

令和6年度第1回千葉地方労働審議会 議事録

日時 令和6年11月8日（金）13：30～15：30

場所 京成ホテルミラマーレ 6階「ローズルーム」

出席者（委員）

公益委員 川畑委員、高村委員、綱島委員、皆川委員

労働者側委員 板倉委員、長谷部委員、中島委員、和田委員

使用者側委員 大森委員、片野委員、坂本委員、高橋委員、田島委員

○司会（堀田） 皆様、お待たせいたしました。定刻より若干早目でございますが、皆さんお揃いですので、ただいまから令和6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・均等室の監理官をやっております、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、どうぞよろしく願いいたします。

初めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。まず、机上に配布させていただきました資料についてご案内いたします。封筒に入れています資料について、上から「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、「審議会規定等集」、「千葉地方労働審議会資料」、「令和6年度労働行政のあらまし」、「参考資料」の7点となっております。資料に不足するもの、不都合などございましたら、説明の途中でもお手を挙げていただければ、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た方をご紹介します。長谷部亜紀子委員です。

○長谷部委員 よろしく願いいたします。

○司会（堀田） よろしく願いいたします。それでは次第の2開会にあたりまして、岩野労働局長からご挨拶を申し上げます。

○岩野局長 労働局長の岩野でございます。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様におかれましては、本審議会にご出席賜りましたことを厚く御礼申し上げる次第でございます。また、日ごろから労働行政の運営に多大なるご支援、ご協力を賜っておりますことを、あわせて感謝申し上げます。

本審議会では、千葉労働局の所管業務について重要事項に関するご審議をお願いしておりますが、本日は令和6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ご説明申し上げ、ご意見をいただくこととしております。

着席してお話させていただきたいと思います。

現在の我が国の経済情勢でございますが、本年の春闘では 33 年ぶりの高水準の賃上げが実現しまして、足元の企業の設備投資も最高水準にあることから、デフレから完全に脱却し、成長型の社会経済を実現する歴史的な転換点を迎えております。賃上げを起点とした所得と生産性向上が、新たな経済ステージへの鍵となっているところでございます。

一方で、足元の人手不足の大きな要因でございます人口減少は、2030 年代に加速することが見込まれておりまして、DX などの活用による労働生産性の向上が、持続可能な地域社会の形成に欠かせないものとなっております。

このような中で、千葉労働局としましては、今年度は第一に「持続的・構造的な賃上げの実現」、そして第二に「多様な人材が活躍できる社会の実現」を基本方針としまして、さまざまな施策に取り組んでいるところでございます。「持続的・構造的な賃上げの実現」につきましては、賃金引上げの流れを中小零細企業や非正規雇用労働者にも波及させるという観点から、最低賃金につきまして昨年より 50 円引き上げ、1,076 円として 10 月 1 日から施行し、また正規雇用と非正規雇用との間の同一労働・同一賃金の遵守が徹底されるよう、取り組んでいるところでございます。

一方で、賃上げの実現におきましては、特に中小企業の経営に影響が大きいということから、生産性向上による賃上げに取り組む事業者に対する業務改善助成金ですとか、「年収の壁・支援強化パッケージ」のキャリアアップ助成金。この中の社会保険適用時処遇改善コースなどによる支援や後押しを強化しているとともに、労務費や原材料費の適切な価格転嫁等を推進するために、千葉の魅力ある職場づくり公労使会議の共同宣言に基づきまして、関係機関や労使団体と協力しながら、普及に向けた周知に取り組んでいるところでございます。

また、労働生産性の向上のために、個人の主体的な学び直しを支援します教育訓練給付制度の活用促進ですとか、リ・スキリング支援でありますハロートレーニングのデジタル分野の充実等に取り組んでいるところでございます。現下の雇用失業情勢を見ますと、今年 9 月の有効求人倍率は、就業地別で 1.24 倍と、ここ 1 年ほぼ横ばいで推移しております。幅広い業種において、人手不足感が高まっているというような状況でございます。

その中で、特に医療・福祉・建設・警備・運輸などでは、人手不足が非常に深刻ということになってございまして、県内 4 か所の千葉・松戸・船橋・成田

のハローワークにあります「人材サービスコーナー」を中心としまして、すべてのハローワークにおきまして、専門的な職員による求人条件の緩和指導ですとか、企業見学、企業説明会などの求人を充足する支援サービスを強化しているところがございます。

特に、公定価格で運営されております医療・介護・保育の分野では、民間の職業紹介事業者による高額な紹介手数料ですとか、短期間で離職を繰り返す者のお祝い金などの問題が生じておきまして、公的機関でありますハローワークによる求人充足支援の強化が期待されているという状況であり、この分野への対応を、しっかり重点的に取り組んでいるという状況でございます。

「多様な人材が活躍できる社会の実現」につきましては、女性、若者、就職氷河期世代、高齢者、障害のある方、外国人、生活困窮者などが、ライフイベントと仕事を両立しながら活躍し続けることができる就業環境の整備を図るために、それぞれの課題に対応した取組を推進するとともに、今年 11 月 1 日から施行されましたフリーランス事業者間取引適正化法ですとか、本年 10 月から順次施行されております改正雇用保険法の雇用のセーフティネットの充実・拡充や、教育訓練の充実。また、リ・スキリング支援などについても周知、そして遵守に努めてまいるところでございます。

また、働く人が安全で健康に働き続けることができるように、長時間労働の抑制ですとか、基本的労働条件の確保、そしてハラスメント対策にも取り組んでいるところがございます。特に今年度は、建設業、運輸業などにつきまして、時間外労働の上限規制が適用されたところがございます。これらの社会の基盤を支える業種が持続できますよう、国土交通省とも連携し、労働局そして労働監督署で編成している「荷主特別対策チーム」による、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させている荷主への要請等にも取り組んでおります。

労働災害防止対策については、第 14 次労働災害防止計画に基づき今年度も推進しているところですが、今年は死亡災害が急増しているような状況でございます。その傾向に歯止めをかけるため、今般、関係団体等に緊急要請を行いました。安全衛生の意識の向上や労働災害の発生状況など、しっかり情報発信を強化して取り組んでまいりたいと思っております。

本日はこの本審議会におきまして、皆様方の忌憚のないご意見、ご指摘を賜りまして、今後の労働行政の運営に反映させてまいりたいというふうに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。

○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にお願いします。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。昨年度に引き続き、今年度も会長ということで進めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

昨年度から既に委員の皆様、それから事務局の皆様のお力添え、ご尽力を賜りまして、この審議会を運営してまいることができました。引き続き、皆様のご協力、お力添えをいただきながら進めてまいりたいと思います。

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 13 名で、委員の 3 分の 2 以上の出席をいただいております。したがって、地方労働審議会令第 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。

次に、会議の公開につきましてご説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規定第 5 条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても、当局のウェブサイトに掲載し、公開させていただくこととなりますので、ご了承願います。

なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規定第 5 条に基づき、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、ご報告申し上げます。

○皆川会長 はい。ありがとうございました。

それでは、続きまして議題の 3 の（1）ですね。「令和 6 年度労働行政運営状況について」です。説明につきましては、近江総務部長から一括してお願いいたします。また、各委員からのご意見・ご質問等は、説明が終わった後でお受けいたしたく存じております。

それでは近江総務部長、よろしく願いいたします。

○近江部長 総務部長の近江でございます。どうぞよろしく願いいたします。それでは、着座して説明させていただきます。

私からは、昨年度末に皆様から貴重なご意見をいただき策定いたしました、令和 6 年度千葉労働局行政運営方針に基づく上半期の取組状況と、下半期における取組方針についてご説明申し上げます。それでは説明に入らせていただきますが、今回はお手元の「令和 6 年度労働行政のあらまし」と、「令和 6 年度第

1 回千葉地方労働審議会資料」、これが対になるようになっておりますので、両方を並べてご覧いただければと思います。

まず、最重点施策「持続的・構造的な賃上げの実現」のための一つ目の取組「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進」の具体的な内容についてご説明させていただきます。資料 1 ページ、あらまし 3 ページをご覧ください。資料 1 ページですが、これは取組項目の下に P D C A サイクルごとにとり組状況などを記載させていただいております。説明は、主に D 欄と C A 欄が中心となりますので、よろしく願いいたします。

それでは一つ目の取組として、中小希望・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を行っております。第一に、D 欄の①をご覧ください。21 の公労使の団体が構成され、働き方改革などさまざまな課題について取り組んでいる「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」で、今年 1 月 19 日に採択された共同宣言に基づき、持続的・構造的な賃上げの実現を目指すための取組を推進しております。

具体的には、一つ目のポツ、7 月 30 日に金融機関連携会議を開催いたしました。千葉労働局では、県内企業と緊密な関係がある県内の 11 の金融機関との間で、働き方改革などさまざまな課題について包括的に連携する協定を締結しており、本会議はその協定に基づき毎年開催しているものです。例年、助成金の説明が主なテーマなのですが、今年度は関東経済産業局と千葉県よろず支援拠点ゲストとしてお招きし、それぞれ「パートナーシップ構築宣言のメリット」、「価格転嫁に関する相談支援体制」についてご説明いただき、各金融機関にもその普及促進をお願いしたところです。

