

# 令和3年度第2回栃木地方労働審議会（持ち回り開催）議事概要

令和4年4月11日 栃木労働局

番号	ページ番号	意見	回答
1	全体	新規の取り組みや改善を行う取り組みについては、色をつけるとか文字に装飾を施すなどして、これまでの取り組みとの違いがわかりやすくなる工夫をお願いいたします。	今後、製本版の作成に当たり工夫してまいります。
2	全体	行政サービスのデジタル化の普及促進については、反対するものではありませんが、行政サービスは利便性のみを追求すると、ともすればコンピューター弱者など（特に高齢者）にとって、かえって利用しづらい場合もあることを念頭に置いた施策が必要と思います。	ご意見のとおり、デジタル化の普及促進のみでなく、デジタル弱者への対応も念頭に置いて施策を進めてまいります。
3	2ページ	1 雇用維持・労働移動 に向けた支援やオンライン化の推進 「労働移動」について、p4～p8の説明文の中に「労働移動」とい言葉が見当たりません。 説明が必要と思います。私見ですが、「労働移動」という言葉は専門用語のようで一般的には知られていないと思います、もっと分かり易い言葉が良いと思います。	新型コロナウイルス感染症の影響により離職やシフトの減少を余儀なくされている一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっております。 人材マッチングコーナー等での再就職支援や、職業訓練活用した職種転換などに取り組んでまいります。 「労働移動」の表現につきましては表記の妥当性も含め検討してまいります。
4	4ページ	非正規社員の求人開拓が、どのように雇用のミスマッチ解消につながるのかご説明いただきたい。	新型コロナウイルス感染症の影響により、サービス業等で就労していたパートタイム労働者等の非正規社員に大きな影響が生じて、非正規社員として就職を希望するニーズが高まりました。このため、従来から実施している正社員求人の開拓に加え、非正規社員の求人についても開拓を行い積極的にマッチングを行うことにより、求職者の雇用の確保につなげたいと考えております。

番号	ページ番号	意 見	回 答
5	6ページ	経産局や民間との連携により、効果を高めたい。	ご意見のとおり、関係各機関とより連携を意識しながら人材不足分野の支援を進めてまいります。
6	9ページ	2 多様な人材の活躍促進 説明文「働くことを希望するすべての女性、非正規労働者、就職氷河期世代、高齢者、障害者などの方が、活躍できる職場環境を整備します。」 上記説明分の中に、「性別（トランスジェンダー含）及び国籍を問わず活躍できる」という要素が必要と思います。	多様な人材には全ての労働者が含まれており、その活躍に当たっては性別、国籍によらずできるような趣旨です。このことを念頭に施策を展開してまいります。
7	10ページ	育児休業取得に係る法整備が進んでいるが、これまでの職場風土を取得しやすい方向への変えていくことが重要と思います。例えば雇用主を対象にリプロダクティブ・ライツ／ヘルス研修を行うのも方策に1つかと思います	各企業の職場環境の整備支援に当たり、ご紹介いただいた研修を参考にし取組を進めてまいります。
8	10～14ページ	女性が働きやすい職場をつくるには、女性の管理者を増やすことが不可欠です。この点についても設けてほしい。	女性活躍推進法において、数値目標に関する項目の1つに「管理職に占める女性労働者の割合」があり、取組を進めることとしております。令和4年4月から女性活躍に関する計画を策定等する企業を対象として常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業に拡大されるため、引き続き、企業の取組を支援してまいります。
9	20ページ	雇用は増えているが、法定雇用率に満たない企業が623社というのは大きな数字だ。通常の採用活動の中では障害者はなかなか来てくれず、新規採用は容易ではない。法定雇用率に達しない企業には納付金が課される。障害者の就労支援に重点を置くのも分かるが、もう少し踏み込んだマッチング支援なども必要ではないか。	労働局としても法定雇用率を達成できていない企業が623社という状況については大きな問題であると認識しております。マッチング支援としては、採用の準備段階から採用後の定着支援を実施する過程において、ハローワーク窓口における相談・紹介や障害者面接会、宇都宮市と共催による「障がい者就職ガイダンス」の実施など、引き続きマッチング支援を図って行くこととしております。

