

日時：令和4年10月20日（木）

場所：栃木県教育会館 小ホール

令和4年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

令和4年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和4年10月20日(木) 13:58~15:56

2 開催場所 栃木県教育会館 小ホール

3 出席者 【委員】

公益代表 荒木 宏(欠席)

江田 和宏

杉田 明子(欠席)

塚本 純(会長)

原田 淳(会長代理)

横山 幸子(欠席)

労働者代表 相羽 加津美(欠席)

菊嶋 貴之

鈴木 正(欠席)

中原 康則

沼子 直美(欠席)

吉成 剛

使用者代表 池添 亮

井上 加容子(欠席)

白田 純子(欠席)

塚田 義孝(欠席)

奈良 摩弥子

松谷 正明

※五十音順で表記

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長あいさつ

委員の紹介

3. 議題

(1) 会長あいさつ

(2) 令和4年度労働行政の推進状況について

(質疑)

(3) 報告事項

(質疑)

(4) その他

4. 閉会

司会（鯉沼総務企画官） 時間前ですが、皆さんおそろいですので、ただいまから令和4年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日司会を担当いたします総務課総務企画官 鯉沼と申します。どうぞよろしく願いいたします。

委員の皆様には大変お忙しいところ、ご出席いただきましてまことにありがとうございます。感謝申し上げます。

初めに地方労働審議会について少し触れたいと思いますので、よろしく願いいたします。既に送付いたしました資料の中で、ホッチキス止めで1枚目左上に「厚生労働省組織令」と書いてある資料をご覧ください。1枚目が厚生労働省組織令、2枚目と3枚目が地方労働審議会令、4枚目と5枚目が栃木地方労働審議会運営規程となっております。

栃木地方労働審議会は、厚生労働省組織令第百五十六条の二項に基づいて設置しています。また、厚生労働省組織令、地方労働審議会令、栃木地方労働審議会運営規程の法令等に基づいて、栃木地方労働審議会は運営されています。

栃木労働局で行う各種労働行政については、社会に開いて幅広く意見をいただくという趣旨で、この審議会は公益代表6名、労働者代表6名、使用者代表6名の委員の方で構成してご意見等をいただき、今後の労働行政に反映させていくということで開催しています。

2枚目、地方労働審議会令第二条及び第三条に委員の総数が定められています。「審議会は、委員十八人で組織する。」となっています。「委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命」して組織されています。

以上、簡単に地方労働審議会の組織について触れました。

それでは、会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めていきますので、よろしく願いいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づいて公開で開催しています。本日は傍聴人、マスコミ関係者はおりませんのでご報告いたしま

す。

最初に、本日の審議会では、公益代表の荒木委員、杉田委員、横山委員、労働者代表の相羽委員、鈴木委員、沼子委員、使用者代表の井上委員、白田委員、塚田委員の9名が欠席となっております。現在、公益代表3名、労働者代表3名、使用者代表3名の委員の方々に出席いただいておりますので、地方労働審議会令第八条第1項の規定によって、本日の審議会が成立しておりますことを併せてご報告いたします。

まず初めに、労働局長の藤浪よりご挨拶申し上げます。

藤浪栃木労働局長 栃木労働局長の藤浪でございます。委員の皆様には、大変お忙しい中、お集まりいただきましてまことにありがとうございます。また、日ごろより労働行政の推進に多大なるご支援、ご協力をいただいておりますことに改めて感謝申し上げます。

昨年度末、今年3月の当審議会は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴うまん延防止等重点措置の対象期間ということもあり、書面による開催とさせていただいたところですが、委員の皆様には大変ご面倒をおかけいたしました。おわび申し上げます。

今年夏の第7波は、これまで以上の感染拡大となったところですが、ここに来てようやく感染の状況も落ち着いてきたということもあり、今回はご参集いただいたの開催といたしたところです。

さて、県内の雇用の状況ですが、これまでの間、新型コロナの感染拡大に伴う行動制限がなかったこともあり、経済活動も徐々に元に戻ってまいりまして、雇用情勢も持ち直しの動きが続いているところです。県内事業所から提出される求人も、一部の業種を除いてコロナ禍前の令和元年の水準を超える状況でして、直近の8月では有効求人倍率1.18倍ということで、1倍を超える水準が1年以上継続して推移しているところです。しかしながら、昨今の物価高騰や円安など、コロナ以外の懸念材料も出てきており、今後の推移には引き続き留意が必要と捉えているところです。

こういった状況の下、ハローワークにはまだまだ多くの方が仕事を求めて来られていますので、円滑な再就職に向けての支援、また求人事業所の皆様への充足支援といったマッチング支援に、引き続き全力で取り組んでまいりたいと考えています。

一方で、最低賃金がこれまでにない大幅なアップとなったところです。その履行確保に向けた支援、特に中小・零細事業所の皆様への支援、また、なかなか減少していかない労働災害への対応、さらには男性の育児休業の取得促進といった、取り組んでいかなければならない重要な課題が山積しているところです。これらにつきましても、引き続き工夫しながら取り組みを進めていく所存です。

本日のこの審議会ですが、前回書面で提示いたしました令和4年度栃木労働局行政運営方針に掲げた各種施策に関して、今年度上半期の実施状況と下半期における取り組みについてのご報告をさせていただくこととしています。委員の皆様におかれましては、さまざまな観点から忌憚のないご意見をいただければ幸いです。本日はどうかよろしくお願いいたします。

司会（鯉沼総務企画官）　ここで、今回ご出席の審議会委員の皆様のご紹介をしたいと思います。恐れ入りますが、お名前を申し上げますのでその場でご起立いただければと思います。次の方がお名前を呼ばれましたらご着席ください。最初に公益代表委員のご紹介をいたします。

塚本委員。（挨拶）

原田委員。（挨拶）

江田委員。（挨拶）

荒木委員、杉田委員、横山委員は欠席となっております。

次に労働者代表委員をご紹介します。

吉成委員。（挨拶）

中原委員。（挨拶）

菊嶋委員。（挨拶）

相羽委員、鈴木委員、沼子委員は欠席となっております。

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

奈良委員。（挨拶）

松谷委員。（挨拶）

池添委員。（挨拶）

井上委員、白田委員、塚田委員は欠席となっております。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の関係等もありますので、お配りしています名簿と座席表の配付でご紹介にかえさせていただきます。どうぞよろ

しくお願いいたします。

次に、議題に入ります。初めに審議会会長からご挨拶をいただきたいと思
います。塚本会長、どうぞよろしくお願いいたします。

塚本会長

改めて、塚本でございます。よろしくお願いいたします。

非常に天気がよくて、外に出たいなというぐらいの天気です。陽東の方か
ら参りましたら、当所の通りの正面に庚申山が見えて、次に女峰山が見えて、
次に男体山が見えて、山が本当にくっきり見えしました。先ほどこちらでは富
士山の話が出ていましたが、富士山も見えるかという天気の中で、活発な議
論をしていきたいと思ます。

対面というのは1回飛んで久しぶりで、いろいろ考えるところもあるの
ですが、今日のテーマもオンラインが一つの課題ということになっているのは、
コロナの流れの中で、ウィズコロナなのかアフターコロナなのかいろんな言
い方はあるでしょうけれども、会議の形そのもの、あるいは業務の形そのも
のが変わっていくのは、世の中の流れなので避けられないのかなというこ
ろで、一番最初に載っているのかなと思ます。

