

# 平成26年度第1回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成26年10月21日(火)

千 葉 労 働 局

## I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成26年10月21日(火) 午前10時00分から午前11時57分
- 2 開催場所 千葉市ビジネス支援センター(きぼーる)13階 会議室2・3

## II 委員の定数及び出席者の氏名

- 1 委員の定数 18名
- 2 出席委員 15名  
川野辺 二郎 会長 高柳 彰 委員 上田 剛史 委員  
小 椰 治 宜 代理 谷井 栄子 委員 東郷 康次郎 委員  
松 澤 一 美 委員 野本 こずえ 委員 徳永 康子 委員  
松 蘭 祐 子 委員 林田 博史 委員 花澤 和一 委員  
山 本 圭 子 委員 肥田 昭司 委員 藤原 弘之 委員
- 3 千葉労働局  
小 澤 真 一 (労働局長)  
蒲 生 光 行 (総務部長)  
倉 持 清 子 (労働基準部長)  
井 上 英 明 (職業安定部長)  
本 間 直 子 (雇用均等室長)  
ほか関係職員 19名

## III 会議内容

- 1 開 会
- 2 委員紹介
- 3 会長挨拶
- 4 局長挨拶
- 5 議 題
  - (1)議事録署名人の指名
  - (2)部会委員の指名及び同意
  - (3)平成26年度労働行政の運営状況について
    - ① 総務部長説明
    - ② 労働基準部長説明
    - ③ 職業安定部長説明
    - ④ 雇用均等室長説明
  - (4) 審 議
  - (5) 「実践型地域雇用創造事業」(銚子市)について
  - (6) 審 議
- 6 閉 会

開 会

午前 10 時 00 分

○堀内企画室長 大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただ今から平成26年度第1回千葉地方労働審議会を開催させていただきます。

本日は、委員の皆様方には、大変ご多忙の中ご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の進行を務めさせていただきます企画室の堀内と申します。よろしく願いいたします。

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。

本日の審議会につきましては、公益代表委員の篠原委員、使用者代表委員の高橋委員から、所用のため出席できない旨のご連絡をいただいております。したがって、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、合計16名の委員の皆様方にご出席をいただいております。全委員18名の3分の2以上の出席となり、地方労働審議会令第8条第1項に規定する成立要件を満たしております。したがって、本審議会は有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、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、原則として公開となっております。その議事録につきましては、公開させていただくこととなっておりますので、よろしく願いいたします。

次に、本日の資料を確認させていただきます。

資料につきましては、事前にダブルクリップで綴じました資料一式と、「平成26年度実践型地域雇用創造事業」（銚子市）、昨年度の第2回でご審議いただきました「平成26年度千葉労働局行政運営方針」、それに「労働行政のあらまし」と「千葉雇用施策実施方針」を送付させていただいております。お持ちいただいておりますでしょうか。

資料一覧の目次をお付けしておりますが、赤いインデックスで「事務局資料」と「総」、「基」、「安」、「均」の各部・室ごとに、さらに青いインデックスでナンバーが付されております。

その他に、本日お手元に配付させていただきました資料等は、会議次第、座席表、労働災害防止部会委員名簿、家内労働部会委員名簿がございます。

また、指標災害発生状況のグラフ1枚を配付させていただいておりますが、これは資料1のインデックス「基」の3ページのグラフ、同じグラフがありますが、それとお手数ですが差替えをお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

資料の中で、配付漏れ等がございましたら、申し訳ありませんが、お申し

出いただければと存じます。

さて、本日は、今年度第 1 回目の審議会ではありますが、4 月 1 日付で新たにご就任をいただきました委員がいらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。

なお、本日お配りしました事務局資料 4 に委員名簿がございますので、ご覧いただければと存じます。

名簿は 50 音順になっております。この順に沿って新しい委員をご紹介申し上げます。

まず初めに、労働者代表委員です。

帷子委員の退任に伴い、後任としてご就任いただきました、日本労働組合総連合会千葉県連合会副事務局長であります高柳委員でございます。

○高柳委員 よろしくお願ひします。

○堀内企画室長 同じく高岡委員の退任に伴い、後任としてご就任いただきました、千葉県教職員組合女性部長であります谷井委員でございます。

○谷井委員 どうぞよろしくお願ひいたします。

○堀内企画室長 続きまして、使用者代表委員です。

岸本委員の退任に伴い、後任として就任いただきました富士通株式会社公共・地域営業グループ東日本営業本部千葉支社長であります上田委員でございます。

○上田委員 上田でございます。よろしくお願ひいたします。

○堀内企画室長 同じく、中村委員の退任に伴い、後任としてご就任いただきました東京ガス株式会社千葉支社長であります東郷委員でございます。

○東郷委員 東郷です。よろしくお願ひいたします。

○堀内企画室長 同じく、津村委員の退任に伴い、後任としてご就任いただきました J F E スチール株式会社東日本製鉄所副所長であります藤原委員でございます。

○藤原委員 藤原でございます。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 以上の 5 名の委員の皆様をご紹介いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、川野辺会長からご挨拶を頂戴いたしたいと存じます。

○川野辺会長 おはようございます。

本日はご多忙のところをお集まりいただきましてありがとうございます。

ただ今事務局からこの審議会の新しい委員の皆様をご紹介いただきましたけれども、新委員の皆様にはどうぞよろしくお願いいたします。

労働行政というものがその時々々の経済情勢、あるいは雇用情勢等に対応いたしまして、様々な行政需要に答えていかなければならないということ言うまでもないところでございますけれども、昨今の経済情勢というのは、どうもなかなかデリケートな状況にあるように思われます。

国の内閣府が、先月発表した月例経済報告によりますと、景気は一部に弱さも見られるが緩やかな回復基調が続いていると、なかなかデリケートな現況判断を示しておるわけであります。

また、千葉県におきましても、先月の月例報告によりますと、これは県下の経済情勢についてでありますけれども、国とほぼ同様な見解を示しておるようでございます。

また、先月こちらの千葉労働局でも県内の雇用情勢については緩やかな改善傾向が見られると発表をしておるところでございます。

いずれも、報告、発表等におきましても、どうも共通の今後の先行き、これからどうなるかということについては、今一つ予断を許さない、何か不透明な空気があるように感じられます。

こうした情勢の下で、昨年度末のこの審議会におきまして、平成26年度の千葉労働局の行政運営方針を審議いたしましたけれども、今年度の行政運営方針におきましては、県下における「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改善・人材力の強化、あるいは安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくりといったような大きな施策が掲げられておりまして、こうした大きな施策で括られた中で、様々な具体的な労働行政施策がこれまで展開をしてきたことと思えます。

本日の審議会におきましては、千葉労働局における今年度前半の労働行政の運営状況につきまして、事務局からご説明をお伺いして、それに対して委員の皆様からご検討をお出しいただくことになっております。そうして、本

日の審議の内容を今年度後半の労働局の行政運営に反映をしてもらおうと、そういう趣旨でございます。

なお、本日は、銚子市の実践型地域雇用創造事業、これにつきましてもご説明をいただく予定になっております。この地域事業につきましても、委員の皆様方からご意見を頂戴したいと思っております。

雇用経済情勢が先行き予断を許さないという状況下で、労働行政の果たすべき役割というもの是非常に重要でありますし、また、千葉労働局の行政運営については、県民から大きな期待も寄せられているところであろうと思っております。委員の皆様方におかれましては、本日の審議において、活発にご議論をいただきまして、より良い行政運営のために、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をお出しいただけるようお願いを申し上げます。

本日の審議会が実り多いものになるよう皆様のご協力をお願いいたしまして、ご挨拶いたします。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 ありがとうございます。

続きまして、千葉労働局を代表いたしまして、小澤局長からご挨拶を申し上げます。

○小澤局長 皆さんおはようございます。

7月11日付で、こちらに参りました小澤と申します。よろしく願いいたします。

本日は大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。日ごろから私どもの行政の運営につきましては、ご理解とご協力いただきましてありがとうございます。改めて御礼申し上げます。

本日は、ただ今川野辺会長からお話がございましたとおり、私どもの今年度前半の行政運営状況についてご説明をさせていただきながら、ご意見をいただきたいと存じます。事務局資料の1番に厚生労働省の組織令がございます。その中で、審議会の役割が2項に3つほど書いてあります。1号には重要事項に関する調査審議というのがあります。2つ目が、それらについて、ご意見をいただくということ、3つ目が、記載された法定事項を処理いただくこととございます。今回はこの2項の重要事項に関してご意見を頂戴することになるかと思っております。

今、会長からお話のあったとおり、一頃よりは随分景気は良くなっておりますが、状態として今一つということとございます。私どもの行政の内容につきましては、これから各担当部長から細かくご説明いたしますが、私から

は、3つの分野について幾つか話をさせていただきたいと思います。

1つは、ハローワークにおける職業紹介の充実ということでございますけれども、今、問題となっておりますのは、明るい兆しが見えた経済の中で、一部の分野において人手不足が顕著に表れている。介護・保健の分野、あるいは建設といったところでございます。この一部強化を努めるというのが一つの課題となっておりますが、これは、ハローワークだけが幾ら頑張ってもできる問題ではございませんで、各業界独自の頑張りをしていただいで、何とか魅力ある職場を作っていただくということが解決策の第一歩だと、肝心要のところだというふうに思っております。これは国を挙げてキャンペーンを今行っておりまして、業界の皆様方とお話し合いを持たせていただいで、雇用条件を少しでも良くしていただく、あるいは今巷で、もしその業界に対する言われのない、無理解と言いますか、あるいはうまくその業界の良さが伝わっていないというようなことがあるのであれば、それを頑張っていただくということで、そういったことをお願いしている状況でございます。

それから、今一つは、自治体と協力して、利用者の方々の利便性を図るという取組をしております。千葉県、千葉市、柏市と一体となりまして、昨年までハローワークの窓口を造らせていただいでいるところでございますが、今年度は、船橋、市川、松戸、そして千葉市の緑区に、自治体と協力して窓口を設けるという取組をしているところでございます。

