

## 『令和7年度第2回千葉地方労働審議会』 議事録

日 時 令和8年3月11日（水）9時30分から11時38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 青柳委員、白坂委員、川畑委員、高村委員、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、松本委員

宮内委員

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） 皆様、お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただ今から『令和7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・均等室監理官の森田と申します。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。どうぞよろしくお願いたします。

はじめに事務局から、机上に配布させていただきました資料についてご案内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」、「座席表」、「審議会名簿・規程等」、「千葉地方労働審議会資料」、「令和8年度千葉労働局行政運営方針（案）」、「令和7年度労働行政の運営状況等一覧」、「令和8年度千葉県雇用対策協定事業計画の概要（案）」、「参考資料集」の、以上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、事務局からお届けさせていただきます。

### 2. 局長挨拶

○司会（森田） それでは、次第の2。開会に当りまして、小山千葉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○小山労働局長 おはようございます。労働局長の小山でございます。

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、厚く御礼を申し上げます。また、日ごろ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、感謝を申し上げます。

当審議会でございますが、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きましてご審議をお願いしておりますが、本日は来年度の行政運営方針

の案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おります。

来年度につきましては、今年度に引き続き、持続的・構造的な賃上げの実現、多様な人材が活躍できる社会の実現の2点を最重点施策と位置づけまして、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をさせていただくことといたしまして、私からは来年度の行政運営方針案の策定の背景等について、4点ご説明申し上げます。

第1に、持続的・構造的な賃上げについてでございます。昨年は、33年ぶりの高水準であった一昨年を上回る賃上げ率となりました。賃上げ上昇が、物価上昇を安定的に上回る経済の実現に向けて、この賃上げ水準を持続的なものとし、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要でございます。このため、地方版政労使会議である「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の構成員と連携し、賃上げ支援策の周知などに積極的に取り組むこととしております。また、賃上げ原資の確保のためには、生産性向上・人材育成が重要であることから、労働者や企業へのリ・スキリングによる能力向上支援に取り組むこととしております。

第2に、人材不足対策です。最近の県内の雇用・失業情勢につきましては、今年1月の受理地別の有効求人倍率が0.98倍と、このところ1倍あたりを横ばいで推移しておる状況です。地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は、国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。こういった状況から、各ハローワークにおきましては医療・介護・保育分野をはじめ、人手不足分野事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組むこととしております。

第3に、多様な人材の活躍促進についてであります。少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少する中で、労働力人口を維持するために多様な人材が活躍できる関係づくりが不可欠です。高齢者、障害のある方、外国人、若者あらゆる人材がいきいきと働くことができるよう、就業環境の整備や就労支援等に取り組むこととしております。なお来年度は、改正女性活躍推進法、改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法が順次施行されますので、それらの普及促進により、女性活躍推進に向けた取組についても一層進めることとしております。

第4に、安全で健康に働くことができる職場づくりでございます。令和7年度の長時間労働に関する監督指導では、12月末時点で違法な時間外労働が認められた事業場の54.9%に、月80時間超えの時間外・休日労働時間が認められたところであり、また労働災害につきましても、昨年の死亡者数が一昨年を超えるという、極めて憂慮すべき事態となっております。転倒、腰痛

などの行動災害も高年齢労働者数の増加に伴って増加しているため、来年度からは、順次施行されます改正労働安全衛生法や高年齢者の労働災害防止のための指針の周知・啓発等により、労働災害防止に向けた取組を一層推進してまいります。

さらに、相談数が高止まりしておりますパワーハラスメントに加え、カスタマーハラスメント、就活ハラスメント対策へのニーズも高まっております。働く方が安全で健康に働き続けられる職場環境整備のために、来年度も企業に対する個別指導等に積極的に取り組むこととしております。

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まいります。本日お集まりの委員の皆様をはじめ、あらゆる機会を通じて県内の労使からも現場の声をお聞きし、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お願い申し上げます。

○司会（森田） それでは次第の3.議題となりますが、千葉地方労働審議会運営規程第4条に基づき、これより進行を審議会議長の皆川会長にお願いしたいと存じます。皆川会長、よろしくお願いいたします。

○皆川会長 おはようございます。会長の皆川でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変なご多用なところご参集くださりまして、誠にありがとうございました。ただいま小山局長からお話がありましたように、今回の審議会で中心となる議題といたしましては、令和8年度の千葉労働局行政運営方針（案）について委員の皆様からご意見等を賜う機会となります。4つの課題ということで、小山局長からお話がありました。そうした点は我が国の労働社会において、いずれも喫緊の課題でございますので、ぜひ皆様のお知恵やご意見を賜ればと存じます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

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

○司会（森田） それでは、事務局からご報告させていただきます。本日の出席委員は、定数18名のうち16名で、委員の3分の2以上の出席をいただいております。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、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程第5条に基づき開催の公示を行ったところ、申込が1名ございました。以上、ご報告申し上げます。

### 3. 議題

#### (1) 令和8年度千葉労働局行政運営方針（案）について

○皆川会長 では続きまして、議題3の(1)です。「令和8年度千葉労働局行政運営方針（案）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。なお、各委員からのご意見・ご質問等は、説明が終わったあとにお受けいたします。それでは近江総務部長、よろしく申し上げます。

○近江部長 総務部長の近江でございます。ただいま、局長の小山から来年度の千葉労働局の行政運営基本方針をご説明申し上げましたが、私からはそれに基づく取組について、「令和7年度第2回千葉地方労働審議会資料」を用いまして、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。この資料の各ページの構成ですが、資料の表紙をめくっていただきますと目次がございます。目次の下に（注1）としてございます。こちらにございますとおり、こちらの資料の中の項目番号については、行政運営方針（案）に準拠した形で作成しております。

まず、行政運営方針（案）の第1につきましては、情勢分析でございまして、第2から施策の説明となっておりますので、まず資料2ページを開いていただけますでしょうか。上段に項目がありまして、その下のD欄に令和7年度の現在の取組状況、その下のCA欄に取組状況に関する評価分析等、P欄に令和8年度の取組内容を記載していますので、順を追って説明させていただきます。

ただ、時間の都合上、詳細な説明は割愛させていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

まず、第2「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」に関する取組について、4点申し上げます。1点目は、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」で、一昨年に採択した共同宣言に基づく取組の推進です。D欄①のとおり、今年1月23日に開催した公労使会議で、囲み枠にある

事項を重点的に取り組むことを確認いたしました。

また②のとおり、今年度は業務改善助成金の申請件数が467件と、前年同期比で110.7%となりました。物価上昇を上回る賃上げの継続に向け、CA欄のとおり、適切な価格転嫁と生産性向上支援等の環境整備に取り組む必要があると考えています。したがってP欄のとおり、来年度も公労使会議の構成員と連携を図り、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備づくりに取り組むとともに、千葉働き方改革推進支援センターや、賃上げ支援助成金パッケージの活用促進を図ってまいりたいと思います。

続きまして、3ページをご覧ください。2点目は、「最低賃金制度の適切な運営」です。D欄①のとおり、千葉県最低賃金額は、前年度から64円アップして1,140円に改正され、令和7年10月3日から発効されました。また、特定最低賃金については、鉄鋼業と電気機械器具製造業関係の2業種が改正されました。改正後の最低賃金の遵守を図るため、②③記載のとおり、広報活動を行うほか、各監督署において令和8年1月から、最低賃金の履行確保に係る企業に対する個別の指導を実施しているところでございます。

CA欄のとおり、引き続き地方最低賃金審議会におきまして充実した審議を尽くしていただけるように、事務局として円滑な運営に務め、効果的な広報に取り組む必要があると考えております。したがってP欄のとおり、来年度も同様の取組を継続してまいります。

