

平成27年度第2回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成28年3月11日(金)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成28年 3月11日(金) 午前10時00分から午前11時55分
- 2 開催場所 ホテルプラザ菜の花 4階 中会議室 榎

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
花 澤 和 一 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 会長挨拶
- 3 局長挨拶
- 4 議 題
 - (1) 議事録署名人の指名等
 - (2) 平成27年度労働行政の運営状況、平成28年度千葉労働局運営方針(案)及び千葉労働局雇用施策実施方針(案)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
 - (3) 審 議
- 5 そ の 他
- 6 閉 会

開 会

午前10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2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、委員の皆様方におかれましては、ご多忙中の中、またお寒い中、ご出席賜りましてまこと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長の藤澤と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

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、公益代表の山本委員、同じく吉川委員、使用者代表の高橋委員から所用のため出席できない旨、また、公益代表の鈴木委員につきましては、冒頭多少遅れて出席する旨連絡があります。さらに、使用者代表の東郷委員につきましては、閉会直前ではございますが、途中退席する予定である旨を事前に連絡いただいておりますので、ご了承願います。

したがいまして、審議会につきましては、公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、合計15名の委員の皆様のご出席をいただくことから、全委員18名の3分の2以上の出席となるため、地方労働審議会令第8条第1項の規定する成立要件を満たすことになります。

よって、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。

なお、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申し上げます。

詳細については事務局資料3のほうに記載しております。

次に、本日の資料を確認させていただきます。

最初につきましては、ダブルクリップでとじました資料一式と、平成28年度千葉労働局行政運営方針（案）及び平成28年度千葉労働局行政運営方針最重点並びに平成28年度千葉雇用施策実施方針概要を事前に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。

資料につきましては、資料一覧表に示されましたインデックスナンバーが付されております。事務局資料と各部・室の資料を赤いインデックスで、それぞれ事務局、総、基、安、均と分け、その資料の内訳を青いインデックスナンバーで付しております。

そのほか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、机上配付資料と追加資料及び机上の1から3がございます。なお、事前に送付させていただきました平成28年度千葉労働局行政運営方針（案）の最重点及び総務部の資料一式につきましては、申し訳ございませんが訂正箇所があ

りましたので、本日、議事におきましては、机上資料1及び2、また安定部資料1につきましては、最新のグラフを追加いたしましたので、机上資料3を用いて説明させていただく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、申し訳ございませんが、お申し出いただきたいと存じます。

よろしいでしょうか。

次に、委員のご紹介です。

本日お配りしました事務局資料の4に千葉地方労働審議会委員名簿がございます。ご覧いただき、ご紹介に代えさせていただきたいと存じます。

それでは、初めに、小塚会長からご挨拶をご頂戴したいと思います。

○小塚会長 本日は大変お忙しいところ、皆さんお寒い中をお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

さて、本日の議題につきましては、あらかじめご通知しておりますとおり、例年この時期に開催いたします審議会において、まず、平成27年度の千葉労働局行政運営方針に基づく各施策の推進状況等の説明を受け、それを踏まえた上で、平成28年度の千葉労働局行政運営方針（案）及び県知事から意見を聞き、千葉労働局として策定する千葉雇用施策実施方針（案）について当局の説明を受け、これについて審議会の意見を出し、来年度の施策に反映していただくということにしておりますので、委員の皆様にはご審議のほどどうぞよろしくお願いいたします。

さて、我が国の景気は、内閣府の発表によりますと、このところ一部に弱さも見られますが、緩やかな回復基調が続いているという基調判断がなされています。先行きにつきましては、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ます。ただし、海外経済でも弱さが見られており、中国を初めとするアジア新興国、資源国等の景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要があるとされております。

また、千葉県内の経済状況につきましても、千葉県の月例経済報告によりますと、緩やかに回復しているということです。新規自動車登録台数が2か月連続で前年同月比を下回っておりますけれども、鉱工業生産指数が5か月ぶりに前年同月比を上回ったほか、雇用情勢が引き続き堅調に推移しているということになっています。千葉県下における雇用の確保、労働条件の確保、改善、働く人全てが健康で安心して働ける環境の整備などの重要課題について、千葉労働局の果たすべき役割は重要であり、県民の期待も大きいと、そう考えています。本日審議していただく行政運営方針（案）及び雇用施策実施方針（案）

は、平成28年度の千葉労働局全体の行政運営のあり方を定め、千葉労働局にその役割を十分に果たしていただくために重要なものであると、考えています。

そのため、本日は委員の皆様方には、活発なご議論、忌憚のないご意見をいただき、それを今後の行政に反映していただきたいと思っております。本日の審議会が実り大きくなるものとなるようお願いし、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。本日、どうぞよろしく願いいたします。

○藤澤企画室長 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。千葉労働局の小澤でございます。本日は、大変お忙しい中、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。

本日は、只今、会長からお話がございましたとおり、今年度の状況と、新年度の運営方針につきましてご審議いただくわけでございますが、特にご議論いただきたいと思っておりますのは、お手元に配付しております千葉労働局行政運営方針（案）の新年度の案の1ページの事項でございます。そこには働き方改革を中心とした労働行政の推進ですとか、全員参加、あるいは女性活躍、安心・安全で健康に働くことができる職場づくりという柱が立っておりますけれども、これらについて中心にご議論いただきたい、あるいはお考えを述べていただきたいというふうに考えております。

と申しますのも、まずこのページを見ていただきますと、全員参加の社会の実現加速、あるいは女性の活躍、安心・安全・健康、この部分は、それぞれの安定の分野、均等の分野、それから基準の分野を表した重要事項でございますけれども、これらの施策を展開していくと、必ず行き着きますのが、企業に労働者の働き方を少し変えていただくという意味での働き方改革というところでございまして、その部分をまとめて、従来ばらばらで進めていた行政を一括して進めたいという意味で、一番上の働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進ということを実施しようと考えているところでございます。

そのため、厚生労働省といたしましては、全国的に組織を見直しまして、雇用環境・均等室というのを4月からつくります。そこで何をしようとしているかを申し上げますと、今申し上げたような、各分野で実施している施策をワンパッケージでできるだけ効果的に企業や経済団体の方に働きかけをする。といったような形で、今までともすると今月は均等が行き、来月は基準や安定の分野が行きというようなことをずっとしていたのですけれども、もっと効率的に

しようというのが1点。

それと、労働相談等の窓口、パワハラ、マタハラの件も、それから一般の労働相談も、一つの窓口で実施できるようにしようということ。それから、そういった窓口を一本化するとともに、専門の相談員の方々を増員する、強化するという形で、組織の見直しを行うことといたしました。

この様に組織を変えてまでも働き方改革には力を入れていきたいという厚生労働省の意思表示というふうに思っただけであれば幸いです。

この1ページには、まず従来の安定行政で行きますと、全員参加社会の実現加速と安定して働くことができる雇用機会の確保ということがございます。昨今、雇用失業情勢は大変好調でございます、求人倍率も非常にいい、あるいは新規学卒者の内定率も過去最高の水準であるというところでございますけれども、ご案内のとおり福祉や建設の分野では依然として人手不足感がある。かつ、障害者の方も女性も、それから高齢者も、皆さんに力を発揮していただくということを目指す、そういう全員参加の社会を目指すということになっておりますけれども、ミスマッチがどうしても起きているということでございまして、皆さんに力を発揮していただくためには、基本としては、魅力ある職場づくりを企業の方にお願いするという事で、労働条件の向上ですとか、雇用管理の改善をお願いしているという状況でございまして、そういったことから、マッチング強化をしていきたい。それと同時に、フリーター等の若者と、若者と呼べない方も増えているのではございますが、依然として高水準にございまして、特に不本意な形で非正規社員ということに就いていらっしゃる方に関しましては、正社員になっていただくためのいろいろな施策を総合的に展開したいというふうに考えてございます。現在、正社員転換・待遇改善実現本部を局内に設置しております、ただいま正社員転換・待遇改善実現地域プランというものを策定中でございます。それらのプランをもとに実施年度におきましては、自治体とも協力いたしまして施策を進めてまいりたいというふうに考えてございます。

それから、もう一本の柱の女性の活躍推進と男女がともに仕事と家庭が両立できる就業環境の整備の分野でございまして、これらにつきましては、女性活躍推進法が4月1日から施行されるということでございまして、まずはこれに力を傾けたいと考えてございます。この中で、各企業が今後どのような対策を講じるか、どういうプランを持つかということを作成していただいて、私どもに届け出ていただくことになっておりますけれども、その届け出をまず100%にすべく力を注いでいきたいというふうに考えております。

最後に、安心して、安全かつ健康に働くことができる職場づくりでございまして、まだまだ私どもの総合労働相談コーナーでは、多くの相談が寄せ

られてございまして、いじめや嫌がらせなどはここ数年増加している傾向でございまして、まだまだ労働環境が整っているとは言えない状況でございます。過重労働、あるいは長時間労働にしても、やはり監督等を実施すればそれなりの違反が依然としてあるという状況でございまして、これらの分野には力を入れていくというふうに考えてございます。