2つ目の大きな分野で言いますと、これは労働環境と言いますか、労働基準と言いますか、その分野での件でございますけれども、景気が悪い時は、監督署の窓口相談に来る方は解雇とか、賃金不払いとか、そういったことが多いわけですが、景気が良くなっておりまして、その部分については少しずつ減ってきておりますが、新しい問題として、いわゆるパワハラ、いじめとか、嫌がらせといったような問題が多く相談が寄せられているという状況でございます。その中で、私どもの行政運営の中で、ひとつ大きな柱として設けた働く人の健康と安全を守るという分野でございますが、これにつきましては、どうしても経済活動の程度によって、数には増減が出るわけですが、それにしても3年連続で死亡災害が増加しているという状況で、その歯止めが全般ではまだかかっていないというところでございます。年度後半に向けまして、これも我々だけでできることではありませんので、事業所の方自らがどうやって基本的な事項を頑張っていただくかということについて徹底してまいりたいと思っております。

あと、長時間労働対策というのが今喫緊の課題でございまして、過労死等防止対策推進法が成立したという時期でもございますし、11月に過重労働解

消キャンペーンを実施いたします。私どもは、健康障害防止の観点もござい  
ますし、払われるべき賃金が払われているかという観点もございしますので、  
重点的に監督指導を進めたいと考えております。

10月1日をもちまして、最低賃金、地域最賃が改定されまして、今年度は、  
798円ということになりました。これにつきましても、履行を確保する。その  
前のきちんとした周知ということも努めてまいりたいと思っております。

3つ目の私どもの大きな分野として、雇用における男女の均等というもの  
がございします。女性の活躍を推進するということが、今の内閣の大きな課題  
でもございしますし、これからはそういった社会を目指すということが必要だ  
というふうに私ども理解しておりまして、千葉県の優良な企業にお願いをい  
たしまして、先頭を切っていただくという意味のポジティブ・アクションの  
取組をしていただいたり、あるいは、女性に対する家庭と働く場の両立支援  
策ということをお願いし、それと同時に、男性も含めまして、社会全体の働  
き方を変えるということも、働き方を見直しをするということについても必  
要ではないかということで、様々な活動をしております。これについても、  
後ほど説明があるかと思います。

こういったことを実施するに当たりましては、やはり県民の皆様によく知  
っていただくということが必要かと思っておりますので、我々は、広報にも、これ  
からは力を入れて、定例の記者会見のみならず、いろいろな場面で活動をき  
ちんとしてきたというふうに思っております。

本日は、行政運営全般につきまして、ご意見をいただきたいと考えており  
ますので、これからのご審議よろしくお願ひしたいと思っております。ありがと  
うございします。

○堀内企画室長　ここで、私ども労働局側の出席者をご紹介させていただきます。

小澤局長は先ほどご挨拶を申し上げましたので他の出席者を紹介いたしま  
す。

蒲生総務部長です。

○蒲生総務部長　蒲生でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

○堀内企画室長　倉持労働基準部長です。

○倉持労働基準部長　倉持でございます。よろしくお願ひいたします。

○堀内企画室長 井上職業安定部長です。

○井上職業安定部長 井上です。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 本間雇用均等室長です。

○本間雇用均等室長 本間でございます。よろしくお願いいたします。

○堀内企画室長 以上の他、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。

これから議事に入りますが、入ります前に皆様方にご報告させていただきます。

事前に川野辺会長にもご了解をいただいているところですが、本日の議題の 4 番目でございます実践型地域雇用創造事業の事務局であります銚子市から政策企画部宮澤部長、同じく政策企画部秘政策課長谷川課長補佐が議事に入ります際に同席させていただくことしております。ご了承いただきたいと思います。

それでは、以後の議事進行につきましては、川野辺会長にお願いしたいと存じます。川野辺会長どうぞよろしくお願いいたします。

○川野辺会長 それでは、ただ今から、私が議事次第に従いまして進行させていただきます。座ったままで進めさせていただきます。

まず、本日の記事の議事録の署名人の指名を行いたいと思いますが、千葉地方労働審議会運営規程第 6 条第 1 項に基づきまして指名をさせていただきます。

本日の議事録につきましては、労働者側委員から肥田委員、それから使用者側委員からは徳永委員にそれぞれお願いいたします。

なお、先ほどの規程に基づくとも私も議事録に署名をするということになっております。どうぞよろしくお願いいたします。

それから、審議に入ります前に、1 点ご報告をさせていただきます。

この審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第 5 条に基づきまして、公開で開催するということになっております。労働局の掲示板に審議会の開催と傍聴について公示をいたしました。

本日は、傍聴の希望される方かおられないようでございますので、このことをご報告させていただきます。

以上が、会議次第の議題の（１）でございます。

続きまして、議題の（２）部会委員の指名でございます。

この審議会には、特別な事項を調査審議するため労働災害防止部会及び家内労働部会の２つの部会が設けられております。

先ほど、４月から新たに委員になられた方のご紹介をいただきましたけれども、労働災害防止部会につきましては、昨年度の審議会におきまして、今期の指名をされた高岡委員、津村委員、中村委員がそれぞれ退任をされましたので、その後任であります谷井委員、東郷委員、藤原委員に労働災害防止部会の委員を指名させていただきます。

また、家内労働部会につきましては、同じく昨年度の審議会におきまして、今期の委員として指名をされておりました帷子委員が退任をされましたので、その後任であります高柳委員に家内労働部会の委員を指名させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、各部会委員の名簿につきましては、あらかじめ事務局に作成をさせていただいておりますので、本日皆様の机の上に配付をさせていただきました。よろしく願いをいたします。

それでは、次に移ります。

議題の（３）でございます。

平成26年度労働行政の運営状況について、これが本日のメインテーマの一つでございますが、各担当部署の部長さん、室長さんからご説明をいただくこととなります。総務部長さん、労働基準部長さん、職業安定部長さん、それから均等室長さんの順で労働行政の運営状況についてご説明をお願いいたします。ご説明いただいた後に、各委員からのご意見、ご質問をお受けいたしますので、全ての説明が終わった後ということでご了承をいただきます。

それでは、まず総務部の所管事項につきまして、総務部長さんからご説明をお願いいたします。

○蒲生総務部長 改めまして、蒲生と申します。本日はよろしく願いいたします。また説明は、着席したままでさせていただきますことをご了承いただきたいと思っております。

それでは、総務部関係について私から３点ほどご説明をさせていただきます。

資料としましては、赤いインデックスの「総」となっているものを使用いたします。

それでは、３ページをお開きいただきたいと思います。

1 点目でございますが、こちらには、平成26年8月末現在の個別労働関係紛争解決制度の実施状況をまとめてございます。御存じかとは思いますが、この解決制度というのは、労働基準法等の労働関係法令に当てはまらない問題で、解雇や雇止めの理由に納得できないですとか、いじめや嫌がらせを受けているが会社が改善措置を図ってくれない、または一方的に労働条件を引き下げられた等の民事上の紛争につきまして相談を受けたり、労働局長の助言・指導、また紛争調停委員によるあっせんにより、迅速な解決を図っているところでございます。

業務としましては、労働局内、また労働基準監督署等に県内10カ所でございますが、相談コーナーを設け、専任の相談員を配置しまして、企業、または労働者からの労働相談、または助言・指導、あっせん等を行っているところでございます。

3 ページをご覧のとおり、26年度に入りまして、総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数、いずれも対前年比較で増加傾向にございます。その下段のところは赤枠で囲ってございますが、特徴としましては、民事上の相談件数に占める割合は、前年度に引き続き、いじめ・嫌がらせが増加し、3割程度となっているところでございます。

飛びまして、5 ページのところはグラフを示してございます。一番上の赤いマークのところでございますが、これがいじめ・嫌がらせのところでございます。ご覧のとおり増加傾向が顕著になってきているというところでございます。

こうした状況を踏まえつつ、26年度におきましても、個別労働関係紛争の解決促進を重点としまして、相談員に対する研修の実施や、個別指導等によって資質の向上を図りつつ、制度の円滑に運営してまいりたいというふうに考えてございます。

続きまして、2 点目でございます。9 ページをご覧いただきたいと思いません。

労働法制の普及等に関する講義の実施状況ということで、こちらは、大学等からの要請を受けまして、局幹部職員が労働法制の基礎知識について大学等において講義を実施してございます。今年度におきましては、これまでに5 大学、6 回を実施いたしまして、901名の受講をいただいております。

また、受講された学生さんからのアンケート結果では、大変役に立った、ある程度役に立ったとされたものが93%となつてございました。後期におきましても、既に6 回が予定されているところでございまして、引き続き、各大学等への講義の実施について、ハローワークの学卒ジョブサポーター等に

よる勧奨を進めていきたいというふうに考えてございます。

また、学生に対する労働法制の基礎知識の周知に関しまして、問題事案の発生を防止するとともに、職業意識の醸成につながることにしまして、労働局のホームページにこういった講義に受講できない方や、広く若い人たちを対象に講義資料、こういったものを掲載いたしまして、周知・啓発に努めているところでございます。

講義資料としましては、15ページから、パワーポイントの資料を参考にお付けしておりますので、ご参照いただければというふうに思います。

最後になりますが、3点目、21ページの労働保険料、一般拠出金の徴収状況でございます。

実は、審議会資料の取りまとめ後に、9月速報値というのが出まして、その点について収納率を補足説明させていただきますと、労働保険料では42.4%となつてございました。また、一般拠出金については95.4%と若干上乘せになってございます。しかしながら、一般拠出金では、全国平均を若干下回っているという状況でございますので、後期においても、引き続き適正な徴収業務の実施に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

以上、駆け足でございましたが、総務部関係の状況となっております。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして、労働基準部の所管事項について、ご説明をいただきます。お願いをいたします。

○倉持労働基準部長 労働基準部関係の所管事項を説明させていただきます。

労働基準行政の主な取組と実績ということで、赤いインデックスの「基」のところをお開きいただきたいと思います。

労働基準行政では、今年度、安心して、安全かつ健康に働くことができる職場づくりということを目指しまして、最重点の対策として、建設業における労働災害の防止対策、それから働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組という、この2つを掲げております。

