

令和5年度 第2回千葉地方労働審議会 議事録

日時 令和6年3月14日（木）9:30～11:30

場所 京成ホテルミラマーレ「オーキッド」

出席者（委員）

公益委員 青柳委員、川畑委員、高村委員、皆川委員

労働者側委員 板倉委員、中島委員、林委員、宮内委員、和田委員

使用者側委員 片野委員、坂本委員、下村委員、高橋委員、田島委員

○司会（堀田） 定刻になりましたので、ただいまから『令和5年度第2回千葉地方労働審議会』を開会いたします。私は、千葉労働局雇用環境均等室監理官の堀田と申します。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、どうぞよろしくお願いたします。

初めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。封筒に入れてあります資料について、上から「会議次第」、「出席者名簿」、「座席票」、「名簿・規定等」、「令和6年度千葉労働局行政運営方針（案）」、「資料集」、「参考資料集」、「令和6年度千葉県雇用対策協定事業計画の概要（案）」、「家内労働について」の9点となっております。資料に不足するもの、不都合等がございましたら、説明の途中でもお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。

開会に先立ちまして、委員の交代により、新しく審議会委員になられました方々をご紹介します。和田洋委員です。和田委員におかれましては、家内労働部会の委員もお願いしております。また、同じく家内労働部会の臨時委員が、等々力康弘委員に交代しておりますのでご紹介いたします。

それでは、次第の2開会にあたりまして、岩野千葉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○岩野局長 おはようございます。千葉労働局の岩野でございます。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様には本審議会にご出席を賜り、厚く御礼申し上げます。また、日ごろから労働行政の運営に多大なるご支援とご協力をいただいておりますことを、重ねて感謝申し上げる次第でございます。また、新たに委員になられました和田委員におかれましては、ご多忙のところご就任

いただいたことを、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

さて、当審議会では、千葉労働局が所管いたします業務に関する重要事項についてご審議をお願いいたしておりますが、本日は来年度の行政運営方針(案)につきましてご説明を申し上げ、ご意見を賜りたいと思っております。来年度につきましては、一つ目は「持続的・構造的な賃上げの実現」、二つ目は「多様な人材が活躍できる社会の実現」の課題を中心に、行政運営を進めていきたいと考えております。詳細は後ほど、総務部長から説明させていただきます。

最近の雇用・失業情勢につきましては、有効求人倍率は昨年3月に1.05倍まで上昇したあと、緩やかに下降しております、直近1月は0.95倍となっております。県内の雇用・失業情勢は持ち直しの動きに弱さが見られる状況となっております。物価上昇等が雇用に与える影響に、留意する必要がある状況が続いているというような状況でございますが、コロナ禍からの経済回復にともないまして、また、少子高齢化の進展にともなう労働力人口の減少による人手不足が顕在化し、業種によっては深刻な状況ということになってございます。

また昨年、大手企業で30年ぶりに高い水準となる賃金の引き上げが実現し、今年もその流れが力強くなっており、この流れを中小企業等にも波及させ、生産性の向上等により持続的な賃上げにつなげていくことが、地域経済や人手不足解消に重要なこととなっているところでございます。このため、労使関係団体、千葉県、中小企業庁、厚生取引委員会等と連携を図りながら、中小企業等の労務費の適正な転嫁や賃上げしやすい環境整備に取り組んでまいります。あわせて、千葉県最低賃金のさらなる引き上げに向けた取組。年収の壁・支援強化パッケージの活用促進。同一労働同一賃金の順守の徹底に取り組んでまいります。

DXやAIの進展などの産業構造の変化には、労働者の主体的なリスキリングによる能力向上も重要となっております。このため、働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援する教育訓練給付制度の活用促進、ハローレーニングのデジタル分野を中心とした充実、受講者の増加に取り組んでまいります。さらに従業員のリスキリングに取り組む事業主に対して、人材開発支援助成金等による支援を行ってまいります。

成長分野等への労働移動につきましては、求人充足サービスの充実や、人手不足が深刻な分野に対する重点的なマッチング支援により、中小企業との人材確保を支援するとともに、雇用保険制度の着実な運用により、雇用のセーフティネットの役割をしっかりと果たしてまいります。

多様な人材が、その能力を最大限に生かして働くことができる社会の実現につきましては、女性、新卒などの若者、フリーター、就職氷河期世代、高齢者、

障害のある方、外国人、就職困難者等の、働く環境の整備や就労支援に取り組むとともに、働き方改革のさらなる推進を図り、安全で安心して健康に働き続けることができる環境の整備のために、ハラスメントの防止、長時間労働の抑制、労働災害防止、労働関係法令の遵守等に取り組んでまいります。

これらの課題に対する取組を適切に進めていくためには、地域の実情やニーズを反映することが重要となっております。本日お集まりいただいております皆様をはじめ、あらゆる機会を通じて県内の公労使等からの率直な声をお聞きし、千葉県、各市町村とも連携を図りながら、行政運営を推進してまいります。本日の審議会におきましては、皆様の忌憚のないご意見・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、本日はどうぞよろしく願いいたします。

○司会（堀田） では、次第の3の議題となりますが、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をお願いいたします。皆川会長、どうぞよろしく願いいたします。

○皆川会長 会長の皆川でございます。

早いもので、今年も3月になりました。令和5年度の年度末となりました。委員の皆様におかれましては、年度末のこのようなお忙しいところご参集くださいまして、まことにありがとうございます。御礼申し上げます。

本日は、先ほど岩野局長からもお話がありましたように、令和6年度千葉労働局行政運営方針（案）等について、ご審議いただくこととなっております。次年度の千葉労働局での行政の方針について審議するという、こういう機会になりますので、これも局長からお話しましたが、委員の皆様の率直なご意見とか、ご要望等をいただければ幸いです。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、初めに本日の委員の出席状況等について、事務局から報告をお願いいたします。

○司会（堀田） 事務局からご報告いたします。本日の出席委員は、定数18名のうち14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おりますことをご報告申し上げます。

○皆川会長 はい。それでは続きまして、議題の3の（1）にまいりたいと思

います。まずは、令和6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、八藤後総務部長から一括してお願いいたします。また、各委員の皆様からのご意見・ご質問等は、説明が終わったところでお受けいたしますので。それでは八藤後総務部長、どうぞよろしくお願いいたします。

○八藤後総務部長 総務部長の八藤後でございます。

ただいま局長の岩野から、来年度の千葉労働局の行政運営基本方針についてご説明申し上げましたところでございますが、私からはそれに基づく取組につきまして、お手元の「令和5年度第2回地方労働審議会 資料」を用いてご説明を申し上げたいと思います。資料の最後に、行政の主な業務実績を「令和5年度労働行政の運営状況等一覧」という形でまとめておりますので、そちらもご参照いただければと存じます。それでは、説明に入らせていただきます。

まず、最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等に関する取組につきまして、4点ご説明を申し上げます。資料の1ページをごらんください。

「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で採択された、持続的な賃上げをテーマとする共同宣言の実現に向けた取組」についてでございます。今年1月19日に、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」のトップレベル会議が開催されました。この会議は、全国の都道府県に設置されております地方版公労使会議の千葉版ということで、行政、労働者団体、使用者団体から構成され、働き方改革を地域のニーズを踏まえて推進することを目的としております。

今年度は、第1回会議で出席者から、「価格転嫁について取り組むべき」というご意見がありました。そのほか、11月2日に「デフレ完全脱却のための総合経済対策」が閣議決定をされたことなどを受けまして、持続的な賃上げに取り組むことをテーマとした共同宣言が採択されました。次年度は、この共同宣言の実現という目標を労働局職員が共有いたしまして、一体となって積極的に取り組むことを明確にするため、これを行政運営方針の最初といたしました。

具体的に申し上げますと、下にございますとおり、生産性向上による賃金引き上げに取り組む事業者に対する業務改善助成金による支援、働き方改革推進支援センターによる個別支援サービスの提供、地域の平均的な賃金等の情報提供による賃金引き上げの検討の勧奨、「パートナーシップ構築宣言」、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知の協力を行う計画となっております。

これらの取組は、基本的には昨年度からの継続ということになりますけれど

も、それらが県内の公労使団体としての総意としての共同宣言の実現のためであることを職員一人ひとりが再認識し、より積極的に取り組む所存であります。

2ページをごらんください。「年収の壁・支援強化パッケージ」についてでございます。第1回の審議会でもご案内をいたしましたとおり、令和5年9月27日に全世代型社会保障構築本部におきまして、「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定され、労働局としては「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用促進、それから「配偶者手当」への対応の二つを担当することとなっております。

これらのうち、下半期は主にキャリアアップ助成金の周知、活用勧奨に取り組ましまして、具体的にはPの項になりますけれども、自治体広報誌への掲載依頼、局署所の幹部による各団体への周知依頼、駅デジタルサイネージ等による広報に取り組んだほか、1月からは対象となる非正規労働者を多数雇用している県内優良企業を訪問し、個別の活用勧奨を行っているところでございます。同時に、4月から本格化が予想される審査体制の整備も進めてきております。令和6年度は、引き続き活用勧奨と、申請に対する迅速適正な審査を行うこととしております。また、配偶者手当の見直しにつきましても、リーフレット等により各企業における検討促進に取り組むこととしております。