第二に、②記載のとおり、業務改善助成金の活用勧奨を行っております。業務改善助成金は、生産性向上のための設備投資により賃上げをした中小企業に対して、その設備投資額の一部を助成する制度ですが、令和 5 年度は前年度比で約 2 倍の申請件数の増加があったところ、今年度は前年同期比で 1.6 倍の 305 件と、さらに申請件数が増加しております。申請件数の増加に対して、審査体制はほぼ変わっていないのですが、賃上げの中心的支援策であることから、ウェブサイトにお問い合わせが多い事項や、問題となりやすい点をまとめた特設ページ「業務改善ナビ」を千葉局のウェブサイトに設置し、申請を予定されている方、申請後に補正が必要な方をこの特設ページをご案内するなどして、審査の迅速化を図っております。その結果、処分決定数は 221 件と、昨年度の約 3 倍となっております。

そのほか、③記載のとおり、今年度も「千葉働き方改革推進センター」による個別支援、④記載のとおり、労働基準監督官が監督指導を行った際に、賃上

げ支援策をまとめたパンフレット及び賃上げを検討する際に参考となる情報を提供しております。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、上半期は適切に進捗したと評価しており、下半期も同様に取り組むこととしております。

次に、資料 2 ページをご覧ください。二つ目の取組として「年収の壁・支援強化パッケージ」を推進しております。D 欄①に記載のとおり、昨年 9 月に政府が打ち出した「年収の壁・支援強化パッケージ」のうち、106 万円の壁を解消するために新設された、社会保険適用となる労働者を支援する事業者を対象とした「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用を勧奨しております。なお、同助成金の計画届の提出は 8 月末までで 247 件ありました。詳細は、こちらに記載のとおりでございます。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、10 月に社会保険の適用拡大もあったことから、引き続き助成金の活用勧奨を行ってまいります。また、年収の壁支援強化パッケージでは、配偶者手当の見直しの促進も含まれておりますが、こちらにつきましては下半期から周知を図ることとしております。

資料 3 ページをご覧ください。三つ目の取組として、1,026 円となった千葉県最低賃金のさらなる引上げを行っております。D 欄の①記載のとおり、最低賃金の改正審議につきましては、7 月 4 日の本審議会を皮切りに複数回の審議を行い、公労使委員の皆様の真摯なご議論により、8 月 5 日に「50 円」アップの「1,076 円」とする答申をいただき、その後、所定の手続きを経て、無事 10 月 1 日から千葉県最低賃金を発行することができました。

また、D 欄の②記載のとおり、最低賃金改正額及び各種助成金の周知・広報依頼につきましては、県内の関係団体約 2,000 件に対して行っております。今後は CA 欄記載のとおり、特定最低賃金の 2 業種については 12 月 25 日から発行となるよう手続きを進めるほか、令和 7 年 1 月から 3 月にかけて、最低賃金を主眼とした企業に対する指導を実施する予定です。

資料 4 ページをご覧ください。四つ目の取組として、非正規労働者の処遇改善、正社員化の支援を推進しております。D 欄の①記載のとおり、昨年度に引き続き、労働基準監督官が監督指導時に収集した情報に基づき、パート・有期雇用労働者については雇用環境・均等室、派遣労働者は需給調整事業課が、それぞれ同一労働・同一賃金について企業に対する指導を行っております。パートタイム・有期雇用労働者については 202 件実施しており、年間目標に対する進捗率は 47.5%となっております。指導内容も、基本給、賞与など労働条件の主要項目を重点化するなど、昨年度よりも深掘りして実施しております。また、派遣労働者については 56 件実施しており、年間目標に対する進捗率は 50.

9%となっております。

そのほか、②記載のとおり、監督署における企業に対する点検表の配布、③記載のとおり、支援センターによる個別支援も行っております。また、④記載のとおり、「キャリアアップ助成金(正社員コース)」の活用勧奨も行っており、上半期この助成金を活用した正社員への転換数は1,235人となっております。

以上につきましては、CA 覧記載のとおり、上半期は、千葉働き方改革推進支援センターのコンサルティングがやや低調であること以外は、適切に進捗したと評価しており、下半期はその点の改善を図りつつ、引き続き同様に取り組むこととしております。

5 ページをご覧ください。五つ目の取組として、無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知を行っております。D 覧の①記載のとおり、今年4月に労働基準法施行規則及び職業安定法施行規則の改正により、労働条件通知書や求人票に無期転換ルールに関する事項を明記することが義務付けられたところですが、この義務が確実に履行されるよう、周知を行いました。また、D 覧の②記載のとおり、この法制度の改正の影響もあり、有期雇用特別措置法に基づく無期転換申込件の除外申請が昨年度後半から急増し、上半期で前年同月比 391%となったところですが、遅延することなく審査しております。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、上半期は適切に進捗したと評価しており、下半期も同様に取り組むこととしております。

続いて、最重点施策「持続的・構造的な賃上げの実現」のための二つ目の取り組み、「学び直しによる能力向上、労働移動の円滑化等の推進」の具体的内容についてご説明いたします。

資料6 ページ、あらかし5 ページをご覧ください。一つ目の取組として、「労働者個々人の自主的な能力開発の支援」を推進しております。D 覧①記載のとおり、教育訓練給付制度は令和6年10月より、給付率が受講料の最大70%から80%へ引き上げられたことなど、リ・スキリング施策が施行されたため、それらの周知を行いました。また、D 欄②記載のとおり、令和5年度「千葉県地域職業能力開発促進協議会」において、地域訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大について協議することを決定したことを受け、今年11月の同会議の開催に向けて準備を進めました。

以上については、CA 欄記載のとおり、教育訓練給付の活用勧奨などに取り組むことといたします。

資料7 ページをご覧ください。二つ目の取組として、「ハロートレーニングのデジタル分野への重点化」を図っております。D 欄の①記載のとおり、「DX 推進スキル標準」に対応したデジタル分野のコースの拡充を推進し、コース数や

定員等の増加を図っております。公共職業訓練については、昨年度比で、コース数・定員ともに増加しております。求職者支援訓練については、全体の定員が減少したことに伴い、デジタル分野の定員も減少しましたが、デジタル分野の定員の割合は、昨年度よりも増加しております。再就職援助計画などの対象者を、離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主を助成する「早期再就職支援助成金（雇入れ支援コース）」については、上半期12件の利用があり、「中途採用拡大コース」は2件の計画書の提出がありました。

以上につきましては、CA欄記載のとおり、職業訓練の定員の確保を推進するとともに、早期再就職支援助成金の一層の周知を図ることといたします。

資料8ページをご覧ください。三つ目の取組として、「従業員の学び直しを支援する中小企業の人材育成」を推進しております。令和4年度、政府の総合経済対策における「人への投資」の支援ツールとして、人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」などが創設されました。これらの助成金により、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。

D覧①の記載のとおり、4月以降、各種説明会における説明やリーフレットの送付による周知を行い、「人への投資促進コース」では56件1,217人分の計画届の受理と、29件553人分の支給決定を行いました。そのほか、産業雇用安定助成金の利用勧奨、「キャリア形成／リスクリング相談コーナー」におけるキャリアコンサルティングを行いました。

以上につきましては、CA欄記載のとおり、8月までの活用状況を踏まえつつ、メリハリをつけた周知、利用勧奨を行うことといたします。

資料9ページをご覧ください。四つ目の取組として、中小企業等の人材確保を支援しております。

第一に、県内4か所のハローワークに医療、介護、保育、建設、運輸、警備といった人材不足分野を重点的に支援する「人材サービスコーナー」を設置し、専任の就職支援コーディネーター等による人材確保支援を実施しました。

第二に、これらのコーナーにおいて業界団体と連携したセミナー、面接会、職場見学を開催しました。

第三に、人材不足分野の業界団体、関係行政機関による「千葉人材確保対策推進協議会」を開催し、関係者間のネットワークを構築することを確認しております。

以上につきましては、CA欄記載のとおり、下半期は10月から12月を、「ハローワークにおける介護就職支援強化期間」として、重点的に取り組む等、引き続きマッチングを図ってまいります。また、今後は求職者ニーズに応じ、オ

ンラインを活用した相談等により、マッチングに努めてまいります。

続きまして、最重点施策「多様な人材が活躍できる社会の実現」のための一つ目の取組、「多様な人材の活躍促進」の具体的な内容についてご説明させていただきます。

資料 10 ページ、あらまし 7 ページをご覧ください。一つ目の取組として、今年 11 月から施行されました新法である「フリーランス・事業者間取引適正化法の浸透」を図っております。

第一に、D 覧①記載のとおり、新法ということもあり、上半期はあらゆる機会をとらえてこの法律について説明し、リーフレットを配布することにより周知を図りました。

第二に、②記載のとおり、千葉局のウェブサイトの特設ページを開設したほか、オリジナルキャラクターの「フリ太郎」を主人公とした物語仕立ての連載を X にて行っております。

第三に、③記載のとおり、県内 5 か所で改正育児・介護休業法とセットで説明会を開催する準備を進めました。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、今後はフリーランスと取引がある可能性が高い業種などにターゲットを絞って、ガイドライン等の周知を行うとともに、企業への個別指導も実施していくこととしております。

資料 11 ページをご覧ください。二つ目の取組として、「仕事と育児・介護の両立支援を推進」しております。

第一に、D 欄①記載のとおり、育児介護休業法に関し、企業への個別指導を上半期 47 件実施いたしました。

第二に、②記載のとおり、両立支援等助成金の適正処理に努めました。こちらは、上半期の申請件数が 251 件と、昨年度同期比で若干減少しておりますが、概ね横ばいとなっております。

