

『令和2年度 第2回千葉地方労働審議会』

日時 令和3年3月5日（水）9：45～

場所 千葉県自治会館 9階大会議室

1.開会

○司会（工藤） 定刻になりましたので、只今から始めさせていただきます。開会に先立ちまして、事務局から皆様へお知らせとお詫びを申し上げます。

昨日夕刻、千葉労働基準監督署の職員2名が、新型コロナウイルス感染症に感染していることが判明いたしました。千葉労働基準監督署は、千葉労働局と同じ庁舎で業務を行っている関係で、千葉労働基準監督署と同じフロアにある労働基準部の関係者につきましては、感染予防の観点から出席を見合わせていただいております。この場でのご意見・ご質問の中で、その関係で本日ご回答ができないものが出ました場合には、後日書面にてご回答させていただくことにさせていただきたいと思っております。審議会当日のご報告となりましたことを、深くお詫び申し上げます。

それでは只今から、『令和2年度第2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。審議に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに事務局から、資料のご案内をさせていただきます。資料につきましては、資料一覧のとおり配布させていただいております。資料に、不足するもの、不都合なことがございましたら、説明の途中でもお手を挙げて教えていただければ、事務局からお届けいたします。

それでは、次第に戻っ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友藤労働局長から、ごあいさつを申し上げます。

2.局長挨拶

○友藤局長 おはようございます。労働局長の友藤でございます。本日は新型コロナウイルス緊急事態宣言が延長されている中、皆川会長様をはじめ委員の皆様方には本審議会ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。只今司会からご説明させていただいたとおり、ご心配をおかけしておりますことにつきましては、お詫び申し上げます。また、日頃から労働行政の推進に多大なるご支援・ご協力をいただいておりますことに対しまして、改めて感謝を申し上げます。

さて、私ども千葉労働局では、毎年度当局の行政運営方針を策定いたしまして、行政を展開しているところでございます。本日は次第にもございますとおり、来年度の行政運営方針案のご審議をいただくことにしてございます。詳細は後ほど、総務部長から説明をさせていただきますが、来年度につきましては、ウィズあるいはポストコロナ時代の雇用機会の確保と、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備といった二つの大きな課題を中心に、行政を進めていきたいと考えているところでございます。

もう少し具体的にお話をさせていただきますと、新型コロナウイルス感染症が国内に広がったこの1年近くは、我が国の雇用情勢、あるいは労働環境が大きな影響を受けたことを危惧しているところでございます。県内の雇用・失業情勢を見ますと、一昨年1月から有効求人倍率が急速に下降しており、8月以降は、0.85倍から0.83倍と、ほぼ横ばいの状態となっております。

一昨日に、今年1月の有効求人倍率について発表させていただいたところでございますが、1月の有効求人倍率は0.85倍ということで、前月比で比べますと0.02ポイント上昇と約20か月ぶりに上昇したという状況になってございます。ただ、いずれにしましても求人が求職を下回っているということで、依然として厳しい状況には変わりがないという状況になっておるわけでございます。

コロナ禍で、すぐに解消されない、回復までに今しばらく時間がかかるという状況にございます。あるいはポストコロナ時代の経済活動に合わせた雇用への橋渡し、そういったことも必要になってきているのではないかなと感じておるところでございます。

すでに今年2月には、令和2年度第3次補正予算を活用して、厚生労働省において「新たな雇用・訓練パッケージ」を策定いたしまして、これに基づく施策の展開を進めている状況でございます。業績が特に厳しい企業ですとか、あるいは緊急事態宣言地域の営業時間短縮に協力する飲食店については、大企業についても10/10の助成をするといった雇用調整助成金特例措置の拡充ですとか、あるいは特例措置の延長、あるいは大企業のシフト制を通じた休業支援金ですとか給付金の適用など、雇用調整助成金などの活用を通じて、事業主の雇用の維持の支援をしているところでございます。

また新たに創設しました産業雇用助成金等による、在籍型出向を活用した雇用維持、そういった支援も行っていくことにしてございます。また、これまで就業経験のない新たな分野への、円滑な労働移動を望む求職者に対しまして、早期の再就職支援に取り組んでいくことにしておるところでございます。

さらに、新型コロナウイルスの影響で休業を余儀なくされた方、あるいはシ

フトが減少したシフト制で働く方に対して、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図ることで、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結びつけられるよう、職業訓練の強化などにも取り組んでいるところでございます。いずれにしましても、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した雇用対策を進めていきたいと考えているところでございます。

もう一つの柱でございます、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備でございますが、今般、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、「3密回避」、あるいは「ソーシャルディスタンスの確保」など新しい生活様式が普及して、社会のあり方も大きく変化をしてきている、新しい時代に対応した変革が求められているのではないかと、思っている次第でございます。千葉労働局としましては、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えながら、この変革に対応した働き方改革を着実に実行して、深化させていくことが必要と考えているところでございます。

テレワークは、国の働き方改革実行計画においても、時間・空間の制約にとらわれることのない柔軟な働き方として、普及促進を図ることにされているところでございます。また新型コロナウイルス感染症の拡大防止に資する働き方から、これまでにない規模で広がってきているところでございます。ポストコロナ時代において重要な働き方になるということで、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの一層の促進を図ることにしてございます。

また本年4月から、県内雇用の約7割を占める中小企業に対しまして、国の働き方改革実行計画の大きな柱であります、いわゆる「同一労働・同一賃金」が適用される運びになってございます。昨年4月から適用されております、労働時間の上限規制等の履行の確保に合わせて、丁寧かつしっかりと取り組んでいく必要があると考えているところでございます。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ためには、働き方改革の着実な実行に向けて、働き方改革関連法案等の周知をはじめ、その着実な実施・定着が重要になってきていると考えているところでございます。

いずれにしましても、私どもが労働行政を運営していくに当たりましては、各会の皆様方のご意見をいただきながら、地域の実情に即した施策を展開していくことが重要であると認識をしているところでございます。そのため本日は、なかなか時間が取れないところではございますが、時間の許す限り、委員の皆様方の忌憚のないご意見をお願い申し上げまして、私からの開会のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いたします。

○司会（工藤） それでは次第の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、紹介にかえさせていただきます。なお、本日ご欠席されておりますが、任期途中で退任された岩山委員にかわり、新たに浅見委員が使用者代表委員として任命されております。また労働災害防止部会委員でありました岩山委員の退任に伴い、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が浅見委員を労働災害防止部会委員に指名しておりますことを合わせて申し添えます。

では次第の4の「議題」になりますが、千葉地方労働審議会運営規程第4条に基づき、これより司会進行を審議会議長の会長にお願いします。皆川会長、どうぞよろしくお願いします。

○皆川会長 はい、会長の皆川でございます。本日は緊急事態宣言が出ている中ではございますが、このような対面式での開催となりました。委員の皆様のご協力、それから労働局の皆様のご尽力に感謝申し上げます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

それでは初めに、本日の委員の出席状況などについて事務局からご報告をお願いいたします。

○司会（工藤） はい、事務局からご報告をいたします。本日の出席委員は定数18名のうち15名で、委員の3分の2以上の出席をいただいております。したがって、地方労働審議会令第1条第1項の規定により、審議会は有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会議の公開につきましてご説明を申し上げます。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されることとされており、その議事録につきましても公開させていただくこととなりますので、ご了承をお願いします。また議事録につきましては、当局のホームページに掲載することとしておりますので、合わせてご了承願います。なお、本審議会は千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、開催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、ご報告を申し上げます。

○皆川会長 どうもありがとうございました。それでは早速ですが、これから議事に入らせていただきます。

議題の4の(1)、「千葉地方労働審議会運営規程の改正について」です。それでは、まず事務局からご説明をお願いいたします。

○司会（工藤） はい、事務局から、お手元の資料、「千葉地方労働審議会運営

規程の改正について」によりご説明いたします。今般、内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続きを見直すという方針が示されたこと、また、テレビ会議システムの普及状況を踏まえ、「千葉地方労働審議会運営規程」を別紙1のとおり改正したいと存じます。改正箇所は、別紙2の「千葉地方労働審議会運営規程 新旧対照表」のとおりでございますので、この新旧対照表に沿ってご説明を申し上げます。

別紙2の左側欄が「改正後」、右側欄が「現行」の規定となっております、傍線部分が改正部分でございます。内容に変更がございますのは、第3条と第6条でございます。第3条につきましては、「テレビ会議システムを利用すること」を想定した改正でございます。第6条につきましては議事録の署名に関する改正でございます、議事録の作成は引き続き行うものの、メール等により出席委員全員にご確認いただくことを前提に、「委員からの署名」を削除したものでございます。なお、第1条と第8条及び10条以降の条文については、2桁以上の数字を半角表示に修正したもので、内容の変更はございません。

○皆川会長 それでは、只今の事務局からの説明について、委員の皆様から何かご質問・ご意見等おありでしょうか。ないようでしたら、この改正案について皆様、ご承認をいただければと存じます。ご承認いただけますでしょうか。

