

『令和 7 年度第 1 回千葉地方労働審議会』 議事録

日 時 令和 7 年 12 月 2 日（火）13 時 30 分から 15 時 25 分まで

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 代 表 白坂委員、川畑委員、皆川委員

労働者側委員 齋藤委員、中島委員、長谷部委員、林委員

使用者側委員 大森委員、清田委員、坂本委員、高橋委員、田島委員

1. 開会

○司会（森田）

ただ今から『令和 7 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・均等室監理官の森田と申します。これから次第 4、議題 1 の会長選出までの間、司会進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに事務局から資料の確認をさせていただきます。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。封筒に入れてあります資料について、上から「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、「審議会名簿・規程等」、「千葉地方労働審議会資料」、「令和 7 年度労働行政のあらまし」、「令和 7 年度運営状況等一覧」、「参考資料集」の 8 点になります。資料に不足するもの、不都合などがございましたら、会議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。

2. 局長挨拶

それでは次第の 2。開会に当たりまして、小山労働局長からご挨拶を申し上げます。

○小山労働局長

労働局長の小山でございます。どうも皆様、こんにちは。

本日お集まりの皆様方には、第 13 期の千葉地方労働審議会委員にご就任いただきまして、誠にありがとうございます。委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本審議会にご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ご支援、ご協力をいただいておりますことを重ねて感謝を申し上げます。

本審議会では、千葉労働局の所管業務に関する重要事項につきまして、ご審議をお願いしておりますが、本日は主に令和 7 年度上半期の重点対策にかかる

運営状況、並びに下半期に向けた取組方針につきましてご説明を申し上げ、ご意見をいただくこととしてございます。

さて、我が国の経済につきましては、緩やかに回復をしておりますが、実質賃金は9か月連続でマイナスとなりまして、賃金の伸びが物価上昇に追いつかない状況が続いております。先に誕生した新政権におきましては、物価高への対策を最優先としており、物価上昇を上回る賃上げ実現のため、継続的に賃上げができる環境を整えることとしております。なお、海外の経済、物価動向をめぐる不確実性は、なお高い状況が続いており、加えて2030年代に加速することが見込まれている人手不足の大きな要因でございます人口減少につきましても、十分注意していく必要があるかと思っております。

このような状況下におきまして、千葉労働局では今年度、「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」を基本方針としまして、持続的・構造的な賃上げの実現、そして多様な人材が活躍できる社会の実現、こちらを重点施策と定め、さまざまな施策に取り組んでおります。

持続的な賃上げにつきましては、10月3日から千葉県の最低賃金を昨年より64円引き上げ1,140円とし、中小企業・小規模事業者に対して助成金の活用等を図るとともに、最低賃金の履行確保に取り組んでいるところでございます。

また、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けて、企業に対する重点的な指導を行うとともに、非正規雇用労働者の正社員化や生産性向上に向け、各種助成金の活用促進を図る等によりまして、賃上げしやすい環境整備に取り組んでおります。

令和6年に適用が開始されました建設業、自動車運転者、医師の時間外労働上限規制の定着につきましては、労働基準監督署、働き方改革推進支援センターによる支援のほか、適切な工期の設定、長時間の恒常的な荷待ちへの対策等を関係機関とも連携して取り組んでおります。また、11月を過労死等防止啓発月間とし、長時間労働の抑制にも取り組んだところであります。労働災害防止につきましては、今年3年目となります第14次労働災害防止計画に基づきまして、転倒等の作業行動に起因する労働災害防止など、8つの重点施策を推進しているところであります。

現下の雇用失業情勢を見てみますと、今年10月の有効求人倍率は、就業地別で1.21倍と、ここしばらく横ばいで推移しており、幅広い業種において人手不足感が高まっております。人手不足への対応につきましては、人材不足分野などの求人者に対する求人充足支援サービスの提供、若者、フリーター、就職氷河期世代を含む中高年層、高齢者、障害者、外国人、生活困窮者等に対する就職支援に積極的に取り組み、多様な人材が活躍できるように取り組んでいると

ころであります。あわせて個人の主体的な学び直しを支援するとともに、公的職業訓練のデジタル分野と介護分野への重点化に取り組むとともに、各産業における人材育成のため、関係機関と連携し、効果的な職業能力開発の機会を確保・提供しております。

本日の審議会におきましては、皆様方に忌憚ないご意見、ご指摘をいただき、今後の行政運営に反映をさせてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

3. 委員紹介

○司会（森田）

それでは次第の3、委員紹介でございます。本日は、本審議会第13期目の最初の審議会でございますので、議事に入る前に審議会委員の皆様方をご紹介します。なお13期の委員の皆様の委嘱期間は、令和7年10月1日から令和9年9月30日までとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ご紹介させていただきます。本日お配りしました審議会名簿・規程等の1ページ目に、千葉地方労働審議会委員名簿がございます。名簿は50音順になっておりますので、この順に沿って本日ご出席の委員についてご紹介いたします。

初めに公益代表委員です。青柳委員は、本日欠席でございます。今期、新しく委員をお願いいたしました臼坂委員です。川畑委員です。高村委員は、本日欠席でございます。藤波委員は、本日、欠席でございます。皆川委員です。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。今期、新しく委員をお願いいたしました齋藤委員です。中島委員です。長谷部委員です。林委員です。

今期、新しく委員をお願いいたしました松本委員は、本日欠席でございます。宮内委員は、本日欠席でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。大森委員です。加藤委員は、本日欠席でございます。今期、新しく委員をお願いいたしました清田委員です。坂本委員です。高橋委員です。田島委員です。

以上、ご紹介させていただきました。

続きまして、私ども労働局側の出席者をご紹介します。小山労働局長は、先ほどごあいさつを申し上げましたので、他の出席者をご紹介します。近江総務部長です。田名網雇用環境・均等室長です。福田労働基準部長です。田崎職業安定部長です。以上のほか、当局の関係職員が出席しております。よろしくお願い申し上げます。

審議に先立ちまして、本日の審議会の成立状況をご報告いたします。本日の出席委員は、定数 18 名のうち 12 名でございます。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、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程第 5 条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても同規程第 6 条により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。また、議事録につきましては当局のホームページに掲載することとしておりますので、あわせてご了承願います。

なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき開催の公示を行いました。傍聴の希望はございませんでした。以上、ご報告申し上げます。

それでは議事に移りたいと思いますが、会長が決まるまでの間、私が議事の進行をさせていただきますので、ご協力をお願いいたします。本日の議事は、お手元の次第 4 に記載のとおり、4 件の議題がございます。議題の第 1 は、会長の選出でございます。第 2 は、会長代理、部会委員の指名及び同意でございます。第 3 は、令和 7 年度労働行政の運営状況の報告でございます。第 4 は、第 14 次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告でございます。

4. 議題

(1) 会長の選出について

それでは議題の第 1、会長の選出です。地方労働審議会令第 5 条第 1 項により、会長は公益を代表する委員の中から、委員が選挙することとなっております。これにつきましては、この場で候補者のご推挙をいただき、皆様の挙手により決定したいと存じますが、いかがでしょうか。

(川畑委員が挙手) 川畑委員、お願いします。

○川畑委員

私のほうから申し上げたいと思います。労働法に精通しておられ、前期から会長を務めておられる皆川委員に、引き続き会長をぜひお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○司会（森田）

ありがとうございます。ただいま川畑委員から、皆川委員とのご推薦がありましたので、皆川委員に今期会長をお願いしたいと思います。ご賛同いただ

けます方の挙手をお願いいたします。

ありがとうございます。満場一致ということで、皆川委員に会長をお願いしたいと思います。皆川委員、どうぞよろしくお願いいたします。

会長が決まりましたので、会長から一言ご挨拶をいただき、以後の議事の進行につきましては、千葉地方労働審議会運営規程第4条に基づき、皆川会長をお願いしたいと思います。皆川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○皆川会長

ただいま第13期の会長にご選任いただきました、千葉大学の皆川でございます。労働法を専攻いたしております。これまで、前期の審議会でも会長に選任いただいて、何とか務めさせていただいてまいりました。その際、ご出席、ご参加の委員の皆様、それから千葉労働局の皆様のお支えがあって、何とか務めさせていただくことができました。本日も新しい4名の委員の皆様にも加わっていただきまして、本日のこの審議会も無事成立ということで、大変ありがたく存じております。