まず、インデックスのところを開けていただいた1ページ目に、労働災害防止の取組ということで5点ほど掲げさせていただいております。

この1ページ目と、それから1枚めくっていただいたところの4ページのところに、さらに具体的な取組みということで書いておりますので、併せてお話しさせていただきたいと思います。

まず、昨年、非常に建設業の労働災害、特に死亡災害が多かったというこ

とで、一番目に建設業の労働災害防止対策を掲げております。この対策につきましては、4 ページにありますように、工事発注機関等、県ですとか、各発注機関と連絡会議を開催し、いろいろな情報を共有するようなことをしております。

それから、啓発等のために、安全大会等を開催しております。

それと、各監督署と建設業団体、それから発注機関等と合同でのパトロールを実施しております。

2 つ目に、重点業種の対策ということで、陸上貨物運送業、第 3 次産業、製造業等を掲げております。

こちらにつきましては、4 ページのところにありますが、陸上貨物運送業の荷主に対する要請というようなことをしております。荷主の方々の協力をいただきながら、長時間労働の抑制、無理な発注をされて労働時間が長時間化しているというようなことも懸念されますので、適正な発注をしていただくようご理解を求めたり、それから荷の積み下ろしをしている場所の安全の確保等についてのご協力をお願いするというような取組をしてまいりました。

それと、話が少し前後して恐縮ですが、4 ページの③のところに、災害増加に対する緊急要請ということが書いてございます。県内の労働災害発生状況も後ほど申し上げますが、全国的に、今年の前半、労働災害が非常に増加しておりまして、厚生労働省からも、8 月の初旬に各団体等に対して労働災害防止の取組を強化していただきたいということでの要請をしております。千葉県内でも、青のインデックスの 3 のところを開いていただきますと、STOP 労働災害ということで、要請文書を入れております。これは、10 月の初めに県内の事業者の皆様、団体の皆様を集めて安全衛生大会を開催した時に、これを配付させていただきました。それから、各監督署でこの要請を配付し、周知等しております。

また 1 ページに戻っていただきまして、重点として取り組んでいる事項として、爆発火災災害の防止対策、それから職業性疾病の予防対策、メンタルヘルス対策、産業保健対策等がございます。

4 ページを見ていただきますと、第 3 次産業への集団指導、これは健康福祉センター等と連携しまして、説明会等を開催し、災害防止についての説明や呼びかけもそこで併せてしております。

メンタルヘルス等の対策につきましては、改正労働安全衛生法の中でもメンタルヘルス対策が掲げられておりますので、これも併せて周知等しております。

災害発生状況のご説明を次にさせていただきます。

2 ページを見ていただきますと、死亡災害の発生状況を掲載しております。全国的な急増傾向と反対に、千葉は今年の前半は、昨年を下回っていましたが、後半に入りまして、ここのところ増加が著しくなっておりまして、赤い折れ線グラフが26年累計でございますが、9月末現在で39人の方が労働災害で亡くなっております。前年同期が34人でしたので、それを大幅に上回ってしまいました。10月に入ってから、建設業で3人亡くなっております、40人を超えてしまいました。

次の、3 ページのところ、先ほど差し替えを配らせていただきましたが、死亡災害だけでなく、休業4日以上災害も含めた業種ごとのグラフです。食料品製造業は、前年に比べて少し減っているんですが、金属製品製造業等は増えております。建設業についても、前年に比べて増えているような状況です。陸上貨物運送業、青い棒グラフですが、昨年同期に比べて36人ほど増えています。詳しくは、青のインデックスの2番が付けてあるところに書いてございますので、後ほど数値等は見ていただければと思います。

次に、労働条件確保対策の取組について申し上げます。

資料の5 ページを開いていただきますと、労働条件確保対策の取組についてまとめてございます。

1 番目に、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止対策があり、問題が考えられるような事業場に対して監督指導を行っておりますが、9月末現在で、52件ほど監督指導をしております。

2 つ目が、解雇賃金不払い事案への的確な対応です。先ほど局長からも景気が少し良くなってくると、賃金不払いや解雇の相談は若干減るという話がありましたけれども、今年9月末現在の申告件数、労働基準法違反等があるのではないかとということで、労働者の方から監督署に申し立てがあった申告の件数が600件でございます。前の年の同じ時期は700件を少し超えておりましたので、これは昨年に比べて少し少ない数字で動いております。

こういう相談等があった場合には、内容を十分把握させていただいて、迅速に丁寧な対応をしていきたいというふうに考えております。

3 番目は、法定労働条件の履行確保です。法令で定める労働時間、賃金等、それから安全衛生等の各基準が守られているかどうかということで、例えば自動車運転手の方の労働条件確保対策、9月末現在で91件ほどの監督指導を実施しております。

4 番目が、安全衛生対策の取組ということで、安全衛生対策での監督指導の状況ですが、建設業に対する監督指導は、9月末現在で131件ほど実施しております。

2 つ目のポツのところに職業性疾病予防対策にかかる監督指導がありますが、9 月末現在 148 件実施しております。これは、ご承知のとおり、一昨年、胆管がん等の事案で有機溶剤等の化学物質の取扱いの問題、管理の問題が社会的に大きく注目されました。化学物質等を取り扱っている事業所に対して監督指導を実施し、適切な管理が徹底されるように、これは中長期的に取り組んでいくこととしております。

また、労働災害発生事業場に対する監督指導ということで、これは、197 件ほど実施しております。災害が起きたところで、同じような災害が再び発生しないように再発防止の取組をしっかりとさせていただくように指導しているところです。

資料の 6 ページ目は、労災補償状況ですが、脳・心臓疾患、精神障害、それから石綿関連疾患の労災請求状況と支給決定状況が記載されております。今年の前半の特徴としては、例年よりも脳・心臓疾患の請求件数がやや多いというようなことが言えるかと思えます。

それ以外に、インデックスで 18 番まで番号を振ってございますが、最近の労働行政関係の資料を付けてありますので、簡単にご紹介だけさせていただきたいと思えます。

2 番は、労働災害発生状況、3 番は、労働災害の増加に伴い、緊急要請を行ったものであります。労働安全衛生法の改正については、インデックスの 4 のところに付けてございます。大きく 6 項目ほど改正項目ございまして、それぞれ施行時期が違っておりますが、その施行時期を見ながら、周知等をしていきたいと思っております。

資料の 5 番は、長時間労働の削減に関して、厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部というものが先日設置されました。過重労働の撲滅、それから働き方見直し、休暇取得等の促進という取組をしております。

それから、6 番目の資料は、過重労働解消キャンペーンということで、これは 11 月に実施を予定しております。取組の概要は、箱書きの中にありますが、労使の主体的な取組をお願いするということと、重点監督を実施するという、それから電話相談を実施するというところでございます。

内容は、その次のページにもありますし、お知らせのリーフレットを入れてございます。

それから、資料の 7 番ですが、労働条件の相談ほっとラインということで、夜間、それから土日に相談を承るフリーダイヤルを 9 月 1 日から設けております。昼間は、お仕事等で相談できない方たちにご利用いただくためにこういう窓口を設けておりますので、お知らせしたいと思います。

8 番目は、10 月を年次有給休暇取得促進期間ということで、年休の取得についてお伝えしていくための資料を付けております。

それから、9 番は、過労死等防止対策推進法、この法律が 6 月に公布されて、11 月 1 日に施行されることとなっております。過労死等防止のための取組を国、地方公共団体、それから事業主の皆さん、それから国民の皆さんにご理解いただいて進めてまいりたいということでこういう法律ができております。その中で、11 月は、過労死等防止啓発月間ということで規定されておりますので、この関係の資料を付けております。

シンポジウムのご案内が 10 番の資料です。

それから、11 番の資料は、多様な正社員の円滑な導入・運用のためという資料になっております。正社員といってもその定義され方がいろいろありますが、雇用契約期間の定めがなく、フルタイムであるというようなことを想定されるケースが多いかと思えます。それから転勤ができるとか、定年まで働くとか、どんな仕事でもするとか、いろいろ正社員についての考え方があろうかと思えます。勤務地が限られるけれども正社員として契約するとか、それから職務の内容を限定して契約するとか、勤務時間を限定して契約するとか、いろいろな形で正社員という雇用期間のない安定した働き方ができるような工夫を進めていただいている事業場も大分あるのではないかと思います。このような多様な正社員を円滑に導入する場合の雇用管理上の留意事項について、厚生労働省で有識者の皆さんに集まっていただいて取りまとめた資料がこちらでございます。

その次の資料の 12 に、労働契約法の改正のポイントのパンフレットを入れてございます。こちらは、一昨年 of 審議会でもご案内した内容ですが、改正労働契約法によりまして、有期契約の労働者の方が無期契約に転換する場合等、契約内容を定める際に、この資料についてもご参考にしていただければということで考えております。

それから、最低賃金についての資料が 15 番に入れてございます。先ほど局長からもありましたように、10 月 1 日から 798 円に県内の最低賃金を改定しております。

中小企業への支援対策は、16 番と 17 番に資料を付けております。

労働基準行政については、今ご報告したような内容で、年度後半も取り組んでまいりたいと思えます。よろしくお願いいたします。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

それでは次に、職業安定部長の所管事項につきまして、ご説明をお願いい

たします。

○井上職業安定部長 続きまして、職業安定行政の重点事項の進捗状況についてご説明させていただきたいと思います。

赤いインデックスで「安」という形で付されている一番目の資料をご覧くださいと思います。

1 枚おめくりいただきますと、平成26年度の職業安定行政の重点課題ということを整理させていただいております。

今年度、青字で上 2 つ書いておりますけれども、ハローワーク、地方自治体、民間との協働による地域全体としてのマッチングを強化すること。

2 点目として、若者、高齢者、障害者、こういった方々の活躍・推進、そういったものを目標といたしまして、①から⑦に記載させていただいている事項を中心に取り組んでおります。