一方で、今回の資料は、こういう言い方は今までの方に失礼かもしれませ
んが、多分良くなっていると思ます。これは、怪我の功名ではないですが、
書面でやり取りする中で、労働局の方でも大分そういう方面での工夫がなさ
れたのかなと思ます。一方で、今度対面になったときに、今までの蓄積が
ある程度途切れたとは言いませんが、経験が少し薄くなった部分もあるのか
もしれません。その辺は両方がより良くなってくれるといいと思ます。

最後に、改めて不思議な定足数の定義があるのだなと思ましたが、本日、
半分ですね。普通は過半数じゃないのかなと。あるいは先ほど第八条で「三
分の二以上」というからエッと思つたら、3つの分野から「各三分の一以上」
が出ていると成立する。ですから非常に余裕をもって成立するということだ
ったのですね。ここに来ながら、1人欠席したらどうなるのだろうと思つて
いたのですが。そういう意味で、まだまだ私がわからないようないろいろな
過去の経緯や蓄積があったのかなと、改めて思いました。

私の仕事はこの会議を円滑に進めることがメインですので、皆様のご協
力をよろしくお願いいたします。

司会（鯉沼総務企画官） ありがとうございます。ここで、本日の資料を改めて確認したいと思います。資料は各委員の方々に事前に郵送しております。本日の配付資料は、机上に配付の【2022 栃木の労働行政】という冊子になります。郵送した資料は3つに分かれておりまして、議題（2）関係【令和4年度労働行政の推進状況について】が1つ、2つ目として議題（3）関係【報告事項】の説明資料が1つ、もう1つはその他の参考資料として5つのリーフレットを添付しております。以上がきょうお配りしている資料です。不足等はありませんか。大丈夫でしょうか。

それでは、これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に進行をお願いいたします。塚本会長、よろしくをお願いいたします。

塚本会長 それでは議事を進めさせていただきます。

今ご説明がありましたように、まずは議題（2）「令和4年度労働行政の進捗状況について」説明いただいて質疑をいたします。それでは局長、よろしくをお願いいたします。

藤浪栃木労働局長 私から、お手元にお配りしております「議題（2）関係【令和4年度労働行政の進捗状況について】」の資料に基づきまして説明いたします。

表紙をめくりますと、横長のパワーポイントの資料となっています。「2022年度の現状と2022年度における今後の取組」ということで、栃木労働局の重点施策と実績等についての資料になります。

さらに1枚めくった裏側のページ、栃木労働局において本年度、重点事項として取り組んでいます3つの柱を記載しています。1つ目が「雇用維持・労働移動に向けた支援やオンライン化の推進」、2つ目が「多様な人材の活躍促進」、3つ目が「誰もが働きやすい職場づくり」です。順にご説明いたします。

次のページ、「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」です。

めくりまして4ページ、一番上に記載していますが、「◆ 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」で、初めに「雇用調整助成金等による雇用維持の

取組への支援」です。

この資料のつくりですが、左側に上半期の実績、右側は今後の取り組みとなっています。また、全体ページ数が多いので、説明についてはこの後一部省略いたします。あらかじめご了承ください。

雇用調整助成金ですが、左下にグラフを載せています。大変小さく見にくくて恐縮ですが、申請と支給の推移を棒グラフで示したものです。支給申請が急増した2020年6月、表題は2020年4月になっていますが、グラフは2020年6月から今年2022年9月までを棒グラフで示しています。コロナの感染拡大の波ごとに、少しおくれて申請と支給が増加するという流れになっています。直近の第7波はグラフの右端になりますが、行動制限がなかったこともあり、以前のような大幅な増加にはなっていません。

この雇用調整助成金は、当然ながら雇用維持を目的としていますので、何より迅速に支給することが大切です。そのため、申請から支給決定まで2週間以内を目指して取り組んでいます。本年度においては、2週間前の申請数に対して9月末時点で99.9%と、ほぼ達成できています。また、最新の状況を確認しますと、先週末10月14日時点ではちょうど100%の支給決定ができています。

右側、雇用調整助成金はコロナ対応の特例措置がこれまで適用されていますが、それが一部縮小された形で11月末まで延長されています。申請はひところに比べれば減ってきたとはいえ、まだ支給申請は一定程度出てきますので、年度後半においても引き続き迅速な支給決定に努めていきたいと考えています。

また、最近、新聞報道等されています不正受給についてですが、当局においても少なからず発生しているところで、不正受給を行う事業者がいることについてはまことに遺憾ですが、不正受給に対しては当局としても厳正に対処しているところです。今後とも、調査の充実とその結果に基づく厳正な対応に努めてまいります。

次に5ページ「産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援」です。雇用の維持を、休業という形ではなくて在籍出向によって進めていこうというもので、この助成金の活用を進めるために、今年度は全ての市町・商工団体を回りまして周知活動を行ってきたところです。本年度の実績については左側に表にしていますが、本年度、経済活動が戻ってきたということも

あり、利用が進んでいないのが現状です。

右側ですが、より活用が進むように、今般、制度の要件が一部拡充されましたので、引き続き、左下「とちぎ在籍型出向等支援協議会」という協議会を組織していますので、このネットワークを活用することと併せて、11月以降県内3会場で開催します事業主向けの「雇用管理改善セミナー」において、引き続き産業雇用安定助成金の周知に努めていきたいと考えています。

次に6ページ「◆ 人材確保対策の推進」の「人材マッチングコーナー等での支援・職業訓練の推進」です。県内の雇用情勢も持ち直しの動きが広がりつつあるということで、一部の業種では人手不足の状況となっているところですが、この人材マッチングコーナーにおいては、従前から人材不足が指摘されています医療・福祉、建設、警備、運輸等の業種を中心に、見学会つきの面接会やセミナー等を開催してマッチングに努めているところです。引き続きこのコーナーを中心に組み立ててまいります。特に11月11日に「介護の日」が設定されていることなどから、福祉分野を中心に面接会等を開催していく予定です。

なお、表題に「職業訓練」と入っていますが、訓練については別の資料に入っていますので、そちらで説明いたします。

次に7ページ「◆ ハローワークにおけるオンライン化の推進」の「オンラインによる申請・職業紹介等の普及促進」です。このページは労働保険関係、助成金関係の電子申請の状況について、実績を表にして記載しています。ご覧いただければおわかりのとおり、電子申請の利用状況は順調に伸びています。引き続き、ハローワークの窓口で電子申請の利用勧奨を行ってまいります。

次に8ページは、ハローワークの職業紹介の関係です。昨年9月から、オンラインによる職業紹介が可能となっています。ハローワークに来なくてもオンライン上で職業紹介を受けられたり、オンライン上で求人者に応募書類を送付できるようになっています。

ただ、これらを行うに当たっては、求職者と求人者双方がマイページを開設することが前提となっていますので、引き続き開設について案内周知を行って、利用者の増加を図りたいと考えています。

また、オンラインでの職業相談も昨年度から実施して、実績の表が右側に入っています。これも今後積極的に実施して、仕事を探される方の

利便性向上を図っていくこととしています。

以上が1つ目の大きな柱の部分です。

次の9ページ、大きな2点目の柱「多様な人材の活躍促進」です。

めくって10ページ、まず「◆ 女性、非正規雇用労働者等の多様な人材の活躍促進」で、「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」です。