先ほど小山局長からもお話がありましたように、現在、日本全国もそうですが、千葉でもさまざまな労働行政の取組が行われてまいりまして、そしてこれからも進めてまいる必要がございます。本日を含め、この千葉地方労働審議会では、このような政策の進め方につきまして、委員の皆様から率直なご意見を引き続き賜ればと存じますので、変わりなくご協力を賜れば幸いです。今期も、どうぞよろしくお願いいたします。

以上、私からのご挨拶とさせていただきます。

(2) 会長代理、部会委員の指名及び同意について

○皆川会長

それでは、これから議事に入らせていただきます。議題の2、「会長代理、部会委員の指名及び同意について」です。まず会長代理の指名については、地方労働審議会令第5条第3項で、公益委員の中から会長が指名することとされておりますので、私のほうから指名させていただきます。会長代理につきましては、川畑委員をお願いいたしたいと思います。川畑委員、どうぞよろしくお願いいたします。

次に部会委員の指名についてですが、これについては、まず事務局から説明をお願いいたします。

○深谷雇用環境・均等室長補佐

雇用環境・均等室長補佐の深谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。それではご説明いたします。

まず部会については、千葉地方労働審議会運営規程第9条に基づき、本審議会に労働災害防止部会と家内労働部会の2つの部会を設置することとしています。各部会の委員については、地方労働審議会令第6条第2項に基づき、本審議会委員及び臨時委員から会長が指名することとしております。なお、臨時委員については、地方労働審議会令第3条第2項に基づき、労働局長が令和7年10月1日から令和9年9月30日までの任期で任命しております。お手元の審議会名簿・規程等の2ページ、臨時委員名簿をご確認願います。以上でございます。

○皆川会長

ありがとうございます。それでは事務局のほうから、各部会の委員候補者名簿を皆さんに配布してください。お願いいたします。

ただいま各委員のお手元に、候補者の名簿が配布されました。この名簿のとおり、本日、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員を指名することといたしたく存じます。なお、本日ご出席いただいております委員の中にも、部会委員を指名させていただいた方がいらっしゃいます。どうぞよろしくお願いいたします。

(3) 令和7年度労働行政の運営状況について

○皆川会長

それでは、次に移りたいと思います。議題の3でございますが、「令和7年度労働行政の運営状況について」です。説明については、近江総務部長から一括してお願いいたします。なお、各委員からのご意見、ご質問等は、説明が終わりましたあとにお受けいたします。それでは近江総務部長、どうぞよろしくお願いいたします。

○近江総務部長

総務部長の近江でございます。改めまして、よろしくお願いいたします。私からは、令和7年度千葉労働局行政運営方針に基づく、上半期の取組状況を中心にご説明申し上げます。

それでは説明に入らせていただく前に、お手元の資料「令和7年度第1回千葉地方労働審議会」資料と「令和7年度労働行政のあらまし」をご覧ください。

早速で申し訳ありませんが、資料2ページと「あらまし」の3ページをご覧

いただきたいと存じます。

初めに、資料の見方でございますが、「あらし」3 ページの黄色の箱の中に、「主な取組」というのが5 項目入っております。「審議会」資料のほうに、項目ごとに1 ページを使いまして、現在、上半期の取組状況を記載させていただいております。こちらをご覧くださいと存じます。

そして、「審議会」資料のページのほうでP 欄がありますが、P 欄は今年度計画していた主な取組内容で、今年度の上半期の実施状況は、D 欄に記載しております。また、上半期の実施状況を踏まえた下半期の取組方針をC A 欄に記載しております。

それでは、第2 「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」に関する取組状況について、5 点申し上げさせていただきます。

1 つ目の取組として、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の共同宣言に基づく取組の推進になります。

①「パートナーシップ構築宣言」「労務費価格転嫁指針」の周知についてでございますが、D 欄①のとおり、各団体が連携し周知を行いました。また、9 月には第1 回会議を開催し、課題や今後の方針について意見交換を実施したところでございます。②『「賃上げ」支援助成金パッケージ』の周知及び活用勧奨についてでございますが、D 欄②のとおり、積極的な周知と活用勧奨を行いました。なお、業務改善助成金の9 月末時点の交付申請件数は、前年同期比で141% となっております。③企業への賃金引き上げを検討する際に参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等がわかる資料の提供につきましては、D 欄③のとおり、各労働基準監督署において提供を行っております。

下半期には、上半期と同様に取り組むとともに、C A 欄に記載のとおり、さらなる周知・活用促進を図ってまいります。

資料3 ページをご覧ください。2 つ目の取組として、「最低賃金制度の適切な運営」になります。

①地方最低賃金審議会の円滑な運営についてでございますが、D 欄①のとおり、7 月11 日の本審議会を皮切りに複数回の審議を行い、8 月5 日に64 円アップの1,140 円とする答申をいただき、10 月3 日から千葉県最低賃金を発効することができました。②千葉県最低賃金額の改正等の周知についてでございますが、D 欄②のとおり、関係団体約2,000 件に対して行っておりますほか、電車による広報など、新しい取組も行っております。

下半期には、特定最低賃金の2 業種については、12 月25 日からの発効となるよう手続きを進めるほか、③の個別指導等の実施については、令和8 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

ございます。

資料4ページをご覧ください。3つ目の取組として、「同一労働同一賃金の遵守の徹底」となります。

①企業への個別指導につきましては、D欄①のとおり、労働基準監督官が監督指導時に収集した情報に基づき、パートタイム・有期雇用労働者については雇用環境・均等室が、派遣労働者については需給調整事業課が、同一労働同一賃金の履行確保のための個別指導を実施しました。パートタイム・有期雇用労働者については、上半期189件の個別指導を行い、派遣労働者については65件の個別指導を実施いたしました。②正社員と非正規雇用労働者との待遇差の理由の説明が不十分な企業への点検要請につきましては、D欄②のとおり、労働基準監督署において対象企業に対し、点検要請書を交付いたしました。

下半期には、CA欄に記載のとおり、引き続き同様に取り組むとともに、さらなる遵守徹底を図ることとしております。

5ページをご覧ください。4つ目の取組として、「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」になります。

①キャリアアップ助成金の活用については、D欄①のとおり勧奨を行い、上半期は120件の支給決定を行っております。②非正規雇用労働者の処遇改善に関する事業主の取組機運の醸成については、企業への個別指導時に正社員化を推進するとともに、「働き方改革推進支援センター」の利用や「多様な働き方実現応援サイト」に掲載の処遇改善事例を紹介するなどにより、取組機運の醸成を図りました。

下半期には、引き続き同様に取り組むとともに、CA欄②のとおり、本年7月に新設されたキャリアアップ助成金についても、積極的に活用促進を図る予定でおります。

6ページをご覧ください。5つ目の取組として、「無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知」になります。

①ルール等の円滑な運用に向けた周知につきましては、D欄①のとおり、局署所において周知啓発を図るとともに、企業からの個別相談に対応いたしました。また、無期転換申込権が発生しない特例を適応させるための、有期雇用特別措置法に基づく認定申請について、的確に審査いたしました。CA欄に記載のとおり、下半期も同様に取り組むこととしております。

続きまして、資料7ページ、「あらまし」5ページをご覧ください。第3「リ・スキリング、労働移動の円滑化」に関する取組状況等について、5点申し上げます。

1点目は、「教育訓練給付等による労働者個人の学び・学び直しの支援促進等」

になります。

①教育訓練給付制度の利用勧奨と周知等につきましては、D欄①のとおり、令和7年10月に創設された教育訓練休暇給付金について周知を行いました。

②千葉県地域職業能力開発促進協議会の開催につきましては、D欄②のとおり、11月に第1回協議会を開催し、構成員間で意見交換・情報共有を行いました。③「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」による支援につきましては、D欄の③のとおり、8月末までで1,396人に、ジョブカード作成支援及びキャリアコンサルティングによる支援を実施いたしました。

下半期も、CA欄に記載のとおり取り組むことといたしまして、特に②につきましては来年2月に第2回協議会を開催し、「令和8年度千葉県職業訓練実施計画」を策定する予定となっております。

資料8ページをご覧ください。2つ目の取組として、「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」になります。

