

『令和４年度第１回千葉地方労働審議会』

日時 令和４年１１月８日（火）９：４５～

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） 皆様、お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから『令和４年度第１回千葉地方労働審議会』を開会いたします。

私は千葉労働局雇用環境・均等室 監理官の堀江と申します。議事に入るまでの間、司会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。

はじめに事務局から資料の確認をさせていただきます。

机上に配布させていただきました資料につきまして、御案内申し上げます。

上から、「議事次第」、「出席者名簿」、「座席図」、「委員名簿」、「厚生労働省組織令（抄）」という標題のあるもの。「事前配布資料一覧」という１枚紙のもの。事前配布させていただいた資料の差替えがございまして、その該当ページの２９ページの差替えのものになります。最後が、「業種別労働災害発生状況」。こちらが机上の書類となっております。

以上８点につきましては、オンラインによるご出席者の方々には１１月４日と１１月７日に、事務局よりメールにて送信させていただいているものになります。

事前配布資料につきましては、本日御携帯をお願いしているところでございますが、改めて御案内申し上げます。

カラー刷りのＡ４横版「令和４年度労働行政の運営状況について―千葉労働局行政運営方針―」、Ａ４縦版「令和４年度労働行政の運営状況等一覧」となっております。

資料に不足するもの、不都合などがございましたら、説明の途中でも構いませんので手を挙げてお知らせいただければ、事務局からお届けいたします。

それでは、次第の２「開会」にあたりまして、江原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。

当審議会では、千葉労働局所管の業務に関する重要事項について、御審議をお願いしておりますが、本日は令和4年度上半期の重点対策に係る取組状況、並びに下半期に向けた取組につきまして御説明申し上げ、御意見をいただき、業務運営に活かさせていただくこととしております。よろしくお願いいたします。

さて、最近の雇用失業情勢ですが、本年9月の有効求人倍率は3か月間続けて0.99倍と横ばいで推移しており、県内の雇用情勢は求職者が引き続き高い水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる状況です。

また、本年10月11日からは全国旅行支援の実施に加え、入国者数の上限が撤廃されるなど、社会経済活動は正常化に進みつつあります。

このような中、国においては「人への投資」を抜本的に強化し、成長分野への労働移動の円滑化、非正規雇用労働者のキャリアアップ、人材育成を強力に推進しているところであります。千葉労働局では雇用の維持・継続に向けて支援を引き続き、取り組むとともに、支給要件の見直しを行いました人材開発支援助成金「人への投資促進コース」などの更なる活用勧奨、ハロートレーニングのデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成などを積極的に推進してまいります。

また、育児・介護休業法については本年4月から改正法が順次施行され、10月からは男性の育児休業の取得促進策として、「産後パパ育休」が施行されております。改正法の内容を含む育児休業制度について、引き続き、積極的な周知や相談対応などに努めてまいります。加えて、本年4月から法に基づく取組義務が中小企業に拡大された女性活躍推進法や、同じく4月から全ての企業に適用されております総合的ハラスメント対策の履行確保について、丁寧にかつ、しっかりと取り組んでまいります。

さらに令和6年4月からは、時間外労働の上限規制の適用が猶予されておりました医師・自動車運転者・建設業等についても、上限規制が適用されることとなります。こうした事業・業務については、業務の特殊性や業界の慣行などから長時間労働が発生している側面があるため、上限規制の施行に向けては、国民全体の理解を得ることが必要であることから、労使団体・関係団体等からの御協力・御支援もいただきながら、事業主の皆様に関係規定を遵守していただけるよう、引き続き、最大限の取組をしてまいります。

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」などの周知はもとより、この10月1日から金額を上げました最低賃金の履行確保や、賃金引上げに対する支援

などを総合的に実施していくことが重要となってきます。

本日の審議会は、対面とオンラインのハイブリット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） それでは続きまして、次第の3「委員紹介」でございますが、令和4年4月以降任期途中で退任された委員に代わり、新たに委員をお願いしました2名の方を御紹介いたします。

はじめに、労働者代表委員で5月10日から新たにお願いいたしました、榎並谷委員です。

続きまして、使用者代表委員で6月17日から新たにお願いいたしました高橋委員です。

○高橋委員 高橋でございます。よろしくお願いします。

○司会（堀江） では続きまして、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定第4条に基づき、これより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いたします。

○皆川会長 会長の皆川でございます。昨年度に引き続き、本年度も会長を務めさせていただくこととなります。本年度も委員の皆様の御支援を賜りたく、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから議事に入ります。

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いたします。

○司会（堀江） 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15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以上の出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

次に、会議の公開につきまして、御説明申し上げます。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、併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定の第5条に基づきまして、開催の公示を行いました。傍聴の希望者はございませんでした。

以上、御報告申し上げます。

4.議題

(1) 令和4年度労働行政の運営状況について

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

それでは、議題の4の(1)にまいりたいと思います。「令和4年度労働行政の運営状況について」です。

説明については、八藤後総務部長から一括で御説明をお願いいたします。

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、八藤後総務部長よろしくお願いします。

○八藤後部長 総務部長の八藤後でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、千葉労働局の業務推進状況につきまして、お手元の資料「令和4年度労働行政の運用状況について」に沿って御説明申し上げます。何卒忌憚のない御意見・御指摘を頂戴できればと思います。

なお、時間の都合もあり大変恐縮ではありますが、令和4年度の行政の主な業務実績につきましては、1枚ものの「運営状況等一覧」をもって説明に代えさせていただきたく存じます。御了承のほどよろしくお願いいたします。

それでは、令和4年度労働行政の運営状況につきまして、説明に入りたいと思います。

1ページを御覧ください。

令和4年度のスローガンも、前年度に引き続き「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。

「運営方針の視点」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等を図るとともに、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」こととしております。

職員一人一人が一丸となって、各々の行政課題の解決を目指して取組を進めているところです。

2 ページを御覧ください。

令和4年度行政運営方針は、最重点施策としまして、第1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」、第2に「多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」を掲げ、この2つの大きな柱に対応する諸施策という形で整理してさまざまな取組を進めているところです。

それでは、各施策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「雇用の維持・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。

「雇用の維持・在籍出向の取組支援」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11月末まで継続され、経過措置が来年3月末まで設けられることが決定されております。