4ページをご覧ください。3点目は、「同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。

D欄のとおり、監督署からの情報等に基づき、同一労働同一賃金の履行確保のための企業への個別指導を、12月末まででパートタイム・有期雇用労働者については295件、派遣労働者については93件実施しました。また監督署において、正社員と非正規労働者との待遇差の理由の説明が不十分な企業に対し、点検要請書を交付いたしました。CA欄のとおり、引き続き個別指導や点検要請を実施する必要があると考えており、P欄のとおり、来年度も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。4点目は、「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」です。D欄①のとおり、年収の壁対策として新設された「キャリアアップ助成金（社会保険適応時処遇改善コース）」及び「短時間労働者労働時間延長支援コース」の活用を図るため、積極的に周知を行いました。キャリアアップ助成金では、正社員化コースの申請が大きく増加していることから、引き続き周知を図りつつ、迅速な支給に向けて取り組んでおります。

また②のとおり、正社員転換制度を導入していない企業に対しては、制度導入を指導するとともに、多様な働き方実現応援サイト内の処遇改善事例を紹介

するなど、事業主の取組機運の醸成を図りました。雇用者のうち4割を占める非正規労働者の処遇改善や賃金水準の底上げは、持続的な賃上げの実現や人手不足解消のためにも重要と考えておりますので、P欄のとおり、キャリアアップ助成金の活用勧奨、迅速支給や千葉働き方改革推進支援センターによる支援等により、引き続き非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援に取り組んでまいります。

次に、第3「リ・スキリング、労働移動の円滑化」に関する取組について、5点申し上げます。6ページをご覧ください。1点目は、「教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進等」です。D欄①のとおり、「教育訓練給付」の積極的な周知を継続するとともに、新たに創設された「教育訓練休暇給付金」の周知を行いました。また②のとおり、「第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会」におきまして、ニーズに即した公的職業訓練コースの設定促進について、意見交換・情報共有を行いました。また③のとおり、「キャリア形成リ・スキリング相談コーナー」におきまして、11月末までに2,070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。リ・スキリングの支援促進のため、P欄のとおり、来年度も同様の取組を行うこととしております。

7ページをご覧ください。2点目は、「求職者支援制度の活用促進」でございます。D欄①のとおり、ウェブサイトやSNS等を活用し、制度の認知度向上に取り組まれました。また②のとおり、ハローワークの職業相談窓口におきまして、主に雇用保険を受給できない方に対して本制度の周知を行った結果、12月末現在、受講率79%となっております。また③のとおり、職員による適切・的確な受講あっせんのため、関係機関と連携し、オンラインによるコース説明会を6回実施しております。本制度につきましてはCA欄のとおり、雇用保険を受給できない方などに対するセーフティネットとして、引き続き利用促進を図る必要があると考えております。したがってP欄のとおり、来年度も制度の活用促進を図り、適切な受講あっせん、就職につながるよう取り組みます。

8ページをご覧ください。3点目は、「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」です。デジタル社会を担う人材育成のため、D欄①のとおり、デジタル分野のコース数や定員等の拡充を行いました。また、職業訓練の認知度向上のため、ホームページやSNS等を活用して訓練情報を発信。訓練受講生に対しては、担当者制による個別支援や求人イベント情報を提供しております。

デジタル人材の育成支援につきましては、CA欄のとおり、11月末現在、今年度計画人数の56%に当る定員数の開講をしております。引き続きデジタ

ル人材の育成に向け、効果的な職業訓練を実施する必要がありますので、来年度につきましても P 欄のとおり、令和 8 年度千葉県地域職業訓練実施計画に基づき、地域ニーズを反映した訓練コースの設定促進と受講生に対するきめ細やかな個別支援に取り組んでまいります。

9 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」でございます。D 欄のとおり、人への投資の支援ツールとして、人材開発支援助成金の積極的な活用に向け、企業向けセミナーにおける周知や、事業所訪問による説明等で活用勧奨を行い、申請も大きく増加しているところでございます。したがって、P 欄のとおり、来年度も引き続き活用勧奨を行うとともに、不正受給の防止も図りながら、迅速な支給に向けて取り組んでまいります。

10 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」でございます。D 欄のとおり、ハローワークの窓口におきまして、「job tag」「しょくばらぼ」を周知いたしました。また、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 を開設し、周知・広報に取り組みました。CA 欄につきましては、引き続き成長分野等への求職者及び在職者の円滑な労働移動を可能とする環境整備に取り組む必要があります。したがって、P 欄のとおり、「job tag」や「しょくばらぼ」の利活用の周知による労働市場情報の見える化の促進を図り、自治体との雇用対策協定等に基づき、県内の各地域、産業のニーズに応じた人材確保等の支援を行ってまいります。

11 ページをご覧ください。第 4 「人手不足対策」に関する取組について、1 点申し上げます。「医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等」についてでございます。D 欄のとおり、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。また、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などを開催し、特に人材不足が一層深刻化している医療・介護・保育分野におきまして、集中的な充足対策を実施いたしました。

また、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。

来年度につきましては、P 欄のとおり、ハローワークによる求人充足支援の充実を図るとともに、ハローワークの人材サービスコーナーを中心に、重点的なマッチング支援を実施いたします。特に医療・介護・保育分野につきましては、すべてのハローワークにおきまして、さらなる求人充足支援に取り組んでまいります。

12ページをご覧ください。第5「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」について、11点申し上げます。1点目は、「高齢者の活用促進」です。D欄①のとおり、企業の努力義務である65歳から70歳までの就業確保措置につきまして、未措置企業に向けた啓発・指導を、12月末までに430社に対して行いました。また、②のとおり、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い、65歳以上の支援対象者の就職率が94.2%という高い水準を実現いたしました。さらに、高齢求職者の選択の幅を広げるため、③のとおり、ハローワーク内でシルバー人材センターによる出張説明会を実施いたしました。

P欄のとおり、来年度も引き続き、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る、さらなる実績を目指して取り組んでまいります。

13ページをご覧ください。2点目は、「障害者の就労支援」でございます。D欄①のとおり、令和7年6月1日時点で、法定の雇用障害者数を満たしていない企業に対して、文書及び訪問による個別指導を各ハローワークで行いました。あわせて②のとおり、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、企業向けチーム支援を行いました。また、③のとおり、障害者の多様な特性に応じて、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いたしました。

CA欄につきましては、障害者雇用率未達成企業に対して指導を継続するとともに、雇用に関する支援を行う必要があることから、P欄のとおり、企業向けチーム支援と障害者の多様な特性に応じた障害者向けチーム支援の取組を強化し、障害者雇用を推進してまいります。

14ページをご覧ください。3点目は、「外国人求職者への就職支援等」です。

D欄①のとおり、千葉及び松戸の新卒応援ハローワークの「留学生コーナー」におきまして、大学へのお出張相談やガイダンスの実施等によりまして、就職活動全般にわたる支援を行いました。就職件数は、学校からの報告時期が遅れたことで、現時点では昨年よりも少ない件数となっておりますが、今後増加し、昨年度を上回る見込みでございます。

また、②のとおり、千葉県内6か所のハローワークに設置しているサービスコーナーを中心に、外国人労働者及び事業主からの相談対応、就職支援等を実施いたしました。さらに③のとおり、6月の外国人雇用啓発月間を中心に、ハローワーク職員が外国人労働者を雇用する事業所を訪問し、個々の事業所への具体的な助言・支援を行いました。したがって、P欄のとおり、外国人労働者の増加傾向を踏まえ、来年度も外国人求職者及び雇用促進に対する支援に

取り組んでまいります。

15ページをご覧ください。4点目は、「就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援」でございます。D欄のとおり、就職氷河期世代について、県内3か所のハローワークに設置した専門窓口におきまして、専門担当者チームによる支援を行い、ハローワークの紹介による正社員就職件数は、年度目標4,311件に対し12月末現在で2,940件と進捗率は68.1%となりました。なお、CA欄のとおり、就職訓練等リ・スキリング支援の充実は、SNSを活用した情報発信を行っていく必要があると考えております。したがって、P欄のとおり、引き続き就職から職場定着まで一貫した支援を専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施してまいりたいと考えております。

16ページをご覧ください。5点目は、「若者への就労支援」です。D欄①のとおり、新卒応援ハローワーク等で、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施し、正社員就職率の状況は、年度目標62.2%に対して12月末現在で74.4%と、年度目標を大きく上回っております。