①必要な訓練コースの設定と認知度向上、受講生への個別支援につきましては、D欄①のとおり、デジタル分野のコース数や定員等の増加を図りました。

なお、公共職業訓練につきましては、前年度比でコース数、定員ともに増加しております。また、職業訓練の認知度向上のため、ハローワークのSNS等を活用して訓練情報を発信し、訓練受講生に対しては、担当者制支援による個別支援や、求人・イベント情報の提供をしております。

下半期には、CA欄に記載のとおり、引き続き上半期と同様に取り組んでまいります。

資料9ページをご覧ください。3つ目の取組として、「求職者支援制度の活用促進」になります。

①認知度向上と受講勧奨につきましては、D欄①のとおり、ハローワークのSNS等で求職者支援制度の情報発信をしました。また、主に雇用保険を受給できない方に対し本制度の周知を行い、8月末現在、定員949人に対し735人が受講いたしました。また、本年10月に創設された「リ・スキニング等教育訓練融資事業」につきましては、関係機関に対し周知・広報を行ったところでございます。

下半期におきましては、CA欄に記載のとおり、引き続き求職者支援制度の認知度の向上と周知、利用促進を図ってまいります。

資料10ページをご覧ください。4点目は、「人材開発支援助成金による人材育成の推進」です。

①各コースの周知、活用勧奨につきましては、D欄①のとおり、ハローワークが主催する各種セミナー等における説明やリーフレットの送付により、活用

勸奨を図りました。また、申請件数が大きく増加する中、迅速な支給に努め、人材育成支援コースの 581 件を筆頭に計 852 件の支給決定を行いました。

下半期におきましては、C A 欄に記載のとおり、引き続き活用促進と迅速な処理を図ってまいります。

資料 11 ページをご覧ください。5 点目は、「成長分野等への労働移動の円滑化」です。

①労働市場情報の見える化促進につきましては、D 欄①のとおり、求職者が自分の適性にあった職場を発見できる「job tag」、自分の希望する条件にあった職場を発見できる「しょくばらぼ」について周知を行うとともに、④になりますが、利用者に対する情報発信手段として、すべてのハローワークで公式 LINE を開設いたしました。また⑤になりますが、本年 8 月に市原市と新たに雇用対策協定を締結したところでございます。②特定求職者雇用開発助成金の活用勸奨についてでございますが、各種雇用関係助成金の支給決定通知等の発送にあわせてリーフレットを同封し、企業に対する周知を行い、活用の勸奨を図りました。

下半期におきましては、C A 欄に記載のとおり、引き続き周知と活用促進を図ってまいります。

資料 12 ページ、「あらまし」は 7 ページをご覧ください。第 4 「人手不足対策」に関する取組状況等について、2 点申し上げます。

1 点目は、「求人充足サービス及び人材サービスコーナー等による人材確保支援」になります。

①求人充足支援の充実につきましては、D 欄①のとおり、ハローワークにおいて商業施設でのイベント開催などにより、マッチング機会の提供を行いました。②人材サービスコーナーによるマッチング支援につきましては、D 欄②のとおり、県内 4 か所のハローワークに、医療等 6 分野の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、人材確保支援を実施いたしました。

C A 欄に記載のとおり、下半期も同様に取り組むとともに、人材不足分野の業界団体等と連携を強化してまいります。

資料 13 ページをご覧ください。2 点目は、「課題解決型支援モデル事業の実施」になります。

ハローワーク成田における、課題解決型支援モデル事業の実施につきましては、D 欄①から④のとおり、本年 4 月からハローワーク成田におきまして、課題解決型支援モデル事業を実施し、「課題解決支援チーム」による人材不足 6 分野の求人充足支援をはじめとした一体的支援を実施するとともに、関係機関と連携し、空港関連企業の人材確保を強化しております。

下半期におきましても、C A 欄に記載のとおり、引き続き関係団体等と連携を密にしながら、効果的、効率的な支援を実施してまいります。

資料 14 ページ、「あらまし」は 9 ページから 12 ページを順にご覧いただければと思います。

第 5 「多様な人材の活躍促進」に関する取組状況等について、8 点ご説明させていただきます。

1 つ目の取組として、「女性活躍に向けた取組促進」です。

①男女の差別的取扱いの解消についてでございますが、D 欄①のとおり、本年度、均等法に関する企業への個別指導を上半期は 48 件実施し、うち 33 件については女性活躍に向けた助言指導を行っております。②男女間賃金差異の要因分析や経年比較についてですが、D 欄②のとおり、女性活躍の個別指導を 45 件実施いたしました。③女性の健康問題の周知・啓発については、D 欄③のとおり、企業への個別指導時の資料配布や広報誌掲載により、女性の健康課題に関する新助成金の制度導入を推進いたしました。④子育て中の求職者への支援についてですが、マザーズハローワークなどで、きめ細かな就職支援を実施いたしました。また、関係機関と連携して、アウトリーチ型の支援を実施しているところでございます。

下半期は、C A 欄に記載のとおり、同様に取り組むとともに、②については下半期に説明会を開催し、集中的に広報する予定としております。

資料 15 ページをご覧ください。2 つ目は、「高齢者の就労による社会参加の促進」になります。

①70 歳までの就労機会確保等についてですが、D 欄①のとおり、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啓発・指導を 9 月末までに 148 社に対し実施いたしました。また、高齢生涯求職者雇用支援機構との連携により、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。

②生涯現役支援窓口による支援についてですが、D 欄②のとおり、生涯現役支援窓口で高齢者の支援を行った結果、65 歳以上の支援対象者の就職率は 96.1%となっております。③地域における多様な就業機会の確保についてですが、D 欄③のとおり、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を実施いたしました。

下半期には、C A 欄に記載のとおり、引き続き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。

資料 16 ページをご覧ください。3 つ目の取組として、「外国人求職者等に対する就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握」になります。

①留学生コーナーでの支援についてですが、D 欄①のとおり、新卒応援ハロ

一ワークの留学生コーナーにおいて、9月末時点で166人の留学生に対して支援を実施しております。②外国人雇用サービスコーナーの整備につきましては、D欄②のとおり、外国人サービスコーナーに英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語の通訳の配置や、13か国語に対応した多言語コンタクトセンターの利用など、外国人求職者の相談に対応できるよう体制整備を行っております。③雇用管理改善指導の実施と求人勧奨につきましては、D欄③のとおり、6月の外国人雇用啓発月間を中心に事業所訪問を実施し、外国人労働者が安心して就労できる環境整備等について支援を行ったところでございます。

下半期には、C A欄記載のとおり、引き続き同様に取り組んでまいります。

資料17ページをご覧ください。4つ目の取組として、「障害者の就労促進」になります。

①未達成企業への指導についてですが、D欄①のとおり、雇用率未達成の企業に対し、個別に雇用推進の助言・指導を行いました。また、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、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実施しております。加えて、令和8年7月の雇用率の引き上げについて、周知及び計画的な雇用の推進を企業に要請しております。②障害者向けチーム支援の推進についてですが、D欄②のとおり、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ております。

下半期も、C A欄に記載のとおり、引き続き同様に取り組むとともに、②の障害者向けチーム支援を就労支援機関との連携を強化し、取り組んでいく予定でございます。

資料18ページをご覧ください。5点目は、「就職氷河期世代を含む、中高年層の就労支援」になります。

①専門窓口における支援につきましては、D欄①のとおり、専門窓口において専門担当者チームによる支援を行い、中高年世代の不安定就労者の就職件数は、本年8月末現在で1,612件となっております。

下半期には、C A欄に記載のとおり、中高年層は依然として正社員就職が難しい状況にありますことから、長期的な雇用の安定につながる支援に取り組んでまいります。

資料19ページをご覧ください。6点目は、「新規卒者及び正社員就職を希望する若者への就職支援」になります。

①新卒応援ハローワーク等での支援につきましては、D欄①のとおり、新卒応援ハローワーク等における就職支援ナビゲーターの支援により、正社員就職率は本年9月末時点で69.5%となっております。②地域若者サポートステーションでの支援につきましては、D欄②のとおり、県内8か所に設置している地

域若者サポートステーションにおいて、関係機関と連携しながら就労支援を実施しております。③若者ハローワーク等の専門相談員による支援につきましては、D欄③のとおり、就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を実施いたしました。就職したフリーター等のうち正社員就職した者の割合は、52.2%となっております。