第三に、③記載のとおり、労働者数 101 人以上の企業に対し義務付けられている行動計画が確実に届出されるようフォローアップし、結果として対象企業のほぼ全数から届出がありました。

第四に、④記載のとおり、くるみん認定制度普及促進のため、求職者の認知度アップを狙い学生への周知を行ったほか、認定基準を満たす可能性が高い企業には個別に申請勧奨を行いました。取組の結果、申請件数が前年同期比で増加いたしました。

第五に、⑤記載のとおり、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である、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を行いました。マザーズハローワーク等での就職率は 102.1%と、

目標の 95.9%を上回る高い就職率となっております。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、マザーワーク等の対象者数を増加させるべく、広報活動に一層取り組むことといたします。

資料 12 ページをご覧ください。三つ目の取組として、「ハラスメント防止対策を推進」しております。

第一に、D 覧の①記載のとおり、法定の各ハラスメントについて、防止対策等が講じられていない企業に対する個別指導を、上半期 27 件実施いたしました。

第二に、D 欄の②記載のとおり、各総合労働相談コーナー及び雇用環境・均等室におきまして相談対応を行いました。従来どおり、パワーハラスメントに関する相談が特に多く寄せられております。

第三に、D 覧の③記載のとおり、相談者からの申し立てに基づき、個別事案の解決援助として助言、調停を行いました。調停についてもパワーハラスメントが最も件数が多く、38 件となっております。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、上半期は適切に進捗したと評価し、下半期も同様に取り組むことといたします。加えて、最近社会的に注目されているカスタマーハラスメントにつきましても、企業に対して自主的に対策を講じるよう周知啓発を図ることとしております。

資料 13 ページをご覧ください。四つ目の取組として、「女性活躍促進」を図っております。

第一に、D 覧①記載のとおり、先ほどの「くるみん認定」と同様、「えるぼし」認定の普及促進を図り、上半期の申請数は前年同期比で 260%となっております。

第二に、D 欄の②記載のとおり、労働者数 101 人以上の企業に義務付けられている行動計画が確実に届出されるようフォローアップし、結果として対象企業の 99.7%と、ほぼ全数から届出がありました。これに関して、D 欄の③記載のとおり、301 人以上の企業に義務付けられている男女の賃金格差に関する情報公表を、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」にて行うよう促しており、登録率は 74.1%となっております。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、上半期は適切に進捗したと評価し、下半期も同様に取り組むことといたします。

資料 14 ページ、あらかし 9 ページをご覧ください。五つ目の取組として、「新規学卒者等への就職支援」を行っております。

第一に、D 欄①記載のとおり、新卒応援ハローワーク等では、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を実施しております。就職支援ナビゲータ

一の支援による正社員就職の状況は、年間目標 4,968 件に対して、本年 9 月末現在で 2,519 件と、年間目標に対する進捗は 50.7%となっております。

第二に、D 覧②の記載のとおり、若年者雇用対策法に基づくユースエール認定制度について、地域で認知度の高い中小企業や雇用管理の優良な中小企業を対象に、認定の取得勧奨と積極的な情報発信、重点的なマッチングに取り組んでおります。

以上につきましては、上半期は適切に進捗したと評価し、CA 記載のとおり、年度後半においても担い手の学生等に対する各学校と連携した個別支援を実施し、ユースエール認定制度についても上半期と同様に取り組んでまいります。

資料 15 ページをご覧ください。六つ目の取組として、「高齢者の社会参加の促進」を図っております。

第一に、D 覧①記載のとおり、70 歳までの就業確保措置の導入に向け、「努力義務」となっている 65 歳から 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、8 月末までに 273 社に対して行いました。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携強化により、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。

第二に、D 覧の②記載のとおり、県内 11 カ所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」で、高齢者のニーズ等を踏まえた支援を行った結果、利用していただいた 65 歳以上の方々の就職率が 94.8%という高い水準を実現しました。

そのほか、③記載のとおり、高齢求職者の選択の幅を広げるため、シルバー人材センターによるハローワークでの出張相談も実施いたしました。

以上につきましては、上半期は適切に進捗したと評価し、下半期も引き続き、生涯設計就労プランの策定や職場見学・各種セミナー等の開催などにより、年間目標を上回る就職実績を達成できるよう取り組みます。

16 ページをご覧ください。七つ目の取組として、「障害者の就労促進」を図っております。

第一に、D 覧①記載のとおり、令和 6 年 4 月の障害者雇用率の引上げについて、説明会を開催して周知するとともに、雇用率未達成の企業に対し、個別に雇用推進の要請を行いました。あわせて、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで、ハローワークと地域の関係機関の連携による企業向けチーム支援を行いました。

第二に、D 覧②記載のとおり、障害者の求職者については、就職の準備段階から職場定着までの一連の就職支援として、地域の就労支援機関と連携し、障害者向けチーム支援を実施しました。

以上につきましては、CA 欄②記載のとおり、障害者向けチーム支援に係る支援対象者の中に、就職準備が整っていない者が一定数含まれていることから、今後は就職準備性を適切に見極めた上で支援対象者を選定するなど、就職者数の増加に向けた取組を強化することといたします。

資料 17 ページ、あらかし 11 ページをご覧ください。八つ目の取組として、「外国人求職者の就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理」を促進しております。

第一に、D 欄①記載のとおり、県内 6 か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、留学生及び事業主の相談支援などを行いました。コーナーでの就職数は 8 月末で 334 人と、組織目標の 39.7%と概ね順調となっており、今後も取組を継続し、目標の達成を図ります。また、新卒応援ハローワーク（千葉・松戸）に設置する「留学生コーナー」において、大学と連携した出張相談やガイダンスによる就職活動の意識付け等の支援を実施し、留学生コーナーにおける就職者数は 120 人となっております。

そのほか、D 欄②記載のとおり、「外国人雇用サービスコーナー」において、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、専門性の高い相談対応を行ったほか、D 欄③記載のとおり、6 月の外国人雇用啓発月間を中心に企業に対する個別訪問も行いました。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、上半期には適切に進捗したものと評価し、外国人労働者の増加傾向を踏まえつつ、下半期も同様に取り組むことといたします。

18 ページをご覧ください。九つ目の取組として、「生活困窮者の就労を支援」しております。

第一に、D 欄の①記載のとおり、労働局と各ハローワークでは、千葉県及び県内 54 市町村との協定等に基づき、巡回相談の実施や常設窓口での就労支援を実施し、8 月末時点で支援対象者数 1,642 人のうち 61.6%が就職いたしました。また、県内 5 市と連携し、8 か所に設置したハローワークのワンストップ型の常設窓口では、支援対象者 806 人のうち 62.4%が就職いたしました。

第二に、D 欄②記載のとおり、児童扶養手当受給者の現況届を提出する 8 月に合わせて実施した「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」では、県内 42 市町に臨時窓口を設置し、就労支援を実施しました。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、引き続き支援対象者に対して、就労意欲喚起やキャリアコンサルティングなど就職準備性を高める取組を実施し、就労による自立を促進していきます。

19 ページをご覧ください。10 番目の取組として、「就職氷河期世代の活躍を

支援」しております。

第一に、D欄①記載のとおり、いわゆる就職氷河期世代の方は、個々の状況やニーズに対応した支援が必要であることから、県内3か所のハローワークに設置した専用窓口において、専門担当者によるチームによる支援を行いました。その結果、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、年間目標4,311件に対し、本年8月末現在で1,678件と、進捗率は38.9%となりました。

第二に、D欄②記載のとおり、官民共同で支援に取り組む「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」での策定計画に基づき、企業及び求職者向けのオンラインセミナーを開催しました。

以上につきましては、CA欄記載のとおり、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に努め、マッチングの強化を図ることとし、プラットフォームによる連携を継続してまいります。

続いて、最重点施策「多様な人材が活躍できる社会の実現」のための二つ目の取組、「安全で健康に働くことができる環境づくり」の具体的な内容についてご説明いたします。資料20ページ、あらまし13ページをご覧ください。

一つ目の取組として、「長時間労働の抑制、法定労働条件の確保、上限規制適用開始業務の支援」を行ってまいります。D欄①記載のとおり、長時間労働の抑制等のため、時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる企業に対し、速報値で514の企業に対する個別指導を行いました。そのほか、D欄②記載のとおり、法令に対する知識が十分でない事業所に対する訪問支援、D欄③記載のとおり、下請代金支払遅延等防止法の疑いのある事案については、中小企業庁等に通報することとしております。

以上につきましては、上半期は適切に進捗したと評価し、下半期も同様に取り組むことといたします。また、過労死等防止啓発月間である今年11月には、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や、過重労働解消キャンペーンの一環として長時間労働などを主眼とした企業に対する個別指導を実施いたします。

資料21ページをご覧ください。二つ目の取組として、「法定労働条件の確保の徹底」を図っております。

第一に、D欄①記載のとおり、監督官が行うすべての企業に対する個別指導において、労働基準関係法令の遵守の徹底を図りました。速報値で1,317件実施し、違反率は75.5%でした。