また、②のとおり、わかものハローワークを利用して就職したフリーター等のうち、正社員に就職した者の割合は12月末現在で55.1%と、年度目標の50.8%を上回っているところでございます。③のとおり、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度では、地域で認知度の高い中小企業や、雇い管理が優良な中小企業を対象に、認定の取得奨励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。

したがって、P欄のとおり、来年度は就職活動の困難な課題を抱える学生を重点的に支援し、ユースエール認定制度についても、これまでと同様に取り組んでまいります。

17ページをご覧ください。6点目は、「生活困窮者等への就労支援」でございます。D欄①のとおり、各区・市役所内に設置した常設窓口8か所におけるワンストップ型の就労支援を実施した結果、(表2)のとおり、就職実績は1,001件で、就職率は目標を達成しております。また、②のとおり、労働局は千葉県と、各ハローワークは管下の自治体と開催した「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」で策定した事業計画に基づき就労支援を実施し、就職実績は(表1)のとおり、2,019件となりました。③のとおり、児童扶養手当受給者が現況届を提出する8月に合わせてキャンペーンを実施し、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。

なお、CA欄につきましては、支援対象者に対して、キャリアコンサルティング等の個別支援の実施が必要と考えております。したがって、P欄のとおり、来年度も地方公共団体と連携し、個々の状況に合わせた就業支援を実施

してまいります。

18ページをご覧ください。7点目は、「フリーランスの就業環境の整備」でございます。D欄のとおり、フリーランス法履行確保のため、12月末時点で38社に対し調査を実施しております。また、フリーランス本人からの法違反申出等による調査の実施や相談対応、監督署による企業への個別指導を行いました。本法律は、令和6年11月施行とまだ日も浅く、引き続き法違反の申出に対応した調査を行い、フリーランスの就業環境整備を図る必要があるため、P欄のとおり、来年度も同様に取り組んでまいります。

19ページをご覧ください。8点目は、「女性活躍促進に向けた取組促進等」でございます。D欄①のとおり、均等法に関する企業への個別指導を12月末時点で76件実施し、うち66件については、性別による差別的取扱の解消や女性の採用・登用について助言・指導を行いました。また、②のとおり、女性活躍推進法に関する個別指導を71件実施し、うち52件は、男女間賃金差異の要因分析や、経年比較を行うよう働きかけを行いました。なお、令和8年4月施行の改正女性活躍推進法については、③のとおり、昨年6月の国会成立後、リーフレットの郵送や説明会を開催し、広く周知を図っております。

また、⑤のとおり、専門窓口である「マザーズハローワーク」等で、子育て中の女性等に対する就職支援を地域の子育て支援拠点やNPO等の関係機関と連携し、実施いたしました。マザーズハローワーク等での就職率は97.4%と、目標の96.9%を上回る高い就職率となっております。CA欄につきましては、改正女性活躍推進法により、情報公表義務が適用拡大となる101人以上300人以下企業を中心に、引き続き周知に取り組むとともに、法施行後は履行確保を図る必要があります。したがって、P欄のとおり、来年度も同様に取り組むとともに、求人確保とオンラインによる就職支援サービスを積極的に実施してまいります。

20ページをご覧ください。9点目は、「総合的なハラスメント防止対策の推進」でございます。D欄①のとおり、法定の各ハラスメントについても、企業に対する個別指導を12月末までに47件実施し、うち措置を講じていない27件について助言・指導を行いました。相談状況については、上から3つ目の妊娠出産等に関するハラスメントを除き、すべてのハラスメントについて、前年同期比で増加しております。また、②のとおり、昨年6月に成立した「カスタマーハラスメント防止対策」及び「就活セクハラ対策」についての企業向け説明会を実施したほか、他機関主催の説明会でも説明を行い、周知を図りました。

CA欄につきましては、令和8年10月の改正法施行に向けてさらなる周知

を図り、法施行後は現行法の内容も含めた履行確保を図る必要がありますので、P欄のとおり、来年度も同様の取組を継続し、法の周知と履行確保に努めてまいります。

21ページをご覧ください。10点目は、「仕事と育児・介護の両立支援」でございます。D欄①のとおり、昨年4月から段階的に施行された「改正育児・介護休業法」について、各種セミナー等で周知いたしました。また、12月末までに男性の育休取得率の公表義務があった281社へ公表を促し、うち275社が公表しております。②のとおり、中小企業への個別訪問等により、両立支援等助成金の活用を勧奨し、12月末時点で前年同期を上回る527件の申請件数となっております。また、③のとおり、くるみん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、本年度15社の認定につなげました。

さらに認知度を向上させるため、右にあるポスターを作成し、大学等で掲示いたしました。

CA欄につきましては、昨年10月施行の3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、柔軟な働き方の制度が措置されていない企業が見受けられるため、引き続き法の履行確保を図る必要があります。また、男性の育児休業取得率をさらに上昇させる政府目標の達成に向けて、支援策の活用勧奨についても推進する必要がありますので、P欄のとおり、来年度も同様に取り組むこととしております。

22ページをご覧ください。11点目は、「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」でございます。D欄①のとおり、企業の自主的な働き方・休み方改善の取組を促進するため、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業支援へのワークショップを開催いたしました。また、②のとおり、働き方改革推進支援助成金を12月末までに69件交付決定しております。加えて③のとおり、ポスター配布等により、年次有給休暇の取得促進に取り組みました。CA欄のとおり、多様な働き方の実現やワーク・ライフ・バランスの促進は今後も重要でございますので、P欄のとおり、来年度も同様に取り組むこととしております。

次に、第6「安全で健康に働くことができる環境づくり」に関する取組について、4点申し上げます。23ページをご覧ください。1点目は、「長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」でございます。D欄①のとおり、時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導を速報値で805件実施いたしました。また、②のとおり、過労死等防止啓発月間に、労働局長がベストプラクティス企業を訪問し、意見交換を行いました。同月間中には、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、14

2名の方に参加いただきました。

C A欄につきましては、過労死等に係る労災請求が増加傾向にあることなどを踏まえ、引き続き取り組む必要があると考えております。したがって、P欄のとおり、来年度も同様の取組を継続したいと考えております。

24ページをご覧ください。2点目は、「令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援」でございます。D欄①②のとおり、企業向け説明会を実施したほか、発注者や荷主に対する要請等も行いました。特に建設業につきましては、関東地方整備局と合同で協力依頼を行ったほか、監督署長や県内17市町村の市長を訪問し、個別に働きかけを行いました。また、③のとおり、医師については、医療機関からの相談等にきめ細やかに対応しております。

C A欄につきましては、これら業種等の労働時間削減について、事業者のみならず取引先の協力も不可欠であることから、引き続き幅広く周知を図る必要があると考えております。したがって、P欄のとおり、来年度も同様の取組を継続したいと考えております。

25ページをご覧ください。3点目は、「労働条件の確保・改善対策」でございます。D欄①のとおり、監督官が定期的実施する監督指導を速報値で2,048件実施し、違反率は77%となりました。また、そのうち重大な法違反については、送検手続や関係機関との相互通報を行っております。

C A欄につきましては、依然として基本的労働条件の枠組みに問題が認められる事業場が多く、中には悪質な法違反も認められることから、引き続き取り組む必要があると考えております。したがって、P欄のとおり、来年度も同様の取組を継続したいと考えております。

最後に、26ページをご覧ください。4点目は、「第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進」でございます。令和7年度は、改正労働安全衛生法等の法令改正の動向も織り交ぜつつ、D欄のとおり、計画の柱となる8つの重点対策をそれぞれ推進しながら、100回を超える集団指導会や局長パトロールなど、積極的な周知と説明を展開してまいりました。

C A欄につきましては、令和7年の労働災害の発生状況は行動災害を中心に増加し、1月末速報値で死傷災害は5,823件と前年同期比3.1%増。死亡災害は33件と前年同期比で13.8%増となっております。これらを踏まえて、来年度につきましてはP欄のとおり、令和8年4月から順次施行される改正労働安全衛生法等の周知を図ったうえで、8つの重点対策を前進させ、14次防の目標の達成につなげてまいりたいと考えております。

