

## 『令和3年度 第2回千葉地方労働審議会』

日時 令和4年3月14日（月）13：45～

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2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。議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

今回は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の観点から、多くの委員の皆様にごZoomによるオンライン形式にて御出席いただいておりますことを御案内させていただきます。

はじめに事務局から、資料の御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きます。

それでは、次第に基づきまして進めさせていただきます。

次第の2、開会にあたりまして、江原千葉労働局長から御挨拶を申し上げます。

### 2. 局長挨拶

○江原局長 労働局長の江原でございます。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様には本審議会に御出席を賜り、厚く御礼申し上げます。また、日頃から労働行政の推進に、多大なる御支援・御協力をいただいておりますことに、感謝申し上げます。

さて、千葉労働局では、毎年度、当局の運営方針を策定して、行政を展開しております。本日は、来年度の行政運営方針（案）につきまして、御説明申し上げ、御意見をいただくこととしております。

詳細は、後ほど総務部長から説明させますが、来年度については、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」と「多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」という2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ります。

まず、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」についてですが、長期化している新型コロナウイルス感染症の影響により、県内の雇用失業情勢は厳しい状況が続いております。今年1月の有効求人倍率は0.85倍と、令和2年6月以降20ヶ月連続で1倍を下回っており、また令和2年8月以

降、18ヶ月間0.8倍と横ばいの状態が続いております。このような雇用情勢を踏まえまして、引き続き、雇用調整助成金などによる雇用の維持・継続のための支援に取り組んでまいります。

離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、医療や福祉など、人材不足分野での人材確保も課題となっております。そのため、人手不足分野への再就職支援や、地域のニーズに対応した職業訓練コースの徹底を促進し、意欲や能力を活かして活躍できる環境整備等を進めてまいります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により加速しているデジタル化に対応した職業訓練の拡充を図り、受講につなげるとともに、訓練期間中から終了後まで、伴走型支援による円滑な再就職支援を行ってまいります。

加えて、ハローワークでのオンライン職業相談や、SNSを活用した情報発信の強化などにも取り組んでまいります。

もう一つの政策の柱であります「多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」につきましても、男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、周知等に努めてまいります。

さらに新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業により、仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する小学校休業等対応助成金につきましても、引き続き円滑支給に努めてまいります。

また、今年の4月から、法に基づく取組義務が中小企業事業主へ対象拡大される女性活躍推進法や、同じく4月から中小企業事業主に適用される総合的なハラスメント対策についても履行が確保されるよう、引き続き、丁寧に、かつ、しっかりと取り組んでまいります。

「誰もが働きやすい職場づくり」の取組では、テレワークなど時間や場所にとらわれない、ポストコロナを見据えた新しい働き方の実現に向けて、その環境整備、関係法令等の周知を積極的に行っていく必要があると考えております。そのため、県、市、労使団体等から構成される「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」における連携・協力につきましても、取組を更に進めてまいります。

さらに、安全で健康に働くことができるように、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る相談対応を行うとともに、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものである場合、労災保険給付の対象となることなどについても、積極的に周知してまいります。

また、労働者がより安全で健康に働けるよう、事業場等に対する指導等により安全意識の高揚等を図り、増加傾向にある労働災害が減少に転じるよう取り組んでまいります。

本日の審議会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点等から、初のオンライン開催とさせていただいております。皆様には御不便をおかけしてしまう場面もあるかと思いますが、忌憚のない御意見・御指摘をいただき、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申し上げます。

### 3. 委員紹介

○司会（堀江） 次は次第の3、委員の紹介になります。委員の紹介につきましては、お手元の出席者名簿の配布をもちまして、代えさせていただきます。なお、本日、労働者代表の板倉委員、使用者代表の利光委員におかれましても御出席いただいておりますので、本審議会終了後に最新の出席者名簿をお送りいたします。

では、続きまして次第の4の「議題」となります。千葉地方労審議会運営規定第4条に基づきまして、これより進行を審議会議長の会長にお願いいたします。皆川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

### 4. 議題

○皆川会長 はい。会長の皆川でございます。本日は、年度末の大変御多用なところ、委員の皆様におかれましては御参集賜りまして、誠にありがとうございます。心より御礼申し上げます。

本日の『令和3年度第2回千葉地方労働審議会』では、御案内が既になりましたように、新型コロナウイルス感染防止対策のため、このようなオンラインの形での御審議とさせていただくことにいたしました。委員の皆様には、この度は御不便をおかけすることとなりますが、何とぞ御理解を賜りまして、本日の審議への御協力と、また積極的な御発言等を賜れば幸いに存じます。本日は、どうぞよろしくお願い致します。

それでははじめに、本日の委員の出席状況等について、事務局から報告をお願い致します。

○司会（堀江） はい。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16名で、委員の3分の2以上の出席をいただいております。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、審議会は有効に成立していることを御報告申し上げます。

次に、会議の公開につきまして、御説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、

その議事録につきましても、公開させていただくこととなりますので、御了承願います。また、議事録つきましては、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、あわせて御了承願います。なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第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、御報告申し上げます。

○皆川会長 はい。ありがとうございました。

続きまして次第の4の(1)、「令和4年度千葉労働局行政運営方針(案)について」です。説明については、坂根総務部長から一括してお願い致します。なお、各委員からの御意見・御質問等は、説明が終わった後にお受けいたします。それでは坂根総務部長、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。

本日は、千葉労働局で検討してまいりました、令和4年度における「千葉労働局行政運営方針(案)」について、御説明申し上げます。

後ほど忌憚のない御意見を頂戴できればと思います。

なお、令和3年度における労働行政の運営状況につきましては、「運営状況等一覧」(A4縦)のとおりです。実績は令和4年1月末現在のものですが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、一部の項目において実績が上がっていないものもございます。

時間の関係もあり、誠に恐縮ではありますが、資料の配布をもって説明に替えさせていただきたいと存じますので、御了承のほどよろしく願いいたします。

それでは、「令和4年度千葉労働局行政運営方針(案)」の説明に入ります。

パワポの資料に沿って御説明申し上げます。

まず、1ページ目を御覧ください。令和4年度のスローガンも、「すべての人が安全、安心、安定して働ける社会(ちば)をめざして」を掲げております。

「運営方針の視点」としましては、「雇用の維持に取り組む事業主に対する支援を継続するとともに、人手不足分野等への円滑な労働移動を図るとともに、あらゆる人がその能力を十分に発揮できる社会の実現やポストコロナを見据えた新しい働き方の実現等に向けて、関係団体等と連携を図りながら、地域に密着した労働行政を展開していく」こととしています。