第二に、D欄②記載のとおり、外国人、自動車運転者、障害者に係る一定の法令違反については、関係機関との相互通報制度を確実に運用しました。

第三に、D欄③記載のとおり、労働条件明示事項について制度変更があった

ため、この点についても確認、指導を行いました。

以上につきましては、CA 欄記載のとおり、適切に進捗したと評価し、下半期も同様に取り組むことといたします。

資料 22 ページをご覧ください。三つ目の取組として、「建設業、自動車運転者、医師の労働時間短縮に向けた支援」を行っております。

第一に、D 欄①記載のとおり、令和 6 年 4 月から、これまで時間外労働の上限規制の適用を猶予されていた建設業、自動車運転者、医師にも上限規制が適用されており、企業や国民の理解を深めるため、特設サイト「はたらきかたスメ」を様々な機会で周知しております。

第二に、D 欄②記載のとおり、トラック運転者について、長時間の荷待ちを発生させないよう、荷主等に対する要請等を行いました。

第三に、D 欄③記載のとおり、建設業について、6 月に国、県、関係団体等を構成組織とする協議会を開催し、意見交換を行いました。

第四に、D 欄④記載のとおり、医師について千葉県医療勤務環境改善支援センターと連携し、上限規制の内容や宿日直許可申請等に関する相談に対応しました。

第五に、D 欄⑤記載のとおり、よりよい就業環境の整備を目指す企業を対象に、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングを実施いたしました。

以上につきましては、医療機関への個別支援及び働き方・休み方改善コンサルタントの進捗がやや遅延しているほかは、上半期は適切に進捗したと評価し、下半期も同様に取り組むことといたします。

資料 23 ページをご覧ください。四つ目の取組として、「14 次防を踏まえた安全衛生対策」を推進しております。

第一に、D 欄①記載のとおり、今年 2 年目となる 14 次防では、5 か年で死亡災害を 5 % 削減し、死傷災害を減少に転じさせるべく、「企業における自発的な安全衛生対策の取り組み推進」、「行動災害の防止対策」、「高年齢労働者の災害防止対策」、「石綿ばく露対策」の四つについて企業を対象とした集団指導を行いました。

このうち、行動災害及び高年齢労働者の災害防止対策については、集団指導のほか、特にこれらの災害が多い小売業・介護施設を対象とした+SAFE(プラスセーフ)協議会を開催し、「転倒・腰痛予防体験会」を企画しました。

第二に、D 欄の②記載のとおり、最高裁判決を踏まえ令和 5 年 4 月 1 日に既に施行されている、有害物へのばく露防止等に係る規制などについて周知を図りました。今年度に入ってから、特に死亡災害が 26 件発生し、前年同期比で

162.5%と急増しております。CA 欄に記載のとおり、下半期はこの死亡災害に歯止めをかけるため、積極的な周知広報を行うこととしております。

以上、駆け足での説明となりましたが、ご審議いただきますよう、よろしくお願いいたします。

○皆川会長 はい。ありがとうございました。

ただいま、近江総務部長から令和6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。ここからはですね、各委員からご意見・ご質問を受けたいと思います。どこからでも結構ですので、ご意見・ご質問おありでしたら、どうぞご発言いただければと思います。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

○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。

先ほど来、人手不足の関係のお話をいただいている中で、17 ページ、外国人の雇用についてのご説明をいただいたのですけれども。このD欄の①・②ですか、「外国人雇用サービスコーナー」の就職者数ですね。あとは「留学生コーナー」ですか。それぞれ 334 人・120 人と、8 月末現在で数字が掲載されていますけれども、この数字についてどう見たらいいのかっていうのが、ちょっと若干わかりづらい部分がありましたので。対前年でどうだったのかといったような推移というのでしょうか、ちょっとそのへんをご説明いただければありがたいなというところでございます。

それと、この3番目の②ですね、行政書士の相談ということですが、これは具体的にどういった相談があって、今後どういう相談、その対応課題があるというふうに見ておられるのか。我々も経営サイドとして、どういう面を会員企業等に周知していけばいいのかということを知りたい部分がございますので、その辺をご説明いただけるとありがたいなと思います。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。いかがでしょうか。

○田崎部長 職業安定部でございます。数字の面も含めまして、担当課長のほうからお答えをさせていただきます。

○進藤課長 職業対策課の進藤と申します。いつもお世話になります。

外国人の求職者数につきましては、手元の数字、9月末が出ておりますので

ご紹介しますと、「外国人サービスコーナー」の利用件数が新規求職者で2,628人と、昨年の同期と比べて18.8%の増加となっております。就職件数につきましては402件ということで、6.3%増加。一方、「留学生コーナー」につきましては、新規求職者が428人ということで、こちらは100%近く増加しております。この留学生コーナーにつきましては、学校と連携して求職登録を行っているということから、コロナで入学が上下する年がございまして、今年度につきましてはちょっと多いということで、100%近く増加になっているんですが、一般の外国人サービスコーナーの利用者は2割増ということで、増えているというふうに一応認識しております。

また、先ほどの外国人のアドバイザーの相談なんですけれども、こちらの相談につきましては、外国人の雇用に関する、例えばビザであったりとか、そういったもののご相談。あるいは、例えば「卒業後、自分のビザでどういった就職ができるのか」とか、「どういったビザを取得すればいいのか」とか、そういった、日本でこれから働きたい、働くにはどうしたらいいかというご相談が多いと聞いております。以上でございます。

○高橋委員 ありがとうございます。

○綱島委員 では、関連していきます。

○皆川会長 はい、では綱島委員、よろしく願いいたします。

○綱島委員 ご説明ありがとうございます。そうしましたら、関連質問で17ページについてです。よろしく申し上げます。

外国人労働者が増加している状況ですが、今後もかなり増えることが予想されます。在留外国人は千葉県内でも、今、総人口のおよそ3%程度ですが、今後の増加を考えると、ページ最下段の、ハローワークの外国人通訳のところ、県北部に集中していて、県南部の所には居ないというのもどうかと思います。

それから、例えば四街道市で言うと、アフガニスタンの人がかなり増えていたりとか、自治体によって様々な国の人が日本で働きたいということで、農業だけではなくて、色々な産業で今後も相当数増えてくるだろうと思います。今後の対策というか、方針があるようであれば、教えていただきたいと思います。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○田崎部長 職業安定部でございます。委員のお話のとおり、かなり多岐にわたって外国人の方が増えてきておりまして、今、外国人通訳の設置所のハローワークも、ご指摘のとおり北部所に集中しておいて、対応言語も限られているわけでございます。ここは今後の状況も見ながら、こういった対応、こういった言語に対応していけばいいかということも検討しながら、進め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す。そのほか、いかがでしょうか。どうぞ。

○中島委員 ご説明ありがとうございます。私のほうからは何点かあるんですけれど。

11 ページのほうのD段の⑤のところ、マザーズハローワーク等における就業実績ということで、対象者数に対して就職件数が上回っている、多分同じ方が2回就職したとか、そんなふうにとらえていいのか、どうかというのを教えてほしいのと。

あと、16 ページのCA欄のところの②ですか。そのところで、「一方、」とあるんですけれども、「就職準備が整っていない者が一定数含まれている」という表現がされているんですけれども、この就職準備が整っていない者っていうのは、どういう意味なのかなというのを教えてほしいです。

あとは20 ページですけれど、D欄の③ですか。③の3行目のところですが、「中小企業庁に通報する」ということですが、何か実際に通報されたケースがあるのかどうかというのを教えてほしいです。

あと、21 ページですけれど、CA欄の下のほうにある棒グラフですか。令和6年度は、5年度に比べて相当数件数が増えているので、何か増えた背景というものがあれば、教えてほしいなというところです。

あとは23 ページですけれど、災害の発生状況です。これも前年度から大分増えてきているんですけれど、このあらましのほうの冊子を見ると、25 ページですか、参考データ3に60歳以上の方の数字がかなり増えているので、高齢の方が結構けがをされているのかなというふうに見ているんですけれど、ちょっとその辺、何か背景があれば教えてほしいなというところでございます。以上です。

○皆川会長 ただいまの中島委員からのご質問、いかがでしょうか。

○田崎部長 職業安定部でございます。まず 11 ページの、マザーズハローワークの対象者数と就職件数の関係でございます。対象者数につきましては、令和 6 年度の対象者数ということでここに掲載させていただいております。就職件数のほうでございますけれども、前年度対象者だった方が令和 6 年度に入って就職が決まったという方も、この就職件数に挙げてございますので。結果的に、ちょっと違和感があるんですけど、就職率が 100%を超えているという状況になってございます。

次の障害者の関係は、担当課長のほうからご説明申し上げます。

○進藤課長 職業対策課の進藤と申します。よろしく申し上げます。

今、ご質問いただきました「就職準備が整っていない者」ということなんです。主に精神障害者の方で、まだ医療機関の医療的なケアのほうが必要な方、まだ、いわゆる就職する段階まで至っていない方ですね。そういった方のことを指しております。以上でございます。

○佐保部長 労働基準部の佐保でございます。いつもお世話になっております。

中島委員からのご質問につきまして、順にご説明申し上げます。まず、「中小企業庁への通報」ということですが、実際の通報数は多くありません。逆に言えば、きちっとこういうふうな取組をしているのですけれども、通報すべき事案が沢山はないという状況ですので、そういった意味では、下請けいじめとかをしているような状況を、監督署でたくさん確認しているような状況ではないということでございます。全くないわけではございませんので、もしあれば適切に行っていきたいと考えております。