以上、駆け足での説明でございましたけれども、ご審議いただきますよう、よろしくお願いたします。

○皆川会長

ありがとうございました。それでは、これから審議に入りたいと思います。「令和8年度千葉労働局行政運営方針（案）」について、これ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存じます。なお、ご意見、ご質問につきましては、どの資料のどのページのどの箇所かということについて、おっしゃっていただくようお願いいたします。それでは皆様から、ご意見・ご質問はいかがでしょうか。どなたからでも結構ですので、よろしくようお願いいたします。

○齋藤委員

資料25ページ「安全で健康に働くことができる環境づくり③」の一番下のグラフのうち、年次有給休暇の違反件数について、これは取得が出来なかったということなのか、2019年から施行された5日間の取得義務が履行されなかったということなのか、中身について説明をお願いします。

○福田労働基準部長

年次有給休暇の違反につきましては、時季指定を含めて（労働基準法）39条違反全般ということです。1項で（労働者が）指定した時季に取得させていないということもありますし、（使用者の）時季指定も出来ていないというものも含め、（労働基準法）39条違反全般ということで捉えていただければと思います。

○齋藤委員

2つ目に質問させていただいた、2019年から施行されている年5日間の取得については、何らかのチェックはされているのでしょうか、もしされているのであれば、違反等があるのでしょうか、実態を教えてくださいたいと思います。

○福田労働基準部長

時季指定の5日の部分の違反件数はすぐには出てこないのですが、（労働基準法）39条にある時季指定5日の部分も含めて指導、是正勧告させていただいております。

○齋藤委員

ありがとうございました。

○白坂委員

資料 1 2 ページにございます高齢者の活躍促進に向けては、対象者数に対して就職率が 94.2%と極めて高い実績になっている一方、13 ページの障害者の就労支援を見ますと就職率は 32.6%にとどまっています。企業が障害者を積極的に雇用しようと思っても、実態として受け入れづらい部分もあるのではないのでしょうか。その中で言えば P 欄にございます「就職から職場定着までの一連の支援の実施」が企業に求められている部分もあろうかと思うのですが、初めて障害者を雇う際、障害の程度や種別に応じた企業の環境整備といえますでしょうか、例えばトイレをどうするか、階段をどうするかなどがクリアされていかないと就職率の向上につながっていかないと考えております。そこに対する整備の仕組みはあるのか、あるとすれば活用が進んでいるのかをご紹介いただければと思います。

2 点目ですが、21 ページになります。D 欄③にくるみん認定に関する記載がありますが、くるみん認定、プラチナくるみん認定にあたっては、企業側からするとかなりのことを求められて、認定をいただくと聞いているのですが、認定された企業から見て、認定していただいたことで「こういったメリットがあった」というような事例があればご紹介いただけたらと思います。

○田崎職業安定部長

障害者の関係でございますが、私どもも障害者雇用を促進している訳でございますけれども、雇う企業の環境整備も非常に重要でありますので、引き続き検討をお願いしているところでございます。そうは言っても金銭的な問題も絡んでくる場面も多分にあるかと思っておりますので、そのような時は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が窓口になって、障害者が働きやすい環境整備のための助成金制度を運用しておりますので、そういったことも私どもからも周知させていただきながら、企業の障害者の雇用促進につなげて行きたいと思っております。

また昨今、障害者雇用に前向きな企業を労働局で認定させていただいて、その企業から障害者雇用が進んでいない企業へのアドバイザー的な役割を担っていただく制度を始めておりますので、そのような制度の活用も紹介させていただきたいと思っているところでございます。

○田名網雇用環境・均等室長

プラチナくるみん、くるみん認定、いずれも育児休業取得率や残業時間などについてハードルが高くて苦勞しているという話も伺っているところです。ハ

ードルの高い条件をクリアして認定を取った企業が感じる認定のメリットはどのようなところにあるのかといった質問だと受け取りました。

一般的に、両立支援に積極的な企業ということで、学生からも注目されることがメリットであると聞いたことがあります。私もプラチナくるみんやくるみんを取得された企業にどういったところにメリットを感じたかと聞いたことがございました。その時に出てきた1つが今申し上げたこととございます。

それから、税制や融資の際に認定を取ったことが有利になるということで、特に税制に関してはメリットを感じていると聞いております。

また、会社の中でという意味では、自分が働いている会社が認定を受けたことを会社の中で周知していく訳ですけれども、そうしますと自分の会社に愛着も持てますし、働く意欲も向上するという声も伺いました。事業主から聞いた話ということで紹介させていただきましたが、認定のメリットというのは、いろいろな企業が日本にある中で、自分の会社の位置が本当によくわかる制度とおっしゃってくれた企業もありまして、そのようなことかなと考えております。

#### ○白坂委員

障害者支援のところですが、行政の縦の中で完結ということではなく、しっかり連携をしていただいて、制度がいろいろあるということを含めて、企業側への周知、積極的な活用までお願いできればと思います。

くるみんもせっかく制度がある割に、社会的な認知度も含めて、学生は就職活動にあたっては認知すると思うのですが、労働局としてもメリットがあるということを訴えていただかないと企業側への広がりも期待できなくなる可能性もあると懸念しておりますので、是非、推進のほどよろしく願いいたします。

#### ○中島委員

3 ページの最低賃金の関係ですが、近年、過去最高額の改正が行われておりまして、労働者側としてはありがたいことですが、企業側には非常に負担が高まっているということでもあります。中小企業への支援策、助成金の制度の充実と利活用の促進に向けて是非とも取組を進めていただきたいと思います。

関連して2 ページで、共同宣言に触れられておりまして、①の四角囲みの中でパートナーシップ構築宣言が掲げられておりますが、令和8年中に3,500社ということで目標が掲げられております。ただ、千葉の近隣都県の状況は、かなり高い水準で浸透しておりまして、3,500という数字が低い水準とな

ってしまっているのです、広がって行くように取組を進めていただければありがたいと思っております。

②にあります、環境改善に向けた取組のところで、活用勸奨を行ったと書かれておりまして、実施の件数なども書かれておりますが、活用の勸奨は、どの程度の規模で行って、どういう結果であったのか、勸奨の規模などをどの程度で行ったのかを教えてくださいたいと思います。

もう1点、26ページのCA欄で、死傷災害、死亡災害の件数が書かれてまして、死亡災害が非常に増えているということで危惧しているところです。

様々な分析をされて対策もされていると思うのですが、増加に歯止めをかけていただいて、減少していく方向に取り組んでいただければありがたいと思っております。

#### ○田名網雇用環境・均等室長

1点目でございますが、パートナーシップ構築宣言の県内の企業数を高める取組についてということでございますが、3月10日時点で2,677社登録してございました。これを3,500社にするのも、大変であるということもございますけれども、公労使会議に参集されている皆様の取組を進めるように労働局としても事務局として必要な資料の提供なども是非やっていきたいと考えております。

#### ○福田労働基準部長

業務改善助成金等賃上げ支援パッケージの周知広報につきまして、最低賃金の引上げ率が高い状況がありますので、次年度以降も引き続きしっかり周知してまいりたいと思っております。業務改善助成金等の活用勸奨を行った点につきましては、地域別最低賃金や特定最低賃金の周知広報とあわせて各種団体等に周知広報させていただいております。自治体は県下54市町村に送らせていただいております。その他としては、ポスターの配布先がおおよそ900機関、リーフレット等がおおよそ1,100機関でありましては、これらの機関に対してあわせて2万5,000枚弱のリーフレットを配布し周知させていただいており、活用勸奨を図っているということでございます。

26ページの死亡災害の件ですが、1月末速報値で死亡災害が33件ということですが、その後少し遅れて死亡災害の報告がございまして、現時点で35件ということ、昨年の29件をすでに6件超える数字となっております。いろいろな広報資料を作成して注意喚起を引き続き図ってまいり、令和8年につ