また一方、労働災害につきましても、死亡災害につきましても、幸い大幅な減少を見ておりますけれども、まだまだ依然として休業に至る災害はほとんど減っていない状況というところもございまして、これらにつきましても、最大限力を入れてまいりたいというふうに考えてございます。

また、最低賃金につきましても、いろいろ報道されておりますけれども、大きな影響を受ける中小企業への支援事業ですとか、あるいは最低賃金の総合相談支援センターなどを通じて、それらが活用、促進されるようにしてまいりたいというふうに考えてございます。

個々の施策、それから今年度の実施事項につきましては、それぞれ担当の者からご説明いたしますけれども、本日は、こういった事項、多分野にわたりますが、皆様方のご意見を伺いまして、私どもの新年度の事業展開に役立ててまいりたいというふうに考えておりますので、どうぞ慎重なご審議、よろしくお願いいたします。

○藤澤企画室長　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。なお、小澤局長は先ほどご挨拶を申し上げましたので、他の出席者をご紹介いたします。

初めに、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、以後の議事進行につきましては、小柳会長にお願いしたいと存じます。小柳会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○小柳会長 はいわかりました。

それでは、ただいまから私が本日の議事次第に従って進行をさせていただきます。

まず、1番目です。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います。

本日の議事録につきましては、労働者側委員から高柳委員にお願いしたいと思います。また、使用者側委員からは徳永委員にお願いしたいと思います。そして会長である私小柳が署名をさせていただくということでもよろしくお願いいたします。

審議に入ります前に、1点ご報告させていただきたいと思います。審議会は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。このことを報告させていただきます。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

まず2番目の議題、平成27年度労働行政の運営状況、平成28年度千葉労働局行政運営方針（案）及び千葉労働局雇用施策実施方針（案）についてでございます。

これにつきましては、関連している内容ですので、一括して順番に総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長の順で説明をしていただき、各委員からのご意見、ご質問等は全ての説明が終わった後にお受けするという形にさせていただきます。

それでは、まず総務部の所管事項につきまして、蒲生部長から、よろしくお願いいたします。

○蒲生総務部長 蒲生でございます。説明は座ったままさせていただきます。ご了承をお願いします。

私の説明で、冒頭に、先ほど小澤局長の方より説明がありました労働局の組織見直しについて若干補足をさせていただきたいと思います。

本日お配りしております追加資料の1枚ものでございます。新たな組織、雇用環境・均等部（室）を設置となっておりますが、これは全国的には、大規模局の一部では雇用環境・均等部というのが設置されますが、こと千葉におきましては、雇用均等・均等室というのが設置予定となっております。

設置時期でございますが、これは女性活躍推進法が4月1日施行という予定でございますので、それにあわせ、立ち上げることとしてございます。

この新組織におきましては、中段のところに若干の組織の新旧挙げてございますが、これまでの雇用均等室と総務部企画室というものを統合しまして、さらに働き方改革に関する業務などを労働基準部でありますとか、職業安定部のほうから、その一部の業務を移管しまして、相互に関係していた業務は一体的に行っていくということをご予定してございます。

見直しのポイントとしましては、これまで各部室横断的な企業、経済団体への働きかけをワンパッケージで効果的に推進していくこと。また、先ほどお話もありましたが、これまで別々に実施されておりました相談窓口、例えばパワハラは企画室、セクハラやマタハラの相談については均等室というような別々の窓口を一本化して、利用者の利便性を向上させるとともに、個別の労働紛争の未然防止と解決への取り組みを一体的に実施していくことなどとなっております。

また、今後の本審議会の運営でございますが、これまで企画室所掌から、新組織に移行して担当することとなっております。今後とも、どうぞよろしくお願いをいたします。

それでは、総務部関係の運営状況について説明をさせていただきたいと思っております。

本日、机上資料のナンバー2ということで配付させていただいております、この資料を使っていきたいと思っております。

まず1ページでございます。青いインデックス1の資料でございますけれども、これは1月末現在の個別労働関係紛争解決制度の実施状況でございます。これについては、前回審議会でご説明したことから変わった点がございます。上から2つ目の民事上の個別労働紛争相談件数でございますが、対前年同期と比較して、今回は1%のマイナスとなっております。前回までは、増加傾向にあったということでご説明させていただいたかと思っておりますが、ここが変わった点でございます。

また、民事上の相談の内訳としましては、依然としていじめ、嫌がらせの占める割合が高く、3割を超えている状況ということですので。先ほど来、ちょっと触れていますが、28年度においては、新組織において、窓口を一本化して実施していくこととしてございます。

続きまして、少しページが飛びますが、7ページ、青いインデックスの2でございます。こちらは、労働法制の普及等に関する講義等の実施状況ということで、今年度におきましても、これまでに11大学12回、実施してございまして、延べ約1,300名の参加となっております。

次の8ページでございますが、こちらにおきましては、今年度から新たに取り組むこととしておりました、ハローワークで行っている若年求職者を対象としたセミナーの開催状況でございます。9月までは、まだ全ハローワークではできていなかったんですが、2月現在全ハローワークで実施ができておりました、延べ33回、参加者は2,160名を見ているところでございます。

なお、本日、この資料には記載してございませんでしたが、大学等の4月、新入生に対するオリエンテーションの際に、こういった労働法制に関する読み物を配布していただいて、周知・啓発をしていただけないかということで、現在、各大学に働きかけてございます。こういった点も、今後積極的に進めていきたいなというふうに考えているところでございます。

続きまして、11ページに飛びます。これまで少しこの審議会では資料としてはご提示させていただいてなかったんですが、使用者による障害者虐待の状況について今回ちょっと説明をさせていただきたいと思っております。

障害者虐待の防止等に関しましては、24年10月施行の障害者虐待防止法に基づきまして、国及び地方公共団体は、障害者の虐待防止、被虐待者の迅速かつ適正な保護を行うこととしてございます。2月現在でございますが、通報件数は58件となっております、前年同期に比べ8件の増加となっております。

過去の通報状況を見てもみますと、25年度が年間で45件ということでございましたから、それからは年々増加の状況にあるということでございます。

それから、今年度、現時点で事案に対応済みのものとしては39件となっております。このうち、虐待が認められたものは6件となっております、その虐待の種別としましては、経済的虐待、内容としては最賃法違反でありますとか、賃金未払いといったものが多数となっております。

また、通報を受けてからの処理期間でございますが、3カ月を目途に実施しているところでございまして、現在処理中、19件がまだ残っておりますが、このうち3カ月以上となっているものは5件ございます。局で1件、監督署で4件と。これにつきましては、事案として虐待が認められたものが多いということと、内容としましては、賃金未払い等が多数というふうになってございました。こうしたケースは、監督署による是正勧告から是正までの間に、一定の時間を要するということが見られてございます。今後とも、県、市町村等と緊密な連携のもと、早期処理に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、13ページをご覧くださいと思います。労働保険料の徴収状

況でございます。1月末現在の保険料収納率は73.1%となっておりまして、前年同期比較では0.6ポイントを上回っており、全国平均と比較しましても0.4ポイントを上回っている状況となっております。年度、残り1か月を切っておりますが、引き続き収納率の向上に取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

次のページでございます。未手続事業場に対する加入勧奨による成立状況でございます。1月末現在1,250件程度となっておりまして、前年同期比較では70件を上回る状況となっております。上の折れ線グラフについては、指導件数で、対前年比較では若干下がっておりますが、それだけ効率的に実施できているというように考えてございます。

この成立状況について、もう少し詳しく見てみたものが次のページ、15ページでございます。積み上げ棒グラフの下の数値は成立件数で、先ほど申し上げました内容と上に小さな枠囲いがありますが、これは年度内未成立の件数となっております。この未成立については、翌年度に繰り越して加入勧奨をする件数となっております。それから、折れ線グラフでございますが、これは成立の割合の推移を示したものでございます。過去3年間の成立件数は2,000件程度とほぼ横ばいの状況で推移しているのに対しまして、未成立件数が徐々にですが増加傾向にあるという状況にございました。全国的にも同様の状況が見られているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、労働局としましては、今後年度内成立に向けた取り組みの強化が課題ではないかというふうに考えてございまして、28年度におきましては、例えば業界団体への働きかけによりまして、業界挙げての加入促進に取り込む気運の醸成など、こういったものにも積極的に取り組んで加入促進事業の強化を図ってまいりたいというふうに考えてございます。