3ページをごらんください。「千葉県最低賃金のさらなる引き上げに向けた取組」についてです。ご案内のとおり、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42円引き上げ、1,026円となっております。

中小企業・小規模事業者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をしておりまして、今年度は昨年度同期比で約4倍の申請件数となっております。

次年度は、千葉地方最低賃金審査会の円滑な運営に努めるほか、千葉労働局のホームページをはじめ、労使団体、各自治体、関係機関などのホームページや広報誌などで最低賃金制度を広く周知するとともに、履行確保に努めてまいります。

4ページをごらんください。「同一労働同一賃金」についてでございます。第1回の会議でご説明をしたとおり、今年度は監督署が事業場から提出を受けましたチェックリストを情報源として、パート・有期雇用労働者については雇用環境・均等室が、派遣労働者につきましましては需給調整事業課が、企業に対する個別指導を実施しているところでございます。今年度は、表にございますとおり、1月末時点で雇用環境・均等室は248件、需給調整事業課は61件実施しております。

監督署からの情報の確度が高かったということもありまして、令和6年度も

引き続きこのスキームにより企業への個別指導を実施する方針としております。

また1月からは、労働条件の主要事項であります基本給と賞与につきまして、確実に確認をするということなど個別指導の内容を充実させております。あわせて、千葉働き方改革推進支援センターによるコンサルティングによりまして、「同一同一」に取り組む企業を支援することとしております。このほか、非正規雇用労働者の処遇改善策としまして、正社員化に取り組んだ事業主に対する助成金の支給、「多様な働き方の実現応援サイト」をツールとしました処遇改善の機運の醸成、無期転換ルールや労働契約関係の明確化ルールの周知を図ることとしております。

次に、「学び直しによる能力向上・労働移動の円滑化の推進」に関する取組につきまして、4点ご説明を申し上げます。5ページをごらんください。離職者に対する能力開発支援。特にデジタル推進人材の育成と確保についてでございます。

局ウェブサイトやSNS等を活用した訓練の周知・広報を行い、認知度の向上や利用促進を図るとともに、特にハロートレーニングのデジタル分野への重点化を推進しております。

ハロートレーニングによる訓練終了3カ月後の就職件数は77.6%と順調に推移しておりますが、受講者数が低調でございますので、引き続きハロートレーニングを知っていただく取組を実施してまいります。あわせて、各ハローワークに「キャリア形成／リスクリング相談コーナー」を設置いたしまして、キャリアコンサルティングによる個人の訓練前・訓練後や、転職後などの、段階に応じた継続的な支援を実施しております。また、「千葉県地域職業能力開発促進協議会」を開催し、官民一体となって効果検証などを行いまして、次年度の訓練実施計画を策定したところでございます。

6ページをごらんください。「人材開発支援助成金」についてでございます。政府の総合経済対策における、「人への投資」の支援ツールとしまして、「人への投資促進コース」と「事業展開等リスクリング支援コース」が令和4年度に創設されております。これらの助成金によりまして、成長分野であるデジタルトランスフォーメーションやカーボンニュートラルに対応した人材育成に取り組む事業主などを支援する取組を行っております。

4月以降、説明会での周知やリーフレットの送付を行いまして、「人への投資促進コース」では92件・2,221人分の計画届と46件・792人分の支給申請書を、「事業展開等リスクリングコース」では148件・3,290人分の計画届と67件・194人分の支給申請書を、それぞれ受理いたしております。次年度も、引き続き積極的に周知・利用勧奨を行ってまいります。

7 ページ上段をごらんください。「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」についてでございます。ハローワークでは、求人者に対しまして、求人条件の緩和や求人票の作成支援、企業訪問による情報収集、就職面接会等を開催し、求人充足支援を行いました。

特に医療、介護、保育、建設、運輸、警備分野などの雇用吸収力の高い分野のマッチングを支援するため、千葉県人材確保対策協議会を開催し、自治体や関係団体と連携した面接会などを開催しておりますが、これら人手不足分野の就職件数は、年間 8,380 件の目標に対しまして 1 月末で 6,133 件と、年間目標の達成は難しい状況となっております。

次年度はこの状況を改善するため、潜在求職者の掘り起こしですとかハローワークサービスへの誘導により、求職者の取り込みを一層強化をする必要がございます。県内ハローワーク 4 カ所に設置された「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体とさらなる連携を図ってまいります。

7 ページ下段をごらんください。「オンラインの活用によるハローワークの利便性向上」についてでございます。ハローワークではオンラインによる求人申し込みを推進し、企業の利便性を図っております。また求職者に対しましては、オンラインによる求職登録の推進とともに個別支援対象者を中心に、ニーズに応じてオンライン職業相談を実施しております。オンラインによる求人受理の割合は、1 月末で 84.1%と目標の 80%を上回っているため、これを維持することといたしますが、企業情報の収集や充足支援の助言指導のため、事業所訪問等も積極的に実施してまいります。

求職者に対しましては、引き続きオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、SNS 等を活用した情報発信の強化などにより、求職者のニーズに応じた求職活動ができるよう、オンラインサービスの向上を図ってまいります。

次に、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」に関する取組につきまして、11 点ご説明を申し上げます。

8 ページをごらんください。「フリーランスの就業環境の整備」についてでございます。今年の秋ごろに「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」の施行が予定されております。この法律は、厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁の 3 機関が所掌するものでございまして、下の表のとおり、就業環境に関する事項を厚生労働省、つまり労働局で所掌するということとなっております。現段階では政省令も決まっていないということでございますので、令和 6 年度は、まずこの新法について広報を実施するということとともに、政省令が決まった後には説明会などの場で、より具体的な内容について周知を図

る予定としております。

9 ページをごらんください。「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。常用労働者が 1,000 人を超える企業については、法律で育児休業等の取得状況の公表が義務づけられており、下半期に個別に督促しました結果、現段階で 79 社中 72 社が公表しております。また、支援策である両立支援等助成金につきましては、今年度 546 件支給決定しております。

特に育児休業につきましては、令和 5 年 12 月 22 日に決定した「こども未来戦略」で、男性の育児休業取得率の中期目標が大幅に引き上げられましたので、さらなる取組が必要と考えているところでございます。

令和 6 年度は、公表未実施の 7 社に対する公表の督促、企業に対する個別指導、それから 1 月から拡充された両立支援等助成金の活用勧奨によりまして、男性育休の取得率向上を促進することとしております。

また、出産・育児に取り組む企業がその取組をアピールできるツールといたしまして、くるみん認定制度の普及促進にも取り組んでいくこととしております。

10 ページをごらんください。「マザーズハローワークにおける就職支援の強化」についてです。子育てをしながら就職を希望する女性を対象とした専門窓口として、「マザーズハローワークちば」と、県内 6 つのハローワークにマザーズコーナーを設置し、きめ細かな就職支援サービスを実施するとともに、自治体や NPO と連携した、出張相談等のアウトリーチ型の支援を実施いたしました。

子育て等をしながら早期の就職や転職を希望する方のマザーズハローワークなどの利用による就職率は、12 月末現在で 97.8%と、目標の 95.1%を上回る高い就職率となっております。

引き続き、マザーズハローワーク等の窓口支援と、オンラインを活用した職業相談やセミナーの開催など、利用者のニーズを踏まえたサービスを提供してまいります。

11 ページをごらんください。女性活躍促進についてです。常用労働者が 300 人を超える 434 社に対しまして、法律で義務づけられている男女の賃金の差異の情報公表については、下半期個別に督促をいたしました結果、公表済みが 99.3%となりました。これは全国に比べても高い率となっております。また、公表先として勧奨しております「女性の活躍推進企業データベース」での公表につきましても 84.3%と、全国よりも高い水準となりました。公表という目標は達成できたと評価をしておりますけれど、重要なのはそれを契機とした女性活躍の取組促進ということであると考えておるところでございます。

令和6年度は、男女の賃金の差異が性別に起因すると認められる企業に対する個別指導を実施するとともに、公表内容の適正化促進を図ることとしております。企業に対しては、単に数値の良し悪しで一喜一憂するのではなく、その分析ですとか、今後の維持・改善こそが重要であるというような認識を持っていただくように促してまいります。

また、くるみん認定と同様に、女性活躍に取り組む企業がその取組をアピールできるツールとして、えるぼし認定制度の普及促進に取り組むこととしております。

12 ページをごらんください。「ハラスメント対策」についてでございます。令和6年度の各種ハラスメント対策に係る企業に対する個別指導は、108件実施しております。そのうち改善を助言したものが75%となっております。相談件数につきましては、第1回審議会でご説明したときは、パワハラと妊娠出産が前年同期比で150%以上の増加となっていたところでございますが、通期では120%まで落ち着いてきたところでございます。いずれにしましても増加傾向にあるというようなことは変わりございませんので、令和6年度も引き続き企業に対する個別指導により、法の履行確保を図ることとしております。

また、早期の紛争解決手段として有効である助言・調停につきましても、雇用環境・均等室と県内10カ所の総合労働相談コーナーとの連携によりまして、適切に運用をすることとしております。