それから、「監督官の行った個別指導の違反件数が増えている」ということですが、これは守っていない企業がたくさん増えているということではなくて、毎年、どうやったら効果が上がるのか検証しつつ、例えば、いわゆる違反をしていそうなところに監督に行くなどしている努力の現れでございます。

いろいろと信ぴょう性の高い情報とか、あるいは毎年「行政効果把握」というのをやって、今年監督に行つてどういうところが問題があったかという反省のもとに、翌年の監督の計画を立てるのですが、「こういった業種とか、こういった地域とかが問題ではないか」ということを、よりの確に分析し、翌年度の監督の計画を立てているところでございます。結果的に違反件数が 6 年度に増えているからといって、違反している事業所が県内に増えたということではなく、監督の効果が上がったというふうにとらえていただければと思います。

最後に、労働災害が増えている件で、中島委員のご指摘のとおり、高年齢労働者・50歳以上の災害というのは年々増えておりました、全体の5割を上回っているような状況でございます。これは全国的な傾向でございます、やはり高年齢労働者の方の就労人口の割合が増えているということで、それに伴って、つまずきとか、転倒とか、腰痛といった災害が増えております。高年齢労働者の災害につきましては、「エイジフレンドリーガイドライン」の普及を行っており、さらにその内容に基づいた指導を行っているところでございます。

○皆川会長 ありがとうございます。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。

○皆川会長 はい。それでは、ほかにご意見・ご質問等あれば、どうぞ御遠慮なく。

○田島委員 田島でございます。どうぞよろしく申し上げます。

16ページの障害者の就労支援ということで、障害者雇用率が引き上げられまして、対象事業者数がすごく増えていると思うんですけども、具体的な数字は出ているんですが、全体の何%というか、どの程度がクリアになったのか。まだ引き続き恐らく未達成の事業所があると思いますので、今後もこれを続けていただけるのかどうかということ。ご意見をお願いいたします。

○皆川会長 ありがとうございます。田島委員からのご質問、いかがでしょうか。

○田崎部長 職業安定部でございます。障害者の法定雇用率でございますけれども、委員ご指摘のとおり、今年4月に2.3%から2.5%に引き上げられまして、対象企業の従業員の範囲も、43.5人以上から40人以上に対象の企業が拡大されたところでございます。

私ども、毎年6月の1日時点で「雇用状況がどうなっているか」という調査をさせていただいてまして、まだ正式にはご発表できる段階には至っていませんけれども、かなり法改正したあとから周知には力を入れてきたのですが、やはりご対応が間に合わない企業さんも事実いらっしゃいますので、そちらには個別に文書等も差し上げて、何とか改善を図ってくださいますことと、なかなか難しいということであれば、当然私たちハローワークの仕事の一つで

もありますので、そこは丁寧に支援申し上げていきたいと思っ
ているところ
でございます。

この先も令和8年7月にさらに2.7%に上げるということが決ま
っておりますので、そこに向けてまず2.5%をクリアしていただ
いて、その先の2.7%も見据えたご対応をしていただけるよ
うに、私どもこれからも力を入れていきたいと思っ
ております。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、ほかに。板倉委員、お願
い
します。

○板倉委員 板倉と申します。2点ほど、ちょっとご確認をさ
せて
いただきたいのですが。

3ページ。CAのところの、②のところ、「最低賃金の履行確保上問題があ
ると考えられる業種等を重点的に」というふうにお示しされて
いますけれども、差し支えなければどういった業種なのかを
教えて
いただきたいのが1点。

あともう一つ、17ページ。「外国人求職者」の部分ですが、ち
よっ
とこの資料からは離れるかもしれませんが、在留カードという
もの
の更新期限とかがあって。うちも職業柄、外国籍の整備士を
雇
わせていただいているんですけども、日本語学校に通って、
整備
学校に通って、それで会社に入ってくるんですけども、そう
す
ると入って1年～2年ぐらいで在留期限を迎えたりとか、
更
新しても1年の更新。「最大で7年できる」というふうには
明
記されているんですけども、なかなか。1年ごとに更新して
い
ますという子もいれば、2年とかということで、結構これ
は
会社側も苦慮してまして。「在留の更新をちゃんとし
て
ね」と言っても、なかなか行かなかったりとか。

そういったところもございまして、その辺の在留期間の
ま
う少し引き伸ばしとか、そういったのができないのかなとい
う
ところで。この資料上からは話がずれるかもしれませんが、
も
しご教示いただけるのであれば、お知らせいた
だ
きたいなと思いました。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○佐保部長 労働基準部の佐保でございます。最低賃金の履
行
確保の監督につきましては、大体年間200件ぐらいの監督
を
重点的に行っております。それ以外にも監督を数千件や
っ
ていますので、その中でも確認を行っているのですが、
特
に最賃違反していそうなところを重点的という監督を、
2
00件ぐらいやっ

ているということでございます。

業種ですけれども、基本的に幅広く行っております。情報なども入り、そういった情報に基づいて行くこともありますので、あらゆる業種で違反はございますけれども、比較的多いのは第三次産業です。例えば、卸・小売とか、飲食とか。そういったところで比較的賃金の安い、最低賃金ギリギリぐらいで雇っているような事業所につきましては、中には最低賃金に達していないというふうなところもございまして。そういったところも重点的に監督を行っていることが多いということでございます。以上です。

○田崎部長 職業安定部でございます。在留資格の関係でご意見いただきました。在留資格の関係でございますが、ちょっと私どもの所掌から外れてしましまして、出入国管理庁の所掌になると思うのですが、出入国管理庁とも接する機会等もございますので、そういうご意見をいただいておりますということは、お伝えしていきたいと思っております。

○皆川会長 ありがとうございます。板倉委員、いかがでしょうか。

○板倉委員 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す。では引き続きまして、そのほか。では、坂本委員。すいません、お待たせしました。

○坂本委員 11ページの「マザーズハローワーク」についての質問なんですけれども。求職者を対象とした利用者へのアンケートは、実施などされているのでしょうか。子育て中の方しかわからないことも多いかと思っております。相談の会場の環境であったり、方法、対面、オンラインであったり、予約の方法であったり。そういう意見をくみ上げて、先に使用した方が次に利用する方へ、よりよい環境で相談が受けられるよう反映していければよいなど。お願いできたらと思っています。

二つ目が、22ページ。「労働時間短縮に向けた支援を行う」についてなんですけれども。これは要望なのですが、物流、配送、医療など生活に密にかかわる部門であって、利用する私たちから考えると今の環境を崩したくないというところもあります。ですが、働く方の環境を守りながらこの今の状態を続けていくには、その分、企業側・雇用側の負担がふえるかと思っておりますので、強くフォローアップ、支援をお願いしたいなと思っております。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。ただいまの点、いかがでしょうか。

○山本課長 職業安定課長の山本と申します。ご質問ありがとうございます。

マザーズハローワークにつきましては、求職者に対するアンケートみたいなものは、各ハローワークに設置しているコーナーにおいて、小さいものから大きなものまで、いろいろなニーズを把握する努力は常にしております。また、コロナ禍中から、特にオンライン職業相談について積極的に取り組み、現在は、オンライン職業相談、職業紹介を予約制にて数多くの実績を上げています。オンライン相談等については、希望者全員に対応できていると認識しております。

その他、まだマザーズハローワークを認知していない、特に子育て中の若いお母さん方が数多くいると認識しております。毎年、新しいお母さんが増え、認知していないお母さんも同様に一定数増加しており、ハローワークで利用者を待つだけでなく、地公体、子育て等様々な支援をされている NPO 法人等と連携し、まずはマザーズハローワーク（コーナー）を知っていただく、支援内容の周知を依頼するなど常に連携をさせていただいており、利用促進を図るとともに、可能な限りニーズに応えるよう取り組んでおります。以上でございます。

○土田課長 監督課長の土田と申します。先ほど、今年の4月から時間外労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者、医師の方々の働き方改革と、それから国民生活への影響の部分でご意見をいただきまして。ありがとうございます。

こちらのD①のところに書かせていただきました特設サイト「はたらきかたススめ」の中には、国民一般の皆様方に自動車運転者、建設業、医師の方々の働き方を知っていただき、そして改善するためには、国民の私たちに何ができるのかという提案を分かりやすく動画にしたものが掲載されております。

それから、企業向けの助成という観点では、働き方改革推進支援助成金の中で、建設業、運送業、病院に対して、働き方改革を進めていく事業主向けの助成金も今年から新設をしております。こういった形で国民の皆様の理解を得つつ、また事業者の方々への支援もしつつ、上限規制の適用をやっていききたいというふうに考えております。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。坂本委員、いかがでしょうか。はい、ありがとうございました。

それでは引き続き、ご意見・ご質問等おありでしたら、ぜひ。はい。片野委員、よろしく願いいたします。

○片野委員 はい。東京ガスの片野ですけれども。

まず11ページのところで、「仕事と育児・介護の両立支援を推進する」というところで、Dの①のところで「企業への個別指導」というところがあったのですけれども、この部分で男性の参加を促すような個別の指導があったのかどうか、わかれば教えてください。

続いて14ページのところですけれども、下の欄外のところに「新規高校卒業予定者の状況」というところがございます、一番最後の行に「早期離職問題も顕在化している」というようにあります。当社もそうですし、インフラ業界のほうは、結構ここら辺が顕在化しているというところがありますけれども、この方々、もしわかれば教えていただきたいんですが、この早期に退職・離職した方々が、ほかの業種とか、ほかに流れて働いていらっしゃれば良いとは思いますが、この方々がもしかしたらそのまま就職せずに自宅にとどまってとか。そこら辺の状況がわかれば教えてください。以上、二つです。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。お願いいたします。