労働局、監督署、ハローワークの職員ひとりひとりが一丸となって、各々の行政課題の解決に取り組むこととしております。

2 ページ目を御覧ください。

最重点施策として、大きな柱を2つ揚げております。

第1の柱に「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」を第2の柱に「多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」を揚げ、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。

行政運営方針策定の前提となる私共の現状認識につきましては、別に送付しました「行政運営方針(案)」の1ページから5ページに「第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢」としてまとめております。時間の都合もあり、説明を省略させていただくことを御了承いただきたいと思います。

それでは、各施策についての説明に入らせていただきます。

3 ページを御覧ください。

最初に、1つ目の柱「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」の項目から説明いたします。

まず、「雇用の維持、在籍型出向への取組支援」に関連した「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いては、特例措置が本年3月末まで継続されることが決定されております。

また、本年2月25日に厚生労働省は、3月の特例措置の水準を6月末まで延長する方針であること、及び7月以降については、5月中に改めて示すことを公表しています。

これまでの雇用調整助成金の支給実績(緊急雇用安定助成金を含む)ですが、1月末現在の申請件数は約16万件、支給決定割合は99.2%、支給総額は約1,852億円となっております。

続いて、資料4ページを御覧ください。

「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、成田国際空港株式会社と「包括連携」を締結し、令和3年1月に成田空港内に設置した雇用相談窓口「ナリタJOBポート」において、成田国際空港株式会社をはじめ、千葉県、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、従業員向け、企業向けの支援を引き続き行ってまいります。

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活用いただいているところでございます。

5 ページを御覧ください。

「人手不足分野等への円滑な労働移動及びデジタル化の推進」に関連した「医

療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」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する取組となります。

左側の「人材不足分野のマッチング」については、千葉、松戸、船橋、成田の各ハローワークに設置した「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いたします。

右側の「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援」についてですが、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実施いたします。

続いて、6ページを御覧ください。

「IT分野における職業訓練コースの設定促進」についてです。

DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展が加速する中、高いスキルを持ったIT人材の確保が重大な課題となっているため、職業訓練においても質・量的な確保を図る観点からコース設定の促進を図ります。

7ページを御覧ください。

第2の大きな柱、「多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」に関する具体的な取組を御説明いたします。

まずは、「多様な人材の活躍促進」に関連した「女性活躍・男性の育児休業取得の促進」についてです。

本年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容の周知徹底や仕事と家庭の両立支援の取組の促進、女性活躍推進法の周知徹底を図る必要があります。

このため、労使団体等と連携し、出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）等の男性の育児に資する制度の周知や、両立支援助成金の活用促進、新たなるみんとして「トライくるみん」の創設などの周知を図ります。

なお、これまで（本年1月末現在まで）、「プラチナくるみん」9社、「くるみん」67社を認定しています。引き続き、認定取得促進に向けた働きかけを積極的に行ってまいります。

新型コロナウイルス感染症の影響による小学校の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する小学校休業等対応助成金は、再

開後1月末で251件支給決定を行いました。本年2月以降に申請が急増している状況です。引き続き迅速支給に努めてまいります。

8ページを御覧ください。

改正女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出・公表の義務化が、本年4月1日から常用労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、法の着実な履行確保を図ります。

また、えるぼし認定制度の周知・取得促進の働きかけ及び不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の利用促進並びに新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支援に努めます。

なお、これまで（本年1月末まで）、「プラチナえるぼし」1社、「えるぼし」24社を認定しています。

9ページを御覧ください。

「マザーズハローワーク等による子育て中の女性に対する就職支援」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6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、きめ細かな就職支援サービスを提供しております。

12月末現在、97.1%という高い就職率を達成しております。

続いて、10ページを御覧ください。

「新規学卒者等への就職支援」についてです。

令和4年3月の新規学卒者の就職内定率は、大学80.4%（1月1日現在）、高卒84.7%（12月末現在）で前年と比較するとやや上昇しております。

高等学校卒業者の3年内離職率が約4割に上がり、特に就職1年以内の離職率が大学卒に比べて高い現状にあり、定着支援等の強化が求められています。

このため、各ハローワークに配置され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に対しては、「新卒応援ハローワーク」（千葉、松戸、船橋に設置）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。

新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校を中心に、就職支援を一層強化してまいります。

11ページを御覧ください。

「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かな担当者制支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けている非正規雇用労働者等の方々の早期再就職のため、担当者制による求職者の置かれた状況に応じた個別支援を実施してまいります。

12 ページを御覧ください。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業等にも適用されていますので、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて取り組んでまいります。

資料の右側に「同一労働同一賃金ガイドラインの概要」として原則となる考え方及び具体例を示したポンチ絵を添付していますので、御参照ください。

続いて、13 ページを御覧ください。

「ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援」についてです。

いわゆる就職氷河期世代の方（35歳～54歳）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、様々な課題に直面していることから、個々の状況やニーズに対応した支援が必要となります。

不安定就労者ひとり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、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就職支援チームにより、就職から職場定着まで一貫した伴走型支援を引き続き実施してまいります。

ハローワークの紹介による正社員就職件数は、1月末現在で3,832件、全国第6位となっております。

また、就職氷河期世代限定求人と歓迎求人開拓に関しても、委員の皆様方の御支援・御協力をいただき、3,919件と全国で第11位の実績をあげております。引き続き御協力をお願いします。

14 ページを御覧ください。「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。千葉県との協同事務局により、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令和2年に設置し、「事業実施計画」を3か年計画で策定しましたが、令和4年度が最終年度となります。

社会全体の気運醸成を図りつつ、就職氷河期世代の方々の活躍が広がるような様々な政策を進めてまいります。

15 ページを御覧ください。「短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取

得支援」についてです。令和4年度においても委託事業を活用し、就職氷河期世代の方々を対象に安定就労に有効な資格等の取得支援を実施します。

16 ページを御覧ください。

「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施行され、昨年4月1日から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」となりましたが、改正高齢法の周知を行うため、経済団体をはじめ労働組合、社労士会の協力をいただき、約3,000事業者あてにリーフレットを配布いたしました。

また、県内11か所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」を中心に再就職支援に取り組んだ結果、1月末現在で就職件数は1,720件となっています。

引き続き感染防止対策を行いながら、個別支援を行ってまいります。

また、高齢者の労働災害の防止について、引き続き右下にある「エイジフレンドリーガイドライン」を、あらゆる機会を捉えて周知してまいります。

17 ページを御覧ください。

「障害者の就労促進」についてです。

昨年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、企業向けチーム支援を12月末までに延べ73社、求職者向けチーム支援を9月までに1,342人実施しました。