○一同 異議なし

○皆川会長 ありがとうございます。特段の異議なくご承認いただきましたので、この改正案を審議会として承認することといたします。

続きまして、議題の4の(2)、「令和3年度千葉労働局行政運営方針(案)について」です。こちらの説明につきましては、坂根総務部長から一括してお願いいたします。なお、委員の皆様からのご意見、質問等は、説明が終わったあとにお受けいたします。それでは坂根総務部長、どうぞよろしく願いいたします。

○坂根部長 総務部長の坂根でございます。どうぞよろしく願いいたします。誠に恐縮ですが、着座で説明をさせていただきます。

本日は、千葉労働局で検討してまいりました、令和3年度「千葉労働局行政運営方針(案)」についてご説明申し上げます。説明のあとに、忌憚のないご意見を頂戴できればと思っております。

なお、令和2年度、今年度におきます労働行政の運営状況につきましては、

事前配付させていただきましたお手元のA4版の、「令和2年度労働行政運営状況等一覧」で取りまとめさせていただきます。

今年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により、活動の一部を自粛したこともございまして、一部の項目に実績が上がっていないものもございまして、時間の関係もあり、恐縮ではありますが、資料の配付をもって説明に代えさせていただきますと存じますので、ご了承のほどよろしくお願いいたします。

それでは、「令和3年度労働行政運営方針（案）」の説明に入らせていただきます。お手元に資料をご用意しておりますので、その内容に沿ってご説明を申し上げます。

まず1ページ目をご覧くださいと思います。令和3年度のスローガンといたしまして、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」ということを掲げております。運営方針の視点としましては、ウィズコロナ・ポストコロナ時代を見据えながら、働き方改革を着実に実行し深化させるため、また、あらゆる人がその能力を十分に発揮できる社会を実現するため、関係団体等の方と連携を図りながら、地域に密着をした労働行政を展開していくということとしております。労働局、監督署、ハローワークの職員一人一人が一丸となりまして、各々の行政課題の解決に取り組んでいくこととしております。

3ページをご覧くださいと思います。重点施策の最重点事項としまして、大きな柱を二つ挙げてございます。第1の柱に、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」、第2の柱に、「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備等」を掲げてございまして、それぞれの柱に対応する主施策ということで整理をさせていただきます。この運営方針の前提となります私どもの現状認識につきましては、これも事前配付をさせていただきました「労働行政運営方針（案）」の1ページから5ページの所に「第1」としまして、「千葉県下の労働行政を取り巻く情勢」ということで取りまとめておりますが、こちらも時間の都合で、誠に恐縮ですが、説明は省略をさせていただきます。

それでは各施策につきまして、説明に入らせていただきます。4ページをご覧くださいと思います。最初の大きな柱の一つ目の、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」から説明をさせていただきます。

まず、「雇用の維持、継続に向けた支援」についてでございます。新型コロナウイルス感染症の影響等によりまして、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、引き続き雇用調整助成金等により、雇用維持に取り組む事業主を支援してまいります。また、新たに令和3年2月に新設されました産業

雇用安定助成金により、出向元と出向先の双方の事業主を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を推進してまいります。なお、この産業雇用安定助成金の概要等につきましては、資料の27ページに準備をさせていただいております。助成金の対象となります出向は、出向期間満了後は、元の事業所に戻っていただくということが前提となっております。

続きまして、令和2年度第3次補正予算により措置されました、「新たな雇用・訓練パッケージ」の取組としまして、大企業に対する雇用調整助成金の助成率が、最大10/10に引き上げられたことや、大企業に雇用されるシフト制労働者の方にも、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金などが新たに適用されることとなっております。詳細につきましては、資料の方に準備させていただいております。

続きまして、5ページをご覧くださいと思います。業種・地域・職種を超えた再就職等の促進を図るため、ハローワークにおける求人の確保と求人サービスの充実に努めてまいります。令和2年の新規求人件数は、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして28万4,561件と、対前年比でマイナス20.1パーセントと大幅に減少しております。各ハローワークにおきまして積極的に求人開拓を実施し、雇用の確保を図ってまいります。特に新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、女性や非正規労働者の離職者が多く見られることから、仕事と家庭の両立が可能な求人や、非正規労働者の希望が多い職種にターゲットを定めた求人開拓を展開してまいります。

続きまして、6ページをご覧くださいと思います。「ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細やかな担当制支援」についてでございます。新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小等によりまして、雇止めによる非正規雇用労働者等の離職者の増加が懸念されております。このため、ポンチ絵の真ん中の3ポツ目でございますけれども、新たにウィズコロナの労働市場環境を見据え、雇用吸収力の高い分野への業種間・職種間移動に対応しました専門の相談員「就職支援ナビゲーター」をハローワーク千葉及びハローワーク船橋に配置をし、再就職支援の強化を図ってまいります。また既存の早期再就職支援コーナーにおきましても、令和2年度補正予算により拡充を図られたところですが、求職者の置かれた状況に応じた個別支援の充実に努めてまいります。

続きまして、7ページをご覧くださいと思います。「職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得」についてでございます。「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進する

ため、千葉県職業訓練実施計画に基づき、訓練実施機関である千葉県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部と連携しまして、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練コースを設定し、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進してまいります。

また、職業訓練につきましても、第3次補正による「新たな雇用・訓練パッケージ」による取組としまして、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自ら職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるような支援を実施してまいります。具体的には、職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置が8万円から12万円に緩和されましたけれども、その他、資料の緑色の所で記載されている項目となります。

一つ目の「職業訓練の強化」につきましては、訓練期間の緩和やオンライン訓練の設定を促進するなど、多様化・柔軟化を図ってまいります。二つ目の「ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援につきましては、ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置しまして、ワンストップかつ個別・伴走型の就職支援を行ってまいります。

続きまして、8ページをご覧いただきたいと思います。「成田空港内雇用相談窓口における支援」についてでございます。新型コロナウイルス感染症の影響が甚大である成田空港地域に対しましては、重点的な支援を図るため、昨年12月23日に成田国際空港株式会社と包括連携協定を締結しております。この協定に基づきまして、成田空港内に設置されました雇用相談窓口、右側のパンフレットとなりますけれども、「ナリタJOBポート」におきまして、ハローワーク成田の職員を中心に従業員の皆様向けの支援としまして、毎週火曜日に職業相談や求人情報提供、オンライン相談などの支援を行っております。

また、空港関連事業者の皆様向けの支援としましては、千葉働き方改革推進支援センターが毎週水曜日に、雇用調整助成金をはじめとした各助成金の相談や、在籍出向に関する就業規則の作成のアドバイスなどの支援を実施しております。このほかにも千葉県及び産業雇用安定センターとも連携をしまして、支援を実施しているところでございますので、令和3年度につきましても引き続き積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、9ページをご覧いただきたいと思います。「医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」についてでございます。医療、介護等の雇用吸収力の高い分野におきまして、人材不足が深刻化していることに対しての取組となります。ポンチ絵の左側になりますが、「雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援」につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響によ

る離職者の再就職や、介護・福祉分野における人材確保に向けて、介護分野向け訓練コースを拡充し、訓練内容に職場見学・職場体験を組み込むとともに、千葉県福祉人材センターと連携し、就職フェアなどのイベントを通じた就職支援を図ってまいります。

ポンチ絵の右側になりますけれども、「人材不足分野のマッチング」に关しましては、医療・介護・保育分野等を対象に人材確保支援を専門的に行います総合窓口としまして、ハローワーク千葉、ハローワーク松戸、ハローワーク船橋、ハローワーク成田に設置をしております「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた指導等による重点的なマッチング支援を実施してまいります。

続きまして、10 ページをご覧いただきたいと思ひます。「新規学卒者等への就職支援」についてでございます。千葉労働局管内の、令和3年3月の新規学卒者の就職内定率につきましては、大卒で78.1%、高卒で83.1%となっております。前年同期比によりまして、やや低下しているという現状でございます。

各ハローワークに設置をいたしました就職支援ナビゲーターが、学校と連携し、担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施していく他、求職活動が困難な学生に対しましては、新卒応援ハローワーク、ハローワーク千葉、ハローワーク松戸には令和2年4月に設置をしておりますが、それに加えまして令和3年3月にハローワーク船橋にも設置をしております。この新卒応援ハローワークにおきまして、特別支援チームによる就職実現までの一貫した支援を行ってまいります。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、就職活動を十分に行えなかった事例が多く見られたところですが、第2の就職氷河期をつくらないためにも、新規学卒者等の就職支援を一段と強化をしてまいりたいと考えております。

続きまして、11 ページをご覧いただきたいと思ひます。「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」についてでございます。いわゆる就職氷河期世代の方、年齢で言いますと35歳から54歳までの方につきましては、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でありまして、希望する職種ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている方、または無業な状態にあるなど、様々な課題に直面をしているところでございます。ハローワークの職業紹介を通じまして、令和2年12月末現在で2,668件を正社員に結びつけることができましたけれども、引き続きハローワークに設置をします専門窓口を拡充したり、専門担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着まで一貫した支援を行ってまいります。