また、新型コロナウイルスの影響の長期化により、一部の産業では企業活動の回復に若干の遅れがみられております。そのため、産業雇用安定助成金については、更なる人材の有効活用や流動化を目的として、①支給対象期間の延長、②支給対象労働者数の上限の撤廃、③出向復帰後の訓練〈off-JT〉などの拡充を本年10月に行ったところです。

本年9月末現在での雇用調整助成金の支給実績ですが、緊急雇用安定助成金を含み、申請件数が約20万件で支給決定割合は99.2%、支給総額では約2,058億円となっております。

5 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「包括連携協定」を締結し、昨年1月に雇用相談窓口として「ナリタ JOB ポート」を成田空港内に設置しました。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などの関係機関と連携し、従業員や企業に向けた支援を実施しております。

今後、入国制限の緩和などによる航空需要の回復を受け、空港関連事業所における人材需要が高まっていくと予想されることから、関係機関と連携して人材確保対策にも取り組んでまいります。

6 ページを御覧ください。

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」は、本年度から開始をされておりますが、この助成金についても本年10月から一部の提出書類の省略などを見直しを行い、これまでよりさらに利用しやすくしました。人材確保策のツール手段の一つとして、事業主の方に積極的な御活用をお願いしております。中でも7ページに示しております「定額制訓練」については、使いやすいものとなっております。

8 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。

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、関係団体などと連携した人材確保支援の充実を図っております。また、「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や求人充足に向けた指導などによる重点的なマッチング支援を実施しております。

本年8月末現在の就職件数は昨年度実績を下回っておりますが、関係団体などと連携した各種セミナーや面接会など、マッチングイベントも積極的に実施してまいります。

また、新型コロナウイルス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、介護の職場見学・職場体験を組み込んだ訓練コース

を本年 9 月末現在で 24 コース設定しました。また、千葉県福祉人材センターと連携し、就職フェアのイベントを県内各地で開催するなどの就職支援を実施しております。

9 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。

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で、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ます。職業訓練においても、質・量的な確保を図る観点から、特に IT 分野の資格取得をめざす訓練を本年度 4 コース設定しました。引き続き IT 分野におけるコース設定の促進を図るとともに、受講あっせんに取り組んでまいります。

10 ページを御覧ください。

「地域職業能力開発促進協議会」についてです。

これまでも地域訓練協議会として開催していましたが、職業能力開発促進法の改正により、協議会の設置が法律に規定されました。この協議会では、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、採用企業などのヒアリングによる訓練効果の把握・検証などを踏まえ、「地域職業訓練実施計画」を策定することとなります。第 1 回目の協議会は本年 11 月 10 日に開催する予定です。

11 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推進」についてです。

本年 4 月から段階的に施行されております育児・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。

仕事と家庭の両立支援に資する両立支援助成金は、本年 9 月末時点で 87 件の支給決定を行っております。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による小学校などの臨時休業などによって、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、本年 9 月末時点で 4,640 件の支給決定を行っております。引き続き迅速支給に努めてまいります。

さらに、労使団体などと連携し、「出生時育児休業制度」など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、新たに創設した「トライくるみんな」の周知を図っております。

本年9月末までに「プラチナくるみんな」を10社、「くるみんな」を73社認定しております。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。「プラチナくるみんな」の認定を受けた10社のうちの1社は、不妊治療との両立をサポートする「プラス認定」を受けておりまして、全国で2番目の認定となっております。

12 ページを御覧ください。

本年7月8日に女性活躍推進法の省令改正があり、常用労働者数301人以上の事業主は男女の賃金の差異を公表することが義務化されましたので、事業主への周知を図っております。

また、えるぼし認定制度の周知・取得促進の働きかけや、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用促進、さらには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も努めております。こちらの本年9月末までの実績ですが、「プラチナえるぼし」を2社、「えるぼし」を30社、認定しているところです。

13 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等に対する就職支援」についてです。

子育てをしながら就職を希望する女性などを対象とした専門窓口とし、マザーズハローワークちばのほかに、松戸・千葉南・木更津・船橋・市川・成田の県内6つのハローワークにマザーズコーナーを設置し、就職支援を実施しております。これらの窓口の支援等で、本年9月末現在99.8%という高い就職率を達成しております。

引き続き、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まいります。

14 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、大卒が4月1日現在で93.8%、高卒が3月末現在で97.7%となっており、前年と比較するとやや上昇となっております。

高卒の3年以内離職率が約4割となっており、特に就職1年以内の離職率が
大卒に比べ高い現状にあることから、定着支援等の強化が求められております。

このため、各ハローワークに設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おります。加えて、コミュ
ニケーションなどに課題を抱える新規学卒者などには、千葉・松戸・船橋に設
置されている「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。

15 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などの
早期再就職のために、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。

16 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・有期雇用労働法が昨年4月1日から中小企業などにも適用さ
れ、多様な雇用形態や就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を発揮し、
その働きや貢献に応じた待遇を得ることができる「公正な待遇の実現」をめざ
した取組を実施しております。

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
や具体例を示したポンチ絵を添付しておりますので、御参照ください。

17 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。

35歳から54歳までのいわゆる就職氷河期世代の方は、雇用環境が厳しい時
期に就職活動を行った世代で、希望する就職ができずに現在も不本意ながら不
安定な仕事に就いている、あるいは無業の状態にあるなど、さまざまな課題に
直面しております。そのため、個々の状況やニーズに対応した支援が必要とな
っております。

こうした不安定就労者一人一人が置かれている課題や状況などに対応するた
めに「就職氷河期世代支援窓口」を千葉・松戸・船橋の3所に設置しておりま
す。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・

求人開拓など、それぞれの専門担当者による就職支援チームによって、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就職氷河期世代の正社員就職件数は、本年8月末現在1,804件、全国第8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件数に関しましては、委員の皆様方の御支援・御協力をいただいております、6,195件と全国で第17位の実績となっております。引き続き、御協力をお願いいたします。

18 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令和2年に設置しました。令和4年度までの3か年の「事業実施計画」を策定し、計画に沿って集中的に取り組んできたところです。