いては、現在1件死亡災害が起こっていたと思いますが、令和8年は死亡災害に歯止めをかけるように努めてまいりたいと思っております。

死亡災害の多くは、従来型の災害が多いということがありますので、現実的に歯止めを掛けられるように、業界団体に周知広報を図って行くとともに、災害の類型を見ますと、若い方や外国人が多いので、特に外国人の場合は、コミュニケーションが取りにくいということによる安全衛生対策が十分に取れていないということが考えられますし、若い方は、コロナ禍以降、災害を目の前で見ることによって培ってきた安全衛生対策についてあまり実感が湧かないといえますか、自身の体験につながっていないということもあって事故につながるケースもありますので、事業者がどんなに頑張っても労働者に伝わらないとまずい部分をどういう形で伝えていくのがいいのかを考えながら、広報の方法も工夫しながら死亡災害等の災害防止に努めてまいりたいと考えております。

#### ○清田委員

2点ご意見を述べさせていただければと思っております。1点目は、死亡災害、死傷災害ともに増加しているということで厳しい現状にあると認識しております。今、回答いただきましたように、その改善に向けてということで、外国人や若年層を対象にという話もございましたが、もう一つの観点からすると、分野によって、業種によって力を入れて行くという手法もあるのではないかと考えております。26ページの中では、令和8年度取組の内容として、第三次産業という形で掲げられておりますが、一方、行政運営方針の31ページの下段を拝見しますと建設業のことが書いてありまして、建設業において死亡災害の発生件数が他業種に比べると多い、休業4日以上労働災害も増加していると分析されております。県全体の労働災害を低減させていくためには、建設業ですね、他の分野と比べると災害が多いということで、そこに対する対策が極めて効果的だと考えますので、是非、重点的な取組をお願い出来ればと考えております。

また、建設業以外でも他業種に比べて発生件数が多い分野があれば、あわせて重点的に対策を講じるべきではないかと考えております。ですので、もしその他にも該当する業種があれば、是非お教えいただけるとありがたいと考えております。

2点目ですが、建設業に関連してもう1点ということになりますが、資料24ページにございますように、建設業については、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用されておりまして、適切な工期の確保等への理解促進を浸透

していく必要があると考えております。しかし、工期を意識するあまり、現場の安全がおろそかになってしまっただけでは本末転倒ではないかと考えております。

ですので、働き方改革を推進するにあたっては、労働災害の低減にも十分に配慮しながら、安全と両立できるような周知と指導をお願いできればと考えております。

#### ○福田労働基準部長

死亡災害が一番多いのが建設業ですが、従来型の墜落・転落災害が多いので、過去の災害のこれまでの対応がありますので、そこをしっかりと建設業関係の団体に対して周知させていただく方法を取らせていただいて、今も取らせていただいていますし、引き続き取って行きたいと思っております。建設業も外国人が多くなっていますし、若い方も入職するようになっておりまして、いくら事業者が頑張っても、安全衛生対策が末端の労働者まで伝わっていない部分もあるかと思っておりますので、そのあたりは私どもの周知広報のツール、ピクトグラムなども作っておりますので、そういったものを工夫しながら伝わるようにしてまいりたいと思っております。

あと多いのが運輸貨物取扱業ということで、運送業関係になりますが、こちらの交通事故が多いので、交通労働災害防止のためのガイドラインの周知や、警察などと連携した交通対策会議なども行っていると思っておりますけれど、交通安全の観点で指導をして行く形になろうかと思われまます。

製造業ははさまれ、巻き込まれが多く、従来型の機械の災害となりますので、これも従来の形で関係団体を通じて災害対策を周知してまいりたいと思っております。

24ページの建設業の関係につきましては、24ページの①に記載させていただいておりますとおり、県内の自治体や主要民間団体に対しまして、適正な工期の確保や長時間労働の改善、賃上げ、安全経費の確保などもございますが、そういったものを関東地方整備局と合同で協力依頼というか、地方自治体等に対して要請を行っていくということを行わせていただいております。要請にあたりましては、働き方改革の観点でやっております安全経費の確保も伝えておりますので、建設業者にしわ寄せが行かないような趣旨で説明させていただいております。

引き続き、安全に配慮した工期にすることについても含めて、建設業の働き方改革について働きかけを行っていきたく思います。

#### ○清田委員

ご回答ありがとうございました。労働災害の低減に向けては、重点分野をしっかりと定めて、周知徹底を行っていくことが非常に重要である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。

○高村委員

本日は、今年度の取組と成果を踏まえた次年度取組方針計画について分かりやすく説明いただきましてありがとうございます。重点施策としては、賃上げの話と多様な人材の活躍の2点があったと思うのですが、私は後者について2点ご質問させていただきたいと思っております。

求人と求職ということなのですが、マッチングを丁寧にお図りいただいているということをお聞きして、非常によく分かりました。質問ではありませんが、10ページのハローワークの職員12名が自主的に理解いたしました。キャリアコンサルティングの資格の取得をされているということで、非常に熱心に取り組んでいただいていることに関しまして敬意を表したいと思います。そのうえで、求職と求人のマッチングを図るということの中で、今、仕事の中身が変わっておりますので、それに合わせて必要なスキルも変わって来るわけですが、ここからが質問なのですけれども、6ページでリ・スキリングを図りながら、こういったスキルを身に着けたのかということをお聞きしたいです。ジョブ・カードを使って明確に示すという取組を進めていらっしゃるということなのですが、スキルを身に着けたのであれば、これを明確にしていくことは大事だと思うのですが、求職側はスキルを明らかにしていると思うのですが、求人側はどうなのかなということを知りたいと思っておりました。10ページでjob tagを利用する、しょくばらぼを活用するという周知を行っているということなのですが、あわせてジョブ・カードの利用というところですね。採用する側、求人側がこういったスキルを持った人が自社に取って必要なのかという、要件というか条件というか、そういったところが明確にできていないので、単にマッチングするだけでなく、ミスマッチがなくなって定着していくといううえですごく大事なのですから、求人側がそういった要件を明確に絞り切れていないのでうまく行かないという話も聞いておりますので、ジョブ・カードというものを求人側でどのように認識されて、うまく活用できるように支援されているかということをお聞きしたいと思っておりました。

2点目ですが、19ページの女性活躍に向けた取組の推進のところですが、女性活躍推進法が改正されて、これから情報開示の義務付けのところ、企業規模が引き下がっていくという説明があったかと思っております。情報開示をすること自身、重要なことだと思っております。水準自体を問うということもある

かもしれませんが、数字を明らかにする過程でそれぞれ取組の課題が明らかになるということもあるでしょうし、また、取組を進めている企業の状況が外部に伝わる、求職している方に伝わるというのは非常に重要なことだと思いますので、法律にあわせて開示を進めていただきたいと思うのですが、101人までということになりますと、対象企業も増えますし、周知を図って取組をしていただくには時間もかかるのではないかと思いますので、実際にはどういった方法で企業が開示するということを想定しているのか、また、開示の状況をどのように補足すると考えているのかということについてお教えいただけたらと思います。21ページには、育介法の開示の義務ということで、対象になる275社すべてに状況を確認しているということもあったのですが、こちら301人以上ということになっていると思うのですが、それに比べて今回の女性活躍推進法の情報開示を求める企業の範囲は、格段に広いかと思いますので、そのあたりをどのように考えていらっしゃるのか、計画などをお聞きできればと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○田崎職業安定部長

ジョブ・カードの関係ですけれども、かなり前からジョブ・カードを普及させようということで取り組んできているところでございまして、以前は100万人を目指してということで取りくんでおりました。定着はしてきていると思っております。普及の旗振り役として、商工会議所の力を借りていた時期などもございますので、企業も認識していただいていると思っておりますし、面接などの時もジョブ・カードを提示したりという場面もあると聞いておりますので、ジョブ・カードは有効になってきております。これからもより浸透・活用していただけるように頑張っていきたいと思っております。

job tagはどちらかというと求職者が自分にあった仕事を発見できる自己診断ツールという側面もあるのですが、企業側が必要としている人材の職務要件を整理するツールとしてもお使いいただくことは可能ですので、job tagは、求職者だけではなく、企業側にもPRしていきたいと思っております。