下半期も、CA欄に記載のとおり、引き続き同様に取り組み、未内定となっている学生、若年無業者等の就業的自立に向けた就労支援を実施してまいります。

資料 20 ページをご覧ください。7つ目の取組として、「生活困窮者の就労支援」になります。

①生活困窮者等の就労支援につきましては、D欄①のとおり、千葉県及び県内 54 市町村との協定等に基づき就労支援を実施し、9月末時点で 1,274 件の就職となりました。また、県内 5 市と連携し設置したワンストップ型の常設窓口では、622 件の就職となりました。②出張ハローワークによる支援につきましては、D欄②のとおり、「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、県内 43 市区町に臨時窓口を設置し、就労支援を実施いたしました。

下半期におきましては、CA欄に記載のとおり、引き続き地方公共団体との連携のもと、取組を実施してまいります。

資料 21 ページをご覧ください。8つ目の取組として、「フリーランスの就業環境の整備」となります。

①フリーランス法の周知と履行確保につきましては、D欄①のとおり、法の履行確保に向け、9月末時点で 20 社へ調査に入っております。②フリーランス法に関する相談につきましては、D欄②のとおり、報酬の支払い遅延などの取引適正化に関する相談については公正取引委員会を紹介し、民事的トラブルについては、弁護士会へ委託している「フリーランス・トラブル 110 番」を案内しております。③相談窓口による対応につきましては、D欄③のとおり、監督署に設置した相談窓口におきまして、申告受理した約半数に労働者性が認められると判断し、必要な指導を行ったところでございます。

下半期も、CA欄に記載のとおり、同様に取り組むこととしております。

資料 22 ページ、「あらまし」は 13 ページをご覧ください。第 6 「魅力ある職場づくり」に関する取り組み状況等について、3 点申し上げます。

1 つ目の取組として、「総合的なハラスメントの防止」になります。

①企業指導については、D欄①のとおり、法定の各ハラスメントについて、個別指導を上半期 42 件実施しております。②カスタマーハラスメント及び就職活動中の学生等求職者へのハラスメント対策につきましては、D欄②のお

り、企業指導時に「あかるい職場応援団」サイトにあるツールを活用、勧奨いたしました。③労働施策総合推進法等の改正法案の周知については、D欄③のとおり、本年6月に成立・交付されましたので、労使団体や地方公共団体を通じて、県内企業への周知を依頼し、広報しております。

下半期も、CA欄に記載のとおり、同様に取り組むこととしております。

なお、③につきましては、改正法の施行はまだ先でございますが、下半期に詳細な情報を、説明会の開催等により広く周知していく予定です。

資料23ページをご覧ください。2つ目の取組として、「仕事と育児・介護の両立支援」になります。

①改正育児・介護休業法の周知及び履行確保についてですが、D欄①のとおり、本年4月から段階的に施行された改正内容を各種セミナー等で周知いたしました。また、男性の育休取得率の公表義務を301人以上企業へ拡大したため、県内に本社がある366社に対し周知した結果、9月末までが公表期限となる244社中238社が公表しております。また、企業への個別指導を上半期136件実施しております。②両立支援等助成金の活用鑑賞についてでございますが、D欄②のとおり、企業へ直接個別訪問するなどの活用勧奨に努め、上半期の申請件数は270件となっております。③くるみん認定基準の周知及び認定取得促進につきましては、D欄③のとおり、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っております。④不妊治療と仕事の両立支援につきましては、D欄④のとおり、不妊治療に利用可能な休暇制度を導入した企業に対する助成金制度について周知を行いました。

下半期も、CA欄に記載のとおり、同様に取り組んでいくこととしております。

資料24ページをご覧ください。3つ目の取組として、「多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフバランスの促進」になります。

①企業の自主的な働き方・休み方改善の取組促進についてですが、D欄①のとおり、働き方・休み方改善コンサルタントが企業を個別訪問し、時間外労働削減や年次有給休暇の計画的な付与などについてのコンサルティング支援等を実施いたしました。②働き方改革推進支援助成金を活用した中小企業への制度導入促進については、上半期に29件交付決定をしております。③テレワークの普及促進については、D欄③のとおり、改正育児・介護休業法の努力義務が課せられたことを周知するとともに、テレワークガイドラインや助成金制度の周知をあわせて実施しております。④年次有給休暇の取得促進については、D欄④のとおり、そこに掲載のポスターの配布等により、年次有給休暇の取得促進に取り組んでおります。

下半期も、C A 欄に記載のとおり、同様に取り組むこととしております。

資料 25 ページ、「あらまし」15 ページから 17 ページあたりをご覧ください。第 7 「安全で健康に働くことができる環境づくり」に関する取組状況について、4 点申し上げます。

1 つ目の取組として、「長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止」になります。

①監督指導の徹底につきましては、D 欄①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等に対して、582 件の企業に対する監督指導を行いました。②過労死等防止対策の推進については、D 欄②のとおり、各団体の協力のもと、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたしました。③中小企業、小規模事業者等に対する相談支援については、D 欄③のとおり、法令に対する知識が十分でない事業者に対し、訪問支援を行いました。④「しわ寄せ」防止の周知・啓発につきましては、D 欄④のとおり、リーフレットの配布等により、「しわ寄せ」防止に係る周知等を行いました。

下半期も、C A 欄に記載のとおり、同様に取り組むこととしております。

なお、②につきましては、過労死等防止啓発月間である 11 月にシンポジウム開催のほか、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監督指導の集中的な実施、ベストプラクティス企業との意見交換等を実施いたしました。

資料 26 ページをご覧ください。2 つ目の取組として、「労働条件の確保・改善対策」になります。

①是正指導による労働基準法等の遵守徹底につきましては、D 欄①のとおり、監督官が行う監督指導を上半期は 1,413 件実施し、違反率は 79.5 パーセントでした。②法違反に対する送検等については、D 欄②のとおり、重大悪質な法違反が認められた事案に関して、送検手続きを行うなど厳正に対処いたしました。③特定の分野における労働条件確保の推進については、D 欄③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、関係機関との相互通報制度を確実に運用いたしました。

下半期も、C A 欄に記載のとおり、同様に取り組むこととしております。

資料 27 ページをご覧ください。3 つ目の取組として、「建設事業、自動車運転者、医師の長時間労働の削減に向けた支援」になります。

①特設サイトによる積極的な周知については、D 欄①のとおり、令和 6 年 4 月から、時間外労働の上限規制が適用された建設事業、自動車運転者、医師について、企業や県民の理解を深めるため、別途資料配布の「はたらきかたス

メ」を周知しております。②荷主への個別要請については、D欄②のとおり、荷主に対する要請等を行い、9月には関係機関と合同で実施しております。③発注者への働きかけについては、D欄③のとおり、建設業について6月に協議会を開催し意見交換を行い、8月には県内の自治体と主要民間団体に対し、適正な工期の確保や長時間労働の改善等について、関東地方整備局と合同で協力依頼を行いました。また、④千葉県医療勤務環境改善支援センターと連携した相談支援につきましては、D欄④のとおり、医師についてセンターと連携し、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いたしました。

下半期も、C A 欄に記載のとおり、同様に取り組んでいくこととしております。

資料 28 ページをご覧ください。4つ目の取組として、「労働者の安全と健康の確保対策等」になります。

①・②第14次防における取組推進につきましては、D欄①・②のとおり、死傷災害を減少に転じさせるべく、企業を対象とした集団指導を行いました。③ピクトグラム活用推奨については、D欄③のとおり、ピクトグラムを活用して災害防止の周知を図りました。④緊急要請等については、D欄④のとおり、労働安全衛生法等の改正に先行し、労使団体、災防団体等に向けても要請等を行いました。なお、労働災害の発生状況は、9月末速報値で死傷災害は3,810件と、前年同期比1.2%減。死亡災害25件と、前年同期比で13.8%減となっております。

下半期も、C A 欄に記載のとおり、積極的に取り組んでいく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

ありがとうございました。

それでは、審議に移ります。ただいま近江総務部長から、令和7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ので、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います。どのようなところからでも結構ですので、委員の皆様からいかがでしょうか。