初めに、「男女ともに仕事と育児等を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」で、改正された育児・介護休業法がこの4月から段階的に施行されています。その内容は右下に表として入れていますが、その周知に取り組んでいます。栃木労働局で独自に毎月作成しています周知広報のリーフレットである「今月のおすすめ情報」、このシートの中に縮小して掲載していますが、お手元にお配りしています「その他の参考資料」に現物を入れてあります。これも毎月内容を変えて各方面に配布し、ホームページにも掲載して周知を行っているものです。これを活用し、各種セミナー等を通して周知等を行い、また制度に関する相談窓口の設置、そして各種助成金の活用を進めているところです。世間的にも注目されていますので、男性の育児休業の取得促進に向けて引き続き取り組んでまいります。

次の11ページは、「くるみん」の認定の関係です。子育てサポート企業として認定されます「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定状況を掲載しています。着実に増加しています。

資料の右側ですが、この認定制度については、この4月から新たに「トライくるみん」、そして不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」がそれぞれ創設されたところですので、その認定取得についても働きかけを行っていきたいと考えています。

次に12ページは、「女性活躍推進のための企業の取組支援」です。女性の活躍推進に関しては、本年4月から労働者101人以上の企業においても、女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出が義務化されたところです。資料左側には、策定と届出の状況、女性活躍推進を積極的に進めている企業を認定する「えるぼし」認定の状況を掲載しています。「えるぼし」認定についても、「くるみん」同様、引き続き認定取得に向けた支援を行っていきます。

次は1枚飛ばして14ページ、ハローワークのマザーズコーナーについてです。子育て中の女性等を対象とした担当者制によるきめ細かな職業相談・

職業紹介を行っています。県内4カ所にマザーズコーナーを設置していますが、その就職件数の実績を左側に表にしています。いずれのコーナーにおいても、9月末現在ですが昨年度を上回る水準で推移しているところです。また、自治体と連携してセミナー等も実施しており、今後も引き続きこれらを展開して、子育て中の女性等を支援してまいります。

次の15ページは、「新規学卒者への就職支援」です。来年春に卒業する生徒・学生への支援ですが、まず今年5月には、県教育委員会とともに、経済団体へ求人提出等について要請を行ったところです。また、県・宇都宮市と連携した企業説明会も開催しています。さらには各ハローワークと新卒応援ハローワークにおいて、個別支援や求人開拓を実施しているところです。

就職の内定状況については、今後発表していくこととなりますが、年度末に向けて内定を得られていない生徒・学生に対して、引き続き合同面接会の開催やハローワークにおける個別支援等を通じて、1人でも多くの生徒・学生が希望する就職を実現できるように取り組んでまいります。

また、若者の人材育成と雇用管理に優れた企業を認定するユースエール認定を行っています。こちらは本年度1社増えています。これも引き続き進めてまいります。

次に16ページは、「非正規雇用労働者、生活困窮者等に対する就労支援」です。ここでは生活困窮者等に対する就労支援について掲載していますが、宇都宮市役所に相談窓口を常設設置しています。また、ハローワークが各市町の福祉事務所等を巡回して相談を実施しているところです。

また、ここで公的職業訓練の実績を掲載しています。本年度は職業訓練受講者数、就職件数ともに、昨年度を上回る水準で推移しています。職業訓練を通じて、着実に離職された方々の就職に結び付けていくことに役立っています。定員に満たない訓練コース等もまだありますので、引き続き訓練受講者の確保と、職業訓練の成果を踏まえた就職の実現に向けて取り組んでまいります。

次に17ページは、「就職氷河期世代の活躍支援」です。この世代の方々への支援については、政府のみでなく、自治体や支援団体、産業会の協力なくしては困難ということで、各地域にこれらの関係者を構成員としたプラットフォームを設けることとなっており、本県においても「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しています。また、専門窓口の「ミ

ドル世代支援コーナー」を設けて、個別支援により、職場定着までの一貫した伴走型の支援を実施しています。

表の「就職氷河期世代の正社員就職件数」ですが、順調に進んでいまして、今年度（8月末時点）は昨年度を上回る水準となっています。引き続き、このプラットフォームにおいて策定した事業実施計画における目標に向けて進捗管理を行っていくことと併せて、氷河期世代のマッチングを進めるために、その年代を積極的に募集する求人の確保と、見学会・面接会等の開催でこれらの就職を進めていきます。

次に 18 ページの高齢者は省略し、19 ページ「障害者の就労支援の促進」です。障害者雇用率は、毎年6月1日時点の状況を公表していますが、昨年は民間企業の雇用率2.26%と過去最高です。グラフでも示しています。しかしながら、その下の円グラフをご覧いただくと、45.6%の企業が雇用率未達成という状況です。また、右側の円グラフですが、未達成企業のうち約6割が1人も障害者を雇用していないという実態にあります。この状況を解消するために、今後特に、1人も雇用していない企業に対して、集中的に採用に向けた支援等に取り組むこととしています。

次に 20 ページは、雇用されている障害者の障害別の内訳のグラフを掲載しています。雇用されている障害者は全ての障害で増加していきまして、中でも精神障害者の増加の割合が大きくなっています。精神障害者の中には発達障害と診断された方も含まれていますので、これらの専門知識や支援経験を有する専門相談員の精神・発達障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、個々の課題や状況に合わせた支援を実施しているところです。

次に 21 ページは、ハローワークを通じた障害者の就労支援の実績を表にしています。求職申込件数に対する就職者の割合、就職率ですが、8月末時点で61.4%と、昨年度を上回る水準で進んでいるところです。年度後半においては、合同面接会やオンラインを活用したミニ面接会を行って、さらに就職を進めてまいります。

また、左下にキャラクターのイラストが入っています。「もにす認定制度」につきましても、障害者雇用に関する優良な中小企業を認定するものですが、現在、県内2社認定しています。この「もにす認定制度」は、一昨年度から始まった制度ですので、その普及を進めて認定企業を増やしていきたいと考えています。

次の「外国人に対する支援」は省略いたします。

大きな柱の3つ目「誰もが働きやすい職場づくり」です。「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」で、初めに労働災害についてです。労働災害に関する目標ですが、第13次労働災害防止計画があります。2018年から2022年本年までの5年間で、今年最終年の災害は、この5カ年計画の始まる直前の2017年と比較して死亡者数を15%減少させる、また、休業4日以上の死傷者数を5%以上減少させるという目標が設定されています。

現時点の本県の災害発生状況を見ていくと、下にグラフを掲載していますが、9月末時点で各年を見ていくと、前年と比較し、コロナ感染症を除いて労働災害の発生件数、死亡者数を含め、前年を下回る水準で推移していますが、2017年と比較するといずれも上回っている状況です。

災害の内容を見ますと、資料には掲載していませんが、転倒災害や動作の反動といったいわゆる行動災害の増加や、墜落・転落や挟まれ・巻き込まれといった、安全な作業手順を省略するなどの不安全行動に起因した災害が依然として発生している状況です。行動災害の起因となる行動は、気持ちや時間に余裕がないなどによって生じる「あせる」気持ち、集中力を欠いた作業による間違った動作や手順をとっさに直そうと手を出すなどの「あわてる」動作、またこのくらいなら事故にならないだろうといった、安全を軽く考える「あなどる」意識が原因と考えられます。そこで、資料の右側ですが、栃木労働局において、県内で働く一人一人が安全意識をより一層高め、頭文字が「あ」、アルファベットの「A」で始まる「あわてる・あせる・あなどる・危ない行動」を「しない・させない」ための「Aない声かけ運動」を昨年度から実施していますが、本年度はこれに、職場ごとの課題に応じた対策をプラスして効果的に取り組む「Aない声かけ運動！プラス」を実施して、現在も展開中です。

