていただいて、こちらのお仕事進めてくださる方々の働き方というところも過剰にならないように、是非、そこのところをお願いしたいと思っております。

以上、3点です。長くなりまして、すいません。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。では、よろしく申し上げます。

○吉永室長 よろしいですか、はい。

じゃあ、まず1点目の方、私の方からこちらに出しております数字でございますけれども、これで大体、主なところの行政指標がわかるというところを出しております。ただ、中には数値を持っているものもございまして、あるものとないものもございまして、一応全体がわかるということでお出しはしているものでございます。

先生の方から、その中で御指摘がございました女性活躍の行動計画のところでございますが。行動計画の方は、企業の方に任意で、例えば自分の会社の女性が活躍するための行動計画を立てていただくのですが、その行動計画期間です。例えば、「うちは2年でこれをやります」とか、「5年でこれをやります」ということで、任意でちょっと期間を定めていただくことになっております。

要因の一つとしては、例えば2年前に行動計画を立てていただいていて行動計画期間が切れてしまったあとで、当然、引き続き計画をお立ていただく必要があるんですけども、例えばそれがこの時点で、まだ本来引き続きやるべきものができていなくて、今、策定中で、労働局に届出をいただいてない企業などがあって、ちょっと数値が落ちているというところがございます。

あとは、現在ですと301人以上の労働者を雇用する場合は、この行動計画を必ずお立ていただくということで、私どもの方で周知もしてお届けをいただい

ているのですが、290人ぐらいのところの企業が、ちょっと何かの要因で人をお雇いになって、301人を超えましたということなら、言ってみれば、法律の論理上はその瞬間に届出の義務も発生しますので、すぐお出しくださいということになります。なかなかそこを認識いただけていないとか、私どもが何らかの形で把握したときに、「301人以上いるんだったら、届出の義務がございませよ」ということで、新たに届出の義務があるといったところが、「あ、そうですか。じゃあどういうふうにやりましょうか」ということで、ちょっと御準備をいただいている企業等が若干この時期にありましたということ、落ちているところではございます。

いずれにしろ、届出の義務がある企業については、これは当然100%お届けいただくというのが筋なのかと思います。こちらについては、御訪問したり、もしくは来ていただいたり、いろいろな形で届出促進をやっていくことにいたしております。

それと、「えるぼし認定」でございませ。こちらについても、当然、多くの企業に「えるぼし」というものを取っていただいて、「ほし」の価値を、そういう意味でも高めていきたいというふうに思っております。今年度も、実は認定した企業さんがあったのですが、「えるぼし」の認定マークを使っていただくという、何て言うんですかね、本来の意味をきちんと立たせるために、ちょっと一定の要件を満たさない場合に取消をさせていただくという制度にもなっておりまして、実は、要件を満たさない企業があつて、取消というようなことがございましたので、これがプラスマイナスみたいな感じにはなっております。

ただ、最初の行政運営の説明のところにもございましたが、女性活躍については今後、101人以上の労働者を雇用する事業主の方も、行動計画を策定してお届けいただく義務がございませ。新たに「プラチナえるぼし」といった、より高い認定制度もございませるので、今、いろいろそういう説明会等もしていく中で、この「えるぼし」自身を知っていただく。それで、これも目指していただくということ、そこについても併せてしっかり取り組んでいきたいと思ひます。

○桃井部長 高村委員、御質問ありがとうございます。

まず、有効求人倍率が高い中で、ミスマッチがあるというお話でしたけれども、まさに御指摘のとおりだと思ひます。こういったミスマッチを解消するために、人材サービスコーナーなどで、福祉などの業界に関する説明を行うなどのイベントを開催して、そういった業界のことを知ってもらう。あとは、マッチングのイベントを行うなど、マッチングの促進を図るよう努めているところでございませ。

そして、職業訓練との連携というお話がございましたけれども、確かに有効求人倍率が高い中ですと、すぐに就職しやすい環境にありますので、どうしても訓練を受講しようという方々は、景気が悪いときと比べて人数が減ってしまうということがあります。ただ、訓練の受講についてもハローワークの方から、必要な方についてはあっせんをしております。労働局、ハローワーク、そして訓練実施機関はしっかり連携を取って行っているところでございます。

また、訓練のミスマッチにつきましては、訓練の内容だけではなく、訓練を開催する場所、地域的なミスマッチもありますので、福祉に関する訓練につきましては、来年度は開催場所を市内だけでなく、県の東部や南部を含めて拡大をして、充足率も高めていきたいと考えております。

