

『令和３年度 第１回千葉地方労働審議会』

日時 令和３年 11 月 18 日（木） 9：30～

場所 千葉県自治会館 9 階大会議室及びオンライン

１．開会

○司会（堀江） 定刻になりましたので、只今から『令和３年度第１回千葉地方労働審議会』を開催致します。私は、千葉労働局雇用環境・均等室 監理官の堀江と申します。これから次第４の議題（１）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致します。

はじめに事務局から資料の確認をさせていただきます。まず、机上に配布致しました資料６点について御案内致します。

封筒に入れております資料について、上から、「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、右上に事務局資料と記載されている資料で、１ページ目に「厚生労働省組織令（抄）」と標題のあるもの、次に、ちば「働き方改革」共同宣言と題する青い紙のもの、また、事前に送付致しました、カラー刷り A４横版の「令和３年度千葉労働局行政運営方針」と、A４縦版の「令和３年度労働行政の運営状況等一覧」ですが、まず、A４横版の物の 28 ページに関しまして、グラフの下の四角い囲み内の業務改善助成金の申請件数及び交付決定件数の修正をさせていただきますことになりましたので、添付の 28 ページのものと差し替えをお願い致します。

もう１枚、A４縦の１枚ものの進捗状況などが記載されているものにつきましても、１部数値の誤りがありましたので、机上のものと差し替えをお願い致します。

こちらが本日の資料となりますが、資料につきまして不足するもの、あるいは不都合などございましたら、お手を挙げて教え願います。資料はよろしいでしょうか。

それでは次題の２、開会に当たりまして、江原千葉労働局長からご挨拶を申し上げます。

２．局長挨拶

○江原局長 おはようございます。局長の江原でございます。感染症対策がありますので、座ってご挨拶させていただきます。本年の７月に着任致しました。ど

うぞよろしくお願い申し上げます。

本日、お集まりの皆様方には、第 11 期の委員の就任、誠にありがとうございます。また、本日は大変お忙しい中、皆様に本審議会にご出席を賜り、厚く御礼申し上げますとともに、日頃から労働行政の推進に多大なるご支援等を頂いていることに、感謝申し上げたいと思います。

本審議会は、千葉労働局の所管業務に関します重要事項についてご審議をお願いしておりますが、本日は 11 期初めての審議会でございますので、会長の選出等を行うとともに、令和 3 年度の上半期の重点施策に関します取組状況並びに下半期に向けた取組についてご説明申し上げ、ご意見を伺うということになっているところでございます。

さて、長引きます新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、県内の雇用・失業情勢は厳しい状況が続いているところでございます。本年 9 月の有効求人倍率は 0.85 倍と前月比で 0.01 ポイント低下しておりました。昨年 6 月以降、16 カ月連続で 1 倍を下回っているところでございます。また、昨年 8 月以降、14 カ月間 0.8 倍台と横ばい状態であるなど、依然として厳しい状況にあるというところでございます。

緊急事態宣言が解除され、徐々に社会経済活動の制限も緩和されているところではございますが、回復までには今しばらく時間がかかると思われ、引き続き雇用の維持・継続に向けた支援に取り組むとともに、ポストコロナ時代の経済活動に合わせた、雇用への橋渡しをしていくことが必要と考えているところでございます。

現在は、今年 2 月に厚生労働省が策定致しました「新たな雇用と訓練パッケージ」、それに基づく取組を順次行っておりまして、特に業績が厳しい企業につきましては、大企業でも 10 分の 10 の助成とする雇用調整助成金の特例措置の延長が 12 月末まで決定しており、さらに来年 3 月末まで延長される予定でございます。大企業のシフト制労働者などの休業支援金の適用なども合わせまして、事業主の雇用の維持を支援してまいりたいと思っております。

また、新たに創設しました産業雇用安定助成金などによる在籍型出向を活用した雇用維持の支援を行っていくとともに、これまで就労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て、ハローワークにおいて担当者制などによる早期再就職支援にも取り組んでいるところでございます。

さらに、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る方々に対して、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。

加えまして令和4年4月から、法に基づきます取組義務が中小企業事業主へ拡大されます女性活躍推進法や同じく来年4月から段階的施行が始まります育児・介護休業法の周知に努めること等によりまして、千葉県における女性の活躍推進をさらに進め、男性の育児休業の取得の促進をはじめとする、仕事と育児の両立も推進してまいりたいと思っております。

今後も、これらの施策を中心として、ポストコロナ時代に対応した雇用対策を進めてまいります。

もう一つの政策の柱でありますポストコロナ時代に対応した労働環境整備等ではありますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりまして、労働環境にも大きな変化がもたらされているというところでございます。

労働局としましては、ポストコロナ時代を見据えながら、テレワークなど、時間や場所にとらわれない働き方などを促す働き方改革を着実に実行し、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。

こうしたことを、県、市、労使団体と連携・協力して推進していくために、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において、今月15日、今週の月曜日でございますが、共同宣言を取りまとめたところでございます。

また、県内雇用の約7割を占める中小企業に対しても適用されている、いわゆる同一労働同一賃金制度や、労働時間の上限規制、さらには来年4月から中小企業にも適用される、パワーハラスメント防止措置をはじめとします総合的なハラスメント対策についての履行が確保されますよう、引き続き丁寧に、かつ、しっかりと取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

職場環境の改善や、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施に向けて、「働き方改革関連法」の周知はもとより、千葉地方最低賃金審議会において真摯に御議論いただき、金額を引き上げました最低賃金の履行確保や、賃金引き上げに対する支援などを総合的に、複合的に実施していくことが重要とも考えているところでございます。

本日の審議会におきましては、忌憚のない皆様方のご意見、ご指摘をいただき、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

○司会（堀江） 先ほど、資料差し替えの話をさせていただきまして、手前どもに不手際がありました。そちらの資料に、こちらのA4の縦版のものを差し替え、こちらの資料の差し替えを、よろしくお願い致します。

3. 委員紹介

それでは、次第 3、委員紹介でございます。本日は、本審議会第 11 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ご紹介させていただきます。なお、第 11 期の委員の皆様方の委嘱期間は令和 3 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までとなっておりますので、よろしくお願い致します。

それでは、ご紹介させていただきます。本日お配りしました、事務局資料の 11 ページ「千葉地方労働審議会議員名簿」がございます。名簿は五十音順になっておりますので、この順に沿って、本日ご出席の委員についてご紹介致します。

なお、本日は Web の参加の委員もいらっしゃいます。

初めに、公益代表委員です。今期、新しく委員をお願い致しました川畑委員です。

○川畑委員　　よろしくお願い致します

○司会（堀江）　高村委員です。

○高村委員　　高村です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江）　藤波委員です。

○藤波委員　　Web で申しわけありません。よろしくお願い致します。

○司会（堀江）　皆川委員です。

○皆川委員　　皆川です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江）　今期、新しく委員をお願い致しました、村上委員です。

○村上委員　　村上です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江）　続きまして、労働者代表委員をご紹介致します。板倉委員です。

○板倉委員　　板倉です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江）　加藤委員です。

○加藤委員 加藤です。よろしくお願いします。

○司会（堀江） 高柳委員です。

○高柳委員 高柳です。よろしくお願いします。

○司会（堀江） 今期、新しく議員をお願い致しました、中島委員です。

○中島委員 中島です。よろしくお願いします。

○司会（堀江） 林委員です。

○林委員 Web で失礼致します、林です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 宮内委員です

○宮内委員 宮内です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 続きまして、使用者代表委員をご紹介します。今期、新しく委員をお願い致しました、坂本委員です。

○坂本委員 坂本です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 塩入委員です。

○塩入委員 塩入です。よろしくお願いします。

○司会（堀江） 今期、新しく委員をお願い致しました、下村委員です。

○下村委員 下村でございます。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 今期、新しく委員をお願い致しました、田島委員です。

○田島委員 田島です。どうぞよろしくお願いします。

○司会（堀江） 今期、新しく委員をお願い致しました、利光委員です。

○利光委員 利光でございます。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 渡部委員です。

○渡部委員 渡部でございます。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 以上、ご紹介させて頂きました。