また、右下のシンボルマークは「もにす」といいますが、障害者雇用の取り組み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。本年1月末時点で3社認定を行いました。この「もにす」とは、「共に進む」（ともにすすむ）という言葉と、企業が障害者と共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられたものです。

引き続き障害者の就労促進に努めてまいります。

18 ページを御覧ください。

「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。

引き続き、ハローワークの留学生コーナーに配置した「外国人雇用管理アドバイザー」による相談・支援を行うなど支援体制の整備を推進してまいります。

また、外国人労働者を雇用する企業への助言・援助等に関しては、訪問以外の手法を取り入れ、1月末までに434件の指導を実施しております。

続いて、19 ページを御覧ください。

「柔軟な働き方や安全で健康に働くことができる環境づくり」に関連した、

「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。

適正な労務管理下での良質なテレワークの普及促進やフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、各種ガイドラインや助成金の活用の周知を図ってまいります。

また、副業・兼業についても、「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」の周知に努めてまいります。

20 ページを御覧ください。

「職場における感染防止対策等の推進」についてです。

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組むため、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いただくよう、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知してまいります。

21 ページを御覧ください。

「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。

左の一つ目の○、「労働時間短縮への取組支援」についてです。

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いますので、管内 8 つの労働基準監督署内に編成した「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や支援に取り組んでいきます。

左の二つ目の○、「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、①「働き方改革推進支援助成金」による支援、②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、③「千葉働き方改革推進支援センター」における個別訪問等の支援、④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まいります。

令和 3 年度の実績につきましては、22 ページを御覧ください。①助成金の活用状況の実績についてです。

働き方改革推進支援助成金の 1 月末現在における交付実績は資料のとおり、「労働時間短縮・年休促進支援コース」133 件、「勤務間インターバル導入コース」7 件などとなっております。

21 ページに戻ります。

左の三つ目の○、「長時間労働の抑制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 時間を超えていると考えられる事業場に対して、監督指導を実施しております。令和 3 年度（速報値）は、791 の事業場に監督指導を行い、66.5%の事業場に法違反が確認されています。

引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導を実施してまいります。

続いて 23 ページを御覧ください。

「勤務間インターバル制度の導入促進」及び「年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」についてです。

勤務間インターバルについては、導入マニュアルや助成金の活用を周知してまいります。取引環境の見直しについては、11月の「しお寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な啓発周知を行います。

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、10月の「年次有給休暇取得促進期間」等に集中的に広報をするなどにより、取得促進を図ってまいります。

24 ページを御覧ください。

「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などに取り組んでおります。

今年度は11月15日に資料のとおり共同宣言として「ポストコロナを見据えた新しい働き方の実現に向けて」を採択しております。

続いて、25 ページを御覧ください。

「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て取り組んでおります。

令和3年（2021年）の労働災害発生状況は、「速報値」では、死亡災害は21人で過去最少となる見込みです。

一方、休業4日以上死傷災害は6,436名となり、6年連続で増加となる見込みです。労働者の高齢化等も影響していると思われまます。業種別で見ますと、医療保険業、社会福祉施設、小売業などで増加しています。

労働災害を減少に転じさせるため、リスク低減や安全意識の高揚を図るとともに、建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業などを重点業種として、様々な労働災害防止対策を講じてまいります。

26 ページを御覧ください。

「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するため、事業主向けの説明会を12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に開催いたし、周知啓発を集中的

に実施します。

また、本年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、中小企業を含め、ハラスメント防止措置を講じていない事業主を指導するなど、法の着実な履行確保を図ります。

27ページを御覧ください。

「生産性向上に向けた支援と最低賃金制度の適切な運営」に関連した「最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進」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を28円引き上げ、953円となっています。

中小企業、小規模事業所における賃金の引上げを支援するため、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広く掲載するなど広く周知をするとともに、最低賃金の履行確保に努めてまいります。

なお、業務改善助成金の交付決定件数は、本年1月末現在で90件（昨年は1年間で26件）となっています。

最後となります。28ページを御覧ください。「治療と仕事の両立支援に関する取組の促進」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」の活動を通じた横断的な取組や、千葉産業保健総合支援センターと連携して、ガイドライン及び連携マニュアルを周知するほか、「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います。

また、「がん患者等に対する就労支援」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」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、新たな連携先拠点病院を開拓してまいります。

なお、連携先拠点病院は、本年1月に、旭中央病院と連携協定を締結し、県内では6か所となりました。

以上、駆け足の説明となりましたが、御意見・御指摘の程、よろしく願いいたします。

○皆川会長 はい。ありがとうございました。

それでは、これから審議に入りたいと思います。「令和4年度千葉労働局行政方針(案)」について、各委員からの御意見・御質問をお受けいたしたいというふうに思います。まず今回は、事前に資料を御覧いただき、質問をお寄せいただいております。今回は2名の委員の方から事前の御質問を受けておりますので、その事前質問に労働局から提出いただいた順に説明いただき、当該質問者からの意見をまずお受けしたいと思います。

そしてその後に、それ以外の御意見・御質問をお受けすることとしたいと思いますが、このあと御意見・御質問をいただく際には、どの資料の、どのページの、どの箇所についてかということをお手数ですがお示しただいて、おっしゃっていただければ幸いに存じます。よろしく願いいたします。

それでは、まず事前に質問をいただいております高柳委員からの事前質問について、労働局から説明をお願いいたします。よろしく願いいたします。

○大野部長 千葉労働局で職業安定部長をしております大野と申します。よろしく願いいたします。日頃からハローワーク職業安定行政の推進に多大なる御尽力をいただき、大変感謝をしております。

高柳委員から事前に、該当するページといたしましては4ページ、該当するテーマといたしましては「成田空港内雇用相談窓口におきます支援」ということで、次の質問を頂いております。

「従業員向け支援、企業向け支援の実績件数がわかれば教えていただきたい。特に在籍型出向の状況について教えていただきたい。在籍型出向の期間にもよるが、長期にわたる場合には、復職する際のサポートも必要と感じているが、この対応として何か対応を考えているのかお聞かせいただきたい」という内容でございます。

千葉労働局といたしましては、成田空港というものが地域経済、とりわけ雇用失業情勢に及ぼします大変大きな影響に鑑みまして、昨年1月から、資料にございますように、「ナリタ JOB ポート」の窓口を開設しております。当窓口の利用実績は、令和3年1月12日から12月31日までで、相談件数が、個人の方からのものが154件、企業からのものが148件、合計で302件、また、問い合わせが154件となっている状況でございます。

