

日時：令和5年10月25日（水）

場所：栃木県青年会館コンセーレ

アイリスホール

令和5年度第1回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和5年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和5年10月25日(水) 10:00~11:55

2 開催場所 栃木県青年会館コンセーレ アイリスホール

3 出席者 【委員】

公益代表 荒木 宏
江田 和宏
加藤 弘二 (欠席)
杉田 明子
原田 淳 《会長》
横山 幸子

労働者代表 相羽 加津美
鈴木 徹也
丹 和子
中原 康則 (欠席)
沼子 直美
吉成 剛

使用者代表 池添 亮 (欠席)
井上 加容子
橋本 恵美 (欠席)
膝附 武男
松谷 正明
山本 裕美 (欠席)

※五十音順で表記

4 次第

1. 開会

委員紹介

2. 栃木労働局長あいさつ

3. 議題

(1) 会長選出

会長代理の選出

(2) 会長あいさつ

(3) 令和5年度労働行政の推進状況について

質疑

(4) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について

質疑

(5) その他

4. 閉会

司会（鯉沼総務企画官） 皆さんおはようございます。定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。横山委員は駐車場の関係で遅れているのだと思いますので、お見えになりましたらご紹介ということでご了承いただければと思います。私は司会を担当させていただきます総務課の鯉沼と申します。よろしく願いいたします。

今期から委員になられる方もおりますので、栃木地方労働審議会について簡単にご説明いたします。既に郵送しております資料の中で、ホッチキスで止めて左上に「厚生労働省組織令」とあるものをご覧ください。1枚目上に厚生労働省組織令、2枚目に地方労働審議会令、4枚目に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、1枚目の厚生労働省組織令に基づいて設置しております。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に基づいて当栃木地方労働審議会は運営されております。

労働局で行う労働行政について社会に広く開いて意見をいただくというのが趣旨でございますが、この審議会は公益代表の6名、労働者代表の6名、使用者代表の6名の委員から意見をいただいて、今後の労働行政に反映させていくことになっております。

2枚目の地方労働審議会令第二条及び第三条に、委員の人数等が定められておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

それでは、会長に議事を進めていただくまでの間、進行を務めさせていただきますので、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おります。なお、本日は傍聴人、マスコミ関係の方はおりませんことをご報告いたします。

本日の審議会は、公益代表の加藤委員、労働者代表の中原委員、使用者代

表の橋本委員、山本委員、池添委員の5名が欠席となっております。橋本委員は急遽欠席となっておりますので、ご了承いただければと思います。現在、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員3名が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

さて、皆様には10月1日付で栃木地方労働審議会の第12期委員にご就任いただきまして、厚く御礼申し上げます。本来であれば局長から直接辞令を交付させていただくところですが、時間の関係もございますので、皆様のお手元にお配りしております。何とぞご了承いただきたいと思います。

初めに、今回出席の審議会委員の皆様を五十音順にご紹介いたします。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。最初に公益代表委員をご紹介します。

荒木委員。(挨拶)

江田委員。(挨拶)

杉田委員。(挨拶)

原田委員。(挨拶)

横山委員。(挨拶)

次に労働者代表委員をご紹介します。

相羽委員。(挨拶)

鈴木委員。(挨拶)

丹委員。(挨拶)

沼子委員。(挨拶)

吉成委員。(挨拶)

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

井上委員。(挨拶)

膝附委員。(挨拶)

松谷委員。(挨拶)

ここでお知らせですが、公益代表の横山委員、労働者代表の吉成委員は、所用がございまして11時30分に退席されるということですので、ご了承いただければと思います。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の都合により、お配りしております名簿と座席表の配付で紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願

いたします。

続きまして、労働局長の奥村よりご挨拶を申し上げます。

奥村栃木労働局長 おはようございます。皆様方には、ご就任、それから本日お集まりいただきありがとうございます。労働局を代表して私から御礼を申し上げます。

さて、私は本年4月に栃木労働局長として着任したわけでございます。半年経過しております。いろいろと当局における業務をしている中で、1つ栃木県において感じますのは、よく人物をととえる際に「持っている人」という例えがあると思います。「持っている」とは何だろうというときに、ポテンシャルがある、潜在能力がある、そういう力を持っていることではないかと感じております。私どもは雇用労働という立場ですが、そういう立場から栃木県の魅力やポテンシャルを引き出していきたいと考えております。

それから、私どもの担当する雇用労働分野でございますが、皆さんご案内のように、連日のように労働施策が取り上げられています。ここは私が若いころに比べると相当取り上げられるようになったなど実感しております。本日は私以外にも労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政を担当する者がおりますので、こういった者ととも労働行政の良さをPRして、私どもが展開する栃木県における行政について、皆様方のご支援を賜ればと思います。