また、7月、8月と建設業における死亡災害が立て続けに発生したので、「STOP！建設3大災害」ということで、チェックリストによる点検の実施などの取組を、関係団体を通じて新たに呼び掛けていまして、「Aない声かけ運動！プラス」に加えて、県内の労働災害防止に取り組んでいます。

次に2ページ飛ばして28ページ、「長時間労働の抑制」です。長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、労働者が健康を回復できないような長時間にわたる過剰労働を抑制・排除してい

くことが重要です。このため、三六協定等から時間外・休日の労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業者に対する監督指導を実施しており、また、監督署に設置している労働時間相談・支援班による中小企業を中心とした時間外労働の上限規制の周知など、改正労働基準法の周知を行っているところです。

引き続き、長時間労働が想定される事業主等への監督指導を実施していくとともに、来月11月が過労死等防止啓発月間ですので、過重労働解消キャンペーンを展開することとしています。具体的には資料右側の①から⑥に掲げていますが、使用者団体等への協力要請やベストプラクティス企業訪問ということで、長時間労働の削減や働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を訪問して取組事例を広く紹介したり、シンポジウムの開催などを予定しています。

これらのリーフレットについては、お手元の「その他の参考資料」にも入っていますので、詳しくはそちらをご覧ください。

これらを通じて、長時間労働の抑制、過労死ゼロに向けた取り組みを集中的に展開することとしていますので、ここにお集まりの委員の皆様もご協力をお願い申し上げます。

次に29ページ、「職場における総合的なハラスメント対策の推進」です。左側の棒グラフは、当局に寄せられた職場におけるいじめ・嫌がらせの相談件数の状況です。これらの相談件数は2020年度をピークに減少しています。なお、本年4月から中小企業を含めた全ての企業にパワーハラスメント防止措置が義務化されたところです。ハラスメントの防止対策については、各種セミナー等を通じてその徹底を図っているところですが、毎年12月はハラスメント撲滅月間となっていますので、これを中心に、説明会の実施などを通じて、企業のハラスメント防止措置の周知、労使の具体的な取り組みを促進したいと考えています。

次に30ページですが、ハラスメントもさまざまあるので、それを一元的に扱う相談対応をとっており、この取り扱いを表にしています。また、職場におけるハラスメントを巡る紛争については、早期解決に向けた対応を行っています。さらに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な報告の請求・是正指導を実施しています。これらについては引き続き推進してまいります。

次に 31 ページ、「最低賃金制度の適切な運営」です。ご案内のとおり、県内の最低賃金は今月から 31 円引き上げられて 913 円となったところです。まずはこの周知のために、監督署、ハローワークの利用者を中心に周知を行うとともに、県内の自治体、関係団体、労使団体、教育機関、金融機関から交通機関に至るまで、最低賃金の周知、リーフレットの配布、ポスター掲示等の協力を要請しています。

現在は、左下の表にある特定の業種に適用される特定最低賃金の改正審議を行っているところで、これについても、改定された後、その金額について周知と徹底を図ってまいります。

次に 32 ページ、「賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」です。ここでは業務改善助成金を取り上げています。この助成金は、生産性を向上させ、事業場内で最も低い賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援するものです。本年 9 月に改正され、より活用しやすくなりましたので、この助成金や「栃木働き方改革推進支援センター」における相談等を通じて、引き続き賃金引き上げ、生産性向上に取り組む事業者を支援してまいります。

次に 33 ページ、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。正規・非正規等の雇用形態の違いにおける不合理な待遇差の解消ということで、法に基づいて雇用管理の実態を把握し、違反を確認した場合は是正指導を行うことにより、法の履行確保を行ってきたところです。

また、「栃木働き方改革推進支援センター」における事業主支援も積極的に展開しているところです。引き続き、年度後半においてもこれらを着実に進めてまいります。

次に 34 ページ、「◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。「ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援」、次のページが「良質なテレワークの導入・定着促進」です。これらを進めていくために、働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問支援や各種の助成金の活用などにより、これらの取り組みを進める事業所を引き続き支援してまいりたいと考えています。

以下のページ 2 枚は説明を省略いたします。

長時間にわたり恐縮でした。簡単ではありますが、私からの説明は以上です。かなり説明を省いた部分がありますので、ご不明な点があるかと思いま

す。ご質問いただければと存じます。よろしくお願いいたします。

塚本会長 ありがとうございます。多岐にわたっていろいろ説明を受けましたが、気づいた点、その他確認したい点等ありましたら、皆さん自由に発言願います。江田委員よろしくお願いいたします。

江田委員 江田と申します。よろしくお願いいたします。大変多岐にわたりご説明いただきありがとうございます。

 幾つか気になる点があったのですが、まず6ページ、人材マッチングというところでいろいろ支援策を用意されたということです。人材不足分野におけるマッチング支援は、いずれも大切な分野なので続けていただきたいと思いますが、一方で、隣のページにオンラインのことが書いてあります。オンラインというと、今、さまざまな業種でオンラインによるデジタル関係、進めればDXということですが、当然それなりの人材がどこの社もほしいわけです。小さい中小企業になるとなかなか人材確保が難しいということになるのですが、DXを進めていくための人材という部分でも人材不足分野、というより、ジャンルの的にデジタル人材のマッチング支援といった方策を何か考えているのかどうかお聞きしたいと思います。よろしくお願いいたします。

町田訓練室長 訓練室の町田と申します。

 デジタル分野における人材育成というところで、職業訓練において今、その分野に関する訓練の計画等を立てている現状です。また、在職者訓練としては、人材育成という形でポリテクセンターにおいて実施しているオーダーメイドの在職者訓練等によっても、取り組みを行っているところです。また、それに伴って、人材開発支援助成金の周知も同時に進めている現状です。

市川職業対策課長 職業対策課の市川と申します。よろしくお願いいたします。

 本日の資料の中で、その他の資料の「今月のおすすめ情報」にも掲載しているのですが、⑦の政府が推し進める「人への投資」というところで、今、訓練室長から話がありましたように、訓練をしながら在職者なり労働者に成長していただくということで、さまざまな助成金をこの4月からご用意しています。その中で「ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい」

場合に、訓練を利用していただくと、かかった費用の一部について国から助成金を支給するという人材育成の助成金があります。これについては、今後、ハローワークや監督署を含めて労働局一体となって周知啓発に努め、1人でも多くの利用者の方ができるような形で、今推し進めようとしているところです。

糸賀職業安定課長 職業安定課はそれぞれの分野に携わっているものですから。職業安定課の糸賀と申します。よろしくお願ひいたします。

人材不足分野の人材マッチングコーナーについては、引き続き、お話しただいたとおりに力を入れていきたいと思ひます。こちらにあります医療・福祉、建設、警備、運輸等以外に、製造業に関しても人手不足感が出ているということもあります。そういったことも含めて今後進めてまいりたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

江田委員 先ほどご説明いただいた訓練の関係は、いずれもこの資料によると新設ということですので、どのような内容で、どのような成果が出たかという部分についても今後発表願えればと思ひます。答弁ありがとうございます。