続きまして、私ども、労働局側の出席者をご紹介させて頂きます。江原局長は、先程ご挨拶を申し上げましたので、他の出席者を紹介致します。坂根総務部長です。

○坂根部長 坂根です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 佐々木雇用環境・均等室長です。

○佐々木室長 佐々木です。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 城労働基準部長です。

○城部長 城でございます。どうぞよろしくお願い致します。

○司会（堀江） 大野職業安定部長です。

○大野部長 大野でございます。よろしくお願い致します。

○司会（堀江） 以上のほか、当局の関係職員が出席しております。よろしくお願い申し上げます。

審議に先立ちまして、本日の審議会の成立状況をご報告致します。本日の出席委員は、定数 18 名のうち 17 名でございます。従いまして、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により、委員の 3 分の 2 以上の出席を頂いておりますので、本審議会は有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会議の公開についてご説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規

定第5条に基づき、本審議会は原則として公開するものとされており、その議事録につきましても公開させて頂くことになりますので、ご了承願います。また、議事録につきましては、当局のホームページに掲載することとしておりますので、あ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定の第5条に基づき、開催の公示を行いました。傍聴の希望はございませんでした。以上、ご報告申し上げます。

4. 議題

○司会（堀江） 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、ご協力よろしくお願い致します。

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1は、「会長の選出」でございます。2は、「会長代理、部会委員の指名及び同意」でございます。3が、「令和3年度労働行政の運営状況」のご報告でございます。

それでは、議題の第1、会長の選出になります。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することになっております。これにつきまして、この場で候補者のご推挙をいただき、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。

○委員全員 異議なし。

○司会（堀江） ありがとうございます。

○高村委員 はい。

○司会（堀江） 高村委員、お願い致します。

○高村委員 高村でございます。私からよろしいでしょうか。労働法に精通しておられまして、また前期から会長を務めてくださっていらっしゃいます皆川委員に、引き続き、ぜひ会長をお願いしたいと思っていますけれども、皆様いかがでしょうか。

○司会（堀江） ありがとうございます。ただいま、高村委員から皆川委員とのご推薦がありましたが、皆様いかがでしょうか。

○委員全員 異議なし。

○司会（堀江） ありがとうございます。それでは改めまして、皆川委員に今期会長をお願いしたいと思います。ご賛同頂けます方の挙手をお願い致します。

（委員全員 挙手）

○司会（堀江） ありがとうございます。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致します。

会長が決まりましたので、会長から一言ごあいさつを頂き、以後の議事進行につきましましては、千葉地方労働審議会運営規定第4条に基づきまして、皆川会長を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致します。

○皆川会長 ただいま会長に選出頂きました、皆川でございます。私、千葉大学の労働法の担当教員でございます。

前期の第10期も、同じように本地方労働審議会の会長に選出頂きまして、務めさせていただきました。その間、委員の皆様のご支援とご協力に支えられまして、何とか務めさせて頂くことができました。引き続きこの第11期も、力不足ではございますが、務めさせて頂ければと存じますので、引き続きご支援とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。今後とも、引き続きお願い致します。それではちょっと着席させて頂いて、失礼致します。

それでは、本日の議事次第に従って、議事を進めてまいりたいと存じます。では、議事に入らせて頂きます。続いて議題の（2）、「会長代理、部会委員の指名及び同意」についてということになります。まず、会長代理の指名につきましましては、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」こととされておりますので、私から指名させて頂きます。会長代理を川畑委員をお願いしたいと存じます。川畑委員、どうぞよろしくお願い致します。

○川畑委員 承知しました。

○皆川会長 それでは引き続き、よろしくお願い致します。

続きまして、部会委員の指名についてですが、これについては事務局から説明をお願い致します。

○事務局（竹中） 失礼致します。雇用環境・均等室の竹中と申します。どうぞよろしくお願い致します。

それではご説明させていただきます。まず部会につきまして、千葉地方労働審議会運営規定第9条に基づき、本審議会に労働災害防止部会、及び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。各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に基づき、本審議会委員及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、臨時委員につきましては、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日付で任命しております。

お手元の資料13ページ、「臨時委員名簿」をご確認願います。以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。それでは事務局のほうから、各部会の委員候補者名簿を皆さんに配布お願いできますでしょうか。よろしくお願い致します。

（事務局から名簿を配布）

各委員のお手元に、候補者名簿がとおりでしょうか。大丈夫でしょうか。この名簿のとおり、本日付けで労働災害防止部会及び家内労働部会の委員を指名することと致します。なお、本日ご出席頂いている委員の中にも、部会委員を指名させて頂いた方がいらっしゃいます。どうぞよろしくお願い致します。

それでは次の議事にまいりたいと存じます。続きまして、議題の（3）、「令和3年度労働行政の運営状況について」でございます。こちら、坂根総務部長から一括で説明をお願い致します。なお、各委員からのご意見・ご質問等は、説明が終わったあとにお受けいたしたく存じますので、よろしくお願い致します。

それでは坂根総務部長、お願い致します。

○坂根部長 改めまして、総務部長の坂根でございます。どうぞよろしくお願い致します。まことに恐縮ではございますが、着座で説明をさせていただきます。

本日は、令和3年度におきます労働行政の業務進捗状況について、資料に基づき説明を申し上げます。先ほど会長からお話がございましたとおり、私の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。

まず、令和3年度上期における労働行政の主な実績につきましては、お手元「令和3年度労働行政の運営状況等一覧」――先程のA4縦版の紙1枚――の

とおりでございます。上期は、緊急事態宣言下にあったこともありまして、実績が上がっていない事項もございます。時間の関係もありますので、まことに恐縮ですが配布をもって説明にかえさせて頂きたいと存じます。なお、ここに書いてある数字につきましては、A4横版の資料のところで1部赤字で書いてあるところもございますので、よろしくご了承のほどお願い致します。

それでは、令和3年度労働行政の運営状況の説明に入らせて頂きます。まず、A4横版の資料の1ページ目をご覧ください。令和3年度のスローガンも「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」を掲げておりますが、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、関係団体等と連携を図り、地域に密着した労働行政を積極的に展開しているところでございます。

労働局、監督署、ハローワークの職員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おります。

2ページ目をご覧ください。最重点施策として、大きな柱を2つ掲げております。第1の柱に「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」を、第2の柱に「ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備等」を掲げ、それぞれの柱に対応する諸施策という形で整理をしております。

それでは、施策ごとの説明に入らせて頂きます。

3ページ目をご覧ください。最初に一つ目の大きな柱、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」の項目から説明をさせて頂きます。

まず、「雇用の維持・継続に向けた支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響等により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための雇用調整助成金につきましては、特例措置が12月末まで継続されることが決定しております。また、来年、令和4年1月以降は、本年6月18日に閣議決定されました「経済財政運営と改革の基本方針2021」に沿って、具体的な助成内容が検討されることになります。

これまでの雇用調整助成金の支給実績、これは緊急雇用安定助成金を含みますが、9月末現在で申請件数は約13万5,000件。支給決定件数は約13万2,000件余り、8月末現在の支給総額は約1,550億円となっております。

4ページ目をご覧ください。「業種・地域・職種を超えた再就職等の促進」についてです。

令和2年度の新規求人件数は、新型コロナウイルス感染症の影響により、前年比でマイナス18.9%、件数で25万763件と大幅に減少しました。このため、各ハローワークでは積極的に求人開拓を実施しております。

9月末現在で新規求人数は、対前年同月比で1.4%の増加となっております。また、感染が収まっている今の機会をとらえ、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた女性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するとともに、求人の充足に向け、きめ細やかに助言を行うなど、サービスの充実に努めているところでございます。

続きまして、5ページ目をご覧ください。「非正規雇用労働者の再就職支援」についてです。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、離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、新たに業種間移動を支援する専門の相談員——取組のところの3ボツ目になります——就職支援ナビゲーターをハローワークの千葉と船橋に配置し、雇用吸収力の高い分野への再就職を支援するよう、強化を図っているところでございます。