13 ページをごらんください。「新規学校卒業者等に対する就職支援」についてです。新卒応援ハローワークと、わかものハローワークに配置いたしました就職支援ナビゲーターにより、担当者制による個別支援を実施しまして、新卒者等の正社員就職件数は、1月末現在で年間目標の5,106件に対して4,822件、進捗率で94.4%と目標達成に近づいております。また、わかものハローワークなどを利用して就職したフリーター等のうち、正社員就職した方の割合についても、目標の65%に対して80.5%と、高い割合となっております。

令和6年3月の新規高等学校卒業予定者の11月末時点の就職内定状況は、昨年度に比べまして求人が7.2%増、求職が10.7%の減、就職内定率は76.7%と前年同期を0.3ポイント下回っておりますが、この時期としては高い水準となっております。

また、大学等卒業予定者の就職内定率は12月1日時点で74.4%と、前年同期を2.6ポイント上回っております。引き続き、担当者制の個別支援や関係機関と連携した支援を実施し、あわせてユースエール認定の周知や取得勧奨を図り、若年求職者とのマッチングを図ってまいります。

14 ページをごらんください。「高齢者の就労・社会参加の促進」についてで

す。上段の、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備についてでございます。「努力義務」となっております65歳～70歳までの就業機会を確保するための措置の導入に向けた啓発・指導を行っております。

今年度は、高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナーと連携しまして、就業確保措置導入企業の増加に向けた取組を進めております。

下段の「生涯現役支援窓口における再就職支援」につきましては、県内11カ所のハローワークに設置しました「生涯現役支援窓口」で再就職支援を実施しております。今年度の目標値の2,163件に対して就職件数は2,020件、進捗率は93.4%ということになってございます。また、生涯設計就労プランの策定件数は、昨年同月比28.6%増の887件となっております。

引き続き、生涯設計就労プランの策定や職場見学・各種セミナーなどの開催によりまして、年間目標を上回る就職実績を達成できるよう取り組んでまいります。

15 ページをごらんください。「障害者の就労促進」についてでございます。令和5年6月1日時点の障害者雇用状況報告書で、法定の障害者雇用率が未達成でありました1,369社に対して個別指導を行うとともに、障害者雇用の実現に向けた企業向けチーム支援を実施いたしました。これによりまして、令和6年1月末までに83社が雇用率を達成しております。引き続き、雇用率未達成企業への支援を実施してまいります。

また、ハローワークと地域の関係機関が連携した、求職者向けチーム支援を実施いたしまして、3,415件の障害者の就職が実現いたしました。

引き続き、雇用率未達成企業等への個別指導とともに、雇用・就業の準備段階から職場定着まで一連とする企業向けチーム支援と、障害求職者向けチーム支援をパッケージで実施してまいります。

また、障害者雇用率未達成の公的機関につきましては、令和5年6月1日時点で雇用率が未達成でありました22の公的機関すべてに対しまして、訪問指導を実施したところでございます。そのうち6機関が令和5年12月末までに雇用率を達成しておりますが、公的機関は民間の事業主の模範となるためにも、法定の障害者雇用率の達成はもとより、障害者雇用を継続的に進めることが求められてございます。そのため、千葉県内のすべての公的機関で雇用率が達成されるよう、引き続き労働局とハローワークにおいて必要な支援を行います。

あわせて、障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定企業——もにす認定企業と呼んでおりますが——そちらを増加させて、さらなる障害者雇用の促進に努めてまいります。

16 ページをごらんください。「外国人の雇用対策」についてでございます。

上段の「外国人求職者等に対する就職支援」でございます。県内6カ所のハローワークに設置する「外国人雇用サービスコーナー」を中心に、外国人労働者、留学生、それから事業主の相談・支援を行いました。コーナーでの就職率は、令和6年1月現在19.1%と目標値の16.5%を上回っております。今後も取組を継続し、目標の達成を図ってまいります。

下段の「外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施」についてですが、外国人雇用事業所に対して、雇用管理改善等の指導・援助を行うため、事業所訪問を実施しております。今年度の目標値であります437件に対して384件訪問いたしまして、87.9%の進捗率となっております。今後は事業所訪問のほか、外国人雇用に関心のある事業主に対して「外国人雇用管理セミナー」を開催し、人手不足の解消などを図ることとしております。

17 ページをごらんください。「生活困窮者等への就労支援」についてです。県内54市町村との協定等に基づきまして、巡回相談等の実施ですとか、児童扶養手当受給者への「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」での各地方公共団体における臨時相談窓口の設置により、就労支援を実施してまいりました。生活保護受給者等就労自立促進事業の実績としましては、支援対象者数2,771名、就職件数2,007件、就職率72.4%となっております。順調に推移しているところでございます。

そのうち県内8カ所の各地方公共団体と連携しましたハローワークのワンストップ型常設窓口におきましては、支援対象者数1,302名、就職件数924件、就職率71.0%となりました。引き続き、各地方公共団体とも情報共有を図りながら、取組を行ってまいります。

18 ページの上段をごらんください。「就職氷河期世代の活躍支援のための千葉県プラットフォームを活用した支援」についてでございます。令和2年度に千葉県との共同事務局により、県レベルのプラットフォームを設置いたしまして、昨年度までの3カ年で集中的に取り組み、今年度からの2年間を「第二ステージ」として、支援策の周知広報、企業説明会の開催などを通じて支援を実施してまいりました。正社員就職件数の目標は、令和6年度までに1万5,200人と当初の3カ年の目標が引き継がれておりまして、令和2年4月から令和5年9月までの実績としては1万4,968人ということになってございます。

引き続き、各機関において支援策への取組と連携を継続し、民間委託により特設ホームページの開設、オンラインを活用した企業向けや求職者向けのセミナーですとか、事業所見学会などを開催しまして、社会全体の機運醸成を図りつつ、就職氷河期世代の方々の活躍が広がるようにさまざまな取組を進めてまいります。

18 ページ下段をごらんください。「就職氷河期世代専門窓口における支援」でございます。ハローワーク千葉、松戸、それから船橋に設置いたしました専門窓口におきまして、専門担当者による個別支援や、チーム支援計画に基づいたキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施設へのあっせん、求職者の適正・能力を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施してまいりました。

ハローワークの紹介による就職氷河期世代の不安定就労者等の正社員就職件数につきましては、年間目標の4,117件に対しまして、1月末現在で3,497件と、進捗率で申しますと84.9%ということになってございます。

引き続き、求職者支援とともに就職氷河期世代限定求人や歓迎求人、また職場実習先の開拓を行いまして、職場定着に向けた支援にも取り組んでまいります。

次に、「安全で健康に働くことができる環境づくり」に関する取組につきまして、4点ご説明を申し上げます。

19 ページをごらんください。「長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」についてでございます。長時間労働の抑制等のために、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる企業などに対しまして、監督指導を実施しております。令和5年度の速報値ですが、670の企業等に対しまして監督指導を行い、そのうち83.3%の企業等に法違反が確認をされております。

それから、過労死等防止啓発月間である11月には、過労死等を防止することの重要性につきまして、国民の関心・理解を深めるため、シンポジウムの開催など各種取組を実施してまいりました。

だれもが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、来年度におきましても、長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施、それから過労死等防止に向けた各種取組に、引き続き取り組んでまいります。

20 ページをごらんください。「時間外労働の上限規制が令和6年度より適用される業種等に対する、労働時間短縮に向けた支援の継続」についてでございます。令和6年4月1日から、これまで適用が猶予されておりました自動車運転者、建設業、医師といった適用猶予業種等につきましても、時間外労働の上限規制が適用され、加えまして自動車運転の業務につきましても、改正改善基準も適用となることとなっております。

これらの業種につきましては、個々の企業等のみでは長時間労働の抑制が困難な課題、例えば建設業で言いますと短い工期の設定ですとか、自動車運転者では荷物の積み下ろしの際の長時間の待機というような取引慣行が存在してお

ります。そのため、今年度は企業等への周知広報に加えまして、各業種の課題に応じた取組にも積極的に取り組んでまいりました。

来年度から上限規制の適用が解消されますが、この4月を境にこれらの課題が一举に解消されるというものではございませんので、これらの業種等が真に労働時間の短縮のための取組を進めるうえでの土壌づくりというものは、今後も必要不可欠となってまいります。このため、来年度も関係機関とも連携を強化しながら、これらの業種等が上限規制等の法令を遵守し、労働時間の短縮に資する取組を進めることができるように、企業等に対する説明会の開催ですとか、丁寧な相談支援とともに、取引関係者に対する働きかけということなども、引き続き監督指導の実施と並行して積極的に行ってまいります。

21ページをごらんください。第14次労働災害防止計画、略して14次防と呼んでおりますが、この14次防に基づく取組のうち、「労働災害防止に向けた取組」についてでございます。14次防の初年度であります今年度は、8つの重点対策の1点目である新たな取組である、「事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」を図るため、行政指導を実施してきたところでございます。次年度におきましては、千葉県産業安全衛生大会の安全衛生優良事業場表彰をはじめとして、各種表彰を積極的に周知することにより、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなるということについて、より一層の理解促進を図ってまいります。

14次防の重点対策の2点目であります「転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する災害、いわゆる行動災害防止対策」についてでございますが、こちらは説明会を通じて指導をするとともに、行動災害の多い小売業や介護施設につきましましては、千葉県内のリーディングカンパニーなどで構成をする千葉県+SAFE協議会におきまして、第二次産業の安全文化や身体づくりを体感学習したほか、対策事例を発表するなど、行動災害防止についてもリスク対応すべき課題として認識を共有してきたところでございます。