令和5年度からの2年間は、「第2ステージ」と位置づけまして、引き続き、効果的・効率的な支援を実施することとなっております。

本年度の取組としましては、民間委託による企業向けのセミナーを2回、求職者向けのセミナーを4回、事業所見学会を1回、全てオンラインで開催する予定です。

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さまざまな施策を進めてまいります。

19 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。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に委託して実施される「短期資格等習得コース」は、職業訓練受講給付金の対象コースとされており、本年9月末現在9名が給付金を活用しております。引き続き、当該コースの周知をするとともに、給付金の活用を含めた利用勧奨を行ってまいります。

20 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、65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置が昨年4月1日から「努力義務」となりました。企業から提出される高年齢者雇用状況報告書から企業の措置状況を把握し、高齢・障害・求

職者支援機構千葉支部とも連携して着実な周知啓発を実施しております。

また、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」を中心に再就職支援に取り組みました結果、本年 9 月末現在で就職件数は 1,214 件と前年同月比 14.9% の増加となっております。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きましては、引き続き右下に示しております「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。

21 ページを御覧ください。

「障害者の就労促進」についてです。

障害者雇用が 0 人の中小企業をはじめとした雇入れ支援などの強化のため、ハローワークと地域の関係機関が連携して、企業向けチーム支援を本年 9 月末までに延べ 82 社、求職者向けチーム支援を 1,952 人実施しました。

また、障害者雇用の取組が優秀な中小事業主は、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が、本年 9 月末時点で 3 社の認定を行っております。引き続き障害者の就労促進に努めてまいります。

22 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。

外国人労働者数や外国人雇用事業所数は、年々増加しております。

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・援助などに関しましては、訪問以外の手法を取り入れ、本年 8 月末までに 337 件の指導を実施しております。

23 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職場づくり」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に、各種ガイドラインや助成金の活用の周知を図っております。

また、副業・兼業労働者の健康確保を支援するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のほか、時間や健康状態を自ら管理できる「マルチジョブ

健康管理ツール」などの周知を行っております。

24 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。

労働者が職場において新型コロナウイルス感染症に罹患した場合は、労働災害となります。

本年 9 月末時点の全産業における休業 4 日以上之死傷者 7,426 人のうち、新型コロナウイルス感染症による死傷者数は 3,559 人と、47.9%を占めています。職場における感染拡大を防止するため、資料右側「取組の 5 つのポイント」のチェックリストを活用するなど、あらゆる機会を捉えて感染防止の取組を周知しております。

25 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。

現在、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。来年 4 月 1 日には、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の 50%への引き上げも、中小企業に適用されるようになります。「労働時間縮減への取組支援」として、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まいります。

生産性を高めながら労働時間の短縮などに取り組む中小企業や小規模事業者に対する支援としては、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」における個別訪問などの支援、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などを行ってまいります。

令和 4 年度の実績は、26 ページを御覧ください。

働き方改革推進支援助成金の本年 9 月末時点での交付実績は「労働時間短縮・年休促進支援コース」が 76 件、「勤務間インターバル導入コース」が 2 件などとなっております。

千葉働き方改革推進支援センターでは、本年 9 月末までに、563 件の相談対応、16 回のセミナーを開催しており、参加者数は合計 281 人でした。そのほか、451 件の訪問コンサルティング支援を実施しております。

25 ページに戻ります。

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。本年度の速報値では451の事業場に監督指導を行い、85.6%の事業場に法違反が確認をされております。

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。なお、今月は過労死等防止啓発月間であり、重点的に監督指導をしているところです。

また、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、中小企業が賃上げの原資を確保できるよう、労働基準監督署による定期監督において、最低賃金や賃金支払の徹底・賃金引上げに向けた環境整備などを図っているところであります。

今申し上げた取組のほかに、技能実習生・自動車運転者・障害者である労働者などについて、関係機関などとも連携をしつつ、労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対する監督指導などを通じて、それぞれ労働条件の確保を図っているところです。自動車運転者については、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されますが、こちらに併せて適用を予定している改善基準の改正内容を、周知する説明会も行っているところです。

27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等」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ってまいります。

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」の集中的な広報などにより、取得促進を図っております。

28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に「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を通じ「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。

本年度は、8月19日に第1回目の会議を書面開催し、取組基本方針や取組実施要領改正の確認などを行いました。

現在、これまでの宣言などにおける取組の継続に加えて、若者の職場定着の

促進に向けた取組について共同で宣言を行い、「オール千葉」で取り組むメッセージを発信する会合の開催に向けて、事務局として千葉県と共同して準備を進めているところです。

29 ページを御覧ください。

「労働災害防止」及び労働者の「健康確保」の取組についてです。

第 13 次労働災害防止計画においては、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、減少させることを目標に掲げて取り組んでいるところです。

県内における本年の労働災害発生状況につきましては、本年 9 月末現在の速報値で死亡者数 19 人と、過去最少であった前年同期と比べ 9 人の増加となっております。

一方、休業 4 日以上之死傷者数は、本年 9 月末現在の速報値で職場感染による新型コロナウイルス感染症を含め 7,426 人となり、前年同月比で 2,888 人、63.6%の増となっております。なお、新型コロナウイルス感染症を除いた死傷者数は 3,867 人であり、前年同月比 4.5%の増となります。

業種別の死傷者数を右のグラフで示しております。各年の確定値は実線、本年 9 月末の速報値は破線で表示しています。

グラフにはありませんが、前年同月比の増減率は製造業を除き、それぞれ増加をしております。

また、グラフには 2021 年以降、新型コロナウイルスの影響を除いた死傷者数を点線で表示しています。例えば、社会福祉施設は赤色の折れ線ですが、本年 9 月末現在の死傷者数は 2,008 人で、新型コロナウイルス感染関係を除いた死傷者数は 342 人といった具合です。

新型コロナウイルス感染症による死傷者数は、医療保健業や社会福祉施設で多く発生をしており、この 2 つの業種で全体の約 9 割を占めています。

30 ページを御覧ください。

死傷災害の発生状況を踏まえ、増加傾向にある建設業・陸上貨物運送業には、労働基準監督署での指導に加えて関係団体に対する要請のほか、局長パトロールなどを実施しております。

また、小売業については県内の主だった食品スーパーを対象とし、本年 7 月に＋S A F E（プラスセーフ）協議会を設置し、右に示す共同宣言を採択しました。同様に介護施設についても、年内に協議会を設置するため、準備を進めているところです。