個人の方の御相談については、職業相談あるいは求人情報の提供が一番多く、81%となっております。企業からの相談に関しては、やはり在籍型出向あるいは副業制度に関する相談が82%と多い状況になってございます。

それから、在籍型出向の活用状況についても、御紹介をさせていただきます。こちらでも千葉労働局内におきます産業雇用安定助成金の実績から、御報告をさ

させていただきます。出向届の受理状況として、令和3年2月5日から令和4年2月18日までで、出向元事業所46所、出向先事業所95所、計141所から利用されているところです。出向の労働者数につきましては651人となっております。全国では1万565人となっておりますので、概ね6%程度を占めているというような状況でございます。

産業別に見ますと、全国では製造業から製造業というものが多のですが、千葉県においては、運輸業・郵便業から運輸業・郵便業に対する出向が、全体の37.5%を占めています。成田空港関係の航空企業から、運輸系企業への出向が多い状況です。運輸業以外の出向先では、小売業などとなっております。高い接客ですとか対人のスキルが評価されたと考えております。このように多業種にわたる出向が多いというのも、千葉の特徴の一つとなっております。

それから、在籍型出向を御利用いただいている企業からのアンケートが出ており、「単に休業させるのではなく、働くことにより仕事そのものに対するモチベーションを維持させて、異業種の仕事を経験することで、当該者のキャリア形成、あるいは能力開発につながった」というようなメリットの声が多く聞かれたという状況でございます。また、御質問いただきましたように、労働者へのサポート、精神的ケアが一番大事と考え取り組んでいらっしゃる企業が多いという事も、判明したところでございます。

例えば、人事担当者や管理職の方は、対面、または、オンラインを活用することによって定期的に面談をしたり、メールやSNSを利用して出向ごとの情報をこまめに提供する、そういったサポート体制を組んでいるという例が見られたというところであります。また、こういった好事例を基に、出向労働者へのサポートの重要性を含めまして、制度の一層の活用が図られますよう、また在籍型出向の活用が一層図られますよう、関係機関連携して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。以上でございます。

○佐々木室長 続きまして、雇用環境・均等室長の佐々木でございます。私から、高柳委員から頂戴いたしました、二つ目の御質問について御説明をさせていただきます。

資料は、「行政運営方針(案)」の19ページでございます。御質問の内容でございますが、柔軟な働き方がしやすい環境の取組の五つ目の所に入れさせていただいております、選択的週休3日制度につきまして、委員から、「単なる賃下げとならないよう、導入の意味などを重点的に周知してください」ということ、あわせて、「導入する企業の実情を確認するとともに、必要に応じて指導的な体制をとっていただきたいです」ということで、御質問・御意見を賜りました。

御質問いただきました選択的週休3日制度につきましては、ワーク・ライフ・バランスを促進する多様な働き方の一つであると考えておりますが、委員の御質問のとおり、出勤日数に応じて賃金カットが設定されるという事象が発生する可能性は、ゼロにはできないところでございます。そのため、選択的週休3日制度の導入による賃金収入の減少などの問題につきましては、総合労働相談コーナーで相談に対応させていただく、また、御要望に応じて助言指導やあっせん等の紛争解決援助制度などにより、早期の解決につながるよう対応していきたいと考えております。

あわせて、選択的週休3日制度を導入し、働き方・休み方改革に取り組んでいただいている企業の好事例を、局で収集させていただくとともに、そうした好事例をあわせて、適正に制度運用いただけるよう、周知に努めていこうと考えているところでございます。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。ただいまの労働局からの説明に対して、高柳委員から何かおありでしょうか。御発言の際には、マイクをオンにして御発言をお願いできればと思いますが、高柳委員いかがでしょうか。

○高柳委員 はい、ありがとうございます。引き続き、こういった労働者に対する支援等をお願いしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。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。

それでは引き続きまして、高村委員からの事前質問について、労働局から御説明をお願いいたしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○佐々木室長 雇用環境・均等室から、御説明をさせていただきます。まず、高村委員から頂戴しました、1点目です。「行政運営方針（案）」の7ページ、8ページのところでございます。あわせて資料で、本日入れさせていただいております「令和3年度労働行政の運営状況等一覧」を、お手元に御準備いただければと思います。

委員から御質問を頂戴しましたのは、「女性活躍・男性の育児休業取得等の推進」のところでございまして、「令和3年度労働行政の運営状況等一覧」の中ですと、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出率は、平成30年度からほぼ100%近く、それから女性活躍推進法の当該届出率も、平成30年度の96%から、現在が99%近くへと上昇しております。他方、くるみ

ん認定企業数や、えるぼし認定企業数など、企業数に対する取得率は低位にとどまっていると御指摘をいただきました。この乖離の原因について、どうお考えかということで御質問を頂戴いたしました。

合わせて、千葉県でまとめておられる、「令和3年度ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」によりますと、女性の活躍を進めていく上での課題として、「結婚・出産・子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」を挙げる事業所が46.8%と最も多かったということから、引き続き、女性活躍と両立のための職場環境整備、それとできる限り男女の偏りのない育児休業の取得を、育児・介護休業法改正を機に、一層推進くださいということで御質問・御意見を賜ったところでございます。

委員の御質問にもございましたように、次世代法も女性活躍推進法も、届出率のほうは高位のところまで推移しております。

まず1点目、次世代法ですが、こちらの次世代法は平成17年4月に施行されまして、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に、それから平成23年4月からは常用労働者数101人以上の事業主に行動計画の策定・届出を義務づけたところでございまして、女性活躍推進法のほうは平成28年4月に施行され、常用労働者数301人以上の事業主に行動計画の策定・届出を義務づけたところでございます。

次世代法の、くるみん・プラチナくるみん認定は、行動計画の目標達成などが認定要件となっております。平成19年4月からスタートしております。女性活躍推進法の、えるぼし・プラチナえるぼし認定は、5つの評価基準が認定要件とされておりまして、平成28年4月よりスタートしております。次世代法、女性活躍推進法ともに、行動計画の策定・届出が義務づけられていることに対しまして、認定を受けるためには「優良企業」として認定基準を満たす、さらに一段上の取組が求められているところでございます。もちろん、千葉県下にこうした優良な取組を進める認定企業を増やすよう、認定のメリットの紹介などを含め、制度の周知に努めていくこととしております。

委員が御指摘くださいました千葉県の調査結果ですとか、あと国のジェンダーギャップ指数ですと、世界156カ国中、日本は120位となっておりますので、女性の活躍を進めていく上での課題ということで、重く受けとめております。来月、令和4年4月からは、女性活躍推進法の行動計画策定届出等取組義務が101人以上の企業に拡大されるのと同時に、改正育児・介護休業法も施行されますので、法や制度の周知に引き続き努めていくこととしております。