○清田委員

東京ガスの清田です。詳細なご説明、ありがとうございました。

1点、ご質問というか、確認させていただきたいところがございます。資料

の 28 ページ目にある「①労働災害の発生状況」を見ますと、上期の状況として、休業 4 日以上之死傷災害は前年と比べてほぼ横ばい、死亡災害は 1 割強減っているというような形で見て取れます。

その一方で、もう 1 枚別紙で配っていただいている「運営状況等一覧」の 4 ページ目、一番下の項目を拝見すると、令和 4 年度から 6 年度までの実績が示されていて、死傷者数については多少減っているもののほぼ横ばいという状況で、逆に死亡者数については増加する傾向が見て取れます。その中でさらに、令和 7 年度の上期実績を見ますと 25 人ということで、このまま行くとさらに増えていくことも想定されるのではと思いますけれども、このあたりの死亡事故が増加傾向にある原因があれば教えていただきたいのと、それに対して、どういう形で事業者のほうに周知をして減らしていこうとされているのか。その辺のお考えがあれば、お教えいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○皆川会長

ただいまの点、いかがでしょうか。

○福田労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

実際に死傷災害は、本当に横ばいの、少し減少傾向があつて横ばいと見られますが、死亡災害は、おっしゃられるとおり増加傾向にございまして。今日数字を出していいのかわかりませんが、実際に 9 月末現在は 25 件なのですが、10 月末現在ですと 27 件。11 月現在で見ますと 30 件と、昨年度を超える状況という数字になっております。

原因と言うか、個人的には経済活動も盛んになっているのかなというところもありますが、災害の要因としましては、建設であれば従来型の墜落とか転落の災害が多くなっていたり、運輸関係であれば交通事故というのもあります。

ただ一方で、いわゆる機械の清掃などの非定常作業ですか、そういったものの死亡災害なども起こっておりまして、どういうことができるかということがございますが、今年度につきましては 12 月 1 日、昨日、局長からの緊急メッセージという形で、千葉労働局のホームページに情報発信をさせていただくとともに、改めて後日、あさつてになりますけれども、年末年始のパトロールとあわせて、緊急的なメッセージの発信をさせていただくような形で関係労使に働きかけをしていって、注意喚起を図って、年末年始の災害を、それから引き続いて、年明け以降も継続的に死亡災害が減るような形で、進めていこうかと

考えております。

○皆川会長

清田委員、いかがでしょう。

○清田委員

ありがとうございます。確かに企業の活動が活発になってきているからというのは、1つの原因としてあり得ると思いつつも、できるだけその状況下でも抑えられればと思っておりますので、是非ともよろしく願いいたします。

○福田労働基準部長

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。ほか、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○中島委員

連合千葉の中島です。ご説明ありがとうございました。

私のほうから何点か、お願いというか。説明いただいた資料の2ページ目ですかね。価格転嫁の話になりますけれども、適正な価格転嫁はまだ道半ばであると考えていまして、産業による差も大きいと考えております。よって、中小企業それから零細事業者が、最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、引き続き支援策の充実ですとか、制度の周知、利用促進を図っていただきたいと考えております。

それから、項目にはなかったのですが、人手不足に関連してということで、12ページからの部分になるのでしょうか、記載はないのですが、人手不足に関係してということでして。近年、スポットワークですとか、スキマバイトが広がりを見せているということでございます。ただ一方で、労働条件の明示ですとか、賃金未払いなどのトラブルが生じている状況にあると伺っております。こちらの実態把握と、適正な指導・監督を行っていただきたいと考えております。

それからもう1点が、25ページからの部分です。長時間労働の関係です。残念ながらと言ったらあれですけれども、一般労働者の総実労働時間は、年間2,000時間前後で推移しておりまして、横ばいになっていまして、ある意味で

高止まりしていると考えております。過労死等による労災の認定件数も、過去最多を記録している状況にありますので、こうしたことから時間外ですとか、休日、深夜労働の削減ですとか、不払残業の撲滅に向けまして、長時間労働が行われている事業場ですとか、36協定を締結していない事業場に対する監督指導を徹底していただいて、法違反への適正・厳格な対応を図っていただきたいと考えております。

外国人労働者のところにつきましても、16ページのところです。すべての外国人労働者の権利を確保していただきまして、適正な就労関係のもとで労働できるよう外国人労働者を雇用する事業主に対しまして、指針があるかと思いますが、その指針の周知を徹底していただければと考えております。

○皆川会長

ありがとうございました。

今の中島委員からのご意見、ご提案について、いかがでしょうか。

○田名網雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の田名網でございます。

1つ目のご意見に回答させていただきたいと思います。労務費の価格転嫁ということで、連合さんのほうにも参画いただいております、公労使会議のほうですね。そちらのほうでも、持続的な賃上げの実現に向けた重点取組方針ということで、いろいろと取り組んでいる中で「パートナーシップ構築宣言」を、令和7年1月比で倍増の3,000社を目指そうということで、構成団体それぞれに頑張らせていただいているところでございます。

目標を3,000社というところにつきましては、昨日の時点で確認しましたところ、2,425社がパートナーシップ構築宣言を結ばれ、登録をされているということがわかりました。目標の達成率というところで言うと、ここが80.8%になっております。ですので、それぞれの参集していただいている団体様のほうで、ラストスパートということで積極的に、特に会員企業様の中で、パートナーシップ構築宣言のほうはまだ遅れている、「パートナーシップ構築宣言に取り組むメリットがわからない」、「意味がわからない」、もしくは「やり方がわからない」というような企業さんなどもおありかもしれませんが、いろいろと資料などもございますので、そういったものも参考にしながら、パートナーシップ構築宣言をどんどん増やすということをもって、機運醸成を図ってまいりたいと思います。

今後の取組につきましては、3,000 社は、なかなか目標達成が厳しいかなという状況ではございますが、今後の目標についてどのように取り組んでいくかなどについて公労使会議でお諮りさせていただきながら、引き続き機運醸成・登録促進のほうにも力を入れてまいりたいと思います。

○福田労働基準部長

人手不足の件と外国人労働者の件は、のちほど安定部長のほうから回答させていただいて、私のほうからは長時間労働の件について、ご回答させていただければと思います。

過労死等という中でも、脳・心臓疾患と精神障害がございます。脳・心臓疾患のほうの労災請求件数がどれぐらい伸びているかというのは、あまり数字を見てこなかったのですが、精神障害のほうは明らかに伸びていまして、そうした中で、長時間労働が原因であるものも確実にございますので、今日の説明でもさせていただいておりますが、引き続き長時間労働に関する監督指導をしっかり徹底して、過労死等の防止に努めてまいりたいというふうに思っております。

○田崎職業安定部長

人手不足の関係でスキマバイトのお話があったかと思うのですが。

スキマバイトの関係は、ハローワークに求人が出てくるわけでもなく、実態が雇用仲介事業に当たるか、もしくは募集情報等提供事業に当たるか、形態によって微妙なところがあるのですが、どちらにしても、職業安定法の省令や指針が、今年の4月に改正されていますので、労働局においても窓口を設置し、何か情報があって、「ちょっとこれはどうだろう」ということであれば、適切に指導はさせていただいております。

それと、外国人の関係です。外国人労働者の方は、千葉県においても増加をしており、雇っている企業も多くなっております。

従前からの取組ですが、直接ハローワークの職員が外国人労働者を雇われている企業を訪問し、状況確認や適切な雇用管理の指導ということで、500 社以上は例年回っておりますので、引き続き力を入れていきたいと思っております。

○皆川会長

よろしいでしょうか。中島委員、いかがでしょうか。

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。はい、どうぞ。

○臼坂委員

多岐にわたる取組のご説明、ありがとうございました。

先ほど外国人求職者等への支援の話が出ましたので、少しそれに関連してでございます。ご承知のとおり、今、日本の国内でも、一部偏見等による不用意な攻撃なども行われているという実態がございます。就職支援に関する通訳を、これだけ置かれているということは、非常に意義があると思っております。就職する際に当たって、そういった不用意な外国人との軋轢みたいなものをなくしていくためにも、日本の文化の教育や基本的な考えの浸透を図ることが必要です。一方では、雇用主側の外国人に対する理解を深めていかない限り、そういった軋轢も減らないと思っておりますし、うまくマッチングもできないと思っております。実際のところ、そういった日本の文化面への外国人の方々への理解、雇用主への理解等に関して、どういう取組をされていらっしゃるのか、もしされているものがあれば、ご紹介いただきたいというのが、1つでございます。