また、既存の「早期再就職支援センター」におきましても、オンラインを活用した個別相談を行うなど、個別支援の拡充をさらに図っております。

7月末現在の再就職件数は、対前年同月比で17.2%の増となっておりますが、コロナ禍前の水準までは回復をしないといった状況にございます。

6ページ目をご覧ください。「職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得」についてです。「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、県等の訓練実施機関と連携のうえ、地域の訓練ニーズを踏まえた職業訓練を推進しております。

また、新たな雇用・訓練パッケージによる取組として、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた方々に対して、職業訓練の強化を図るとともに、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、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支援を実施しているところでございます。

7月末における公共職業訓練受講者の実績は、赤の四角の中に書いてあり、1,205名、計画の24%、求職者訓練は411名、計画の12.3%となっております。

7ページをご覧ください。「成田空港内雇用相談窓口における支援」についてです。新型コロナウイルス感染症の影響が甚大であった成田空港地域に対して重点的な支援を行うため、昨年の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、本年1月12日に成田空港内に雇用相談窓口「ナリタJOBポート」を開設し、関係機関と連携のうえ従業員及び企業向けに求人情報の提供や在籍型出向等の支援を実施しております。

成田国際空港の旅客需要につきましては、前年同期と比べて改善傾向が見られておりますが、コロナ禍前の水準と比べて低水準の状況が続いておりますので、引き続き積極的な支援に取り組むとともに、コロナの収束により需要が高まることが見込まれることから、求人者支援等についても取り組んでまいります。

なお、在籍出向により労働者の雇用を維持するための産業雇用安定助成金は、成田空港関連企業において多くの活用を頂いているところでございます。

8 ページをご覧ください。「医療、介護、福祉、保育等の分野への就職支援」についてです。医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において、人材不足が深刻化していることに対しての取組となります。

まず、「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」についてですが、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行っております。

また、「人材不足分野へのマッチング」につきましては、ハローワーク千葉、松戸、船橋、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、昨年6月より「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おります。9月末までの就職件数は4,251件と、対前年同期比で10.7%増となっております。

9 ページをご覧ください。「新規学卒者等への就職支援」についてです。各ハローワークに設置され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かな個別支援を実施しているほか、コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等に対しては、千葉と松戸、船橋に設置をしております新卒応援ハローワークにおいて、特別支援チームによる就職実現までの一貫した支援を行っております。学校と連携した個別支援の強化を図ったことにより、8月末現在の正社員就職件数は1,997件と、前年同月比で74.6%の増となっております。

10 ページをご覧ください。「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」についてです。

いわゆる就職氷河期世代の方、35歳～54歳の方は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、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就いている、又は、無業の状態にあるなど、課題に直面しているため、支援プログラムを作成し、各種施策を実施しております。

不安定就労者一人一人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、松戸、船橋の3所に設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者による支援チームにより、就職から職場定着まで一貫した伴走型支援を実施しております。

ハローワークの紹介による正社員就職件数は、8月末現在で1,901件、全国で第6位となっております。また、就職氷河期世代の限定求人や歓迎求人の開拓に関しても、委員の皆様方のご支援ご協力を頂き、1年間で2,520件と全国で第12位の実績をあげているところでございます。

11 ページをご覧ください。「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」についてです。

就職氷河期世代の不安定就労の方々に対して、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、安定就職につなげる事業についてですが、「職業訓練受講給付金」の活用を含め、16名の対象者に支援を実施しているところでございます。

12 ページ「短時間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援」については説明を省略させていただきます。

13 ページをご覧ください。「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等」についてです。

千葉県と共同事務局により、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方にご参画いただき、県レベルのプラットフォームを昨年6月に設置し、昨年9月に「事業実施計画」を策定したところでございます。

今年度は、民間委託により企業向けのオンラインセミナーを2回(8月3日、11月16日)。求職者向けのオンラインセミナーを4回(7月31日、9月11日)、今後12月と2月に予定をしており、4回開催を致します。

14 ページをご覧ください。「高齢者の就労・社会参加の促進」の取組についてです。改正高年齢者雇用安定法が本年4月1日から施行され、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」として新設されましたが、改正法の周知につきまして、経済団体をはじめ労働組合、社労士会、各ハローワークを通じて、約3,000事業所あてにリーフレットを配布したところでございます。

県内11箇所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」における再就職件数は、9月末現在で1,057件と、前年同期比で14.1%の増となっております。

また、高齢者の労働災害の防止については、右下の四角にあるとおり、エイジフレンドリーガイドラインを、あらゆる機会をとらえて周知を行っている

ころでございます。

15 ページをご覧ください。「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」についてです。女性活躍推進法の改正により、来年の4月1日から行動計画の策定・届出等の義務化が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、同計画の策定・届出等が確実に行われるよう、7月と9月——9月はオンラインですが——説明会を開催し、働きかけを行いました。

今後も個別説明会——11月以降、12回を予定しておりますけれども——個別説明会を通じた働きかけを継続してまいります。

また、「えるぼし認定制度」につきましても、説明会等において周知を行っておりますが、本年8月に本県で初めてとなります「プラチナえるぼし」の認定——ちばぎん証券株式会社さんになりますけれども——初の認定を行っております。全国でも16番目の認定となります。

16 ページをご覧ください。妊娠・出産、不妊治療と仕事の両立の推進、男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進についても、説明会において、6月に改正されました育児・介護休業法の説明の中で、生後・出生後8週間以内の父親の育休、いわゆる“産後パパ育休”などについて周知を行いました。

また、男性の育児休業取得を促進するため、両立支援助成金の活用を進めておりますが、「子育てパパ支援助成金」は、9月末までに116件の支給決定をしております。

17 ページをご覧ください。「子育て等により離職した女性の再就職の支援」についてです。子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした専門窓口をマザーズハローワークちばのほか、県内六つのハローワーク、松戸・千葉南・木更津・船橋・市川・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。

9月末現在——グラフの一番右になりますけれども——96.6%という、高い就職率を達成しているところでございます。

18 ページをご覧ください。「障害者の就労促進」についてです。本年3月1日に障害者雇用率が引き上げられましたが、中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等の強化のため、ハローワークと地域の関係機関が連携し、9月末までに企業向けチーム支援を延べ15社、求職者向けチーム支援を1,342人実施いたしました。

また、右下のシンボルマークは「もにす」といいますが、障害者雇用の取組が優秀な中小事業主に対して、厚生労働大臣による「もにす認定」を受けることができます。現時点で3社——資料では審査中1企業とありますけれども——

一現時点では3社認定を行いました。この「もにす」とは、「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を進んでいくことを期待して名づけられたものです。

19 ページをご覧ください。「外国人に対する支援」についてです。外国人労働者数及び外国人雇用事業所数は年々増加をしております。

ハローワークの留学生コーナーに「外国人雇用管理アドバイザー」を配置し、支援・相談を行っておりますが、9月末現在の就職件数は311件、前年同期比で32.8%の増となっております。

また、外国人労働者を雇用する企業への助言・援助に関しては、訪問以外の手法を取り入れ、9月末現在で265件、前年同期比で616.2%の増となっております。

20 ページをご覧ください。第2の大きな柱、「ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備等」に関する具体的な取組状況の説明となります。

まずは、「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。

新しい働き方の一つであるテレワークについてですが、良質なテレワークを普及させる観点から、相談窓口や広報誌等で「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のテレワーク相談センター、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用勧奨に努めております。この助成金は、これまで1件の申請がありました。全国では86件ということになっております。また、兼業・副業に関しましても、「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」の周知を行っているところでございます。

21 ページをご覧ください。ウィズ・ポストコロナ時代に健康で安全に働くことができる職場づくりに関連した、「職場における感染防止対策等の推進」についてです。

仕事の原因で新型コロナウイルス感染症に罹患した場合は、労働災害に該当し、職業性疾病ということになりますが、9月末時点で839件発生しており、死傷災害4,538件の18.5%を占めている状況にございます。