それから、同じく委員から御質問いただきました2点目が、「行政運営方針(案)」の19ページ、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」のところございま

す。

御質問の内容でございますが、こちらの「柔軟な働き方がしやすい環境整備」というものの中で、「良質なテレワークの一層の導入・定着のために中小企業事業主向けに、人材確保等支援助成金の周知が図られることとなっており、助成の対象となる取組で、『外部専門家によるコンサルティング』というのがあるのですが、この外部専門家によるコンサルティングの中に、中小企業事業所の業務のオンライン・デジタル化の推進に関するコンサルティングが含まれますか」ということと、「この助成金のメニューの中で『労働者に対する研修』というのがございますが、こちらの労働者に対する研修に、従業員の IT スキルの向上のための研修は含まれるでしょうか」ということで、御質問を頂戴したところでございます。

御質問の1点目の、「中小企業事業所の業務のオンライン・デジタル化の推進に関するコンサルティング」につきましてですが、その内容が、テレワークの導入・実施を主眼に据えたものである場合は対象となりますが、デジタル化の推進といった広義の内容である場合は、対象外と判断される場合もございます。事前に御提出いただく「テレワーク実施計画」の内容により、可否を判断させていただきますこととなってまいります。

それから2点目の、「従業員の IT スキルの向上のための研修」につきましては、こちらも労働者・労務管理担当者等に対する研修は、その内容がテレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインを踏まえたものである必要がありますので、助成対象外となっております。

少し助成対象となる場合を御紹介させていただこうと思います。まず1点目の外部専門家によるコンサルティングの部分ですが、こちらは、テレワークの導入や、その適正な実施のための支援を主目的としたコンサルティングであり、その支援対象がテレワーク勤務を新規に導入する、または、試行的に導入しており、かつ、就業規則などにテレワークについて明示的に規定していない事業主であるものに限られるとなっております。

それから2点目の、労働者に対する研修でございますが、こちらも研修の内容が、テレワークの導入及び実施にあたり、労働管理を中心に労使双方にとって留意すべき点や望ましい取組など、ガイドラインの内容を踏まえたものであるものに限られるとされております。

千葉労働局におきましては、今後もこうした助成金の周知を積極的に進めるとともに、御申請を検討いただいている事業主様からの問い合わせに、真摯に対応してまいりたいと考えております。

お尋ねの3つ目、「行政運営方針（案）」のほうは26ページでございます。合

わせて、「令和3年度労働行政の運営状況等一覧」を御覧いただければと思います。

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。御質問の内容が、総合的なハラスメント対策の推進ということで、「令和3年度労働行政の運営状況等一覧」に載せさせていただいております。「総合労働相談件数は、前年度比5.8%と増加しており、こちらの数字は、事案が増加しているためとも、これまで潜在化していた事案が労働局の周知等により相談の対象となってきたためとも受けとめられますが、労働局としてはこの点どのように考えるのか」というのが1点目でございます。

それから2点目は、「合わせまして、全体の相談件数が増加している一方で、助言・指導の申し出件数、それからあっせんの申請処理件数が減少していること、特にあっせん申請件数が著しく減少が見られる点について、どのように判断しているかについてお聞かせください」ということで、御質問を頂戴したところでございます。

御質問いただきました総合労働相談件数は、件数で御紹介させていただきますと、昨年同期に比べて2,400件ほど増加しております。千葉労働局では、個別労働紛争解決制度、総合労働相談コーナーの周知を図るべく、女性活躍推進法や育児・介護休業法などの改正法説明会の機会をとらえて、また、「ハラスメント撲滅月間」である12月を中心に、局のホームページや広報誌などにより、ハラスメントの防止措置などの周知・啓発に努めているところでございます。加えまして、県内の個別労働紛争解決機関と連携をしまして、相談窓口の周知等も行っているところでございます。

委員からも「労働局の周知等」と触れていただきましたが、当室におきましても以上のような周知活動も、件数が増えた理由の一つではないかと考えておりまして、引き続き一層の周知・広報に努めていくことと考えております。

それから次に、民事上の紛争解決のための制度でございます。「助言・指導」や、「あっせん」の件数についてでございます。助言・指導は申出件数で32件、あっせんの申請受理件数は27件減少しております。

先に相談件数のところから御説明をさせていただきますと、総合労働相談件数は前年より、先ほど御紹介したとおり増加していますが、民事上の紛争に係る相談件数につきましては、前年の令和2年度より400件ほど減少しておりますので、助言・指導、あっせんへと進む件数は必然的に減少してまいります。

加えて、紛争が助言・指導で解決をする場合も多く、さらにあっせんは、感染防止のため来庁は控えられということも要因の一つと、労働局のほうでは考えさせていただいております。いずれにつきましても、個別労働紛争解決制

度、総合労働相談コーナーの周知につきまして、引き続き努めていこうと思っているところでございます。

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。ただいまの労働局からの説明に対して、高村委員から何かおありでしょうか。御発言の際、マイクをオンにして御発言をお願いできればと思いますが、高村委員いかがでしょうか。

○高村委員 女性活躍ということの点に絞って御質問させていただきました。女性が活躍する上で、出産というのは一つ大きなターニングポイントになっていて、そのところをどういうふうに就労を継続するか、あるいは再雇用というものを支援するかというところが課題なのかなと思っています。出産後の再就職というところを、産後、ハローワークなどで、お取り組みいただいているところなのですが、やはり就業継続ということも非常に大事ではないかなというふうに思っています。

たまたま内閣府が男女共同参画局のほうから配信された情報の中に、千葉県の調査というのがありまして、なかなか事業主さんのほうでは、女性が出産後継続就業するということについて、半数ぐらいは仕事に支障があるということで、ネガティブにとらえていらっしゃるというふうな結果がありましたので、ぜひそういったとらえ方がなされることなく、両立できるような環境の整備というところに、より一層取り組んでいただけるとありがたいと思ひまして、御質問させていただきました。どうもありがとうございました。

○皆川会長 はい、高村委員ありがとうございました。今の高村委員の御意見について、いかがでしょうか。

○佐々木室長 委員から御紹介をいただきました、内閣府の第1子出産後の継続就業率の関係のデータにつきまして、局でも認識しているところでございます。

やはり出産を通じて、また育児と両立をしながら働き続けていくという形で就業を継続していただくということは、なかなか課題も多く出てくると思われまます。育児・介護休業法も改正もされたところでございますが、改正されて使いやすくなっている部分、それから制度の利用を呼びかけていく部分は、労働局でも積極的に周知をして、制度を御利用いただいて、継続就労いただきたいと考えております。引き続き周知に努めてまいります。どうもありがとうございます。