31 ページを御覧ください。

近年、地球温暖化による暑熱な環境下で働くことがみられる中で、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、マスク着用が求められていることから、熱中症予防対策の取組を強化する必要があります。そのため、重点取組期間を拡充するとともに、熱中症指数計の活用を図るよう「チェック・ザ・WBGT値プログラム」などを実施しました。

本年度は各監督署において、安全週間と労働衛生週間の実施要項説明会を開催したほか、新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮した取組として、労働局ホームページに特設ページを設け、労働局長メッセージや親しみやすいクイズなどの教材を掲載し、事業場がダウンロードして社内行事などで活用することができるようになりました。

32 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。

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に、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に周知啓発を実施いたします。

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たことから、中小企業を含めて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ってまいります。

33 ページを御覧ください。

千葉県最低賃金は、千葉地方最低賃金審議会の審議を経て31円引き上げ、時間額を984円とする改正を行い、本年10月1日から適用されております。

また、特定最低賃金は本年12月25日から、電気機械器具製造業と鉄鋼業の2業種で改正されます。

昨年度に続いて、本年度も大幅な引上げとなっているため、中小企業・小規模事業者に対する支援も強化しました。今般、「業務改善助成金」では、原材料費高騰などの要因で利益率の減少した中小企業・小規模事業者を特例対象とする助成範囲の拡大や、助成率の引上げなどの拡充を行いました。また、「千葉働き方改革推進支援センター」に開設している専門家によるワンストップ相談窓口を積極的に活用していただくよう、周知に取り組んでおります。

「業務改善助成金」の本年9月末時点での申請状況は、通常コースの申請件数が72件で交付決定件数が27件。特例コースの申請件数が30件で交付決定件数が7件となっております。

34 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、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になるよう、労働局・自治体・医療機関・経営者団体・労働団体などを構成員とする「千葉県両立支援推進チーム」の活動を通しまして、周知・啓発などに取り組んでいるところです。本年 8 月には、令和 4 年度から令和 8 年度までの活動 5 か年計画を作成し、今後は同計画に基づき、好事例の収集・セミナー開催・周知活動に取り組んでまいります。

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・成田を拠点とし、「がん診療連携拠点病院」と連携した就職支援を行っております。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、本年 7 月に船橋市立医療センターと連携協定を締結し、連携先拠点病院は 7 か所となっております。

以上、駆け足での説明となりましたが、御意見・御指摘の程、よろしく願います。

4. 議題

(2) 審議

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

ただいま八藤後総務部長から、令和 4 年度における労働行政の運営状況について報告をいただきました。それを受けまして、議題の 4 の (2) 審議に入りたいと存じます。

ここから、各委員からの御意見・御質問をお願いしたく存じますが、まずは今回は 2 名の委員から事前に質問を受けております。その事前の御質問に労働局から順に説明をいただき、その質問者の方から意見をお受けします。その後、2 名の委員からの事前質問の応答の後、それ以外の御意見・御質問をお受けしますが、御意見・御質問を提出される際には、「どの資料の、どのページ、どの箇所についての御意見・御質問なのか」ということを、おっしゃっていただくようお願いいたします。御協力、よろしくお願いいたします。

それでは、まず藤波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。よろしくお願いいたします。

○荒木部長 安定部長の荒木でございます。

まずは藤波委員から御質問がありました、資料4ページにあります「産業雇用安定助成金」の関係です。

「業種別集計表において出向成立が2番目に多い、出向元がIの卸小売業・出向先がRのサービス業が最も多くなっている。異業種への出向割合がかなり高いようだが、こういったケースが多いのでしょうか。期間や出向先など、傾向があれば教えていただけますでしょうか」という御質問です。

4ページのこちらの表は、制度創設の昨年2月から本年の9月までの値です。左上の表にありますが、全体としては816人の出向者で、事業所数は出向元が52、出向先が111となっています。全体的な傾向として、労働者の出向期間は概ね半年から1年程度。出向先の事業所は、異業種であっても出向元の経験が活かせるような業務、下地は同じような業務で行うことが多い傾向にあります。

Iの卸小売業からRのサービス業間の出向については、出向元事業所は2社のみです。うち1社はすでに出向は終了しているところですが、現在出向中の事業所においても、出向労働者の追加や出向期間の延長などの人員の入れ替えが行われ、69人ということになっています。現在、出向元での接客業務の経験を基に、コールセンター業務に従事という状況になっています。以上です。

○皆川会長 それでは、ただいまの説明に対して、藤波委員から何かおありでしょうか。もしおありでしたら、よろしくお願いいたします。

○藤波委員 はい、藤波でございます。

ありがとうございました。非常によくわかりました。

報道等を見ますと、新型コロナウイルスが社会にもたらす影響は少し落ちついたような印象を受けていますが、大企業は比較的、出向していた人たちが戻りつつあるという中で、まだ中小企業等の状況は厳しいのかなと少し感じましたので、ぜひ引き続きこのような制度が普及するよう周知していただき、必要なところに手が届くような仕組みとして、皆さんにいろいろ知っていただけるようになっていけばいいなと思いました。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございました。

それでは労災について、よろしくお願いいたします。

○佐保部長 労働基準部長の佐保と申します。よろしくお願いいたします。

委員から、資料29ページの労働災害について「社会福祉施設における労働災

害の発生が、昨年に比べて本年はさらに多いということですが、これは新型コロナウイルスの影響でしょうか」との御質問をいただいております。

委員の御指摘のとおり、社会福祉施設の労働災害が昨年同期より非常に増加しております。29 ページの右側のグラフ、上部に「2008」とある急激に右肩上がりとなっている破線が社会福祉施設にあたり、非常に数値が伸びております。これは職場感染による新型コロナウイルス感染症罹患者の増加によるもので、社会福祉施設の労働災害は、休業4日以上死傷者数でこのグラフのとおり、本年1月から9月末現在で2,008人となっておりますが、うち新型コロナ関連は1,666人であり、実に83%を占めています。

ちなみに昨年同期の社会福祉施設は690人、うち新型コロナ関連は332人と、この時も48.1%を占めています。48.1%から83%までその率が上がったということ、そして絶対数として、先程申し上げた1,666人の方が職場において新型コロナウイルス感染症に罹患したということです。