もう1点が、その次の17ページになるのですが、障害者の就労促進のところでございます。これは多分、各社がここの数字はかなり重く受けとめて、障害者の雇用に向けて努力はしつつも、なかなかマッチングしないケースもあって、この数値にとどまっていると考えております。CAのところ、「雇用の進捗が遅れている企業について重点的に助言・指導の実施」とあるのですが、これは具体的にどういうことをされているのかというのをお示しいただければと思います。以上、2点でございます。

○皆川会長

ただいまの点、いかがでしょうか。

○田崎職業安定部長

まず、外国人の関係でございますが、事業主向けの支援といたしましては、先ほどの外国人を雇われている企業向けの個別訪問指導を行っていますし、セミナーもやっているところでございます。あと、実際に外国人求職者の方で、もう日本に馴染まれていて、日本人と同じように就職活動ができる方はいいのですが、確かに委員のおっしゃるとおり、まだそのレベルまで達していない方もいらっしゃるわけでありまして。

これは、千葉労働局が直接やっている事業ではありませんが、厚生労働本省のほうで、一般社団法人日本国際協力センターというところに事業を委託し、外国人向けの日本の職場におけるコミュニケーション能力であるとか、職場の習慣であるとか、労働関係法令、社会保険制度等の知識の習得、こういったこ

とを目指した研修を実施しているところをございまして、研修期間として大体 3 か月ぐらいでやっています。

形態は、対面かオンラインという形になっておりまして、昨年度の実績ですと、全国で 4,131 人受けておられるということでありました。千葉県ですと、昨年度はそのうちの 96 人が受けておられるということです。引き続き、この事業を継続していくと思いますので、適切にこういう研修もあるということを知っていきたいと思っております。

障害者の関係は、事業主も法定雇用率というものがあって、その辺はかなり意識があるのですけれども。自分の職場で、こういった業務を障害者の方にやっていただければいいかという点、なかなか業務を切り出せない事業主もいらっしゃいますので、「こういった企業もあるよ」という実例などもご紹介するとともに、障害者の方がハローワークにたくさん求職登録されておりますので、個人情報とは別として、そういった方のご紹介ですとか、年明けの 1 月に障害者のセミナーも予定してまして、そこで障害者雇用に積極的な事業主のお話も聞いていただくという場も設定をしておりますので、そういったことを通じて、1 人でも多く、1 企業でも多く、障害者の雇用が実現するように尽力しているところをございます。

○臼坂委員

ありがとうございます。障害者セミナーというのは、雇用主側へのセミナーですね。

○田崎職業安定部長

そうです。

○臼坂委員

わかりました。ありがとうございました。

○皆川会長

ありがとうございました。

続いていかがでしょうか。はい、どうぞ。

○坂本委員

ご説明ありがとうございました。坂本です。今の障害者のところで重なってしまうところがあるのですが、17 ページの「障害者向け支援を実施するなど、

きめ細かな」という、その「細かな」というのは、先ほどのご説明だったのかなというところで、具体的にどのようなことをされているのか、お聞きしたいと思っております。

近年、「農福連携」という農業や農産物の加工品のところで人手不足のところを、障害者の社会参画と、障害者がいらっしゃる福祉サービスを結び付けようということで、「農福連携」なる言葉があります。そういう人手不足の分野と障害者の方、いろいろな障害があつて、人それぞれだと思うのですが、何か両方よいところでマッチングが進むと、結果的に障害者雇用率も上がっていくのではないかと考えております。

2点目が、20ページの「ひとり親全力サポート」についてですけれども、23ページの「魅力ある職場づくり」にもつながってくると思うのですが、最近テレビでもやっていた、短時間の労働・就労でも正社員になれるという制度であつたり、フレックスや休養を取り入れやすいなど、そういう企業側の仕事と育児・介護が両方できるような企業を増やすことが、やはり「ひとり親」の方の働きやすい企業とイコールになってくるのかなと思います。支援対象者が50人ということで、多分50家庭がすごく救われていると思うのですが、多分もっともっと利用して、就職していききたいという方もいらっしゃると思うので、働きやすい企業を増やしていただくということと、ハローワークの「ひとり親全力サポートキャンペーン」に力を入れていただければと思っております。

○皆川会長

ありがとうございました。今の件について、いかがでしょうか。

○田崎職業安定部長

ひとり親キャンペーンのほうからご説明をさせていただきます。ひとり親キャンペーンは、確かにここに書いてある数字だと50人ということなのですが、このキャンペーンを実施していたのは8月の1か月だけでございます。

ひとり親の方が、市役所等に現況届を持ってこられるタイミングでお寄りいただいて、相談しましょうという、1か月の取組の中で50人ということでございますので、決して今年度これまでに50人ということではございません。キャンペーンは8月だけでしたが、年間を通してご支援をさせていただいているところであります。

あと、どういう企業が、例えば、育児と仕事の両立に力を入れているか、能力開発に力を入れているかというような情報は、厚生労働省に「しょくばらば」というツールがございまして、そこにいろいろな企業の企業情報を集約し、だ

れでもご覧いただけるような形になっております。ハローワークの窓口においては、こういったものもご紹介をさせていただきながら、ご相談をさせていただいているところでございます。障害者関係の具体的な支援につきましては、担当課長から説明をさせていただきます。

○進藤職業対策課長

職業安定部職業対策課長の進藤と申します。よろしくお願いします。

ご質問ありがとうございました。まず、障害者の求職者の方につきましては支援ということなのですが、就職に向けた準備の段階から、あるいは就職したあとの定着支援に至るまで、専門の地域の機関であったり、自治体との連携、そういったものによってチーム支援という形で実施をしております。中には、就労にまだ移行できない方もいますから、そういった方々につきましては、必要な就労支援の団体等につなぐ等によりまして、支援をさせていただいております。

また、「農福連携」ということなのですが、最近は就労移行の支援団体というのが非常に多くございまして、就労に移行できない方々の準備の段階としまして、就労移行のB型事業所であったりとか、あるいは今ご説明ありました農福連携の事業とか、そういったところとも連携しつつ、1人でも多くの方が就職できるように、地域と連携した支援にあた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した。坂本委員、いかがでしょうか。

○田名網雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。先ほど、「ひとり親の方が仕事と育児の両立がしやすいように、例えば、フレックスだとかテレワーク、場合によっては短時間正社員というような、いろいろな働き方がというようなご発言があったかと思いますがけれども、改正育児・介護休業法のほうで対応できる部分もありますので、ご紹介させていただければと思います。

「あらまし」の19ページに、「特集：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法」の改正概要を載せているのですがけれども、子の看護休暇に関しましては、小学校3年までにこの4月から延びております。また、柔軟な働き方という意味では、パンフレットのちょうど中ほどの「4. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」と書いてありまして、これが令和7年10月1日以降、ここに書いてある①～⑤の制度、どれか2つ以上の制度をすべての事業主さんが

制度化して、柔軟な働き方ができるようにしてもらおうというようなものが、法改正ですでに義務づけとなっております。

また、もし「ひとり親」の方ということであれば、ほかのご家族のご支援がなければ、場合によってはワンオペということになってしまうかと思いたすので、この5.なのですが、「仕事と育児の両立に関する個別の聴取・配慮」といいたすのが、これも10月1日から企業の義務になっております。妊娠・出産したとき、またはお子さんが3歳になるぐらいまでの時期に、仕事と育児の両立に関して個別に何か配慮してもらいたいたことがあれば、企業のほうに言っただいて、企業のほうも、「いや、できないよ」ということではなくて、可能な限りは何かできないかと検討するといった配慮義務がございます。

ですなので、まさに「ひとり親」の方も1人で悩むことなく、法律もどんどん寄り添っていくような形に改正されてきておりますので、私どもも労働者の方に改正法の内容が届くように周知してまいりたいと思いたす。参考までにご説明申し上げました。

○皆川会長

ありがとうございました。坂本委員、いかがでしょうか。

○坂本委員

ありがとうございました。テレワークなど、今はそういう働き方もありますけれども、ただ、なるべく近いところで就職したいと思っている方がたくさんいらっしやると思うので、引き続き県内の企業へ強い支援をよろしくお願いいたします。