ポンチ絵の上部の緑枠の所でございますけれども、不安定就労者一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応するため、就職氷河期世代支援窓口をハローワーク千葉及びハローワーク松戸に加え、新たにハローワーク船橋にも設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれ専門担当者制による支援によりまして、就職から職場定着まで一貫した伴走型の支援を実施してまいります。さらに就職氷河期世代の雇用のモデルとなる「限定求人」や「歓迎求人」の開拓に、さらに取り組んでまいりますので、委員の皆様方におかれましてもご支援・ご協力のほど、よろしくお願いしたいと思います。

続きまして、12ページをご覧いただきたいと思います。支援プランとしての「民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施」についてでございます。就職氷河期世代の不安定就労の方々に対しまして、民間委託によるキャリアコンサルティング、就職セミナー、職業紹介及び職場定着支援などを行いまして、安定就職につなげる事業を実施してまいります。なお、当該委託事業で実施されます職業訓練や職場実習等につきましては、職業訓練受講給付金の対象となりますので、当該給付金の活用を含めました利用勧奨を行ってまいります。

続きまして、13ページをご覧いただきたいと思います。支援プランとしての「短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援」についてでございます。就職氷河期世代の方々を対象に、人材ニーズの高い業界団体等に委託をして実施されます「短期資格等習得コース」を周知するとともに、職業訓練受講給付金の活用を含めた利用勧奨を行ってまいります。

続きまして、14ページをご覧いただきたいと思います。「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等」についてでございます。官民協同で就職氷河期世代の活躍支援に取り組むため、千葉県との共同事務局により、行政機関・地方自治体、支援機関・団体、さらには労使双方の皆様にご参画いただき、県レベルのプラットフォームを昨年6月1日に設置をしまして、事業実施計画を9月14日に策定をしております。本事業実施計画に集中的に取り組み、企業を始め千葉県内の気運醸成を図りつつ、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、様々な施策を展開してまいります。

続きまして、15ページをご覧いただきたいと思います。「高齢者の就労・社会参加の促進」の取組についてでございます。少子高齢化が急速に進展し労働人口が減少する中で、我が国の経済活力の維持・向上のため、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現するための改正「高年齢者

雇用安定法」が、今年の4月1日から施行されます。これまでの65歳までの雇用確保義務に加えまして、65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置が努力義務として新設をされます。そのため、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援としまして、雇用促進プランナー等と連携し、提案型の相談・援助による支援を行ってまいります。

また、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者への再就職支援としまして、県内11か所のハローワークに設置をしております「生涯現役支援窓口」におきまして、引き続き高齢者向け求人の提供及び求職者の多様なニーズへの対応など、再就職に向けた支援に取り組んでまいります。さらに、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けて、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、いわゆる「エイジフレンドリーガイドライン」の周知や、エイジフレンドリー補助金の活用推奨によりまして、高年齢者の特性に配慮した安全・衛生対策を行う企業を支援してまいります。この補助金の詳細につきましては、22ページに資料として準備をさせていただいております。

続きまして、16ページをご覧くださいと思います。「女性の活躍・男性の育児休業取得の推進」についてでございます。女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい職場環境を整備することを目的としました「女性活躍推進法」の改正により、令和4年4月1日から行動計画の策定・届出の義務化が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されます。また、仕事と家庭の両立支援の促進や、不妊治療と仕事の両立に向けた職場環境の整備が求められております。行動計画の策定に関しまして、現行の義務付け対象企業である301人以上の企業における届出状況につきましては、事前配付しました「令和2年度労働行政の運営状況等一覧」にもございますけれども、現在99.5%となっております。

令和4年4月1日時点では、労働者数101人以上の企業につきまして、行動計画の策定・届出が義務化の対象となるため、法の適用と同時に女性活躍のための計画がスタートできるよう、前もって計画的な働きかけを行ってまいります。また、行動計画の内容や女性の活躍の情報を周知することができる「女性活躍推進企業データベース」の活用促進や、「えるぼし」や「プラチナえるぼし」の周知についても取り組んでまいります。なお、えるぼし認定につきましては、昨年度の17社から今年度は22件と大きく増加しているところでありますが、さらなる周知を図ってまいります。

続きまして、17ページをご覧くださいと思います。コロナ禍におきましても、安心して妊娠・出産と仕事が両立できるよう、改正された母性健康管理

措置等の履行確保及び有給休暇を取得させる事業主に対する、補助金による支援などに関しましても周知を図ってまいります。また不妊治療と仕事の両立を推進するため、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備に向けた助成金の利用勧奨を行ってまいります。さらに、男性の育児休業取得の促進を始めとする仕事と家庭の両立支援の推進につきましては、育児・介護休業法の改正について労働政策審議会から建議を受けている状況ですが、今後、改正育児・介護休業法に基づく両立支援制度を周知するとともに、助成金の活用を図ってまいります。

続きまして、18 ページをご覧くださいと思います。「子育て等により離職した女性の再就職の支援」についてでございます。子育てをしながら就職を希望する女性を対象とした専門窓口を、マザーズハローワークちばの他、県内六つのハローワーク、松戸、千葉南、木更津、市川、船橋、成田にマザーズコーナーを設置し、個々の求職者のニーズに応じて、きめ細かい就職支援サービスを提供しております。グラフになりますけれども、令和2年12月末現在で99%という高い就職率を達成しておりますので、引き続き女性活躍に向けた総合的かつ一貫した就職支援を実施してまいります。

続きまして、19 ページになります。「障害者の就労促進」の取組についてでございます。千葉県内の民間企業における障害者雇用率は、年々上昇をしているところでございます。今年の3月1日に障害者雇用率が引き上げられたことを踏まえまして、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組むため、ハローワークと地域の関係機関が連携したチーム制による支援等を実施し、障害者の雇入れ支援の強化を図ってまいります。

また、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を促進してまいります。さらに、障害者の雇用を促進するためのテレワークの促進を図るとともに、引き続き公務部門における障害者の雇用促進や職場定着のための支援を推進するため、ハローワーク千葉に職場適応支援者を1名配置することなどによって、支援体制の強化を図ってまいります。右下のほうにシンボルマークの「もにす」というものがありますが、これについては障害者の雇用の取組が優秀な中小事業主に対して、厚生労働大臣から認定を受けることができるものでございます。「ともに進む」という言葉と、企業が障害者とともに明るい未来や社会に進んでいくことを期待して、「もにす」と名づけられたものでございます。

続きまして、20 ページをご覧くださいと思います。「外国人に対する支援」についての取組でございます。千葉県における外国人労働者数及び外国人

雇用事業所数は、資料にお示ししたとおり年々増加しておりまして、令和2年では67,177人、11,299事業所となっているところでございます。外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、ハローワークの留学生コーナーや外国人雇用サービスコーナーを通じて、引き続き外国人求職者等に対する就職支援及び多言語相談支援体制の整備を図ってまいります。また外国人労働者の適正な雇用管理に関しまして、企業への助言・援助を行ってまいります。さらに、外国人労働者にかかる相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視覚教材等の周知によりまして、労働災害防止対策を推進してまいります。

続きまして、21ページをご覧いただきたいと思います。第2の大きな柱である「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備等」に関しまして、具体的な取組についてご説明をいたします。

まず、「新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてでございます。ウィズコロナ時代に対応した、新しい働き方の一つでありますテレワークについてですが、良質な雇用型テレワークの普及促進を図るため、改定「テレワークガイドライン」の周知を図るとともに、働き方改革推進支援センターやテレワーク相談センターの活用勧奨を図る他、新たに新設されました「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用勧奨をすることによりまして、良質なテレワークを新規導入しようとする中小事業主の皆様方を支援してまいります。

また、副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等を支援するため、「副業・兼業労働者の健康診断助成金」及び「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知についても努めてまいります。

続きまして、22ページをご覧いただきたいと思います。ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりに関連して、「職場における感染防止対策の推進」についてでございます。職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、ページ右側でお示ししたとおり、このチェックリストを活用しまして職場の実態に即した感染防止対策を適切に講じていただくことに関しまして、あらゆる機会をとらえて周知をしてまいります。

また、重症化リスクが高いといわれている高齢者、高齢労働者の感染防止対策等を推進するため、左下の枠下でございます「エイジフレンドリー補助金」を活用していただくことについても周知を図ってまいります。

続きまして、23ページをご覧いただきたいと思います。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。第13次労働災害防止計画におきましては、2017年と比較して、2022年までに死亡災害を15%以上、