います。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、事前に御質問いただいた点について説明いただきましたので、本日この場で、また御意見・御質問いただければと存じます。御意見・御質問おありの委員は、お手数ですがチャットに「質問あり」と御入力いただければ幸いです。そちらを確認して指名させていただきますかと思っております。

それでは、まず坂本委員から入力いただいております。16ページの、高齢者の就労・社会参加についての御質問ということで、坂本委員、マイクをオンにさせていただいて御発言いただけますでしょうか。よろしく申し上げます。

○坂本委員 はい、坂本です。よろしくお願いいいたします。16ページの、高齢者の就労・社会参加の推進について質問です。経験や知識の厚い高齢者を雇いたいと思う企業は多いと思うのですが、継続ではなく新規で高齢者を雇用する際の、企業側への補助や支援策などはございますでしょうか。新規で雇用するというのはリスクもあり、やはりリスクよりメリットが上回らないと、なかなか踏み出せないとは思っています。企業側へのメリットを手厚くさせていただいて、制度などをしっかり示して周知していただきたいなと思っております。まず高齢者が社会で活躍するというのは、自分が年を重ねても社会から必要とされているという希望になりますので、どうぞよろしくお願いいいたします。以上でございます。

○皆川会長 はい。坂本委員、ありがとうございます。今の坂本委員からの御質問につきまして、労働局からお願いできますでしょうか。

○大野部長 はい。高齢者の雇用にあたっての支援について、お答えいたします。高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などが、かなり専門性を持って行っているという状況でございます。

まず、定年制度ですとか継続雇用制度の見直しなどを行う場合、この継続雇用の、高齢者雇用の推進にあたりまして、そういった制度見直しを行う場合に、65歳超雇用推進助成金という制度がございます。それから65歳超雇用推進プランナー、あるいは高年齢者雇用アドバイザーによります相談援助サービス、そういったものが受けられることとなっております。

具体的に申しますと、能力評価ですとか賃金体系、そういった雇用管理制度

を導入または改善を行う場合の御相談、それから定年の引上げですとか、継続雇用延長に関します提案型の支援、それから雇用管理に関します、専門的かつ技術的な相談助言。そういったことをさせていただいております。ハローワークにおいても、企業指導ということで、いろいろな御相談もちょうだいする場面もございますので、独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構と、情報交換をしつつ、県内の高齢者雇用の推進に努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。坂本委員、今の説明につきまして何かおありでしょうか。

○坂本委員 はい、ありがとうございます。なかなか中小企業に、どうしたらいいかっていうところが届きにくくて、金銭的な補助とかが今後多くあるといいなと思っております。

御質問にお答えいただき、ありがとうございます。

○皆川会長 はい、どうもありがとうございます。

それでは次に中島委員から、13ページの生活困窮者の就労についての要望ということで、チャットのほうに御記入いただいております。それでは中島委員から、この御要望についてお話しいただけますでしょうか。マイクをオンにして、よろしく願いいたします。

○中島委員 はい、中島です。お疲れ様です。私からは、「令和4年度行政運営方針（案）」本文の13ページの（6）に記載があります生活保護受給者や生活困窮者の就労に関しまして、コロナ禍が長期化する中で、そういった方が今後ふえてくる状況になるのだろうということで、生活困窮されている方がしっかりと就労に結びつくような支援体制と合わせまして、定着支援についてもお願いしたいということで、よろしく願いしたいと思います。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。定着支援についての御要望ということで。今の件につきまして、労働局からいかがでしょうか。

○大野部長 はい。生活困窮者等に対する就労支援についてお答えいたします。地方公共団体と連携した、ハローワークにおきます生活困窮者等に対する就

職就労支援ということで、千葉県内においては千葉のハローワーク、あるいは松戸のハローワークが、市役所等と連携して専門的な相談窓口が中心となり、支援をさせていただいているという状況でございます。

また、先般創設されました「新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金」などとも連携いたしまして、そういった状況の方々を必要に応じて市役所からハローワークに支援を共有させていただくという形で実施させていただいております。

そこには、就職の入口から、就職後定着といったことを専門的に行います、就職支援ナビゲーターを設置させていただいております。そういった専門的な相談員が、生活困窮の方々に対して、定着に向けた支援も含め、きめ細かな支援を進めさせていただくという状況でございます。

引き続き、しっかりと市役所の福祉部局と連携を取りながら、そういった方々の支援をしてまいりたいと存じておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。今の労働局からの説明について中島委員、いかがでしょうか。

○中島委員 ありがとうございます。ちなみに件数とかわかれば、聞きたいなと思ひます。

○皆川会長 おわかりになりますか。 いかがでしょう。

○大野部長 はい。令和3年4月から令和4年1月までで、全体的な支援者として3,711名支援させていただいております。その中で、就職の方が2,322人となっております。その就職者の2,322人のうち、大体9割の方々に対して、先ほど申し上げましたような就職支援ナビゲーターが定着の支援を実施しているということで、高い定着へのサービスの移行ということで、引き続きそういった方たちに寄り添った形で支援をしていきたいと考えております。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。中島委員、今の説明をお聞きいただいて、いかがでしょうか。

○中島委員 ありがとうございます。大体の規模がわかりましたので、ありがとうございます。

○皆川会長　それでは続きまして、渡部委員から御質問いただいております。「円滑な労働移動の促進に伴うリカレント教育の充実について」ということで御質問をいただいております。渡部委員、マイクをオンにさせていただいてご発言をお願いいたします。

○渡部委員　はい。経営者協会の渡部でございます。表紙の「円滑な労働移動の促進」というところなのですが、ここに限らず、リカレント教育の記載がなかったものですから、これについて質問させていただきたいと思います。

円滑な労働移動はもちろんのこと、兼業・副業についても、高齢者の雇用についても、やはりリカレント教育というのは今後ますます重要になっていくのではというふうに考えております。やはりその面では、企業がもっと従業員がスキルアップするための勉強に行くこと等を理解しなくてはならないと考えます。あと、お金の問題ですね。補助をしてあげないと、なかなか自分で勉強する学校に行くお金もないのではと考えます。

このような問題もあって、まだまだリカレント教育というのは、環境が整っていないというふうに考えています。日本は、依然としてメンバーシップ型で終身雇用が主流となっていますので、ジョブ型というような感覚はあまり浸透してないのですが、ジョブ型が100%いいとは私も思っておりませんが、ただしかし、円滑な労働移動やいろんな職のスキルを持つ人材を採用することは大切なことだと思ひまして、リカレント教育をもっと充実させていくということについてどのようにお考えか、お示し願いたいと思います。以上です。