○皆川会長

ありがとうございました。続いて、いかがでしょうか。

○田島委員

質問とかそういうことではなくて、情報というか。最近、企業が、海外に在住している外国人の労働者をテレワーク等で雇うという状態が、人手不足が主な理由だと思うのですが、そういうようなことが出てきているようです。

おそらく、国内の企業、日本で働くというか日本と契約するわけですから、労働基準法等の日本の法律が適用されると思うのですが、意外にもっと軽い気持ちで、「海外にもっといい人材がいるのだから、今はテレワーク、ZOOMとか何かですべてできるので、契約してみようかな。」というような話を聞いていま

す。

「それは日本の法律が適用されるのだから、結構大変なのですよ。」という話をするのですけれども、そういった情報も出てきていますので、そのうち整理するようなことがあるのかなと思ひまして、お話させていただきました。

○皆川会長

ありがとうございました。

今の田島委員からのお話について、何かおありですか。

承知しました。貴重な情報提供をありがとうございました。

では、続いて齋藤委員、よろしいですか。

○齋藤委員

説明ありがとうございました。

どこの事案というわけではないのですけれども、説明をすべて聞いた限りでは、千葉県特有の課題に対する取組という感じではないかなというふうに思うのですが。私どもの会社でも、当然近隣の都県から通勤に来たりという方がいるのですけれども、そういった中で、特に近隣の都県と情報を共有したり、一緒に取り組んでいるというような事例があれば、ご紹介いただきたいのですが。

○皆川会長

いかがでしょうか。全般的なことですね。何かおありでしたら。

○田崎職業安定部長

職業安定部でございますが、ハローワークが私どものメインになってまいりますので、例えば京葉線とか総武線沿線で、東京と一緒に面接会をやるとか、埼玉や茨城など、経済圏が同一であろう地域では、就職面接会をやってございます。また、定期的に首都圏4局の幹部と意見交換などもやっているところでございます。

○皆川会長

齋藤委員、いかがでしょうか。

○齋藤委員

想定どおりのことをやられているなという感じはしたのですけれども、一方で、県境に住まわれている方などは、もしかすると先ほどのひとり親世帯の話

ではないですけれども、近隣と言ったら埼玉のほうが近くて、そういう企業があるよとか、そういう事情もあると思うのですけれども。そういったことで連携されて、情報交換だとか、一緒に取り組むといったようなことはされているのでしょうか。

○田崎職業安定部長

例えば、埼玉と千葉の県境に住まわれているケースについてでしょうか。

○齋藤委員

千葉県民の方は、県境は埼玉なのですね。そういうところに住んでいる人は、「管轄が違うから支援に入れないよ」というようなことなのか、「住まいがこの辺だから、じゃあ他県と連携して、一緒に広い範囲でやりましょう」ということなのか。

○田崎職業安定部長

連携した取組はやっております。雇用保険の手続きは管轄になりますが、求職だけの登録であれば、どこのハローワークでもきちんと対応できますし、システムも全国の求人情報を見られますので、どこのハローワークからでも、どこの地域の求人でもご紹介をすることはできます。

○皆川会長

ありがとうございました。

続いて、ほかにいかがでしょうか。

○高橋委員

経営者協会の高橋でございます。私も特定の項目に対する質問等ではないのですけれども、最近、他の都道府県の私と同じ立場の人間と話す中で、話題になっているようなことを3つぐらいお話しして、それに関する労働局さんとしてのお考えとか、お答えがあればおうかがいしたいなというところです。

1つは、最低賃金でございます。ここ数年の上がり方はもとより、今回、実施時期が結構ばらついたというのがあって、それが1つ話題になっております。

また、中央の目安以上のところに対する政府からのインセンティブの話が、政権が変わってしまったので、微妙なところだとは思いますが、国から各都道府県におりてきて、それを各都道府県が助成金なり補助金という形で、どういうふうにするのかという話なのか、各企業におりてくるのかというのが、

我々のサイドでもよくわからないなという話と、そもそも、その話がどこに行ってしまったのだろうかということでもあります。審議が終わって、千葉県の地方最低賃金は 1,140 円ということで 10 月 3 日より既に改定されていますけれども、そのあたりの話が、そのあとどうなっているのかというのが、もし進んでいるところがあれば、知っておきたいというのが 1 つでございます。

2 つ目は、先ほど中島委員からもありましたけれども働き方が多様化する中で、フリーランス、スポットワーカー、ギグワーカー、スキマバイトといった新たな形態が拡大しており、これは皆川先生がご専門だとは思いますがけれども、そもそも労働者性の話もあるのでありますけれども、労使関係そのものが今後どうなっていくのかというか、会社に対する帰属意識がどんどん薄れていって、労使間の紛争ばかりが増えていくという、そういう傾向が今後増えていくのかなということでもあります。この辺に関して、何か労働局さんのほうで企業に対する指導の方法なり、法律の解釈の説明なりというところで何かあれば教えていただきたい。

最後が、これも政権交代がらみではありますけれども、長時間労働規制の方向性に変化が出かねない雰囲気漂っていると思いますけれども、過労死防止の観点からも緩和方向にというのは容易に考えにくいと思いますが、労働局さんとしての何か指導体制とか姿勢に変化というのはのですかね。もっと強化しなければいけないみたいな話があるのであれば、教えていただきたい。以上、3 点でございます。

○皆川会長

ありがとうございました。

今の高橋委員からのご質問について、いかがでしょうか。

○福田労働基準部長

まず、最低賃金、1 点目のほうからお答えさせていただきます。

中央の目安以上のところのインセンティブにつきましては、都道府県のほうの取組ということで、先日金曜日に補正予算案の閣議決定もされたりはしていますけれども、一応、交付金という形でこれから都道府県に流れて、都道府県の要求に応じてだとは思いますが、都道府県に流れて、助成金制度を設定していくことになるかというふうに認識しています。千葉県のほうの情報をおうかがいしている限りでは、今のところ検討中というふうに聞いていますが、すでにある中小企業に対する支援の部分に、何らかの形で上乗せしていくかということは、現在、担当部署のほうで検討中だというふうに聞いてお

ります。

あわせて申し上げますと、業務改善助成金につきましても、一旦終了していましたが、補正予算のほうで、最終的には国会審議を通してになると思いますけれど、ホームページでも公開されていますが、352億円だったと思いますが、昨年比べて50億ぐらい上乗せした形で予算要求というか、積まれているようです。そちらについても年明け後ですか、すぐにまた改めて業務改善助成金も進めて行くというふうに本省から聞いております。

フリーランス、スポットワーカー、ギグワーカーの労働者性のお話をされておりましたが、労働者性のあり方については、本省のほうで研究会等も経て、実際の労働政策審議会のほうで議論されているというふうに認識しております。

私どもとしても、今後は働き方が、昔の工場法から労働基準法につながって変わってきて、そういったときの働き方と今の働き方とで、契約のあり方というのはだいぶ変わってきていますので、そういった中で、労働政策審議会のほうで議論が進められているというふうに思いますので、私どもとしまして、その審議の状況を見守っているという、そういった状況でございます。

あと、長時間労働ですかね。「働いて、働いて、働いて」というのが流行語になっていますけれど、法については、いろんな総理なりのご意見を踏まえて、いろんな話もございますが、ダブルワークとかそういった方への働き方も含めて、中央の労働政策審議会のほうで議論をされているというふうに認識しております。そちらの動向についても、私どもとしては現在どうなっていくかというのを見守っている状況ということになります。そういった関連では、今の時点で監督指導とか、どういうふうにしていくかということの方向性というのは、法律が変わる、変わらないがわからないと、何とも出てこないと思いますので、そこについては、今のところは現状と同じような形でやる方向性ですかね。80時間以上とか、そういったものについて監督指導を行うという方向性で考えております。

○高橋委員

ありがとうございました。結構でございます。

○皆川会長

続けて、いかがでしょうか。

ちょっと、私のほうで口を挟んで恐縮なのですが。先ほど高橋委員からお話しありました、それこそフリーランスや、スポットワークや、ギグワーカー。働き方の変化が、どうこれから影響していくかというところは、多分一