以降は、順次ページに従いまして、取組状況についてご説明させていただきたいと思います。

まず、全体の雇用失業情勢でございますが、1 ページをご覧くださいと思います。

本年 8 月の有効求人倍率は 0.91 倍となっております、既にリーマンショック前の水準まで回復をしております。全国の求人倍率については、赤いデータになりますけれども、既に 1.10 倍という状況で、1 倍を超えております。全国の水準につきましては、バブル期以来の 22 年ぶりの高水準というような状況になっております。

その一方で、2 ページをご覧くださいと思います。

こちら、全体の雇用失業情勢の資料をもう少しブレイクダウンをして整理した資料になりますが、まず、正社員の有効求人倍率の推移という資料をお付けしております。一番上のブルーの線が平成26年度になります、直近、8 月が 0.52 倍という状況です。この数値の統計が始まりました以降は、最も高いという状況になっておりますが、全体が 0.91 倍に対し正社員の有効求人倍率は 0.52 倍という状況にとどまっております。また、県内、地域別に見てみますと、下の方のブロック別有効求人倍率の推移ということになります、中央地区、これはハローワーク千葉を中心とする地区でありますけれども、こちらの方は、県の平均よりも高い求人倍率で推移しておりますが、その他の地域につきましては、県平均を下回るような状況で少し地域差も見られるという状況でございます。

さらに、職種別の状況につきまして 3 ページの資料をご覧くださいと

思います。

冒頭、局長から人手不足のお話も出ておりましたが、建設業と介護の関係の有効求人倍率に絞って資料の方を整理させていただいております。資料の水準のメモリーが 1 からかなり上まで飛び抜けてしまっているものもございしますが、建設業につきましては、型枠工、鉄筋工、鳶工と言われるような技能者、こういった方々については極めて高い求人倍率になっておりますし、訪問介護、施設介護、こういった分野につきましても、時系列に見ていただいても非常に高い人手不足が続いている状況にございます。

このように、県内の雇用失業情勢につきまして、全体としては改善しているところがございますけれども、やはり雇用形態、地域、職種、そういったところでミスマッチが生じております。このため、4 ページ以降の資料に移りたいと思いますけれども、現在ハローワークにおきましては、正社員の求人確保、または求人条件を改善していただくための指導援助、人手不足分野における求人者への提案型のマッチング、または、職種転換を促すための職業訓練のあっせん、そういった少しでも就職、充足を高めるための取組を行っているところでございます。

そのマッチングの指標として、4 ページ、5 ページに現状の実績をおつけしております。就職率や雇用保険受給者の早期再就職割合につきまして、例年、年度前半非常に求職者が多いということもございまして、目標に比し若干低調な状況にございます。

充足率は、4 ページの右側の方になりますが、目標に比しほぼ目標どおりの水準で推移しているような状況でございます。

いずれにしても、引き続き、先ほど申し上げたようなマッチング上の課題がございますので、積極的なマッチングに努め、目標達成に向けて取り組んでいきたいと考えております。

1 枚おめくりいただきまして、6 ページをご覧くださいと思います。

こちらにつきましては、地方自治体との連携による雇用対策の状況を整理した資料になります。平成 26 年度、冒頭、局長から申し上げましたように、千葉県内における一体的実施というような記載がございますが、これまでは、千葉市、稲毛区、中央区、花見区、若葉区、そして柏市に、自治体の、例えば市役所であったり、福祉事務所、そういったところにハローワークの出先窓口を設置する取組を行ってきたところでございますが、今年度につきましては、千葉市の緑区、船橋市、市川市、松戸市にそういった自治体との共同窓口を拡充することとしております。加えまして、本年 9 月から、ハローワークの求人情報について、自治体からの求めに応じまして、オンラインで提

供する仕組みを開始しております。白井市を始め、県内 5 市からの要請に基づき求人情報の提供を行っているところでございます。

1 枚おめくりいただきまして、7 ページをご覧いただきたいと思います。

以降は、若者・非正規雇用対策について、資料に基づきまして説明をさせていただきます。

冒頭、雇用情勢が改善する中で非正規雇用の問題であったり、人手不足分野における現状のお話をさせていただきました。局長から全国的にキャンペーンを実施しているというようなお話をさせていただいておりますが、千葉労働局内におきまして、労働局レベルでできる取組ということで、経営者協会、また建設業協会、高年齢者福祉施設協会など、関係協会の皆様に啓発運動という形で一緒にぜひ傘下の企業の方も含めて、少しでも、雇用改善を進めるための取組、または非正規労働者の方を正規雇用として転換できるような取組、こういったものについて気運醸成について取り組んでいるところでございます。

続きまして、学卒の関係の状況についてご説明させていただきます。

景気の回復もございまして、こちらはこの春、既に卒業された大学生と高校生の就職内定状況でございます。大学生等について、県内について 91.3%、高校生について 97.4%、ともに現行の調査手法をとり始めて以来過去最高の水準となっております。

また、次の春、まさしく今就職活動をしている高校生の状況でございますが、9 ページをご覧いただきたいと思いますが、

今、ちょうど、求職活動している高校生の求人倍率は 7 月末現在の状況、一番右側の資料をご覧いただきたいと思いますが、求人倍率は 1.19 倍という状況で、リーマンショック前を超えるような状況になっておりまして、特に人手不足傾向にある建設業、介護、そういった事業主の皆様から高校生の求人を多くいただいているような状況でございます。

引き続き、ハローワークにおきまして、学校と協力しながら、一人でも多くの方が就職できるような取組を進めていきたいと考えております。

続きまして、高齢者の関係の取組についてご説明したいと思います。11 ページをご覧いただきたいと思いますが、

こちらの資料につきましては、企業の皆様には 65 歳まで雇用を確保していただく、高年齢者雇用確保措置というものを義務付けているところでございますが、その履行状況でございます。

本年 6 月 1 日の報告につきましては、現在、最終集計中でございますが、

昨年度の調査時点におきまして、65歳までの雇用確保措置がとられている企業が92.3%、そして、その時点で、未措置、措置を講じなかった企業が280社ございまして、こちらにつきましては1年かけてハローワークで企業指導を取り組んできたところでございます。

本年度の実績につきましては、間もなく集計できるかと思いますが、もう少し改善するのではないかと見込んでいるところでございます。

続きまして、障害者の状況についてご説明したいと思います。

障害者の状況につきまして、12ページの資料をご覧くださいと思います。

障害者の就職支援につきましては、平成25年度、積極的にハローワークでも障害者に対する就職支援に取り組んだ結果といたしまして、2,572件と、過去最高の就職件数となっております。

特徴的なことを申し上げますと、25年度の状況をご覧くださいますと、新規に求職登録をされた方、また就職をされた方、ともに精神障害が最も高くなっております。この傾向というのは、今年度に入ってから同じ状況で、26年8月までの実績につきましても、精神障害者の求職、そして就職というのが非常に多くなっている、そういう状況でございます。平成30年度に精神障害者の雇用率義務化がございますので、そういったものも見据えまして、引き続きハローワークにおきましても、精神障害者の状況に応じた就職支援を積極的に進めていきたいと考えております。

続きまして、14ページをご覧くださいと思います。生活保護受給者の関係の就職支援の状況でございます。

現在、千葉県内の生活保護受給者数につきましては、大体8万1,000人ぐらいおります。その中で、稼働能力を有するその他世帯というふうに呼んでおりますが、そういった世帯の受給者数が約1万人ほど県内にごございます。こういった働くことも何らかの形で課題が解消されればできる方につきましては、ハローワークと福祉事務所が協力しながら現在就職支援に取り組んでおります。平成26年度は、5,100人を支援対象者の目標とし、そのうち2,290人、この方々を就職させようということで、福祉事務所と協力しながら取り組んでいる状況でございます。

15ページにその実績を付けさせていただいておりますが、就職件数は、概ね順調に推移している状況でございます。

実績の関係の最後の説明になりますが、16ページをご覧くださいと思います。求職者支援制度の実施状況でございます。

求職者支援制度につきましては、もともと、失業した場合の第2のセーフ

ティーネット、雇用保険を受けられない、または受け終わった方々がそのまま生活保護に陥らないように23年10月から整備された制度でございまして、職業訓練と訓練期間中の生活支援、給付を一体的に行うものでございます。景気の回復もございまして、応募倍率、充足率につきましては、なかなか昨年度に比べて上がりにくいというような状況もございしますが、引き続き必要な方に対して適切なあっせん、就職支援ができるように取り組んでいきたいと考えております。

その他、安定部の関係の資料を幾つかお付けをさせていただいております。「安」の2のところに改正労働者派遣法案につきまして、この臨時国会に再び法案のほう提出されておりますので、内容はこれまでご説明させていただいたものと同じになりますので割愛させていただきますが、ご紹介をさせていただきます。

加えまして、助成措置の関係につきまして、「安」の資料の3、4をご覧くださいと思います。

これはこの10月から新たに始まった制度でございすけれども、専門学校、大学院等が行う専門実践教育訓練について、個人の方が受講した場合に支援するもので、これは雇用保険の教育訓練給付制度の拡充が行われたというのが「安」の3の資料でございす。

「安」の4の資料につきましては、専門実践教育訓練を事業主の方が従業員に受講させた場合の助成措置が新たに創設されております。個人が受けた場合には、教育訓練給付制度で、事業主の方が受講させた場合には、助成金でバックアップをさせていただくというような形でキャリアを支援するような制度についても拡大されたところでございすのでご紹介させていただいております。

以上、駆け足になりましたけれども、職業安定行政の取組状況の説明とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

それでは、最後になりますが、雇用均等室の所管事項につきまして、ご説明をお願いいたします。よろしく願いいたします。

○本間雇用均等室長 雇用均等室の本間でございす。よろしく願いいたします。

均等室の資料につきましては、安定部長が説明しました「安」の資料のすぐ下に今度は赤いインデックスで「均」と書いてあるのがあるかと思ひます。

それに基づいてお話しさせていただきたいと思います。

ページをめくっていただきますと、26年度の雇用均等行政の重点施策を出させていただいております。局長の挨拶にもありましたように、女性の活躍推進のための対策の推進というのを第一に挙げさせていただいております。