#### ○田名網雇用環境・均等室長

女性活躍に関しまして、ご質問いただきましてありがとうございます。まさにこれから私たちが頑張っていかなければならないことについてご指摘いただいたのかなと考えております。新たに公表義務を課される企業ですけれども、934社ございます。101人以上300人以下ですね。それから301人以上の企業に関しましては、今まで男女の賃金差異を公表していましたが、法改

正により女性管理職比率を追加で公表することになりますので、法律改正に関して対応していかなければならない企業は、1,300社程度あるという状況だと理解しております。

公表する先としましては、女性活躍推進企業データベースというものを持っておりまして、今回情報公表していただくうえで、一層データベースでの公表を勧めるようにという建て付けになっております。データベースでの公表をすることによって、公表は毎年行っていくものなのですが、そろそろ公表の時期ですよとかまだ公表していませんよ等のお知らせが来る仕組みになっていて、まず、データベースでの公表をどれだけ多くの企業にさせていただくかによって、今後の情報公表の定着の状況も変わっていくのかなと思います。データベースでの公表に関しましては、ハラスメントと女性活躍推進法の説明会での説明を続けてきました。回数は29回です。そのような場での周知も行いますが、5,000社程度の企業に資料を同封してお知らせしておりますので、広くデータベースを知っていただき、それを使って公表することによって、今後楽になるよという方向で進んでいきたいと思っております。

実際にデータベースを使うことによって、業種であるとか、会社の規模であるとか都道府県であるとか、いろいろな条件で比較することができ、自分たちにとってのメリットになり得るかと思っておりますし、学生から選ばれる企業にもなり得ると考えておりますので、こちらに力を入れてまいりたいと思っております。公表すべき時期にデータベースに公表されていなければ、残りの企業には丁寧に電話をするなりして確実に公表するよう進めていきたいと考えております。女性活躍推進法の301人以上企業に関しましては、データベースは8割程度の企業が利用しております。8割のところまで持って行ければ、あとから個別に対応することもできて行くのではないのかなという感触で動いていきたいと思っております。

#### ○高村委員

どうもありがとうございました。job tagを求職者だけではなく、求人の方たちが要件を明らかにするという意味でも活用するような取組を進めていると伺っていますので、ジョブ・カードがあるよというのは知っているかと思うのですが、ご自身たちがどこのところに着目して、活かしていくのかという要件定義を決めて行くという意味でも、活用を進めていただけたらと思います。job tagは非常にいい仕組みだと思っております、利用させていただけたらと思っております。

2点目の件もご回答いただきましてありがとうございます。女性活躍推進企業データベース、充実を図ることが非常に大切で、社会的なインフラとして、多くの方に登録していただいたり、また、利用するという観点では私ども大学といたしましても就職の場面で、また、私がおりますところは、社会人の学生さんですので、転職ですとか採用にかかわる方もいらっしゃいますので、活用するということに関しては、微力ですけれども、協力していきたいと思っております。是非、進め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。

○田名網雇用環境・均等室長

データベースですけれども、数字のダウンロードもできますので、研究されている方には非常に便利な作りになっていると思います。私どももデータベースをダウンロードして見て、状況を把握するようにしております。こういったデータベースは、専門家の皆様だけではなく、企業の方、学生にも活用していただきたいと思っております。

○坂本委員

18ページのフリーランスの就業関係の整備について2点ほどご質問がございます。①のフリーランス法（就業環境整備部分）のかっこの就業環境整備部分に関しのところは、何を意図するものなのかご説明いただきたいと思っております。

2点目ですが、①の2つ目の表で、「フリーランスから法違反との申出等に基づき実施した」のところなのですが、数字が少ないなというのが私の個人的な印象でした。フリーランス法が施行されて1年ちょっと、日が浅いということもあるのですが、この数字に基づいてPの部分で、申出があった場合に法の着実な履行確保を図る、②相談窓口における対応等について適切に対応するとあるのですけれども、そもそもフリーランスの方に困った時、何かあった時に申出ができる、相談できるということの周知などはどのように行っているのか、また、今後どうしていくかなどお考えがあれば教えていただけたらと思っております。

多様な働き方の中、選択する中で、雇われるという部分もありつつ、個人事業主として、独立していくという形もあると思うので、企業側も個人事業主側も働きやすく環境を作って行けるような形で進んでいけたらいいなと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○田名網雇用環境・均等室長

フリーランス法の（就業環境整備部分）というのは何かということだと思いますが、フリーランス法に関しましては、フリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化の部分と私どもが担当しておりますフリーランスの就業環境整備という部分がございます。前者につきましては、たとえば、発注した物品を請け負った日から報酬を出来るだけ早く支払うことになっているのに払ってくれないとか、フリーランスに1か月以上の業務委託をした場合に、たとえばせっかくフリーランスとして作業をしたのにその成果物の受領を拒否したりとか、出来が悪いということできしたる根拠もなく報酬の減額をするとか、返品するとか、買ったたきをするとか、いろいろな禁止行為があるのですが、こういったことに触れているというものが代表的なものでございます。

これが公正取引委員会などで担当している部分でございます。

私どもが担当しますのは、環境の整備ということで、フリーランスの募集に関して掲載する時に、虚偽の表示や誤解を与える表示になっていないか、内容が正確で、最新のものになっているかどうかというのが1つ、6か月以上の業務委託の者に関しては、育児介護休業と業務の両立に関する配慮ができていないか、ハラスメント対策に関して措置を講じているか、6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととする場合には、原則として30日前までに予告しなければならないけれどもそれができているかなどでございます。

働く環境というよりは、取引の適正化の部分に関して困っていらっしゃる方が多いのですが、18ページの3つ目の表の下から2つ目に「取引適正化に関する内容」がありまして、令和7年度12月末時点で23件と、環境整備と比べますと、そんなに多くはないのですが2桁となっております。どちらかというところちらの方のニーズの方があるのかなと思っています。

今後ということでございますけれども、18ページのPのところ、就業環境の整備違反に関する申出があった場合に法の着実な履行確保を図るということは当然でございますが、それよりも日ごろからフリーランスと取引をされている企業を訪問いたしまして、環境整備部分に関して、日ごろからきちんとやっているかという観点で指導をしております。その指導が18ページの一番上の表になります。今年度は50件計画しておりまして、基本的には3月までに50件すべて実施することにしております。件数自体はそれほど多くないかもしれませんが、厚生労働省からの指示で今年度は50件を計画し、的確に指導を実施しております。ハラスメントに関しては取組が行われていないので、是正指導などもしております。

○坂本委員

ありがとうございます。中小企業は専門的なことや事業のプロジェクトの一部などが個人事業主に任せられるというところがあると思いますので、引き続き周知をお願いいたしたいと思います。

○田島委員

2点ほど意見を述べさせていただきます。8ページのリ・スキリングのところのデジタル分野の訓練を拡充したということですが、デジタル分野は非常に変化が激しくて、おそらく1年前のことが古かったりするので、ニーズはすぐくあると思いますので、引き続き柔軟な対応と先見性のある内容に取り組んでいただけたらという要望です。

もう1点が14ページの外国人の求職者の就職支援等ですが、最近外国人の労働者が増えていることで、在留資格や就労資格のことを知らない事業主がたくさんいて、私社労士事務所ですから、雇用保険の届出をするときに、在留カードを見るのですが、明らかに違う資格の者が来てしまっているのも、もちろん無理ですよと止めるのですけれども、もう少し早い段階で知識を周知していただけたらと思います。25ページに監督署の臨検などで外国人の法令違反があったら関係省庁に通報するとありますので、厚労省だけではなく、関係各省と連携を取って周知をお願いしたいと思います。とても怖い法律で違反が見つかったら大変なことになると思うので、中小企業の中には、知識がない方がいますので、是非とも引き続き、指導、広報、周知していただけたらと思います。