一方で行動災害件数は、令和5年速報値で新型コロナ関連を除く死傷災害の半数近くを占めておりまして、増加傾向ということになってございます。次年度におきましても、行動災害防止対策に取り組むとともに、安全衛生対策に遅れの見られる中小規模事業場に対しまして、安全衛生サポート事業等による支援の活用勧奨を実施してまいります。

また、14次防の重点対策の3点目、「高年齢労働者の労働災害防止対策」につきましましては、60歳以上の高年齢者の被災者数割合が増加傾向にありますことから、次年度におきましても、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を促進するための周知と併せまして、エイジフレンドリー補助金の活用勧奨を

図ってまいります。すべての業種に共通する、今申し上げましたこれらの取組に加えまして、死傷災害が多発している建設業・製造業・陸上貨物運送業につきましては、法令の遵守にとどまらず、それぞれの業種の特성에応じて策定されておりますガイドラインに基づく取組促進によって、一層高い安全水準の確保を図ってまいります。

22 ページをごらんください。「労働者の健康確保対策」についてでございます。労働者の健康確保対策につきましては、過重労働やメンタルヘルス不調が、依然高い水準となっておりますことから、引き続き健康障害を防止するための行政指導を行うとともに、中小規模事業場の産業保健活動を支援するために、千葉産業保健総合支援センターの利用勧奨を行ってまいります。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトであります「こころの耳」の周知も行ってまいります。

高齢化が進展する中で、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面が、さらに増えることが予想されており、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続きガイドライン等の周知啓発を行うとともに、「千葉県地域両立支援推進チーム」において策定いたしました活動5か年計画を推進してまいります。

化学物質等による健康障害防止につきましては、昨年4月から新たな化学物質規制が段階的に施行されておきまして、この4月には全面施行となりますことから、その円滑な施行に向けて丁寧な指導を行ってまいります。石綿による健康障害防止につきましては、2030年ごろに石綿含有建築物等の解体がピークになると予想されておりまして、解体作業時における石綿ばく露防止を徹底するため、次年度におきましても引き続き有資格者による調査と報告を確実に行わせるとともに、同結果に基づき、ばく露防止措置の徹底を図ってまいります。また、発注者に対しまして、事前調査等への配慮義務について周知してまいります。

最後に、これらの取組については地域の実情、ニーズに応じたものとなるということが重要でございますので、「地方公共団体等との連携」についてご説明を申し上げます。

23 ページをごらんください。千葉県と千葉労働局で平成28年に締結いたしました「千葉県雇用対策協定」に基づいて、多くの分野で協議会を共同運営するなど、多様な人材の活用促進を図っております。千葉県ジョブサポートセンターにおきましては、県の行う生活就労相談と、労働局が行う職業相談・紹介を、ワンストップで一体的に実施いたしました。

利用実績につきましては、12月末現在で目標の「利用者数」は達成している

ところでございますが、「就職件数」と「生活相談から就職相談への誘導」は進捗率が60%台と目標を下回っておりまして、周知や誘導の強化が必要となっております。

千葉県他では、千葉市それから館山市と雇用対策協定を締結しておりまして、面接会の開催など、連携した取組を実施いたしました。

その他、成田空港地域におきましては、成田国際空港株式会社との包括連携協定に基づきまして、合同企業説明会・就職面接会を開催したほか、成田空港内に設置をされたナリタ JOB ポートとハローワーク成田にオンライン職業相談を実施できる体制を整備いたしました。

引き続き、これら地域の雇用対策協定等に基づきまして、連携して雇用対策に取り組んでまいります。

24ページをごらんください。冒頭、賃上げのところでも触れさせていただきましたが、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」につきましても、さまざまな課題に公労使が連携して取り組むための、貴重な会議体と位置づけておりまして、次年度も事務局としての的確な運営に努めることとしております。

私からの説明は、以上でございます、ご意見・ご指摘のほど、よろしくお願い申し上げます。

○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。ただいま八藤後総務部長から説明がありました。令和6年度千葉労働局行政運営方針（案）について、ここから各委員の皆様からのご意見・ご質問をお受けしたいと思っております。なお、ご意見・ご質問をいただく際には、どの資料の、どのページ、どの箇所かということについて、おっしゃっていただければ幸いです。

それでは、ご意見・ご質問いかがでしょうか。どこからでも構いませんので、どうぞよろしくお願いいたします。はい、どうぞ。

○高橋委員 経営者協会の高橋でございます。ご説明ありがとうございました。

質問2点ございまして。1点目は、3ページの最低賃金のところでございますけれども、10月に改定になって、履行確保に係る行政指導が1月から3月となっておりますけれども、この違反率というのが、1月末で19.2%ということなんですけれども、これは実施件数に対してということでございますよね。そうすると30件ぐらいあるのかなと思っておりますけれども。私の記憶で申しますけれども、10月のその改定に際しての未満率ですか、影響率ですか、その数字が確か20%ぐらいだったと思うのですが。この違反率が、この1月時点であまり変わって

いないというふうに見えるんですが、このあたりの実態の進捗といいますか、どうなっているのかというのを、可能な範囲で教えていただければというのが、1点でございます。

2点目は、7ページ。人手不足の件で、この人手不足が顕著な分野への対応ということでございますけれども、進捗率が67.4%ということで、ご説明いただいて、その課題、このアクトにあります課題めいたところ。それから今後に向けてというところは、おおむね理解したつもりではございますけれども。現状の取組において何が不足しているのかとかですね、現状における課題といった点についてですね、もう少し詳細にご説明をいただければありがたいなということでございます。以上、2点でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。ただいまの点、いかがでしょうか？

○佐保部長 はい、労働基準部長の佐保でございます。非常にお世話になっております。高橋委員のほうからご質問いただきました、最低賃金にかかわるご質問についてお答えいたします。

まずこの、最低賃金の履行確保に係る行政指導。これは労働基準監督官が監督して、監督と指導を行った結果でございます。できるだけ違反してそのような会社の情報が例えばあるとか、あるいは業種とか地域とか、そういったところを絞って行っている関係で、違反率が高くなっているということで、これが千葉県一般の企業が、これだけ違反しているというふうな状況ではございません。それだけ行政効果を狙ってやった結果でございます。

最賃審の際にお出ししている資料につきましては、労働局等で行っている一般的な企業の調査を行いまして、例えば影響率というのがございますけれど、これは中小企業で、大体今の最低賃金、42円上がりましたけれど、それだけ上げると、影響率は、中小企業の労働者のうち2割ぐらいの人が影響を受けます。上げないと最賃違反になりますと、今は最賃違反ではないのですけれど、10月からは最賃違反になってしまいますという、「影響率」を出しております。それが20%台ということで、ちょっと似たような数字ではございますけれども、それは違反している企業ではございませんで、影響を受ける企業という率でございます。

また、未満率というのがまた別途ございまして、それも最賃審の際にお出ししています。ちょっと今、資料がございませんので、パーセントは正確にはお示しできませんが、非常に少ない数字で、10%とかではなく、実際に違反して

いる企業というのは非常にもっと少ない数字でございます。それもお出ししておりますので、そことの乖離がかなりあるということで、今、ご質問を受けたと思うのですが、これはあくまで監督の結果であるということで、ご理解いただけたらと思います。

○荒木部長 はい、職業安定部長の荒木でございます。

人手不足分野の現状の課題でございますけれども、ハローワークに来られる求職者の方は、かなり高齢者の方が多くなってきておまして、まずそこでのミスマッチというのが一つあるかと思えます。それと職業訓練、特に介護とかですね。職業訓練終了後の就職率はかなり高いのですけれども、そこへの応募率が若干少ないというのがあります。なので、職業訓練への誘導というのは進めていかなければならないかと思えます。

あとは、求人受理時、提出してもらうときのアドバイスなんですけれども、求職者は、やはり高齢者とかが多いので、そういう方々にできる仕事を切り出すような形で求人を出してもらい、有資格者の方には、その専門分野に専念してもらいような求人のもらい方を推奨しながら、人手不足の補助者みたいな形ということも考えていかなければならないかと思っております。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。高橋委員、いかがでしょうか？

○高橋委員 ありがとうございます。そうすると最低賃金のところはですね、おおむねこの影響率は解消に向かっているという理解でよろしいでしょうか。ちょっとこの数字を見たときに、びっくりしてしまっ。

○佐保部長 この最低賃金の監督での違反率の数字自体は例年も同じような数字でして、大体10%から20%ぐらいの違反率がございます。ですから、最賃が42円上がったことで違反率が高まる可能性も当然ございますけれども、違反している企業の目安として、統計上の未満率というのがございまして、千葉県における未満率、つまり違反している企業の割合は、たしか記憶では（公開されているものでの最新の令和3年までの資料では）1%ぐらいの数字で推移していたかと思われま。す。（来年度の最低賃金審議会での最新の未満率をお出しするとは思いますが）、最低賃金監督の違反率の結果が、そのまま千葉県の一般的な企業の最低賃金の違反状況とは、必ずしも連動しないことをご理解いただければと存じます。少なくとも、現段階で最賃を上げたからといって、千葉で違反している企業が10%を超えるといった顕著な増加となっているような状況

