

平成27年度第1回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成27年11月4日(水)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成27年11月4日(水)午後2時00分から午後3時53分
- 2 開催場所 京葉銀行文化プラザ7階 楓の間

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 16名
小 椰 治 宜 会長 坪 明 弘 委員 上 田 剛 史 委員
鈴 木 牧 子 代理 谷 井 栄 子 委員 高 橋 守 委員
松 澤 一 美 委員 林 田 博 史 委員 東 郷 康 次 郎 委員
松 蘭 祐 子 委員 亘 菜 美 委員 徳 永 康 子 委員
山 本 圭 子 委員 花 澤 和 一 委員
吉 開 真 一 郎 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)
改 田 良 秋 (労働基準部長)
矢 田 玲 湖 (職業安定部長)
加 藤 孝 子 (雇用均等室長)
ほか関係職員 19名

III 会議内容

- 1 開 会
- 2 局長挨拶
- 3 委員紹介
- 4 議 題
 - (1)会長の選挙及び会長代理の氏名
 - ① 会長挨拶
 - ② 議事録署名人の指名等
 - (2)部会委員の指名及び同意
 - (3)平成27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 そ の 他
- 6 閉 会

開 会

午後2時00分

○藤澤企画室長 大変お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただいまから平成27年度第1回千葉地方労働審議会を開会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まことにありがとうございます。

申し遅れましたが、本日の司会進行を担当させていただきます企画室長の藤澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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、労働者代表委員の高柳委員、村田委員から、所要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6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名、合計16名の委員の皆様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、原則として公開になっております。その議事録につきましては、公開させていただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、本日の資料等を確認をさせていただきます。

最初に皆様のお手元に千葉地方労働審議会委員の委嘱状を配付しておりますので、ご確認いただきたいと思います。

それから資料につきましては、資料一覧に示されましたインデックスでナンバーがされております。事務局資料と各部・室の資料、それに「平成27年度千葉労働局行政運営方針」、「労働行政のあらまし」、「千葉雇用施策実施方針」の各冊子を送付させていただきます。お持ちいただいておりますでしょうか。

そのほかに本日お手元に配付させていただきます資料等は、まず会議次第、座席表、机上資料1、2、これは審議会委員の名簿でございます。

なお、当初お配りしました事務局資料4、5につきましては、訂正箇所がありましたものですから、審議会終了時に役員名を記した確定名簿として差しかえさせていただきます。よって、本日の事務局資料4、5を使用するの議事については、机上資料1、2を使用させていただくことになりますことを、あらかじめご了承願います。

また、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、お申し出いただきたいと存じます。よろしいでしょうか。

それでは、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

撥を申し上げます。

○小澤局長 本日は、ご出席をいただきましてまことにありがとうございます。

日頃から当局の業務運営に対しましては、皆様方には多大なるご理解とご協力をいただいております。この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。また、新たにご就任いただきました委員の皆様方、ご承諾をいただきましてまことにありがとうございます。重ねて感謝申し上げます。

本日は今年度の行政運営の実施状況を中心にご議論いただく予定にしております。どうぞよろしく願いいたします。担当部長からご説明いたします前に、私から全体的な取組の概要などをご説明いたします。

県内の経済は、中小企業の業況判断指数に力強さが感じられないものの、大型小売店販売額が前年同期比で増加しているほか、倒産件数がバブル期以来の低い水準に抑えられているなど、緩やかに回復しているとされております。

雇用失業情勢を見ますと、当県内におきましては、求人数の増加と求職者数の減少傾向が続いております。直近平成27年9月の有効求人倍率が1.08倍となっております。これは平成4年3月のバブル期の終わりごろ、または昭和63年5月のバブルの入口の水準まで回復している状況でございます。

また、新規求職者を取り巻く就職環境もさらに改善しております。来年3月の高卒予定者の求人数は、9月末現在で8.3%増加している状況でございます。

福祉及び建設の分野では、引き続き人手不足感が高まっております。ハローワークでは、求人充足対策に取組とともに、企業に対しましては魅力ある職場づくりに向けた労働条件の向上、雇用管理の改善をお願いする取組を行っているところでございます。

また、不本意な形で非正規労働者となっている方々の正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を全国的なキャンペーンの一環として行っております。

労働環境につきましては、労働基準監督署における申告受理件数は落ちついてまいりましたけれども、総合労働相談コーナー等には、依然として多くの相談が寄せられております。その内容を見ますと、いじめ・嫌がらせの事案が増加しているところでございます。

労働災害につきましては、死傷者数は9月末対前年比3.5%の減、死亡者数は対前年比13人、率にしますと33.3%の減という大幅な減少を見ております。しかしながら、製造業では死亡者数が4名増加の9名となっております。この状況を深刻に受けとめ、特に死亡災害が多発している事業場に対して、継続的な指導を行っていきたいと考えてございます。

長時間労働抑制対策につきましては、平成27年6月に閣議決定されました「『日本再興戦略』改訂2015」において、働き過ぎの防止が盛り込まれていると

ころでございます。厚生労働省においては、今月——11月ですが——を「過重労働解消キャンペーン」期間といたしまして、さまざまなことを実施することとしております。過重労働による健康障害の防止対策の徹底、それから賃金不払い残業などに関します重点的な監督・指導を実施してまいります。

また、長時間労働を前提としたビジネスモデルを廃して、特に長時間残業を余儀なくされる労働者の大幅な減少、年次有給休暇の取得促進を目指した働き方改革推進本部におきまして、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組んでおるところでございます。

最低賃金につきましては、最低賃金審議会の答申を受けまして、地域別最低賃金を10月1日から19円引き上げて817円に改正いたしました。特定最低賃金につきましては、現在、改正の諸手続中でございます。改正されました最低賃金については周知はもとより、その履行確保に努めてまいります。

雇用における男女の均等に関しましては、本年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立いたしました。同法に基づき、労働者301人以上を雇用する事業主は、平成28年4月1日までに、自社の女性の活躍の状況を把握し、課題の分析を行った上で課題解決が必要な取組についての行動計画を策定し、労働局に届出をすること、さらに自社の女性の活躍状況に関する情報を公表することなどが定められております。

新法の周知徹底を図るとともに、いわゆるマタハラ事案への適切な対応、女性の継続就労や男性も含めた働き方の見直しのための両立支援対策、パートタイム労働者の均等・均衡確保対策などを推進していくところでございます。

私どもが労働行政を運営していくに当たりましては、各界の方々のご意見を聞き、地域の実情に即した施策を展開してまいることが重要であると考えております。

本日は、委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、今年度後半の行政運営に反映させていく所存でございますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

○藤澤企画室長 本日は本審議会の第8期目の最初の審議会でございます。

議事に入る前に審議会委員の皆様を事務局からご紹介させていただきます。

なお、第8期の委員の皆様のご委嘱期間は、平成27年10月1日から平成29年9月30日までですので、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机上資料1の千葉地方労働審議会委員名簿がございます。名簿は五十音順になっていますので、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。

小椰委員です。

○小椰委員 よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 今期新しく委員をお願ひいたしました鈴木委員です。

○鈴木委員 鈴木です。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 松澤委員です。

○松澤委員 松澤でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 松菌委員です。

○松菌委員 松菌でございます。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 山本委員です。

○山本委員 山本でございます。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 今期新しく委員をお願ひいたしました吉開委員です。

○吉開委員 吉開です。よろしくお願ひします。

○藤澤企画室長 続きまして、労働者代表委員をご紹介いたします。

今期新しく委員をお願ひいたしました坏委員です。

○坏委員 坏でございます。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 谷井委員です。

○谷井委員 谷井でございます。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 林田委員です。

○林田委員 林田でございます。よろしくお願ひいたします。

○藤澤企画室長 今期新しく委員をお願ひいたしました亘委員です。

○亙委員 亙と申します。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 続きまして、使用者代表委員をご紹介します。
上田委員です。

○上田委員 上田でございます。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 高橋委員です。

○高橋委員 高橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 東郷委員です。

○東郷委員 東郷でございます。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 徳永委員です。

○徳永委員 徳永です。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 花澤委員です。

○花澤委員 花澤です。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 藤原委員です。

○藤原委員 藤原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 以上の委員の皆様がそれぞれご就任いただいております。よろしくお願ひいたします。

なお、前期の審議会委員で、このたび退任された委員の方は、公益代表委員で前期会長の川野辺委員、篠原委員、労働者代表の野本委員、肥田委員の計4名の委員の方でございます。

以上、ご紹介いたしました。

続きまして、私ども労働局の出席者をご紹介します。

小澤局長は先ほどご挨拶申し上げましたので、他の出席者をご紹介します。

蒲生総務部長です。

○蒲生総務部長 蒲生でございます。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 改田労働基準部長です。

○改田労働基準部長 改田でございます。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 矢田職業安定部長です。

○矢田職業安定部長 矢田と申します。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 加藤雇用均等室長です。