般的に、これからの労働政策を考える上でも大変難しい問題だと思います。私は、労働法という分野を専攻としていのですが、労働法や労働政策分野でも、まだ確たる方向性がきちんと見えているという状況でもないのかなと。

ちょっと模索中というところかなというふうに思います。

ただやっぱり、今、高橋委員からのお話にあったように、各企業との関係での帰属意識と言うのですか、関係性というのが希薄になるような働き方というのは、今後増えこそすれ、多分減りはしないのだろうなという見込みで、私などは見ているところです。

スポットワークもそうですし、ギグワークもそうなのだと思いますが、いろんな意味で雇用の断片化というのですかね、働き方の断片化というのが進むところがありまして。使用従属関係自体が希薄化するという場合もあれば、一応雇用という枠組みで働くにしても、労働時間が小間切れで、スポットワークのような形でいろんなところで働くという形の働き方も増えると思います。それこそ、労働者性がグレーゾーンになる働き方も増える一方で、もともと雇用、労働法が適用されることが前提の働き方も断片化していく。いろんな局面で、高橋委員がご指摘のような状況というのは進むと思います。

今日、いろいろご意見やご質問があったところとも、多少かかわるところではあるのですが、これからこういった監督指導を行っていくかということですね。雇用ということであれば、労働法の適用がありますので、それに従った監督指導というのは、一応理屈の上では可能だと思うのですが、今日のお話にもありましたように、実態把握が難しいというところはございますよね。

ハローワークの求人に上がってくるわけではないというご指摘もありましたので。そういったところで、なかなか労働行政的にも捕捉が難しいところで事態が進んでいるところはあるかと思います。全般的な傾向としては、そういうところはうまく労使関係のあり方を、秩序というか、なるべく適正なところに収めていくというのは、大きな課題ではないかなというふうに、うかがってありました。

あまり明確に「こうしたらいい」という、大上段にお話できるようなことはないので、やっぱりお話にありましたように、労使の中でどう秩序づけていくかというか、適正化を図っていくかというところが大事だと思います。もちろん労働行政のかかわりというのは、とてもそこで重要な位置を占めるとは思うのですが、やはりこれは労使自治の枠組で、ぜひ労働組合と使用者団体、経営者の団体の皆様がうまくこう、それこそ公労使会議じゃないですが、そういった枠組作りというか協議のあり方、これからの労使関係において、そういうフリーランスも含めた対応が、断片化する働き方をどのよ

うに位置づけて対処していくか、適正な労働条件を図っていくかというところが、行政だけじゃなく、労使の取組を含めた社会的な全般的な取組が必要なのではないかなというふうに、うかがっておりました。

ちょっと差し出がましいお話をさせていただいて恐縮だったのですが、高橋委員からのご指摘もありましたので、これは私からの意見のようなものでございますので、特にお答えは結構なのですけれども、そのようなことを考えさせていただいたというところです。

余計な口を挟んでしまって恐縮だったのですが。

そのほか、お気づきの点などありましたら、いかがでしょうか。

それでは、続けてで恐縮なのですけれども、私のほうからちょっと細かい点なのですが、今日ご説明いただいたところでお伺いさせていただきたいところがあります。それはまず、資料の 20 ページのところの、「多様な人材の活躍促進」のところの、生活困窮者等への就労支援のところですが。令和 7 年度の事業の進捗状況についてご説明いただいて、それは大変良くわかったのですけれども、具体的にこちらのページの、例えば D の表 1 など挙げておられる支援対象者の方の数や就職件数というところで。この支援対象者となっておられる方の特徴というのですか、もちろん、生活困窮者等という枠組でこちらは支援されていると思うのですが、具体的にどういったご事情の方が多いかというところを、差し障りのないところでお伺いできればと思います。

と言いますのは、「ひとり親」のサポートのキャンペーンなどもされているということです。で、「ひとり親」の方も生活困窮者等ですから、大体どういったご事情で生活困窮者に該当するという方の支援をされているか、対象として支援をされているかということについて、お伺いできればと思うのですが、いかがでしょうか。

○田崎職業安定部長

対象となっておられる方で多いのが、生活保護を受給されている方です。この事業も継続してやってきていますので、だんだん高齢化が進んできているやに聞いています。なかなか難しい方が「残ってしまっている」という言い方をすると申しわけないのですが、そういう状況になってきています。支援対象者数も目標にきちんと届くかどうか。就労準備性がちゃんと整っている人がいるかどうかということと、ハローワークのほうでご支援をしても、どうしても実際に就職までたどり着けるかという、ある程度時間がかかりますので、年度単位で見えていきますと、ギリギリ目標を達成できるかなという状況でございます。

○皆川会長

わかりました。ありがとうございました。

そうしますと、これは全般的な労働行政の枠組の中での、関連性についてのご質問です。例えば、2 ページ前の 18 ページのところで、「中高年層の就労支援」について、こちらは氷河期世代の方も含むという、氷河期世代もだんだんお年をとられてきていますので、こういったところの就労支援と重なるところもあるのでしょうかというところを教えていただければと思うのですが。

○田崎職業安定部長

例えば 18 ページの中高年層の支援と、この生活困窮者のほうの対象は、重複はしておりません。

○皆川会長

じゃあ 18 ページのほうは、生活保護を受給されている方というわけではなく…。

○田崎職業安定部長

（生活保護を受給されている方）ではなくて。昨年度までは「就職氷河期世代」と言われていた方を、もう年齢も高くなってきておられる方がほとんどなので、「ミドルシニア」とかそういう言い方に変えて、35 歳から 59 歳で正社員で働いたご経験のない方を中心に、こちらの施策でご支援しているということでございます。

○皆川会長

そうすると、今ちょっと不安定な非正規雇用で働いておられる方を、正社員にという。わかりました。ありがとうございます。このあたりの建て付けについて、細かいことがよくわからなかったものですから。ご教授いただいて、どうもありがとうございました。

では、そのほか委員の皆様から、お気づきの点、ご意見などはいかがでしょう。

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した。

それでは意見交換、ご質問は、このあたりで終了させていただければと思います。

本日、各委員におかれましては活発なご意見、ご質問等、誠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ご配慮をいただきたいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

(4) 第14次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告について

○皆川会長

では次に、議題の4ですね。「第14次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告について」。こちらは小山労働局長から、ご説明をよろしくお願いいたします。

○小山労働局長

議題4の「第14次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告について」でございます。

県内の労働災害を減少させるために、令和5年から9年までの5年間で、第14次労働災害防止計画を推進しておるところでございます。今年度が中間年となっておりますので、現在までの計画の進捗状況をご報告させていただき、また期待目標である死亡災害、死傷災害の減少に向けまして、残り2年間の取組のあり方についてご審議をお願いしたいと思います。

ご審議いただく時期でございますけれど、当方で年度当初よりさまざまな機会にアンケート等を配布してございまして、そちらを今現在、集計、分析中でございます。その取りまとめは、年明けの1月過ぎを見込んでございますので、その後の1月中・下旬に実施をさせていただ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。

ただいま小山労働局長より、第14次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告に係る審議についてお話がありました。この内容につきましては、労働災害の防止に関する専門事項であります。そのことから、千葉地方労働審議会運営規程第9条第1号に基づき設置されております、労働災害防止部会に審議を附託するということが適当と考えます。委員の皆様、附託についていかがでしょうか。

よろしゅうございますでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、第14次千葉労働局労働災害防止計画の中間報告にかかわる審議に関しましては、労働災害防止部会に審議を附託することといたします。よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○皆川会長

それでは、本日の審議会全体を通して、委員の皆様から何かおありでしょうか。いかがでしょうか。

では、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。

それでは、委員の皆様のご協力をもって、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、進行を事務局にお戻ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

5. その他

○司会（森田）

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、小山労働局長からごあいさつを申し上げます。

○小山労働局長

無事、審議会を終わりにして、皆様、本当にご協力ありがとうございます。

本日、各委員からご意見・ご指摘を何点かいただきました。いただいたご意見等につきましては、今後の当局の行政運営に反映してまいりたい所存でございます。引き続きご指導のほど、お願いを申し上げます。ありがとうございます。

6. 閉会

○司会（森田）

本日は、長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございました。

以上をもちまして、『令和7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。

○皆川会長

どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。

（以上）