では、今はないというふうには考えております。

○高橋委員 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、その他にいかがでしょうか？
はい、どうぞ。

○中島委員 はい、中島です。私のほうから質問というか、確認というか、4点ほどお願いしたいと思います。

まず1点目が、3ページのところですけれども、最賃のところですね。業務改善助成金なんですけれども、累計の申請件数が414件ということで、前年比に比べて4倍以上なったということです。申請件数は、それで増えていいんだろうと思うんですけれども、実際に助成金が支払われたのはどの程度なのか。その申請件数イコールなのか、ちょっと確認をしたいというところがあります。それが1点目です。

それから、12ページのところです。「ハラスメント防止対策」のところですね。上のところにあります個別指導の件数について、年間の目標件数が80件ということですけれども、実施件数が108件ということで、実施率が136%ということで、大きく上回っているというところですね。何か労働者からの問い合わせがあって実施件数が増えたのか、何かその目標を大きく超えて実施をした背景なんかについて、わかれば教えていただきたいというところですね。

それから3点目がですね、18ページに飛びますけれども、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」というところですね。中段あたりに、「就職氷河期世代専門窓口における支援」ということでもありますけれども、最後の行で「就職後の定着支援」とありますが、どんなことをされているのか、ちょっと伺いたいなというところですね。

それから最後、4点目です。次のページ、19ページになります。「安全で健康に働くことができる環境づくり」ということで、監督指導が令和5年度では670件ということで、うち違反が83.3%ということでしたけれども、企業訪問なり、電話なのかわからないんですけれども、指導する件数のうち、全体の件数がどのくらいあったのかというのをちょっと聞きたいというところがございます。以上になります。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。ただいまの中島委員からのご意見・ご質問について、いかがでしょうか？

○篠山室長 雇用環境・均等室長の篠山でございます。ご質問ありがとうございます。

前半の二つについてお答えいたします。まず、業務改善助成金の申請の関係でございます。414件、今年度いただいておりますが、全部が全部支給ということには必ずしもなっておりません。どうしても年度内に終わらないといけなこともございますので、その年度内に終わらない場合とか、実際賃上げができなかった場合とかですね。そういうこともございまして、全部が支給になっているというわけではございませんが、できるだけそういうふうにならないように、我々としても督促とか指導とかはしているところでございます。

それから、ハラスメントのところでございます。もともと例えば同一労働同一賃金の指導と合わせて、確認したりといったことさせていただいているのですが。それ以外にもやっぱり、委員からご指摘がありましたとおり、個別の相談とかがあったところにも積極的に訪問いたしまして、指導した結果ということでございます。以上でございます。

○荒木部長 はい、安定部長の荒木でございます。

氷河期世代の定着支援ですけれども、氷河期の支援は段階として3ステージありまして、まずはハローワークで正社員就職をめざす方。それから2点目として、若干就業訓練が必要な、地域若者サポートステーションでの支援。それから、基礎自治体が行ないます引きこもり対策ですとか、生活困窮者自立支援法での就労支援を経ての就職というのがあります。

ハローワークで行なうものにつきましては、6ヶ月後ぐらいまでの間に、訪問ですとか、電話での状況報告というものをやっております。また、基礎自治体とかが行なうところだと、相談支援窓口というのがありますので、その支援員が提携訪問したり、相談に来られるような門戸を開いているというふうなことで、定着支援をしているところでございます。

○佐保部長 はい、労働基準部の佐保でございます。

ただいまのご質問ですが、労働基準監督官が監督署で監督をやっており、一般的に「臨検監督」と言っていて、事業場の方に予告なしで行って、監督をしております。電話調査とかではなくて、あくまで実際に事業所を訪問して実態をいろいろ教えていただきながら、ご指導させていただいているというふうな状況でございます。

また、監督計画というのがございまして、千葉県内では大体4,500件ぐらい

の監督計画を立ててやっております、どれくらい監督に行っているのかというふうなお話がありましたが、100%はなかなか厳しいものがありますけれども、できるだけ1件でも多く監督を行うよう努力しているところです。

今回の長時間労働は、例えば安全衛生を主眼とするとか、最賃を主眼とするというのがありますけれども、過重労働を主に見てきたようなものがこれだけあって、違反がこれだけあったということです。ただ、労働関係違反は83.3%とございますが、これも一般に千葉県の企業がこれだけ違反しているわけではなく、各種情報も踏まえ違反している可能性があるところに行っているということで、高く出ているということでございます。

とともに、この83.3%は、すべてが長時間労働やっていた違反ということでなく、例えば就業規則の改正が届け出られてなかったなど、そういったものも含めての法令違反の数でございますので、長時間で本当に問題があった企業というのは、また絞られるということをご理解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す。中島委員、いかがでしょう。

○中島委員 ありがとうございます。ちょっと戻って、最初の最賃のところの414件は、申請件数を全部受理されているわけじゃないということだったのですけれども、この申請件数自体は千葉県のものだと思うのです。隣接する埼玉とか神奈川とか東京と比較して高いのか低いのかっていうか、その辺の状況がわかれば教えていただければと思うのですが。

○篠山室長 手元に県別の数値がありませんが、他県より少ないような感じに理解をしておりますが、数字がわかりましたら、後日になりますが皆様にご提供したいと思います。ありがとうございます。

○中島委員 結構、県最賃も相当上がってきていまして、今年度もちょっと目安がどう出るかわからないのですけれども、多分、今までの報道を見ていると結構賃金が上がっていますので、県最賃も、目安も、多分大きく出てくるのかなというふうに思っています。なるべく、企業の負担軽減じゃないんですけれども、助成金をうまく使っていただいて、対応いただけるように指導いただければと思いますので、よろしく願います。

○篠山室長 助成金につきましても、引き続き基準部と合わせてやってまいりたいと思っております。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。それでは、そのほかいかがでしょうか？ はい、どうぞ。

○下村委員 JFE スチールの下村です。いつもお世話になっております。

21 ページの「労働災害に向けた取組」というところに関連するところで、ちよつと意見というか、思ったことをちよつと述べさせていただきます。

ちょうど先日というか、一昨日でしたか、労働災害防止対策の徹底についてということで、労働局長名で緊急要請というのを出していただいたかと思っています。実は私ども、それを受けましてですね、私ども製造業ですので、建設業・製造業で災害が最近、千葉県内で非常に多いというところで。私どもはそれを受けまして、基本的には従来社内でやっております活動を再確認・徹底というところで、昨日社内通達を出したところでございます。

また、通常、構内に常駐している協力会社さんは、我々の社内と同じような安全でやっていくのですけれども、いわゆるスポットで入業されるような会社さんはですね、そこら辺を徹底するというところで、入業の都度、体制であったり計画であったり、作業確認をちゃんとしてこうということ、改めてきのう社内を確認をし合ったところでございます。そういった形で、こういった、きっかけとしては非常に事故が多いというところからきているのですけれども、こういう適時・適切なタイミングでこういった気づきの場をいただけるっていうのは、非常にいいことだなというふうに思いました。

私どもは幸いというか、事業所がたくさんあるものですから、他事業所で起きたヒヤリ事例とか、実際に残念ながら災害に至った事例を含めて、社内にそういうのが展開するのですけれども、単一の工場だったりしかお持ちでない会社さんは、なかなかそういうものを気づくきっかけっていうのもないというか、ないほうがいいのですけれども。そういったきっかけをいただけるっていうのは、いいことかなというふうに思いましたので、是非、こういった気づきの場を、行政のほうからも積極的にいただけるといいかなというふうに思いましたので、意見として述べさせていただきました。

はい、以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。ただいまのご意見について、いかがでしょうか。

○岩野局長 ご意見ありがとうございます。今回、1月2月で労働災害・死亡

災害が、建設業と製造業で非常に今年多く発生しまして、2月までで10件。年間、昨年が県内の死亡災害が25件でしたので、この2か月で10件ということは、非常に多い状況になってございまして、それで緊急に安全パトロールという形で建設業の現場に入らせていただいて、県内の企業全体の安全意識を高めるといことで、機運醸成のために要請文を出させていただきました。

今後も、状況を踏まえまして、労働局は適切に、皆様にお願ひ・要請等を行っていきたく思っておりますので、引き続きご協力のほどを、よろしくお願ひいたします。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、いかがでしょうか、そのほか。はい、どうぞ。

○坂本委員 はい、パクチーの坂本です。ありがとうございます。

私からは、2点ご質問と、一つちょっとお願ひがあつて、お話しさせていただきます。3ページの継続的な賃上げについてですけれども、私も小さな会社を営んでおりますが、賃上げをしなきゃいけないとすごく思いつつも、なかなか今の経済状況で厳しいところがございます。ここ「ACT」の所の一番下の行に、「賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である」とありますが、今やっているところの施策のほかに、何か今後やっていくこととか、中小企業に対しての支援等を教えていただけたらありがたいです。