○加藤雇用均等室長 加藤でございます。よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長 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。

それでは、議事に移りたいと思いますが、本日の議事に会長選挙がございます。会長が決まるまでの間、事務局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、お手元の次第記載のとおり、3件の議事がございます。議題の第1は、会長の選挙及び会長代理の指名でございます。第2は部会委員の指名でございます。第3が当局からの行政運営状況の報告でございます。

それでは、議題1、会長の選挙及び会長代理の指名です。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になっています。これにつきましては、この場で候補のご推挙をいただき、皆様の挙手により決定いたしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「事務局」の声あり)

○藤澤企画室長 ありがとうございます。

事務局というご発言がございましたので、先ほどご説明しましたが、川野辺会長が審議会委員を前期限りでご退任されましたので、前期の会長代理の小柳委員に会長を推薦提案したいと思いますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○藤澤企画室長 ありがとうございます。

満場一致ということで、小槲委員に会長をお願いいたします。

小槲委員、どうぞよろしくをお願いいたします。

会長が決まりましたので会長から一言ご挨拶いただき、以後の議事の進行につきましましては小槲会長をお願いしたいと思います。

小槲会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

○小槲会長 本日はどうもお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

ただいま当審議会の会長に選出いただきました小槲です。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日は、千葉地方労働審議会の第8期目に当たり、新メンバーでの第1回目の開催ということになります。審議会の運営につきましましては委員の皆様方のご協力のもと、精いっぱい務めさせていただき所存でございます。よろしくお願いいたします。

本日の審議会におきましては、平成27年度前半の労働行政の運営状況について、事務局から説明をまず受けます。その後委員の皆様から意見をお出しいただき、本年度後半の行政運営に反映してもらおうという段取りになってございます。

さて、我が国の経済は、景気はこのところ一部に弱さは見られるとは言え、緩やかな回復基調が続いているとの基調判断が示されております。先行きにつきましましては、雇用所得環境の改善傾向が続く中、各種政策の効果もあり、緩やかな回復に向かうことが期待されているというところでございます。

県内の雇用状況につきましましては、当千葉労働局発表の雇用失業情勢によりますと、引き続き緩やかに改善している状況となっているということでございます。このような状況におきまして、職業安定行政に寄せられる期待を始めといたしまして、適正な労働条件で健康で安全に働くことのできる環境を整える労働基準行政、また仕事と家庭の両立や、次世代の育成までを視野に入れた雇用均等行政のそれぞれに対し、地域や国民が寄せる期待は、その立場を問わず大変に大きなものと考えております。また、私どももその期待に沿うような行政運営が行われることを大いに期待しているところでございます。

今回の議題につきましましては、議事次第にありますとおり、まず会長代理の指名、各部会委員の指名を行います。その後これまでの労働行政の運営状況について、労働局の各担当から説明を受ける、そういう手順にさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、活発なご議論をしていただき、的確かつ地域や国民の期待に沿うような行政運営に生かされますようご意見をお願いしたいと

思っております。

本日の審議会が実り多きものとなるよう期待しまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局から私が議長を引き継ぎましたので、本日の議事次第に従いまして議事を続けさせていただきたいと思っております。

まず、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、議事録署名人の指名を行いたいと思っております。

本日の議事録につきましては、労働者側委員から谷井委員、また使用者側委員からは上田委員をお願いしたいと思っております。

それから、会長である私、小塚がさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

審議に入ります前に、一点ご報告させていただきたいと思っております。本審議会が千葉地方労働審議会運営規程の第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して、労働局の掲示板に審議会の開催と傍聴について公示いたしました。その結果、本日は傍聴を希望する方がございませんでした。そのことをまずはご報告させていただきます。

それでは、これから議事に入らせていただきます。議事1の後半部分ですが、会長代理の指名となっております。地方労働審議会令第5条第3項、そこに公益委員の中から会長が指名するとされていますので、指名させていただきたいと思っております。

私といたしましては、鈴木委員をお願いしたいと思っております。皆様、ご協力をよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

(拍手)

○小塚会長 次は議題第2、部会委員の指名でございます。机上資料2に千葉地方労働審議会臨時委員名簿がありますので、これについて事務局から説明をお願いいたします。

○庄司企画室長補佐 事務局の企画室、庄司でございます。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。

本審議会には、特別な事項を調査・審議するための労働災害防止部会、及び家内労働部会の2つの部会が設置されております。部会の委員については本審議会委員のほかに、臨時委員も任命することとしております。お手元の事務局資料2、地方労働審議会令をお開きいただきたいと思います。

関係する臨時委員は、地方労働審議会令第3条第2項により、労働局長が任命することとなっており、臨時委員につきましては本審議会にご出席ではありませんが、机上資料2、千葉地方労働審議会臨時委員名簿のとおり、関係する方々を10月1日付で任命しております。各部会に属する委員及び臨時委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっておりますので、会長にご指名いただきたいと思います。

以上でございます。

○小榑会長 それでは、事務局は各部会の候補者名簿を皆さんに配付していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

ただいま、配付されました名簿のとおり、本日付で労働災害防止部会、及び家内労働部会の委員を私から指名することといたします。なお、本日出席いただいている委員の中にも、部会委員に指名させていただいた方がいらっしゃいますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、次に移りたいと思います。

議題第3です。平成27年度労働行政の運営状況についてでございます。総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長の順で説明をお願いしたいと思います。なお、各委員からのご意見、質問等は、部長、室長の説明が終わった後、一括ということでお受けしたいと思います。

それでは、総務部の所管事項について、蒲生部長から説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○蒲生総務部長 それでは、総務部関係について、私のほうからご説明をいたします。なお、説明に関しましては着席して説明させていただくことをあらかじめご了承をお願いいたします。

それでは、資料としまして、本日の資料の赤いインデックスで、総務部の総と書かれたもの、これを使用してまいりたいと思っております。ページで3ページを、青インデックスであれば2というページをごらんをいただきたいと思います。申し遅れました。ページについては、右下に振ってございますので、それをご参考ください。

1点目でございます。個別労働関係紛争解決制度の実施状況でございます。ご承知かとは存じますが、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・嫌がらせを受けているが会社が改善措置を凶ってくれない、また、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いて、企業や個別の労働者からの相談に応じましたり、申し出によって助言・指導でございますとか、

第三者機関でございます紛争調整委員会によるあっせんを行うことによりまして、迅速な解決を図るという制度でございます。ページ下の赤い枠囲いのところに、9月末現在の状況について記載しております。平成27年度の前期におきましては、全体では落ちつき感がございますものの、民事上の個別労働紛争相談件数については増加傾向にあるということでございます。相談内容といたしましては、冒頭、局長からのご説明がありましたが、いじめ・嫌がらせに関する事案がトップでございます。前年度に引き続き増加傾向にあるといった点でございます。

なお、今後の取組における課題でございますが、改正労働者派遣法関連で、特に労働契約申込みみなし制度に係る個別の相談事案への対応がございます。改正法が施行され、1か月が経過したところでございますけれども、現時点では相談窓口に大きな影響は出てきておりません。しかしながら、事案によっては担当部署による行政指導もございますので、今後とも窓口の動向に注意しつつ、関係部署の連携を密にして、適切に対応してまいりたいと考えてございます。

次でございますが、9ページ、青インデックスの3をご覧くださいと思います。労働法制の普及に関する講義の実施状況でございます。各大学等からの要請を受けまして、局幹部職員が学校等へ出向きまして、労働法制の基礎知識に関する講義を行っているところでございます。今年度これまで4大学等で実施したところでございまして、引き続き大学等への積極的な利用勧奨を進めていくこととしてございます。

また、今年度強化した取組についてですが、次のページ、10ページでございます。従来からハローワークで実施してございます若年求職者等を対象とした就職支援セミナーでございますとか、高校、大学等の学生を対象とした就職セミナーというものがございました。これらにつきましても、労働法制の基礎知識に関する講義を着実に実施することとしてございます。9月末現在では、県内4か所のハローワークで、1,058名という状況になってございますが、今後県内全ハローワークでセミナーを実施する予定としてございます。

次に、22ページに飛びますけれども、インデックス4でございます。労働保険料等の徴収状況でございます。ページ左側のグラフが、労働保険料の徴収状況でございますが、8月末現在では年度更新業務の途中段階ではありますが、順調に推移しており、全国平均を上回るというような今年度の状況となっております。なお、分割納付によって後期に納められる保険料等もございますので、今後ともしっかり取組んでいきたいと考えております。

また、右側のグラフにつきましては、一般拠出金に関するものでございます。一般拠出金と申しますのは、石綿健康被害の救済費用に充てるものでございま

して、労働保険料とセットで徴収をすることとなっております。8月末現在、こちら途中段階ではございますが、全国平均を若干下回ってはいませんが、前年同期比で5%程度改善されているという状況でございます。