女性の活躍推進の前提といたしまして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進、基本的な男女雇用機会均等法の実効性の確保というところを載せております。

そして、積極的な取組として、ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援というのを載せております。

それから、もう一つのテーマといたしまして、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というのがございます。

これについて、女性の活躍推進と言っておりますけれども、御存じのように、育児・介護休業関係全て男女とも利用できるという想定になっております。ただ、なかなか利用率が進まないという現状がございますけれども、男性の働き方の見直し、男性の育児・介護等へのできるだけへの参入が実現、最終的には女性の活躍推進に至るといふような想定の整理をしております。

そして、両立支援に取り組む事業主に対する支援ですとか、次世代育成支援対策の推進をしております。

もう一つの柱といたしまして、非正規労働者対策の推進というのがございます。

非正規労働者のうち、雇用均等行政では、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進をしております。具体的には、パートタイム労働法を担当しているわけですが、現行法に定める事業主の義務について、確実に守っていただくというふうな想定で企業を指導させていただいております。

それから、今の非正規の最後のところに改正パートタイム労働法の周知というのがございますけれども、3月の審議会にお話ししましたが、当時既に男女雇用機会均等法の法令につきまして、7月1日に一部改正というふうな形を説明させていただきまして、実施されております。そして、その後、4月になりまして、次世代育成支援対策推進法とパートタイム労働法が一部改正となっております、双方来年の4月1日の改正というふうな形になっております。これにつきましては、後ろに簡単な資料ですが、改正次世代法、改正パート法の資料をつけさせていただいております。

年度後半におきましては、次世代法改正、パートタイム労働法の改正についての広報を中心に力を入れてやっていきたいというふうな形をしております。

す。

2 ページ以降につきましては、26 年度 8 月までの数字を載せさせていただいております。

2 ページ、4 ページ、6 ページと、各法律の数字がお載せさせていただいておりますけれども、全体として、相談件数に関しましては、昨年並みというふうな形で推移しております。ただパートタイム労働法、さすがに来年変わるというふうなことが出ましたので、少し昨年度よりは相談件数が増えている形になっております。

あと、均等法と育・介法につきまして、紛争解決をやっておりますけれども、昨年よりは、紛争解決援助の数字はかなり下がった形になっております。

それから、3 ページをあけていただきますと、ポジティブ・アクションの取り組みについて 1 ページにまとめさせていただいております。24 年度から局長以下企業に対しましてポジティブ・アクションの取り組み推進をお願いしているところがございますけれども、一番下に情報開示の状況といたしまして、ポジティブ・アクション応援サイト、現在 13 社、それから活躍・推進の宣言コーナーにつきましては、昨年より少し増えまして、現在 6 社に宣言させていただいております。

今回の、全く新しい動きとして、御存じだと思いますけれども、先週の 17 日に閣議決定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案というのが案が閣議決定されました。これについて、もちろん今現在案でございますけれども、国、自治体も自分たち自身が企業としてやるというふうな形と、それから行政として取り組むということ、そのほかに、事業主につきましても、事業主行動計画を立てていただいて、できるだけ目標を数値を出していただいて、取り組んでいただくというふうな形で案ができ上がった形になっております。これにつきましては、成立したといたしまして、28 年 4 月 1 日から 10 年間の取組というふうな形になっております。事業主行動計画につきましては、300 人を超える企業様については、計画を立てて労働局に届け出る、あるいは公表するということを義務付ける想定をしております。今現在、この 300 人を超えるというのは、御存じのように、次世代法が最初義務化されました時が 300 人を超える企業さんでしたけれども、今現在、360 件から 370 件の数で推移しておりますので、同じような数の企業様が多分この女性の活躍推進のための計画について、行動計画をつくって取り組んでいただく必要が出てくるものではないかと考えております。成立しました時には、またいろいろな形でご協力をお願いするとともに、広報に努めて参りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それから、私の最後になりますけれども、厚生労働省で、一昨年からイクメンというふうな事業、イクメン推進という事業をやっております。昨年からイクメンアワードというふうな形で、企業表彰をやっております。ことしのイクメンアワードの2014年につきまして、千葉銀行様が特別奨励賞というのを受賞されましたので、この機会にちょっとご紹介させていただきます。

以上でございます。よろしく願いをいたします。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

以上で、それぞれの所管事項につきまして、各部長さん、室長さんから今年度上期の労働行政の運営状況についてのご説明をいただきました。

それでは、次に、各委員の皆様からこれに対するご意見、ご質問等をお受けしたいと思っております。

ご説明いただいた内容が非常に多岐にわたっておりますし、いろいろなことを行われておりますので、これを整理して、どの部分についてとか、この部分についてとか、分けしながら議論を進めるというわけにいきませんので、どんなことでも結構ですし、どんなテーマに関することでも結構ですから、もうアトランダムで結構ですから、委員の皆様から、テーマの大小、施策の状況、それに関わらずご意見、あるいはご注文、あるいはご質問、その他ございましたら自由にお出しいただきたいと思っております。

山本委員お願いいたします。

○山本委員 詳細なご説明ありがとうございました。

ちょっとお伺いをしたいんですが、恐らく総務と基準と両方の話だと思うんですけども、基準のほうで、資料の7番としておつけいただいた、夜間、土日にもご相談いただく労働条件ほっとラインの取組と、総務の方でなさっている労働条件に関してご相談の事業というのはどういう関連があるのか。

と言いますのは、労働条件相談ほっとラインについて、この間、これはどこがやっているんですかというご質問をいただいたことがありまして、委託事業とは書いてあるけれども、受託された企業名が全く出てこなくて、しかもどなたがどういった、資格というのは変ですけども、社労士さんが受けていらっしゃるとか、弁護士さんが受けていらっしゃるとか、どういう相談事業なのかというのがわかりにくいというご質問をいただいたことがあるものですから、もし、その辺のところをおわかりになれば教えていただきたいと思っております。

○川野辺会長 それでは、これは、担当はどちらでありますか、労働基準部ですか。お願いいたします。

○倉持労働基準部長 ほっとラインの関係で今お尋ねございましたので、ご説明したいと思います。

厚生労働省の委託事業でございますので、受けている業者さんの名前はこういう資料に出している時もあるんですけども、この資料は、特にそれは出さずに、厚生労働省として、責任を持って対応しているということでこういう案内文になっているのだと思います。

労働局で委託しているのではなくて、厚生労働省の本省で委託しているので、正確な会社名は手元にないので失礼させていただきますけれども、相談は、全国の相談を 1 カ所で受けています。

この開設前に、相談員の研修をして、マニュアル等も整備しているというふうに、説明を受けておりますので、このような回答でよろしいでしょうか。

それと、ここの相談に入ったものは、具体的な行政の対応を求めるものは管轄の監督署にその情報が回送されてきまして、そこからまた相談者の方と連絡を取って、対応していくという形を取っております。もし何か問題等御存じでしたら教えていただければと思います。

○川野辺会長 ありがとうございます。

山本委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに何かございませんか。

それでは、花澤委員お願いします。

○花澤委員 職業安定部さんの資料の 13 ページに、障害者雇用の点でグラフが載っております。見ますと、一貫して過去 10 年間ぐらいですか、非常に実雇用率も改善してきているということで、非常に成果が上がっているとは思いますが、この実雇用率 1.71% というのは、たしか全国ですと 35 番目ぐらいだと思えます。この法定雇用率 2% を達成しているところの企業の割合も 44.3% で、確か 39 位ぐらいだったと思えます。こういった状況から考えますと、やはり掛け声だけでは、なかなかうまくいかない可能性があるなど。中堅規模の事業所さんの話などを聞くと、やはり具体的にどういった仕事をしてもらえるのかとか、あるいは設備関係、どういったものを備えなくてはいけないのかと、良くわかっておられないケースがよくあるので、そういった面で、もう一つ踏み込んだ、何か策が必要かなという気がしてい

ます。

例えば、インターンシップのような制度ができると、実際にそこで働いていただいて、企業側についても、受け入れ体制、労務管理というんですか、そういったものがきちんと把握できる、そういったことが制度としてできるともう少し進むんじゃないかという気がするんですがいかがでしょうか。

○川野辺会長 職業安定部でしょうか。よろしいでしょうか。

職業安定部お願いします。

○井上職業安定部長 先ほど花澤委員から、お話のございました障害者の実雇用率につきまして、今年度の数字については、現在集計中で、恐らく11月ぐらいに例年公表させていただくような状況になっておりますが、委員ご指摘のように、やはり千葉県内の法定雇用率1.71%、徐々に向上はしてきているんですけども、依然として全国、先ほど35位、正確に言えばもうちょっと低くて36位ということで、厳しい状況が続いております。おっしゃっているように、ハローワークでも、いろいろ個別に企業を訪問させていただきまして、雇用率を守ってほしいというお願いと併せて、こういう障害者がいるのでぜひ雇ってほしいというようなお願い、加えて、助成措置、先ほど職場環境というようなお話もございましたが、職場でスロープを造ったり、また雇用管理上の設備を行う際には、助成金、こちらは納付金のような形で出させていただきます。

こういったものを地道に積み重ねながら、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えておりますし、委員のご指摘のインターンシップの部分でございまして、ここの部分につきまして、今、特別支援学校を対象に、企業の皆様から、ご理解をいただいて、受け入れをしてもいいよというような企業があれば、特別支援学校の生徒の方を企業に送り出すような制度はあるんですけども、一般的な部分というのは、まだ整備がされてない状況であります。その点につきまして、なかなか労働局単独でできる、できないというのもございますが、本省ともよく相談しながら、引き続き対応を考えていきたいというふうに思っておりますし、ご承知のように、障害者雇用促進法が改正されまして、障害者差別禁止条約の批准の関係で、今後、障害者の雇用上の差別が禁止されるのと併せまして、事業主の皆様には、雇用を管理上の合理的な配慮というものの規定が新たに整備されます。そういったものの周知の中でも、どういうふうにここに障害者がうまくマッチできるのか、そういったサポートにつきまして、ハローワークと、機構の障害者職業セン