番号	ページ番号	意見	回答
10	26ページ	「死亡災害を15%以上、死傷災害を5%以上減少」 上記文の%はポイントのほうが良いと思います。	栃木労働局だけでなく、全国的にも「ポイント」ではなく、「%」を使用して説明しているところですが、今後ともわかりやすい説明に努めてまいります。
11	26～29 ページ	労働災害による死傷者数が4年連続して増加し、また、2021年度の死傷災害が2017年度比21.2%の増加となっています。全国における令和2年度の死亡者数(802人)は3年連続減少、休業4日以上死傷者数は増加(131,156人)という中で、2021年度の栃木県内における数値は増加傾向にあります。第13次労働災害防止計画の最終年度である2022年度においては、コロナ禍対策との関連を考慮した上で、行動災害に対し、さらなる安全対策として行政と労使の協力連携の強化や、労働災害防止の呼びかけなどの対策を徹底させる必要があるように思われます。	2022年度は、第13次労働災害防止計画の最終年度にあたることを踏まえ、目標の達成に向け、重点的に取り組むべき事項を明確にして、危機感を持って労働災害防止対策に取り組む必要があると考えております。職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図りつつ、さらなる安全対策として、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、安全衛生に対する機運醸成を図るなど一層創意工夫を凝らし、行政と労使が協力連携し、積極的かつ効果的に対策を講じてまいります。
12	26～32 ページ	(修正を求めるものではなく、参考意見として聞いてほしいだけです) 労働災害と長時間労働と生産性は一体的な問題であり、中でも生産性が鍵だと考えます。 生産性向上の考え方が間違っているが故に、単に時間短縮を追求してもうまくいかず、それどころか無理をしたしわ寄せが労働災害に現れるのではないのでしょうか。 作業が安全に行われるような手順や動作の徹底や工夫が、生産性向上につながり、労働時間短縮が可能となる、という考え方・道筋を経営者に徹底させることが、啓発活動には求められると思います。 その上で、それを実効性に結びつけるには、労働災害が増えている運送業などは、作業現場では一人作業となるので啓発活動だけでは難しく、eラーニング等のツールを工夫する必要があると考えます。	ムリ、ムダ、ムラをなくし作業の効率化を図ることと安全の確保は一体のものでなければならず、それが生産性の向上にもつながり、結果として労働時間の短縮にもつながることなども含めて、今後とも啓発を進めてまいります。 運送業での災害の約65%が荷役作業中に発生し、被災場所の約70%が荷主先で占めております。 そうした中、一人ひとりの安全意識に頼るだけでなく、荷主への協力要請と併せて、災害防止対策の好事例などを紹介しながら、災害防止の取組の促進を図っているところであります。 また、荷役作業の安全対策に関する検討を始めたところですが、今後とも工夫しながら実効ある対策を進めてまいります。

番号	ページ番号	意見	回答
13	28ページ	労働災害発生件数の増加が社会福祉施設で顕著、市町との連携強化も必要と考えます。	市町との連携は労働基準監督署のレベルで進めており、一定の成果も出ているところですが、さらなる連携強化を図ってまいります。
14	34、37ページ	いずれのページにも2021年度の実績として、実態把握を行い是正指導した件数が記載されていますが、これらの事情（どのような違反があたりなのか）をもう少し説明いただき、それが2022年度の業務の取り組みにどう反映されているか、分かるようにしていただくと良いと思います。	資料に掲載の件数は1月末現在のものであり、他の年度の傾向と比較していただきたく、年間分が取りまとまった際に、「雇用環境・均等室における法施行状況」としてHPで公表することを予定しています。（例年6、7月に公表）。公表の際、是正指導の内容、件数について詳しく示しており、ご意見を踏まえ、併せて今後の施策にどのように反映していくか記載できるよう検討してまいります。
15	40ページ	テレワークの定着促進がうたわれているが、柔軟な働き方ができない業種は多い。一定の業種のみテレワークを認めると企業内格差が生じてしまう。こうした不公平感をうまく克服する手法や、物理的にテレワークできない企業が「遅れている」などと白眼視されないような情報発信を期待したい。	テレワークの定着促進については、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインの取組支援、助成金の活用促進により行うこととしております。ガイドラインにおいて、「取引先との関係により、一個人、一企業のみでテレワークを推進することが困難な場合がある」と示されており、導入に当たって適切な理解の上で進められるよう周知してまいります。