26年度が低かった理由としましては、右下の欄外に注釈を入れてございますけれども、26年度から料率が大きく引き下げられております。25年度以前の高い料率のときの滞納となった金額が、26年度に繰り越しされていたというところにあると見ております。この滞納額が27年度に入り、一定解消されたということで、このような改善状況ではないかと見てございます。

以上、駆け足ではございましたが、総務関係の状況説明を終わらせていただきます。

○小塚会長 蒲生部長、ありがとうございました。

では次は労働基準部です。改田部長からお願いいたします。

○改田労働基準部長 労働基準関係でございます。引き続き着座にて失礼いたします。

赤いインデックスの基の部分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を目指しまして、最重点として取組む施策ということで、1つは建設業における労働災害防止対策、そして2つ目、働き方改革の推進という2つの大きな柱を掲げておるところでございます。

まず、インデックスの1の1ページをお開きいただきたいと思います。労働災害の取組についてでございます。このページと、それから1枚めくった4ページに、具体的な取組がございます。これとあわせてお話をさせていただきます。

①建設業における労働災害防止対策、今申しました最重点施策の一つでございます。死亡災害につきまして、26年は全体の業種で53名となっており、このうち、建設業の関係が24名ということでございました。これはさらに前の年、25年比でいきますと、41.2%増加したということで、建設業を最重点としているところでございます。

具体的な中身は4ページでございます。①、②でございます。まず、工事発注機関、県とか市町村など、あるいは各発注機関と連絡会議を開きまして、情報の共有化を図っていくということ、それから建設業の安全大会ということで、周知・啓発のための大会を開いていくということ、それから②は現場の全署一斉パトロールということで、各監督署と建設業の団体、発注機関と合同でパトロールを実施していくということを行っております。

戻っていただきまして、1ページの②でございます。その他の業種で重点業種対策ということになってまいりますけれども、一つは業種横断的な災害防止対策ということで、全ての業種に共通する課題として、転倒災害とか、交通労働災害が非常に多くなっております。それから陸上貨物運送業につきましては、荷役作業時に「墜落・転落災害」が多くなっております。

第三次産業につきましては、「転倒」とか「腰痛」が多くなっています。特に、小売業、社会福祉施設、飲食店が多いという状況でございます。製造業につきましては、機械による「はさまれ、巻き込まれ」、「クレーン災害」とか、こちら「転倒」が多くなっているという状況で、業種別にも対策を行っていくということでございます。③でその業種に共通して「転倒災害」が多いという話ですけれども、「STOP!転倒災害プロジェクト2015」というものの推進がございまして、これは事故の型別で今申しました最も「転倒災害」が多いということに着目しまして、労働災害防止団体などと連携しまして、1年間展開していくものでございます。特に三次産業につきましては、4S活動とか、KY活動などの指導を進めていくというものでございます。

4ページのほうで、そのほか業種別対策として、③、④、⑤ですけれども、災害増加に対する緊急要請ということで、業種業界団体には、災害防止の取組を要請してまいります。それから特に新聞販売店につきましては、「交通労働災害」が最も多い業界ということで、新聞販売組合への要請を行っております。あと、第三次産業の集団指導ということで、転倒災害、腰痛など、作業行動に伴う災害の防止を中心に指導を行っていくところでございます。

1ページに戻っていただきまして、④、⑤は衛生関係でございますけれども、職業性疾病の予防対策、メンタルヘルス・産業保健対策ということでございますが、4ページのほうで⑥改正労働安全衛生法関係です。今回の改正内容につきましては、化学物質による健康障害対策や、ストレスチェックによるメンタルヘルス対策が掲げられておりますので、これらの周知も含めまして各説明会なども開催して、予防対策についての説明や呼びかけを行っているところでございます。

それから⑦はホームページを活用した取組です。⑧はSafe Work CHIBAというものですけれども、この右側のロゴマークを策定いたしまして、平成25年度を初年度とします5か年計画、第12次労働災害防止計画のキャッチフレーズとして、各団体や企業、個人が自由に活用していただきながら、各種取組を展開しているというものでございます。

次に2ページのほうに戻っていただきまして、労働災害発生状況についての説明ですけれども、2ページは死亡災害についてです。過去直近3年間の状況の棒グラフ、累積で折れ線グラフになっておりますけれども、9月末現在、赤

い折れ線ですけれども、27年は死亡災害26人ということで、ブルーの折れ線グラフが26年の数字ですけれども、41人に比べますと減少しているという状況でございますけれども、ただ、10月、先月ですけれども、5名また亡くなっているというようなことで、まだ油断はできない状況だということでございます。

3ページのほうは、死傷災害、休業4日以上全体の災害の件数でございます。それぞれの業種の件数だけを掲載しておりますけれども、全体で申しますと、9月末現在の前年比では、マイナス3.5%で若干減少しておりますが、業種によってでこぼこがあるということでございます。赤いほうの製造業ですけれども、654件発生しております。これはプラス2.2%で増加と。それから建設業は、緑の部分ですけれども、359件、これは24.9%減少ということで大幅に減少しております。ブルーのほうは運輸貨物取扱業で、600件ということで、マイナス6.7%で減少と。それから黄色はサービス業関係です。特に卸・小売、社会福祉施設はほぼ横ばいなんですけれども、飲食店のほうが大きく30%増加というようなことで、総括しますと製造業とサービス業で増加しまして、建設業と運輸貨物のほうで減少しているという状況でございます。詳しくは青い2番のインデックスにつけております。

次に労働条件確保対策ということで、5ページでございますが、労働条件確保対策の取組についてまとめております。1は長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止ということで、こういった長時間労働や過重労働が疑われる事業場に対しまして、監督指導を行っております。9月末現在で212件。これは実は昨年同期比の数字が52件で、4倍ぐらい監督指導をやっておるんですけれども、これは必ずしも対象が4倍になったということではございませんで、必要に応じて集中的に業務量を投入をしているということで、ご理解いただければと思います。

2番目は、解雇、賃金不払事案への的確な対応ということで、労働者からの申告に基づく監督指導です。労働基準法などの違反の状態が疑われるものにつきまして、労働者から監督署に救済の申立てがあります。この内容につきまして、十分に把握した上で、迅速、丁寧な対応をしていきたいと考えておりますが、9月末現在では628件。これは昨年同期比が実は600件ございましたし、さらに一昨年は700件ということで、大体6~700件の間で推移をしているという状況です。

3番目は、法定労働条件の履行確保ということで、法令で定める労働時間や賃金など、あるいは安全衛生法で定める各基準が守られているかどうかということの確保をしていくということですので、例えばということで、自動車運転者などの労働条件の確保・改善のための監督指導としましては、97件やっております。このほか、介護労働者の対応とか、障害者である労働者対応とか

技能実習生といった方の労働条件の履行確保を行っているところでございます。

4番目は、労働安全衛生対策への取組ということで、1ポツ、建設業に対する監督指導。冒頭から申しました建設業につきましては、重点的に業務量をシフトしております。9月末現在で243件でございます。これは昨年同期比が131件でしたので、重点として集中投入しているということをご理解いただければと思います。

2ポツは、職業性疾病予防対策の監督指導ということで128件。これは胆管がんなどの事案で、化学物質の管理が社会的に問題となって以来、中長期的に取り組んでいるというものでございます。

3ポツ目は、労働災害発生事業場に対する監督指導で、類似の災害を再び発生させないということで、再発防止に取り組んでもらうように指導しているもので、9月末現在で234件という状況でございます。

6ページ目は、労災補償の状況でございます。脳・心臓疾患や、精神障害、それから石綿関連疾患の労災請求件数と支給決定件数のグラフでございます。今年度前半の状況といたしましては、脳・心臓疾患、精神障害の請求件数は、ともに依然として高い水準で推移しているという状況でございます。

これ以外に、インデックスで15番まで番号を振っております。最近の労働基準行政関係の資料をつけておりますので、簡単に紹介させていただきます。2番は、先ほど申しました業種別の労働災害発生状況でございます。一番右下にございますけれども、27年9月末現在で、前年同期比でマイナス3.5%という状況です。

資料3は、労働災害の増加に対しまして、緊急に要請を行った要請文をそれぞれつけてございます。

資料4でございますけれども、これは本省の安全衛生部でまとめた全国版の資料でございます。27年下半期の取組という資料でございます。上下ツーアップで印刷をして、小さくて見にくくて申しわけございませんけれども、二部構成になっておりまして、27年上半期における労働災害発生状況と、それから3枚目からは、下半期の取組をまとめたもので、各労働局が取り組む内容でございまして、千葉局もほぼこれを踏まえた形で取り組んでいくものでございます。

資料5番目は、資料1で労働安全衛生法の改正の周知についてお話し申し上げましたが、このストレスチェック制度につきましては、27年12月から施行される中身でございまして、周知のための説明会の中で、このストレスチェック制度について用いる資料でございます。