死傷災害を 5%以上、それぞれ減少させることを目標にして取り組んでいるところでございます。

千葉県内における令和 2 年の労働災害発生状況につきましては、令和 3 年 1 月末現在の速報値、これは暫定値となりますけれども、死亡者数は 31 人で、前年同期と比較すると減少しております。2018 年に次ぐ低い水準となっております。なお、この資料では、令和元年までは確定値の数字となっております。今申し上げている対前年同期比というのは、暫定値での比較ということになりますので、必ずしも資料のグラフとは数値が一致しないということをご理解願います。死亡者数が減少している一方で、休業 4 日以上之死傷者数は、令和 3 年 1 月末現在で、速報値で 5,362 名となっております。前年同月比で比べますと、微増といった状況でございます。

業種別に見ますと、死傷災害件数をグラフでお示ししておりますけれども、飲食業を除く 5 業種で前年よりも増加しております。特に建設業と社会福祉施設におきまして、大きく増加をしている現状でございます。

また、資料にはございませんけれども、事故の「型別」に見ますと、転倒が全体の約 4 分の 1 を占めておりまして、次いで腰痛をもたらす無理な動作や、墜落・転落が続いている状況であります。

令和 3 年度におきましては、このような労働災害の発生状況を踏まえまして、墜落・転落災害をはじめとします重篤な労働災害防止対策を講じる他、災害が複数発生した事業場に対しては、きめ細やかな指導を行うことなどによりまして、労働局長による緊急要請が多発することがないように、死亡災害の撲滅と死傷災害の減少に向けて取組を進めてまいります。

続きまして、24 ページをご覧いただきたいと思います。「働き方改革の実現に向けた取組及び労働条件の確保・改善対策」についてでございます。一つ目の○でございます「労働時間短縮への取組支援」についてでございます。罰則付きの時間外労働の上限規制等を内容とする改正労働基準法が 2019 年 4 月から順次施行されておりました。昨年 4 月からは中小企業にも上限規制が適用されております。これまでも法改正の周知に取り組んでまいりましたけれども、引き続き周知を中心とした出張相談やセミナーなどを実施しまして、労働時間短縮への取組の支援に取り組んでまいります。

二つ目の○でございます。「働き方改革の実現に向けた取組」についてです。生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む中小企業・小規模事業者に対しまして、働き方改革推進支援助成金の利用勧奨や、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導、「千葉働き方改革推進支援センター」による個別訪問等の支援、監督署の「労働相談・支援班」による説明会や個別訪問

等を行ってまいります。

なお、「働き方改革推進支援センター」の全体像につきましては、25 ページをご参照いただきたいと思います。この 25 ページの中で、助成金のところで新設されたものが一つございます。右側の上になりますけれども、「労働時間適正管理推進コース」が新設されております。労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間の設定の改善に取り組む中小企業事業主を支援するものでございます。

24 ページに戻っていただきまして、三つ目の○でございます。「長時間労働の是正に向けた監督指導の実施」についてでございます。時間外・休日労働時間数が 1 か月当たりで 80 時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導についてですが、右の棒グラフをご覧くださいと思いますけれども、1 月末現在の速報値で 464 の事業場に対して指導に入りましたけれども、約 8 割の事業場におきまして何らかの法違反が確認されたところです。是正に向けて、引き続き監督指導を実施してまいります。

四つ目の○の、「法定労働条件の確保等」についてでございます。基本的労働条件の枠組み等を定着させるため、労働基準関係法令の遵守徹底を図ってまいります。また、ガイドラインに基づきまして、適正な労働時間管理が行われていないことによる賃金不払残業が認められた場合に、是正指導を行ってまいります。

五つ目の○でございます。「特定労働分野における労働条件確保対策の推進」についてでございます。外国人労働者、自動車運転者及び障害者などの特定労働分野における労働者等の法定労働条件を確保するため、関係機関と連携し、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して、監督指導など必要な対応を行ってまいります。

特に外国人労働者に関しましては、技能実習生に係る強制労働等が疑われる重大・悪質な事案に対しましては、厳正に対処してまいります。また、自動車運転者につきましては、効果的な指導を実施するため、地方運輸局と協議を行い、合同監督・監査を実施してまいります。さらには、障害者である労働者に関しましては、虐待防止の観点を含めて、関係機関と連携を深めて情報の共有を行うとともに、問題事案の発生及び早期是正を図ってまいります。

26 ページをご覧くださいと思います。その他の働き方改革の実現に向けた取組としまして、勤務間インターバル制度の導入促進のほか、長時間労働につながる取引環境の見直しに取り組んでまいります。

取引環境の見直しに関しましては、11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知を行うとともに、令和元年度に「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」におきまして採択された提言を、あらゆる機会に発信することなど

によりまして、働き方改革と取引適正化を一体的に推進してまいります。また、年次有給休暇の促進による休み方改革を推進するため、時間単位の有給休暇の導入促進及び10月の「年次有給休暇取得促進期間」など、取得しやすい時季に集中的に広報を行い、休み方改革を推進してまいります。

27 ページをご覧くださいと思います。「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用についてでございます。行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を活用することとしております。令和3年度におきましても、本年度に引き続きオール千葉で、千葉県の実情に応じた働き方改革の推進に取り組んでまいります。また雇用シェアに関しましても、新たに創設されました産業雇用安定助成金の活用を図ることなどにより、取組を強化してまいります。

続きまして、28 ページをご覧くださいと思います。「最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援」についてでございます。現時点における千葉県の最低賃金は、925 円となっております。設備投資などにより生産性を向上させ、事業内最低賃金の引上げを図る事業主に支給します業務改善助成金の活用を推進し、中小企業・小規模事業者を支援してまいります。令和3年度には、これまでの30円コース、60円コース、90円コースに加えまして、20円コースが新設される予定となっております。

また、最低賃金が改正されたあとは、適切な運営を図るため、千葉労働局のホームページをはじめ、あらゆる広報誌等に掲載しまして、広く周知をされるよう取り組んでまいります。また、ハローワークで受理する求人におきましても、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、指導を引き続き徹底してまいります。また、監督署におきましても、積極的に周知を行い、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種を重点的に、監督指導を行ってまいります。

続きまして、29 ページをご覧くださいと思います。「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。令和3年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されますので、同一労働同一賃金に向けまして、法に基づく報告徴収等を実施し、法の着実な履行確保に努めてまいります。また、オンラインを活用した説明会や、同一労働同一賃金等に取り組む事例を周知することなどによりまして、非正規労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運を醸成させるとともに、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口、個別訪問、出張訪問等を活用していただくことについて、周知をしてまいります。

続きまして、30 ページをご覧くださいと思います。「総合的なハラスメ

ント対策の推進」についてでございます。ハラスメント相談件数は年々増加しておりまして、令和元年度には3,424件。このうち、いじめ嫌がらせが2,889件と、大部分を占めています。

職場におけるハラスメント対策を総合的に推進させるため、大企業に対しましてはハラスメント防止措置等を講ずる助言・指導を行い、また、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心とした周知を行ってまいります。また、中小企業に対しましては、令和4年4月1日からパワーハラスメント防止措置が義務化されることに鑑み、中小企業向けの説明会を開催するほか、専門家による個別訪問など、機会を通じて周知徹底を図ってまいります。また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ嫌がらせを含めまして、総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図り、ハラスメントに係る労使紛争の早期解決の促進に努めてまいります。

最後になります。31ページをご覧いただきたいと思っております。病気の「治療と仕事の両立支援に関する取組」についてでございます。疾病を抱える労働者が、治療を行いながら仕事を継続することは、労働者と事業者の双方にとって重要なこととなりますので、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する「千葉県両立支援推進チーム」の活動を通じまして、関係機関が連携を図りながら、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」や「企業・医療機関連携マニュアル」の周知・啓発を行うほか、「治療と仕事の両立支援助成金」の利用勧奨などに取り組んでまいります。

また、がん患者等に対する就職支援としましては、ハローワーク千葉、ハローワーク松戸、ハローワーク成田を拠点に、がん診療連携拠点病院と連携した就職支援を展開しておりますけれども、引き続き個々のがん患者のニーズを踏まえた就職支援を実施するとともに、新たな連携先拠点病院の開拓をしてまいります。

以上、駆け足の説明となりましたけれども、ご意見・ご指摘のほど、よろしくお願ひしたいと思っております。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。それでは、これから審議に入りたいと思っております。令和3年度千葉労働局行政運営方針（案）について、委員の皆様からご意見・ご質問をお受けしたいと思っております。委員の皆様、いかがでしょうか。どなたからでも結構です。

○松菌委員 2点です。ウィズコロナ・ポストコロナの働き方改革ということで、非常に多方面の施策を展開されていることは、大変よろしいことだと思

ました。その上でなんですけれども、実は大学はこの1年間、ものすごい勢いで、リモートワークに振り回されました。今は、「何が対面でなければいけないのか、何がリモートでより効率的にできるのか」という形で、一生懸命ウィズコロナとしてやっているのですが、果たして働き方の方は、そこまで進んでいるのだろうかという疑問に思いました。

私は千葉県外に住んでいますので、このコロナの時代に、今日これだけのために電車を使って来るときに、たくさんの方が電車に乗っていらして、しかも見る限りほとんどお仕事の方で、不要不急とは全然思えない方がいっぱい移動していらっしゃるんですね。