本日冒頭申し上げればよかったのですが、当局としては、クールビズを推奨している立場から、大変恐縮ですがノーネクタイということですが、気持ちにはしっかり引き締めて臨んでいきたいと思っております。本日はよろしく願います。

私からは以上でございます。

司会（鯉沼総務企画官） 次に、議事に入りたいと思っております。

「議題（1）会長選出」です。会長の選出については、地方労働審議会令第五条第1項において「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」となっております。公益委員の中で立候補される方はいらっしゃいますか。

いないようですので、事務局案として原田委員にお願いしたいと考えておりますが、委員の皆様いかがでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(全員の拍手)

司会（鯉沼総務企画官） ありがとうございます。それでは、ただいま全員の拍手がございましたので、審議会会長は原田委員に決定いたしました。原田会長、よろしく願いいたします。

続きまして「会長代理の選出」ですが、地方労働審議会令第五条第3項において「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」となっております。原田会長から、会長代理のご指名をお願いいたします。

原田会長 それでは、会長代理は荒木委員をお願いしたいと思います。

司会（鯉沼総務企画官） 今、会長より、会長代理に荒木委員の指名がございました。荒木委員に会長代理をお願いしたいと思いますですが、荒木委員よろしいでしょうか。

荒木委員 よろしく願いいたします。

司会（鯉沼総務企画官） ありがとうございます。会長代理は荒木委員、会長は原田委員ということでよろしく願いいたします。

それでは、審議会会長からご挨拶を頂戴したいと思います。原田会長、よろしく願いします。

原田会長 これから2年間よろしく願いしたいと思います。

最近まちを歩いていても、アルバイト募集の張り紙などは大体みんな時給1,000円以上になっています。てっきり栃木県も最低賃金1,000円以上になっているかと思っていたのですが、そうではないということで、現実の方が先を行っている。働き手の奪い合いが大変激しくなっているのかなと思います。

奪い合いという話から自分事の話になるのですが、大学も、各学部はいろいろな指標で執行部から評価を受けております。その指標の一つに受検倍率があります。私のいる学部もそれに向けて真面目に取り組んで、北海道に営

業に行ったりして、ここ数年倍率が上がり続けているのですが、執行部からは「学生の奪い合いをしてどうするんだ」という辛らつなコメントをいただきました。そのとおりでして、奪い合いに血道を上げるよりは、入ってきた学生をいかに育てるかが本来ではあるのですが、だったら何で受検倍率を上げろという指標を出すのか。18歳人口が減っていく中で受検倍率を上げるには、奪い合いをするしかないわけです。だったら、本来やるべきことに全力を向けられるようなシステムをつくってほしい。とは思っているのですが、言っても嫌な顔をされたり、場合によってはどなられたりするような気がして言えないでおります。

奪い合いではなくて、いかに生かしていくかということは、労働行政にも共通するのかなと思っております。そのために我々はどんな観点で見ていくのかということを考えながらやっていければと思います。これから、なれないことで皆さんにご迷惑をかけるかと思いますが、よろしく願いいたします。(拍手)

司会（鯉沼総務企画官） ありがとうございます。

ここで、本日の資料の確認をいたします。本日机上に配付した追加資料もごさいますが、審議会次第、審議会の委員名簿、本日の審議会委員の出席者名簿、審議会の座席表、冒頭の厚生労働省組織令等のホッチキス止めのつづり、「議題（3）関係【令和5年度労働行政の推進状況について】」は、データ・数値の更新等もありまして本日机上に差し替えを用意しておりますので、全差し替えをお願いします。「議題（4）関係【栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について】」も、数値等を更新しておりますので、机上に配付した資料に差し替えをお願いします。「議題（5）関係【公共式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】」も、本日机上に16枚の追加資料を配付しておりますのでご確認ください。最後に「その他の参考資料」ですが、既にお送りしていたものに、No.11～13 はリーフレットを追加配付しておりますのでご確認ください。

資料に不足はございませんか。不足等がございましたらおっしゃっていただければと思います。よろしいでしょうか。

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、会長に進行をお願いいたします。原田会長、どうぞよ

ろしくお願いいたします。

原田会長 それでは議事を進めさせていただきます。「(3) 令和5年度労働行政の進捗状況について」説明をお願いいたします。

奥村栃木労働局長 労働局長の奥村です。私からは議題(3)関係の資料に基づき説明したいと思います。表紙をめくっていただくとパワーポイントの資料があるのでございます。先ほど会長から大変興味深い、示唆に富むお話をいただきました。私の説明はちょっと役所的な説明になりますが、30分ほどお付き合いいただければと思います。

それでは説明いたします。資料は表題にある横長のパワーポイントのものです。副題にありますように、本年3月の本審議会でお諮りした令和5(2023)年度「栃木労働局の重点施策と実績等について」にまとめています。資料の西暦表示は以前の資料にならったものをご理解いただきます。