資料6でございますけれども、安全衛生優良企業の公表制度というものが、今年の6月から開始されております。優良企業というのはどういうものかとい

うのは、この下のほうに説明がございますけれども、安全衛生対策に積極的に取組、高い水準を維持・改善しているということで、厚生労働省で認定を受けると。3年間の認定期間がございます、いろいろなメリットがありますので、ぜひこういうものに挑戦してくださいということでの呼びかけのリーフレットでございます。

資料の7番目は、働き方改革を進めましょうということで、長時間労働の抑制や、年次有給休暇など、休暇の取得促進によりまして拘束度の高かった働き方を見直していきましょうということで、心身の健康確保や、ワーク・ライフ・バランスを図っていきましょうということで、さまざまな働きかけを行っているリーフレットでございます。折れ線グラフをご覧くださいますと、千葉県の場合、労働時間が全国に比べて短くなっておるんですけれども、その真ん中より下のほうのパートタイム比率をご覧くださいますと、全国よりも千葉県はパートの比率が高いということで、これによって全体の労働時間の短さがもたらされているということで、労働時間につきましては、長短二極分化の傾向が強いという状況でございます。

そのほか長時間労働を象徴する週労働時間60時間以上の雇用者割合につきましても、全国よりも高く、43位ということで、下のほうから数えたほうが早いという状況でございます。

年次有給休暇につきましては、全国の取得率よりは高く、5位ではあるんですけれども、2020年までの政府目標の70%にはまだまだ遠いということで、さらなる取得の促進が必要であるということでございます。

資料の8番は、過重労働解消キャンペーンで、今月実施しますということで、このキャンペーンの一環として、過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導、それから過重労働に関する全国一斉の無料電話相談をやりますといった内容でございます。あと労使の自主的な取組も促してまいりますという中身、内容につきましては、次の別紙に書いてございます。

それからこれのお知らせのリーフレットということで、9番目につけてございます。キャンペーン期間のお知らせのリーフレットです。

資料の10番は、夜間や土日に無料で電話ご相談をお受けしますというフリーダイヤルを設置していますが、「労働条件相談ほっとライン」というものでございます。これは厚生労働省の委託事業として、全国の相談を一か所で受けているものでございます。この相談を受けまして、具体的に対応が求められるものにつきましては、管轄の監督署のほうにその情報が回送されてまいりますので、そこで相談者の方と連絡を取り合いながら、具体的な対応をしていくということになります。昼間お仕事があって相談できない方々に活用していただくための窓口のリーフレットでございます。

資料の11は、最近ブラックバイトという言葉で象徴されておりますが、若者の使い捨てが疑われる企業等への取組といたしまして、今のナンバー10の相談ほっとラインの周知とあわせまして、この「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」ということで、「確かめよう労働条件」というポータルサイトの周知も行っているところでございます。

資料12は、過労死等防止対策推進法の関係でございます。この法律自体は、昨年11月から施行されておりますが、この法律に基づく大綱ということで、今年の7月24日に閣議決定されているものの概要でございます。中身は対策の基本的な考え方が第3でございます。第4として、国が取り組む重点対策ということで、啓発、相談体制の確保、民間活動の支援ということで、特に民間活動の支援ですと、例えばシンポジウムの開催などがございます。

それから第5として、国以外の主体、地方公共団体、事業主、労働組合など、民間団体などが取り組む重点対策ということで定められております。それぞれの各実施主体が国民の皆様にご理解をいただきながら進めていくこととなっております。

それから資料13は、今申しました過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内の資料でございます。この会場で11月25日に開催されるものでございます。

資料14、15は、最低賃金関係でございます。14は冒頭で局長からもお話し申し上げました県の最低賃金につきましては、19円アップ、時間額にしまして、817円ということで、10月1日から発効されているという資料でございます。チェックをお願いしますというリーフレットでございます。

それから資料15は、中小企業事業主の支援のための案内の資料ということで、つけてございます。

以上、労働基準行政につきましては、今、ご説明申し上げました内容で年度の後半も取組んでまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○小塚会長 改田部長、どうもありがとうございました。

では続いて、職業安定部関係ですね。これは矢田部長のほうからよろしくお願ひいたします。

○矢田職業安定部長 それでは、職業安定部のほうから、雇用施策の主な取組と実績についてご説明いたします。資料は赤いインデックスの安でございます。

まず安-1の1ページ目、有効求人・求職、有効求人倍率の推移でございます。先ほど会長のご挨拶にもございましたけれども、県内の雇用失業情勢は引き続き緩やかに改善しているということで、平成21年のリーマンショックを底

に、有効求人倍率は回復しております、直近の平成27年9月は1.08倍ということで、全国の1.24倍に比べると若干低いのですが、千葉局においてはバブル期前後の数字に匹敵する水準に回復してきております。

次のページをめくっていただきますと、特に力を入れております正社員の求人確保でございます。正社員の求人数自体は、全体の新規求人数の大体45%ぐらいを推移しております、この割合は対前年よりも若干ふえつつございます。

それから正社員求人数自体も、対前年よりも10%ぐらいふえておまして、正社員だけの有効求人倍率は、0.61倍ということで、統計取り始めてから、過去最高になっております。

雇用失業情勢のよいこのタイミングを捉えて、正社員を希望される求職者の方の正社員就職の実現を目指してハローワークにおいて、正社員マッチングに力を入れているところでございます。

一方、いわゆる人手不足分野ですが建設業界、福祉分野ですが、新規求人数に占めるこうした人手不足分野の割合は、大体全体の3割ぐらいを占めておりますが、一方で求職者の方が非常に少ないということもあって、有効求人倍率は非常に高いものになっております。特に建設のとび、鉄筋、型枠といった建設躯体工事を担っている人材がかなり不足しているということで、ハローワークの求職者もこうした資格や経験のある人はもうほとんど登録されていないという状況でございますので、今こうした技能工の養成に向けて職業訓練の数をふやして、担い手を育成しているところでございます。

そうした一方で、人材がなかなか確保できない事業主に対しては自らの取組として、雇用管理改善の取組を促進しているところです。ハローワーク窓口でのいろいろなアドバイス、援助を行ったり、労働局からも関係団体に委託をして、周知啓発や、好事例などを活用した個別相談などを行っているところでございます。

それから次のページを見ていただきますと、ハローワークのマッチング機能強化に関する評価・改善の取組中間報告でございます。これは前回の審議会で今年度からハローワークのマッチング力を強化するための自主的な取組を始めたことを報告させていただきましたが、第1三半期が終了いたしましたので、途中経過を報告させていただきます。

目標の指標としては、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数というふうに、3つの主要指標を掲げてございますけれども、これ以外にも高齢者、障害者、生保受給者等の就職件数、就職率とか、さまざまな事業に対して目標を掲げて取組んでいるところでございます。

主要3指標の達成状況を進捗率という形で表示をしておりますけれども、一

部の所、それから一部の指標で若干出おけている部分もございますけれども、おおむね計画どおり、順調に進捗しているところでございます。進捗率がおおけているところにつきましては、労働局からの指導も強化しながら、取組を進めております。

それから6ページでございますが、今、ハローワークでは、地方自治体との連携による雇用対策を強化しております、特に国と地方がそれぞれの強みを発揮して、一体となって雇用対策を進めることが住民サービスのために重要ですので、「一体的実施事業」として、自治体の要望に応じて国が行う無料職業紹介と、自治体が行う生活支援とか自治体ならではの業務を一体的な場所で住民に提供しているという取組でございます。この一体的実施事業は、自治体との間で、協定を締結し、運営協議会を設置し、また事業計画や事業目標を策定して、連携して着実に事業を進めているところでございます。

千葉県内における一体的実施事業ということで、下のほうの黄色いバーになっているところですが、今、設置しているのが千葉県との協定による一体的実施事業が1カ所ございます。それから千葉市には、各区に一体的実施施設を設置しておりますし、柏、船橋、市川、松戸といった主な住民の多いところにも設置をして、自治体と一体的に就職支援を実施をしているところでございます。

そのほか、自治体との連携による事業としては、実践型雇用創造事業ということで、これは主に地方自治体が地域の創意工夫や発想を生かした雇用創出に取り組む事業を提案をしていただいて、コンテスト方式で採択されたものに対して、労働局が委託をして事業を実施しているものでございます。本年度採択されたのが、この鋸南町のプロジェクト、それから次のページの旭市のプロジェクトでございます、それぞれ地域の特産物を生かした産業振興、それに伴う雇用創出などを盛り込んだ事業をハローワークと連携しながら実施しているところでございます。平成26年度には、銚子市で採択されて、事業が2年目に入っているところでございます。千葉県ではこの3カ所の自治体と連携して、実践型地域雇用創造事業を実施しているところでございます。

それからまた、7ページに戻っていただきまして、新規学校卒業者の就職内定率の推移でございます。これは昨年度に卒業した高校・大学生の就職内定状況でございます、一番右の折れ線グラフを見ていただきますと、緑色の折れ線グラフが千葉県の高校の就職内定率でございます、3月末現在で97.9%、それから青い折れ線グラフが千葉県内の大学等でございます、94.5%となり、昨年よりもかなり上昇しております。就職しないまま卒業した生徒、学生については、3年間は新卒扱いとなるように企業のほうに働きかけをしながら、またハローワークのほうでも個別支援をして正社員就職を目指しているところで