総務部関係、簡単でございましたが、以上でございます。

○小塚会長 蒲生部長、ありがとうございました。

では、次に労働基準部の所管事項については、改田部長から、よろしく願いいたします。

○改田労働基準部長 労働基準部所管事項につきまして、引き続き着座にて説明させていただきます。

お手元資料の赤いインデックス基の資料の1からでございます。基準部所管の平成27年度の行政運営状況でございますが、1枚めくっていただきます。

1ページでございますけれども、労働災害と健康障害防止の取り組みとして、重点的に取り組んだ事項5点、①の建設業の労働災害防止対策最重点から始ま

りまして、⑤のメンタルヘルス産業保健対策まで5点取り組んだところでございます。

まず、労働災害発生状況につきましてご覧いただきたいと思いますが、青い2番の資料の2枚目をご覧いただきたいと思いますが、27年業種別死亡災害発生状況の表がございます。中ほど建設業の欄を小計の部分、左からご覧いただきますと、平成23年から4年分ですけれども、ずっと連続して増加しております。11件から14、17、24というふうに増加しております。一番下合計欄でございますけれども、全産業の合計も24年からずっと4年間増加しておるということで、全体の増加と建設業の死亡災害の増加がほぼ連動している状況でございます。27年で申しますと、全産業の4割を占めているという状況でございます。

この資料の2の前の1ページには、休業4日以上労働災害全体の業種別の統計がございます。1月末速報値集計でございます。27年、一番下の合計欄をごらんいただきますと4,744ということですが、前年の同時期に比しましてマイナス0.6%、わずかに減少しているというところでございます。ご案内のとおりでございますが、25年から始まっております第12次の労働災害防止5か年計画では、24年比で死亡災害も労働災害全体もともに15%減少させるという目標を掲げておりますけれども、なかなかその目標達成が今現在厳しい状況になっているというところでございます。

具体的な取り組みとして実施した内容につきましては、先ほどの基の1の資料の1ページに戻っていただきたいと思いますが、

- ① の建設業の労働災害防止対策、これを最重点として掲げておりましたけれども、特に週間とか年末年始のパトロールとか、工事現場の全署一斉監督などを実施したところでございます。それから、工事責任者の研修会とか、発注機関となります自治体職員への研修会を実施しております。
- ② は労働災害を減少させるための重点業種ということで、特に最近、業種横断的な労働災害防止対策をやっておるわけですが、これとしまして、転倒災害防止対策がございます。この転倒災害につきましては、災害の全体の2割を占めるということもありますし、年々増加してきております。また、高齢者ほどリスクが高いとか、休業期間が長くなるというような災害でございますけれども、27年は「ストップ転倒災害プロジェクト2015」の推進ということで、資料の3につけてございますが、ストップ転倒災害プロジェクトという、リーフレットを活用いたしまして、広く周知を図ったところでございます。

それから、業種別といたしましては、陸上貨物運送業がございますが、これにつきましては、特に荷役作業時の転落災害、墜落災害が多いということがございますし、その大半が特に荷主先で発生しているというよ

うなこともございます。これにつきましては、資料の4にリーフレットをつけてございますが、このリーフレットを活用しまして、周知・徹底に取り組んだところでございます。

それから、第三次産業につきましても、転倒災害が多くございますし、製造業ですと、加工用機械による挟まれ、巻き込まれ、クレーン災害のほか、転倒災害も多いというようなことで重点的に取り組んだところでございます。

- ③ 爆発・火災災害につきましては、これ市原臨海地区とか、袖ヶ浦地区の対策協議会などを通じて、構成員に対しまして指導を行ったところでございます。
- ④ 職業性疾病予防対策ということで、特に化学物質取り扱いにかかるリスクアセスメントの実施ということですが、これは改正労働安全衛生法によりまして、今年6月から義務化されるものでございますけれども、各種の説明会、集団指導などで、今現在周知・徹底を図っているというところでございます。
- ⑤ メンタルヘルス産業保健対策でございます。特にストレスチェック制度の周知・徹底ということですが、これにつきましても、改正労働安全衛生法によりまして、昨年12月から義務化をされております。この制度は、今後じっくりと育てていく制度であり、定着を図っているところでございます。

次に4ページでございますが、労働条件確保対策についての取組でございます。1番、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、特に11月の過労死等防止啓発月間につきましては、過重労働解消のキャンペーンということで、重点的に、集中的な取組をしたところでございます。

資料の5番をご覧くださいませいんですけれども、今年の過重労働解消キャンペーンの重点監督実施結果につきまして、プレス発表した資料でございます。四角の枠の上のほうに数行書いてございますけれども、長時間過重労働による過労死等に関する労災請求があった事業場とか、若者の使い捨てが疑われる事業場など、労働基準法関係の違反の疑われる126事業場に対して、この11月に集中的に監督を実施したものでございます。特に労働時間の関係で、違法な時間外労働が認められたのが71事業場、56%あったということでございます。これらにつきましても是正改善に向けた指導を行ったところですが、改善が図られるまでしっかりと指導を行ってまいりたいというふうに考えております。

4ページに戻っていただきまして、これ以外に1の3ポツですが、問題が疑われる事業所に対する監督指導ということで、今年度4月以降時間外労

働が100時間を超えるようなものを中心に長時間労働が疑われる事業所に対して行った監督件数350件ほど実施したところでございます。

2番は、解雇、賃金不払事案への的確な対応でございますけれども、件数としましては、一昨年よりは2割ほど減っているんですけれども、前年並みの件数ということでございます。これらの事案につきましても、迅速な解決に向けて指導してまいりたいと思っております。

3番目は、法定労働条件の履行確保として、特定分野を重点に取り組んでいるところですが、特にトラック運転手の長時間労働を中心にした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で、103件に指導を行っております。

4番目、労働安全衛生対策の徹底でございます。災害防止の最重点であります建設業に対する監督指導としまして、540件という一定程度のボリュームの件数で監督指導を行っているところでございます。

それから、職業性疾病予防対策でございますが、これは化学物質を使用する事業場や粉じんを発生させるような事業場につきまして行ったもので198件実施しております。

一番下は、労働災害発生事業場ですけれども、法令違反の可能性があります、重篤な災害で、直ちに指導が必要なところに対する監督指導でございます。390件実施したところでございます。

次に、裏側5ページでございますが、脳・心臓疾患事案や精神障害事案の労災補償状況でございます。特に上段の赤い棒グラフの精神障害の請求のほうでございますけれども、例年40件を超える水準で推移しております。請求人の方々から十分な事情を聞かせていただきまして、迅速・適正に決定をしていきたいと考えております。

続きまして、机上資料ナンバー1という資料で、来年度の行政運営方針（案）、最重点に絞ってお話を申し上げたいと思います。

1ページでございますが、働き方改革の推進、働き過ぎ防止に向けた取組の推進のところ、労働時間の現状の資料1番でございます。前回の審議会で労働時間の平均の推移の状況とパートタイム労働者比率が別々の資料になっていたため、ちょっとわかりにくいという御指摘をいただきまして、工夫させていただきましたとお答えしたところでございます。今回は少し工夫をした資料となっております。ご覧いただきますと、赤と紫の折れ線グラフ、これが、パートタイム労働者を除いた一般の労働者の労働時間ということで、2,000時間を超えたところでほぼ横ばいに推移しています。それから一番下は水色と黄色というかオレンジの折れ線でございますけれども、これはパート労働者の方々の労働時間で、これも1,100時間ちょっとのところ、横ばい推移しているという状況でござ

ございます。緑系の折れ線でございますけれども、きれいなグリーンが千葉県のほうで、ちょっとくすんだグリーンが全国の数字でございますけれども、平成元年に入りまして5年ぐらいは、労働省が時短施策を一生懸命行ったため、著しく減少した時期がございまして、それからその後5年以降もずっと少しずつ減少してはいたしましたが、最近横ばいになっているという状況でございます。点線のほうのパート労働者の比率の水色とピンクの折れ線でございますけれども、ピンクのほうが千葉県、水色が全国平均で、千葉県のパートタイム労働者の比率のほうがぐっと高い状況でずっと推移してきておりますけれども、この比率が、増加するに従いまして、平成5年から20年ぐらいにかけて全体の平均の労働時間も減少しているという状況がお分かりいただけるかと思っております。

2ページでございますけれども、今申しましたように、労働時間に関しましては二極化しているというわけなんですけれども、特に、長時間労働の方でございますが、週の就業時間が60時間以上、要するに時間外労働を20時間行っている方々の雇用者の割合、これを下げていかなければならないということですが、政府目標の5%に対しましてまだ全国平均も9.6%でして、特に千葉県の場合は、こちらが全国よりも高くなっているという状況で、ここをターゲットとして長時間労働の抑制を図っていかなければならないというところでございます。

年次有給休暇のほうでございますけれども、政府目標70%に対しまして、まだまだ全国も千葉県も低いということで、年休の取得促進も図っていかねばならないという状況です。

3ページでございますが、具体的対策といたしまして、1つは、ワーク・ライフ・バランスの推進ということで、労働局内に設置されております働き方改革推進本部の下に、これまでの働き方、休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくということで、企業の経営トップの方に働きかけたり、取組事例等の情報発信を行ったり、働き方、休み方の見直しを進めていきます。