塚本会長 原田委員。

原田委員 今のことに関する質問と意見なのですが、こういう助成と関わった職業訓練というか資格取得だと、マッチングに結び付けやすくだらうとは思ひますが、それ以外にも資格ビジネスが盛んです。学生も資格をとれば就職が有利になるのではないかということを取ろうとするのですが、現実にそんなものはなかなかないので、そういう漏れているような資格取得とか訓練をうまくマッチングに結び付けるような仕組みがあるといいのではないかと思ひました。以上です。

塚本会長 今のは質問ですか。

原田委員 確認です。

塚本会長 確認ですね。何か補足で説明することはありますか。どうぞ。

町田訓練室長 今回の資格に関して。資格とは別ですが、職業訓練の中で、施設内訓練という形で、ものづくりを中心にした技術向上のための訓練がありますが、そちらの方で技術を向上させて就職に結び付けていくというような支援は、現在実施している状況です。

原田委員 それと、オンラインによる申請を充実させるということでしたが、職業紹介等のオンラインビジネスは、今テレビを見ていると盛んに宣伝していて、充実してきているところです。そういうところとどのように住み分けるのか。うまく住み分けていけば、余力をほかの分野に結び付けられるということもあると思いますが、いかがでしょうか。

糸賀職業安定課長 安定課の糸賀です。

確かにオンラインビジネス等々、職業紹介関係をやっております。ハローワークの方もやっと、やっとというのはおかしいですがオンライン化を進めているということですので、今後はこういったところも含めて、国がやっている業務としてしっかりやっていきたいと思えます。そういうところで区分できるのかと思えます。

塚本会長 ありがとうございます。ほかの委員の方からはありますか。では、おいおいお聞きするとして、私から少し。

1つ確認は、今までというか、少なくとも一昨年ぐらいまでは重点項目が5つぐらいだったのですが、今回3つに絞られました。よく見ると、実は絞った3つの中にいろんな要素が入っていて、重点項目として今までよりわかりづらくなっている。何をやるかというのは細かいのでわかるのですが、何が重点なのかということが少しわかりづらいという気がします。

例えば1番は「雇用維持・労働移動に向けた支援やオンライン化の推進」というので本当に何を考えているのか。

2番の「多様な人材の活躍促進」というのは、すごく目標として正しいのですが、そもそも労働行政として「多様性」とはどういう観点なのか。多様性は重要だけれど、業務の重点が何なのか少しわかりにくい。例えば栃木県

ではこれを重点に考えますみたいなものがあったらいいだろうし、あるいは、栃木県はこういう多様な人材登用が必要だけど、栃木県はここが弱いからこれを重点的な施策にしますみたいなものが、本来ならあったらいいような気がします。

3番の「誰もが働きやすい職場づくり」、これも正しいのですが、実はこの会でも何回も取り上げられているけれども、安全というのは多分労働者の側面から見ると非常に重要で、誰もが働きやすいということよりも、安全をきっちりとどうやって確保するのか。そういう取組もなされているわけですが、けれども。

そういうことを含めて、3つにまとめた理由というのを。これは全国的にこの3つなのですか、栃木がこの3つにしたのですか。そこら辺を含めて、可能な範囲で構わないのですがご説明をお願いします。

藤浪栃木労働局長 ありがとうございます。以前柱が5つあったかどうかは、私の時代は既に3つだったと思うのですが、確かに大まかな項目になっているというご指摘は受け止めさせていただきます。

そもそも運営方針を作成するに当たっては、国として全国的に行っていくべきものを本省から一定程度示されてきており、それを踏まえた上で、各都道府県労働局ごとにそれぞれの地域の特色を生かしたもので再構成していくというのが主な作業になっております。

手元に資料等がないのですが、恐らく国でもこのような大まかな柱立てだったと記憶しています。

ただ、今ご指摘があったように、この栃木県という地域を踏まえた上で、ここが重点だということを盛り込んだ方がいいのではないかというお話でしたので、国として行うべきもの、また地域の特色を生かして行っていくべきもの、どこまでミックスできるか、来年度の運営方針を策定する上で、ご意見を踏まえて少し局内で議論をしていきます。

塚本会長 ちょっと大きな指摘で申しわけありませんでした。方針そのものはこういう方針でもいいのかもしれないのですが、例えばそういう中でここを重点にしましたという本日の説明があると、もう少し良かったのかなという気はしましたので、これは参考ということをお願いします。

では、松谷委員お願いします。

松谷委員

松谷と申します。よろしくお願いします。

この資料を前もって受け取って読ませていただきまして、全体的に世の中の現状をよく認識されて、それに対応した内容になっているということをまず感じました。素晴らしいと思いました。

ただその上で、今、会長さんが既におっしゃられたことを私も同時に考えて、栃木県でこういうことを考えているのだという視点がちょっと浅いという認識を強く持ちました。ただ、既に会長から今説明がありましたので、そこは私も同感だということだけ申し上げます。

そのほか細かい点なのですが、幾つか確認させてもらいたいのですが。4ページの右下で不正受給があったというご説明がありましたが、何件ぐらいあったのか、簡単に言うとどんな内容だったのかお伺いしたい。

質問をまとめて全部言ってしまいます。それから、2番目の「多様な人材の活躍促進」のところに、2行にわたって簡潔にまとめた素晴らしい文章があります。外国人労働者については22ページからきちんと明確に書いてあるのですが、表題のところは「外国人労働者」という言葉をわざわざ抜いているのか。このことは非常に栃木県にとっては重要だと私思っています、説明をお伺いしたかったのですが、冒頭の説明でここは省きますと言われてしまったので、その辺はそういう感覚でいらっしゃったのかなと。

栃木県にも外国からたくさん来られているし、栃木県から全世界にも多くの人が行かれています。海外に行って働くとよくわかるのですが、非常に不安が多いです。同様に、栃木県に来ている外国人にもそういう不安があるはずなので、そういった視点から少し重点を置くためにも、最初の2行の中にそれを入れてもらうことによって強くアピールしていく。せっかく22ページから書いてあるのにもったいないなと感じました。

それから3番目の「誰もが働きやすい職場づくり」、これは大変素晴らしい内容になっていて、よく現状を把握していると思いました。この中にもパートナーシップについてはちゃんと記載があります。ただその上位概念というか、トランスジェンダーの視点がないのです。パートナーシップはトランスジェンダーの一部という考え方はもちろんあるのですが、トランスジェンダーは今、すごく大きな一つの課題に各企業ではなっていますし、社会全

体でももちろんそうなので、その点がせめて言葉だけでもどこかに入っていないのは、今の時代を反映していないのではないか、そのような気がしました。

それからその次の25ページ、ここはものすごく重要ですが、死傷者撲滅に向けた取り組みと明確に書いていただき、これはものすごく素晴らしいし賞賛できる。それから建設3大災害まできちんと明確にしている。これについては単なる思いですけれども、徹底して死傷者をゼロにするという行動を心掛けてもらいたいのですが、各企業トップの経営者に「犠牲者の上に成り立つ利益は何の意味もない」というような考え方を徹底してもらうことが一つの要素だと私はいつも思っています。具体的にはいろいろと施策をやっているからといって、それによってゼロに近づけてきているのですが、各企業がそういう考え方を明確に示さないと、企業によってはそうしたことが軽視されてしまう。これは企業の文化の中に入れるような重大なことだと思っています。これは単なる私の意見ですのでここに何か取り組みを記載すべきことではないのですが、そうした考え方が重要だと私は思っています。