それからもう1点、同じく29ページの労働災害について「動向欄の最後の記載事項に、『新型コロナウイルス感染を除く死傷者数では、建設業・陸上貨物取扱業・小売業・飲食店で増加し、製造業・社会福祉施設で減少』という記載がありますが、同図を見ると大幅に減少したのは製造業のみということでしょうか」との御質問です。

こちらに関しては、お手元に別途「業種別労働災害発生状況」を入れさせていただきます。こちらの資料が前年同期との比較がしやすいため、御覧いただければと思います。その中で「新型コロナ関連除く」と右上に書いているものを御覧ください。

こちらの表の右側の列に、昨年と本年の9月末現在の速報値を業種別にお示ししています。対前年同期比で災害が増加している業種については黄色、減少している業種を緑色で表示していますが、これはあくまで新型コロナ関連を除いた数字です。

緑色の表示の下の方に社会福祉施設があり、災害発生件数は新型コロナ関連を除くと本年9月末現在が342件、昨年9月末現在は358件、4.5%減少しています。

このように新型コロナ関連を除いた場合に、対前年同期比において減少が見られた主な業種はもう1つあり、製造業となります。こちらは6.5%減少しております。

反対に黄色表示の業種、建設業・陸上貨物運送業・小売業及び飲食店は、新型コロナ関連を除いても労働災害が増えています。

社会福祉施設については対前年同期比で減少しましたが、先程申し上げたとおり、新型コロナ関連を含むと大幅に増加しているということ、また、これまで社会福祉施設での災害は高い伸び率で非常に増加していたので、高止まりということです。減少したとしても予断を許さない状況であるため、依然として安全衛生対策を行っていくことが必要と考えています。以上です。

○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、藤波委員から何かおありでしょうか。

○藤波委員 はい、ありがとうございます。

大変よくわかりましたので、特に私からはございません。丁寧な御説明、ありがとうございました。以上です。

○皆川会長 はい。藤波委員、どうもありがとうございました。

今の点につきまして、ほかはよろしいでしょうか。

○高村委員 グラフの見方について、伺ってよろしいでしょうか。

○皆川会長 高村委員どうぞ。

○高村委員 どうもありがとうございます。高村でございます。

関連して、グラフの見方を教えていただけたらと思います。資料 29 ページの左側のグラフですが、死亡災害についてとのことで赤い線で示されています。こちらは、2022 年 9 月については、破線のグラフのみということになっていますが、新型コロナ関連を除いたとしても 19 だという理解になるのでしょうか。

○佐保部長 はい、委員の御指摘のとおりです。こちらの破線の部分ですが、2021 年までは年の確定値の 1 年間で 21 名の方が労働災害でお亡くなりになっていますが、本年は 9 月までで既に 19 人が亡くなられていますので、少し増加傾向にあります。昨年は死亡者数が一番少なかったこともあります、増加傾向にあります。

この破線表記は、あくまで本年 9 月末現在となります。統計は 12 月まで期間がありますので、途中段階での数値となります。死傷者数全体では、新型コロナ関連を含めると 7,426 名となっており、もう既に昨年度の数値を上回っている形になります。

○高村委員 申し訳ありません。青いグラフ線について言うと、死傷災害数ということで破線と点線と両方表記がありますが、赤いグラフ線については破線のみとなっています。その意味について、伺いたいと思ったのです。同じ件数と理解してよろしいのでしょうか。

○工藤課長 本年は新型コロナウイルス罹患による死亡者はありません。

○高村委員 新型コロナウイルス罹患による死亡者はいなかった、ということですか。

○佐保部長 はい、そうです。

○高村委員 わかりました。その点、説明いただきましてありがとうございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。
そのほか、関連していかがでしょうか。

それでは次に、田島委員からも事前に御質問をいただいております。田島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。

○荒木部長 職業安定部長の荒木でございます。

資料の 21 ページ、障害者の就労促進の関係です。御質問は「障害者雇用率が未達成な企業について、障害者雇用の支援を行っていると思いますが、支援窓口や申し込み方法、具体的な支援の内容をお知らせください」ということです。

まず、支援の窓口ですが、各ハローワークに専門援助部門があり、雇用指導官がおります。この雇用指導官が担当となりますので、総合案内で御要望をおっしゃっていただければ御案内します。

ただし、基本的に毎年 6 月 1 日に障害者雇用状況の調査をしており、その集計の結果、例えば障害者の雇用数が 0 人の企業や、従業員が増えて新たに未達成になった企業などについては、ハローワーク側から積極的にアプローチをし、支援内容の御要望をお聞きしているところです。

支援内容は、企業が障害者雇用を進める上での問題・課題や要望事項等を聴取し、企業向けの支援の枠組により「千葉県障害職業センター」・「障害者就労

生活支援センター」・「就労移行支援事業所」などの支援機関と連携し、障害者と共に働くことに対する企業の不安の軽減や障害者の雇い入れ体制の構築、就職後の定着支援等の各種支援を実施しています。

また、就職を希望する障害者につきましては、ハローワークの専門援助部門が窓口となり、企業向け支援同様に障害者向けのチーム支援の枠組により、障害者支援機関等と連携し、問題解決を含む職業準備から応募先の企業の選定・応募・採用後の定着支援まで行っています。

こうした障害者向けチーム支援と企業向けチーム支援をパッケージで行うことにより、障害者雇用ゼロ企業を含む未達成企業の減少と、障害者の職業的自立の支援を行っているところです。以上です。

○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つきまして、田島委員から何かおありでしょうか。

○田島委員 はい。丁寧な御説明ありがとうございました。

障害者雇用に関しては事業所全体の取組になるので、「千葉県内に本社があるが、事業所は全国にある」という事業所もあります。本社ではなかなか障害者雇用が難しいが、他県であれば事業所があるのでそちらでは積極的に雇いたいという場合、県をまたぐとマッチングが難しいということや、サポートが受けづらいということなど、きめ細かな支援を得にくい状況が結構目の当たりにあります。そのようなことを考慮していただいた上で、都道府県や管轄を超えてサポートしていただけたらと思います。

また近年、障害者雇用率が右肩上がりに引き上げられる点についてです。対象となる事業所が増えているのは、それはとても素晴らしいことだと思いますが、やはり戸惑う企業が多いため、理解の促進が必要ではないでしょうか。罰則だけではなく、よりサポートを大きくしてほしいと思います。