それから、年次有給休暇につきましても、10月の取得促進月間がございしますが、夏期休暇、年末年始、ゴールデンウィークとあわせて10月にも重点的な周知・広報を行うということにしております。

③は、働き方、休み方につきましては、これは改善コンサルタントがございしますので、これらを活用した助言、指導を行ったり、改善に向けて取り組む中小企業に助成を行ったりしていきます。

2番目は、働き過ぎ防止に向けた取組の推進ということで、特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や賃金不払残業に係る監督指導をしっかりと実施していくということとしております。相当長時間労働が行われるというような情報が寄せられました事業場や、過重労働による労災補償請求が

行われた事業場に対する監督指導をしっかりとやっていきたいと思っております。

それから、2番目は、11月の過労死等防止啓発月間でございますけれども、ここにおける集中的な周知・啓発に取り組む予定としております。

4ページでございます。基準行政の2番目の柱として、建設業における労働災害防止対策ということでございます。枠で囲った中の具体的対策のところ、死亡災害が目標を上回る建設業と、ちょっと分かりにくい表現となっておりますが、先ほど申しましたように、12次計画の目標は24年比で15%以上減少させることとしております。その24年の建設業死亡災害は14人でしたので、これの15%減少ですと、12人という目標になりますので、今現在、これを上回ってしまっているという意味でございますが、建設業につきましては、死亡災害の件数が産業全体の件数に影響してくるという事情もありまして、28年度も最重点業種として取り組む予定としております。

1点目でございますけれども、死亡災害の3割を占めております墜落、転落災害それから近年多発しております現場への移動中などの交通労働災害の防止対策でございます。足場につきましては墜落防止措置を講じたり、それから作業主任者の選任など資格者の選任、交通ガイドラインの周知・徹底も図ってまいりたいと思っております。

2番目は、協力業者や下請業者を含めた安全管理が図られるように、現場の管理責任者に対する研修とか情報提供をきちんと進めてまいりたいと思っております。

3番目は、現場だけではなくて、建設店社の方の安全管理体制を把握しながら、情報提供や指導を行ってまいりたいと考えております。

4点目は、人材不足によりまして、他の業界から参入されている方々が増えています。そういう方々への教育とか能力向上のための再教育など、レベルアップを図る取組を進めてまいりたいと考えております。

5点目は、県とか自治体など発注機関や各種災害防止団体との連携強化を進めてまいりたいということで建設業について取組を推進していきたいと考えているところでございます。

労働基準行政関係につきましては以上でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

○小榑会長 ありがとうございます。

それでは次に、職業安定部の所管事項については矢田部長からお願いいたします。

○矢田職業安定部長 職業安定部の矢田と申します。安定行政所管事項につい

てご説明をさせていただきます。

私からは、3点ございまして、まず、資料の安-1の平成27年度の雇用施策の主な取組と実績、それから2つ目が、来年度の最重点取組、それから最後に雇用施策実施方針（案）につきましてご説明をさせていただきます。

それでは、最初の、平成27年度の千葉雇用施策の主な取組と実績ということで、資料の安-1をご覧いただきたいと思います。

まず、最初に雇用失業情勢でございますけれども、これは追加資料で配付させていただきました最新の数字がございますので、追加資料の一番最後の、机上資料No. 3でございます。そちらの方を見ていただきたいと思います。

局長の挨拶にございましたけれども、県内の雇用失業情勢は改善をしております、平成27年6月から有効求人倍率の1倍を超えて以来、連続して1倍超えが続いており、1月には1.07倍となっております。もう1枚めくっていただきますと、この春卒業の学生の就職内定状況でございますけれども、いずれも調査を始めて以来過去最高の就職内定率となっております、高校生は、紫の折れ線グラフで、1月末現在91.5%となっております、次のページの大学等の就職内定状況につきましては、2月1日現在、緑の折れ線グラフで80.2%といずれも過去最高の数字となっております。

就職内定状況は非常にいいわけなんですけれども、まだ未内定の学生がいらっしゃると思いますので、そういった方へは集中的に、就職をあきらめさせないための支援を展開しているところでございます。

資料の方に戻っていただきまして、次のページを見ていただくと、正社員の有効求人倍率でございます。正社員の有効求人倍率も、統計を取り始めて過去最高にはなっておりますけれども、まだ12月で0.66倍、1月では0.68倍ということになりました。正社員求人も増えてはいるんですけれども、中身を見るとやはり人手不足産業からの正社員求人が非常に多く、充足に苦労しているという状況でございます。

この雇用失業情報の良い時期に正社員転換を図るような取組につきましても、後ほどご説明いたしますが、強化をしているところでございます。

それから、資料の3ページ、人手不足分野の有効求人倍率でございます。建設、それから福祉、介護といった職種につきましては、人材確保がかなり深刻になってきております。建設業は、若干落ち着いた感じもございますけれども、それでもとび工等職種によっては10倍を超えているような状況、それから介護につきましても、訪問介護、ヘルパーの人手不足感も非常に高止まりの状況でございます。

次の4ページ見ていただきますと、今年度卒業予定者の学卒求人状況でございますけれども、非常に好調でございます。27年、28年と、学卒求人は非常に

増えております。学卒求人のほとんどが正社員でございますので、学卒時に正社員で就職するということが将来のキャリア形成につながりますので、適正な職業選択ができて、定着できるように学生への就職支援、力を入れているところでございます。

6ページ見ていただきますと、全員参加ということで、特に若者への就職支援を強力に進めておりまして、ハローワークでの新規学卒者の就職支援につきましては、ジョブサポーターという学生を専任で支援しているキャリアカウンセラーを県内のハローワークに66名配置しておりまして、そういったキャリアカウンセラーを中心に個別支援で支援を行っているというところでございます。

最近では、就職状況がよくなりましたので、学校中退者であるとか、早期に離職をしてしまった方々への支援について特に力を入れているところでございます。

次のページにまいります。勤労青少年福祉法の一部を改正する法律、いわゆる若年雇用促進法でございますが昨年10月から順次施行されております。少子化等で若年人口が減少する中、次代を担う若者の適職選択と、職業能力の向上を目指した法律でございますが、この3月から施行されているところが(2)の適職選択のための取組促進の①、②でございます。

次のページを見ていただきますと、具体的に書いてございます。これは、新卒者の募集を行う企業に対して、学生、それから若者に対して幅広い職業情報を提供することを努力義務、あるいは求めがあった場合には義務づけということになっております。提供していただく内容につきましては、まずア、イ、ウと3つのカテゴリーがございます。アは募集・採用に関する状況について、例えば過去3年間の採用数であるとか、離職者数、それから平均勤続年数、こういったもののうち1つを提供していただくことを義務づけております。それからイの労働時間に関する状況としては、残業時間や有休取得率、それから育休の取得状況とか、あるいは管理職に占める女性の割合、そういったものを提供することをお願いしております。

こうした若者雇用促進法の施行にかかる周知についてハローワークでも取り組んでいくことにしております。

次に、子育て女性の就職支援でございます。女性の活躍推進ということで、政府全体で取り組んでいるところでございますが、そのうち子育て女性の就職支援ということでは、安定行政ではマザーズハローワークを中心に取り組んでいるところでございます。特に、千葉県の子育て世代の女性の就業率は、全国に比べて低い状況にあり、また、待機児童の多い自治体も非常に多いということで、一人一人のニーズにあわせた個別支援をマザーズハローワーク、マザーズコーナーを中心に展開をしているところでございます。

来年度につきましては、特に一人親、経済的に困窮していらっしゃる方が多いシングルマザーの方々の経済的な自立を図るために、スキルアップを図ろうということで、職業訓練へのあっせんについて、こうしたマザーズハローワーク、マザーズコーナーでも集中的に行うための取組を考えております。

次に、10ページ、高年齢者でございます。意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働き続けられるよう、生涯現役社会の実現に向けて、まずは、企業内での継続雇用と、それからハローワークでのマッチング、それからシルバー人材センターによる多様な働き方の提供、全員参加の社会の実現に向けて高齢者の方も活躍していただけるよう取り組んでおります。

1つ目は、企業内での継続雇用で、高齢者の方の確保措置の企業別実施状況です。65歳までの雇用が確保されている企業ですが、千葉県では、301人以上の大企業につきましては、もう既に100%実施済みでございますが、31人以上ではまだ98.8%ですので、100%を目指して指導を行っているところでございます。

次に、11ページでございますが、これはハローワークに求職登録をされている高齢者の方、それから就職をされた方でございます。棒グラフの方が求職者で、折れ線グラフが就職者の数でございます。全体的にハローワークの雇用失業情勢がよくなっておりますので、求職者の方は激減している状況でございますが、65歳以上の方の求職者が、非常に増えているという状況でございます。一方、折れ線グラフの就業件数を見ると就職は非常に厳しい状況もありますので、来年度につきましては、65歳以上の方が応募できる求人の開拓に力を入れて、マッチングを図ることにしております。