以上、幾つか質問と意見を述べさせていただきました。

塚本会長 どなたか。では、よろしく願いいたします。

市川職業対策課長 職業対策課の市川でございます。

まず不正受給についてご質問いただいた件ですが、令和3年度は12件でした。金額はおおよそその金額になるのですが、約1億5,200万円になります。令和4年度についても残念ながら9月末時点で11件発生おありまして、金額が5,800万円になります。

具体的な内容ですが、架空雇用といいまして実際には雇用していない労働者の方を休業させたとして助成金を不正に受給するパターンと、架空休業ということで休業して休業手当を支払っているということに基づいて雇用調整助成金を支給しているのですが、実際には労働者を休業させていないにもかかわらず、休業させたと偽って助成金を不正に受給しているもの、ほぼこの2パターンです。

当然労働局としても、本省から厳格支給ということで、特に4月以降につ

いては、不正受給については迅速支給と併せて厳格な支給を行っていくということで、かなり注力しながら今処理を進めているところです。

続きまして、外国人になります。22 ページから 23 ページ、こちらも重要な施策と承知しているのですが、時間の都合で今回はこちらをご説明することができませんでした。22 ページに書かれていますように、毎年 10 月末現在の外国人労働者数を公表しております。これに基づいてこちらの数値を公表しているところです。殊にその中で、在留資格の特定技能の方に関しては昨年度を大幅に上回ると想定されます。コロナがこれから改善傾向になっていくと、コロナの前にあったときのように、日本は少子高齢化で潜在的な人手不足の状況がありますので、どうしても外国人労働者の力を借りることになります。都内のコンビニとか、この辺もそうですが、コンビニで外国人の方を雇用しているケースなどもありました。そういった方がどんどん増えることになりますので、引き続き雇用管理改善をしっかりと企業様にご理解願いながら、適切な雇用管理改善に……

松谷委員　　すみません。一言私が申し上げたのは、表題の 2 番の「多様な人材の活躍促進」の素晴らしい 2 行の中に、外国人労働者も同格に入れ方が、より明確で、もったいないと思ったということです。せっかくこのように活動されているにも関わらず、ここから抜けている。

塚本会長　　それはどちらかというと局長さんのリーダーシップでここに盛り込むべき話ですね。まだ説明が続いていますか。

市川職業対策課長　いえ。

塚本会長　　終わりですか。私も今の説明を聞いていて、まさに松谷委員のように思いました。きょうの説明にないことはまだいいのですが、これは外国人労働者を軽視していると逆にとらえられかねないので、そこは、いつもより少し強い言い方をしていますが、少し反省点かなと。松谷委員はものすごく上品におっしゃっていましたが、そこはそうだと思います。

それでいうと、先ほど松谷委員が話された 31 ページのところ、その上からパートナーシップの話があるのですが、トランスジェンダーは余り今までこ

の会議で深く掘り下げられてこなかった問題で、概念規定は日常の業務をある程度長期的に規定するので、その辺は局の中で今後の問題としてしっかり考える必要があるのかなと。

25 ページの「第 13 次労働災害防止計画」というのは、これは 5 年計画ですか。

藤浪栃木労働局長 はい。

塚本会長 というのは、多分こういうものを書いたときには、資料としては、5 年計画なら何年から何年までというのがあった方が、読んでいる方はわかりやすい。

かつ、実はこれが 5 年計画だとすると、もう第 14 次が次に来るんですね。ですので、これはお願いですが、これを見ると第 13 次がうまく達成できなかった形になりますよね。その反省として、起きることは労働局の責任だけではないところはあるので、達成できないことは、できないという事実は踏まえながら、では第 14 次はどうするのか、その辺は今後の問題として考えていただく必要があるかなと。要は、達成できないならできないなりの現状認識で、あるいは現状はこうなっているが、もしかしたらここの数字に表れないが現状は違うという部分もあるかもしれないけれども、数字だけ見るとそういう感じなので、そのときにどうしていくのかを考えていただければと。何かご説明がありましたらよろしく願いいたします。

野澤健康安全課長 私は健康安全課の野澤と申します。

今、会長からご意見いただいた件ですが、現在、第 13 次労働災害防止計画で、次期の第 14 次労働災害防止計画も 5 カ年計画で取り組んでまいります。現在の第 13 次労働災害防止計画の推進と同時に、間もなく終わりますので、その状況を検討しながら、並行して第 14 次労働災害防止計画では、第 13 次労働災害防止計画でどういう部分が足りなかったのかといったことを分析して、今計画を検討中です。

5 カ年計画と表記した方がわかりやすいという点は、次回はそのようにさせていただきます。

松谷委員からお話がありました労働災害防止の関係で、犠牲者の上に成り

立つ経営・利益というのは何の意味もない、そういうトップの意識をというご意見をいただきました。私ども労働局、労働基準監督署ではまず大前提に、ご意見のとおり、経営トップの方が人命の尊さ、人命第一、安全第一を意識して、しっかり表明していくことが何よりも大切、このスタンスが第一です。その上で、いろいろな災害が発生している現状を踏まえて、こういう災害が多いのでこういう取り組みをしてください、それは全て経営トップの意識、経営トップの姿勢が一番大事ですというスタンスで、各企業を指導している状況です。よろしくをお願いします。

塚本会長 よろしいでしょうか。

松谷委員 はい。

塚本会長 ありがとうございます。労働側からどなたかございますか。吉成委員。

吉成委員 吉成でございます。日ごろから労働局の皆様には連合栃木支援をありがとうございます。また、昨日は遠藤基準部長には過重労働の防止ということでお伺いいただきまして、ありがとうございました。

認識なのですが、私どもはそれぞれの労働組合の代表の者と毎月1回は会議を開催します。現状を伺ってみますと、コロナ前に雇用がだんだん戻ってきている、大変忙しいという情報を聞いています。今日も雇用センターで局長と意見交換して、やはりコロナ前に戻ってきていると。ですから、この中では人材というよりも、そもそも人が今でも厳しい状況ですが、さらにこれから厳しいのではないかということ。多様な人材ということは私も理解していますが、そういった中で、時間もありませんので1点だけ質問いたします。

栃木県内の障害者雇用についてです。障害者の地域移行が進まない。また、今日の下野新聞でも、栃木特別支援学校の寄宿舎の閉舎という、那須に端を発したものもあります。私ども連合は、さまざまな障害者施設への支援も行っています。支援先の皆様は、支援もいいですけど、やはり自立が必要だということを強くおっしゃられます。そのときに、この栃木県は一体何なんだろうと今残念でなりません。そのことを前提に質問をしたいと思います。

そういう意味でも、1人も雇用しない企業がないように。ゼロ雇用をなく

すのが大変重要なキーだと私は思っています。日本全体では 57.65、この比率は全体がわからないのですが、それから比べると 60%を超えている栃木県の割合が今あるのですね。ゼロ企業に対しての今回の取り組みは、さまざまネットでも拝見しましたし、雇用したい側がネットで調べればそこにつながっていくようなものもあるので、大変準備はされていると思いますが、なかなか雇用に至るまでのきめ細かな対応というのは難しいと思うのです。そこで何が鍵で、では何をすればということで、トータルサポーターの実態、一体どのような活動をされているのか明確にわからないので教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