ジョブサポートセンターを初めとする県との連携でございますけれども、御評価いただいたとおり、こういった県との連携は重要なことだと認識をしておりますので、来年度も引き続き千葉県や千葉市など、関係自治体としっかり連携して、進めていきたいと思っております。

特に、氷河期世代の就職支援につきましては、千葉県のプラットフォームを設けまして、千葉県と労働局が共同事務局として、関係機関や経済団体、労働団体などにも参画をいただいて、密接な連携を図りながら進めていきたいと考えております。

また、がんなどの治療と仕事の両立支援につきましては、そういった病院との連携を図っていくというように、各行政課題ごとに、適切な機関との連携を深めていきたいと考えております。

さらに、行政機関の業務量、働き方も御心配いただき、どうもありがとうございます。労働局といたしましても、民間企業の働き方改革を進めるだけではなく、労働局としてもある意味、一事業主でございますので、効率的な行政運営に努めて、内部の働き方改革も併せて進めてまい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 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、じゃあ。

○岩山委員 J F E の岩山でございます。

氷河期世代の就職支援に関連して、ちょっと質問をさせていただきたいんですけれど。やはり、受け手側の企業、具体的には中小企業への、定着に対する支援という部分も大事なんじゃないかなと思っていて。我々、製鉄所の構内で働く協力会社さんにアンケートを取ったことがあるんですけど、やっぱりアンケートを取ると、どういうアンケートかという、要するに定着率のアンケ

トです。我々の場合、5年というタームで取ったのですけれど、そうすると5年で、まあ、そもそも採用しにくいというところもあるのですけれど、せっかく採用しても同じぐらいの数がやめちゃう。要するに、5年での定着率というか、離職率というのが100%近い企業も、職種によってあるということなんです。

つまり、それは中小さんで、それで3K職場です。非常に重労働、あるいは職場環境が厳しいとか、そういったところの企業さんが、割とやっぱり採りにくいし、採ってもやめちゃうというようなことがあると思います。そういう意味では、ここの就職氷河期世代の方を、うまくそういった企業にマッチングさせるということとともに、16ページに、定着に向けた雇入れ企業支援ということが書かれているのですけれど、このあたりもちょっと、具体的にどういふことを検討されているのか。それと、そういった本当に採用に困っている企業に対しての振り向けを、マッチングというのを、具体的にどういふふうなことを検討されているのかということ、ちょっと2点ですけれど質問で、お伺いさせていただきますでしょうか。

○皆川会長 ありがとうございます。よろしくお願いたします。

○桃井部長 岩山委員、御質問ありがとうございます。

就職氷河期世代の支援につきまして、御指摘のとおり、企業に就職をするというだけではなくて、その後の定着についても非常に重要な課題だと認識をしております。まず、企業の採用時についての支援につきましては、一つのツールとして助成金があるかと思っております。特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用制度を氷河期世代の方々を対象に拡充して、活用していきたいと考えているところでございます。

また、こういった就職氷河期世代の方々の中には、今まで、正社員としての就労経験が乏しい方もいらっしゃいますので、資格を身につける職業訓練というの、一つの重要な手段と考えております。就職だけでなく、その後の定着まで含めて、ハローワークで専門の窓口を設けますので、1人1人に対して、個別にきめ細やかな支援を進めていきたいと思っております。

また、マッチングにつきましては、実際にどういふ職場か知ること非常に重要かと思っておりますので、経済団体の方々にも御協力いただきながら、個別企業での職場体験も一つのツールとして考えられると思っております。

まだ来年度の施策でございますので、細かな実施内容につきましては、これから詰めていくところですが、いろいろ経済団体の方々の御協力をいただきながら、就職だけではなく、その後の定着支援も含めて、ハローワークで全力を

上げて支援をしてみたいと思っております。

○岩山委員 わかりました。本当に定着率の低い中小企業さんの声も、どこかで、プラットフォームの中で聞くのかどうかよくわかりませんが。結局、本当は、きつい仕事を楽にすれば定着率が上がっていくのですが、そのためには機械化だとか、いろんなロボット化というのもあるのです。ただ、そうは言ってもお金がないので、なかなかできないとか。

あるいは、大企業だったら持っている福利厚生制度も、やっぱり中小企業だったらなかなか持っていない。じゃあ、共同で何か使えるものがあるかという、なかなかないよねとか。いろいろ雇用管理制度というのは、もちろんあると思うのですが、これ以外にいろんな声を聞いていただいて、できればメニューの拡充も含めて御検討いただければいいかなというふうに思っております。