ですので、リモートワークはどういったらできるのかということをお使とも考えていかなければいけないのではないかと思いますし、それは中小企業、特に非正規の方々も含めたリモート働き方改革であってほしいと思いますので、その辺、どうぞよろしく願いいたします。

2点目です。家内労働部会の委員をしているのですが、毎年、これがどういう位置づけでやっていくのかというのに非常に悩む委員会であります。

特に、ここ20年ぐらい非正規労働の労働環境の問題というのが、大変大きくなってきているのに、それについて議論する場がほとんどない状態で、このウィズコロナの時代になりましたし、現在は、「同一労働・同一賃金」という形で施策を進めていくということであれば、この次に「同一労働・同一賃金・同一労働環境」でなくてはならないのではないかと思います。そういうことを議論する場が欲しいと思い、個別に申し上げてきたんですが、ずっとその場の形成がされないのが、是非、厚労省に申し上げていただきたいということを、今回は委員会の席で言わせていただきます。

好景気のときでも、やはり非正規の方の労働環境改善は最後になっておりましたが、今度コロナの状況になったら、一番最初に悪化したということもあると思います。セーフティーネットとしての生活保護の前に労働施策がきちっとあってこそセーフティーネットではないかと私は思っていますので、是非、その辺よろしく願いいたします。以上です。

○皆川会長 はい。松菌委員、どうもありがとうございました。今のご意見等につきまして、事務局の方から何かありますでしょうか。

○荒井室長 ありがとうございます。雇用環境・均等室の荒井でございます。いつも大変、お世話様になっております。

非正規労働の関係につきましては、私ども、パート・有期雇用労働法を施行

していく側になるということ、それからテレワークについても、これからガイドラインが新しく示され、それを周知していく予定になっております。

現在、テレワークにつきましては、研究会の報告が出たあとに、昨日、労働政策審議会にテレワークのガイドラインの案が示されている状況でございます。その中で、以前、テレワークについては非正規の方々が対象になっていないなどの指摘を踏まえまして、そういった労働・雇用のタイプに関わらず、テレワークを広げていく必要があるということも含めて、ガイドラインの中で取り上げられているところでございます。

そういったガイドラインを普及させていただくことによって、非正規の方も含めた、まあ非正規・正規に関係なく現在は、パート・有期雇用労働法によれば、均衡な取り扱いをしていただかなければいけないところでもございますので、その履行確保を図りつつ、また、テレワークについても同様に進めていきたいと思っております。

具体的に進めていくため、テレワーク協会においてテレワークの相談センターが具体的にご相談を受けたり、また地方においては、テレワーク協会一つでは難しいところもあるので、働き方改革推進支援センター、こちらは各都道府県に一つずつ、労働局からの委託事業という形で行っているところですが、こちらとさらに連携を図って、具体的なご相談をできるような形に、これから整えていくところでございます。こういったものなどの活用をしていただきながら、テレワークも含めた雇用環境の整備が進むよう、地方においても対応させていただきたいと考えておるところでございます。

また、非正規の方々について、なかなかお話をする場がないというご意見につきましては、また厚生労働本省の方にも上げまして、そういった場が整備されるよう、私どものほうも努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

○皆川会長 どうもありがとうございました。部会の件などのご提案、大変貴重な契機というか、ご提案をいただいたと思いますので、厚生労働省本省にも是非お伝えいただいて、今後ともご検討いただければと存じます。よろしくお願ひします。そのほか松藺委員、いかがでしょうか。よろしいですか。

○松藺委員 はい。よろしくお願ひします。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、どうぞ。

○徳永委員 社会保険労務士の徳永と申します。いつもお世話になります。

27 ページの「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」というところに、「千葉県」から「働き方改革推進支援センター」まで、多くの銀行や、団体の名前が書いてあります。発足したときには、社労士会が入ってなかったのを入れて下さいとお願いしました。今回写真で「ああ、入っていたんだ」というのがすごくよくわかって、うれしいんですけども、その他、千葉県中小企業家同友会が、千葉県で 1,600 社加入がありまして、本当に中小零細が多いんです。一般的には、法律違反をしやすい会社が多いというところとなりますが、「社長の学校」という勉強をする組織で、経営理念を教えたりとか、良い会社にしようという、そういうコンセプトがある組織ですので、こういう公労使会議に逆に入れて頂いて意識を高めてほしいと思います。会員数でいえば、1,600 社いるので、公労使会議の中に入れていただけるなら、お願いしたいなと思っています。よろしくお願ひします。

○皆川会長 はい。ただいまの徳永委員からのご意見について、いかがでしょうか。

○友藤局長 はい、ありがとうございます。名前のおり、「ちばの魅力ある職場づくり」ということですので、協力していただける団体がございましたら、千葉県全体を代表するような団体であれば、参画していただくのは何ら差し支えないと思っておりますので、お話を検討させていただくということで。

○徳永委員 前に進める感じでよろしいでしょうか。

○友藤局長 はい。皆さんにもご相談の上で。

○徳永委員 はい、わかりました。

○皆川会長 はい。

○渡部委員 経営者協会の渡部でございます。大変丁寧な、ご説明ありがとうございました。

最重点施策ということで、「雇用機会の確保、と労働環境の整備。」それが大きな柱ということで大変よくまとまっております、いいと思います。それが大前提で、質問とか意見じゃなくて、お願い事を再度申し上げますと我々経営者

は、現在コロナ禍にありまして、事業の継続と雇用の維持・確保、これを最低限としての努力目標で頑張っているという状況であります。そういう中で、3月から障害者の雇用率の引き上げがありまして、4月からは高齢者の、70歳までの雇用を努力義務として課せられまして、それと何よりも、4月1日からの中小企業の同一労働・同一賃金の適用を担っています。

こういう中で、すべてに就業規則の変更が関わってまいりますので、しっかりした労働組合との話し合いが非常に大切になってまいります。こういう中で、しっかりした労使の話し合いで、しっかりした就業規則ができていればいいのですけれども、そうじゃないところもあります。労使がしっかり話し合える環境にないところもありましょうし、いろんな状況もありましょうから、就業規則の変更に当たっては、是非、労働局さんのいろんなマニュアルですとか事例だとかを示していただいて、「同一労働・同一賃金」だとか「高齢者雇用」であるとかにしっかり適用できる就業規則を、まずはつくる手助けをしていただきたいということが1点のお願いです。

それと、今申し上げたように、15ページですか、高齢者のことも書いてありますけれども、是非、リカレント教育も含んだ再就職の支援をぜひ高齢者に対してお願いしたいということと、障害者に対しても、こここのところ精神を病んでいる方とか発達障害の方が増えてきているというふう聞いておりますので、是非、こういう方の就労支援を、高齢者と障害者の就労支援を、よろしく願いしたいと思います。

それとまた本当に、ここに書いてあることの繰り返しで恐縮なんですけど、もう一つ、成田空港会社がうちの会員さんでもありますので、よく空港会社からお話を聞きますが、労働局さんとも契約を結んだということで、いろいろお手伝いいただいているということですのでけれども、成田空港は、滑走路を1本増やしたり、延長したり、時間を延長したりという機能強化が控えているのでそうなった際には、さらに一層労働力が必要になってまいりますので、現在の段階で優秀な人材が流出してしまっていて、機能強化の際に誰も働く人がいなかったというようなことのないように、是非、空港会社への支援をよろしく願いしたいと思います。

それと最後になりますけれども、最低賃金のこと書いてありましたので、こちらに公益の鈴木先生ですとか、労働側の高柳委員もいらっしゃるの、誤解のないように説明しておく、28ページをご覧くださいまして、今年925円で2円プラスとなっています。この2円、こう見ますと何だか「2円なんて、何やってたんだよ」と言われるといけませんので、ちょっとこのレベル感をお話しさせていただくと、今回はコロナ禍ということで、当初から厳しい最低賃金

の議論になったわけですが、中央の目安も出せないという中であって、公労使が本当に真摯な話し合いを重ねて、ほとんどの県が0円か1円の引き上げでしたが、当県は2円の引き上げということになりました。3円の引き上げというところもありましたが、3円上げてはまだ800円に至らないような県が3円というところだったのです。千葉県は去年の引き上げ前で923円ですので、このレベルで2円引き上げて925円になるというのは非常に労側と真摯な話し合いをし、公益の先生のご指導もいただいて、いい賃上げだったということ、まず、「今年は何をやっていたんだ」と言われるといけませんので、この辺のレベル感を最後にご説明させていただきまして、下の半分を書いてありますけれども、「千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営」については現在も、本当にしっかりした議論のもと、円滑な運営が行われているということ、一応念のためお話をさせていただきました。以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。今の渡部委員のご意見とご要望、どうですか。