次の12ページ、障害者の関係でございます。民間企業における実雇用率でございますが、昨年6月1日に調査して11月に公表したものでございます。千葉県内の実雇用率1.82%になりました。昨年の1.77%から上昇はしておりますけれども、全国に比べてまだ低い状況が続いております。

それから、次のページ、障害者の方の職業紹介状況でございます。求職申し込みされている方、それから就職された方でございますけれども、全体的にハローワークの求職者は減っている中で、障害者の方は余り減ってはいない、むしろ身体、知的、精神のうち特に精神の方は昨年の求職申し込み件数を上回るような勢いで求職登録がされております。就職につきましても、昨年を上回るペースで、特に精神の方の就職が実現されておりますので、今後は、就職した方の定着にも力を入れていきたいと思っております。

次のページですけれども、医療機関とハローワークの連携による就労支援モデルということで、精神障害者の方を対象にしている事業でございます。昨年の9月から始めているものでございまして、全国で4か所の病院と、それから4つのハローワークで実施している、その一つでございます。流山市にあるク

クリニックと、それからハローワーク松戸が協定を締結しまして、クリニックのデイケアに参加されている精神障害者の方の就労支援をハローワークが協力して行っていくというものでございます。医療機関の中で、就労支援に力を入れている病院が少ないということもございますので、こうした事業をモデルに、今後、県内の病院に広げていければと思っております。

次に、15ページでございます。自治体との連携による雇用対策の推進でございます。国と自治体がそれぞれ強みを生かして住民サービスのために一体的に雇用対策を進めるということで、一体的実施事業を県内に10カ所、千葉県と、各市に設置して就労支援を実施しているところでございます。

目標も設定しておりますが、ほぼ目標をクリアし、順調に推移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、生活保護受給者の自立促進事業でございます。こちらも順調に推移しているところでございます。

時間もなくなりましたので飛ばしていきますが、19ページ、労働者派遣事業の適切な運営の確保ということで、昨年9月30日に改正労働者派遣法が施行されておりますが、その状況でございます。

一つ目の事業者の届け出状況を見ていただきますと、26年から27年にかけて、紫の折れ線グラフのところですか。労働者派遣事業の許可届け出件数ですけれども、改正派遣法では特定事業者、一般事業者の区分を廃止して、全部が許可制になるということで、実は9月末までの特定労働者派遣事業の届出が非常に多くて、昨年度の実績を超えたという状況でございます。

改正法につきましては周知・啓発のセミナーを県内各地で実施しているという状況でございます。

それから、右下の方の表は改正派遣法にかかるいろいろな相談が寄せられている状況でございますが、まだそんなに多くはないところですが、やはり派遣元事業主から改正法にかかるいろいろな問い合わせが多くなっている状況でございます。こうした問い合わせに関しては、法律の趣旨がきちんと理解していただけるように丁寧に対応しているところでございます。

最後、正社員転換・待遇改善実施本部でございます。これは前回の審議会でもご説明をさせていただきましたが、10月に千葉労働局に正社員転換待遇改善実施本部を設置させていただきました。現在、実施本部で実現プランを策定しているところでございます。実現プランは、5か年計画で中期的な目標を掲げて、労働局と県等の関係機関と連携しながら取組でいこうというものでございます。目標につきましても、千葉県内での数値目標を定めて、PDCAサイクルで見直しを行いながら、実現に向けて取り組んでいくということにしております。

以上が、雇用施策の主な取組と実績でございまして、続きまして、お手元の机上配付資料のNo. 1の5ページでございます。来年度の重点取組ということで、正社員転換、待遇改善を挙げさせていただいております。雇用情勢のよい今だからこそ取り組む必要があるというふうに考えております。

現状としましては、非正規雇用労働者の中でも、不本意の非正規の方というのが全体では18.1%ございます。特に、若年層での不本意の割合が28.4%ということで、高い傾向がございますので、こういった方々への支援を強化していこうと考えております。

1つは、正社員を希望される方への正社員就職の実現を図るということと、それから柔軟な働き方として、非正規で働きたいという方もいらっしゃいますので、そういった方への処遇ですとか、待遇面の改善を働きかけをしていくというような取り組みでございまして。

最後に、千葉雇用施策実施方針についてご説明をさせていただきます。

こちらは、雇用対策法に基づきまして、千葉労働局の雇用施策の実施方針を策定するに当たって、千葉県知事の意見をお聞きしながら、千葉県と千葉労働局のそれぞれの雇用施策が密接な連携のもと、効果的に実施できるようにということで策定をしております。28年度の雇用施策実施方針でございますけれども、行政運営方針をベースに、千葉県と連携して取り組む事業、若者、女性、高齢者の活躍促進と、それから正社員転換待遇改善の施策を中心に取りまとめてございます。

私からは以上でございます。

○小棚会長 ありがとうございます。

では、最後に、雇用均等室の所管事項については、加藤室長のほうからお願いいたします。

○加藤雇用均等室長 雇用均等室長の加藤でございます。それでは、私のほうから平成27年度の雇用均等行政の運営状況と28年度の行政運営方針についてご説明させていただきたいと思っております。

ただいま、差しかえ版の資料をお配りさせていただきました。均等関係の資料につきましては、資料ナンバー均の1から10という形になります。一番最初の資料につきましては差しかえということでよろしくお願ひしたいと思っております。

まず初めに、資料No. 1の差しかえていただきました雇用均等行政の主な取り組みと実績の1ページ目をご覧いただきたいと思っております。

均等行政の重点施策ということにつきましては、3本柱ということで、ブルーで書いてあるとおり、女性の活躍推進、職業生活と家庭生活の両立支援対策、

そしてパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策でございます。

前回の審議会におきまして、上半期の状況についてご説明申し上げておりますので、下半期におきまして特にご説明申し上げたほうがいいかなと思う事項のみ限定してご説明をさせていただきたいと思っております。

こちらの資料の3ページのところをご覧いただきたいと思っております。3ページのところに、女性の活躍推進のための対策の推進の一つといたしまして、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援がございまして、ポツの2つ目でございますが、局長からも説明させていただいておりますが、女性の活躍推進法の事業主にかかわる部分につきましては、本年の4月1日から施行となっております。千葉県内約350社、301人以上の義務企業がございまして、昨年12月説明会を局主催で開催する、他機関主催会議等で説明をさせていただいたほか、今現在個別相談会の方の開催ということで、企業の皆様方にできるだけ早目に行動計画を作っていただくような取組をしております。

それから、2つ目でございますけれども、今度は、両立支援の関係でございます。5ページのほうをご覧いただきたいと思っております。

5ページのほうをご覧いただきますと、次世代支援対策の推進ということになります。中ほどに次世代認定マーク取得企業ということで、認定企業51社ほど千葉管内にございますけれども、今年度に入りまして、プラチナくるみん認定企業第1号が出てございます。2月に認定をさせていただいておりますけれども、右側の上のほうにくるみんマークがございまして、プラチナくるみんになりますとこういったマントをつけたマークとなります。

こちらのプラチナくるみんにつきましては、ちょっと基準が少し高めでございます。男性の育児休業取得率が13%以上じゃないといただけないというような要件がございまして、このたびの認定企業につきましては男性の取得率が57%ということで、19名中11名が育児休業を取得されているということで、非常に子育てしやすい職場づくりに取り組んでいただいている企業さんでございまして、こういった取組につきましては、認定式でありますとか、あるいは局のホームページなどでどんどん周知を図っているところでございます。

それから、3つ目でございますけれども、6ページのほうをご覧いただきたいと思っております。

6ページは、パートタイム労働対策でございまして、厚生労働省の方で、一番下の丸をご覧いただきたいと思っておりますが、パートタイム労働者の活躍推進企業表彰企業制度といったものを今年度創設してございまして、県内でも1企業でございまして受賞企業がございまして、「千葉信用金庫」さんが奨励賞を受賞してございます。こちらの企業さんにおきましては、パートタイム労働者に対しまして、正職員と同一の人事考課制度を適用して賞与に反映させてい

るほか、パートタイム労働者の正社員転換を推進をしているなどの取り組みが認められて受賞となっております。

以上が、運営状況でございます。

7ページ目以降をごらんいただきたいと思います。7ページ目以降につきましては、平成28年度の行政運営方針を考えるに当たりまして、今どういった問題があるのかというところで相談状況等をまとめたものでございます。

まず、参考資料の1といたしましては、労働者からのマタハラ相談件数の推移ということでございまして、こちらのピンクが育児休業関係、それから緑が妊娠出産等による不利益取り扱いを受けたという、そういう件数でございます。相談件数に占める割合としては、右肩上がりになっているということで増えているという状況でございます。

それから、参考資料の2でございますけれども、こちらは25歳から44歳の育児をしている女性の都道府県別の有業率をあらわしたものでございますが、右側のところに千葉県と載っておりますが、千葉県の有業率は46.7%ということで、低いほうから4番目というような状況になってございます。