○桃井部長 ありがとうございます。

御指摘のように、中小企業を初めとする企業の皆様の声を聞くというのは、非常に重要だと思っておりますので、今後も中小企業の声もいろいろと聞いてまいりたいと思います。引き続き、よろしくお願いいたします。

○皆川会長 どうもありがとうございました。大変貴重な御指摘だと思いますので、是非今後の取り組みの中で、どうぞ御対応よろしくお願いいたします。

そのほか、いかがでしょうか。せっかくの機会ですので、御発言いただければと思います。はい、よろしくお願いいたします。

○高柳委員 すいません。私の方から1点だけ、ちょっとお願いということになるのですが。

最低賃金の関係で、私どもの組織の中で、毎年10月1日を目途に全国にチラシをまくということで、県内で大体3万ぐらいのチラシをまいているのですね。その内容は、組合さんも含めて、労働局さんの方からいただいたチラシも含めて、それぞれの構成組織にまいているというのもあります。昨年度、10月から11月ぐらいにかけて私の所に7件ぐらい、「まだ募集自体が、最賃割っていますよ」というのが入ってきているということでもあります。

その特徴として、ショッピングモールの所が非常に多くなっている。ほぼ、ショッピングモールの関係があるということです。都市部の所は、ほぼほぼ1,000円台いっているのですが、そんなことはないのですけれども、いわゆる郡部の所の大型のショッピングモールでは、入っている店舗にそういったことが、

なかなか周知されていないのかなという現状があるんだと見受けております。そういったことを含めて、できるだけそういったところへの早目の周知を、是非やっていただければ助かるなと思っています。

当然、我々のところにもイオンさんが組織の中に入っていますので、連携してやっていきたいとは思っていますが、こういったものを是非、労働局さんのところでも意識しながらやっていただけると助かるということで、私の方から1点お願いであります。

○中山部長 ただいまの最低賃金に関するお話でございますが、私どもも最低賃金、例えば10月1日に改正になりますけれども、改正が決定した8月の下旬の段階からPRが動き出しまして、周知にあたりましては経営者協会さんとか、連合千葉さん等にも調整した上で、大体たくさんのチラシを配っておりますが、監督署の方でも大体8月から11月ぐらいの説明会というのは、最低賃金の周知も必ずやることとしております。

また、たまたま岩山委員が会長を務めている労働基準協会連合会というところがあるのですけれども、そうしたところでも必ずその時期は、最低賃金のお話を常にさせていただいているということで、できる限りのことはさせていただいております。

御指摘がありましたけれど、実はこのところの地域別最低賃金の引き上げが大きく、この2年ぐらいは、郡部の方では最低賃金額が、もうギリギリの事業所がすごく増えてきました。前は、大手さんですと、ある程度差があったのですけれども、千葉県下でも郡部の方に行きますと、かなり大手の企業さんでも最低賃金のところに実際の賃金が近くなっている。パートさんは特に、近くなっている所もあります。

そうした中で、今、お話もありましたので、やはり地域別最低賃金というのは、労使の皆様で知恵を絞って決めていただいたものです。私どもとしても、その履行確保というのは100%達成していきたいと思いますので、また何かありましたら情報提供をお願いいたします。

ただ、千葉の事業所の最低賃金を下回る「未満率」というのは、決して高くありませんでして、実際、統計を取ってみますと、御承知かと思いますが、やっぱり2～3%ぐらいが未満率という状況でございます。当然ながら、それは0に近づけるべく努力してまいりたいと思いますので、よろしく申し上げます。

○皆川会長 ありがとうございます。

このほか、委員の皆様いかがでしょうか。お気づきの点などありましたら、せつかくの機会ですので。はい。

○大久保委員 富士通の大久保と申します。本日は、いろいろ御説明ありがとうございました。

私の方からは、テレワークの関係で。今回の“コロナウイルス騒動”の関係でうちの会社の方も政府の要請に基づいて、テレワークの推進ということで実際に始めておりました、この千葉支社の方でも、「原則、テレワーク」というような方針で進めております。3月の11日までということで、まずは期限を切ってやり始めております。

支社の所には、グループメンバーを含めて100人弱ぐらいいるのですが、実際に今、やはりお客様対応とかありますので、20から30ぐらい朝に出社するような形で、だいぶテレワークも推進できてきたのかなというような状況でございます。さまざまな課題がこれから出てくると思うのですが、その中でまた、取組の中で、皆さんに発信できていけたらというふうに思っています。