あと2点目が、19ページ。「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開かれておりますが、ここに「参加人数84名」とありますけれども、どのような方たちがこれに参加していて、これは多いのか少ないのか。中小企業としては、賃上げもしますし人件費もかかりますから、たくさん働いてほしいという気持ちがございます。でも、この過労死っていうのは、働いていただく側も、働く側も、すごく考えていかなきゃいけないところなので、どのようなPRをして、またオンラインなどでもやっているのかを、教えていただければ幸いです。

そしてお願ひですけれども、ちょっと不躰なことですけれども、資料についてご説明のときに、例えば「4点重点的に取り組んでいきます」っておっしゃったときに、どの4点なのかがちょっとわかりづらくて、どこを重点的にというのをすごくわかりやすく、番号をつけていただくとかしていただけたら幸いです。どこを読まれているんだろうって、時間をとってしまったところがあるので、重点的に行ないたいっていうところを、わかりやすく書いていただけるとありがたいです。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。ただいまの点につきまして、いかがでしょうか。

○田中課長 はい。私、労働基準部監督課長の田中と申します。私から回答させていただきます。

まず1点目、賃上げしやすい環境整備。3ページ目の所ですけれども、現在行っている取組といたしましては、労働基準監督署における監督指導等の場で、事業主さんと接触させていただく機会のあるときに、合わせて中小企業庁での取組も含めて、賃上げに向けた支援の助成金ですとか、そういったご紹介。こちらは従前からさせていただいております。あと、「よろず支援拠点」とか、そういったところのリーフレットも合わせてお渡しさせていただいたりしております。

あと、先日の価格転嫁に係る指針、そういったものも合わせて周知させていただいております。監督署は、事業主さんと接触させていただく機会が非常に多々ございますので、そういったところではほかの省庁と連携しながらしっかり取組を、逐次バージョンアップさせて行っているところでございます。

2点目の、19ページのシンポジウム。「過労死等防止対策推進シンポジウム」。こちらにつきましては、毎年、過労死大綱に基づく取組といたしまして、厚生労働省が主催となって全国で行っております。全都道府県で今年度も全部で48回行いました。千葉では、昨年11月14日に1回実施させていただいたというところで、千葉会場における参加人数が84名だったというところでございます。

こちらの84名の内訳ですけれども、ちょっとすいません、手元に正確な資料がないんですけれども、労働局からお声がけをさせていただいているのは、例えば事業主さんですね。全事業所に送るとするのはちょっと難しいので、そちらに個別に御案内させていただいたというところもランダムにありますし。あと今年度は、大学生の方にお声がけさせていただいたりとか。ということで、84名の中にはそういった学生の方もいらっしゃるのではないかなというところでございます。

あと、こちらが多いか少ないかなんですけれども、昨年度は大体同じくらいでございました。もちろん、より多くの方にご参加いただきたいと思いますので、来年度もこのシンポジウムを実施する予定でございますので、こういった周知の仕方、お声がけの仕方、また検討させていただきまして、より多くの方にご参加いただいて、この過労死等を防止することの重要性について広く関心・理解を深めていただけるような機会を設けたいと思っております。

また、オンラインなんですけれども、この個別会場につきましては、オンラ

インでは、たしか実施はしませんが、厚生労働省本省で特設ページを設けておりました、そこで一部、動画ですかね。まあ、そういったものも、たしか今年度ちょっと公開していたか。ちょっとすいません、ちょっと定かではないんですけれども、そういった取組というの、少なくとも昨年度はしていたかなと思います。こういった特設ページでも、こういった過労死等の防止についての理解を深めていただく機会を、厚生労働省全体で設けております。

また、このシンポジウムを全国 48 会場で、大体 11 月を中心に行っております。ですので、日取りもばらばらといたしますか、千葉では 14 日に行われましたけれども、近県の首都圏では 11 月中に行っておりますので、お近くの所に行ってくださいとか、そういったこともできるのかなと思います。

○八藤後部長 総務部長の八藤後でございます。

先ほどいただきましたご意見でございますが、説明ぶりで混乱を招いてしましまして、大変失礼いたしました。いただいたご意見を踏まえまして、資料の作り等も含めまして改善をさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。坂本委員、いかがでしょうか？

○坂本委員 はい。すいません、失礼なこと申し上げて申しわけありません。はい、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、あ、どうぞ。

○田島委員 すいません、田島です。1 点ほど、質問をさせていただきたいと思っております。

1 ページの「三位一体の労働市場改革」の 2 番目の、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」というのが、特に中小企業にとっては大問題であって、恐らくこれを、皆さん動いていくことになる、結構苦勞すると思うのですね。恐らくこれは、同一労働同一賃金の調査とか、そういうところにつながってくるのだと思うのですけれども、この辺の取組の今後の展開など、教え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す。ただいまの点、いかがでしょうか？

○篠山室長 均等室長の篠山でございます。

職能給のところにつきましては、まだ現在、本省のほうで研究会をやっている最中だというふうに理解しております。その情報提供とか、それで方向が出ましたら皆様に周知ということになるかと思っております。

○皆川委員 はい、ありがとうございます。田島委員、よろしいでしょうか？
ありがとうございました。そのほかいかがでしょうか？ ああ、どうぞ。

○片野委員 はい、東京ガスの片野です。

ちょっと細かい点になるかもしれませんが、4ページ目の同一労働同一賃金のところで、行政指導の件数が152、32件ですけれど、実際どういう行政指導の内容があったかについて、わかる範囲で教えていただければと思います。

あと、続いて2点目ですが、15ページのところで、障害者の就労促進のところで、結構、目標値がだんだん上がってきまして、実際の職場で障害者の取り合っているのが実態としてあります。ここにあるとおり、未達成の企業に対しての指導という、個別指導というのがありますが、一方で、やはり働いてただける障害者の方の数のボトムアップも必要ではないかなと思っており、このあたりについて、指導とマッチングというか、もともとの底上げの部分はどうお考えになっているかについて、お聞かせいただければと思います。

3点目。最後ですけれども、ちょっと細かいところで、20ページのところの、上限が猶予されていた業種のところで、まあ運転手さんと建設業の話はよく出てくるんですけれども、医師のところは「ああ、確かにそうだな」と思っています。医師についても、いろいろとありますけれども、恐らくこれは医師だけじゃなくて、医師の周辺のいろいろな方々のところも含めて対策しないといけない、実際には環境が良くなれないと思いますが、そこら辺についてどうお考えかについて、ちょっと教えていただければと思います。以上3点です。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。ただいまの点、いかがでしょうか。

○篠山室長 1点目の件について、お答え申し上げます。同一労働同一賃金の徹底の関係の指導内容でございますが、まず各種手当とかと慶弔休暇の差異とか、あと最近ですと労働条件の周知であったりとか、各種相談窓口の周知とか、こういうことを指導させていただいております。

○佐保部長 労働基準部の佐保でございます。ご質問ありがとうございます。

医師に関しては、基本的に県とか医師会と連携いたしまして、「勤改センター」(勤務環境改善センター)というところで対策を練って、県内の病院等にいろいろ周知を行っているところでございます。当然、今回の上限規制は医師であり勤改センターの活動も、現在は医師の勤務環境の改善がメインではございますけれども、医療業全体の、従事されている方の勤務環境の改善というのも従来より行っておりますので、その点も踏まえまして今後も労働局として取り組んでまいる所存です。

○皆川会長 ありがとうございます。障害者雇用の点については、いかがでしょうか？

○岩野局長 障害者の雇用率は、今年の4月から上がりますし、さらに2年後にまた上がっていく法改正がされまして、障害者の取り合いになっていることではございますが、障害者福祉から就業に至るまでの支援を、これまでも福祉との連携によって行ってきております。

そういった支援機関として、障害者就業・生活支援センターというのがございます。県内16か所ございまして、その支援機関と非常に強力で連携しており、福祉から就労の方に移管できるシステムは、47都道府県の中で、千葉県内は非常に活発に動いてございます。そういったところを活用していただいても就労に結びつけるということがなかなか難しく、一朝一夕にはなかなか進まないのですけれども、支援機関との連携をさらに強化して進めていきますので、ご理解いただければと思っております。

○皆川会長 そのほか、いかがでしょうか？ はい。どうぞ、よろしく願います。

○高村委員 中央大学のビジネススクールの高村でございます。

まずは、本日非常に充実したご説明をいただきましたことに、お礼を申し上げたいというふうに思います。先ほど坂本委員のほうからも、ご説明とか資料についてご意見ございましたけれども、非常に中身が充実していたということと、それから参考資料というもので、非常に大部な資料もお付けいただいております。

最近、非常に施策が複雑になってきているということがございまして、特に

「年収の壁」支援強化パッケージなども新たに導入されたところなのですが、なかなかわかりにくいというようなところもあり、このようにまとめていただけますと、ここを見て理解すればいいんだなということで、非常にこれから先も有効に活用させていただこうというふうに思っております。

あと、一番後ろに、事前にお送りいただいたときにはついていなかった「行政の運営状況等一覧」というふうな資料もおつけいただきまして、多分この資料をつくるために、労働局の皆様の労働時間が延びているんじゃないかという、片やちょっと心配などもございましたけれども、まずは、このように充実した情報をお出しただけに感謝申し上げたいというふうに思います。