ターなどもございますので、相互に協力しながら、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

○川野辺会長 ありがとうございます。

よろしゅうございますか。

それでは、次に徳永委員、お願いいたします。

○徳永委員 徳永です。ちょっと教えていただきたいことが 2 点ございまして、先ほど、ご紹介がありました労働条件相談ほっとラインというのは、委託事業で、定常的にさまざまな相談を行っているというふうに理解しております、その前のパンフレットに、働き過ぎじゃないですかという、そういう、これも相談ダイヤルなんですね。これが、過重労働を主にしているということで、キャンペーン期間だけなのかというところと、あと、労働新聞とか、昨日見ていましたら、過重労働の電話をされた内容で調査をするというふうに労働新聞に載ってまして、このすみ分けですね、委託事業と、11月の過重労働解消キャンペーンというもののすみ分けが、ちょっとわかりにくいなというのと、あともう一つ、労働契約法のところで、労働基準監督署が労働基準法とその他の法律を所管する機関ですけれども、労働契約法を所管するところではないと思っております、ただ、労働契約は理念法なので、どこか相談するところがないといけないから、ここに労働基準監督署と書いてあるのか、労働基準監督署も、労働契約法の相談を受けることになったのか、それがちょっと私わからなくて、教えていただきたいなと思っております。

○川野辺会長 担当は労働基準部でしょうか、お願いいたします。

○倉持労働基準部長 相談ダイヤルの関係でのお尋ねですが、11月1日に実施する方は、これはもうこの日に限ってするものであります。過重労働をテーマにした、11月1日、1日だけです。これは、労働局の職員が対応して、実施いたします。その中で、具体的に情報を寄せていただいて、調べにきてほしいとか、こういうことの指導をしてほしいというような具体的なお話をいただいた場合には、内容を見て、11月中とか、時期はこちらでまた検討しますけれども、調査をさせていただくというものです。全部に行くわけではありませんが、調査をするものも中にはございます。

労働条件相談ほっとラインは、これは年度末まで一応常設のものであります。

して、昼間相談できない方にご利用いただきたいということです。そういう一応すみ分けはありますが、ただ、どちらの窓口かということをお聞きなく、どちらにもそういう相談が来る可能性はありますので、例えば11月1日に一般的な労働条件の相談ができた場合には、こういうほかの窓口もご案内するとか、そういうことは当然対応いたしますので、すみ分けとしては、今、申し上げているようなことであります。

それと、労働契約法の施行の関係ですが、労働契約法は、確かに民事的なことを定めているものでありまして、監督署は、労働契約法から見て、この契約が正しいとか、正しくないとか、こう変えるべきだというようなことの判断や指導は直接できません。労働契約法という基本の法律があるので、この法律に基づいて契約を考えてくださいということのご案内と言いますか、そういう説明をする窓口として厚生労働省で所管している法律ですから、監督署と書いているわけでありまして、ある意味、労働契約法を当てはめる場面というのは、総務部で担当している総合労働相談のコーナーに、そちらをご利用していただいた場合には、労働契約法の趣旨に基づいて、労使でこういう話をされてはいかがですかというようなことを助言等しております。監督署にも、お尋ねがあれば、労働契約法にこういうふうに書いてありますというような説明はさせていただきますが、それに基づいて、正しいかどうかの判断は基本的にできませんので、そういうことでよろしいでしょうか。

○川野辺会長 ありがとうございます。

行政側も次々に施策を打ってきますので、これを民のサイドから見ると、えっこれどういうことなのかと必ずしも理解しきれない、消化不良を起こしてしまうという場合があるんじゃないかと思えます。ただ、これは、然るべきところへ質問すれば、ちゃんと説明していただけるのかなとも思えますので。

ほかにございますか。

林田委員お願いいたします。

○林田委員 直接ご説明がなかったんですが、労働移動支援助成金の全国でも、県内の実態でもいいんですが、大きく政策転換をしたわけなんですけれども、この辺の実態がどうなっているのかわかる範囲でご説明いただければと思います。

○川野辺会長 これは、職業安定部ですか。お願いいたします。

○井上職業安定部長 今、林田委員からご質問がありました労働移動支援助成金、本年度大幅に予算を拡充させていただいております。全国の数字を労働局のほうに提供されておりましたが、県内で今年度、今のところ支給申請が上がってきているのは 1 件というような状況になっております。当然、事業主の皆様がまずは雇用調整を行うというようなことが前提になっております。雇用調整を行う際に、再就職援助計画をハローワークに出していただきまして、民間の人材ビジネス等に委託する際に助成するという制度でございますので、現在のところ、さほど雇用情勢も大きく悪くないということもございまして、そのような状況になっているかと思っております。

○川野辺会長 よろしいでしょうか。

○林田委員 はい。

○川野辺会長 ほかに、高柳委員お願いします。

○高柳委員 雇用均等室のほうの説明なんですけれども、ポジティブ・アクションということで、くるみんマークのところ、6 ページ、5 ページのところを書いてあるんですけれども、これうちのところにも実は入っているんですけれども、くるみんマークを取った後が一体どうなっているのかと。要は、くるみんマークがあって安心して就職したんですけれども、そこで実際子供を産もうとなった時に、マタハラに遭ったという相談が、うちの方で、ブラックくるみんと呼んでいるんですけれども、そういった事例も含めて、このくるみん認定した後の追跡というのも含めてどうなっているのか、ちょっと現状を教えていただければというふうに思います。

○川野辺会長 それでは、雇用均等室お願いいたします。

○本間雇用均等室長 今、8 月現在で 41 企業、それから 9 月にもう 2 件新規企業を認定いたしまして、43 件となっております。

それから、2 回目、3 回目の認定をした企業さんも多くございまして、2 回目、12 件、それからその中からさらに 3 回目に行っているのが 5 件というところまで行っております。ですので、認定を繰り返し申請される企業さんについては、今現在こういうふうな状況ですというのがわかる形になってい

るのが一つと、あと、それから、まだ全体としては43件でございますので、毎年、会社様のほうにその後のお取り組みとかどうですかみたいな形で、事例を書いていただいております。そして、それを県内の事例集として、皆様にお届けするというふうな形をしております。フォローしているのは、そういうふうな格好程度で、実際個別で問題がないかということ、ちょっとその辺はわからないんですけども、認定をとられた会社様については、その後も頑張っていってほしいというふうな想定をしております。一人目は、本当に1日とか、2日とか、1週間だったりするんですけども、二人目はもう少し長く男性の育児休業をとりましたという話も聞きますので、少しずつ定着してはいると思っております。

以上です。

○川野辺会長 いわゆるブラックくるみん、そういうクレームが出た時に、どう対応するのかというようなことは、労働局の方では何か視野に入れているのでしょうか。

○本間雇用均等室長 くるみんにつきましては、一度認定しましたら、次世代法そのものも時限法でございますけれども、その後も、利用できるというふうな形になっております。取り消す方法が実はなく、規定されておられないので、行政側から取り消すというふうなことはございませんけれども、実は、1件だけ会社側の方から、ちょっと大きな事件になって報道されたので、ご辞退されたというふうな話は聞いたことがあります。そして、紛争とかになりますと企業名がわかりました段階で、相談で企業名がわかる場合については、何らかの形で、ご本人に直接影響がないような形で訪問したりして、その後の状況とか、確認とかさせていただいておりますし、個別紛争につきましても、紛争があったら会社さんにつきましては、やはりその後何らかの形で子育て支援等について齟齬がないようにというふうなご指導は申し上げているところでございます。

○川野辺会長 くるみんの取得ということが、いわゆる誇大広告みたいに使われたんでは、これは困るわけでしょうから今後等も引き続きそういう問題意識を持ってお考えをいただくということをお願いをしたいと思います。

もう一つ、松菌委員さんございましたね、どうぞ。

○松菌委員 現場でもないもので、ちょっと抽象的な質問で申しわけないんで

すけれども、雇用情勢は良くなっているということで、建設や介護の非常に求人が多いようですけれども、労働条件から言うと、決して恵まれている業界ではありませんし、災害も多いというふうにデータではお見受けします。ここまで使う、雇用になってくると外国人労働力ということが入ってくると思うんですけれども、それについては、労働行政の中ではどのような形で位置づけていらっしゃるって、そうしないと、事業者側も雇用者側も、問題があるのではないかなと思うんですけれども、今の、このデータの中では、そういうことについては何も触れられてなかったんで、できたら、それについてお伺いしたいということが 1 点。

もう一点なんですけれども、長時間労働とか、条件の悪いことの裏側に、やはり働き方として 24 時間働くというサービス過剰の問題と、この働き方のことについては、均等部のところでしか触れられていなかったんですけれども、現実的に、皆さんの仕事が、先ほども週末でないと相談を受けられないから日曜日も相談を受けるというふうにやること、こういうふうなサービスの状況は、いろいろなところであって、結果として、皆さんが休めないということになっているような気もするので、それであれば、余り説明はなかったんですけれども、有給休暇がきちんと消化されるようにするとか、そういうふうなことも労働行政的には必要なんではないかなというふうに感じた次第であります。

障害者雇用について、企業側に非常にいろいろなことを要求しているような気もするんですけれども、障害者の側のエンプロイアビリティと言いますか、今まで、自立支援法という形ができて、どういう仕事ができるかという職業訓練の側ですね、そちらの側も、もうちょっと特別支援学校だけに障害者がいるわけではないので、もう少し全体的に障害を持っている方々の職業訓練の場というのを広く設けていくことで、企業側の雇用率を上げていくということも想定しなければいけないのではないかと感じました。

○川野辺会長 ありがとうございます。

まず 1 番目、これは局長さんお願いします。

○小澤局長 最初の外国人の件については、どの部も所掌がないと思いますので、私から、我々は県のレベルの組織ですので、与えられた条件下で、最適な形で仕事が進むようにという仕事です。外国人の受け入れに関して、本省へご要望等があれば伝える役目はしますけれども、今後、外国人についてどういう情勢になっていくかとか、どういう受け入れ体制になっていくかと