質問への御礼と今後の取組をぜひお願いしたいということで、終わらせていただきます。以上です。

○皆川会長 ありがとうございました。

今の田島委員からの御質問に関連して、ほかによろしいでしょうか？

それでは事前の御質問以外、御意見・御質問をお受けしたいと思います。会場にいらっしゃる委員の方には挙手をお願いできればと思いますが、オンライ

ン出席の委員におかれましては、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と思います。質問ありの方は、チャット入力順に指名させていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

○中島委員 はい、連合千葉の中島です。よろしくお願いします。

資料 33 ページの最低賃金の件に関して、伺いたいと思います。

千葉県は昨年度、賃金が 28 円引き上がり、本年度は 31 円という引上げ高になっております。そのことを踏まえますと、企業側・事業主の方の負担感は相当程度、上がってきていると思っております。

このようなことから、ぜひ最低賃金の意義、働く人の生活をどのように支えていくのか、最低賃金のあるべき姿について、事業主の方にぜひ理解いただくようお願いをしたいということ、また、中小企業の支援策や各種助成金制度の充実、活用の促進に向けた周知をぜひお願いをしたいと思います。

そういった意味で、資料 33 ページ中程「取組」に書かれていますが、業務改善助成金の支給について、通常コースの申請件数は 72 件で交付決定件数が 27 件となっており、交付決定件数が半分以上となっています。特例コースに至っては、申請件数は 30 件、交付決定件数は 7 件とのこと。申請に対して非常に決定件数が少なくなっているため、その背景や理由などがあれば、お聞かせ願えますでしょうか。

また、ぜひ交付決定していただけるよう指導も含めていただければ、事業主にとってより良いことになるのではと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。

中島委員からの御質問について、いかがでしょうか。

○佐保部長 中島委員、ありがとうございます。

まず最低賃金引上げについては、非常に苦しい状況にある中小企業の方々、また労働基準監督署からも、いろいろな助言等を含め御指摘を受けております。

例えば下請けの方々については価格転嫁が行われるよう、パートナーシップの取組を事業者全体に広げるための周知活動を、労働基準監督署が監督に出向いた際や、あるいは相談窓口にて行っております。

また、下請けを有する企業に関しましては「賃金引上げに向けた取組について」というような要請書を出しており、強制ではありませんが自主的な取組を

促しているところです。

また、業務改善助成金も広く利用していただきたいと考えており、本年は例年にも増して 2,000 団体以上に御案内をしているほか、直接ダイレクトメールで 20,000 企業に対して最低賃金の周知と併せ、業務改善助成金の周知を行っています。

○廣瀬室長 雇用環境・均等室長の廣瀬でございます。

業務改善助成金については、雇用環境・均等室で取り扱っております。こちらの助成金は、本年 9 月末時点の数値を資料に掲載しています。通常コース申請件数 72 件に対し、9 月末時点では支給決定件数 27 件と非常に低い数値ですが、10 月に入ってかなりの件数を交付決定しています。

また、通常コースも特例コースも、これは企業単位ではなく事業場単位で申請していただく助成金となります。特例コースについては、一企業で 10 事業場程度、10 カ所分、10 件出している企業がいくつかあり、そのうち 20 件程度、事業主側から申請の取下げがありました。取下げ理由については、支給要件に満たしてないとのことで、自ら取下げをされたものです。20 件程度取下げされたので支給決定件数は 7 件となり、見た目の数が非常に少なくなっております。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の説明を受けまして、中島委員、何かおありでしょうか。

○中島委員 御回答ありがとうございます。

申請が難しい面があるのでは、という印象を受けましたが、そのような経緯があったのであれば、申請については問題がないかと思われます。引き続き企業のサポートをしていただけるよう、よろしくお願いいたします。以上です。

○廣瀬室長 御意見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。

そのほか、いかがでしょうか。 どうぞよろしくお願いいたします。

○高橋委員 経営者協会の高橋でございます。よろしくお願いします。

DX・デジタル化の支援についてお伺いします。資料 2 ページ、最重点施策にデジタル化の推進が挙げられています。資料 6 ページと 7 ページに、関連したメニューの充実に関する案内があります。

我々経営者協会でも、少子高齢化の進行による人手不足があり、生産性向上は非常に大きな課題になっている中で、これを高めていくためのツールとしてのDX推進は最重要課題の1つだと考えています。

この中で各種メニューの提案がありますが、例えば特に中小企業においては実際にDXの推進をどこから、どのように手をつけていいのかがわからない、ということも多いかと思います。そういう意味でメニューの充実とともに、実態に即した、例えば専門人材による伴走支援や充実を図っていただき、その仕組ができれば、よりDX推進も加速していくのではないかと、日頃、感じております。

私の認識が間違っていたら申し訳ないのですが、特にそういう仕組で、実際に進めていく部分があるのかどうかということをお聞きしたいことが1点です。

現状そうではないということであれば、今後どうされるのかという御見解をお聞きかせください。以上です。

○皆川会長 高橋委員、どうもありがとうございました。

今の高橋委員の御質問につきまして、いかがでしょうか。

○荒木部長 職業安定部長の荒木でございます。

確かに、中小企業で教える側を育てるというのは大変かと思います。そこで、資料7ページにあります「定額制訓練」を進めており、eラーニングなどを利用していただき訓練を実施する企業に年間を通して契約していただく、例えば営業実践であれば、初任者からさまざまな段階の方に対する訓練が、定額でいろいろ提供されています。その中から自社の形態にあった訓練を選んでいただくという事業主への措置が、この「定額制訓練」となります。

また、「高齢障害求職者支援機構」で、「生産性向上訓練」を実施しており、そういったところも御利用いただきながら、人材育成について進めていければと思っております。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の説明を受けまして、高橋委員からいかがでしょうか。

○高橋委員 御説明ありがとうございました。

私が申し上げたかったのは人材不足という中で、例えばそのようなメニューに入っていく時間を割けないという現状です。研修に行く、あるいはオンライン受講の時間すら確保できない事業所も相当数あるのでは、ということをし