職場における感染拡大を防止するため、右下にお示ししたチェックリスト等を活用し、職場の実態に即した感染防止対策を適切に講じて頂くよう、あらゆる機会を捉えて周知をしているところでございます。

22 ページをご覧ください。「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

「第13次労働災害防止計画」において、2017年と比較をして2022年までに

死亡災害を 15%以上減少、死傷災害を 5 %以上減少させることを目標に掲げ、取り組んでいるところでございます。

令和 3 年の労働災害発生状況は、9 月末現在の「速報値」となりますけれども、死亡者数は 10 名で、昨年同期と比べると 16 人減少となっております。

一方、休業 4 日以上之死傷者数は 4,538 人となり、前年同期比で 1,035 人増加しており、新型コロナウイルス感染症 839 名を差し引いても、増加をしているという状況にございます。

業種別では、食料品製造業、陸上貨物取扱業、小売業、医療保健業、社会福祉施設、ゴルフ場業等で死傷災害が増加しております。

このような状況を踏まえ、主な取組の四角の中にありますとおり、労働局長による要請を 3 回——5 月に 1 回、6 月に 2 回——行っております。

23 ページをご覧ください。7 月の全国安全週間、10 月の全国労働衛生週間については、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から参集型の説明会は実施をせず、そのかわりに千葉労働局のホームページ上に「特設ページ」を設け、局長メッセージ・研修教材・親しみやすいクイズ等を掲載し、各事業場においてダウンロードやリモートで活用して頂けるよう、取組を行ったところでございます。

24 ページをご覧ください。「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」についてです。

左側の一つ目の○になります。「労働時間短縮への取組支援」についてです。昨年 4 月から罰則付きの時間外労働の上限規制が、中小企業にも適用されておりますが、管内 8 つの労働基準監督署内に編成しました「労働時間相談・支援班」が、引き続き中小企業向けの相談対応・支援に取り組んでいるところでございます。

左上の二つ目の○の「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等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援として、「働き方改革推進支援助成金」の利用勧奨、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「労働時間相談・支援班」による説明会や個別訪問等を行っているところでございます。

左側の三つ目の○になります。「長時間労働の是正に向けた監督指導の実施」についてです。時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えると考えられる事業場等に実施する監督指導についてですが、上半期は 344 の事業場に対して指導を行い、約 7 割の事業場において法違反が確認されたところです。

右側の○については説明を省略させていただきます。

25 ページをご覧ください。助成金の活用状況と推進支援センターの活動実績についてです。働き方改革推進助成金の9月末時点における交付実績は、資料の赤字のとおり、「労働時間短縮・年休促進支援コース」は107件、「勤務間インターバル導入コース」は7件などとなっております。

また、千葉働き方改革推進支援センターにおける9月末の実績は、相談件数が1,292件、セミナー開催が10回、参加者数が587人、アウトリーチ型支援は個別訪問支援申込が336件、窓口相談派遣申込が201件となっております。

26 ページをご覧ください。その他の働き方改革の実現に向けた取組として、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おります。

取引環境の見直しにつきましては、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い、令和元年度に「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において採択された提言を、あらゆる機会に発信する等により、働き方改革と取引適正化を一体的に促進しているところでございます。

また、年次有給休暇の取得等による休み方改革の推進については、周知資料において、計画的付与制度や、時間単位での有給休暇制度の導入、パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者に対しても、比例付与されること、また、時間単位での取得に関しましては、3月の本審議会において高柳委員からご意見を頂きました、「いわゆる中抜け」の取得ができることに関しても明記をしております。

新型コロナウイルス感染症関連支援策——下の枠になりますけれども——につきましては、母性健康管理措置により休業する女性労働者に対しての有給休暇の取得、臨時休業等をして小学校へ通う子どもの世話に対しての有給休暇取得について、事業主に助成金による支援を行っております。また、本年9月30日からは、昨年度実施をしておりました小学校休業等対応助成金の受付申請を再開しております。

27 ページをご覧ください。「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用についてです。

行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を活用し、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いるところでございます。

今年度は、雇用シェアに関する取組として、「千葉県在籍型出向等支援協議会」を公労使会議のワーキンググループとして設置し、6月7日に第1回会議を開催致しました。

また、3月の本審議会におきましての徳永委員からの御要望を踏まえ、9月

3日から新たに3団体——資料の下の赤のアスタリスクになりますけれども——3団体を構成員として参画するよう設置要綱の見直しを行い、体制の強化を図っております。

今年度は11月15日、月曜日に開催されました公労使会議におきまして、本日配布しております「ポストコロナを見据えた新しい働き方の実現に向けて」を採択したところでございます。

28 ページをご覧ください。「最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」についてです。

千葉県の最低賃金は、千葉地方最低賃金審議会の審議を経て、時間額925円から28円を引上げ、953円とする改正を行い、10月1日から適用されております。また、特定最低賃金につきましても、鉄鋼業は時間額28円引上げ1,023円、電気機械器具製造業は27円引上げ981円とする改正を行い、12月25日から適用されます。

本年度はコロナ禍において大幅な引上げとなりましたが、中小企業、小規模事業者に対する支援を強化するため、業務改善助成金の拡充や千葉働き方改革推進支援センターのワンストップ窓口の積極的な活用などの周知に努めております。

また、最低賃金の改正後は千葉労働局のホームページをはじめ、使用者団体、事業者団体、労働団体、千葉県、各市町村など、関係機関・団体のホームページや広報誌に掲載し、広く周知されるよう取り組むとともに、3月の本審議会において高柳委員からのご意見を踏まえ、県のホームページに最新版を記載していただくようポスター、リーフレットを持参し、直接依頼をしたところでございます。

業務改善助成金の申請件数は、9月末で78件、昨年は1年間で26件でしたので、大幅に申請件数が増えている状況にございます。

29 ページをご覧ください。「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。本年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が中小企業等にも適用されました。9月末時点における報告徴収実施件数は70件ですが、法の着実な履行確保に努めております。

千葉働き方改革推進支援センターによる実績は、資料の25ページで説明したとおりでございます。

30 ページをご覧ください。「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。ハラスメントに係る相談件数は年々増加しており、本年度も昨年度より増加しております。職場におけるハラスメント対策を総合的に推進させるため、12月の「ハラスメント撲滅月間」に特別相談窓口を設置致します。

また、来年4月1日から、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されるため、中小企業向けの説明会を開催するとともに、専門家による個別訪問等の機会を通じて周知徹底を図るとともに、紛争解決援助制度等を活用し、早期の解決に努めてまいります。

31 ページをご覧ください。最後になります。「治療と仕事の両立支援」に関する取組についてです。

がんなどの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ができる社会となるよう、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」の活動を通じて、ガイドラインや連携マニュアルの周知啓発のほか、「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おります。

本年度においてはチームの取組として、令和4年度から8年度までの5か年計画を策定し、中長期的に取り組むことを目指しております。

また、「がん患者等に対する就職支援」については、ハローワーク千葉、松戸、成田を拠点に、「がん診療連携拠点病院」5カ所と連携した就職支援を展開しており、引き続き個々のがん患者等のニーズを踏まえた就職支援を実施するとともに、新たな連携拠点先病院を開拓してまいります。

以上、駆け足での説明となりましたが、ご意見・ご指摘の程、よろしくお願い致します。

○皆川会長 ありがとうございます。坂根総務部長から、令和3年度における労働行政の運営状況について詳細にご報告頂きました。

ここから各委員から、ご意見・ご質問を受けたいと思います。ご自由に発言頂ければと存じますので、よろしくお願い致します。

○高柳委員 ありがとうございます。高柳です。よろしくお願い致します。

労働局でそれぞれ取り組んでいただいているということと、あとは私どもの意見に対し、きちんと取り組み、進めて頂いていることに、まずは感謝申し上げたいと思います。ありがとうございます。

その上での要望となりますが、18 ページの「障害者の就労促進」、この中に「もにす」という言葉がございますが、もう少し周知して頂きたいと思います。周知にあたり、我々も何か協力できることがあれば協力したいと思いますので、更なる取組をお願いできればと思います。