それから、次のページをご覧いただきたいと思います。参考資料の3でございます。こちらの資料は、育児・介護権利事案相談件数の推移ということでございます。こちらのほうも、平成25年度以降増えているというような状況が見てとれるかと思えます。

このようなことから、妊娠、出産、育児や介護によりまして、仕事を中断することなく継続して働き続けられる職場環境の整備が重要であるというふうに考えてございます。

以上が、こちらの資料の説明でございまして、机上資料のNo. 1のほうをご覧いただきたいと思います。

こちらは、平成28年度の千葉労働局の行政運営方針の最重点ということでございますが、6ページのほうをご覧いただきますと、雇用均等室関係におきましては、再重点課題といたしましては、女性の活躍推進のための対策の推進ということを掲げてございます。現状と課題につきましては、先ほどの状況とあわせまして、やはり女性の年齢階級別の有業率のM字型の底上げをするということが非常に重要であると考えておりまして、さらに働く女性が子供を産み育てながら活躍できる、そういう環境の整備が必要であるというように考えております。

最終ページをご覧いただきたいと思います。

そのようなことから、最重点施策といたしましては、1としては、女性活躍推進法の履行の確保を図るというようなことでございまして、まずは301人以上の企業の一般事業主行動計画、これは次世代法の関係も一般事業主行動計画と

いうふうと呼んでおりますけれども、両方でございます。次世代法も女性活躍推進法も一般事業主行動計画をつくっていただくとありますけれども、これをまずつくっていただきまして届け出をしていただく、そして、自社の活躍の状況を公表していただき、そして、認定制度についても取り組んでいただきたい。そのための周知を図るということをもまず一つ掲げてございます。

それから（２）といたしましては、女性活躍加速化助成金が今年度から設けられておりますので、こういった助成金の周知、中小企業のための女性活躍推進事業の活用によりまして300人以下の中小企業の皆様にも取組を進める、そのための支援を行うということを考えてございます。

それから、２つ目でございますけれども、総合的なハラスメント対策の一体的な実施ということもございます。新組織におきましては、総合的にハラスメント対策の推進を図ることとしてございまして、セクハラ、マタハラ、パワハラについては、基本的な発生原因ですとか、雇用管理に留意すべき点に共通点もあることから、相談窓口を一本化いたしまして、一体的にハラスメントの防止対策を講じることとしてございます。

この（１）、（２）、（３）が、それぞれ実施していく内容となっております。

以上が、最重点施策となりますが、簡単に今日お配りしております資料につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

均等関係の資料の３をご覧いただきたいと思っております。

資料の３につきましては、緑色の女性活躍推進法に関する個別相談会のご案内ということで、個別相談会につきましては、13回ほど開催することとしてございまして、1月から週に1回程度開催をしております。相談会を開催して、早めに対応してくださいということを促しているところでございます。

それから、資料の４をご覧いただきたいと思っております。

資料の４につきましては、女性活躍推進法に基づく認定を取得しようということで、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な事業主につきましては、労働局の方へ申請することによって、こういった認定を受けることができますよということで、これが認定マークでございます。こちらにつきましても、実は、星が一つ星、二つ星、三つ星と上のほうにありますけれども、これも認定項目を満たす項目数に応じて3段階に認定が受けられるという形になってございます。ちなみに、こちらのマークの愛称でございますが「えるぼし」という名前になります。

こちらの認定につきましても、実は施行日と同時に申請ができる、そういう内容となっております。かなり企業さんの関心も高く、お問い合わせも複数いただいている状況となっております。

次、資料の５をご覧いただきたいと思っております。

こちらの資料につきましては、女性の活躍両立支援総合サイトということになっておりますが、このサイトの中には実は、さらりと、上のほうにちょっと説明書きがありますけれども、女性の活躍推進企業データベースといったものが2月末にオープンしてございます。ここは何かと言いますと、実は女性活躍推進法に基づいてつくられた計画の内容であるとか、あるいは自分の会社の状況、女性の活躍の状況、これを公表しないといけないというのがあるんですが、このデータベースの中で公表できるというようなものでございますので、これにつきましては、例えば求職活動中の学生さんなども見られるというような、そういうサイトということになります。

続いて、資料の6の方をご覧くださいと思います。

6につきましては、女性活躍の加速化助成金の支給が受けられますよというそういう資料となっております。

続いて、資料の7をご覧くださいと思います。

こちらの資料は、実は妊娠・出産等を理由に不利益取り扱いへの対応ということで、中ほどをご覧くださいと思うんですけども、マタハラ未然防止のための全国的なキャラバンを実施することを予定してございます。事業主向け説明会の開催、それからハラスメントの対応特別相談窓口の開設、事業主向け、労働者向けの啓発用リーフレットを作成するなど、周知を集中的に行うこととしてございます。

次に、資料の8をご覧くださいよろしいでしょうか。

こちらの資料は、今、国会に提出され審議されております、雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要でございます。この中に実は育児介護休業法、それから男女雇用機会均等法の改正法案が、盛り込まれているということでご理解をいただきたいと思いますが、2のところ、育児休業・介護休業にかかる制度の見直しというところがありますが、その中で、例えば(1)なんですけれども、育児休業の対象となるこの範囲を拡大するとか、あるいは②といたしまして、育児休業の申し入れができる有期契約労働者の要件の緩和を行うというようなもの、それから、(2)といたしましては、介護休業の分割の取得ができるというような改正案が盛り込まれております。それから、4のその他のところをご覧くださいますと、ここは、妊娠した労働者等の就業環境の整備ということになっておりまして、妊娠、出産、育児休業などの取得を理由とする上司、同僚等による就業環境を害する行為を防止するために、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけるということでごございまして、実は、このところについては、今、セクハラ防止の関係については、事業主のほうで義務、きちんと対策を講じないといけないとなっておりますが、マタハラの部分につきましても、事業主の雇用管理上必要な措置ということで、義務づけがされるというような、

そういう内容の改正案となっております。

資料の9につきましては、両立支援等助成金（案）ということになっておりまして、中ほどの2つの助成金についてご説明させていただきますと、出生時両立支援助成金、これは、男性の育児休業促進を図るということから、男性が育児休業をしたという場合に対象となってくる助成金制度でございます。それから、その下が、介護のために退職をされることのないようにということで、介護支援の取り組み助成金といったものが新たに設けられることとなっております。

こういった助成金なども活用しながら、施策を進めてまいりたいと思っておりますし、また女性の活躍推進につきましては、幅広い施策の実施により実現できていくものかな考えております。いろいろな形でまたご協力をいただければ考えております。

私の方からは以上でございます。

○小棚会長 ありがとうございます。

これで各部長、室長からの、平成27年度の労働行政の運営状況及び平成28年度の千葉労働局行政運営方針（案）、千葉労働局雇用施策実施方針（案）の説明が終わりました。

これからは、各委員からのご意見、ご質問をお受けしたいと思っておりますので、ご忌憚のないところをお聞かせいただきたいと思っております。それぞれ関連しているため、一括してご審議をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

はいどうぞ。

○高柳委員 丁寧なご説明ありがとうございます。

私のほうからは2点ほどお願いしたいと思っております。

まず最初は、基準部のほうになります。先ほど過重労働解消キャンペーンということで話があったと思っております。昨年度の実績もあったと思うんですけども、昨年度もおおよそ100事業場をということで摘発されているというふうに記憶しておりますけれども、これは昨年度と今年と同じ企業がここに入っているのかどうかというのが、もし分かれば教えていただきたいということ、もしそうであれば、その場合の対策、対応というのも、あわせてお聞きしたいというふうに思っております。

それともう1点ですけれども、安定部のほうで、マザーズハローワークの話が若干あったと思うんですけども、昨日、ちょっとホームページの方を見させていただいたんですけども、他県はきちんとホームページがあるんですけども、千葉の場合はチラシが張ってあるだけということなので、ここをもう

少しPRを上手にやった方がいいんじゃないかなという感じがしましたので、ちょっと意見として述べさせていただきます。

私の方からは以上です。

○小塚会長 それでは、基準部の方ですか。

○小澤局長 昨年度と同じものがあるかということについては、昨年度きちんとしてなかったところにつきましては、昨年度中に改善させておりますから、基本的には、今年度に同じものを選ぶ環境にはなっていないはずですので、ここは確認してみないと分かりませんが、そういう状況でございます。

それと、PRをしっかりとということについては、誠にそのとおりですので、取り組んでいきたいと思っております。

○小塚会長 よろしいですか、高柳委員の方は。

○高柳委員 はい。

○小塚会長 ほかにございますか。

どうぞ。

○谷井委員 雇用均等室のほうの資料の7ページの労働者からのマタハラ相談件数の推移というところで、増えているというお話だったですけども、そのうちの妊娠・出産と、それから育児休業等のものは前年度よりも減っているんですが、そのほかの相談が増えているということなんですか。