○友藤局長 はい、ありがとうございます。いろいろ今回、働き方改革関連法案の施行もございまして、中小企業の負担感というのが多々あるというのは十分承知しております。就業規則の改定を含めて、内容そのものご説明も含めてですね、しっかり対応させていただくということが必要かと思っております。監督署でもチームを作ってこれを説明することにしてございますが、なかなか敷居が高いというところもございます。先ほどの資料にもありましており、働き方改革推進支援センター、これは私どもが委託で、民間の社労士さんをお願いをしてお手伝いをいただいておりますが、そのところも通じていわゆるモデル就業規則ですとか、そういうものもご提供させていただきながら、丁寧な説明を引き続きさせていただくなどの支援をしていきたいと思っております。説明会につきましても、今はコロナ禍で厳しいところもございすけれど、人数を絞った形での説明会ですとか相談会等もさせていただいているということでございます。またいろいろ、場所を含めて、各団体の皆さん方にご協力をいただきながら、そういったことも積極的にさせていただきたいと思っております。

それから、高齢者の方のリフレッシュといいますか、リカレント教育、あるいは障害者の方の教育、就労支援というのも必要だというお話でございますけれども、その辺も学校で科目の中に入っておりますので、そういうもので対応させていただきます。障害者の就労支援については、専門的な知識が必要になってまいりますので、厚生労働省の外郭団体で高齢・障害・求職者雇用支援

機構が、障害者の支援センターを各都道府県単位で設立しておりますので、そういう所で精神障害者の方の就労支援をしております。私どものハローワーク等と関係機関が一体となって、一人の方にオーダーメイドで支援をしていくというものです。最終的にはハローワークの方で就職支援をしていきますし、在職者についてもそういう所で支援をさせていただいておるということで、引き続きそういった形で積極的な支援に努めてまいりたいと思っています。

それから、成田空港の関係でございます。これは、今回初めての取組ということでございまして、かなり成田国際空港株式会社様もやはり人材がいなくなってしまうのではないかとという危機意識を持たれています。二度と帰ってこないということになると、将来禍根を残すということで、少しでも従業員の方に、航空関連の労働者の方にいい思いをして、なるべく留まっていたきたいですし、雇用維持にも努めていきますし、仮に去るとしても、いい思いをもって他業種の方に行っていたきたい、いつか何かあれば戻ってきていただくような環境を整えていきたいということで、私どもと初めてタッグを組んでサービスを提供させていただいています。

私も実際、現場を見させていただきましたが、(職業相談は)毎週火曜日ということですが、飲食店の従業員の方を含めて相談がかなり入ってございます。外国人の方も含めて予約制でさせていただいていますが、30分おきぐらいの予約制ですが、かなり予約が入っている。丁寧な説明をさせていただきながら、就労支援をしていきたいと思っております。

それから4点目の「最賃」の問題は、これは労使の皆様方で真摯な議論の結果だと思っております。是非、今後とも、真摯な議論を通じて千葉県のためになる最低賃金の設定を、今年度もまたなかなか厳しい議論があろうかと思いますが、よろしく願いをしたいと思っています。どうぞよろしく願いいたします。私からは以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。渡部委員、追加で何かありますか。

○渡部委員 こちらから別に何もありません。

○皆川会長 それでは、他にご意見・ご質問等、ありませんか。

○高柳委員 よろしいですか。

○皆川会長 はい。

○高柳委員 丁寧な説明、どうもありがとうございます。労働側からもご意見を聞きたいというふうに思います。

まず、先ほどテレワークの話がありましたけれども、これについてもですね、テレワークを实际できている方々ってそんなに多くないのかなと考えます。連合加盟のところでは、現場に行かないと仕事ができない方々がすごく多くて、こういった人たちへの、やはり安全の配慮というのを進めていただきたいということです。

「上司がマスクもしないで話しかけてくる」という職場がまだまだあるということも伺っていますので、まあ、ほとんどのところはできているんでしょうけれども、そういったことも聞いているということなので、よろしくお願ひしたいと思います。

また、この資料の中で5ページの所で、ハローワークの求人のことが記載されておりますけれども、労働相談の中でも、ハローワークの求人を見て行ったんだけど、実際に会社に勤めたら契約内容が違っていたみたいなこともまだまだありますので、求人を開拓する際には、こういったところをしっかりとチェックしていただければということで、これはお願いになります。

それと、15ページの所では、高齢者雇用ということで、先ほど渡部委員さんからも高齢継続支援ということがありましたけれども、今の労働相談の中でも60歳から、また70歳からの労働相談が非常に増えているという現状があるということです。これは千葉でもそうなんですけれども、本部の統計でもこのようになっているということで、やはり仕事を続けていかなければ生活ができないんだという人たちが増えていますので、こういった方々が希望すればしっかりと、安全に働ける環境をつくっていただきたいということでもあります。

それと、最低賃金の話にちょっと触れられましたので、労働側の方からも少し話をしたいと思います。今回、最低賃金を決める上で、有額回答というところにご協力いただきました。その内容については使用者側の方にもご理解いただいて、有額回答ということ。それと、全体で話し合ったのは、やはりこういった時期だからこそ全会一致が欲しいということで、とくに協力いただいたそれぞれの委員の方にも、感謝申し上げたいと思います。

それと、あと1点。この点でお願いなのは、労働局の所は、それぞれ周知であったりホームページであったり、そういったものを非常にやっているというのは十分承知しております。気になる点なんですけれども、千葉県のホームページを見ても、なかなか「最賃」のところが出てこないです。これは千葉県の

最低賃金なので、県としてしっかりとわかりやすい所に「最賃」を載せるということは、労働局の方からも、是非お願いしていただきたいところです。

それとあと、休暇の関係の所でポスターがあったと思うんですけども、ここには時間単位で取れるよということが書いてありました。これは法律でも時間単位で取れることとなっていて、ここについては、中抜けのところは法律では明記されていなくとも、中抜けできるんだよというところも、事例なども入れながら企業に紹介して、こういう活動にも取り組んでくださいという勧め方をしていただければ大変ありがたいと思います。私からは以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。それでは、高柳委員からのご意見につきまして、労働局の皆さんいかがでしょうか。

○友藤局長 はい、ありがとうございます。引き続きまして私の方からお話をさせていただきます。

テレワークは非常に重要だといいますが、実際実施されているところは多くないのかなという所で、確かに現場を持っていると、私どももそうなのですが、やはり現場だとどうしてもテレワークがしづらいというようなこともございます。民間企業におきましてもそういったところ、現場があってテレワークができないということもあろうかと思えます。

私どもも監督署を通じて、現場での（コロナ感染予防の）安全配慮のご相談があった場合には対処させていただいて、指導ということもさせていただいております。安全配慮について、私どもはガイドライン、パンフレット、リーフレットを作りまして、チェックリストを作りましてですね、各企業を訪問させていただいたときにチェックリストでチェックしていただく取組を行っています。例えば、「時差出勤をされていますか」、あるいは「テレワークをしていますか」、そういったチェック項目を設けさせていただいて、チェックをさせていただいて、もしチェックが付かないということであれば、助言・指導するというような取組もさせていただいているところがございます。引き続きそういった取組もさせていただきながら、県内企業に対して周知徹底を図っていきたいと思っています。

それから、契約内容ですね。ハローワークでの求人情報が、齟齬があるというようなお話をいただいたところがございますが、これは、あってはならないということで、日ごろから厳しくハローワークでは対処させていただいているところがございます。ご指摘いただくように、そういった問題があれば適宜個別に対応させていただきたいと思えます。また、何かございましたらご相談い

ただければと思います。

それから、確かに60歳から70歳代の方から働く場がないという労働相談があるというお話もいただいている所でございますが、昔に比べてはるかに年齢にこだわらないで、会社の方から求人が出ていると感じております。かつては私も高齢者対策をやっておりまして、30年前のことですが、当時0.01倍の有効求人倍率でした。当時は年齢別で有効求人倍率を取っておりましたので、60歳以上は0.01倍ということで、団体の方と交渉したときに0.01倍と言ったら、「こんなんじゃ働けるか」と、かなり怒られたわけでございますが、今はかなり改善しております。私どもハローワークでも非正規の相談員の方を年齢にこだわらず雇用させていただいておりますが、60歳以上、70歳代の方も結構いらっしゃるといふことで、働く場は確実に増えてきていると思っております。そういった環境を整えていくべく、引き続き周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

それから、「最賃」のお話。県のHPに載っていないことにつきまして、私どももしっかり把握していなくて、大変申し訳ございませんでした。県の方に、私どもからもお話をさせていただきたいと思っております。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。高柳委員、よろしいでしょうか。

○高柳委員 ありがとうございます。

○皆川会長 その他、ご意見いかがでしょうか。

○鈴木委員 鈴木でございます。この運営方針案は非常によくまとまっていて、大変よろしいかと思っております。その上で、感想を3点ほど述べたいと思っております。

一つは、コロナの問題が、今回非常に労働環境、あるいは雇用情勢に対して影響を与えて、いろんなことを考えさせたなということでございます。業種による受けとめ方も相当違いますし、新たに問題を考えていかなきゃいけないということを、非常に考えさせられたなと思っております。例えば、今もありませんたけれども、仕事をするのに現場に行かなければいけない業種もあればですね、それからテレワークで対応できる業種もあるということです。そういうものの受けとめ方、方法について、どのようにそれを労働問題に絡めていくかということ、改めて考えなければいけないということを教えてくれたかと思っております。