市川職業対策課長 職業対策課の市川でございます。

今、吉成委員からご質問がありましたように、障害者雇用率は、少しずつ改善はしているものの、いまだにゼロ企業ということで1人の障害者も雇っていない企業があります。特に労働局・ハローワークにおきましては、このゼロ企業を中心に何とか1人でも多く雇っていただこうと。ゼロ企業の中には、過去に障害者の雇用歴があったにもかかわらず、何らかの理由で障害者の方が辞めてしまった、あるいは結構高齢の方が定年等でお辞めになってしまったというところもあります。そういった企業は企業トップの方の認識というか、それなりに動いていただいていますので、まずそこをハローワークで直接訪問して、ご理解を図りながら障害者の紹介をしているところです。

逆に、中にはこれまで全く障害者を雇っていないとか。特に一番問題なのが、一度障害者の方を雇用していたにもかかわらず、障害者の方によっては会社になじめなかったとか、そうした方がいて周りの人間関係や仕事そのものに影響を与えてしまったという、企業にとってマイナスのイメージがあったことで、なかなか雇用に結びつかないということもあります。

全く障害者の雇用歴がないところも含めて、先ほどお話しがあったトータルサポーターは、企業側の方で、そのときの会社の状況や環境といったものをまず把握して、こういう仕事だったら障害者ができるのではないかと仕事の見極めをする。雇っていない事業所さんにとっては、うちの会社では障害者の方にやってもらう仕事はないよということで、なかなか職業理解が難しい部分がありますので、そういったことをまずは見ていただく。あとは職場の環境等を見ていながら、なおかつ関係機関と連携し、障害者の方はこう

いう仕事だったらできるんじゃないですかということで理解を図りながら、徐々に事業主さんの理解を図っていただく。

特に精神障害者の雇用トータルサポーターについては、先ほど局長から話したように、今、窓口に来られる障害者の方の約半分は精神障害者の方です。精神障害者というのは今まで採用したことがないとか、いろいろな勘違いとか誤解を招いている部分があるので、そういったところをまずご理解いただきながら、精神障害者が持っている特性といったものを企業に説明しながら理解を図って、1人でも多く障害者が雇われるよう取り組んでいるところで

す。

また、20 ページ2つ目の「・」の「しごとサポーター養成講座」ですが、実際に事業所のトップは障害者を雇わなければならないと理解があるけれども、現場ではそういった障害者を雇ったことがないので、どう対応していいのかわからないとか。今、合理的な配慮という法律もありますので、どう配慮すればいいのかといったところを、事業主さんの方に担当が赴いて仕事をサポートする。この仕事サポーターというのは、私たちが雇われた障害者をサポートしていくということで、周りの社員の人たちを日々養成する講座です。そういうものをどんどん広げて、企業が実際に雇った後、現場の周りの環境もどんどん調整して、障害者が雇われやすくする。そういうことを今取り組んでいます。

地道な作業ですので、いきなり全部の事業所とか、なかなか100%というわけにはいかないのですが、今ご指摘いただいたことを踏まえまして、地道にはなりますが、そのような形で対応を進めていきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

塚本会長 よろしいでしょうか。

吉成委員 はい。

塚本会長 ありがとうございました。原田委員よろしく申し上げます。

原田委員 今の障害者雇用に関して意見を言わせていただきたいのですが。今の説明は、どちらかというといかにしてマイナスをカバーするかというところに力

点があると受け止めたのですが、逆に、事例は少ないかもしれませんがプラス面もあるのではないかと。雇うためにどのように仕事のやり方を工夫するか、それが分業化につながったり作業改善につながったりという事例も聞いております。そういうところをもっと積極的にアピールしていくことも必要かと思えます。また、そういう作業の改善とか見直しが、ちょっとそれですが労働災害の防止にもつながっていくのではないかと考えています。以上です。

市川職業対策課長 貴重なご意見をありがとうございます。まさに今お話しいただいたようなところは、実際に障害者を雇われた企業様からも聞いています。障害者を雇ったことで、周りとの連携や、仕事に対してその方も含めて皆やさしくなったとか、いろいろな相乗効果もあります。その辺は、プラス面ということでアピールしながら障害者雇用を進めてまいりますので、よろしく願いいたします。

塚本会長 ありがとうございます。他にございますか、江田委員。

江田委員 15 ページ「新規学卒者への就職支援」という中で、左側の4つ目にユースエール認定企業のこと書かれています。申しわけないのですが、この認定制度は私もよく存じ上げていないのですが、非常に大切なことだと思っています。今はどこの企業・会社でもZ世代と呼ばれる若者たちが入ってきています。彼らはちょっと気に入らないことがあると簡単に辞めてしまうとか、しかも悪びれることがないという話をよく聞きますし、我々の年代でいう生涯雇用という概念が全く通用しないのです。そうした中で、若者の育成・雇用で優秀だと認定されるということは、すごいことだと思います。実際、世の中には色々な業種があるので簡単に答えは出ないと思いますが、こうした取り組みを積極的に情報公開して、それぞれの企業でどんなことをやっているのかという部分を積極的に公開していただく。業種はさまざまに答えは出ないかと思いますが、何らかの参考になればと思いますので、そういった部分を検討願いたいと思っています。

糸賀職業安定課長 職業安定課 糸賀です。ありがとうございます。

こちらについては、人材育成、雇用管理、3年間の離職率、有給消化が良

いところを認定いきまして、なおかつ、面接会等については優先的に参加していただくということで周知等をしています。引き続きこういった企業が増えるように業務を進めていきたいと思いますので、ご協力をよろしく願いいたします。

塚本会長 そろそろ時間ですが、どなたかございますか。

私から2つ。1つは、いろいろ統計資料を出していただいているのはいいと思います。それに従ってぜひ分析をして、だからこうするのだというような説明がなされると、より良くなると思います。そう考えたときに、どこもそうなのですが、前年度は通年の話で、今年度は8月末だったり9月末だったりという感じです。よく見ると微妙に表のつくりがそれぞれ違うのは、担当の部が違う、課が違う。この辺はぜひ統一願いたいというのが1つ。

もう1つは、前年度同時期どうだったからこうだと。これは数値を積み上げていけばできるはずなので。例えば今30ページを見ているのですが、「様々なハラスメントの一元的相談対応」でいうと、例えば21年度の9月末がどうで、22年度の9月末がどうでというように。これを見ると334件から293件に減っているように見えるけれども、半分と考えるとかなり増えています。なので、そういうようなつくりを。他はどこといいませんが、途中なのになどわざわざ三角印をつけているところがあって、そのマイナスはほぼ意味がないと思います。というようなところも含めて、表を工夫されるといいかなと思いました。

特に最後のところは、ハラスメントの相談件数ですから、件数が増えることはいい部分もありますが、実態が増えているのだとまずい部分もある。この辺の理解と局としての対応について、再度ご説明いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の上野でございます。ご意見どうもありがとうございました。

今会長からいただいた意見を受けまして、私どもも再度、統計等の資料をつくる際には気をつけてまいりたいと思います。

また、今ご質問がありましたハラスメントにつきましては、特にパワーハラスメントは今年度4月から中小企業にも適用になったことから、これまで

はいわゆる法律に基づかないいじめ・嫌がらせという部分で相談件数を上げていたのですが、今年度から中小企業も全面適用になったということで、法律に基づいた件数が増加しました。今回はまだ年度途中ですが、このままいくと昨年度の倍近い件数になるのではと思っております。その代わり、総合労働相談のいじめ・嫌がらせの方でかなり件数として上がってきたものが、先ほど局長から説明しましたように、2020年度を境に減ってきているということになっています。