これが、先ほどのお話じゃないですけども、「テレワーク元年」じゃないのですが、推進のきっかけとなればいいかなと思っています。是非、このテレワークというものを推進するために、後押しをいただけたらというふうに思っています。よろしく願いいたします。以上です。

○吉永室長 ありがとうございます。

テレワークの方も、もちろん厚生労働省の方も推進してしております。あとは総務省等も中心になってやっておりますので、私どもといたしましても、適正なテレワークができるようにということで取り組んでまいりますので、またいろいろ、そういうテレワークについて何か問題・課題とかございましたら、それは必要に応じて厚生労働本省の方にも、そういったような情報は共有をしていきたいと思っておりますので、まさに今、リアルに実施されている中で、何かそういったようなことがあれば、またそれを是非お寄せいただけたらと思います。どうぞよろしく願いいたします。以上です。

○友藤局長 今回、テレワークが非常に有効だということでやっておりますけれども。そのほか、私ども厚生労働省でお勧めしていますのは、なかなかテレワークまで難しいというお話も、機材とか、そういった環境整備をする必要があるということで、テレワークが難しいという企業様に対しては、時差出勤を是非お願いをしたいということで。

まあ、皆さんが全部時差出勤になってしまうと、全然意味がないのですが、ある程度混雑を緩和するということでの呼びかけもさせていただいておりますので、是非、関係のところに、職員のうちの何割かは時差出勤が可能な方は、時

差出勤を勧めていただくといった取組も、是非周知等をお願いできたらというふうに思っておりますので、よろしくお願ひしたいと存じます。

○皆川会長 本日、さまざまな委員の皆様からの御意見をお伺いして、また労働局の皆様からのさまざまな御説明・御回答をいただきまして。

皆様もおわかりいただけると存じますが、大変に課題というのが、さまざま山積しておるということで、どこから手をつけていくかということにも、実際、なるかもしれません。その点につきましても、本日、委員の皆様から切実な要望もございましたので、そうした御意見をくみ取っていただいて、このような事態に御対応いただければというふうに存じます。

本日さまざまなお話を伺っていて、やはり雇用に関する問題というのは、いろんな課題とか現状、そして今後の取組について教えていただいたわけですが、やっぱり「雇用のあり方」っていうのは、社会の中でさまざまに相関しているところがございます、一つ一つの課題というのもつながっているところがございます。

今日最初にお話がありましたように、非正規雇用・パート有期雇用については、新しく改正された法律が、この4月から施行されることになるわけです。まずは大企業からということになります。そこでは御存じのように、均等・均衡待遇というのが求められておまして、正社員との待遇との間で、均衡ないし均等を図るべきだと。当然ですが、パート有期で働かれてきた方々の待遇改善というのが、そこでは目指されているわけでございます。

同時に、今日もさまざまな御指摘がありましたように、一方では人手が足りない所とか、マッチングの問題もありまして、例えば、今までは有期雇用だったのが、より安定した雇用・無期雇用にという形でマッチングできれば、そちらの方で勤め先・働き口を見つけて、より安定した雇用というふうにマッチングさせるというのも、大事になろうかと思えます。

一方では、またこれもさまざまな御指摘がありましたように、離職してしまう方の率も、業種や企業の状況によっては高いというところがありまして、当然ですが、これまでの日本の働き方で、特に正社員を中心ですけれども長時間労働であったり、なかなか休みが取れないとか、労働環境の問題もあったということです。そのあたりの改善ということで、当然ですが今回の働き方改革のさまざまな法改正があったと思っております。

また、これは岩山委員からの御質問や御指摘がありましたように、そうは言っても労働環境のなかなかきついお仕事であったりすると、定着率もなかなか改善しないということになりますので、これは一つ一つの企業だけの取組では、なかなか限度がある、改善に限度があるということになりますので、そうなり

ますと生産性の向上ですとか、仕事の効率化とか、さっきのお話にありましたように機械化なんかも含めて、労働者が働く環境というのもよりよく改善していく取組というのも、また別途、さまざまな助成金とか、そういう形でも必要になろうかと思えます。

このような形で、一朝一夕にすべての問題を解決するというのはなかなか難しいところだろうと思えますが、非正規雇用は非正規雇用で待遇改善を図っていくということと、より安定した雇用へのマッチングを図るということ、そして、正社員で働く場合の労働環境の改善、物事は大体つながっているように思えますので、そうした観点から総合的な施策というのを、細かい所はいろいろとあろうかと思えますが、今後も引き続き、令和2年度も総合的に推進していただければというのが、今日お話をうかがっていたところの私の方からの、僭越ですが意見として簡単にお話させていただければというふうに存じます。どうぞよろしく願いいたします。