○皆川会長　はい。御質問ありがとうございました。今のリカレント教育への取組に関する御質問の点について、いかがでしょうか。

○大野部長　はい。リカレント教育についてお答えいたします。

リカレント教育の充実に関しましては、関係省庁、厚生労働省、あるいは経済産業省、それから文部科学省と、3省が連携を取り合いながら、例えば厚生労働省といたしましては、労働者・就職者の職業の安定に資するための職業能力の開発、あるいは、環境整備のための支援といったもの、それから経済産業省としては、我が国の競争力強化に向けた取組というところ、文部科学省といたしましては、実践的な能力・スキルの習得のための大学専門教育を活用した、リカレント教育のプログラムの充実ということでございます。

3省庁がしっかりと連携を取りながら進めるということをお前提といたしまして、厚生労働省としては、第4次の産業革命といったものが進む中、「人生100年時代」を見据えまして、だれもが幾つになってもライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことができ、新しいステージで、求められる能力・スキルを身に着けること、そういったものが重要であるという観点から、キャリアコンサルティングの推進、あるいはリカレント教育機関の推進として、事業主の方によりまず教育訓練の支援、あるいは短時間労働者の方々への支援、それから雇用保険制度の中の教育訓練給付制度といったものの推進、あるいは教育・訓練の指導人材、そういったレベルの高い方の育成といったものに取り組んでいくところであります。

それから個人の方の学び直し、リカレントですね、事業主の方が教育訓練、休暇制度を導入あるいは適用した場合の助成措置、そういったものを中心に行っているところでございます。具体的には、千葉労働局といたしましては、これは先に申し上げました文部科学省の委託事業として、千葉大学あるいは神田外語大学が実施しております介護医療人材育成プログラム、あるいは指導の方の英語教育のプログラムについて、そちらの学校と連携しながら講座開設、あるいは学ぶ方への周知・広報、そういったところに取り組んできたところでございます。

会社さんに聞いてみますと、いろいろと取り組むことで重要なこととしては、フレックスタイム、在宅勤務、時短勤務、休暇制度といった柔軟な勤務形態の導入が最も関心が高いということとともに、先ほどおっしゃられましたように、受講費用の補助、そういったものが高かったというふうに承知しております。

このリカレント教育の推進に当たりましては、今後の方向性としていたしましては、規制改革の実施計画によりまして、自立的・主体的なキャリア形成の支援と、職業生活の安定を図るためのセイフティーネットの整備のために、働き手・企業が取り組む事項や、人材開発政策に係る諸制度を体系的に示しておりますリカレント・ガイドラインの策定を行うというふうにされておりますので、現在本省のほうで審議中と聞いておりますけれども、今後策定され次第、具体的な周知・広報、そういったものに取り組んでいきたいと思っておりますので、その場合には、また御協力がいただければというふうに存じております。以上でございます。

○皆川会長 はい、どうもありがとうございました。渡部委員、今の説明をお聞きいただいて、何かまたさらに御意見いかがでしょうか。

○渡部委員 これから、ますますリカレント教育について環境を整えていただけるということですので、よく理解できました。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、そのほか委員の皆様からいかがでしょうか。 渡部委員まではチャットのほうに御記入いただきましたが、もう少し時間がありますので、この機会に何か御質問・御要望がおありでしたらお寄せいただければと思いますが、いかがでしょうか。

私から今日の御意見をお伺いしてはいますね、渡部委員から御質問があったリカレント教育のところについて、私も大学で勤務している身ですので、興味深くお伺いさせていただいております。これからの課題というか、御検討いただければと思う点についてお話しします。

先ほど御説明もいただきましたように、例えば文部科学省とか、他の省庁等の連携で、こうしたリカレント教育というのは推進という、社会的な取組は進められていくことになるかと思えます。例えば、私が勤務しています千葉大学では、基本的には文部科学省の系列のところでございますので、なかなか厚生労働省で取組を行われている、リカレント教育で学ぶ際の補助とか、さまざまな助成などという政策があったときに、なかなか大学ですと、そのままでは情報が入りにくいというようなところもございます。

今後、リカレント教育の推進などを社会的に促進していかれるという際には、大変だと思いますけれども、各省庁間で連携に御協力をいただいて、例えばどういう教育、プログラムに対して、どういう助成が出るのかというところを広く御周知いただくと、これから大学なり、さまざまな機関でもう一度学び直したり、新しいことにチャレンジしようとお考えの人に対して、その意欲、行動を促進するような形で進んでいくと思えます。そのあたりのところ、考慮いただければと考えております。御検討いただければ幸いです。

○大野部長 せっかくリカレント教育について会長からの御質問をいただきましたので、また私から補足させていただければと思います。

先ほども文部科学省との連携ということで、千葉大学と神田外語大学との具体的なプログラムについて、連携をさせていただけるという御説明をさせていただきました。ハローワークに、訓練担当のそういった専門的な相談援助を行う者がおります。具体的にそういった者たちが大学と意見交換をしながら、事

務局様とも意見交換をしながら、そういった中に入って行って、「こういった人であれば、そういったプログラムにちょうどいいんじゃないか」という、具体的なやりとりをさせていただいております。

そうした中で、もちろん大学の御希望に応じて、そういった補助制度といったものについても御要望としてハローワークに持ち帰りまして、またこういった支援ということをつなげていって、次の機会に備えていくというようなことで行っております。

引き続き、やはり省庁間の連携といったものが非常に重要な施策だというふうに認識しておりますので、しっかり情報共有を図り、取り組んでまいりたいと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○皆川会長 どうもありがとうございました。

それでは、藤波委員からチャットで御記入いただいております。

藤波委員から、シニア雇用やリカレント教育についての周知等に御質問いただいておりますので、それでは藤波委員、マイクをオンにしてお話しいただけますでしょうか。よろしく願いいたします。

○藤波委員 はい、藤波でございます。

質問は今の話の流れを受けて、いろいろな取組を行政でされていらっしゃると思うのですが、今、私が研究している65歳までの雇用とか、あるいは70歳までの就業ということが今後進んでいくときに、企業にしろ、個人にしろ、まだまだやはり情報が十分に行き渡っていないと感じます。

いろいろな取組を行政がされていても、知っている人は自分から積極的に情報を取りに行く方だけで、かなりやはり情報弱者というか、シニアの方でまだいろいろご存じないとか、よくわからないという方が多いので、そういったところに向けてどういう対策を今現在なさっているのかとか、あるいは今後何かされる予定があるのかということをお教えいただければと思います。よろしく願いいたします。