○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。

育児・介護休業法の関係でございます。企業への個別指導の内容ですけれども、育児休業とか介護休業の取得状況であったりとか、育児休業を取得しやすいような環境整備。こちらについて、その措置を一つ以上実施しているかどうか等について、企業の方とお話をさせていただいております。当然、男性の育児休業もその制度があるので、それを踏まえて取得できるような環境整備に努めてくださいというお願いをしているところでございます。以上です。

○田崎部長 職業安定部でございます。14ページの新規高卒者の関係で、早期離職の関係でございます。1回就職されてすぐに辞めてしまわれて、すべての方がハローワークに来られている訳ではないので辞められた方がすぐに就職先が決まっているのか、長引いているのかといったところは、申し訳ないですがハローワークのほうでは正確に把握ができておりません。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

では、そのほか。引き続きよろしく願いいたします。いかがでしょう。はい。じゃあ高村委員、お願いいたします。

○高村委員 はい。中央大学の高村でございます。本日も大変わかりやすい資料を作成くださりまして、また大変ご丁寧に説明くださりまして、どうもありがとうございました。

私から3点ご質問がありまして。1点は、先ほど片野の委員からもご質問があったところに関連してなんですけれども、14ページのところでございまして。非常に関連しているご質問なんですけれども、男女の賃金格差に係る情報公表義務というものが課されている企業のうち、「女性の活躍推進企業データベース」への登録の登録率というのは74.1%というふうに記載があるわけなんですけれども、これは数えたのですかっていうか、確認の方法はどうだったのかということを知りたい。

それと今のお話で、男性の育休取得というのは、足元で30%をついに超えたかなというふうに思っています。多分、制度の周知と意向確認、及び取得率の公表というあたりが奏功したのではないかなというふうに思っているんですけれども。男性の育休取得率のほうについての開示状況などについては、見ていらっしゃるかどうかということ伺いたいなというふうに思っているというところなんです。

また、登録率については74.1%というふうに確認をくださっているわけなんですけれども、格差の現状というのも多分公表されているので、確認はなさっているんだろうというふうに思うんですけれども、それは国として把握されているのか、千葉県さんとしてもそのあたりを把握されて、その数字について何らかのお考えなどをお持ちでいらっしゃるかどうかということについて、ちょっと伺いたいなというふうに思っております。国が公表している数字ですと、格差というのは76%、千葉県76%というふうに開示されているかと思うんですけれども、そのあたりをどのようにとらえていらっしゃるかということ、ちょっと伺いたいというふうに思っております。

それから2点目なんですけれども、「学び直し」ということについてです。社会人大学院で今、教員をしておりますので非常に興味を持っております。また、「賃上げ」ということに関しても、構造的な賃上げというふうなご説明がありまして、それはやはり「人的資本への投資を通じた生産性の向上」というものを背景にした賃上げというのが、構造的な賃上げという意味であろうというふうに理解しているわけなんですけれども。そう考えてみますと、やはり人への投資というところが、構造的な賃上げのスタート地点として非常に重要だというふ

うに思っているんですけれども。

8 ページのところなんですけれども、数字の見方についてのご質問なんです。D 欄の①のところにある表がありまして、計画届出数、対象者数、それから支給決定件数というふうにあるんですけれども、これは単位が何かという非常に単純な質問なんです。計画届出数は、これは企業レベルで。退所者数というのは、企業さんの中で、56 件の計画の中で何人の従業員の方というのを対象に訓練を受けさせようということで考えたかっていう、これは人数で。最後は 33 件とあるんですが、これも計画届で、数に対しての決定数という理解でよいのかどうかということと。

それから、昨日メールでお送りいただきました。「行政の運営状況と一覧」という資料をいただきました。これも非常にわかりやすく、ありがたいなというふうに思ったんですけれども。これを見ますと、第 3 の 1 のところの、「人材開発支援助成金」というところの実績が「0」というふうになっているんですけれども、これ違うものなんだろうと思っているんですけれども。この 0 というのが、この 8 ページとリンクしているのかどうかというところを、ちょっとお教えいただけたらなというふうに思っております。

あと、3 点目なんですけれども。これも形式的なことで大変申し訳ないんですが、昨日お送りいただきました「運営状況一覧表」の中で、実績というのが「前年・前前年」、それから「今年の上半期」ということで記載があるんですけれども。これを見るときに、目標というのが、きょうのご説明資料の中で、あるものに対しては目標に対してどうなのかというのを見るのかなと思うんですけれども、目標がないものについては、前年度・前前年度というふうなところと比較してみるのがよいのかどうかというところを、ちょっと教えていただけたらと思います。

特に、今年初めてできたというふうなものについては、前年度・前前年度については数字がないんですけれども、このあたりは何かこう、目標。今年新設されたものについては、目標というふうなものがあるのかどうか。例えば、キャリア形成支援の「ジョブ・カード」の作成とかいうところは、ないわけなんですけれども、ちょっとそのあたりについても、目標があるもの・ないものというのは。あるものというのは、どういうものに対して目標を設定しているのかということについて、お聞かせいただけたらなというふうに思います。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す。今の点、いかがでしょうか。

○篠山室長 雇均室の篠山でございます。まず、男女の活躍推進企業データベースの状況ですけれども、こちらについてはシステムに乗せていただいた県別の数字がわかりますので、我々が本来 301 人以上と把握しているものから計算すればいいですので、一応、数はいちいち数えなくてもできるという状況でございます。

それから、先ほどの賃金格差の数字につきましては、この場合「賃金構造基本統計調査」のデータになっております。ですので全国の数字、千葉県の数字というのものもあるという状況でございます。このデータの数字につきましては、千葉労働局として何かということはないのですけれども、各企業がその数値を見ていただいて、自分のところの中で女性の賃金が上がらない、何か阻害要因がないかとか、そういうのを研究していただいて、もしそういうのがあるのであれば、その是正をしていただく。そういうふうに数字を使っていたきたいと思っておるところでございます。以上です。

○田崎部長 職業安定部でございます。資料の 8 ページの表の、「計画届出数」と「対象者数」と「支給決定件数」の単位でございますけれども、計画届出数は 56 社でございます。対象者数は 1,217 人でございます、支給決定件数は 33 社でございます。

○進藤課長 職業対策課の進藤と申します。ご質問ありがとうございます。運営状況の一覧表のほうの、横版になっている第 3 の 1 の「人材開発支援助成金」の支給実績が 0 ということで、ご質問いただきました。

こちらの助成金はメニューが五つございまして、ここに記載させていただいておりますのが「自発的職業能力開発訓練メニュー」という、その五つの中の一つを、特出しで抜き出させていただいております。こちらで最初にご紹介しています、支給決定件数があるほうにつきましては、このすべてを一つで書いておりますので、ちょっとわかりずらくて恐縮なんです、ここで書かせていただいているのは、あくまでも「自発的職業能力開発訓練メニュー」については 0 だったという書き方になっております。

こちらの「自発的職業能力開発訓練メニュー」につきましては、若干ちょっとハードルが高い。ちょっと利用しづらいのかなというのが見えておまして、それで 0 件ということで記載させていただいております。

○堀田監理官 雇用環境・均等室の堀田と申します。私のほうから、最後の質問についてご回答いたします。

運営状況一覧なんです、ここに項目建てしておりますのは、行政運営方針、昨年度、第2回の審議会でご議論いただいたと思うんですけども、その本文中に入っているものを、基本的には並べております。委員からお話ありましたように、基本的には経年の推移を見ていただくということを基本にしております。

あと、目標があるものも、あるんじゃないかというお話ですが。実際はございますが、すべてのものに対して目標あるわけではなくて、このうち特に重点的に取り組むものについては目標を設定しているものがございます。それは明記すべきところだったのですが、今回ちょっとそれを漏らしましたので、追って目標があるものについては備考欄に付記させていただいて、引き続き2回目もそういった形で提示させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○高村委員 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す。それでは、引き続きいかがでしょうか。

○綱島委員 はい。1ページ目についてです。今、世の中が「賃上げ」の流れにあります、このDの③の所に「相談を676件、セミナーを24回開催した」と書いてあります。この「働き方改革推進支援センター」の相談というのは、どのような内容があるのか。中小企業に対してどのような指導をしているのか、具体的に教えていただきたいと思いました。

それから15ページです。「高齢者の社会参加」についてです。「生涯現役支援窓口」の2番の所で、就職率が94.8%と高水準で、来られた方の多くが就職先を見つけることができたということだと思います。これはかなり高い数字で、今、雇用のミスマッチなどの問題がある中で、こうした工夫がもっと社会に広がっていけば、労働者にとって良い形になっていくと感じました。どうやって広めていくのかとか、今後さらにどう拡大して行くかみたいなことがあれば、教えていただきたいと思います。以上です。

○皆川会長 いかがでしょうか。

○篠山室長 雇均室の篠山でございます。働き方改革推進支援センターの関係で、ちょっと手元に詳細なものがないので、こういう業種が多いとかと

ということが、今お答えできないんですけれども、いろいろな各種業種のほうからご相談がありまして、労働時間短縮であったりとか、生産性向上の関係とか、そういう相談をいろいろ受けまして、適宜「こういうふうにしたらいんじゃないか」というご提案をさせていただいたりとか、そういうことをやっているところがございます。詳しくはまた後日、皆様にも資料を提供できればというふうに思っております。以上でございます。