今後、相談が増えているところにつきましては、法の履行確保、いわゆる防止対策を各企業様においてきちんと講じているかどうかということも含めて、報告の請求とあって私どもが行政指導する一つの手続にはなりますが、この手法を用いてきちんと防止対策を講じていただいて、かつ、相談が従業員から上がってきた場合は、きちんと会社の防止規程に沿って対応していくように、引き続き周知啓発を図ってまいりたいと思っております。以上になります。

塚本会長

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

先ほどこれでと言いましたが、委員の皆様よろしゅうございますか。

それでは、続きまして次の議題「(3) 報告事項」になります。職業安定部より、野木町と栃木労働局の雇用対策協定、及び、公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みについて報告があるということです。少し押ししましたので簡単にお願ひできればと思います。よろしくお願ひします。

左藤職業安定部長 職業安定部の左藤でございます。私からは議題(3)関係報告事項説明資料に基づきまして2件報告させていただきます。着座で失礼します。

1つ目として、ページをおめくりください。「野木町と雇用対策協定を締結しました」についてです。労働局が地方公共団体と雇用対策協定を締結した場合は、地方労働審議会で報告することとなっております。資料にありますとおり、このたび、令和4年9月5日に野木町と雇用対策協定を締結いたしました。

「雇用対策協定」とは、国と地方公共団体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって総合的に雇用対策に取り組むため、労働局長と地方公共団体の長

が締結するものです。全国ネットの職業紹介を行っている国・ハローワークと、各地域の実情に応じた行政を行っている地方公共団体とが一緒になって雇用対策に取り組んでいくものです。

全国では、都道府県を含めまして9月末現在242の自治体が協定を締結している状況でして、栃木県内においては、平成28年2月に那須塩原市と、平成29年2月に鹿沼市と、平成29年3月に栃木県と締結いたしまして、本年の野木町が4例目となります。

野木町とは、雇用対策協定締結後、9月21日に雇用対策運営協議会を開催して、具体的な雇用対策について事業計画を策定したところです。

ここに記載はありませんが、事業内容は5つあり、1つ目として「若者の雇用対策」、2つ目として「UIJターン促進事業」、3つ目として「子育て中の人への就業支援」、4つ目として「障害者等への就労支援」、5つ目として「産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組み」という形の事業計画をつくりました。

これらの取り組みにつきましては、年度ごとに取組実績を明確にし、検証した上で、必要に応じ次年度の事業計画に反映するなどして内容を見直すことも想定しています。

現在、野木町と、野木町を管轄するハローワーク小山が中心となり事業に取り組んでいます。

今後は栃木労働局と野木町が一体となって多様な地域ニーズに答え、地域の方々により良いサービスが提供できるように取り組んでまいります。

以上1つ目、雇用対策協定に係る報告でした。

2点目はおめくりいただきまして、「令和3年度における実施結果」の資料から説明いたします。

こちらは、公共職業安定所ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取り組みについての報告です。まず、令和3年度におけるハローワークの業務実施結果です。

厚生労働省におきましては、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、平成27年度よりハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組み、いわゆる「総合評価」というものを実施しています。総合評価というのは、資料の枠内※に記載がありますとおり、年度当初にハローワークごとに業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況の評価しなが

ら業務を実施しているものです。目標の項目は、全国ハローワークに共通する①就職件数、②求人充足件数、③雇用保険受給者早期再就職件数等を必須項目とし、これに加え、地域の特徴等を踏まえハローワークごとに選択した重点取組業務を目標に掲げています。年度終了後に目標達成度を点数化して、同じ規模のグループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を公表します。

令和3年度は、枠内冒頭に書いてありますとおり、コロナの業務への影響が引き続き不透明であり、また地域ごとに多様である状況を踏まえて、従来の総合評価とは異なり、実施方法を一部変更した形での実施となりました。具体的に何が変更かと申しますと、ハローワークごと・業務ごとに決定する目標値に代えて、過去3年度の実績と比較し進捗管理を行いました。また、業務の好事例を把握し、今後、業務実績などを基に公表及び全国的な業務改善を行います。

令和3年度の本ハローワークの主要指標の就職件数、充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数の実績及び過去3年度の実績は、表のとおりとなっています。令和3年度は、この実施方法の変更によって、目標達成度を点数化して同じ規模グループごとの相対評価は行いませんが、各ハローワークにおきまして、所長による業務運営の総括・分析を記載した就職支援業務報告は公表いたします。報告書につきましては、後日委員の皆様へ郵送いたします。

次に裏面をごらんください。「令和4年度 総合評価の業務の目標設定について」です。

令和4年度においては、従来どおりの総合評価の実施となっています。ハローワークごとに業務の目標を設定し、目標に対する進捗状況を評価しながら、業務を実施しているところです。資料の表はハローワークごとの目標値となります。

全ハローワークに共通する主要指標・補助指標のほか、ハローワークごとに地域の特性を踏まえ、11項目から取組事項を選択し実施しています。取組項目（所重点指標）という形で記載されています。

なお、4つ目にあります「④ HWの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の就職件数」は、全てのハローワークの必須指標となっています。

以上、職業安定部からは、「野木町との雇用対策協定」、そして「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組み」についてご報

告申し上げました。以上です。

塚本会長 ありがとうございました。そういう評価というのは何年か前から始まっていて、ちょっと去年はイレギュラーな形で行われたと。これは、目標はどうやって決めるのですか。

左藤職業安定部長 目標につきましては、これまでの実績等を分析したものが本省から示されます。それに基づいて決めていくものになっています。

塚本会長 数値そのものが本省から来るとい感じですか。

左藤職業安定部長 さようでございます。

塚本会長 多分、本省で何かの算定式みたいなものがあって、あなたの宇都宮所はこういう数字というのが来るとい感じなのですか。

左藤職業安定部長 局全体としての数が来ます。それを安定部において各所に割り振る形としています。

塚本会長 その場合の算定式は本省でやるような感じのものを細かく運用するのですか、それとも……。大体そういう形ですよ。

左藤職業安定部長 はい。

塚本会長 それで出てきた数字がここに載っていると。わかりました。どうもありがとうございます。

 というところでご説明があったのですが、これも報告事項ということで質問はよろしいですね。ではどうぞ。

原田委員 最後の表ですが、「補助指標」の「満足度アンケート」は、求人者も求職者も全部 90.0%になっているのと、その右側の「①生活保護受給者等の就職率」が全部 63.3%になっているのは、偶然なのでしょうか、それとも何かの手違

いでしょうか。

左藤職業安定部長 「満足度アンケート」の 90.0%も、「①生活保護受給者等の就職率」の 63.3%も、本省から目標値として示されたものです。全てのハローワークにおいて実施するもので、件数のように所の規模により差が出るものではありませんので、全て一律同じ目標設定としています。

原田委員 すみません、目標だったのですね。勘違いしていました。失礼しました。

塚本会長 これは目標で、比率だから全部一緒になっている。実数だとそれぞれ按分する感じになるのだと思います。ありがとうございました。

それでは、次の議題「(4) その他」とありますが、事務局から何かありますか。

事務局 特にありません。

塚本会長 委員の皆様から最後に何かありますか。(なし)

それでは、以上で本日の審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

司会（鯉沼総務企画官） お疲れさまでした。会長はじめ委員の皆様には、お忙しいところ大変ありがとうございました。今後の労働行政の推進に反映していきたいと思えます。

これで栃木地方労働審議会を終了いたします。本日は大変ありがとうございました。