いうことは、今、わかっている範囲ですと、東京オリンピック等に向けて必ず足りなくなるので、足りなくなった部分で日本人で補えない部分は外国人に頼らざるを得ない。その頼る方法については、今までの現状ですと技能実習制度を拡大するとか、あるいは、建設業に限って、労働者として受け入れるとか、いろいろな形のを今議論している状況でございます。これにつきましては、1年か2年程度の間になんかの何かが出てくると思いますので、その中で、私どもができる範囲できちんとした指導をして参りたいということでございます。

現状の技能実習生という形で入っている人達に対しましては、私どもも、情報を寄せられればきちんと指導しますし、あるいは、日ごろの監督指導でも、外国人に関しては、必ずチェックをするという体制で臨んでおりまして、私どものできる範囲において、きちんと今の時点でしているつもりでございます。

○川野辺会長 長時間労働ですね、これは労働基準部でしょう、お願いいたします。

○倉持労働基準部長 おっしゃるように、働き方とか、休み方、そのものを見直していくという必要もあるかと思えます。労働局に、働き方・休み方改善コンサルタントという者を何人か配置しておりまして、労働基準監督官がご相談に乗ると企業の皆さんは法律違反かどうかということ線が引かれてしまうんじゃないかと心配されるだろうということがありまして、専門の、例えば社会保険労務士の資格を持った方たちを何人か委嘱して、その方たちに相談に乗っていただいて、例えばこういうところを見直して働き方を変えましたとか、休暇がとりやすい環境をつくるためにこういうふうにしたとか、例えば社長からこういうメッセージを出すようにしたとか、給料明細書に休暇日数を書いて、いつまでに取りましようみたいなことを呼びかけてもらうとか、そういう具体例をご紹介いただいたりとか、働き方の見直しということも考えていただきたいということをお知らせしたりはしております。年休の取得促進も非常に大事な課題だと思って、ずっと長くこのテーマも取り組んでいるんですけども、なかなか進みません。休暇の取得率は年々下がっているような状況でございます。ただ、まとまった休暇ではなくて、例えば分割して取るとか、半日単位の休暇を活用されるケースもあるでしょうし、企業全体で計画年休を年間スケジュールの中で入れていただくことも周知していきたいと考えております。

○川野辺会長 あと 3 番目、障害者雇用で障害者側のトレーニング、その他についてのご質問がありました。

○井上職業安定部長 その点は私からご説明させていただきます。

ハローワークで、障害者の方の相談をさせていただく中で、今おっしゃられたようにやはり能力的にもう少し技能を身につけたほうがいいんじゃないかというお話があった場合には、千葉県が設置した障害者の職業能力開発校というのが 1 校ございまして、そちらの方で職業訓練をさせていただくのとあわせて、事業主の皆様にも、雇用ではなくて、しばらく職業訓練という形で、例えば 1 カ月から 3 カ月ぐらい、委託訓練というふうに呼んでおるんですけれども、トレーニングをしてもらうような制度も設けさせていただいております。そういうような訓練制度も活用しながら、能力開発をしていくというのが 1 点と、あともう一点は、精神障害者、発達障害者、例えばコミュニケーション能力、そういったものをアップさせるような講習については、機構の千葉障害者職業センターのほうでも実施しておりますので、そういった関係機関と協力をしながら、障害者そのもののスキルアップの支援もしながら、また事業主の理解、双方あって進むものだと思いますので、障害者の雇用促進については、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

○川野辺会長 ありがとうございます。

一応、きょうは議題の 4 というのがございます。予定の時間が少し過ぎたので、そろそろこの件のご意見は閉めようかなとも思うんですが、他にどうしてもというご意見何かございましたら。

よろしいでしょうか。

それでは、今日いろいろご意見を出していただきまして、良いご意見たくさんあったと思います。例えば、障害者雇用でインターンシップ制度でも作ったらどうかというようなご意見、それからくるみを取っても後フォローしてないんじゃないかとか、これは確かにその通りだと思います。そういった他にいろいろたくさんのご意見を出されておりますので、そういったご意見を踏まえまして、今後の行政運営に十分反映をしていただくようご検討をいただくようお願いをしたいと思います。

それでは、議題の 4 がございまして、実践型地域雇用創造事業、これは銚子市において地域事業として行われるものでございますけれども、これについて、これは職業安定部長さんからご説明をいただきます。お願いいたします。

す。

○井上職業安定部長 続きまして、お手元の資料で別綴りになっております実践型地域雇用創造事業と書かれている資料をまずご覧いただきたいと思っております。

本日は、冒頭、会長からもご紹介がございましたが、銚子市の宮澤政策企画部長に同席をいただいておりますのでよろしくお願いいたします。

まず 1 枚目おめくりいただきますと、実践型地域雇用創造事業の概要をお付けしております。この事業につきましては、雇用機会が不足している地域におきまして、地域の関係者の皆さんが協力いただいた上で、地方自治体が行う産業振興施策、そういったものと本事業の雇用面での支援、両者一体的になりまして、地域に新たな雇用創出を創造するということを目指した事業でございます。

全国の自治体から、本省で提案を募集しておりまして、コンテスト方式で外部有識者から構成されます厚生労働省の第三者委員会で採択をするような仕組みになっております。平成 24 年度から、こういった事業が開始されてきて、これまで全国で 86 地域の採択がなされております。

今回、銚子市が、平成 26 年度の第二次募集に応募をいたしまして、採択をされたところでございます。千葉県内では初というような取組になっております。

本事業につきましては、この事業を実施する前提といたしまして、地域雇用開発促進法という法律に基づきまして、具体的な事業内容を盛り込みました地域雇用創造計画を策定することが必要となっております。この計画につきましては、厚生労働大臣が、銚子市の計画に対して同意をするという形になるんですけれども、同意をする際に、地方労働審議会から意見を聴取するということが法律上定められているため、今回、議題として設けるものでございます。

計画そのものは、少し分厚い資料になりますので概要紙の後に付けさせていただきますが、本日は、時間の関係もございまして、事業概要を中心に説明をさせていただきたいと思っております。

1 枚おめくりいただきますと、今回の提案の概要の資料をつけさせていただきます。銚子市の今回の提案におきましては、中ほど黒い二重線で囲んでございますけれども、コンセプトといたしまして、日本一早い初日の出、銚子ジオパーク、豊富な海産物と農産物、そういった地域資源を健康という側面から光を当てまして、「調子がよくなるまち銚子」というようなブラ

ンドを確立し、観光業等の活性化を目指す、それによって、雇用機会の拡大を図るということを基本としているような状況でございます。

具体的に、何をやるのかという点につきましては、主な事業内容というところをご覧いただきたいと思っております。

まず 1 点目といたしまして、雇用拡大メニュー、事業主向けでございますけれども、例えば、地域の観光資源に光を当て、そういったものを活用しながら集客サービスにつなげるためのセミナーであったり、また、新たなサービスの提供につなげるための健康づくり、そういった知識を付与するようなセミナー、こういったものを事業主向けに考えております。

求職者向けの人材育成メニューといたしましては、例えば健康マイスターを養成するようなセミナーを開催することを事業内容に盛り込んでおります。

3 点目といたしまして、就職促進メニューといたしまして、地元の求職者、U・I ターン、そういったものを希望する方に対して就職フェア等の開催、そういったものも予定しているところでございます。

事業内容の 4 点目といたしまして、雇用創出実践メニューになりますが、こちらにつきましては、1 つといたしましては、運動や食事を組み合わせた健康旅行の観光プランの開発、プロモーション、2 点目といたしまして、新鮮な魚介類、農産物、そういったものを活用いたしました健康商品の開発、そういったものを行っていくこととしております。

今、申し上げた具体的な内容につきましては、資料の計画 10 ページから 12 ページにかけて掲載もさせていただいておりますので、あわせて参照いただければと思っております。

今回の事業につきまして、対象期間につきましては、本年度の 12 月から平成 29 年 3 月末までの 2 年 4 カ月を予定しております。セミナー等の受講者、こういった方々を企業で雇い入れていただいたり、または、創業、そういったものを通じまして、この事業を実施している効果といたしまして、28 年度末までの目標として 164 人、新たな雇用を創出するというのを本事業の目標としているところでございます。

また、本事業につきましては、実施する際に地域の求職者 6 名を新たに雇用することを予定しているところでございます。

また、本事業につきましては、資料の 12 ページから 15 ページに、銚子市で現在取り組んでいる地域の観光振興施策、そういったものをお付けしておりますが、こういった既に銚子市で各種取り組んでいる産業施策と連携しながら、雇用面のバックアップをしていくというような事業になっておりますし、地域を挙げて取り組んでいくために、資料 9 ページに記載をさせていただ

ておりますが、銚子商工会議所、千葉科学大学、観光協会、銚子の漁業協同組合、農業協同組合、旅館組合など、地域の関係者が集まって協議会のほうを構成していただきまして、この協議会のほうが事業を受託するというような形により、地域の関係者の方々が協力、連携しながら、事業を取り組んでいくような枠組みをとっているような状況でございます。

今回の事業についての説明につきましては雑駁でございますが、以上になります。

本日は、委員の皆様からご意見をいただき、今後の事業実施に活かしていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ただ今ご説明いただきました銚子市の雇用創造事業でございますけれども、これについて、何かご意見、ご質問等ございましたら自由にお出しいただければと思いますが。

これは、計画を銚子市から提案して、労働局を介して厚生労働省にあがって、全国各地の自治体から提案された様々な雇用創造計画について、厚生労働省の第三者委員会で選抜をして、その選抜をしたところに国が予算を付けてくれると、それで各自治体が主体となった地域創造協議会をつくって実施をしていくと、こういう仕組みのようであります。

銚子市は、産業、漁業とか、あるいは食品メーカーの大きな工場もありますし、それに関連する海産物の事業であるとか、そういった地場の産業がありますし、立地から見て、観光的な資源もいろいろ眠っているような感じもしますし、ぬれせんべいだけではないようですので、非常に県内ではおもしろい地域なのかなという感じは確かにするんであります。国でも、選抜をして、銚子市にこの創造事業を実施してもらおうということになったのかなとは思いますが、何か委員の皆様からご意見、ご注文。