○進藤課長 職業対策課、進藤でございます。今ご質問いただきました、生涯現役支援窓口での就職率につきましてなんですが、こちらは対象者というのは、いわゆるその支援の対象となる人の数でございます、実際の利用者の数は、ほぼこの倍ぐらいの数字がございます。そのあと、それらのご相談の中で、ご本人に同意していただいた中で支援対象者ということを設定しまして、この数が支援対象者です。必要によって就労プラン等の作成を行って支援をしているということでございます。

あと就職件数につきましては、これはハローワークにおける就職、いわゆる紹介就職以外の就職も含んでおりますので、いわゆる自己就職の数も含んでおります。とは言え、非常に高い就職率となっております。ご意見のとおりでございます。またいろいろ摸索しながら、さらに就職率が高くなるように。またいい方法ができましたら、一般の求職者の方々にも使えるようなものがございましたら、広げていくようにさせていただきたいと思っております。ご意見ありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。再度のご質問でも一向に結構ですので。

それではですね、私のほうから1点、ご質問させていただければと思いますが。きょうの資料の10ページのところ。ご説明いただいた資料の10ページの「フリーランス・事業者間取引適正化法」に関するところで、1点ご質問というか、お伺いできればと思いますが。

この法律は、ご存じのように11月から施行されたところですので、取組ということについてはこれから進められるということだと思います。ちょっと今の時点でお伺いしたいのは、その10ページのCAの①のところに、「本法の対象となる者と取引のある可能性が高い業種」というふうに書かれていますけれども、具体的にどういった業種が、例えば念頭に置かれているのかということ、差支えない範囲でお伺いできればと思います。

もう1点です。その「フリーランスの就業環境の整備」というところが、厚

生労働省・労働局が担当されるところになると思います。そのうちの下のほうに、義務の内容を上げていただいているんですけれども、なかなか難しいと思われるのは、⑤の「育児介護等と業務の両立に関する配慮」というところで。ご存じのように、例えば労働者を対象とする育児・介護休業法でしたら、休業という形で休めるということで、それに対して育児休業給付金等のサポートがある。こういった状況であるところ、フリーランスとして、労働者ではないという形で働かれています方ですと、やはり一般的な雇用契約とは違う働き方で、裁量のある働き方をされているというのが前提なんです。

その場合の、育児介護等々の業務に関する、両立に関する配慮ということで、現時点で労働局のほうでどういったことが、例えば配慮として考えられるかといったことを、まあ、あたりのようなものだと思いますけれども、もしおありでしたら、ちょっと教えていただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

○篠山室長 ありがとうございます。まず、フリーランスがどういう形で契約しているか。これは我々も、実を言うと悩んでいるところでございまして、それで、今、県内で説明会をやっておりまして、昨日船橋会場でもやったところなんです。千葉と船橋が終わっていますので、ご参加いただいたところの業種を見てみまして、そういうところにいらっしゃるということがわかれば、そういうところに集中して周知を行いたいというふうに思っております。

それから、育児介護への配慮というところでございますが、これにつきましては、例えばテレワークで打ち合わせをやったりとかですね、介護であれば、「この日に通院するので、その時間は避けてほしい。時間を変えてくれ」とかですね、そういうような配慮を具体的にやってくださいというふうに、ガイドラインとか、今回の法改正の資料にも書いてございますので、そういうことを周知していきたいというふうに思っております。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。

○篠山室長 すいません。先ほど高村委員からのご質問の中で、男性の育児休業の関係の話を受けたもので、回答漏れしておりました。今のところ、義務となっている企業につきましては、全社に公表をいただいております。ただ、またこのあと来年4月から育介法が改正されまして、いろいろ変わりますので、それも含めまして引き続き周知に努めてまいりたいというふうに思っております。以上です。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。ああ、どうぞ、どうぞ。

○高村委員 ご回答いただきましてありがとうございました。質問ではないんですけれども、ちょっと一つ申し上げたいというか、ご紹介したいなということがございました。

結構、求人というところが難しいという話がありまして。自動車運転業、運送業なども労働時間の上限規制が適用される中で、なかなか人が集まりにくい業種という今日もお話がありました。求人票をどういうふうにつくっていくのかというのを、ハローワークさんのほうでアドバイスするというのは、障害者の方の求人票については、そういうふうなお取組をされているというお話があったのですけれども。例えば、こういうなかなか採用というのが難しいというような業種でも、まあ、求人票をどうつくるかというところまではいかないかもしれないんですけれども、うまく雇用を。

ハローワークさんでアドバイスしている内容として、雇用管理改善の相談とか、魅力ある求人づくりのための条件指導ということに関しては、いろいろな業界に対しても幅広く行なっているということがあると、今日うかがったわけなんですけれども。雇用管理改善とか、それから求人づくりというところが、うまくいっている企業さんなどの例があれば、こういう事例などを広めていかれるというのも、一つあるのかなというふうに思いましたので、ちょっと意見を述べさせていただきます。

結構工夫をされて、努力をされている企業さんもあるのかなというふうに思っています。私が伺った企業さんでは、千葉県に営業所があるという、20人～30人ぐらいのドライバーさんがいらっしゃる運送業なんですけれども、週休二日という働き方以外に、三日というような働き方も導入されて。それで、三日とか二日とかという組み合わせで、二日の方がもう時間がいっぱいになりそうであれば、三日という形の方たちにシフトに入ってもらったりとか。それから、非常にシフトを細かく作って行って、「隙間だったら働けるよ」という方に契約をしたりとか。

そのような形ですごくいろいろ工夫をされて、人の充足を行なっていられるような企業さんもあつたりしますので、そういうやり方の共有を広めていただけるような方法もあるのではないかなと。工夫している企業さんがあれば、ぜひそういった工夫を広めていただくというようなこともあるのではないかと。ということで、すいません、ちょっと申し上げさせていただきました。ありがとうございます。

○皆川会長 高村委員、ありがとうございました。今の点について、事務局のほうから何かおありでしょうか。

○山本課長 どうもありがとうございます、職業安定課長の山本でございます。

「人材サービスコーナー」を、ハローワーク千葉・松戸・船橋・成田に設置しておりまして、設置していないハローワークにつきましても、厚生労働省・ハローワーク行政の重点課題と位置づけ、「人材不足分野の求人を重点的に充足させる」ことが、今年度の柱として、千葉労働局全体で取り組んでおります。

特に人材サービスコーナー設置所は、委員がおっしゃったような好事例、例えば「各所における取組内容、求人条件緩和事例、企業における先行投資事例など」を把握場合に、各ハローワークの人材サービスコーナーの掲示版を活用し「こういう取組をしたので、真似してみませんか」など「お客様の声」のイメージで張り出して情報共有しつつ事例紹介しています。

最近では、求職者のニーズを求人事業所への条件緩和指導材料として例えば「求人条件のうち、ある部分で少し変わったら、応募に転じる」という求職者ニーズを把握し、事業所に「緩和できませんか」という取組も始めております。まだ実績は多くありませんが、本取組を今後も強化し、緩和指導、充足支援という面で取り組んでおります。以上です。

○皆川会長 ありがとうございます。どうぞ、お願いします。

○土田課長 監督課長の土田と申します。先ほどのトラック運送事業者の関係で、20人から30人の会社さんでシフトを工夫したり、労働時間を短縮するための取組をされていらっしゃるということをお伺いしまして、厚生労働省本省のほうで「働き方・休み方改善ポータルサイト」ですとか、そういう働き方改革に積極的に取り組んでおられるいろんな事業所さんを、好事例として紹介しているポータルサイトがございます。もしよろしければ、会社名など教えていただけたら、そういったことを本省に情報提供しまして、インタビューしていただくというようなことができるかと広まっていくかなと思いますので、貴重な情報をいただきましてありがとうございました。

○高村委員 はい、どうもありがとうございます。こういうことと、働き方の対応をしていくとか柔軟にしていくということとセットで、広まっていくといふふうなふうに思いまして、ちょっと申し上げさせていただきました。どう

もありがとうございます。

○皆川会長 どうもありがとうございました。

それでは、他のご質問・ご意見等はいかがでしょう。どうぞ。

○田島委員 すいません。採用の話になったので、今回の議題とはちょっと外れるかもしれないんですけども。

最近、スタートアップ企業がリファラル採用というのを導入する。自社の社員の友人とか知人を紹介して、それがうまく採用につながれば、多少のお手当てを支給してということが非常にはやっております。私、社労士事務所ですから、そういう規定を作りたいというような依頼も受けたりして。非常に法律上の観点から、危ういところなんじゃないかと思って冷や冷やしているんですが。割と新しい会社は、それを導入しているところが多いようなので。今すぐの回答ではなくて、今後もし何かトラブルになるようなことがないようにとか、周知等をしていただけると非常にありがたいなと思います、これは要望です。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。

今の件は、もし何かありましたら、事務局のほうから。

○田崎部長 職業安定部でございます。私、個人的には、そういう会社さんがおられるということ初めて耳にしまして、申しわけございません。情報のアンテナを張って、何かございましたら、ご報告をさせていただきたいと思いません。