ございます。

次のページを見ていただきますと、今年度の高校卒業予定者の求人・求職状況の推移でございます。今年度卒業予定者の学卒求人につきましては、非常に好調でございます。平成28年3月卒の新規求人数ということで、青い棒グラフのところでございます。8,776件ということで、対前年から13.7%増加をしております。非常に好調な出足でございます。平成28年3月卒業予定の高校生の就職内定状況は、今月下旬に発表させていただく予定ですが、昨年度より改善していると聞いております。

それから次のページですが、ハローワークで新卒者の就職支援を進めております。やはり学卒で安定した仕事に就くことがご本人のキャリア形成に非常に重要ですので、ハローワークにジョブサポーターを配置して、学校と連携したきめ細やかな支援を行っております。今、雇用・失業情勢がいいので、就職支援のほうは問題はないように見えますが、やはり課題はまだございまして、特に、学校を中途退学される生徒につきましては、なかなか学校の支援もハローワークの支援も行き届かなくなってしまうので、後々フリーター、それからニートというふうになってしまうのを、早目に正社員就職できるようにハローワークのほうからきめ細かな支援を行うようにしております。

それから高卒者に限らず、早期離職率のほうは余り改善していないということもございまして、ジョブサポーターを中心に、定着支援を強化していくような取組も始めているところでございます。

それから次のページを見ていただきますと、子育て女性の就職支援ということで、マザーズハローワーク、県内に1カ所設置しておりますが、県内6カ所のハローワークには、マザーズコーナーが設置されてございまして、子育てをしながら働きたい方の総合的な就職支援を行っております。特に子育てしながら働いていらっしゃる女性のニーズというのは、非常に多様でございます。タイムリーな保育サービスの情報ですとか、子育てしながら働きやすい事業所情報とか、それから子どもさん連れで来所しやすい環境の整備、こういったものを行いながら、マン・ツー・マンで就職まで一貫した支援を行っております。支援者数も、それから就職率も年々上昇しておりますけれども、今後の課題としてはこうした女性の中には、いわゆるシングルマザーの方が増えてきてございまして、シングルマザーの方は貧困率が高いという統計もございまして、キャリアアップを目指して職業訓練を受け、資格を取得して処遇のよいところに就職というふうなステップになるように、準備をしているところでございます。今年度中に体制を整備して、来年度から本格的に取組む予定でございます。

それから次のページの高齢者の関係でございます。高齢者の雇用につきまし

ては、意欲と能力があれば年齢にかかわらず働き続けられる生涯現役社会の実現という目的に向かって、まずは企業内での65歳までの継続雇用、それからハローワークでのマッチング、それから自治体においてはシルバー人材センターを活用した就労支援などに取り組んでいるところでございます。65歳までの希望者は全員働けるという確保措置の割合は、千葉県内は98.8%でございます。全国はほぼ100%からは若干少ないんですけれども、未実施の企業に対してはつきましては、法制度の趣旨を丁寧に指導していく予定でございます。

その一方で、千葉県内は実は希望者全員が65歳以上まで働ける制度をもつ企業の割合ですとか、70歳以上まで働ける制度をもつ企業の割合というのは、全国水準を大きく上回っていて、非常にいい数字でございます。特に70歳以上まで働ける企業割合は、全国4位の25.8%になっております。

それから次のページを見ていただきますと、今度は障害者の関係でございます。障害者の方の職業紹介につきましては、特に新規求職申込件数が25年度から26年度、それから27年度にかけて、対前年で伸びております。一般の求職申込件数は対前年で1割近く減少しているんですけれども、障害者の方の非常に旺盛な就職意欲を反映して、求職申込件数が増えております。あわせて就職件数も増えておまして、26年度計は千葉県内でも2,784件ということで、対前年から8.2%増で大きく伸びております。

中身を見ますとこれまで多かったのは、いわゆる身体障害の方だったんですけれども、最近年では新規求職申込件数も就職件数も、精神障害者の方の伸びが非常に目立っているところでございます。精神障害の支援ノウハウは十分ではないということですが、生活面でのサポートが本当に必要な方が多いので、ハローワークではチーム支援という手法で関係機関と連携しながら支援を行っております。

平成30年には精神障害者の雇用義務化が施行される予定になっておりますので、それに向けて特に中小企業への支援を強化する予定にしております。

13ページは障害者雇用率の推移でございます。現在、法定雇用率は民間企業で2.0%となっておりますけれども、平成26年6月1日の状況では、千葉県内は1.77%ということで、全国の1.82%からちょっと低い数字でございます。やはりこの調査のベースとなっているのが、企業単位でございますので、やはり中小企業が多いところは若干低くなるという傾向がございます。資料の安の3ページ、障害者の合理的配慮の指針は来年度から施行されますので、それに先立っての周知に努めております。特に精神障害者の方の配慮事例などは、平成30年の精神障害者の雇用義務化に向けての非常に参考になりますので、県内での好事例なども収集しているところでございます。

14ページでございます。自治体との連携による生活困窮者への就労支援の状

況でございます、主に生活保護受給者の方の就労支援を、市役所、それから福祉事務所、ハローワークで連携して行っているところでございます。平成25年度から本格的に生活保護受給者の就労自立促進事業として開始しておりますが、支援対象者数、それから就職者も順調に伸びております。それから先ほど自治体と連携して設置している一体的

実施事業においても、生保等に特化した支援を行っているところもでございます。

それからその中身でございますが、こういった方を支援しているのかというと、ほとんど、6割ぐらいが生活保護受給者の方でございます、今後の課題としては児童扶養手当の支給されている方への支援も、もう少し増やしていきたいと考えております。

それから次のページを見ていただきますと、求職者支援訓練の実施状況でございます、求職者支援訓練というのは、雇用保険を受給できない求職者のセーフティネットとして実施している職業訓練です。訓練には基礎コース、実践コースということでございまして、今課題となっているのが充足率です。

やはり新規求職者がかなりハローワークでも減ってきておりますので、訓練の希望者もあわせてかなり減っております。

25、26、27と充足率が非常に低く6割、5割といった状況でございます。その隣の中止率というのが、定員が集まらずに中止した訓練コースでございます、今年度は若干その中止率が高くなってきているという状況でございます。訓練に行くよりもどんどん就職してしまう方が多いので、なかなか訓練を希望する求職者の方がないということもありますので、適切なニーズに応じた訓練コースの設定などについて、関係機関と連携して調整を図っているところでございます。

それから次のページが求職者支援訓練のそれぞれコース別の就職率でございます。就職率は基礎コース、実践コース、それぞれ87.8%、80.6%という高い就職率になっておりますけれども、その下の赤いところでございますが、これは雇用保険が適用となる就職率でございます、雇用保険というのは31日以上雇用見込みがあるとか、週の所定時間が20時間以上とか、そういった条件のもと、一応安定した雇用につながったということで、雇用保険が適用となる就職率をとってみますと、若干低い状況がございます。今後は雇用保険が適用される雇用に結びつけられるように、ハローワークと訓練機関が連携して、訓練生の就職支援に取り組んでいくということにしております。

それから最後になりますけれども18ページです。労働者派遣事業者、職業紹介事業者の推移でございます、派遣労働者の皆さんが安心して働けるように派遣事業者、職業紹介事業者の計画的な指導を行っているところでございます。

それから次のページの19ページですが、これは先日ご承知のとおり、改正派遣法が施行されておりますので、その内容になります。

それから最後、資料の安-5でございまして、正社員転換・待遇改善実現本部という資料でございます。これは本省でもこうした本部が立ち上がって、正社員転換や、待遇改善に向けた周知・啓発に取り組んでいるところでございまして、千葉労働局におきまして、右下の赤い枠でございましてけれども、先月10月20日に本部長を労働局長に、実現本部を立ち上げたところです。雇用・就業情勢が確実に改善しているこの機を捉えて、正社員転換・待遇改善のキャンペーンを実施するということにしております、次のページでございましてけれども、年内はこのキャンペーン、それから年が明けて今度は、不本意非正規対策とか、次なるキャンペーンを実施させていただき予定にしております。

以上、ちょっと超過してしまいましたが、安定部の施策につきまして以上でございまして。

○小棚会長 矢田部長、どうもありがとうございました。

では、最後になりますけれども、雇用均等室の所管事項については、加藤室長からよろしく願いいたします。

○加藤雇用均等室長 それでは、私のほうから平成27年度の雇用均等行政の主な取組と実績についてご説明させていただきます。均等室関係の資料につきましては、赤のインデックスで均等の均と付しております資料からとなります。資料についてはナンバー1からナンバー8までとなりますけれども、この資料1に沿ってご説明をいたしまして、必要に応じてほかの資料についても説明させていただきたいと思っております。