ちょうど今年度の上半期が終わりましたので、重点施策として掲げた施策のこれまでの推進状況と、これから進めようとしている下半期の取組みをまとめた資料として用意いたしました。今から説明差し上げる点について、皆様方から忌憚のないご意見をいただければ幸いに存じます。

具体的な説明に入る前に、資料構成について補足いたします。このパワーポイント資料の裏が2ページになります。こちらは2022年度の重点施策として、項目1から5まで色付きで表示されています。この5点について、それぞれ具体的な取組みの上半期までの推進状況を資料の左箇所に、こうした取組みの推進状況や政府の施策の方向性を踏まえて、栃木局として進めようとしている今後の取組みを右箇所に記載しているというのが、資料の基本的なつくり方になっています。

本審議会でご指摘があったところと聞いておりますが、こうした取組みを考える上で栃木県の状況はどうかという点を頭に入れると、ここでの議論が一層有意義なものになるのではと考えた次第でございます。今回新たに項目1から5までの冒頭に、栃木県内の各種指標に見る現状という現状データ箇所を加えましたので、これからの説明の中で適宜触れたいと思います。なお、お時間の関係もあるので説明は概要という形で申し上げます。

3ページ、「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」についてで

す。

成長と分配の好循環とコロナ後の新しい社会の開拓を基本コンセプトとして新しいビジョンを示して、その具体化を進めるため、政府においてこれまで精力的に議論が重ねられてきました。その中で賃金についてクローズアップされており、最低賃金や構造的な賃上げ支援の方向性が取り上げられています。これを踏まえ、まず、労働局の関連取組について説明したいと思います。

最低賃金（最賃）は、働き方のセーフティネットとしての機能を有していることから、最賃制度の適切な運営が求められています。こうしたことから、公労使から構成される栃木地方最低賃金審議会（最賃審）の答申を通じた地域別最低賃金の決定や、決定後の最低賃金額の履行確保をしています。

4ページにあるように、これまでの中央による金額の目安の改定なども考慮に入れながら、最賃審における委員の方々による審議を尽くしながら改定をしてまいりました。今年は、政府の方針や賃金をめぐる各般の社会経済分野の状況があった中で、また、各方面からの高い関心や注目を集めてきた中で、従来にも増して、最賃審の公益・労働者・使用者の各サイドの立場をもとに一層審議を尽くしていただきました。

こうした経緯を経て、5ページにあるように、本年8月7日に、現行913円が41円引き上げられた時間額954円の審議会答申を受け、その額で10月1日に改正発効いたしました。

本審議会とは別に最賃審の場がありますので、労働局の施策を広く全般的に議論するというミッションを持つ本審議会では、最賃の在り方や水準を議論するのではなく、決まった最賃を、関連施策等を含めてどのように周知していくのかという点からの議論になると考えられると思います。今後は、その周知に向けて関係各方面に広く働きかけていくとともに、その遵守の履行確保に努めてまいります。

なお、地域別最賃のほか、一定の事業や職業に係る特定最低賃金という制度があり、資料にある5業種について現在最賃審で議論中である旨、この場で報告いたします。

地域別最賃の引き上げへの対応や、企業内での構造的な賃金の引き上げに向けては、生産性の向上が重要と考えられます。また、特に中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備が求められており、そのためには機運醸

成が必要です。

こうした点や働き方について広く行政・労使の関係者が参集する、7ページ、8ページに書いていますが、「とちぎ公労使共同会議」で議論されておりますので、引き続きこうした場を通じても周知を図ってまいります。

周知に当たっては、6ページに戻りますが、賃上げにとって重要な生産性向上に向けて、栃木働き方改革推進支援センターを通じた相談や、業務の効率化を図りつつ、事業内最賃の引き上げに取り組む場合に支援を行う業務改善助成金のPRを進めてまいります。

構造的な賃上げに関しては、いわゆる正社員のみならず、短時間有期雇用労働者や派遣労働者を含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保という観点が重要ですので、9ページにあるように、本年3月から「同一労働・同一賃金」の遵守のため、監督者の定期監督の実施にあわせ、チェックリストの活用などを通じて、パートタイム・有期雇用労働法上の報告徴収や、さらには労働者派遣法上の指導監督につなげることであり、一定の件数が上がっていますが、引き続きこうした取組みを続けてまいります。