○加藤雇用均等室長 今のご質問につきましては、26年度と27年度につきましては、4月から12月までの分ですので、まだ1月から3月の分がプラスされておりませんので、26年度と27年度の比較は難しいかなと思いますが、例えば25年度と26年度ですと、増えているという状況があるかなと思います。

あとは、相談件数に占める割合ということで折れ線グラフでちょっと右肩上がりになっているということで、相談件数の中においても、こういったものが割合的に高くなってきているというような、そういうことになろうかと思っております。

○小塚会長 ほかにいかがでしょうか。

はいどうぞ坏委員。

○坏委員 坏でございます。

これは職業安定部の関係の説明の中に該当かと思えますけれども、先ほど緩やかに経済も、雇用情勢も回復基調だということで、弱いだけれども回復しているということで、特に新規の高等学校の卒業予定者の求人、または学卒者ということで話がありましたが、大変、就職状況や求人倍率がいいということで、これは結構だと思うんですが、一方で労働者側としましては、会社に入社してから定年までずっと働き続けられる、そういう職場、こういうものが一番理想だというふうに思っているんですけども、一方で、やはり、3割ぐらいの方が短期で、せっかく入社しても離職されるということで、企業に入ってから自分が思い描いた将来像と環境とかが、全く違うということで、そういう方も多いというふうに聞いています。今は、かなりいろいろな情報がサイトで見られますから、就職する方もハローワークなり、いろいろな就職サイト、そういうものを使って自分の理想とする企業に入社をされているんだと思うんですけども、ただ、逆に情報が多すぎて、自分がこれを知りたいんだというような情報が見つからない、または余り情報が氾濫し過ぎて、迷ってしまうというような中で、そういう企業に入って離職をしているんだということで、企業としてもやはりそういう会社のスキルの継承とか、ノウハウの継承とか、そういうものをやはり長年にわたって同じ方に働いてもらうということも大事だというふうに思っていますので、その辺に関しての何か、多分対策とか、何か考えがありましたらお聞きしたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

○矢田職業安定部長 ご指摘いただきましてありがとうございます。

離職率につきましては、高止まりの状況がずっと続いております。昨年、成立した若者雇用促進法の中には、「事業主による職場情報の提供」というのを義務づけております。特に学生さんが企業の雇用管理に関する情報を収集するに当たって、正しい情報を正確に受けることができるようにということで、募集採用や、労働時間、働き方に関する情報ですとか、職場の中での能力開発、どんな研修があって、どのような自己啓発制度があるのかとか、そういった自分が応募するに当たって判断材料となるような情報については、積極的に情報開示をして、適職選択により早期の離職を防止することができるように、情報開示が義務化されましたので、ハローワークに出される求人につきましては、全てこの情報提供のほうを義務づけをお願いしているところでございます。

それから、ハローワーク以外でも、直接募集する場合であるとか、民間の職

業紹介事業所につきましても、この法律の趣旨に則って情報提供義務のお願いをしているところでございます。

それから、早期の離職防止のためにハローワークでもジョブサポーターが中心となりまして、就職選択の時期から将来的な定着に向けて自分のキャリア形成に応じた適職が選択できるように、また就職してからも、時折連絡をとってどんな状況か話を聞いたりサポートをしております、少しでも早期離職を防げるように、そんなような取り組みをしているところでございます。

来年につきましては、雇用失業情勢がよくなってきておりますので就職支援から、定着支援のほうに比重をかけていきたいというふうに考えております。

○小塚会長　ほかにはいかがですか。

使用者側の委員の先生方はいかがでしょう。

花澤委員。

○花澤委員　花澤です。説明いろいろありがとうございました。

説明の中でもいろいろありまして、就職の状況は大変よくなっているんですけども、一方、中小企業でいろいろ声が上がっていた人手不足は、今は大手企業にまで広がって、もう全産業にわたるところで人手が不足しているという状況に今もなりつつあります。

一方で、フリーター等、若者の就業できない方たちの塊というのが、依然かなり大きい数であって、このミスマッチをどうしていくかというのを、やはりもう一段深く考えていかなくはいけない時期に来ているのかなと思います。ハローワークとか、ジョブカフェ、かなり成績も上げていただいて成果も相当上がっているという認識もあります。ただ、もう一段これを進めるためには、ハローワークの制度をそのままにしても、もっと身近にハローワークが存在する。あるいはネットの時代なので、ネットをうまく活用して、そういった職業をいろいろ検索したり、調べることができるような制度ができるかどうか、こういったものも検討しなくはいけない時期に来ているんじゃないかなというように思います。

○小澤局長　ご意見ありがとうございます。

私どもだけでできる部分がちょっと限られている分野でございますので、何が限られているかと言いますと、まずハローワークに来ていただくなり、ハローワークに情報をいただくというところから始めませんといけないわけでございます、これにつきましては、地方自治体の方々といろいろお話をし、ハローワークに情報をいただく、あるいはハローワークに来させていただくよう

な情報を提供すると言いますか、親御さんですとか、本人に。そういう活動をまず進めることから、ハローワークにあるいはジョブカフェに、そういったところに来ていただくということからまずスタートしたいと思っております。

それと、今後、ご本人がやる気になったときに、情報提供をどのようにうまくやるかということですが、それは、今は、スマホの時代ですので、それらについてきちんとできるように本省自体も考えているところではございますけれども、より一層、その点につきましては力を入れていきたいというふうに考えています。

○小塚会長　どうぞ徳永委員。

○徳永委員　社会保険労務士をしております徳永です。

ご説明を伺いまして、県とか、行政との連携という言葉が何度も出ていて、今までは、労働局、県と別々であったんですけども、連携がだんだん進んでいるんだなと思って、あと組織の変化とか、いろいろ時代に対応した政策をしていただけているので、労働局の推進がすごくよくなるんじゃないかなと思って伺っております。

あと、関係ないかもしれないですけど、建設業のことですけども、今、社会保険をやらないと建設業も大手の仕事ができないとか、もう社会保険加入の指導がすごくきついです。というのは、年金事務所の人だけがじゃなくて外部委託をしたので、その人たちがすごくやっていて、調査されたら2年遡及とか、すごく強力に進めています。それで、私どもの顧問先でももうやっていないところはないようにということで、すごく指導がしやすいんですけども、逆にいろいろな中小企業でやっていない建設業の人たちを集めたので説明してくれとか、結構あるんですけども、つぶれちゃうとか、やったら保険料を払えないとか、悲鳴を上げていますけれども、やっぱり社会保険をやらなきゃいけない、法人ならやらなきゃいけないので、そういう、人に対するケアがきちんと法令遵守ができない企業はやっぱり事故が多いと思うんです。ですから、社会保険に入ることによって、労働保険とは違うんですけども、社内体制がきちんとしていく、企業が残っていくのではないかなと私は思っています。やはり、いい会社が残るといふふうに思っていますので、いい循環になればいいなと思っています。本当に、あと一、二年で多分がらっと、やらなくてはいけないところは完全にやると思います。今、本当にやってほしいと言って、結構駆け込みみたいに来ているところも多いです。説明会もあっちこっちで開かせていただいておりますので。

余談なんですけれども、この前のバスの事故なんかは若い者がいっぱい亡く

なりました、あの会社は別のところで、別の県で仕事をしていて、行政に指摘されてそこで仕事ができなくなって、ほかのところでやっているというふうに聞いていますので、取締役とか名前を変えて他県でやればわからないというような、そういう逃れていた会社だからこそああいうことが起こったんだなということを運送業の社長に伺いましたので、そういう関連の情報を持っている方に、そういうことが他県に行けばできるとか、そういうことができないようにしていただけるとありがたいなと思いました。

○小塚会長 ご意見、ありがとうございます。

ほかにはよろしいでしょうか。

はいどうぞ。

松澤先生。

○松澤委員 社会福祉協議会の松澤と申します。

ご説明ありがとうございます。

この中で、総務関係で、ご説明いただきました障害者の関係の虐待の点ございまして、障害者の法定雇用率は上がりましたけれども、全体として、上がって件数が増えたという状況なのかどうか、そこに関連性というのはあるのかどうかというところを、実際、なかなか難しいところかと思うんですけれども、ちょっとお聞きしたいということがまずございます。

それから、あともう1点ございますけれども、先によろしいでしょうか、回答いただいても。

○蒲生総務部長 虐待の通報に関してでございますが、これは雇用率が上がったからということではなくて、従来から、こういった事案というのが発生したのではないかと、それが顕在化してきているというふうに感じております。

虐待法自体が24年の10月ということで、まだ日が浅いもので、こういった周知・啓発も、同時並行で進めておりますところから、通報がしやすくなってきているのではないかとということで、直接的な因果関係というのはいちよつと今のところは把握できておりません。

○松澤委員 ありがとうございます。

それから、ちょっとよろしゅうございますか。

やはり、今、本当に労働者が不足している、花澤委員さんからもお話がございまして、私ども、福祉のほうで、やはり引きこもりの方さまに雇用の中で課題のある方、そういう方々を就労の場に引き戻したり、いろいろそのため