○田崎職業安定部長

デジタル人材関連の訓練につきましては委員のおっしゃるとおりでありまして、すごく発展が早いというか、どんどん新しくなっていく分野で、訓練自体は、希望される方は多いのですけれども、訓練の内容に沿った分野に就職できているかというと厳しい部分もございます。我々も訓練を実施している機関も共通の認識でありますので、中長期的に見てどのようにやっていくかということの検討をはじめさせていただいているところでございます。

外国人の関係ですが、外国人の方は増えてきておりまして、昨年10月末に調査をいたしましたところ、初めて千葉県内で外国人労働者が10万人を超えたという結果も出ております。外国人を雇われている事業所を訪問させていただいて、適切な雇用管理環境になっているかを見させていただいているところですが、どうしても限界というかすべて一遍に回り切れておりません

ので、社労士の先生方の力もお借りしながら、適切な方向に持って行きたいと思いをします。

○福田労働基準部長

外国人の関係について、25ページの通報の関係ですが、外国人労働者の権利の確保という意味合いで、ほとんどが技能実習生や特定技能実習生の賃金不払、最賃未滿、健康診断などですが、引き続き、外国人労働者の権利の確保という意味合いでしっかり対応してまいりたいと思っています。

ビザの関係の周知ということでございますが、関係省庁の連絡会議というのも本省で行っておりまして、警察庁、法務省、出入国在留管理庁、厚生労働省が連携しておりまして、その取組については、労働局も警察や出入国管理局などと連携させていただいて対応しております。私どもの方は監督署や安定所で、不法就労の実態があれば、警察と連携して取り締まるということになりますが、ビザについては、法務省や出入国在留管理庁が主体となって周知していくものと思っておりますので、引き続き、法務省や出入国在留管理庁の出先機関と連携して必要な周知に取り組んでまいりたいと思いをします。

○宮内委員

10ページのP④にあります南房総地域における取組推進ですが、その上の③にあります館山市が雇用対策協定を結んでいるからこのようなことができるのか、D⑤にあります、令和7年8月に新たに市原市がこの協定を締結したというところですが、この協定はどういった流れで、自治体側からなのか労働局側からなのか、そのあたりのことを教えていただきたいと思いをしますし、P④の取組ですが、どのような取組を考えているか、1例ございましたらご紹介いただけたらありがたいと思いをします。

○田崎職業安定部長

P④の取組は、P③の雇用対策協定を館山市と結んでいる関係の事業ということになります。雇用対策協定の締結については、どちらかという労働局側から「何かお手伝いできることはありませんか。」ということで話を持って行かせていただいております。館山市は人口減少に問題意識をもたれておりまして、地元から出て行った方、もしくは地縁のない方でも少しでも人口を増やしたいということで、オンラインのUIJのイベントを一緒にさせていただいているということでございます。ですので、個々の自治体のご要望にあわせて、

労働局、ハローワークがどのようなお手伝いができるかということで、内容は変わって来ているところでございます。

○宮内委員

銚子市も過疎化、高齢化が進んでおりますので、是非アプローチいただければありがたいと思います。

○皆川委員

長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底に係るところで、資料で言うと23ページですが、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事業場に監督指導を実施されたということですが、この違法な時間外労働のうち、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えている割合のところ、月80時間を超えているという件数の中には、裁量労働制の適用対象者についての健康確保措置に係る把握されるべき労働時間も含まれる場合もあるということでしょうか。把握すべき労働時間も含むということ指導もしているという認識でよろしいのでしょうか。

○福田労働基準部長

その欄に記載されている中身につきましては、違法な時間外労働と書かせていただいているとおり、労使協定がないなどにより労働基準法32条違反のあるもののうち、週40時間超えて1か月あたり80時間を超えているものがどれくらいかということでもあります。裁量労働制につきましては、協定があれば違法ではないということですので、含まれていないと捉えていただければと思います。

○皆川委員

ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それではここで、本日ご欠席の藤波委員から3点の事前質問をいただいております。そちらを労働局から、質問内容の説明と回答をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○進藤職業対策課長 1点目。5ページの非正規労働者の正社員転換支援関係のところ、ご質問の内容としましては、「正社員化に取り組んだ企業の属性、業種や規模等や転換後の定着、賃金の傾向について教えてほしい。」ということ

でご質問をいただいております。

回答を申し上げますと、正社員化に向けた支援のツールであるキャリアアップ助成金、正社員化コースというものがあるのですが、この利用状況についてご回答いたします。正社員化コースの中身につきましては、有期労働者・短時間労働者・派遣労働者の非正規労働者を就業規則、労働契約等に規定した制度に基づき、正社員化した場合に助成をしております。具体的な助成金額としましては、有期労働者を正規化した場合に1人当たり80万円、中小企業以外の場合は60万円、無期労働者を正規化した場合は1人当たり40万円、中小企業以外は30万円ということで助成をしております。

令和7年度の利用状況につきまして、12月末現在ですが、支給決定件数は2,719件、対象労働者は4,140人でございます。内訳としまして、利用の多い業種ということなのですが、医療・福祉が1,066件で約39%。建設業が289件で約10%。生活関連サービス業・娯楽業が278件で同じく10%となっています。規模別ですが、中小企業が90.7%、中小企業以外が9.3%ということになっております。なお、当該コースでは、支給要件に賃金を3%以上引き上げというものが要件になっておりますので、必ず賃上げがされているところですが、それ以上の賃上げについては把握をしておりません。以上が、1点目のご質問でございます。

2つ目のご質問ですが、12ページの「高齢者の活躍促進」の関係でご質問いただいております。質問の内容としましては、「70歳までの就業確保措置について、未措置企業は6割弱だが、未措置の理由や導入済の企業での運用例、具体的な運用状況等について教えてほしい」ということでご質問をいただいております。

回答を申し上げます。70歳までの就業確保措置の導入につきましては、令和7年6月1日時点で全国では34.8%、千葉県では41.6%と、千葉県は全国で7番目に多い水準となっており、千葉県は比較的に取組が進んでおります。一方で未措置の理由としましては、まず就業規則の整備に手間がかかる、あるいは、健康面での不安がある、人事管理制度や賃金・退職金制度の整備に手間がかかるといった理由が主なものとして挙げられております。そのため、高齢者の雇用に関する専門知識や経験を持った専門家である、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の70歳雇用促進プランナーという方がいらっしゃるのですが、そういった方と連携をとって、事業主に対する具体的な助言や提案等に取り組んでまいります。

導入企業、導入済企業の運用例ということですが、同じく、今ご紹介しました高・障・求機構が毎年開催しております、高齢者雇用促進セミナーを開催し

ているのですが、そこで今年度ご登壇いただいた事業所の事例を、簡単にご紹介させていただきます。

まず、処遇面の改善を行った事例では、その会社は従業員27名、うち65歳以上の方が3名のガス事業の事業所だったのですけれども、そちらにつきましては、定年後の賃金低下がモチベーションの低下につながっていたということから、定年前と同じ条件・賃金で就業可能としたという例がご紹介されました。

また、職務内容も工夫されているという事例がございまして、こちらのほうは、従業員が42名、うち70歳以上の方が2名の保育事業所においてなのですが、こちらにつきましては体力・経験に応じた保育補助や、若手への指導やサポートといった業務配置を行っており、さらには柔軟なシフト体制を導入しているという事例がございまして、全国の先進的な事例を、今ご紹介しております高・障・求機構が毎年集計・集約をしまして、「70歳雇用推進事例集」として、高・障・求機構のホームページに掲載しておりますので、そちらをご参照いただければと存じます。以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

ただ今の労働局からの回答につきましては、藤波委員には事務局から会議後にご説明いただくようお願いいたします。よろしく願いいたします。

○菅野訓練課長 すみません、もう1点ほど。

○皆川会長 失礼しました。どうぞ。

○菅野訓練課長 千葉労働局・訓練課の菅野でございます。お世話様でございます。資料の6ページから8ページのリ・スキリング関係につきまして、事前のご質問いただきました。内容としましては、「リ・スキリング支援及び公的職業訓練について、訓練修了後の進路の内訳（分野別・職種別・賃金レンジ等）や希望職種との一致度。また、デジタル分野の訓練修了者の当該分野への就職状況がわかる情報があれば教えていただきたい」というご質問がございました。