上げていたつもりです。そのような実態も御理解いただきながら、今後進めていただければありがたいなということが1つです。

また、支援体制として例えば都道府県や自治体と連携してそちらから人材を派遣する、ということも可能ではないかと思います。こちらも今後の課題として、御検討いただければありがたいです。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の高橋委員からの御質問は、このような人材訓練に対するメニューが国から整備されている上で、ただ、なかなか人を訓練させる余裕がないような事業所もあるのではないかということ、今、ほかの自治体からという御話もありましたが、既に専門知識を身につけている方をサポートのような形で派遣するという仕組みはないのか、ということの御質問だったのではないかとお受けしたのですが、そういうことでよろしいでしょうか。

○高橋委員 はい。

○皆川会長 そのような施策があるのかどうか、あるいは今後検討されているかという点につきまして、もし今おわかりになることがあれば御説明いただけたらありがたいのですが、いかがでしょうか。

○荒木部長 御意見としてお承りいたします。なかなか施策として、これというようなものがあるかという、すぐに該当するものが浮かびませんが、確かに専門人材を派遣するなど、そのような対策は重要なことではないかと考えますので、今後、関係機関と意見交換させていただければと思います。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。高橋委員、よろしいでしょうか。

○高橋委員 はい。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

○坂本委員 使用者代表委員の坂本でございます。よろしくお願いいたします。

資料23 ページ「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の「課題」の1行目、「フリーランスの方が安心して働ける環境を整備する」とあり、また「取組」のと

ところで3行目、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」、また、「フリーランス・トラブル110番の周知を行う」とあります。フリーランスの方が安心して働ける環境というもののゴールは、どこに定めているのかということをお聞かせいただきたいと思います。

また周知について、相談窓口・広報誌等で勧奨と記載されていますが、具体的にお知らせいただけたらと思います。

私の拙い考えですが、千葉県内に起業支援施設などがいくつかあります。また、フリーランスが集まりやすい「コワーキングスペース」などで、パンフレットの配布やセミナーなどを連携して行えていけたらいいのではと思います。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。

今の点につきまして、いかがでしょうか。

○廣瀬室長 雇用環境・均等室長の廣瀬でございます。

御意見ありがとうございます。まずフリーランスの関係ですが、どこが目標地点・着地地点なのかということにつきましては、昨年3月に出了したガイドラインに書かれておりますように、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備していくということが、重要だと思っております。

そしてフリーランスの方については、労働者という枠組にはなっておりませんので、例えば紛争については、労働局が間に入って解決できるというものではないことから、「フリーランス・トラブル110番」を設けています。こちらは厚生労働省の委託事業として、「第二東京弁護士会」に委ねており、弁護士が間に入り和解やあっせんに向け、ワンストップで解決することができるシステムになっています。

当局にフリーランスの方から御相談があった場合には、内容に応じ「下請け駆け込み寺」や「フリーランス・トラブル110番」を御案内し、問題解決を図っていただくように御提案をしています。

以上です。

○佐保部長 労働基準部長の佐保でございます。

補足しますと、例えば監督署にフリーランスの方から御相談があった場合、監督署は本来、労働者の保護を行っていますが、フリーランスの形態であっても労働者性がある場合がありますので、労働者性があるかどうかを監督署で判断しています。形態はフリーランスという働き方でも、労働者性があるという

ことであれば「労働基準法」等の「労働関係法令」に則して保護を行っています。そこで、フリーランスの方で労働基準法等による適用がなければ、先程、雇用環境・均等室長から御説明させていただいた「フリーランス・トラブル 110 番」を、監督署からも御案内しています。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今の件につきまして、坂本委員いかがでしょうか。

○坂本委員 はい、ありがとうございました。

フリーランスの方は組織に属していない分、自分からきちんと情報収集をしていかないと難しいところがありますので、そのような取組があることを知らせていけたらと思います。

これから副業・兼業も含め、さまざまな働き方があると思いますが、認め合い、活かし合い、平等にしていけるような社会になっていけばいいなと考えています。これからもサポートを、よろしくお願いいたします。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。

先程、坂本委員から御提案がありました周知などの方法につきましても、御検討いただければと思います。

それでは、そのほかいかがでしょうか。

○高村委員 中央大学の高村でございます。

私からは2点、お伺いをさせていただきたいと思います。

新型コロナウイルスへの感染防止対策が進み、経済活動・社会活動の再開が進んできています。以前に戻るわけではないという非常に難しさがある中で、さまざまな御対応いただいていることに対し、まず感謝を申し上げたいと思います。

そちらに関連し、まず1点目の質問は資料 14 ページ「新規学卒の方への支援」についてです。本年、新卒の就職状況は、僅かですが状況は改善しているということで、これは非常に良いニュースだと思います。

ただ一方で就職した後の離職に問題がある、との御指摘がありました。特に1年以内で離職する方が多いようですが、私自身の勤務先が社会人大学院ということもあり、新卒の方を迎える立場の社会人の方というのが多くいらして、「新卒の方が職場に来て、なかなか以前と同じようなOJTができない」という難しさを、皆さんがおっしゃいます。

対面での研修機会も以前と同じように自由にできるわけではなく、回数の制限ややり方の問題もあります。限られた状況の中で、多くの職場でどのように新規に入ってこられた方を育てていくのか、定着を図っていくのかというところで、難しいという話は聞いています。

そこで質問は、「新規学卒者の方への支援」の中に、就職した後の定着支援ということが含まれるのかどうかということについて、お伺いしたいことが1点目になります。

それから2点目の質問ですが、女性活躍や「育児・介護休業法」についてです。資料11ページから12ページについての質問になります。

女性活躍、「育児・介護休業法」に関しては、法改正が頻繁に行われており、難しいこともあるかと思いますが、行政の皆様方・事業者の皆様方がさまざまに御対応いただいていると理解しています。

労働関連法の改正がある一方で、政府としても不変の投資を進めるということ、また人的資本経営への関心が高まり、投資者からの開示要請もあるという中で、単に法に対処するというを超えて、状況について情報開示を進めるということが非常に強く求められていますし、今後さらに進むのではないかと考えています。

上場企業に関しては、女性活躍推進法や両立支援に関して『有価証券報告書』の中で開示が求められています。今般、男女の賃金格差についての開示ということが求められることとなっております。資料によると、対象は常時雇用労働者数301名以上ということで、必ずしも上場企業だけではない中、どのように開示を求めていくのかをお伺いしたいと思います。