なお、ここまで述べた周知や制度の履行確保の取組みに当たっては、公益の立場の方々、労使の立場の方々、皆様方のご協力が欠かせませんので、よろしく申し上げます。

10ページになります。「2 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進」についてです。

今、賃金に関して申し上げましたが、こうした取組みが進んでいくためには、賃金を支払う側、受け取る側が参画する労働市場の活性化が重要であり、その実現に向けた取組みが欠かせません。こうしたことから、経済、社会情勢の変化に伴う多様な課題を踏まえ、企業、労働者及び離職者へのあらゆる支援を実現するとともに、行政手続のオンライン化の推進による機動的・効果的な対応とサービス向上に取り組んでまいります。

こうした取組みを推進するに当たって、少し栃木県の状況について説明したいと思います。11ページです。ハローワークに提出された求人については毎月取りまとめているのですが、左箇所の表は年度ごとの求人の提出状況を集計したものです。2020年度以降、年度を経るに従い全体総数は増加しています。以前のようなコロナからの収束状況もあり、雇用情勢に持ち直し傾向が見てとれると捉えています。また、ハローワークへの求人の提出に際しては、求

人申し込みをする企業の方からの具体的なニーズを伺いながら受理しますので、濃淡はあるものの、企業サイドからの人手不足を訴える向きが寄せられております。ハローワークとしては、めりはりをつけて企業のニーズに的確に対応したいと考えています。

労働市場の中で、人手不足や成長分野への円滑な労働移動を推進していくことは重要であり、そのためには、職業訓練がポイントになると考えています。職業訓練にはポリテクセンターその他の機関における離職者向けの機械・建築分野などの技術・技能・知識を身につけてもらう、ものづくり系のコースを中心とする公共職業訓練と、民間教育訓練機関を活用して、再就職・転職・スキルアップを目指す求職者に比較的短期間のコースで支援する、非正規労働者のカバーを狙いとする求職者支援訓練があり、それらを総称して公共職業訓練と呼んでいるのですが、11 ページ右箇所の上の表はそのコースの開設状況を示しています。

その下は、在籍型出向により労働者のスキルアップを図ったり、事業再構築に必要な人材の円滑な受け入れを行う場合に、事業主に対して助成する産業雇用安定助成金の利用件数です。この助成金は、元々は、コロナの影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた場合に、在籍出向を通じて雇用の維持を図るという手法で、令和3年2月に創設され、近年取り組んでまいりましたが、コロナの5類移行から、また、近年の人手不足感の情勢変化に伴い、政府によりこうした雇用維持型の助成金制度の見直しがなされたこともあり、今後は政府の方向性も見ながら取り組みたいと考えています。

現在、政府では「人への投資」という旗印のもと、人材開発、労働者のキャリアアップや、社員のリスクリングへの支援、職業訓練といった関連施策を強力に進めていますので、こうした分野の取組みを紹介します。

12 ページです。職業訓練を行うに当たって地域ニーズを反映させることは、地域における効果的な人材育成を推進する上で重要です。そのため地域の関係者から成る協議会を開催し、訓練効果の検証を行うとともに、訓練カリキュラムの見直しに取り組んでいます。検証というからには、実態としてコースの開設がなされている必要がありますので、栃木県においては「営業・販売・事務分野」コースを選んでいきます。来月に協議会が予定されていますので議論を深めていきたいと考えています。

こうした地域のニーズに根差した人材育成の取組みも重要ですが、人手不

足を解消することに寄与したり、また、経済成長を牽引していく成長分野への人材供給の観点から、デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職に取り組んでいます。

デジタル分野の職業訓練ですが、13 ページにあるように、政府においては、実際にDXを推進していく人材像と、それが習得すべきスキルを定義した標準文書があり、これに沿って関連の訓練コースを分類しています。

DXというイメージがつかみづらいところがあるかもしれませんが、ITデジタル技術を活用して業務を変革していく、というのがおおまかなイメージです。例えばITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレスを進めることが挙げられています。そうしたツールやシステムを日常的に活用できる、望むべくは運用開発できるようなところまでできれば、というイメージだと思います。今後も引き続き、求職者の方にこれらデジタル分野を含む訓練コースを積極的に受講いただけるように、訓練施設での説明会や見学会を通じて、求職者のみならず、訓練をご案内するハローワーク職員自身の理解促進を図ってまいります。

13 ページが公的な訓練施設で行うものであるのに対して、次の14 ページは事業主の方が在職者に対して行うものです。事業主の取組みを支援するものとして人材開発支援助成金があり、この助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。政府が推し進める「人への投資」の重要なメニューともなっており、デジタルなどの成長分野に係る支援メニューも本助成金に設けられておりますので、その利用促進のため、ハローワークの職員による事業所訪問やセミナーの際に積極的に周知してまいります。

なお、前回ご指摘のありましたカーボンニュートラルへの対応ですが、この人材開発支援助成金の支援対象として、農薬の散布にトラクターを使用していたものを、ドローンを導入したということが例として挙げられているなど、グリーン・カーボンニュートラル化を進めるに当たり、これに関連する業務に従事する上で必要となる専門的な知識及び技能を習得させるための訓練も含まれており、こうした点で労働行政分野での目配りをしている旨、報告をいたします。