にはカウンセリング等をしながらか、生活困窮者になっている人も含めて、行政とともに、身辺自立のために住居設定をまずして、ハローワークさんと協力して、とにかく3か月以内に早く就労していただいて、生活の第一線の場に出てきていただけるようにしているところです。今、本当に皆さんの協力のもとにそういう事業も国とともに進めているわけですけれども、仕事が自分に合わないということで、自分を仕事に合わせるというタイプの人になかなかいない。若干、障害を持っている感じの方も中にはいらっしゃいますけれども、すれすれという方、なかなか非常に困難なところがございます。ただ、そういう方々がさまざまな仕事の場に出てきていただかないと、私ども福祉の介護の人材とか、なかなか確保ができないという、非常に悲惨な状況になってきておりますので、今は施設も半分が稼働しないとか、そういう高齢者施設等もどんどん出てきている状況でございます。

また、今、刑務所の中でも、介護の資格が取れるような方向にというようなお話も中には聞いております。そういった法的な犯罪を犯した方が、また千葉の地域に出てきて、そういう方々をどうきめ細かくサポートできるかという課題が、これから非常にますます労働人口を求めていく中では、サポートが求められていくと。最近新聞等でいろいろ保育所に入れないので、仕事が継続できないということで話題になっている、そういったお手紙などありますけれども、実際に女性の就労のお話ございますけれども、その前提として給与の問題、実際に私ども、今、特に学校に行く高校生、大学生、特に最近は大学へ行く学資がなくてどうにか貸してくださいということで、私ども国・県のお金で貸し出しをしているんですけれども、最近中学生に貸すケースが増えてきています。それだけ、高校に行くことができなくなっているというような生活困窮、本当に20万行かないという、そういう方々、一人親の方々も非常に増えていきますし、そこら辺のところを、就労の確保の関係では親の問題が非常に課題になってきておりますので、そのための前提、働くための前提となる福祉の施策とか、結局そこに行ってしまうのかなというところが、ちょっと私どもも自分の仕事をしておりまして今ジレンマになっているところもあります。ただ、本当にハローワークさんでも、相談員さん、きめ細かく早く就労できるように対応していただいて、それに関しては、本当にそれぞれの関係機関が協力しないと一人の人を自立に向けて対応できませんので、1回だけではなくて、また戻ってしまう可能性もあるので、そのあたりを本当に労働局さんには、お願い申し上げます。

課題の中で、どうやって4棘み、3棘みですけれども、やっていかなければならないというのが今の現状ではないかということで、今後とも協力よろしくお願ひいたします。

○小塚会長 ご意見ありがとうございました。

あと若干時間はありますけれども、いかがですか。

はいどうぞ。

林田委員から。

○林田委員 過重労働の件で、先ほど高柳委員の方からも質問させていただいているんですけれども、私の方から、裁量労働制に関する労働時間の管理の在り方ということについてお伺いしたいと思っているんです。

というのは、裁量労働制については、どちらかと言えば労働者の方に裁量がないというふうに言われているんですが、不幸にして過労死するというケースがあります。そういった場合、悪質な企業になると、もうパソコンの記録ですとか、そういったものを全部消去しちゃったりとかしているということも多く聞いておりますので、ぜひ、そういった裁量労働における時間管理のあり方については強化をお願いしたいということが1点。

それから、それに関して、先ほど基準部の方から出ている、資料No.5の126の事業場を見た中で、運輸・交通業の18件当たって15件の違反があったというふうなんですが、私どもの労働相談を受けている中でも、非常に運輸業者の人に長時間労働の労働相談が非常に多くなっています。そういった中で、別の資料を見ますと、関東運輸局と、そういったものについて協議して、長時間労働抑制についての周知・徹底と、それから通報制度を適正に運用するということを強化するということで出ているんですけれども、やはり、人手不足に関連して、そういったことも起きているというふうに思いますので、特に運輸業界における過重労働、長時間労働、この件についての強化をお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○改田労働基準部長 ありがとうございます。

労働時間の管理の問題というのは、なかなか難しい問題がございますけれども、そこにつきましても、把握の基準というものを定めておきまして、きちんと、事業場の実態を良く見て、労働時間について帳簿等で分からない場合であっても、例えば労働者の方々からもいろいろ話を聞いて、きちんと労働時間を認定していくというようなことで指示徹底をしておりますので、そういう形できちんとやっていきたいというふうに思います。

それから、自動車関係、確かに運転手の問題、今ございまして、人手不足も絡んでいて、どうしても車が余って人が足りないというような中で、長時間労働

働になるというようなことがありますけれども、これにつきましても、関東運輸局と当局との合同監督なんかもやる中で、きちんとそこも監督指導していきたいというふうに思っております。

○小澤局長 補足をさせていただきます。

後半の部分ですが、運輸関係の時間管理なり、労務管理に関しましては、荷主の方の理解が不可欠でございまして、適切な料金を払っていただくことと、それから余り無謀な時間指定をしないとか、あるいは荷卸しをする場所での環境を整えていただくとか、そういうことが非常に大切だという理解になっておりました、運輸局とも一生懸命やっております。この場の皆さん方にも、そういった点にぜひお力添えをいただきたいということを申し上げておきたいと思っております。

○小榑会長 最後ということになりますけれども、松菌委員よろしいですか。

○松菌委員 お時間のない中すみません。

今回、労働局の方が新組織に変更し、横連携でやっていただくという、このことについて大変評価をしたい、いいことだと思うんです。ずっとお話を伺ってまして、長時間労働の問題というのが、主に千葉県の場合パートと正規労働で、こんなに大きく違って、確かに労働時間が短くなってきているけれども、いわゆる正規と言われる人たちは長時間労働に苦しんでいる一方で、非正規の人たちの時間も少ないし、多分、収入もとか、そういうことも少ないということで二極化していることが明らかになってまいりました。これは、特に若年の女性の労働で、これがかかなり元気そうに見られていると思うんです。今、多様な正規労働という言葉が今回の答申の中で言われていたんですけれども、それができないことには、ワーク・ライフ・バランスも得られないでしょうし、この足りないところでちゃんと労働者が確保できないということになると思います。

ずっと話を伺いして、正規労働に就くことを、非常に若者が正規労働に就くことをサポートしていくというふうな言い方をされているところが多々見られたんですけれども、逆に、一度正規から何らかの形で離脱した後もう一度正規に戻れないような雇用環境にあることが、特に一人親家庭とか、子育て中の女性とかについて非常に不利な状態になっていて、そのことを何か労働の側から少しでもサポートをしていく体制が横の連携においてやっていただくことを強く望みます。

特に、今、運輸とか、建設の問題も出てきたんですけれども、このようなワ

ーク・ライフ・バランスを支えるための医療とか、福祉関係の労働環境を整えていただいて、そこで、ちゃんとした正規職があるともう少し全体をサポートできていくんじゃないかなと思うんですけども、実際には福祉職の労働環境は決していいものではありませんし、夜勤とかいう形で非常にハードな仕事をされている方が多いので、そちらもこの関心の中には余り入ってこないんですけども、そこもしっかり監督していただければと思います。

○小澤局長 ありがとうございます。

正社員、あるいは正規という部分については2つありまして、1つは、最初から非正規の方を増やさないという意味で、若者に力を入れているということと、それと、もう一つ、今、正社員転換を図るということで、さまざまな助成金をつけて、まだPRが足りませんので、まだなかなか進みませんが、正社員化をしていただくために、いろいろな措置をとっていただいたら、例えば訓練をしていただいたりとか、あるいはいろいろな設備を整えていただくとかいうようなことに関しては、助成金を出す形で多様な正社員化を図っていくということも併せて実施しております。ご意見は伺った上で、我々も適切に措置したいと思っています。

○松菌委員 あと追加したいことが1つあるんですけども、今、大学生の中で、約半分が奨学金を受けて大学にきております。その学生たちは、返さなければいけない借金を背負って大学を卒業して、働いているということになります。若い学生、若い労働者が、それだけ借金を背負って働いているということをお察した形で、若年層の労働対策ができていけばいいなと非常に思います。

○小榎会長 活発なご意見を本当にありがとうございました。

本日の議題は以上でございます。

行政当局におきましては、来年度の行政運営に当たって、本日の議論された内容について十分配慮していただき業務運営を進めていただければと、そう思います。

それでは、事務局のほうにお返しいたします。

○藤澤企画室長 小榎会長には長時間にわたりありがとうございました。

なお、本日の資料でございますが、この後の予定に差し障りが生じるかと思っておりますので、お席に残しておいていただければ、事務局の方からお送りさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は大変お忙しい中、また長時間に亘りありがとうございました。

以上をもちまして、平成27年度第2回千葉地方労働審議会を閉会させていただきたいと思ひます。ありがとうございます。

閉 会

午前11時55分