それと全般的な感想といいますか、感じたことといたしましては、従来から千葉県はこの労働行政というのは、公労使というところで協力しながら地域の実情に応じ、かつ地域密着ということで、皆様一体になって取り組まれていらっしゃるところが非常にすばらしい取組だなというふうに感じており。また今年度につきましても、冒頭ご説明いただきましたように、継続的な賃上げということに向けての共同宣言ということで、これを元にお取組を進められるということですので、関係の皆様方に敬意を表しますとともに、1年間ぜひこの取組を進めていただきたいというふうにご期待を申し上げるところでございます。

続きまして、3点ご質問がございます。まず1点目は、均等行政に関することでございます。期の途中で、労働行政関係資料というものをお送りいただいているわけですが、そちらに「くるみん」とか「えるぼし」を新規に取得した企業さんが複数あるということで、非常にうれしく拝見をしたところでございます。

かなり実情に応じ、また今日のご説明にもありましたとおり、労働基準監督署などと連携しながら進めていらっしゃるということで、多分もうちょっと件数が、実はあるんじゃないかなというふうにずっと思っていたんですけども。今日のご説明を伺いますと、認定要件を満たす可能性が高い企業さんには個別に申請勸奨を行ったりとかというふうなことをやっていらっしゃるということで、非常に表面的ということではなく、内実をよくご理解をなさった上で、さまざまなお勧めをされたりとか、ご使用されたりということをやっていることを、非常に感謝申し上げたいと思います。

その上でご質問というのは、9ページにあるんですけども、情報開示ということを進めるということが大きな取組の柱として、均等行政についてはあるかというふうに思っております。男性の育児休業取得の促進ということについても、規模に応じて順次開示ということも求められているわけですが、未実施の7社というところについては、どういった企業さんが、なかなか開示

が難しいというふうに思っているのかということを知りたいというふうに思っております。

これは多分、女性の活躍ということについても、賃金の開示ということが求められているわけですが、こちらは99.3%なので、情報開示されているということだと思えるわけですが、この男性の育児休業について開示がなかなかできないというのは、どういったことが、どういった企業さんが難しいというふうに感じていらっしゃるのかということについて、お聞きしたいというふうに思います。

それから2つ目なんですけれども、こちらは能力開発支援ということについてのご質問になります。非常に、能力開発ということに関しての注目というのが集まっております。私は社会人の大学院で勤務しているわけですが、特にアメリカなど、マネジメント層の半分くらいの方が、卒業したあとに大学に戻って、修士の資格を持っている方がいらっしゃるということに比べて、日本の場合にはマネージャー層でそういった修士を持っている方が少ないとか、一例で言えばですけれども。

特に、一旦社会に出てから大学に戻るということが非常に少ないというふうな状況がある中で、やはり学び直しということを進める必要というのがあるなというふうに感じているところです。今ちょっと一例として、大学院ということをお知らせしましたが、さまざまところでやはり学び直しというのが求められているのは、本当にそのとおりだというふうに思っております。

5ページ目なんですけれども、なかなかハロートレーニングの活用というところが、これからさらに周知を進めるという問題意識をお持ちだということをお聞きしたいのですが、こういった中身について訓練実施状況の確認把握、それから検証を行われて、新しいカリキュラムの改善を図るというふうなお話があったのですが、検証の結果としてどのようなことを把握されて、訓練カリキュラムとして今後どのように変わっていくのかということについて、教えていただけたらというふうに思いました。

それから3点目は、数値の目標に関することなんですけれども、本日のご説明資料の中で、いろいろなところで細かく目標数値、それに対する達成度ということをお示しいただき、また重要なところには黄色マーカーなどを付けていただいたので、非常にわかりやすいというふうに私は思いましたけれども、こちらのほうに、逐次ご紹介いただいているこういった数値と、それから一番最後に一覧表でまとめていただいた数値の関連というのが、どのように違うのかという、位置づけの違いをお聞きしたいというふうに思いました。

例えば、今日のご説明資料のほうは千葉労働局様として掲げたものであり、

こちらの一覧表の方は国として政策目標を持っているもの、というような理解で合っているのかどうかというふうなことについて、ご説明をいただけたらというふうに思いました。すいません、ちょっと長くなりましたけれども、3点でございます。

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

○篠山室長 均等室長の篠山でございます。

まず、「くるみん」と「えるぼし」の認定の関係ですが、個別指導に伺ったときとか、あとはご相談もたくさん来ておりますので、引き続き勸奨をしてみたいと思っております。

それから、9ページの男性の育児休業の公表状況でございます。この1,000人超の企業に対しましては、事業年度終了後、3か月以内に公表してくださいという状況になってございまして、この残り7社につきましては、まだその義務の時期に達していないので公表していないという状況でございます。義務の時期に達している企業につきましては、全社公表していると把握しています。

○荒木部長 職業安定部長の荒木でございます。

能力開発関係についてでございます。まず、マネジメント関係です。ここに掲げているのは離職者関係の訓練のことですけれども、それ以外に労働者の主体的な学び直しということで、教育訓練給付制度というものがございまして、そちらは会社側からの研修というよりは、自分が学びたいと思った分野について学ぶ制度、それに対して補助する制度というものがございます。それにつきましては、今回の経済対策の中で、そういったところも強化していかなければならないということで、先生が言われましたような専門分野ですとか、修士課程を取るようなときの専門訓練というのですけれども、そこにつきましては8割近くまで補助するような制度を設けてございます。

今年度というか、来年度は、そういった講座については幅広く周知していくことを、一つの目標としておるところでございます。

それから、公的訓練の検証ですけれども、これはこういった審議会と同じようなもので、訓練関係の協議会というものを設けておりまして、そこで地域のニーズ、「こんな訓練が必要」というものを協議しておるところでございます。その中でワーキンググループというものをつくりまして、今回は介護分野とデジタル分野について、訓練期間、受けた生徒、採用した企業についてヒアリン

グを行い、それを次の訓練に生かしていこうというようなワーキンググループをつくって、検証をしているところでございます。

○堀田監理官 雇用環境・均等室の堀田と申します。ご質問ありがとうございます。

3点目の数字の話なんですけれども、後ろの一覧表につきましては、主に数字の連続性を重視しまして、これまでお示ししていた一覧表に基づいて新たな数字を加えたというイメージになっています。一方で本文にありますのは、来年度の行政運営方針を策定するに当たって、特に注目したい数字を挙げておりますので、そこには若干の齟齬があるのかなというふうに思っております。来年度、第1回の地方労働審議会がありますけれども、そのときにはもうちょっと、本文と後ろの一覧表は連続性があるもの、例えば、新しい数字を取るのであれば、経年についても過去のものからまたお示しをさせていただきたいと思っておりますので、ご理解いただければと思います。どうぞ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。そのほか、いかがでしょうか？はい、どうぞ。

○宮内委員 フード連合の宮内です。私からは1点、4ページの「同一同一」の件なのですが、プランの二つのポツで「企業に対する個別指導を充実させるため」ということで、「基本給、賞与についても確認することとする」とありますけれども、何かこのタイミングで改めて「基本給、賞与を確認すること」とした経緯であったり、狙い、そういったところを教えていただければと思います。お願いします。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。今の点、いかがでしょうか？

○篠山室長 ご質問ありがとうございます。昨年のすいません、会議の名称を忘れてしまったんですが、その中で、まさに同一労働同一賃金につきましては、基本給・賞与についても確認すべきだというお話がございました。それを受けて労働局のほうとしましても、監督署と連携して取組を強化していくこととございます。特に中身に関しましては、基本給とか賞与につきましても、正規労働者と非正規労働者に不合理な差がないかどうかを確認していただき、不合理な差がある場合には、事業主のほうで自発的に検証いただいて、差

をなくしていただく。そういうお話をさせていただくということでございます。

○宮内委員 ありがとうございます。

○皆川会長 そのほか、いかがですか？ よろしいですか？はい、ありがとうございました。ただいまの室長からのご説明で、これまでのこの審議会でのご意見などを踏まえてチェックされているということですので、引き続きお願いできればと思います。

ちょっと、横からということで申し訳ございませんが、これまで私は労働法を専門にしております、判例で基準が示されたところは、業務関連の点とか、生活保障関連の手当に関する不合意性の判断がちょっと多く続きまして、そのあたりについては、少し基準が見えてきたというふうに労働法の分野でも言われているところなんです、残るところ、コアなところがやはり「基本給・賞与」というところで、ご存じのとおり、賃金に占める部分はそこが中心です。いくつか判例も出ているんですが、どういった判断基準で不合理性を判断したらいいかというのは、まだ見えていないところもあるんですけども、社会的な取組としては、同一労働同一賃金、不合理な待遇の格差の是正というところの中心が、だんだん基本給や賞与に移っていくというフェイズかなというふうにも思いますので、時宜を得た取組ではないかというふうに拝察しておりました。引き続きお願いできましたら幸いです。これは私の意見ですので、コメント不要です。そういったところをちょっと思ったという次第です。

そのほか、いかがでしょうか？ はい、どうぞ。

○青柳委員 青柳です。よろしく申し上げます。

6 ページなんですけれども、グラフが4点示されていますが、ここからどのようなことを読み取ればいいかなというので、じっと眺めていました。月ごとに、件数それから人数ベースでのものが載せられていて、「基本的に年間を通して申請が行われています、受理件数が認められます」ということの意味でいいのかなというふうに思うんですけども。