それと、28 ページ「最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」中の「業務改善助成金」の箇所について質問させて下さい。

申請の 78 件中、交付決定件数が 10 件とのことですが、決定件数が随分少ないのでは、と感じています。この件数が少ないのは、まだ申請中の為なのか、この後に交付決定が増えるのかどうかを教えてくださいませんか。併せまして不支給決定分が何故こんなに多いのか、という理由をご教示頂き、決定にあたっては、どう申請したら良いのか、共通認識を共有したく思います。

それから 30 ページ「総合的なハラスメント対策の推進」中の「カスタマーハラスメント対策」に関して要望がございます。企業側のマニュアルの周知とありますが、一般の方々に広く周知することが大変重要なことだと、我々は認識しております。どのように周知していくか、県とも連携していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

私からは、以上です。

○皆川会長 高柳委員、ありがとうございました。今の点について事務局からご説明があれば、お願いします。

○大野部長 職業安定部長の大野でございます。

「もにす」について御照会がございましたので、私から説明させていただきます。座って説明させていただきます。

「もにす」につきましては、周知をもう少し積極的に行ってほしい、という御指摘だと思いますが、実は令和 2 年度からスタートした、比較的新しい事業でございます。こちらは 2 件認定で、1 件審査中となっておりますけれども、先般、認定交付式を終えまして、千葉においては 3 件認定企業があるという状況でございます。

それで、そのリーディングカンパニーとして、「もにす」認定企業については、今後さらに障害者雇用を進めて頂きたいという思いと共に、認定企業の取り組みについて、我々も現在、ホームページとかハローワークにおいて、積極的な周知を進めているところでございます。積極的な周知を今後さらに深めていきたいと思っておりますので、引き続き周知等のご支援の程、よろしくお願い致します。

○佐々木室長 雇用環境・均等室長の佐々木でございます。私から業務改善助成金と、ハラスメント対策についてご説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

まず、高柳委員からご質問の 2 点目、業務改善助成金の関係でございます。資料のとおり、9 月末で申請件数が 78 件、交付決定件数が 10 件ということで、どうして交付決定がすぐ出ないのか、ということですが、今年度、最低賃金が

かなり上がり、事業主支援のため、年内ここまでの間でも業務改善助成金は8月1日付け及び10月1日付けで支給要領や交付内容等の見直しを大幅に行っております。

8月1日付けの見直しは、コロナ禍で経営状況が厳しい事業主の支援となるよう、利益・利潤が上がっていないという実績、現在の経営状態について証明を頂き、コロナの影響で経営が芳しくないことがわかれば、その部分についても助成を行っております。

申請書類は、事業主でまとめて提出して頂き、労働局で受付をする流れですが、審査に当たって御準備を頂く書類が多く、その準備に少し時間がかかってしまうことが交付決定まで時間がかかる理由でございます。

実際のところ、まだまだ申請件数が伸びておりまして、資料は9月末時点の申請件数で作成しておりますが、10月末で申請件数は90件まで伸びております。10月末迄での受付分につきましては、10月1日で最低賃金が上がったその上で、更に賃金を上げて労働者のために頑張ろう、という事業主からご申請を頂いているという状況でございますので、労働局でも審査を迅速に進めて交付決定をさせて頂くべく、鋭意頑張っているところでございます。引き続き、努力してまいります。

それから、3点目のハラスメント対策の関係でございます。資料の30ページでございますが、高柳委員からご指摘がございました「カスタマーハラスメント」のマニュアルを周知し、千葉県とも協力しながら、周知を行っているところでございます。

本日、正面の左側の2枚目の青い字のポスターを貼らせて頂きましたが、あれが来月のハラスメント防止月間の周知ポスターでございます。つい先日、本省から届いたところでございます。広報用の資料としてポスターに限らずリーフレットやマニュアルなど広く周知し、多くの方の目に留めて頂くことを考えています。

それから、これから先ということで今、準備中ではございますが、県内の各市町村にもカスハラも含めてパワハラ、マタハラ、セクハラといった、ハラスメントの撲滅に向けて働きかけを予定しております。局には、特別相談窓口を設置し、疑問があればいつでも問い合わせを頂けるよう、今後市報や町報のような広報誌に掲載いただく原稿案を作成し、市町村を通じて住民の全ての方に目に留めて頂けるように周知を進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

○皆川会長 大野部長、佐々木室長、ありがとうございます。高柳委員、よ

ろしいですか。

それでは、ほかにご意見・ご質問等、どうぞよろしくお願い致します。
中島委員、よろしくお願い致します。

○中島委員 私からは、24 ページの長時間労働の関係で質問です。

左側の丸三つ目に「長時間労働の是正に向けた監督指導の実施」の記載があります。令和元年度から令和2年度にかけて、大幅に件数が減っておりますが、この背景がわかれば、指導件数が減っている件も併せまして、理由があれば教えていただければと思います。

○皆川会長 ありがとうございます。今の件、いかがでしょうか。

○城部長 労働局基準部長の城でございます。よろしくお願い致します。

コロナによる緊急事態宣言が発令され、その影響により、監督指導の件数が下がっている状況です。それでも、優先すべき事案、例えば過重労働防止に係る指導などについては、的確に実施しています。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。中島委員、よろしいですか。

高村委員、お願い致します。

○高村委員 非常に厳しい雇用状況の中で、「雇用の維持継続」を片方で図りながら、さまざまな法の改正のほうを模索頂いていることを、大変感謝申し上げます。

私から2点のご質問と、あと1点お願いを申し上げたいと思います。2点の質問の1点目は、雇用機会の確保について、2点目は労働災害について、です。

まず、雇用機会の確保に関して6ページを拝見しますと、職業訓練のことについてのご説明がございます。この中で計画の数と受講者の実績の間に、非常に大きな乖離がありますので、この理由をお伺いしたいと思います。コロナが起こる前の計画のため、そこで実績に差が生じているのでしょうか。

ただ一方で、個別に伺っておりますと、大分、実績として高い数字を達成しているというところもございます。例えば、就職氷河期の世代の方々への対応を10ページあたりでご説明頂いたのですが、ハローワークの紹介で、正社員に結びついた支援が、全国6位と、非常に高い水準の実績を上げていらっしゃるものがあつたかと思います。なので、個別には高い状況がある一方で、先ほどの訓練ということはどうなのかということ、それから、こういった就職氷河期

の世代の方への高い実績が上がった事由も伺いたいと思いました。

それから、労働災害のことについて 22 ページでご説明を頂きましたが、昨年の同時期との比較をすると、件数が増加しているとお話があり、かつ、コロナの影響と言いますか、コロナの罹患という事由を除いたとしても、増加しているという説明がございましたので、この理由や背景について伺いできればと思います。

最後は、お願いでございますけれども、女性の活躍推進、それから育児介護休業法の改正で、男性の育児休業の取得対象者に対する制度の周知、それから取得意向確認というようなことも義務化されるということで、取組として広く取り組んで頂くようなことが出てくるのでは、と思っております。

そのための説明会を 5 ページ・16 ページで実施されているというお話がございましたが、こちらの女性活躍と育児介護休業法の説明会が、7 月・9 月とあり、これが同じものか違うものなのか、わかりませんでした。

コロナの影響として、非常に女性や非正規の方々の休業率が増加し、その休業率の増加により、賃金の低下や、あるいは非労働力化する影響があったわけですが、こういった説明会の中で一つ一つの施策のご説明をいただくことも大変重要だと思いますが、例えば活躍推進、それから育児介護休業法の改正ですとか、あと今日のお話の中でも 26 ページのところで、お子さんの世話を行う労働者に対して、有給で休業取得させた事業主に対する助成金の件がありましたので、そのご紹介ですとか、それから、あと 30 ページのほうではハラスメント対策ということで、総合労働相談コーナー等で相談を行っているということと併せて、説明会の機会をとらえて、幅広く関連の施策についてもご紹介頂きたいと思っております。少し長くなりました。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。今の件について、ご説明よろしく願い致します。