二つ目は、この運営方針の中にあります「伴走型支援」という問題についてであります。労働局の行政は、最低基準を定めてそれを労使に実現させていっ

てもらおうというものの他に、やはり障害者とか、それから高齢者などのように、就職する場合に伴走的に支援していかなければいけない分野もあるのかなということですね。

私も弁護士として仕事をしている中で、最近あった事例はですね、精神障害者の方が仕事を辞めざるを得なくなって、その再就職とか、こういった形でこれから生活していくかということを支援する問題に突き当たった時に、やはり「伴走型支援」というものの重大な意義というのを考えさせられました。

そういった分野があって、この運営方針の中にも「伴走型支援」で就職させたというような例もご報告がありました。そういった「伴走型支援」の分野というのは、非常にやるのは大変ですし、また具体的な成果を中々得られないとは思いますが、その分野がどういうところで生きてくるのかということを考えなければいけないのかなということです。

三つ目は、公労使が協力してやっていく分野の例として、先ほど徳永委員がご報告されておりました千葉県の公労使会議の話がありましたが、公の行政機関、経営団体、労働団体、支援機関が、統一してやっていかなきゃいけないなということのご提案をされていたところですね。私は弁護士ですから弁護士会に所属しているんですが、弁護士会は入っていないなと思い、そのあと押しもしなきゃいけないのかなと思いましたが、それでも。

公労使3者が一体になって、今後の運営を考えていくことの重要性ですね。「最賃」の審議会での千葉県の去年の提案については、労働側・使用者側にも相当ご尽力いただいて、何とか2円に落ち着いたってこともありましたので。そういった問題については千葉県でも、これからいろんなところで協力していかなくちゃいけない分野があるかなということを感じさせられました。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。今の鈴木委員のご意見に対して、いかがでしょうか。

○友藤局長 はい、ありがとうございます。忌憚のないご意見をいただいて、大変ありがたく思っています。

確かに伴走型支援についても、手間暇はかかるんですけども、やはりそれだけの手間暇をかけなければいけない人、障害者の方ですとか、生活困窮者の方ですとか、もともと通常のペースで対応していくとなかなか成果が上がらない方を対象に、ターゲットを絞ってこういった形で、一つ方策を生み出したということですのでございます。当然、状況を確認しながら、何が効率的か、何が効果的か、その辺を考えながら対策を進めていきたいと考えております。

テレワーク等々もですね、今回コロナで働き方が一つ見えてきたと思っております。いわゆるテレワークに向く仕事、やはり現場でなければならない仕事だとか、いわゆる働き方の効率性を見据えて、いろんな多種多様の働き方が考えられるようになってきたのかなと思っております。

ただ、いわゆる現場に出なければいけない職場においても、やはりその上での対応、先ほど申し上げた時差出勤ですとか、あるいは3密を防ぐような対応ですとか、そういった防護対策も取りながら、それぞれの働き方に応じた対応を、またそれぞれ考えていくということ、そういったいわゆる個別の、きめ細かい対応がそれぞれ求められていく状況になっていくのだと考えますし、使用者の方も大変で、私ども行政もいろいろ気を使いながら、その辺をしっかりとやっていく必要があるんだろうと考えます。今回のコロナでわかったのは、今まで無駄な部分があったところは削がれて、少しでも働きやすい職場づくりにつながっていければいいかなと思っております。

それから、特に千葉県に私は来て思いましたことで、公労使でいろいろ、働き方改革も含めて、みんなで一緒にやろうという気運が非常に強い地域だなと思っております。これは、千葉県としては非常に宝物だと思っておりますので、この成果をさらに広げていければなと思っておりますので、委員の皆様方にも、引き続きいろんな点でご支援いただければと思った次第でございます。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、他にご意見いかがでしょうか。

○高村委員 中央大学の高村でございます。来年度の行政運営方針ということで、大変丁寧なご説明をいただきまして、ありがとうございます。

そしてまた、次年度の方針につきましては、コロナの状況の下での雇用の確保、それから職業訓練のマッチングですね、ハローワークを中心にマッチングというのを図って、地域それから業種・職種というようなものを、こうやって資料に書かれているような取組を進めていただくということ、それから、その後のポストコロナということも睨みまして、生産性向上を伴う働き方を進めるんだということで大変明確ですし、是非この方針で進めていただきたいと思っておりますのでございます。それで1点感想と、あと2点はお願いということでございます。

まず1点は、申し上げましたとおり、雇用の確保ということと、それからマッチングということを図って、労働力の不足しているところの方にうまく労働

力の移動を図るということで、取り組みいただいているというところが非常にすばらしいなと思っております。特に、その対象の範囲が広いということ、障害をお持ちの方とか、高齢の方、それから就職氷河期の方ですとか、生活困窮を抱えた方とか、さらに今年は新卒の方なども対象にさせていただくということですので、非常に広範囲に渡ってお取組を進めていただけるということが非常にすばらしいなと思います。

それと、今お話にも出ましたけれども、非常に個別対応を進めてくださるということと、あとは単に職業が決まったということだけではなくて、やはり定着を図れてこそだと思いますので、その定着というところまでご支援下さるということに対しても、非常によい取組だと感じております。

それと、あともう一つ。今回、ハローワークのシステムが新しくなったということで、これはかなりオンライン化が進んだと受けとめたんですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

まあ、かなりですね、お仕事を探している求職者の方に対して、オンラインでできるサービスというものを提供するというような取組をしてらっしゃるということで、求職者の方にご自身のアカウントを作ったりとか、またそこを通じてのやり取りをして進めていらっしゃるということで、オンライン化を進めていらっしゃるというのは、もう一つの柱であるポストコロナの働き方の改革に向けた取組としても、非常によろしいのではないかなと思っております。

先ほどのリモートワークになかなか一気に持っていくのは難しいというお話がございましたが、リモートワークに持っていくということが、業務のオンライン化を進めるということと、やはりセットかなと思います。

行かないと判子が押せないとか、割とそういうことがリモートワークを進めるということの妨げになっているという話は結構ありまして、そういった業務のオンライン化なども進めていただけたらと思います。

今日は、すごい手づくり感満載のパーテーションを設置いただきまして、非常に感染防止ということにご配慮いただいて、ありがたいなと思っております。ただ、こういったことも徐々にオンライン化ということが、今日は規約の改正などもありましたので、進んでいくとよいのではないかなとも思います。

先ほど松園先生からも、大学はこの1年間、非常に経験したというお話もございましたが、私たちも本当にそうでした、1年前、私たちは大学院でしたので、クラスの規模も小さいので、録画したものを流すという形ではなく、全員画面の中に映って、何をしているかがわかる状況で、その中でコミュニケーションをとるということでいきなり授業を始めました。かなり最初は学生さんからも抵抗があったわけですが、教員とそれから学生の立場というか、「教える、

教えられる」ということではなく、「新しいことに一緒にチャレンジしよう」というふうにだいぶ関係なども変わりました。事例の蓄積も進み、共有も進み、今はかなり安定的に授業も運営できるようになってきました。

こうなってみると、もう1年前の状況に戻りたいって言う学生さんっていません。やはりオンラインを続けてほしいと言う学生さんが、ほとんどなんです。私たちの社会人大学院って、ビジネススクールって言われているところなんですけど、こういった状況になって入学を希望される方というのは、かなり減るかなという予想をもったんですが、意に反しまして、「こういうときだからこそ学びたい」という方がいらっしゃる状況になっています。

それから、あとは「リモートワークになって通勤時間が無くなったので、学びたい」と意欲を持っていらっしゃる方というのもいて、これは非常に私たちにとっても励みになりますし、明るい状況かなと思っています。オンラインになって、学びということに対して改めて意識が向いていることは、すごくいいことではないかと思っています。

こういう時代ですので、修士論文を書かれ、ちょうど3月で修了生という方が大勢いらっしゃるわけですけども、まあ、修士論文のテーマって、「オンラインにしてビジネスがうまくいっているのか、いってないのか」ということがかなり関心持たれています。オンラインで買うお客さん、店頭に来て物を買うお客さん、オンラインと店頭と両方使うお客さん、一体どのお客さんが一番物を買ってくれるのかということ进行调查している学生さんもいます。結構関心が高いと思うんですが、やはり一番そのお店にお金を落としてくれるのが、オンラインと店頭を組み合わせているお客さんということを、ご自身の会社のデータを使って分析した方なんかもいます。

なので、最初は問題があるかもしれないんですが、やはりオンラインを進めないビジネスはうまくいかないというのが、今、学生さんの業務の実感を含めて、データも含めた私たちの認識になっていますので、是非、こういった行政のお仕事なんかも含めてオンライン化ということを進めていただけたらなと思っています。