ハローワークは、あらゆる産業における人手不足に応じた求人の充足をミッションとしているのですが、政府として、15 ページにあるように、「医療・

福祉、建設、警備、運輸」を人手不足業種としてマッチングを能動的に行うこととしており、栃木局においては、来月、介護分野におけるイベントを行う予定です。

次のポイントに移りたいと思います。労働市場が活性化していく上で、そのインフラが整備されていくことは重要です。このため 17 ページにあるように、行政サービスのデジタル化の流れに沿って、今後一層、労働保険手続における電子申請の利用を推進するとともに、雇用開発助成金の電子申請の活用を周知してまいります。

また、18 ページにあるように、ハローワーク利用者である求人者・求職者といった労働市場の重要なアクターの目線に立ったサービスを一層展開していけるよう、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化を推進してまいります。

具体的には、オンラインによる求人申し込み、事業所による応募者の選考結果の登録ができる求人者マイページについては、本省の指示もあり、積極的に事業所に登録を呼び掛けていますが、栃木局においては全国水準に照らしても高水準でご登録いただいております。

一方、個人利用者ということもあり、求職者マイページについては本省指示はありませんが、ご自身が登録した求職情報や求職活動歴の確認、気になる求人情報保存、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募することが可能となるメリットを周知し、求職者に登録を呼びかけています。引き続き求人者・求職者双方に積極的に登録を呼び掛けてまいります。

また、オンライン相談についても取り組んでおり、実は、利用者の中では若い方が多いのですが、更にご利用いただけるよう周知してまいります。

このほか、労働局及びハローワークにおける各種支援策を幅広く周知するため、労働局において事業主向けの SNS、LINE・X（旧 Twitter）、Instagram を、全てのハローワークにおいて求職者向けの同様の SNS を最近開設し情報発信するようにしたので、こうした取組みも行ってまいります。

人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の対応の必要性の高まりを背景として、労働市場の一層の活性化が求められており、そのための取組みについて説明いたしました。労働市場の需給調整の中核機関として、ハローワークへの地域からの期待感をひしひしと感じます。その期待に可能な限り沿えますよう、目標達成に向け、また、目標自体を支える表に見えづら

努力や創意工夫も総動員して、自らのサービス提供機能の強化を図るとともに、これを担う職員の研鑽に努めてまいります。ご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。

次のパーツです。19 ページ、「3 多様な人材の活躍促進」についてです。

先ほど労働市場の活性化という点について申し上げましたが、そもそも労働市場に参加しづらい状況にある方々や、そのアクセスに課題がある方々に、労働市場への参加を促したり、アクセスを用意するための工夫をしていこうという観点も重要と思います。このような方々が生き生きと活躍できるような職場環境があると、労働市場もより活性化しますので、ここでの取組みを進めることが重要と考えています。

こうしたことを踏まえ、係る方々を積極的な意味合いで捉えて、「多様な人材の活躍推進」という表現であらわしたのがこの箇所です。ここでは、働くことを希望する全ての女性、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人などの方々への職場環境の整備に関する取組みについて説明します。

なお、前の箇所で主としてハローワークにおける取組みを紹介したので、まずハローワークと関係する取組みから先に説明します。ということで、このパーツは少し資料が前後しますのでご容赦願います。

まず 21 ページです。ここでの指標についての説明ですが、ハローワーク業務や雇用対策というのは、地域の社会経済の状況が色濃く反映され、また、地方自治体と緊密に連携して取り組んでいるなど、地域性がより強い面があると考えられることから、北関東3県のデータも特にお示ししたところです。これらの比較が主眼でないので、参考としてお受け取り願います。

初めに左箇所ですが、高齢者雇用に関する状況を示しています。高齢者雇用については、高齢者雇用安定法に基づき、高齢者の雇用確保などのための措置が設けられています。中でも、2021 年の法改正により、従来の企業の 65 歳までの雇用確保措置義務に加え、70 歳までの就業確保措置について、努力義務ですが新たに設けられたこともあり、66 歳以上まで働ける制度のある企業数は増加しています。

ちなみに、こうした状況についての国の報告対象は、グラフにあるように拡大されたのですが、このような小規模企業においても取り組んでいる様子が見られます。

次に、右箇所では障害者雇用に関する状況を示しています。障害者雇用に

関しては、障害者雇用促進法に基づいて、一定規模の企業は一定数の障害者の雇用義務があるという法定雇用率制度が設けられています。具体的な算出方法は同制度において定められており、これを見ますと、栃木県においては、最近の流れとしては、以前よりも障害者雇用が進んできたと捉えています。