また、本日貴重な御意見・御質問をいただきました委員の皆様には、改めまして御礼申し上げたいと思えます。どうもありがとうございました。

それでは、時間の都合というのもございますので、まず最初の審議事項についての御質問・御意見は、このあたりで終了させていただきたいと思えます。

本日、さまざまな御意見・御質問をいただきましたので、行政運営方針については、今後、修文がもし必要であれば修文いたしたいということで、修文させていただくということになるかもしれませんが、その修文するかどうか、それからする場合には、どういう修文とするのかということにつきましては、僭越で恐縮ですが、会長の私の方に一任いただきまして、労働局の皆さんと調整の上で、今後を図らせていただければということをお願いいたしたく存じますが、よろしいでしょうか。

○委員一同 異議なし。

○皆川会長 すいません、よろしく願いいたします。

改めましてですが、労働局の皆様におかれましては今後の行政運営にあたって、本日の会議で御意見をいただいた内容について、今後、十分に御配慮いただいてお進みいただければというふうに存じます。よろしく願いいたします。

それでは、議題の2の方に進みまして、議題の2の「令和2年度千葉県雇用対策協定事業計画案」につきまして、桃井職業安定部長から御報告をお願いいたします。よろしく願いいたします。

○桃井部長 職業安定部長の桃井でございます。よろしく願いいたします。

それでは、「令和2年度千葉県雇用対策協定事業計画案」について御報告を申し上げます。雇用対策や働き方改革を初めとする労働施策を、地域において効果的に実施していくためには、県などの地方自治体と密接な連携を図ることが重要であります。こうした地方公共団体等との連携につきましては、行政運営方針にも盛り込まれているところでございます。

そして千葉県と千葉労働局につきましては、平成28年に千葉県雇用対策協定を締結し、求職者の就労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しております。そして毎年度、雇用対策協定に基づきまして、千葉県雇用対策協定事業計画を策定しております。

令和2年度の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おり、今月中に策定する予定となっております。現段階の事業計画の案を、本日こちらの資料として配布しております。内容につきましては、こちらの1枚目の概要の資料を御覧いただきたいと思っております。項目といたしましては、1番、「働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上」。2番、「多様な働き手の参画」。3番、「人材確保対策の総合的な推進」。4番、「一体的実施事業の推進」。5番、「その他の連携した取組」。この5項目となっております、こちらの項目につきましては、今年度の計画と変更はございません。

来年度の計画の変更点といたしましては、2の(2)の「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」につきまして、今年度の計画では、2の(3)の若者支援の項目と一緒に記載されておりましたが、来年度の重点施策となりますので、行政運営方針と同様、独立して氷河期世代の支援を1項目立てております。

こちら、2枚目以降に計画の本文をお付けしておりますけれども、この事業計画につきましては、おおむねそれぞれ項目の概要の記載の後に、「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」、「事業の目標」というような構成となっております。内容につきましては、後ほど事業計画にお目通しいただければと思っております。

以上、簡単でございますが、私からの説明を終わりにさせていただきます。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。ただいまの御報告について、よろしいでしょうか。ざっとお目通しいただきまして。

本日、詳細についての事業計画の案をお配りいただいておりますので、また時間をかけてお目通しいただきまして、何かお気づきの点などありましたら、次年度でも労働局の方にお寄せいただけたらというふうに思いますので、よろしく申し上げます。

それではですね、委員の皆様方の御協力のおかげをもちまして、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。

5. その他

○司会（工藤監理官） 皆川会長には円滑な議事進行をいただきまして、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、御挨拶を申し上げます。

○友藤局長 本日は、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。

テレワークを始め、いろいろ貴重な御意見をちょうだいしたわけでございます。いただいた御意見を、当然、来年の運営に反映をさせていただきながら、行政を進めてまいりたいというふうに思っています。ただ、何度か出ておりますとおり、私どもだけでは運営方針に基づく施策の展開がすべて完全にできるというわけではございませんので、ぜひ皆様方の御協力をちょうだいしながら、進めてまいりたいというふうに思っておりますので、引き続き御支援の方をよろしくお願い申し上げて、御挨拶に変えさせていただきます。ありがとうございました。

6. 閉会

○司会（工藤監理官） 本日は、長時間にわたり御審議をいただきまして、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。

(以上)