もう一つのお願いなんですけど、働き方の改革、見直しということになります。先ほど松菌先生の方から、非正規の方も含めて、ぜひ見直しをということだったんですが、私としましても、オンラインになってリモートワークになった方々の働き方の当たりも見直しをしつつ、やはり傾向的には「リモートになると長時間がなかなか縮まらない」という話もありますので、そのあたり、ガイドラインなども含めてよく注視していただければと思っています。

ちょっと今日、お話の中で、女性活躍、男性の育児休業取得の促進とあって、

男性の育児休業のほうは、余り人気はなかったわけですが、この国会で育児・介護休業法の改正案が審議されようかかっています。これは男性の育児休業取得ということについて、事業主の周知義務と、それから個別に取得の意向確認をすることを義務化するんだということが盛り込まれると聞いております。大体、長時間労働というと、ちょうど家族をつくる年代の方々が長時間になりやすいと言われておりますので、是非、そういった当たりも考慮していただけるようにと思っております。

出生率が、コロナの時代になって、出生数も、2016年だったと思うんですけども、100万人を切ってから、昨年はもう87万人まで1年間に生まれる子供の数が減るという中で、今年はさらに減ると予測されています。特に千葉県の場合には、労働時間が2極化しているというデータを拝見させていただきましたので、一部の正社員の方、特に家族形成という年代にさしかかる方々が、長時間労働ということにならないという観点から、重視していただけたらと思っております。

また、それが子供出生率とかじゃないかもしれませんが、女性の活躍ということにもつながると思っておりますので、その点をお願いしておきたいと思っております。以上です。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。では今の高村委員のご意見につきまして、労働局の方、よろしく申し上げます。

○大野部長 はい。それではハローワークのオンラインについてということで、高村委員からご質問がありましたので、ご紹介をさせていただきます。

昨年1月、オンラインの第1弾ということで、ハローワークインターネットサービスから、求人・求職の申し込みができるマイページを創設していただくことから進めているという状況です。

次に、今年の9月には、追加のリリース第2弾ということで、オンライン化を予定しておりますので、そのマイページからハローワークシステムによりまずオンライン自主応募を可能とするといった機能の追加を予定しているという状況です。

さらに、来年の3月には、求職情報の公開を希望する求職者に対して求人者が直接リクエストすることが可能となるようなオンラインの取組が全体的に予定されているという状況です。

もう少し具体的に説明させていただきますと、今、千葉では若者の施設を中心に、模擬面接みたいな対面でできた方が相応しいサービスをオンラインで、

対応する予定で準備を進めています。ただ、オンライン化を進めるに当たり補足させていただきたいのですが、オンラインになったことによりまして、対面でのマッチングについて先ほど先生からもご指摘がありましたが資料6ページにあります求職者担当制によりしっかりと求職者の希望なども聞きながら、5頁にある求人開拓につなげていきたいそのように考えております。それについては、やはり求職者の方に寄り添った求職者担当制、これをしっかりとやっけないといけないと、今年度は考えているところです。

最後になりますが、定着支援が重要だということで、ご指摘いただきましたとおりでして、就職氷河期の方の就職支援につきましては、資料にもハローワークの専門窓口によるチーム制による職業相談から職場定着までの一貫した「伴走型支援」と挙げております。これについては障害がある方をはじめとした就職困難者といわれる方についても、それぞれ専門の就職支援ナビゲーターあるいは障害者のトータルサポーターという専門の相談員がハローワークにおりますので、そういった形を通じて入口の相談・就職から就職した後の定着の所まで、しっかりとご支援させていただきたいと思っております。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。

○友藤局長 あと、働き方改革の方で、「オンラインになった場合に、長時間労働になる」といったお話もございましたが、先ほど申し上げましたとおり、この辺の問題については、本省の方でも審議会ですらいろいろ議論して進めておりますので、今回こういった議論がありますということは、必ずお伝えしていきたいと思えます。

○高村委員 すいません、ちょっと1点だけ補足でコメントがあります。今、ハローワークのオンライン化を含めてお話いただきまして、私としても、今まで余りオンラインで何かをするっていうことに馴染みのない方が、こういった就職活動を通じてオンラインを使って何らかのことをやるっていうことで、触れていただくとか、体験していただくとか、すごくいいなって思う一方で、なかなかやっぱりオンラインに馴染みのない方が、こういった支援から漏れることのない意味合いでも、そういった意味も含めて「対面との組み合わせ」という意味もあるかと思えますので、その辺りについてはお願いしたいと思えます。

○皆川会長 ありがとうございます。この点についていかがでしょうか。

○友藤局長 今、ご指摘のあったとおり、いわゆるオンラインと言いますか、そういったインターネットに馴染まない方も、当然ハローワークには来られますので、そういった方に対してはハローワークの方できちんと対応させていただいています。

今回のハローワークでのオンラインシステムについては、求職者の方だけではなくて、求人の方も同じようにオンラインで載せるような形になっていまして、やはり求人を出すのもですね、かなり項目が細かくなったということで、「求人出すのを辞めようかな」という会社さんも出たりする恐れもありましたので、そういうところには、最初のうちは私どもも入力のお手伝いをしながら、こういう形でしていただくんですという、そういうのも見せながら、手助けをしながら支援をしていくといったこともしながら、徐々に慣れていただくという取組をさせていただいています。

いずれにしても、オンラインが全てではないと思っておりますので、いわゆるオンラインに馴染まない方に対しては、今までどおりの取組で丁寧に対応していきたいと思っております。以上です。

○皆川会長 それでは、審議時間も少々延びておりますので、時間の都合もございますので、意見交換はこれぐらいで終了させていただきたいと存じます。

委員の皆様におかれましては活発なご意見、また労働局の皆様におかれてはご対応、誠にありがとうございました。そしてまた、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、今後十分ご配慮いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは次に、議題の4の(3)になります。こちらは、『令和3年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)』について、大野職業安定部長からご報告をお願いいたします。

○大野部長 職業安定部長の大野でございます。着座でのご説明をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは私の方から、『令和3年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)』についてご報告を申し上げます。

雇用対策や働き方改革をはじめとします労働施策を、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、これはとても重要と言われております。こうした地方公共団体との連携につきまし

ては、行政運営方針の方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 年でございますが、千葉県の雇用対策協定でこれを締結させていただいております。求職者の就労促進と県内企業の人材確保、これを図るためにそれぞれの施策を円滑かつ効果的に実施しているという状況でございます。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、これを作成しているところでございます。それで令和 3 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まして、今月中にも策定する予定となっている状況でございます。

現段階の事業計画の案を本日の資料として配付させていただいているというところでございます。内容につきましては、こちらの 1 枚目をご覧くださいませすでしょうか。この概要（案）というものでございますけれども、項目といたしましては、大項目 1 番「ウィズ・ポストコロナの時代の雇用機会の確保」、それから 2 番「働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上」、3 番「多様な働き手の参画」、4 番「人材確保対策の総合的な推進」、5 番「一体的実施事業の推進」、6 番「その他の連携した取組」という 6 項目となっております。

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされたような労働者の、雇用の維持・継続に向けた対策を推進すること、また新しい日常の下で雇用維持に対します支援を継続しつつ、業種・職種を超えた再就職を支援するために、冒頭この第 1 の項目として、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」、これを今回、追加させていただいたというところでございます。

その他の大項目につきましては、令和 2 年度と変更はございません。その他の主な変更点といたしましては、2 の（1）といたしまして、「“新たな日常”の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備の促進」として、テレワークの普及促進といったものを項目立てしているという状況でございます。その他については、順番を入れ替えたりをしておりますけれども、およそその内容についての変更点というものは無いという状況でございます。

こちら 2 枚目以降には、本文の方をお付けしてございます。この事業計画につきましては、概ねそれぞれの項目がございませすけれども、その記載のあとに四角囲みで、「共同で実施する事業」、あるいは「千葉県が実施する事業」、あるいは「千葉労働局が実施する事業」、それから「事業の目標」というような構成になっているところでございます。内容につきましては後ほどでも、事業計画の方にお目通しいただければと思います。

以上、簡単ではございますが、私からのご説明とさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございます。只今のご報告について、委員の皆様からご質問等おありでしょうか。よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは皆様、審議にご協力いただきまして、ありがとうございました。以上をもちまして、本日の審議は全て終了いたします。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っていただきまして、ありがとうございます。委員の皆様には、貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。

最後に友藤労働局長から、ごあいさつを申し上げます。

○友藤局長 長時間に渡りまして、大変ありがとうございました。いろいろな貴重なご意見・ご提案等いただきました。いただいたご提案等に対しましては、真摯に対応してまいりたいと思っております。

ご承認いただいた行政運営方針に則りまして、来年度、適切に行政を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した。

○司会（工藤） 本日は長時間に渡りご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2年度第2回千葉地方労働審議会』を閉会させていただきます。

○皆川会長 ありがとうございます。お疲れ様でした。

（以上）