しかしながら、現在は 2.3%とされていますが、来年4月から段階的に率の引き上げが予定されておりますので、法定雇用率制度に基づく実雇用率がこれを上回っている状況がこのまま続くのか、油断はできない状況です。

最後に、左下にあります外国人雇用については、数としては増加しており、これへの対応という観点があると思うのですが、現在、中央段階で技能実習特定技能制度の抜本的見直しが議論されており、その結果を見てとなると思っていますので、単純にここでは栃木県の数のみ示しています。いずれにせよ、栃木県については増加の状況です。

では、具体的な取組みの説明に移ります。資料が前後して恐縮ですが、話の流れ上、まず 26 ページをご覧ください。先ほど、障害者雇用に関して、基本的な流れとしては進んでいると申し上げました。今年はまだ数字が出ていないのですが、確かに昨年 2022 年 6 月 1 日現在で、栃木県で働く障害者は 19 年連続で過去最高を更新、実雇用率は法定雇用率 2.3%を 25 年ぶりに、かつ、全国平均の水準を上回ったところですが、一方で、法定雇用率に達していない企業が 588 社あり、うち 347 社は「雇用ゼロ企業」で、一人も障害者を雇用していないという課題が見られる状況です。今後はハローワークによる企業への雇用率達成指導を引き続き進めていくことに加え、特に雇用ゼロ企業に対しては、労働局における精神障害者雇用トータルサポーターという企業支援の専門性を有した職員を活用して、関係機関と連携しながら企業向けのチーム支援を行い、雇用率未達成の解消に取り組んでまいります。

なお、来年4月から段階的に法定雇用率が引き上げられ、また、法定雇用率の対象企業も拡大しますが、新たに障害者の雇用義務が発生する企業など、その影響が大きい企業に対する周知徹底に取り組んでまいります。

障害者雇用に関しては、法定雇用率の遵守徹底のような施策もあるのですが、精神障害・発達障害などの多様な障害特性に対応した就労支援を行うことも重要です。27 ページですが、こうした障害特性に精通した障害者雇用トータルサポーターをハローワーク宇都宮に集中配置し、スケールメリットを生かしながら、きめの細かい支援を行ってまいります。

障害者雇用の推進に当たっての更なる課題としては、障害者の雇用が進んでいない中小企業への支援です。法律では、中小企業への障害者雇用の促進を図るため、優良で先進的な取組みを進めている中小企業に対して、その旨の認定制度を設けています。障害者雇用に関して「ともにすすむ」という思いを込めて、「もにす」認定制度が設けられました。栃木県においてもこうした取組みを積極的に進めていきたいところですが、なかなか手が上がらないので、ぜひ皆様方からの周知に向けたご理解、ご協力をいただきたく存じます。

28 ページです。先ほど 66 歳以上まで働ける企業割合が増加していると申し上げたところですが、70 歳までの就業確保措置を行うことについて企業に努力してもらうよう、事業所内の関係制度の具体的見直しの提案を行う独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、法の趣旨に沿った取組みがなされるよう働きかけてまいります。

また、高齢者の方は生活環境、健康状態から就業のニーズが多様であることから、こうした多様なニーズに応じた活躍の場を提供できるよう、県内主要ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設けて、来訪者への支援を行っています。今後は高齢者のニーズに一層こたえるため、求人開拓による求人数の確保に努め、就業意欲がかなり高いと思われる高齢者に関しては、担当者制による職業相談や個別情報提供などのきめ細かい対応を行うほか、多様な就業の場の確保の観点から、シルバー人材センターとの連携強化を図ってまいります。

29 ページです。栃木県における外国人労働者数は、2022 年 10 月末現在で 29,826 人で、コロナ禍の影響はあったものの過去最高を更新しています。人手不足分野を補うことを目的として 2019 年に新設された特定技能も、その創設時期と数の状況から左箇所のグラフには含めていませんが、大幅に増加しています。

取組みの基本的な方向性としては、外国人材の増加を踏まえ、外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言などを行うとともに、その雇用管理改善を図るためのセミナーの開催を通じて、企業への支援に取り組んでまいります。

なお、特定技能は制度の抜本的見直しが検討されており、その動きにも留意しながら対応してまいります。

労働市場に参加しづらい状況にあるという点で、25 ページに戻りますが、

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代で、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事についている、あるいは希望する職業とギャップがある、実社会での経験が不足しているなど、さまざまな課題に直面している世代、現在30歳代後半から50歳代前半に入っていらっしゃると思いますが、いわゆる就職氷河期世代の支援も重要と考えています。