まずは資料ナンバー1の1ページをご覧くださいと思います。雇用均等行政の平成27年度の重点施策の概要を載せております。対策といたしましては3点ございまして、1つは女性の活躍推進のための対策の推進でございます。これが本年度の最重点対策としてございます。

2つ目が職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、この1の対策を支えるものとしての対策でございます。

それから3点目が、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進でございます。

まず1点目の女性の活躍推進のための対策についてでございますけれども、2ページ目のところに均等法関係の相談・指導の状況をまとめておりますけれども、平成27年度上半期の相談件数につきましては、355件と、前年同期と比べますと若干減少しておりますけれども、労働者からの相談は少し増えておりま

す。相談の内訳につきましては、セクシュアルハラスメントに関する相談が半数以上を占めておりますけれども、次に多い相談といたしましては、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタニティハラスメントと言われているものでございまして、約2割弱となっております。妊娠等に伴う母性健康管理関係の相談件数を含めると、妊娠・出産周辺の相談が約3割というような、そういう状況にございます。労使間のトラブルについての紛争解決援助事案につきましては、9件ということですが、少し増えておりますけれども、このマタハラ関係の事案が3件となっております。

次のページをおめくりいただきたいと思いますが、こちらのページにつきましては、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する労働者からの相談件数の推移でございます。育児休業を理由とする不利益取り扱いに関する相談が若干、ここ2年ぐらい、妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い件数よりも多くなっております。また、年々労働者からの相談に占める不利益取り扱いの割合が高くなっております。

4ページのほうに移っていただきまして、27年度の取組でございます。1つ目の丸といたしましては、妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いへの厳正な対応ということになります。もちろん不利益な取り扱いにつきましては、こちらのほうで行政指導を実施しておりますけれども、それに加えてということでございますけれども、一つは6月の男女雇用機会均等月間に記者発表いたしております。関係資料としては、資料ナンバー3をお付けしておりますけれども、この中で均等法が施行されまして30年を迎えておりますけれども、依然として私ども雇用均等室に寄せられる相談の中で、妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益の相談が多い状況にあることなどを発表してございます。

もう一度資料1の4ページにお戻りいただきまして、また2つ目のポツになりますけれども、関係機関、使用者団体、労働団体へ妊娠等による不利益な取り扱いが法違反であるという、そういうことについて未然防止のための周知協力依頼を行っております。特に妊娠中の女性の方に対しましては、市町村の母子手帳交付窓口を通じまして、啓発資料、例えば法律の内容とか、相談の窓口であるとか、紛争解決援助制度ですね。こういった内容の啓発資料の配布によりまして、周知を行っているところでございます。

続いて2つ目の丸でございます。ポジティブアクション、女性の活躍推進に取組む事業主に対する支援についてでございます。ご承知のとおり、女性活躍推進法、私どもこのように呼んでおりますけれども、本年8月に成立いたしまして、9月4日に公布されておりますけれども、行動計画策定の事業主に対する部分につきましては、平成28年4月1日から施行となっております。本法律につきましては、10年間の時限立法となっております。法律の概要につつま

しては、資料ナンバーの4にリーフレットをお付けしてございますので、そちらをご覧くださいと思います。

女性活躍推進法、右側に正式名称が小さく書いてあります。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、これが正式な名称でございますけれども、こちらの法律においては301人以上の企業に対しまして、28年4月1日までに①として、自社の女性の活躍推進の把握・課題を分析し、その結果を踏まえまして、②といたしまして行動計画の策定、労働局に届出をしていただき、そして③といたしましては、女性の活躍に関する情報公表などを行うということを義務付けております。300人以下の企業につきましては、努力義務となっております。具体的にはステップ1から3の取組が必要となりますが、本日は説明は省略させていただきます。

次のページをおめくりいただきますと、「さらに！」ということが書かれてありまして、さらに女性活躍推進の取組の状況が、優良な企業につきましては労働局への申請によりまして認定を受けることができますとしてございます。認定マークにつきましては、11月に決定する見込みとなっております。本日、特に資料は準備してございませんが、説明が後になってしまいましたけれども、こちらの女性活躍推進法の制定の背景につきましては、我が国の働く女性の現状として、特徴的なものとして3点挙げさせていただきますと、1つは雇用者の中で働いている女性の割合が43%でありますけれども、その半数以上が非正規雇用であるということが1つございます。

それから2つ目といたしましては、出産・育児期に就業率が低下するM字カーブと呼ばれているものがまだ顕著でありまして、就業を希望しながら働いていない女性が300万人に上っているということ、それから3点目といたしましては、管理的立場にある女性の割合が1割代ということで、これは国際的に見ても低いものとなっております。女性の力が十分に発揮できているとは言えない、そういう状況でございます。

このような状況を踏まえまして、女性の個性と能力の発揮できる社会といったものを実現するために、国と地方公共団体と民間事業者の各主体が、女性活躍推進に向けて果たすべき役割を定めまして、今回の女性活躍推進法を新たに制定したところでございます。この法律につきましては、女性の活躍の意義といったものを一人一人の女性が個性と能力を十分発揮できることとしておりまして、活躍推進の取組については、女性の正社員のみが対象というわけではございませんで、非正規雇用の女性や、さらには男女を通じた働き方の改革なども含まれておりますことにご留意いただく必要がございます。資料がなくて大変恐縮でございます。

また、資料ナンバー5にありますように、このたび新たに女性活躍加速化助

成金という助成金が創設されてございます。この助成金につきましては、女性活躍推進法に先駆けて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方に支給される助成金でございます。これらの助成金の周知とあわせまして、資料ナンバー6のほうにございますけれども、県内3か所で説明会を開催するほか、個別相談会を開催することとしてございます。県内には301人以上の義務の対象となる企業が約350社ございますので、もちろん努力義務企業からの取組も歓迎いたしますが、集中的に早期取組について働きかけを行っていくこととしております。

続いてもう一度、資料ナンバー1の5ページにお戻りいただきまして、2点目につきましては仕事と家庭の両立支援対策についてでございます。こちらにつきましては2点ほどございます。まず1点目につきましては、育児・介護休業法の施行に関してでございます。育児休業に係る相談・指導の状況についてでございますけれども、相談件数につきましては平成27年度上半期で595件となっております。その4分の3が育児関係の相談となっております。また、育児休業を取得できないなどとする個別紛争の解決の申立件数については4件となっております。27年度を取組といたしましては、法の履行確保といたしまして、制度等の規定整備について、計画的に事業場訪問等により中小企業を中心に指導を実施しております。県内の育児休業制度の規定率は、実は千葉は約9割ということで、これは千葉県の調査によりますけれども、高くなっておりますけれども、規定内容が法定に達していない、そういった企業さんもございますので、規定整備等を実施しているところでございます。

また、資料等の配布によりまして、契約社員など非正規労働者の育児休業の取得要件の周知の徹底、それから男性の育児休業などの取得促進についても、取組んでいるところでございます。

それから6ページのほうに2点目といたしまして、次世代育成支援対策推進法の関係についてまとめてございます。ご承知のとおり、次世代法の改正によりまして、法律の有効期限が平成37年の3月まで延長されたところでございます。女性活躍推進法の施行によりまして、実は計画期間が同じ期間であれば、次世代計画と女性活躍推進の計画を一体化して作成をいたしまして、届出も一体化した内容の届出様式により、できるようになってございます。9月末現在の一般事業主行動計画の届出率は、101人以上の企業におきましては100%に近い数値となっております。また、目標を達成するなど、一定の要件を満たした場合については、子育てサポート企業として認定され、くるみんマークが付与されますけれども、県内の認定企業数は51社となっております。全国の認定企業数はどのぐらいかと申し上げますと、2,326社ということになっておりまして、東京が一番多くて、1,700社ほどございます。千葉は全国的に見ますと6番目に多い状況になってございます。

27年度の取組といたしましては、認定企業につきまして資料7としてお付けしておりますけれども、局のホームページとか、関係機関紙でその取組を紹介のほか、県内の認定企業の事例集を作成するなどして配布し、その取組についての促進や、機運の醸成を図っているところでございます。

最後に3点目でございます。パートタイム労働対策につきまして、7ページでございます。パートタイム労働法でございますけれども、これにつきましては改正法が本年施行となっておりますので、いろいろな機会を捉えて、資料配布や説明などを行っているところでございます。改正法の内容に沿った雇用管理がされているかどうかということにつきましては、個別指導等を申し上げているところでございます。

上半期207社訪問いたしまして、約9割の事業所に対して何らかの指導を行っているということでございます。関係資料としては、最後に資料ナンバー8ということで、こちらの資料につきましては、平成27年度の均等室業務の中で重点的に周知したい事項を1枚にまとめた資料でございます。裏面のほうに改正パート法の関係を載せてございます。いろいろな機会に周知を図らせていただいております。