回答を申し上げます。受講した訓練と関係した業務への就職、「関連就職」と私どもは言うておりますけれども、それにつきましては、基本的に受講生本人からの自己申告に基づいております。雇用保険の被保険者は、1週間20時間以上の就労というのが雇用保険の加入要件になっておりますけれども、この被

保険者として訓練修了後3か月以内に就職した者を集計しておりますので、まずそれを前提とした数字の説明になることを、あらかじめご了承くださいと思います。

令和6年度に、公的職業訓練を修了した者に対する関連業務への就職者の割合というのは50%程度となっており、その修了者の中には未就職者等も含まれておりますが、就職者に対する関連業務に就職した者の割合は80%近くとなっております。そのうち、デジタル分野につきましては、修了した者に対する関連業務へ就職した者の割合というのは30%を超えておまして、就職者に対する関連業務に就職した者の割合は60%を超えているという状況でございます。

ご質問いただいております、デジタル分野の訓練を修了して当該分野に就職した者の状況につきましては、千葉県地域職業能力開発促進協議会、これは6ページのP②にもこの協議会を記載してございますけれども、その協議会が設置する訓練効果を検証するワーキンググループにおきまして、訓練修了後の就職者に対するヒアリングを行いました。

例えば、そのヒアリングの中では、システムエンジニアというのは、クライアントの細かな要望をお聞きしながら、こちらの意向を伝えて、最終的には期日までに成果物を引き渡す必要がありまして、技術面だけでなく、コミュニケーションスキルも求められるということから、こうした訓練内容にコミュニケーションスキルのための訓練内容が含まれて、受講の修了者からは、人前で話すことやプレゼンテーションの練習が役に立っているといった声もございました。

ご質問にありました、訓練修了後の進路の内訳、分野別・職種別・賃金レンジ等や、希望職種との一致度はどうなっておりますかというご質問のうち、分野別のうち、例えば介護・福祉分野につきましては、修了した者に対する関連業務へ就職した者の割合は、70%に近い数値となっております。そして、そのうち就職者に対する関連業務に就職した者の割合は、90%を超えている状況でございます。このように分野別の関連就職率は、数値のご提供を今お話もできるのですが、職種別・賃金レンジ等は、訓練修了者の自己申告の中でも現状はそこまで求めておりませんので、把握できておりません。

また、希望職種との一致度というご質問につきましては、ハローワークにおける窓口での職業相談、そして訓練の受講斡旋を行う際に、本人の希望職種に基づいた職業訓練を受講していただきますので、冒頭にご説明申し上げたとおりの数値となりまして、特に正確な数値は把握しておりません。以上になります。

○皆川会長 はい、ご説明ありがとうございました。すみません、こちらのほうが先走ってしまいまして。ただいまのご説明につきまして、回答は藤波委員にご説明いただけるよう、お願いいたします。

それでは時間の都合もございますので、ご質問・意見交換は、ここまでで終了させていただきたいと思っております。本日も各委員におかれましては、活発なご意見・ご議論、ありがとうございました。また、行政当局におかれては、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っております。よろしくお願いいたします。

### 3. 議題

#### (2) 令和8年度千葉県雇用対策協定事業計画（案）について

○皆川会長 それでは次に、議題の3の(2)「令和8年度千葉県雇用対策協定事業計画（案）について」田崎職業安定部長からご報告をお願いいたします。

○田崎職業安定部長 職業安定部長の田崎でございます。お配りさせていただいております「千葉県雇用対策協定事業計画（案）」の8年度のものについて、ご報告をさせていただきます。

千葉県の雇用対策協定でありますけれども、千葉県と私ども労働局が相互に連携をし、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て雇用対策を円滑かつ効果的に実施することを目的として、平成28年度から協定を締結しているところでございます。毎年、この協定に基づきまして事業計画を策定し、この計画につきましては審議会でご報告をさせていただいているところでございます。

令和8年度の事業計画でありますけれども、現在、県とまだ調整中でありまして、年度内には策定するという予定としておりますが、今お配りをさせていただいておりますのが、現段階の案という形でございます。8年度の事業計画でありますけれども、基本7年度同様、7つの項目で構成をさせていただいております。1つ目が、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進。2点目が、リ・スキリング、労働移動の円滑化。3点目が、人材不足対策。4点目が、働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上。5点目が、多様な人材の活用促進。6点目が、一体的実施事業の推進。7点目が、その他の連携した取組という構成にしているところでございます。

7年度との変更点でございますけれども、8年度の項目の3つ目の人材不足対策の部分であります。公的価格で運営されている医療・介護・保育分野について、すべてのハローワークにおける最重点事項としてアウトリーチによる求人充足

支援に取り組む。この部分を記載させていただいているところでございます。

具体的には、対象となる事業所への訪問、ハローワーク所長も積極的に対応をし、求人充足支援に当たってはハローワークの部門を問わず、組織横断で取り組む。また、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターといった関係機関の皆様、地域の関係団体とも連携をさせていただいて、医療・介護・保育分野の人材確保を促進していこうという内容にしているところでございます。

あと、項目の4つ目ではありますが、働き方改革による労働環境の整備や生産性の向上。こちらは、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進するという部分を追記させていただいております。

その他の部分は、表題・項目上の変更、文言の整理等を行ってございますけれども、取組内容の大幅な見直しは、ほかの部分では行っておりません。具体的な内容につきましては、事業計画で先ほど総務部長からご説明をさせていただいた内容に沿ったものとなっておりますので、私からの詳細なご説明は省略をさせていただきたいと思っております。私からは、以上でございます。

### 3. 議題

#### (3) 千葉地方労働審議会労働災害防止部会について

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

それでは次に、議題の3の(3)「千葉地方労働審議会労働災害防止部会について」、福田労働基準部長からご報告をお願いいたします。

○福田労働基準部長 労働基準部長の福田でございます。私から、今年1月19日に開催しました労働災害防止部会の結果について、報告させていただきたいと思っております。

まず、令和7年12月2日に開催されました第1回千葉地方労働審議会のほうにおきまして、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、そちらが運営規程第9条第1号に基づきまして審議を附託するという事で議決いただいております。これを受けまして、今年1月19日に労働災害防止部会を開催いたしまして、当局より第14次千葉労働局労働災害防止計画の柱と位置づけられております8つの重点対策の各々に係る課題への取組状況及び今後の取組のあり方並びにその指標となるアウトプット指標及びアウトカム指標につきまして、説明をさせていただきました。

この説明・報告に対しまして、労働災害防止部会委員の皆様方から、高年齢労働者の労働災害防止対策に関しまして、広報の内容、労働者の健康や体力状

況の事業所による把握方法及び50人未満の事業所に対するストレスチェックの実施等につきまして、ご意見を頂戴した上で、引き続き事業場規模にも配慮して、計画に則り創意工夫しながら、目標体制に向けた取組を行うことを希望する旨のご意見をいただきました。そのご意見を踏まえて、次年度以降、引き続き災害防止に取り組んでまいりたいと考えております。私からは、以上でございます。

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

ただいまのご報告につきまして、委員の皆様から何かご質問・ご意見等ございませんでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それでは以上をもちまして、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。

#### 4.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、ありがとうございます。

最後に、小山労働局長からご挨拶申し上げます。

○小山局長 本日もご審議いただき、ありがとうございました。

様々な視点で、観点で、ご意見等をいただいたところでございます。今後の行政運営に活かしてまいりたいと思います。引き続き、当局の行政運営にお気づきの点等ございましたら、ご指導方よろしくお願いを申し上げます。

本日は、ありがとうございました。

#### 5.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2回千葉地方労働審議会』を閉会とさせていただきます。

（以上）