また「女性の活躍推進企業データベースへの登録を促す」とありますが、1つのデータ・情報の開示の場所としては、この女性活躍推進企業データベースだと思いますし、今後、恐らく男性育児休業取得の取得率についての開示も、このデータベースもしくは「両立支援ひろば」になるかと思っています。「開示は義務」という中で、必ずしもこのようなデータベースへの登録は義務ではない、という形です。開示をする場所として、こういったところを想定しているのか、また働きかけをどのようにしていくのか、教えていただきたいと思います。よろしく願います。

○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。

○荒木部長 はい。

まずは定着の関係です。高校生の4割近くが3年以内に離職する、という現状がありますが、本人がキャリアチェンジなどで転職するのと、「会社になじめなくて」あるいは「仕事ができなくて」などでは、考え方が違うかと思います。後者につきましては、専門の相談員・就職支援ナビゲーターがハローワークに配置されていますので、そちらで就職後も定期的に様子を見る、定着支援を行っています。

○廣瀬室長　続きまして、雇用環境・均等室から御説明します。

まず、男女の賃金差異の公表ですが、私共が所掌している法律は女性活躍推進法となります。こちらは本年7月8日からすでに施行されておりますが、常時雇用する労働者数301人以上の事業主、千葉県内においては450社前後が対象になりますが、7月8日以降で企業の事業年度が終わり、事業年度が終わった後、前年度の事業年度の男女の賃金差異を出していただくということになっています。

出していただく男女の賃金差異の情報は3種類あります。1つ目は社員全体の男性と女性との差、女性が男性のうち何%を占めるか、男性を100として女性は何%になるかという数値です、2つ目は正社員として比べていただく、3つ目は非正規の方として比べていただくという、3種類の情報を出していただくことになっています。

先程、高村委員がおっしゃいましたように、「女性の活躍推進企業データベース」にできれば載せていただきたいと思います。こちらはやはり、学生の方が就職活動を行う際、企業の情報を見るツールの1つとなればと考えています。「女性の活躍推進企業データベース」は女性の活躍状況や次世代育成支援の関係も併せて、「両立支援のひろば」と繋がっていますので、両方見ることができます。企業には、できればそちらで発表をお願いしたいと思っています。

どうしても企業側が「女性の活躍推進企業データベースでは困る」ということであれば、自社のホームページで出していただく、という方法もあるかとは思っています。

また「育児・介護休業法」については、男性の育児休業の取得率を公表することが来年の4月から義務となります。こちらは常時雇用する労働者数1,000人を超える企業が対象となりますが、併せて「両立支援のひろば」にて、発表をお願いしたいと思っています。以上です。

○皆川会長　はい、わかりました。
いかがですか。

○高村委員 どうもありがとうございます。

情報開示はとても重要なことだと思っていますので、データベースを利用した開示が進むことは、私もとても期待していますし、学生たちや新たに職を探す方たちにもぜひ活用していただけるよう、発信していただきたいと考えます。

それから、最初の新卒者早期離職の件ですが、おっしゃるとおり問題が2つあると思っています。1つはご本人の問題ということ、もう1つは受け入れる側の企業の問題、この両方だと思います。前者については御提案いただいているということで、今、承りました。後者の問題については、対応している企業とそうでない企業とに分かれているというのが、話を聞いていると感ずるところです。

1つは、「あまり対面機会を増やさないように」という指示が人事部からある一方で、会社全体でどのように若手の方の育成を図っていくのかということについて、企業レベルでさまざまな取組がなされていることも耳にしますので、共有が進むと良いのではないかと思います。

千葉県の場合、「公労使会議」もありますので、良い事例などがあれば若手の方を以前とは違う環境の中で使ってみようか、という新しい取組案として共有を図れば、との希望をお伝えさせていただきたいと思います。どうも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。

今の御提案も、ぜひ可能な範囲で御検討いただければと思います。

はい、そのほかいかがでしょうか。

○佐保部長 労働基準部長の佐保です。

先程、高村委員から労働災害の件で資料 29 ページのグラフについて御質問を受けた件です。資料 29 ページの左下のグラフで、点線が新型コロナ関連を除いた数を表していますが、死亡災害については点線が漏れていました。

赤い「死亡災害」は、2020 年が 31 となっていますが、新型コロナ関連死亡者が 1 名いらっしゃるため、ここが 30 という数値となります。そして 2021 年にも 21 名中 2 名、新型コロナ関連死亡者がいらっしゃるため、ここが 19 という数値となります。そして 2022 年は、今のところ新型コロナ関連で亡くなられた方はいらっしゃいませんので、19 のままとなります。

なお、資料を差替える前のグラフには、2020 年の青い点線上の 5494 という

数値があり、資料差替後はグラフ側の 2020 年に点線上の数値がありません。こちらについては、2020 年に 5,878 人中、何人が新型コロナウイルス感染症に罹患したのかという統計が完全に取りれていない段階で、確定値として出せなかったため、新型コロナ罹患者が含まれる 5,878 という数だけお出ししたものです。

ただその中で、1 名新型コロナ関連で亡くなられたことは明らかですので、赤い点線上で新型コロナ関連死亡者を除いた数値を表すべきだったところ、漏れておりました。恐縮ですが訂正させていただきます。申し訳ございませんでした。

○高村委員 丁寧にご説明いただきまして、ありがとうございました。

○皆川会長 はい。御説明ありがとうございました。

それでは時間の都合もございますので、御質問・意見交換は、ここで終了させていただきます。よろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

各委員におかれましては、大変活発な御意見、誠にありがとうございました。

行政当局におかれては、今後の行政運営にあたって、本日の会議で議論された内容について十分配慮していただきたいと思います。

このような形で委員の皆様、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございました。

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

5. その他

○司会・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、江原労働局長から御挨拶を申し上げます。

○江原局長 局長の江原でございます。

長時間にわたりまして熱心な御議論、どうもありがとうございました。雇用支援のあり方・助成金支給のあり方・女性活躍のあり方など、さまざまな御意見をいただきました。今後の千葉労働局の行政運営に反映させていきたいと思っておりますので、今後共、御支援・御協力を賜ればと思います。本日は、誠

にありがとうございました。

6. 閉会

○司会・堀江 本日は、長時間にわたり御審議をいただきまして、ありがとうございました。

ただいまを持ちまして、『令和4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。本日は、お疲れさまでした。

(以上)