説明は以上でございます。年度後半につきましては女性活躍推進法の周知に集中的に取り組んでいくこととしております。

私のほうからは以上でございます。

○小榑会長 加藤室長、どうもありがとうございました。

これで一応各部長、室長からの説明は終了いたしましたので、以後の時間は皆様からのご意見、あるいはご質問を受けたいと思います。どうぞ忌憚のないご意見をお願いしたいと思います。いかがでしょう。

どうぞ。

○花澤委員 職業安定部の資料の中で、インデックス1の中で14ページ、15ページを見ますと、自治体との連携による生活困窮者への就労支援状況、事業が載っているんですが、ここでいう生活困窮者の定義を教えてくださいたいのと、もしわかればどういった年齢層が多いのかをちょっと教えてくださいたいのが1点です。

もう一つが、25ページ、これは正社員転換・待遇改善実現本部ということで説明をいただきました。この中で待遇改善と出ているわけですが、これは具体的に何を示しているのか、これをちょっと教えてくださいたい。この2点をお願いします。

○小塚会長 よろしいですか。以上の2点、これは安定部でしょうか。よろしくをお願いします。

○矢田職業安定部長 ただいまのご質問につきまして、まず生活困窮者の定義でございますけれども、15ページにございます支援対象者の状況というところを見ていただきますと、まず生活保護を受給されている方、それから児童扶養手当を受給されている方、それから住居確保給付金を給付されている方、さらには生活困窮者支援法に基づく相談窓口にいらっしゃっている方々を総称して、生活困窮者への就労支援ということでハローワークと福祉事務所、連携して支援しているという状況でございます。

年齢につきましては、生活保護の方はいわゆる高齢世帯の方は、就労支援の対象には基本的にはなっておりませんので、自立可能な「その他世帯」と言われる方ですので、年齢的には中高年の方がやはり多いのですが、中には若い方もいらっしゃいますし、児童扶養手当をもらっているお母さん方といったようなイメージです。高齢者の方で生活保護をもらっている方というのは、対象にはなっていないということです。

それから正社員転換、待遇改善の方ですが、待遇改善というのは、労使のほうで取り組んでいただくべきものだというふうに考えておりますけれども、処遇改善ということではたとえば時給であれば時給を上げていただいたり、福利厚生を適用していただいたり、キャリアアップ助成金などを活用して、待遇改善を図っていただくといったようなお願いをしているところでございます。

○花澤委員 正社員転換・待遇改善のこの運動ですけれども、これは労働契約法の改正で、いわゆる非正規労働と言われているその有期雇用契約の労働者の方が、一定条件をクリアすればいわゆる正社員、無期転換というのも法で定められてきているわけです。その中でいろいろと議論されてきている。そういった中でこのお話が出てきて、少し違和感を感じたんですけれども、教育研修ですとか、福利厚生ですとか、その他有期雇用契約であるが故に不利益な扱いを受けないようにという意味合いであれば、非常に理解はできるんですけれども、時給を上げるとかそういった形で待遇改善という話で、これ政府が御神輿上げるというのは、かなり違和感があるなという感じで、これは少なくとも労働条件、いわゆる賃金等については、それぞれの企業が個別にその人の能力ですとか、その仕事の遂行状況を見た上で決めてきているわけで、一律待遇改善という中でうたっていくというのは、非常に違和感を感じるんですね。これは何かちょっと私どもとしては看過できないなという感じはしています。

○小塚会長 花澤委員、ありがとうございました。よろしいですか、今のご意見としてお聞きする、あるいはお答えしますか。

○小澤局長 私どもは実施部隊ですので、政策そのものについてお答えすることはできないといえますか、差し控えたいとは思いますが、私どもの理解では、今の内閣で一億総活躍ということをやっている中で、少しでもそういった働きやすい環境をつくっていただくようお願いをするということはやっているのではないかと趣旨で、できる方はやったださいという趣旨でございます。その辺、無理に賃金を上げるとか、そういうことでは全くございませんで、できるところでできるご努力をしていただいで、働きやすい環境をつくっていただきたいというふうにご理解いただければと思います。

○小塚会長 ほかにご意見いかがでしょうか。
どうぞ、林田委員。

○林田委員 連合千葉の林田でございます。

働き方改革について意見を述べさせていただきたいというふうに思います。これは基準部だけではなくて、安定部、それから均等室にもかかわることだというふうに私ども捉えているんですが、それぞれ働く人、これは使用者もそうですけれども、本来であれば生活者という立場もございしますので、本来だったら仕事に時間をとられて、ゆとりのない働き盛りの世代にとっては、本来だったら住民として参加すべき地域の活動、それにも参加できないといったようなことで、地域社会の担い手不足、こういった問題も側面としては一つあるかというふうに捉えております。

そういった中で、本来であれば生活時間を取り戻すためのトータルの働き方改革、これが必要であり、とりわけ長時間労働が常態化している中で、家族的な責任ですとか、先ほど申し上げました地域活動への参加への責任を担えずにいる、やはり特に男性の社員の働き方が特に見直すべきだろうというふうに思っています。

加えて言うならば、安心して子どもを産み育てられる社会基盤づくりを進めるには、やはり政策のパッケージというものは不可欠であるというふうにも捉えておりますし、今のような長時間労働を是正することも当然必要ですけれども、出産や子育て、これによってキャリアがやはり中断されない、こんな仕組みづくり、平等な社会参加型の仕組みづくりが必要だろうというふうに思っております。

そしてさらに言えば、現状のような働き方が続くようであると、女性の

両立支援だけが先行されて、結果的に今問われている性別的な役割分業ですとか、こういったものがさらに固定化されるということにもつながるといふふうに思っております。

いずれにしても、この問題は労使で労働の質を高めながら、労使双方にとってメリットのある働き方改革を実現することが必要だといふふうに思っておりますので、一層の取組の強化をお願いしたいということで、意見として述べさせていただきます。

以上です。

○小塚会長 ありがとうございます。貴重なご意見で、これはお答えするというよりも、ご意見としてお聞きして、今後の参考にしていただくということにさせていただきたいと思います。

そのほかにもございますか。

では、山本委員から。

○山本委員 山本でございます。

一点お願いすることで恐縮なんですけれども、今回の審議会の資料の中におきまして、派遣法を扱ったものが非常に少なく、ちょっと受け取ったときにびっくりさせていただきました。法施行からまだ一月足らず、ちょっとという状況で、ご準備等々間に合っていないのかなということもあるかと思っておりますけれども、またご出席の皆様方は、その点については既に皆目承知ということなのかもしれませんが、恐らく下半期の審議に際しては、派遣法改正法の施行の状況だとか、あるいは内容等に関して触れられる資料がもう少しあったほうがいいのではないかなといふふうに思っております。

○小塚会長 これはよろしいですか。

○小澤局長 承知いたしました。

○小塚会長 では、次回の。

○小澤局長 そのようにいたします。今、ちょっと間に合うようでしたら、資料を、行って戻ってこれるかちょっと確認しようと思ったんですけども。

○小塚会長 時間の制約もございますから、では次回この席では、今、山本委員からご意見がございました。そのとおりだと思いますので、充実した資料を

お願いしたいと思います。

そのほか、いかがでしょう。よろしいですか。

では、松澤委員からどうぞ。

○松澤委員 安定部さんの15ページのやはり生活保護の関係、生活保護受給者等の就労自立促進の関係、生活困窮者の自立支援法がスタートいたしまして半年が過ぎましたけれども、こちらの15ページの資料を見せていただきますと、やはり支援対象区分の割合として、生保に行かないまで、そのすれすれの生活困窮の方々の支援の対象になる方が、12.4%、実際にその就労をされた割合というのが、3.4%とあって、ここの部分だけ非常に少なくなっていると。それだけやはり生保に至った方はどうにかなるけれども、生保に至る前のすれすれの方々が非常に就労に苦勞されていらっしゃる。私どももやはり社会福祉協議会として、お金を生活福祉資金としてお貸出ししながら支援をしております、ハローワークさんにも非常に協力していただいております。その中でやはり就労の点で、特にハローワークさんのほうで、困難を極めているという部分はどんな点なのかということ、ちょっと教えていただければありがたいと思います。

○小塚会長 では、これは矢田部長のほうからでしょうか。

○矢田職業安定部長 今年度から生困法が施行されて、半年たつわけなんですけれども、自治体さんともよく話をしながら、相談窓口のほうにいらした方で、就労支援が必要な方はハローワークに誘導、あるいは一体的実施事業のほうで、ハローワークの就労支援を受けていただくという取組をしておりますけれども、なかなか自治体さんのほうにいらっしゃる相談者の中で、すぐ就労支援につながられるような方が、まだそんなには多くはないという状況も聞いております。

また、自治体によっては、就労以前の支援のほうがまず最初、生活面とか自立面とか、そういったものを支援してから、それからハローワークに送り出すというようなところで、ちょっとまだ支援対象者数がふえていないという状況でございます。今後、ハローワークを活用していただくためには、自治体さんとも十分連携をして、送り出しのほうを増やしていただけるようお願いをしているところでございます。