○大野部長 はい。それでは 1 点目、職業訓練について、ご照会があったかと存じます。ご指摘のとおり、計画数に対しまして、この点では 10%・15%といった進捗率ではございます。その件につきまして、資料の一番下をご覧いただきますと、訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋ということで、受講者数は、全国ベースで求職者支援訓練は倍増し、全国で 5 万人、公共職業訓練は 50% 増しという状況がございます。全国ベースで非常に計画数を高くし、コロナからの離職者の受け入れのため、求職者支援訓練を徹底的に進めるべく、政府をあげて取り組んでいるところでございます。

そういったことから、実情を申し上げますと、例年ですとこの半分くらいの目標計画数に対しての7月時点の進捗率ですので、通常であれば十分達成が可能だったのですが、政府として率先して取り組んでいかなければいけない事案としての目標を記載したため、このような数字となりました。今の有効求職者数は8万人近い状況で、それらの方がハローワークにおられるところでございます。

雇用保険の受給者については、だんだん落ちついてきたことが見て取れますが、一般の求職者の方については、まだ高止まりしているという現状がございます。そういった方々がハローワークにお越しいただいた際には、受付からしっかりと訓練の件、コロナ対応ステップアップ相談窓口にご案内をさせて頂く形で、年度後半は進めていくことを考えております、引き続き積極的な展開を図りたいと思います。よろしくお願い致します。

○高村委員 わかりました。

○城部長 続きまして、労働災害のご質問がございましたので、それについてお答えをさせていただきたいと思います。22ページを御覧ください。

まず、死亡災害を始めとする重篤な労働災害について申し上げますと、これについては昨年と比べるとかなり減少し、特に死亡者については、昨年の31人から、本年の同時期で10人というように減少している状況でございます。これは事業場の各種委員会を始めとする労使の皆様方が、労働災害について真剣に捉えて、考えて対応して頂いている成果ではないのかと考えております。

一方で、「動向」というところを書いてございますが、食料品製造業、それから陸上貨物、小売、医療保健業・社福、ゴルフ場といった事業場については、労働災害が増加しております。この中で医療保健業は、218.5%増という異常に高い増加率です。しかしながらその増加分は、ほとんど新型コロナの分でございます。新型コロナを除きますと、26.9%減少している状況でございます。一方、その他の業種については増加しております。

この増加している中で、若干、分析した結果を申し上げますと、まず、社会福祉施設は、高齢者が増加している中で介護サービス等を行う必要性のある事業場となるため、転倒災害を中心とした災害が昨年と比べても、さらにその前年と比べても増加傾向にございます。私どもも、こういった社会福祉施設を中心とした災害防止を考えていかなければいけないと、常々考えておるところでございます。

それからゴルフ場というのは、コロナの中でも感染のリスクが少ないと考え

ゴルフ場に行かれる方が多いためか、活況を呈しているというような状況を確認しております。そのため、やはり労働災害が増加している状況です。

あと、小売、陸上貨物運送業については、微増でございますけれども、これはコロナ禍の中でも営業を続けており、微増という結果になっています。

一方、食料品製造業につきましては、約 25 パーセント増加しています。なぜこのように増えたのか、確定的な分析というのは非常に難しいのですが、おそらく飲食店等が閉鎖される中で、巣ごもり需要とか、そういった影響により、食料品の製造業関係は、かなり売上を伸ばしていたというようなことが背景にあるかと思います。そういう状況下で品物を増産する中、労働者の方々が怪我をしたのではないかと思います。

災害内容を分析してみますと、一番多いのが転倒災害です。通路での転倒災害が一番多く起きている状況でございます。それから、機械に挟まれたり、巻き込まれたりといった事故も多く起きております。

食料品製造業について、少し興味深いことを申し上げますと、60 歳以上の労働者の方の――実は 50 代からが多いのですが――、通路での転倒災害が若い人と比べて異常に割合が増加しているという状況がございます。一方、機械に挟まれたり、巻き込まれたりといった災害については、高齢者の方は少なく、若者の方が多いという状況です。これは会社が高齢労働者へ一定の配慮をしているためと思われます。

しかしながら、転倒災害が重篤な死亡災害等につながっていないとはいっても、高齢者の方が休業 4 日以上の方が増加している状況をとらえて、労働局としましても、これらを少しでも減らしていかなければいけないと考え、今年度も動いてまいりたいと思っております。

○高村委員 詳細なご説明、ありがとうございます。

○佐々木室長 雇用環境・均等室長の佐々木でございます。高村委員からのご質問にご説明をさせていただきます。ご質問・ご意見ありがとうございます。

委員のお話の中にございました、改正育児・介護休業法でございますが、冒頭、局長からも挨拶の中で触れさせて頂き、また坂根部長からもお話をさせて頂いたところでございますが、来年の 4 月から段階的に 3 回に分けて施行していく形で、今、改正をされたところでございます。

改正内容を少しご紹介させていただきますが、まず来年、令和 4 年 4 月に、育児休業などを取る予定が考えられる労働者に、「制度を取得するつもりがありますか」といった、意向確認をスタート致します。それから来年 10 月から、

出産後8週間以内の、父親の育児休業となる「産後パパ育休」といった今回の改正の目玉となる施策が施行されていく予定でございます。そして1年先の令和5年の4月からは、対象が大企業でございますが、育児休業の取得率を公表するという内容で改正育介法が段階的に施行されていくところでございます。

そして、資料の15ページ、16ページに入れさせて頂きました、説明会ですが、7月と9月は、対象者は違いますが、いずれも企業の方・事業主を集めての説明会で行いました。先ほど説明致しました改正育介法の中身をご理解頂き、就業規則を法律に沿った形で改定・整備をして頂くことが、労働者が育児休業などをスムーズに取って頂く近道と考え、事業主を対象にし、説明会を開催させて頂いたところでございます。

委員のお話にございましたように、労働者、働く人々が法についてご理解を頂く、という事がとても大事なところでございますので、局のホームページを始め、関係団体機関誌に局で作成した法令の解説原稿を掲載頂いたり、それから先程、ハラスメントのところで少しご説明をさせて頂きましたが、県内の市町村・自治体にも法の改正点などの広報誌掲載はもとより、改正育介法の内容を、広く周知していこうと思っているところでございます。

もう1点ご質問を頂きました、26ページの「小学校休業等対応助成金」の件でございます。こちら周知に努めているところでございますが、まだ局のPRが行き届いていないのか、特別相談窓口を9月30日にスタートさせたところでございますが、ひっきりなしに電話がかかってくるというような状況ではございません。引き続き、相談窓口のPRをしていこうと思っています。

基本として、原資は、雇用保険特別会計ですが、この「小学校休業等対応助成金」は雇用保険特別会計だけではなく、一般会計部分もございまして、雇用労働者に限らず、フリーランスの方も、学校がお休みで、子供の世話などで仕事ができなかった期間があるのであれば、その部分の給与額、上限額はありますが、その支援をさせて頂くという制度設計になっております。

雇用保険の被保険者の方ではなくても、受給できるという形で設計をされている助成金でございますので、助成金の内容、それから申請をして頂く方法、それからどういうケースで受給ができるのか、等の御疑問があれば、すぐ特別相談窓口へ寄せて頂けるように、相談窓口のPRに引き続き努めてまいりたいと思います。ありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございました。それでは、渡部委員お願い致します。

○渡部委員 経営者協会の渡部でございます。よろしくお願いします。

労働者人口が、今後もどんどん減っていくと思われます。そのような中で、働き方改革を実現させながら経済を活性化させていくという、大変重い課題を背負わされているわけでありますけれども、そのために労働生産性を上げる、労働力人口の減少を最低限に抑える。この二つが根底かと思っています。

この観点から、まず9ページです。この青く塗ってある一番上の四角のマスの中の、4行目、高等学校卒業者の3年以内の離職率が、約4割に上がっているという件です。特に1年以内が多いということは、入社してからすぐ辞めてしまう、しかも、半分近くが辞めてしまうということは大変由々しき問題ではないかと思います。第2の就職氷河期をつくらないはずが、実際には起こっているのかと思い驚きました。