○皆川会長 はい。ご意見、情報提供ということで、ありがとうございました。そのほか、いかがでしょう。

それでは、およそ予定していた時間がまいりましたので、ご質問・意見交換はこのあたりで終了させていただければと存じます。高村委員からもお話しがありました。今回、千葉労働局の行政運営方針と、それからこの労働行政のあらましと、きれいにリンクする形でまとめていただきました。また、PDCAの整理も各ページ非常に見やすい形でまとめていただきまして、とてもわかりやすうかがいしました。丁寧な資料の作成に御礼申し上げたいと思います、ありがとうございました。

それでは、各委員におかれましては、活発なご意見まことにありがとうございました。行政当局におかれましては、今後の行政運営に当たって、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ければと存じます。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)に移ります。(2)は、「千葉県婦人
既製洋服製造業最低工賃の改正について」です。本日、千葉労働局長から、当
審議会へ諮問が行われるということでございますので、これをお受けしたいと
思います。

○岩野局長 千葉県婦人既製洋服製造業最低工賃の改正について、諮問をさせ
ていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○皆川会長 お受けいたします。

久しぶりに諮問をお受けするという事で、ちょっと写真撮影もありまして、
お時間をお取りしました。

それではですね、ただいま局長から最低工賃の改定の諮問をお受けいたしま
した。ということで、事務局より諮問理由及び審議について説明をお願いいた
します。よろしくお願いいたします。

○佐保部長 はい、労働基準部の佐保でございます。今、お手元に配付いたし
ました諮問文の写し及び各種資料が入っておりますので、ご覧いただきながら
ご説明いたします。

いわゆる「内職」と呼ばれているものでございますけれども、家内労働法と
いうのがございまして、その家内労働法の中で最低工賃を設けることができ
となっております。千葉県では、今お話し申し上げました千葉県婦人既製洋服
製造業最低工賃が1業種ございます。以下、婦人服最低工賃と呼ばせていただ
きますけれども、改正決定の諮問理由についてご説明申し上げます。

諮問文の写しもお覧いただきまして。前回の審議会におきましてご説明いた
しましたけれども、本審議会の家内労働部会におきまして、婦人服最低工賃の
改正を行うことについてご決議いただいたところでございます。婦人服最低工
賃は、家内労働法第8条に基づきまして、昭和50年10月11日に決定されて
以来、現在まで5回改正決定がなされております。お手元の資料の中に婦人服
最低工賃表というのを入れておりますけれども、こっちの最低工賃ですね。こ
の最低工賃の表に基づいた工賃が、最低工賃として決まっているところでござ
います。

婦人服につきましては、製造の拠点が海外に移るなど非常に環境が変わりま
して、それに伴って委託者、あるいは家内労働者ともに減少いたしました。さ

らに現在も、長期的には減少的にあるという状況でございました。しかしながら、令和5年度に行いました直近の実態調査では、千葉県内で婦人服の家内労働に従事している方が52名おられまして、前年の令和4年度の実態調査結果と比較し、8名増加が見られたところでございます。前回の改正が平成21年5月27日ですが、そこからかなりの年月の経過がございまして、この改定工賃でやっていたのですが、今回、家内労働法第10条に基づきまして、本最低工賃の改正につきましてご諮問申し上げたところでございます。

次に、今後の審議についてでございますけれども、最低工賃の改正につきましては、資料の中にチャート図みたいなものも入っているかと思うんですけれども、家内労働法第21条の第1項によりまして、「審議会は、最低工賃の決定または改正決定について調査審議を求められたときは、専門部会をおかなければならない」とされておりますので、実際の調査審議は、最低賃金専門部会で行うこととなります。また、専門部会の委員につきましては、地方労働審議会令第7条第1項により、委員及び臨時委員の中から会長が指名することとなっております。従いまして、本審議会の場におきまして、専門部会の設置並びに専門部会委員の指名をお願いしたいというふう存じます。

さらに、千葉地方労働審議会運営規定第10条第1項に基づきまして、専門部会の議決をもちまして審議会の議決とされておりますので、実際の答申は専門部会の中で行えることとなります。また、専門部会の廃止につきましては、審議会令第7条第3項により、審議会の議決によることとされておりますので、これについてもこの場でお決めいただければというふう存じます。以上でございます。

○皆川会長 はい、ご説明ありがとうございました。

ただいまの説明で、何かご質問等おありでしょうか。いかがでしょうか。大丈夫でしょうか、よろしゅうございますか。

それでは、ただいま事務局から説明がございましたように専門的な事項ですので、調査・審議につきましては家内労働法第21条第1項に基づきまして、千葉県婦人既製洋服製造業最低工賃専門部会を設置いたしまして、その専門部会により審議をお願いすることとなります。この専門部会の委員については、先ほどもご説明にありましたように、千葉労働審議会令第7条により、会長が指名することとされております。ここで私から指名したいというふうに思います。それでは事務局から、専門部会の候補者名簿を皆さんに配付お願いいたします。お手元に審議会名簿案はおありでしょうか。それでは事務局から、ご説明お願いいたします。

○佐保部長 それでは、婦人服最低工賃専門部会についてご説明申し上げます。お手元に委員名簿、候補名簿をお配りしておりますけれども。委員の数は家内労働法第 21 条第 2 項によりまして、公益委員・関係家内労働者代表・委託者代表から各同数の委員で構成することとなっております。各委員につきましては、家内労働部会委員から各 3 名選出しております。このうち、藤波委員、和田委員、高橋委員につきましては、本審の委員でございます。その他 6 名の委員は、臨時委員でございます。以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。

ただいまのご説明について、ご質問等おありでしょうか。大丈夫でしょうか。特に問題ないと考えられますので、この名簿のとおり、本日付けで千葉県婦人既製洋服製造業最低工賃専門部会の専門委員を指名することといたします。

それでは次に、関係家内労働者及び委託者からの意見聴取に係る公示について、事務局より説明をお願いいたします。

○佐保部長 意見公示についてでございます。最低工賃の改正決定に関する、関係家内労働者及び委託者からの意見聴取に係る公示についてご説明申し上げます。

家内労働法第 11 条第 1 項に基づきまして、審議会が最低工賃の改正決定について調査・審議を行う場合におきましては、関係家内労働者と関係委託者の意見を聞くものとし、意見を述べようとする関係家内労働者と関係委託者は、一定の期日までに意見書を提出すべき旨、公示することが求められております。この意見聴取の公示は、諮問後できるだけ早い時期に行うこととされておまして、公示期間は 2 週間程度とされておりますので、本審議会終了から令和 6 年 11 月 22 日までの間、公示することといたします。なお、公示につきましては千葉労働局のホームページにも掲載し、広くお知らせする予定でございます。以上でございます。

○皆川会長 ありがとうございます。ただいまの点も、よろしゅうございますでしょうか。はい、ありがとうございます。

なお、先ほど事務局から説明がありましたとおり、当審議会の運営規定第 10 条第 1 項により、最低工賃専門部会の、こちらの議決を持って審議会の議決とし、労働局長に答申したいと思っております。よろしく申し上げます。

では続きまして、本専門部会の廃止について事務局より説明をお願いいたし

ます。

○佐保部長 はい。専門部会の廃止についてでございます。

専門部会は、その任務を終了したときには、審議会令第7条第3項で、審議会の議決により廃止することとなっております。家内労働法第9条第2項に基づきまして、審議会の意見に関する異議の申し出があった場合には審議会を開催する必要があり、その審議会後に廃止を議決することとなりますが、異議の申し出がなかった場合には、専門部会の廃止のための審議会を開催することは、皆様のご都合などを考慮しますと、たびたび開催することは難しいと存じますので、異議申し出がなかった場合は、異議申し出の公示期終了最終日をもって、本専門部会を廃止することについてお諮りしたいと存じます。

○皆川会長 はい、ありがとうございます。ただいま事務局から示されましたとおり、家内労働法第9条第2項に基づく異議申し立てがなかったという場合ですね、今回ということになりますが、異議申し立てがなかった場合には、異議申し出の最終期限をもって本専門部会を廃止するというところでよろしいでしょうか。結局、専門部会が終了したときに、こちらで、この当審議会での議決をすることなく専門部会を廃止するという手続を取ることですが、そのような廃止の手続でよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。ご賛同いただけましたので、意義の申し出がなかった場合には、専門部会を異議申し出の公示最終日をもって廃止することといたします。ご審議ありがとうございました。

それでは、本日の審議会全体を通して何かございますでしょうか。いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。それではですね、以上をもちまして本日の議題はすべて終了いたしましたので、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した。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 本日は長時間にわたりまして、幅広いご審議を頂戴いたしましたこと、まことにありがとうございました。外国人の雇用の現状課題から始まりまして、障害者雇用率の達成指導、また労働上限規制の業界へのフォローアップですとか、多岐にわたるさまざまな貴重なご意見・ご指摘を賜ったところで

ございます。こうしたご意見等を踏まえまして、厚生労働本省をはじめ、関係する機関へ伝えるべきは伝えさせていただきまして、また今後の千葉労働局の労働行政運営に反映させていければというふうに思っておりますので、今後ともご指導・ご協力を賜ればというふうに思っております。本日は非常にご熱心なご審議を賜りましたこと、まことにありがとうございました。

○司会・堀田 以上を持ちまして、令和6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。皆さん、どうもありがとうございました。

(以上)