こうした世代への支援については、政府においても、令和2年度から4年度までの3年間を集中的な取組期間第1ステージと定め、当局においては関係機関と連携し、ハローワークにおいてもさまざまな取組みを実施してきましたが、今年度及び来年度の2年間も第2ステージとして引き続き集中的な取組みを実施することとしており、各ハローワークにおいては、昨年同時期と比べ正社員就職件数は増加しています。今後も引き続き、ハローワーク宇都宮に設けた専門窓口コーナーにおいて一層効果的な支援に取り組むとともに、各ハローワークでも就職氷河期世代をターゲットにした限定求人・歓迎求人の開拓及び求人充足に力を入れてまいります。

さて、労働市場に女性の参加を推進していくことはこれまでも取り組んできたところですが、最近では所属する組織の意思決定権者や、業務の中核的な担い手になってもらうことを積極的に促すなど、女性の活躍を一層推進していくための取組みをしています。

20ページにお戻りください。左箇所は、女性管理職などを有する企業における女性管理職別の割合の推移です。折れ線グラフでわかりづらいかもかもしれませんが、女性管理職のいる企業における役員、部長相当職や課長相当職についている女性管理職の割合を示したものです。折れ線の太字が栃木県の水準で、薄字が全国平均の水準です。概してですが、女性管理職を有する栃木県の企業では、全国平均と比較して登用の状況が見られるといえます。紙幅の関係上このグラフを資料に掲載していますが、一方で女性管理職等を有していない企業もあり、こうした登用が進展している企業が地域のリーディングとしての役割を果たし、一層の登用に取り組んでもらうとともに、地域における登用の底上げにつながっていくことを期待しています。

女性の活躍推進を支援していく「女性活躍推進法」に基づいて、各種の取組みを行っていますが、22ページでは、管理職比率のほか、採用継続就業、労働時間などの働き方や多様なキャリアコースといった、女性の活躍に資する各種の基準を設定し、その基準を満たした企業に「えるぼし」という認定

マークを付与して、商品や求人広告などに付けることを可能とする認定制度を設けています。こうした認定が進むよう、法に基づく報告徴収の機会も捉え、積極的な周知をしてまいります。

また、女性が職場で活躍するに当たっては、妊娠中や出産後も安心して働き続けられるよう、引き続き法に沿った取組みがなされるべく周知してまいります。

23 ページです。認定制度といえば、次世代育成支援法に基づく「くるみん」認定制度の周知と企業向け取得奨励に取り組んでいます。左箇所からもうかがえるように、この認定制度は、認知度の向上もあり、さまざまな取組度合いに応じて認定基準のレベルを見直したり、最近関心が高まっている不妊治療の取組みを取り込んだりと、制度の改善が進んでいます。

こうした中で、栃木県においても毎年申請がなされていますが、右箇所にあるように、今年は建設業界で初めて一段進んだ取組みをみる「プラチナくるみん」の認定を行いました。こうした企業が多く出てくるよう、周知を一層進めてまいります。

20 ページに戻っていただきたいのですが、右箇所は育児休業取得率の状況を示しています。多様な人材が活躍するためには、雇用の継続が重要ですので、そのための育児休業について、男女ともに安心して取得できることが必要です。右箇所のグラフからは、男女ともに全国の取得水準を上回っていますが、なお男女間に開きがあり、その開きを縮めていくことが求められています。また、ここにはありませんが、極めて短期間というのではなく、果たして一定期間のものが取得できているのだろうかという点も、今後、踏まえていくことが重要と考えています。

24 ページに目を転じますと、育児休業制度は社会的に非常に関心が高いものであり、たび重なる制度改正がなされています。最近では、令和3年改正による産後パパ育休制度が設けられるなど、男性の育児休業促進に非常に関心が寄せられておりますので、取得促進を進めてまいります。

一方で、女性の活躍推進の観点から、男女ともに育児休業を取得しやすい職場環境の整備改善が重要と考えていますので、こうした観点でも関係制度の周知を図ってまいります。

次に 30 ページをお開きください。「4 労働災害の防止」です。

労働市場に参加する働く人々が安全に安心して働くことができるよう、労

働者の安全確保対策に取り組むこととしています。

このため 31 ページにあるように、これまで関係者が一体となって取り組むべき中期的な労働災害防止対策をまとめた労働災害防止計画を策定し、これなどに基づき取り組んできました。

31 ページの下にあるように、労働災害による死傷者数は、2022 年（令和 4 年）は減少したものの、2021 年（令和 3 年）とともに 2,000 人を超えています。こうしたことも念頭に、国の計画にも沿って、栃木局としては本年 4 月に第 14 次労働災害防止計画を策定しました。同じページにある 2023 年（令和 5 年度）から 2027 年（令和 9 年度）までの 5 年間の計画期間中の点線は、死傷災害の増加傾向に歯止めをかけるとのこの計画の狙いをあらわしたものとご理解願います。