下のほうに、その防止のための対応をされているとのことですが、この辺をもう少し伺えればと思います。4割とは大変な問題だと思いますので、御説明をお願いできますでしょうか。

それと、あとはお願い事項ですが、労働生産性の向上という意味からすると、28ページの最低賃金の項目の中で――先ほど高柳委員からお話があって、佐々木室長からご回答がありましたが――、10月から最低賃金が上がりますので、これから業務改善助成金の申請が増えていくとは思いますが。今後も多分、最低賃金は大きく上がっていくと思いますので、このような生産性向上に資する企業に対しての助成というのは大変必要になってくると思いますので、この辺の周知をよろしくお願いしたいと思います。

それと、先程、労働災害についてお話がありましたが、労働災害のみならず、健康確保というのが大変今後、大きな課題になってくると思います。高齢者を雇用していかななくてはならない。兼業・副業も、どんどん行われ、テレワーク等の新しい働き方によって、これまで考えられなかったような、体や心を病んでいく人も多くなっている。こういう中において、ぜひ労働災害のみならず、こういう人たちの健康確保についての施策もご検討頂きたく、よろしく願います。以上です。

○皆川会長 はい。渡部委員、ありがとうございました。

今の点につきまして、ご説明よろしくお願い致します。

○大野部長 それでは一つ目と致しまして、若者、新規学校卒業者の離職問題ということで、ご提案があったかと存じます。我々としても、非常に大変な問題だという認識でございます。千葉県のみならず、日本国全体として労働力人口が減少する中、若者の働き手の確保ということは、最優先されるべき課題か

と思っております。

それでよく言われるのが、若者の離職率、「七五三」という言葉をお耳にされたことあるかとは存じますがけれども、就職して中卒の7割・高卒の5割・大卒の3割が離職してしまうという状況でございます。我々としても、重要なのは就職前と就職後、在学中からの支援についても力を入れておりまして、若者に対しての職業意識の啓発、在学中から職業に対する知識や、働くということの心構えの習得を目的に学校さんと連携しながら進めているところでございます。

特に今、言われているのが、コミュニケーションの点です。社会的世代間問わず必要とされていることかと存じております。そういうことを具体的に表せるグループ討議とか、就職支援ナビゲーターという者が学校の中に入り込んでいきまして、講話とともに取組を行っているところでございます。

また一方で、就職以降も非常に重要でございます。いろいろな悩み・不安・考えごとへの相談がコロナ状況下で積極的にできないような状況でございます。学校・企業と連携をしながら取り組んでいきたいと思っております。

就職後については、定着支援ということで、先ほど申し上げました就職支援ナビゲーター、あるいは新卒応援のハローワーク——これは、千葉と船橋と松戸にございます——を中心に、およそ今年度1,000件程度、支援を行っているところでございます。不安や悩みについても相談対応をさせて頂いています。

それから、今後そういった問題を議論する場と致しまして、例年——ここ2年くらいは、このコロナの影響で開催できていないのですけれども——年明けぐらいに、今年度もまた「若者の就職問題検討委員会」を開催させて頂いておりまして、企業・学校としっかりとそういう場を通じて連携を図りながら、若い方の離職の問題に取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きご支援のほど、よろしくお願い致します。

○城部長　それから、最低賃金の関係で、業務改善助成金の周知についてご指摘ございましたけれども、これについては引き続き労使の皆様方の力をお借りしながら進めてまいりたいと思います。

特に、これまで最低賃金の引上げに伴い、周知も申し上げてまいりましたが、今回特にパソコンや自動車の購入にまで助成対象が拡大されたことが、この申請件数が急増したということにつながっているのかと考えております。他にも要件が緩和されたこともございますが、いずれにしましても、引き続き周知の徹底を図ってまいりたいと思います。御協力よろしくお願い致します。

それからもう1点、特に健康確保が重要だというご指摘がございました。これにつきましては私どもも、労働者の健康確保も非常に重要であるという認識

の下行政を進めているところですが、渡部委員のご指摘のように、いろいろな多様な働き方、特に御指摘の副業・兼業が増加しておりますので非常に把握も難しくなろうかと思っております。

したがいまして労働者も、会社の方も、副業・兼業に関してのルールづくりが重要と考えております。基本的には労使で話し合った後、形にさせていただくことが重要です。メンタルヘルスの相談窓口や、あるいは産業医との相談体制をすでに設置されている事業場においては、それを大いに活用をしていただくとともに、各種安全・衛生委員会等も活用していただきたいと考えております。

その他に、行政が設置しております窓口、それから産保センター等の窓口等への誘導も進めてまいりたいと考えております。

○佐々木室長 雇用環境・均等室から、業務改善助成金について少しだけご説明をさせて頂ければと思います。お願いします。

渡部委員からご指摘を頂いた業務改善助成金の周知を、労働基準部とも連携をして、引き続き進めてまいりたいと思っております。

冒頭に総務部長からも御説明したとおり、昨年度は 26 件だったものが、資料に入れさせて頂いた通り、9 月末で 78 件のご申請を頂いているところでございまして、実は、9 月 1 カ月間で 60 数件の申請が上がってきた助成金でございます。30 円コース、45 円コース、60 円コースと色々ございますが、一番件数が多いのは 30 円コースです。最賃を何とか上げようとお考え頂いている事業者の皆様が、御利用頂いている業務改善助成金ではないかと考えております。周知は引き続き頑張って進めていきつつ、加えて雇用環境・均等室でも審査を迅速に進めて、早く事業主の皆さんに支給をさせて頂けるように努めてまいろうと思っております。引き続きよろしくお願い致します。

○皆川会長 ありがとうございます。

他にご意見・ご質問等あれば、どうぞ。

○田島委員 田島と申します。要望でございます。今、色々な法改正として、育児・介護休業とか、あとは同一労働同一賃金、働き方改革等々ありますが、私は社会保険労務士で、特に中小企業、小企業の事業者さんと接することが非常に多いのですが、やはりなかなか浸透していないというのが現実です。勿論、今、ご報告を受けたように、様々な取組をされているということは、重々承知はしておりますが。

一つは、新しく「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」が立ち上がったと

のことを伺い、これだけの団体等々が入っていますし、そこに所属している中小事業主の方が沢山いらっしゃいますので、こういった場で、団体等々を通じて勉強会とか、関連する企画をどんどん行って頂きたいと思っております。

あともう一つ。やはり働き方改革を小企業、中小企業の企業も入れていかないと、求人が難しいというか、雇用ができなくなってしまうのでは、と危惧しております。やはり労働者の方が、魅力ある職場に行きたいわけですから、こういうことを知らない小企業については、雇用の継続が難しくなり、そうすると事業の継続をも難しくなるのでは、ということを感じているところでございます。

ですから、こういった機会が良いのかは分からないのですが、こういった団体等を通じて、「もっと労働者が喜ぶような会社にしないと、なかなか人は集まらなくなる」というような話をお伝えして頂けたらと思い、それを労働局の方と協力して頂きたいと思っております。

あともう1点、雇用調整助成金とか、緊急雇用安定助成金についてです。非常にコロナで厳しい状況の中でも雇用を維持しつつ、事業を継続している中小企業の方々にとっては、本当に助けとなる内容だと思います。多分、去年から今年にかけて労働局の方は大変な思いをされているとは思いますが、引き続き速やかな支給をお願いできればと思います。

これは政治の話になってしまうと思いますが、一応、特例期間が12月末で切れるということなので、大丈夫かと非常に不安ではあります。大体12月末で期日だと3月末になってから延びたりはしていますので、もう少し様子を見て頂きたいという要望がございます。以上です。