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

○大野部長 はい。高齢者施策、あるいはリカレント教育に関する施策のPR、周知方法にこういったものがあるのかという御質問だったと思います。

例えば、高齢者であれば年に1回、県内あるいは全国ではあるのですけれど

も、高齢者の就業状況あるいは雇用状況、そういったものを発表する場を設けて、今年度少し遅れているのですけれども、4月以降そういった高齢者の雇用状況を全国的な数値も含めて、千葉においてもそういったものを新聞発表などにより、高齢者雇用の進み具合、どのようなものなのかということを知り、それから、もちろん厚生労働省、あるいは千葉労働局のホームページにも、そういった施策については掲載させていただいてございます。

それから、そういった周知がなかなか行き届かないという方々についての考え方ということでもありますけれども、先ほども御紹介させていただきましたハローワークの窓口におけます企業、あるいは求職者の皆様にとりまして、そういったところの支援策というものは周知していきたいと、そのように考えております。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。藤波委員いかがでしょうか。

○藤波委員 はい、ありがとうございます。丁寧に御説明いただいて大変よくわかりました。

特にやはりシニアの方は、なかなかホームページに掲載されている情報に容易にたどり着ける方と、たどり着けない方の格差が非常に大きいという気がいたしますので、窓口は非常に大事かと思っております。コロナ禍でいろいろ大変かとは思いますが、ぜひそういう集会的な個人向けのいろいろな対策というの、今後継続していただければと思います。ありがとうございました。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

それでは、そろそろ予定しておりました時間が参りましたので、議題を次に進めさせていただいてよろしいでしょうか。

(意見なし)

はい、ありがとうございます。

本日、各位におかれましては、ただ今の活発な御意見、誠にありがとうございました。行政運営方針については、本日委員の皆様からいろいろな御意見・御要望をいただきました。今後、この行政運営方針案について修文するかどうか等の問題が生じたときには、恐縮ですが会長の私に御一任いただければということで、委員の皆様方には御了解いただければ幸いです。本当にありがとうございました。

また、労働局の皆様におかれては、今後の行政運営方針に当たって、本日の審議会で議論された内容について、十分御配慮いただければというふうに存じ

ます。よろしくお願いいたします。

それでは、続きまして議題の3の(2)に移らせていただきます。次の議題は、「令和4年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)」についてでございます。こちらは、大野職業安定部長から、御報告をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○大野部長 はい。それでは資料は、「令和4年度千葉県雇用対策協定事業計画の概要(案)」、それから「令和4年度千葉県雇用対策協定に基づく事業計画(案)」、それから「令和3年度千葉県雇用対策協定事業計画 目標進捗状況」ということで、3点載せさせていただいております。引き続き御説明・御報告をさせていただきたいと思っております。

雇用対策ですとか、働き方改革を始めとします労働施策を地域におきまし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大変重要です。こうした地方公共団体との連携につきましても、行政運営方針にも本日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年に千葉県の雇用対策協定を締結いたしまして、求職者の就労促進、県内企業の人材確保などを図るため、それぞれの政策を円滑かつ効果的に実施しているところでございます。そして毎年度、この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いる状況でございます。令和4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運びとなっております。現段階の事業計画の案を、本日こちらの資料として配布させていただいたところでありまして、

内容につきましては、1枚目の概要の(案)を御覧いただければと思っております。項目といたしましては、1「雇用の維持・労働移動等に向けた支援」、2「働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上」、3「多様な人材の活用促進」、4「人材確保対策の総合的な推進」、5「一体的実施事業の推進」、それから6「その他の連携した取組」というように立てつけてございます。

この6項目で、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まして、休業を余儀なくされた労働者に関しましては、一時的な在籍型出向等によりまして、そのモチベーション及び雇用を維持する対策を推進すること、及び新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、離職やシフトの減少を余儀なくされた方々の人手不足分野への再就職を支援するために、冒頭の項目「雇用の維持・労働移動等に向けた支援」に策定しているという状況でございます。

大きな項目につきましては、今年度の計画といたしまして、その他大きな変化はございません。来年度の上記の変更点といたしましては、2の(3)として、「非正規労働者の待遇差の解消」から、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」と修正いたしております。変更点につきましては、以上でございます。

こちら2枚目以降に、計画の本文をおつけしております。この事業計画の構成につきましては、それぞれ項目の概要の記載のあとに、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、事業の項目という構成にしております。詳細な内容につきましては、後ほど事業計画のほうにお目通しいただければと存じます。

以上簡単ではございましたけれども、私からの御説明とさせていただきます。

○皆川会長 はい、御説明ありがとうございました。今の点につきまして、委員の皆様から何かおありでしょうか。

もし何かありましたら、マイクをオンにしてお声を御発声いただければと思いますが。

(意見なし)

よろしいでしょうか。 はい、どうもありがとうございました。

## 5. その他

それでは、以上を持ちまして本日の審議は全て終了いたしました。「その他」というところでは、特にこちらでは御準備しておりませんが、いかがでしょうか。

(意見なし)

では、本日の審議は全て終了したということで、進行役を事務局にお返しいたします。

## 6. 閉会

○司会(堀江) 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、貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。

最後に、江原労働局長からごあいさつを申し上げます。

○江原局長 長時間にわたりまして熱心な御審議を、どうもありがとうございました。

本日の審議会では、リカレント教育の充実、高齢者雇用の問題、女性の活躍促進、柔軟な働きやすい環境整備、ハラスメント対策などの労働行政の課題に対しまして、制度周知や支援のあり方について、御意見をいただいたところでございます。

特に複数の委員から、リカレント教育の充実についてお話しいただいたところでございました。この点については、昨年まとめました「ちば『働き方改革』共同宣言」の中でも、労働局だけではなく、本日御参加いただいている労使団体の委員の皆様方にも御参加いただいている「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において連携して、幅広い学びの機会の充実、そういったことも進めていこうというふうに行っているところでございます。労働局だけでなく、関係団体とも連携しながら、こういったところの充実を図ってまいりたいと思っております。

また、本日いただいた御意見につきましては、今後の行政運営にあたって、十分踏まえて対応してまいりたいと思っております。本日は長時間にわたりまして、どうもありがとうございました。

○司会（堀江） はい。本日は長時間にわたり御審議いただきまして、ありがとうございました。以上を持ちまして、『令和3年度第1回千葉地方労働審議会』を閉会とさせていただきます。お疲れ様でございました。

（以上）