はいどうぞ高柳委員お願いします。

○高柳委員 私が担当しているところが、東総香取地域協議会を担当していて、銚子の市役所の横に地域協議会の事務所を一角置かせて活動させていただいております。そういったこともあって、銚子にはよく行くんですけども、銚子の地域協議会の中でも、やはり人口減少も含めて、かなり観光も減っているというのが話題に上がりますので、そういったところを含めて、こういった事業を始めとして人を増やしていくというのは大変いいことだったと思いますので、頑張ってもらいたいと思います。

今、いろいろな事業の中で見させていただいていますし、私も何度か行っていますけれども、観光するにはいいと思うんですけれども、観光して 1 回見たらそれでいいよということではなくて、また来たいという思いで、銚子に行かなければ味わえないものがたくさんあると思うので、そういうところをうまく PR していただきたいというところと、あと、やっぱり集客と一体では子供をいかに楽しませるかというのも一つの課題だと思うんです。要は、大人が楽しめるところは観光も含めてあるんですけれども、子供が遊ぶ場所ってというのは余り銚子にはないように私は思っていますので、そういったところも含めて、これからこういった検討課題にさせていただければというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ほかにございませんか。

昔は、私は、京葉地区で育った人間ですが、必ず銚子の方に遠足に行ったり、工場を見学したり、灯台に登ったりということでやってきたんですけれども、最近はどうも東京の近いところに大遊園地があって、どうもあっちのほう全部吸収するような感じがして、子供たちが、何かもう少し向こうまで足を伸ばせるようなことができれば、また違うんでしょうけれどもね。

何かご意見ございますか。

いろいろ可能性のある地域だろうとは思っていますので、上手に千葉の資源、あるいはその地域の観光資源等を開発、活用して、活性化を高めてもらえれば非常にありがたいと思います。

ご意見、ご質問等、藤原委員どうぞ。

○藤原委員 銚子は千葉県の中でも、千葉市に次いで二位だった、元々は、大きなところだったんですけれども、残念ながら近年では地元のホテル、旅館なども閉まってしまうというような状況になっていますので、今回の非常にいい機会だと思います。人口減少をしている地域で雇用を創造していくというのはこれはもう本当に難しい話だとは思っています。企業を誘致するとか、産業を興すとか、あるいは、観光振興でお金がシステムチックに落ちていくという仕組みを作っていくかなくてはいけないので、要は、今の少し言葉は悪いですが、少し坂を転がり落ちてしまった状況にあるので、それを一つの目標に向かって大きく動かしていくかなくてはいけないので、まずは、地域の人たちの気合いを揃えるというんですか、これがまず必要なこと。

昔、群発地震があって伊豆の観光業が壊滅的になって、もうだめだと言わ

れた時に、今、それ以降地元の若い人たちが力を合わせて、伊豆、あるいは熱海の、観光も非常に活気づいてきていますよね。観光客がどんどん戻ってきている。

また一方、千葉県内でも、勝浦の B-1 グランプリ、勝浦坦々麺みたいな、ああいうものを地元の人が一生懸命考え出して PR して、それなりの成果が上がってきている。

こういったものを見れば、やはりまずは気合いを揃えて、目標に向かって、いろいろな人が知恵を出し合っていくということで、非常にいいきっかけになるんじゃないかなと期待しています。

○川野辺会長 ありがとうございます。

松菌委員お願いします。

○松菌委員 私も同じようなことを言おうとしていました。

このようなプロジェクト、事業が行われて、その後までどう繋げていくかということを見ると、やはり人づくりと言いますか、いかにこの事業をきっかけに、地元の人に取り組むという、人づくりの問題が一番大きくて、それでないと雇用が継続的に続かないのではないかと思います。だから、今出ているのはちょっと割とハードっぽく見えるところが多いので、なるべく地域の知恵を生かしていただきたいということを非常に感じます。

例えば、健康ということをおっしゃりたいのであれば、マラソン大会みたいなものとか、そういう健康と何かを付けて、その地に滞在してもらえるような形で考えていくとか、千葉県、実はものすごくランニングの大会が多いところで毎週のようにどこかでやっているような気がするんですけども、海べりも、旭市でやっているからちょっとかぶっちゃうといえ、かぶっちゃうんですけども、せっかく場所と健康とか、そういうことをうまくリンクさせた、スポーツ振興みたいなこととつながっていただくと使えるのではないかというふうに思いましたけれども。

まず、私ももう余りよく知らないのですが、ぜひ地元の方に、地元と言っても、今はいなくてもいいから、これから銚子に住もうと思う人とか、今は地域外に出ている若い人で、銚子に縁のある人とか、そういう方も含めて行っていただくと人口の減少も歯どめがかかるという可能性があるのではないかと思います。

○川野辺会長 ありがとうございます。

高柳委員どうぞ。

○高柳委員 今、ちょっと資料を見ていて気になったんですけれども、9 ページのこの協議会の構成委員メンバーを見てみると、何か男性が中心にというふうなイメージなんですけれども、さっき松澤委員からもあったように、若者、女性とか、そういったところの意見を吸い上げるためにはバランスよい委員の構成にやっていただきたいというふうに思いますので、よろしくお願ひします。

○川野辺会長 はいどうも。

それでは、松澤委員お願ひします。

○松澤委員 私も、高柳委員さん、花澤委員さんと同じような部分もあるかと思うんですが、特に 2 ページのところ、保健・福祉・医療の連携により健康寿命を延伸するということが書かれておまして、今の団体の中に、やはり福祉関係とか、医療関係の団体が入っていないというところもございしますし、今、津波の話以降、結構地域でいろいろ連携されてこの旭とか、さまざまな海匝の地域の方々がいろいろおみやげ品を作成したり、いろいろ取り組んでいらっしゃる、銚子も含めて様々な地域での連携があるかと思うんですけれども、何かそういう非常に大きな動きということの前向きな活性化の中で、銚子が花開いていただければ大変ありがたいなというふうに私も思っておりますので、是非もっと、女性が多いわけではないので、福祉も高齢者の方で元気な方もたくさんいらっしゃるって、そういう方が新しく入ってきた市民の方であったり、長期滞在をされる福祉関係の方であったり、そういった方が、温泉を活用されれば非常にいいかなというふうに思いますので、ぜひ頑張っていたいただきたいなと思っております。

○川野辺会長 ありがとうございます。

ちょっと時間がそろそろ参っておるんですが、最後に、この事業の担当されます銚子市のほうから本日この席に担当部局の政策企画部の部長さん、それから担当課長さんが見えになっていらっしゃるということでございしますので、担当部長さん、宮澤政策企画部長さんですか、じゃお話を一言お願ひいたしたいと思いますが、よろしくどうぞ。

○宮澤政策企画部長 それでは、銚子市政策企画部長の宮澤でございます。

このたび、厚生労働省に提案しておりました実践型地域雇用創造事業が、先ほど紹介がありましたように、県内で初めて採択となりまして、ご指導をいただきました千葉労働局を始めとする関係者の皆様方に厚くお礼申し上げます。

先ほどご紹介がありましたように、豊富な地域資源を健康資源に、「調子がよくなるまち銚子の実現による雇用創造プロジェクト」という事業タイトルで、銚子市の豊富な地域資源に健康という側面から光を当て、健康寿命延伸都市、イコール調子がよくなるまち銚子という、新たなブランドを確立することによって、震災後停滞しておりました観光業等を活性化し、新たな雇用を創出しようとするものでございます。

特に、朝の魅力のPRに力を入れようと考えております。先ほど紹介がありましたように、日の出、あるいは震災で影響を受けました魚市場を今年度中に再建の予定でございますので、新たにマグロの競りを見学できるように考えております。あとは、銚子に來れば必ず食べれるというリピーターを目指したおいしい朝食、そういったメニューを考えて、組み合わせて観光業を復活させていきたいと考えております。

事業期間は12月から29年3月までの2年4カ月で、国から約2億円の委託費、事業費で、164名の雇用を創出しようとするもので、オール銚子の体制で推進するため、9月29日に、銚子市地域雇用創造協議会を設立しました。先ほどございましたが、女性の方は民宿組合の組合長さんのみの参加でございますので、今後、十分検討させていただきたいと思っております。

今後は、皆様方のご指導のもとに、この事業が途中で頓挫することのないよう、成功させることができるように市民一丸となって邁進する予定ですので、ご協力をお願いしたいと思います。

簡単ではございますが、銚子市からの挨拶とさせていただきます。よろしくお願いたします。ありがとうございました。

○川野辺会長 どうもありがとうございました。

先ほど来、各委員からのいろいろご意見をいただきましたけれども、期待が非常に高いと、県内で初めてのこの事業計画の実施ですので、3年間を予定されているということが、聞くところによりますと国の方では、状況が悪ければ、途中で打ち切りということもあるようでございます。銚子は、夏は涼しくて、冬は温かいという、太平洋の海の影響を受けて、非常に住みやすいところのはずですので、どうか頑張ってこの計画の実行にご努力をいただければと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上で、きょうの議題の審議は一応終わりました。

長い間、ご協力いただきました皆様に感謝を申し上げます。ありがとうございました。

それでは、事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

○堀内企画室長 川野辺会長におかれましては、長時間にわたりありがとうございました。

なお、冒頭に、審議会の成立状況につきましてご説明した際に、合計16名の委員の皆様方のご出席を賜って3分の2以上で有効に成立しているというふうにご説明しましたが、本日、労働者代表委員の日暮委員がご都合によりまして欠席となりましたので、合計15名の委員の皆様の出席をいただきまして、全委員18名の3分の2以上の出席をいただき、有効に成立というふうに訂正させていただきます。よろしくお願いいたします。

本日の資料でございますが、この後の予定に差しさわりが生じるかと思っておりますので、お席に残していただければ事務局からお送りさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は、大変はお忙しい中、また、長時間にわたりまして、本当にありがとうございました。

閉 会

午前 1 1 時 5 7 分

千葉地方労働審議会会長

千葉地方労働審議会労働者側委員

千葉地方労働審議会使用者側委員