○皆川会長　どうも田島委員、ありがとうございます。今の件につきまして、ご説明よろしく願います。

○佐々木室長　雇用環境・均等室から、育児・介護休業法の改正などについて、ご説明をさせて頂こうと思います。

来年の4月から、段階的施行の開始とご説明させて頂いたところですが、やはり労働時間、休み方にかかわること、休暇の規定にかかわる部分ですので、会社の就業規則をどう変えていけばいいのか、どこをどう直しておけば法律を守った規定にできるのかというところが一番気にしておられるところで、厄介で手間がかかるし、大変な部分かなというところがございます。本省からやっと、改正法に沿った就業規則の規定例、育児・介護休業の規定例が届いたところございまして、今、鋭意県下の事業場にご理解を頂けるように周知を行っ

ているところでございます。

説明会でも、こんなふうに就業規則を変えてください、という説明はさせて頂いたのですが、では具体的にどういう条文にすればいいのか、どう変えればいいのか、ということが中々分かりづらいところがございますので、規定例の周知や、解釈が分かりづらいところがありましたら、引き続き雇用環境・均等室までお問い合わせを頂く対応とさせて頂こうと思っております。

それから田島委員から「働き方改革をどんどん進めてください」というご指摘がございました。どうもありがとうございます。公労使会議も積極的に進めていこうと考えておりますし、宣言を出させて頂いたところです。長時間労働の撲滅、年次有給休暇の取得促進、そしてテレワークなどを含めて、どんな働き方を選んでも活躍をしていけるよう、様々な施策が相まって相乗効果が出るよう進めていこうと思っております。どうもありがとうございます。引き続きよろしくお願い致します。

○城部長 それから、もう1点。法改正内容が十分浸透していないようなのでということで、周知のご要望がございましたことに対しご回答したいと申します。

24 ページを、ご覧ください。24 ページの取組の箇所、左上に、「労働時間縮減への取組支援」という表題で書いておりますが。労働基準監督署においては、監督指導だけではなく、労働時間あるいは働き方改革に対する支援を行うという意味で、支援班というものを設けさせていただいております。これは、労働時間法制とか、改正された労働基準法等の周知を中心とした相談支援等を、企業の皆様方に行っております。働き方改革関連法案の成立後から、こういった活動を始めております。

しかしながらグラフを見ていただきますと、令和2年度、それから令和3年度の説明会開催等の回数は激減しております。これは新型コロナウイルスの関連で、開催できないというような状況でございました。今後につきましては、これらは事業主の方々に知っていただかなければいけないことと考えており、新型コロナの動向をみながら、こういった動きを、活発に行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

○大野部長 雇用調整助成金についてご説明させて頂きます。まずは雇用調整助成金の千葉県内の状況でございますが、先日の11月17日現在で14万6,477件申請がございました。雇用調整助成金と、緊急雇用安定助成金の両方を足したものでございます。そのうち、支給決定が14万4,899件で、支給決定率98.9%

でございます。

これは特例の創設当初に、2週間以内で事業主の方に助成金を支給しますということで、厚生労働大臣から強いメッセージが発せられたところでございます。その方針に基づきまして、千葉労働局においても支給審査を進めているところでございまして、2週間前の申請率に対する支給決定率は、100%を超えているところでございます。ある程度、迅速な審査ということが可能になっているのかなと思われます。非常に事業主の皆様にもその点、確認書類等をこちらからご照会させていただくと、速やかにご努力頂いていることに、非常に感謝を申し上げている次第でございます。

今後についてご照会があったかと思いますが、これは11月10日に総理大臣から、改めまして「雇用調整助成金については、感染が拡大している地域、状況の厳しい事業者の方々向けの特例を3月まで延長してまいります」という発言がございました。詳細な制度につきましては、この3ページにございます。12月まではこの特例の内容を継続するというので、1月以降については「経済財政運営と改革の基本方針2021」に沿って行います。あと、厚生労働省におけます労働政策審議会、雇用保険部会がございまして、そこで給付と負担のバランスについて検討がされると聞いております。

いずれにしても、11月中には本省から何らかの方針が示されると理解しておりますので、それについては先ほども指摘がございましたが、速やかに皆様に周知してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

そのほか、ウェブでご参加いただいた林委員や、藤波委員からも、もしご質問・ご意見ありましたら、どうぞ遠慮なくご発言下さい。では、よろしくお願い致します。

○高柳委員 度々すいません、高柳です。よろしくお願いします。

表紙の「すべての人が安心、安全、安定して働ける（ちば）をめざして」ということでありますけれども、今、安心して働けるという意味では、就業規則がしっかり制定されていることが重要だと思っています。しかもその中身については、今、法改正がかなり行われているため、就業規則の変更を労働局に届けているケースがかなりあるということです。私どもの労働相談では、今、組織からの相談が増えております。この就業規則の提出の際、労働者代表の意見書の提出ということになっていますが、それを全部受けるということになっておりますので、意見書の内容が、例えば「反対する、不利益変更になるので、こ

ういったことは認められない」、こういった内容であっても全部受理されてしまうというところがありますので、こういったところについてもう少しご検討頂きたいと思います。大変なのはわかっておりますし、今言ったように労働法がかなり変わって、仕様・サービスもどんどん変わっていく。企業はこれだけあるので、それぞれが出してくると受ける方も大変だということは重々承知しておりますけれども、そういったところについての、できればきちんと指導であったり、助言であったりできるような体制を作っていただけると、大変ありがたいと思っております。そういったことを含めてご検討頂けるとありがたいと思います。私からは以上です。

○皆川会長　ありがとうございました。

○城部長　なかなか難しいご質問です。そもそも、就業規則の法的性質というところからすると、やはり監督署への届出というのは、意見書がなければこれは受理要件には該当しない。一方で、その意見書に反対意見を書いても、それらの受理要件に合致してくるということなので、それは行政機関としては必ず受理せざるを得ないという状況でございます。

それで、その上で就業規則の内容に反対をするという、その内容がそもそも不利益変更なのかどうなのかという問題もあろうかと思えます。就業規則の不利益変更ということになりますと、これは労働基準法の世界ではなくなり、労働契約法とか民事など他の法規の世界という状況になってきます。

しかしながら、会社が主体的に決める就業規則は、就業規則としてあるわけですし、合理的かどうかという判断というのは、監督機関で判断することは難しいということもございます。もちろん労働契約法に反するようなものでしたら、それはリーフレットを用いて、「こういうようなことがありますよ」というご指導を申し上げることは可能だと思いますけれども、その兼ね合いというのがなかなか難しいので、こういったことができるのかは少し考えたいと思っております。

○高柳委員　はい、ありがとうございます。難しいのは重々承知していますが、就業規則が変わってしまうと、従業員がそれに従って働くしかない、こういった状況もありますので、ぜひ、そういったところも含めてご検討を頂ければ、ありがたいと思います。ありがとうございます。

○皆川会長　ありがとうございました。それでは、その他いかがでしょうか。

それでは、おおよそ予定しておりました質疑の時間が経過致しました。時間の都合もございまして、申し訳ございませんが、ここで意見交換・ご質問は終了とさせて頂ければと存じますが、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

各委員におかれましては、活発なご意見・ご質問を頂きまして、ありがとうございました。行政当局におかれましては、今後の行政運営にあたって、本日の会議で各議論をされました内容について、十分配慮して取り組んで頂ければと存じます。

それでは以上を持ちまして、本日の審議はすべて終了致しました。では、進行役を事務局にお返し致します。

6. 閉会

○司会（堀江） 皆川会長には、円滑な議事進行を頂きありがとうございました。委員の皆様方には、貴重なご意見を頂きまして、ありがとうございました。最後に江原労働局長から、ご挨拶を申し上げます。

○江原局長 長時間にわたりまして熱心なご審議を頂きまして、ありがとうございました。また、いろいろ貴重なご意見を頂きまして、ありがとうございました。

頂きましたご意見、例えば、制度の利用促進をもっと図るべきではないかとか、制度の一層の周知を図るべきではないかとか、その他の件につきましては、今後の行政運営に生かしてまいりたいと思っておりますので、今後ともご指導をいただければと思います。以上でございます。

○司会（堀江） 本日は長時間にわたりご審議いただきまして、誠にありがとうございました。以上をもちまして、『令和3年度第1回千葉地方労働審議会』を閉会とさせて頂きます。お疲れさまでございました。

（以上）