○小塚会長 どうぞ、松澤委員。

○松澤委員 今、お話、ありがとうございます。生活困窮者、非常に高齢の方

で貧困な方、やはり就労困難な方、50代末、60代、65前の方々というのもやはり非常に多くなっていますので、その点、ハローワークさんのほうでも大変困難性があるかと思います。

それからさまざまの精神の病というまではいかない、いろいろな課題を持った方はいらっしゃいますので、なかなか仕事に就いてもすぐ辞めてしまう方が多いということも事実だと思います。そういう面で、中間就労ということで、さまざまな社会福祉の施設等で、アスペルガーとかさまざまな障害、でも一点、要するにホテルというベッドメイキングとか、そういった施設でのそういった一つのことに対して集中的に徹底的にきれいにするとか、そういうことに関しては長けている方々、そういう方々をぜひ企業でも中間就労でそういう方を就労に結びつけていただくような形で、この中間就労というのは最低賃金の対象とはまた若干違ってきますので、そういう方をぜひ育成していただいて、本来の正規就労につなげていくような形で、企業さんにおいても、そういうところをぜひ推進していただければ大変ありがたいというふうには思っております。

それと、あと一点なんですけれども、先ほど労働面の関係で、腰痛とかさまざまな事故ということでお話がございましたけれども、私、きょうNHKの局長さんがおられるんですけれども、私、子どもの問題でE T VをNHKのものを見せていただきました。そのときに最近、スマホとか触っている子どもというのは、親指とか人差し指とか使って、メールとか打っております。ところが鉛筆とかの筆圧が非常に最近弱くなっている、それはなぜかという、やはりスマホとかではとても筋肉がつかない。腕とか肩全体を鉛筆とか動かすことによって全体の体の体幹機能とか、全てつくんだけれども、そういったものを使っていないので、非常に弱くなっている。筆圧もH Bを昔私たちは使っていたかと思うんですが、今は5 Bとか、Bも相当数字が上の鉛筆を使っている状況の子どもさんもいる。

それからよく転ぶというのも、子どもが座っても、要するに体を維持できないのですぐ後ろへ転んでしまう。ですから、コンビニの前で若者が座ったりしていますけれども、ああいうことも今の小学生はできなくなっている。

ですから、労働環境だけの問題ではなくて、長期的に見て、子どもがこれから大人になって労働に移行する段階で、長期的視点でこれまで私ども半世紀前、半世紀たって今の10歳というか、10歳以下の子どもさん含めて、あと半世紀たったときに果たして筋肉とかそういったもの、かなり劣ってくる子どもさんが出てくると。そこをこれから文科省としてどうにかしていこうとして、来年度から計画されているようですけれども、そういった点、長期的視点で、ぜひ労働関係から文科省のほうにももっとしっかりと、やっぱり筋肉とか、そういったものを幾ら私ども社会福祉のせいでロボットができて、腰痛を管理できると

いっても、細かいところはやっぱり人間の筋肉がきっちりつかない限りは無理ですし、また知的能力もそういったところで全部フォローされていくのではないかというふうに思いますので、ちょうどNHKでいいそういった番組を見せていただきましたので、それも全て結びついていくのではないかなというふうに感じましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

○小榑会長 ありがとうございます。非常に具体的でショッキングなお話でもありますけれども、またNHKでは続けてそういった番組をやっていたらいいんじゃないですか。教育だけではなくて、労働行政側からも長期的な視点で、そういう子どもの体力の問題というのは必要かもしれませんので、今後、長い目で政策を立案していただければと。その意見を労働側からも出していただければなというふうに思いますし、また今、松澤委員のおっしゃったことは経営者側のほうでもいろいろ考えていただいて、受け入れ側のほうも考えていただければと思います。

時間に制約がありまして、もうお一方ぐらいしかご意見いただけませんが、いかがでしょうか。よろしいですか。

○徳永委員 すみません。ブラックバイトというようなお話の中で、先日、県でワークルールをお話しするというので、高校に行って出前授業みたいなものを体験させていただきました。たった50分でしたけれども、本当に高校生に直接、労働基準法というのがあるんだよとか、契約法があるとか、こういうときにはこういうふうにしてねという、そういう漫画もできていますし、マニュアルもできていまして、そういうことを実際私がお話ししたのは、定時制の子なので、働いている子もいらっしゃるし、本当に先生たちがその子たちにどうやってお話ししようかということで、すごく現場の先生の痛みもよくわかりましたし、若いころから働くということが法律に守られているんだということをもっと本当に教えて、そういう傾向にありまして、社労士会も随分協力しておりますので、授業の中で本当は入れば一番いいのかなとは思っております。世の中に出たときに、本当に因幡の白ウサギのように、何もわからないで、イタタタってなってしまうと本当にかわいそうなので、もっとこういう傾向になっていただいて、予算とかつけていただければ、こんな過労死とか、過長労働とか、そういう摘発というより前に、働く人たちが基本的なことを知っていればいいのかなというふうに、本当に子どもたちも素直で、私が一生懸命、これはあなたたちの身を守るためだよということをお話ししましたら、だんだん寝ていた子も起きてきたりとか、顔が生き生きしたりして、とってもいい体験をさせていただきましたので、ここ

でご披露させていただきました。

ありがとうございます。

○小槲会長 貴重な体験のお話を、徳永委員ありがとうございます。いつも貴重なお話をしていただいて、またそういう体験をこれからも繰り返していただいて、もっとさまざまなお話をいただければと思います。

そろそろ時間になってまいりました。よろしいでしょうか。これぐらいのご意見、それからご質問。では最後に松園委員からお願いいたします。

○松園委員 手短かに言います。働き方改革を進めましょうというところを出していただいているデータなんですけれども、これ厚労省の労働力調査がこういう形だから、何か労働時間は減っていますというふうにどうしても出てしまうんですけれども、非常にばらつきが大きいデータだと思うんですね。非常な過長労働をされている方と、それからパートタイムとか派遣とかで逆に時間の短い短時間労働者がふえているがゆえに、この数字が出ているということ、もうちょっと明確にさせていただいたほうがいいのではないかと。これだと何か減っていていいじゃないかというふうになってしまうし、もっと働きたいけれども、雇用環境上、お金のためという人と、それが全部一緒になってしまっているデータで示されるということに、ちょっと違和感を感じます。

あと、子育てとか、子どもが小さいうちの支援ばかりが言われるんですけれども、実際、家族の経過からするとお金がかかるのは子どもがどんどん学校に行って、高校とか大学とか、教育費がかかる時期の一番お金がかかる。そのときにやはり経済的に苦しくなっている世帯が多いわけですから、今、子どもの貧困と言われるときに、やはりその時期が貧困の連鎖につながってしまうわけですので、子どものいるその子育て中というのを、もう少し広い範囲で考えて、働き方や雇用環境がよくなっていくように醸成できればというふうに非常に思います。

うち、大学なので、奨学金という名前の借金を背負って多くの若者が社会に出ていきます。ちょっと4年間借りると、300万とか400万とかいう借金を抱えて、20代の方々が働いているという状況なので、そこもやはり考えていかなければいけない大きな労働環境なのではないかなと思います。

ごめんなさい、ちょっと長くなりました。

○小槲会長 松園委員から本当に貴重なご意見で、確かにそのとおりですよ。私も大学で教えていますけれども、学費だけでもうちの大学でも400万以上かかりますから、そして小さい子どもは医療費も何もただですもんね。うちに

も子どもがいますけれども、ただだけれども、所得が低ければ保育所もただになりますけれども、それ以後はそうはなりませんし、特に私の卒業生なんかも子どもをつくって、保育所も入れるのが大変なんだけれども、今度は小学校に上がってから、早く帰ってきてしまうので、そのほうが大変だということもあります。やっぱりそういうことも含めて、長い目でもうちょっと18歳ぐらいまで子育て家庭だと、あるいは大学卒業するまで子育ての支援というものを広いスパンで考えていただければ。これも貴重なご意見としてお聞きいただければと思いますけれども。

いかがでしょうか。このあたりで打ち切りとさせていただいてよろしいでしょうか。

本日は本当に活発なご意見、質問というよりは活発なご意見、あるいは貴重なご意見をいただきまして、本当にありがとうございます。

行政当局におきましては、今後の行政運営に当たって、本日の会議で議論された内容について十分配慮していただければなど、そう思います。

それでは、以上で終了とさせていただきます。委員の皆様、本日は本当にありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお返ししたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○藤澤企画室長 小塚会長には長時間にわたりありがとうございました。

なお、冒頭申し上げました事務局資料4、5の差しかえ分について、ただいまより事務局がお配りいたします。

また、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しますので、お席に残しておいていただければ、事務局からお送りさせていただきますと存じます。よろしく願いいたします。

本日は大変お忙しい中、また長時間にわたりまして、ありがとうございました。

閉 会

午後3時53分