右下の「事業展開等リスクリング支援コース」というところは、右側の軸目盛りを使って青を読んで、オレンジのほうは左側の軸目盛りを使うのかなというところで、人数ベースでいくと4月に多く、その後、申請書のほうは増えていっているというような形なのだと思うんですけども、あえてこのグラフを示していて、そして読み取るべきことは何だろうか。年間を通じて順調にというようなことか。人数ベースで見ると、件数ベースで見るとちょっと違う

ので、こちらで理解してくださいということなのか。ちょっと私が十分この制度を理解していないせいもあるかと思えますけれども、教え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す。ただいまの点、いかがでしょうか？

○山本課長 はい、ありがとうございます。職業対策課長の山本と申します。よろしく申し上げます。

この人材開発支援助成金につきましては、政府の政策目標として、3年間で集中的にデジタル人材育成を進めましょうということで、令和4年度から始まりました。1年間に全国で22万人程度が、この助成金を使って人材育成をしていただくように企業に働きかけましょうというようなことで始まりました。

このグラフについては、単純に実績をお示ししたみたいなものなんですけれども、計画届に関しましては、この助成金を使う・使わないは別として、各企業はみんな人材育成をしております、その人材育成をするにあたってこの助成金を使っていたらこうとなると、大体年度の初めに計画を立てて、4月・5月に計画が出て、その計画に載ってくる労働者が何人いるかというようなことで、この人数については出ているというようなことになっています。

支給申請については、訓練が終わった後の申請ということなので、計画届が先に出て、その6カ月なり1年後に申請が出てくるということで、「タイムラグがありますよ。これまでの周知活動で、これだけ徐々に増えてきていますよ」ということをお示しさせていただいたようなものになっています。わかりづらくて申し訳ございません。

○皆川会長 はい、よろしいでしょうか？

○青柳委員 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。そのほかいかがでしょうか？

はい。それでは時間の都合もございますので、ご質問・意見交換などは、このあたりで終了させていただければと存じます。各委員におかれましては、本日も活発なご意見をまことにありがとうございました。また、行政当局におかれましては、今後の行政運営に当たって、本日の会議で議論された内容について十分ご配慮いただければと思います。

それでは、次に議題の3の(2)令和6年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)

について、荒木職業安定部長からご報告をお願いいたします。

3.議題

(2) 令和6年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)について

○事務局・荒木 はい、職業安定部長の荒木でございます。

資料といたしましては、「令和6年度千葉県雇用対策協定事業計画(案)」という、2枚もののホチキス止めをしたものでございます。1枚目が6年度案で、次のページが5年度の柱立てと、それに対する目標達成状況ということになっております。

千葉県の雇用対策協定につきましては、千葉県と千葉労働局が相互に連携しまして、求職者の就労促進、県内企業の人材確保支援を図るために、それぞれの強みを活かしつつ、雇用対策を円滑に効果的に実施することを目的として、平成28年度から協定を結んでおります。毎年、その協定に基づきまして事業計画を策定しております。その計画について審議会でご報告することになっておりますので、今回報告しております。

6年度の事業計画につきましては、県と最終的な調整をしております。今月中に策定する予定でございますけれども、現段階の案につきましてお配りしております。6年度の事業計画ですけれども、7項目――去年は5項目ですけれども、7項目となっております。1.最低賃金。賃金の引き上げに向けた支援の促進。学び直しによる能力向上の推進。3.人材確保と対策の総合的な推進。4.働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上。裏のページに行きまして、多様な人材の活躍促進。それから6番目、一体的実施事業の推進。7は、その他ということになっております。

5年度との相違点について若干説明しますと、5年度は2枚目にありますように、一番最初が「個人の主体的なキャリア形成と賃金引き上げに向けた支援」としているところでございますけれども、6年度につきましてはここを二つに分けて、ことしの1月19日に行われました公労使会議の共同宣言を最初に、そして2番目に2として「学び直しによる能力開発、能力向上の推進」としたところでございます。また、人手不足対策につきましては重要な課題としておりますので、昨年の4番目から3番目のほうに引き上げているところでございます。

具体的な内容につきましては、「事業計画」で総務部長がお話したものに沿っておりますので省略いたします。2枚目のほうに今年度の実績を示しておりますので、のちほどごらんいただければと思います。一応、簡単ではございますけ

れども、私からの説明でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。ただいまの荒木部長からのご説明について、ご質問やご確認される点などいかがでしょうか？ よろしゅうございますでしょうか？

それでは、次に議題の3の(3)千葉地方労働審議会家内労働部会について、佐保労働基準部長からご報告をお願いいたします。

3.議題

(3) 千葉地方労働審議会家内労働部会について

○佐保部長 はい、佐保でございます。

千葉地方労働審議会には、家内労働部会が設置されておりまして、必要に応じて家内労働についてご審議いただいているところでございます。先日、3月11日に開催されました家内労働部会の結果等についてご報告いたします。お手元に、最初に「家内労働者とは」と題した少し黄色が混じっているA4サイズの2枚・4ページの資料を入れておりますので、こちらの資料もごらんいただきながらご説明いたします。

まず、家内労働者につきましてはいわゆる「内職」とも呼ばれておりますけれども、メーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けまして、一般に自宅を作業場として物品の製造や加工を行って、その対価として工賃を受け取る形態のものです。労働基準法上の労働者には該当しないことから、労働基準関係法令の適応がございませんけれども、昭和45年に家内労働者の保護のため家内労働法が施行され、労働条件通知に当たる家内労働手帳の交付の徹底や、工賃支払いの確保、最低工賃の決定、また安全・衛生等について規定されております。監督署による履行確保が行われております。

昭和45年の法制定当時、家内労働者数は全国で180万人を超える状況でしたけれども、委託料の減少や高齢化によって大きく減少し、令和4年度では全国で9万5,000人程度となっております。発注する側の委託者についても同様で、昭和45年当時は全国で11万3,000社ほどおりましたが、以後は減少が続き、令和4年度では7,000者程度まで減少しており、千葉県において減少については同様の状況でございます。

家内労働法における最低工賃については労働局長が決定するものですが、先ほどご紹介した資料の3ページ目をお開きください。3ページ目でございますとおり、令和5年3月末で、全国で96設定されておりまして、千葉県において

は婦人既製洋服製造業の1業種について、裏面の4ページのような設定をされております。

既製婦人服で、オーダーメイドではない既製の婦人服で、ミシンでは縫えないような工程を加工している方が多いというような状況でございます。令和4年度の労働局の調査では、千葉県においてはこの婦人既製洋服製造業に該当する委託社が7者、適応家内労働者は44名となり、減少が続いておりましたけれども、令和5年度の調査では委託社が2者ふえて9者、家内労働者も8名ふえて52名と増加したところでございます。

本省通達で、適応家内労働者が100名未満に減少し、将来も増加する見通しがないなど、実効性を失ったと思われる最低工賃は廃止も検討となっていることから、平成17年度に委託社が2者・適応家内労働者が36名であった千葉県靴下製造業の最低工賃は、17年に廃止されたところですがけれども、婦人服につきましても、家内労働部会において平成25年度以降、廃止か改正かの検討が継続的に行われ、委託者の実態等からこれ以上の減少を防ぐためもあり、最低工賃を据え置かれてきました。

しかしながら、先日の3月11日の家内労働部会において、委託社数及び家内労働者数が増加に転じ、また委託を取り巻く環境がコロナ下から一定回復している状況にあるとの調査結果を受け、また他局においても最低賃金や物価の上昇の中、最低工賃の改正を進めている状態なども踏まえまして、今回については婦人服最低工賃の改正を行うことについて決議されましたので、この場をお借りしてご報告申し上げます。

今後の手続きといたしましては、次回の本審議会において最低工賃改正の諮問を労働局長より行わせていただき、その後、改正額を決めるための地方労働審議会例第7条の最低工賃専門部会を設置し、委員について会長にご指名いただいたうえで、改正額について審議いただく見込みでございます。なお、最低工賃専門部会は専門家の委員のご参加が不可欠であり、事務局において会長から指名していただく委員の候補者選びについて、次回の審議会までに進めさせていただきますと考えております。報告は、以上でございます。

○皆川会長 はい、ご報告ありがとうございました。ただいまの報告につきまして、委員の皆様からご質問等おありでしょうか？ いかがでしょうか？

よろしゅうございますでしょうか？ はい。それでは以上を持ちまして、本日の議題はすべて終了いたしました。進行を事務局にお返しいたします。

○司会（堀田） 皆川会長には円滑な議事進行をいただき、ありがとうございます

ました。また、委員の皆様には貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。最後に、岩野労働局長からご挨拶を申し上げます。

○岩野局長 本日は長時間に渡りましていろいろなご審議をいただきまして、ありがとうございました。最低賃金の違反率の話ですとか、業務改善助成金の活用ですとか、労働災害防止の要請や対策の話ですとか、人手不足分野、また障害者雇用への就労支援の対応、そして学び直しへの支援など、さまざまな貴重なご意見・ご指摘を賜りました。今後はこうしたご意見を踏まえまして、千葉労働局の行政運営に反映していきたいと思っておりますので、今後ともご指導・ご協力を賜ればと思っております。

本日は非常に熱心なご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。

(以上)