この計画では 8 つの重点対策を掲げていますが、転倒災害といった行動災害が多いという災害の発生状況からも、また、リスクアセスメントといった事業場内における積極的、継続的な災害防止活動が求められていることから、中でも自発的な安全衛生対策に取り組むための意識啓発がポイントになると考えています。

32 ページでは、各年の 8 月までの休業 4 日以上災害という形で労働災害件数の推移を示しています。本年 2023 年 8 月までのデータを見ると、コロナ明け後の経済活動の活発化に伴い、その前年同期から比べて増加が見られます。このグラフでは全体的な傾向を示していますが、災害のタイプを具体的にしてみると、転倒などの行動災害の発生や高年齢労働者の被災の状況が見られます。

こうしたことから、行動災害を引き起こす原因である要素を標語にした呼び掛け運動である「Aない声かけ運動！プラス」を推進してきましたので、引き続き推進してまいります。

ちなみにこの「Aない声かけ運動！プラス」ですが、「あわてる・あせる・あなどる」というアルファベットの A を頭文字とする「あぶない行動」を「しない・させない」ために、栃木局が発案したキャンペーンで、さらにプラスという、職場ごとの課題を足してもらいたいという事業者の自主的な取組みを促すこととしたというものですが、こうしたことも先ほど述べた自発性に通ずるものと捉えています。

このほか、転倒災害防止のため、楽しく気軽に対策を行ってもらえるよう、

仮称ですが「ころばNice（ないっす）とちぎ」といった新たな呼びかけ運動も試みる予定です。

33 ページですが、さらに自発性を広めようと、産業に着目した労働災害防止対策として、小売業や介護施設のリーディングカンパニーを構成員とする協議会で、今後このような取り組みの積極的な周知を図っていく予定です。

最後のパーツになります。35 ページ、「5 誰もが働きやすい職場づくり」です。

さきに申し上げたように、労働災害を防止していくことはもとよりですが、さらに、誰もが働きやすい社会の実現に向けて、長時間労働の抑制や総合的なハラスメント対策などを推進していくことが重要です。長時間労働や過重労働は、健康確保上の問題のみならず、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む要因にもなっており、これへの対応が課題となっています。

まず 36 ページですが、総実労働時間、所定労働時間、所定外労働時間の推移を示しています。この折れ線グラフも少しわかりづらいかもしれませんが、赤色系統が栃木県の水準の状況、青色系統が全国平均の水準の状況を示しているとお考えください。栃木県はものづくり県ということで製造業の占める割合が高いことから、全国平均よりも高い傾向にあると考えておりますが、それでも労働時間は中期的には減少傾向にあったものの、コロナ明け後の経済活動の回復もあり、2022 年（令和 3 年）から増加に転じている状況です。誰もが働きやすい職場を形成するためには、時間外・休日労働時間数が月 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による労災請求が行われた事業場を対象に、監督指導を実施しています。

先週、2022 年度の結果をまとめたものをプレスリリースいたしました。38 ページをご覧ください。結果は、監督指導の実施時場は 559。主な違反内容として、違法な時間外労働があったもの 250 事業場。賃金不払い残業があったもの 47 事業場。そして、過重労働による健康障害防止措置として必要な健康診断、面接指導、適切な方法による労働時間の把握などが未実施のもの 135 事業場でした。

こうした違法状況が一定数確認されていることから、40 ページにあるように、引き続き長時間労働対策が必要であり、来月 11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に、重点的な監督指導を行ってまいります。

加えて、社会的な機運醸成も重要であることから、11 月 29 日に宇都宮市

内で、有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にもご登壇いただき、過労死の現状や課題、防止対策について考えることを目的としたシンポジウムを開催する予定です。

誰もが働きやすい職場の実現という点では、ハラスメントはあってはならないものといえます。41 ページの左箇所では、パワーハラスメントのような個別法で明確に定義されたものではないものの、民事上の個別労働紛争として分類しているいじめ・嫌がらせの件数は、前年同期比で増加しており、こうした状況にも留意する必要があると考えています。

42 ページの左箇所では、本年8月末時点での比較になりますが、パワーハラスメントは、昨年度(2022年度)は中小企業への法律の適用が開始されたことから件数が落ち着いたものと考えられるのに対し、取得しようとする際などの妊娠・出産、育児休業ハラスメント、そしてセクシュアルハラスメントは増加しています。こうしたことから、注意すべき状況でもあり、迅速丁寧な相談を行うとともに、法に基づく紛争解決援助制度の活用、事業主への報告徴収や是正指導に積極的に取り組んでまいります。

お時間の関係もありますので、私からの説明はこれまでといたします。本日は私以外に部室長もおりますので、いろいろとご意見等をいただければと思います。よろしく願いいたします。

原田会長 ご説明ありがとうございました。それでは、今のご説明並びに資料につきまして、ご質問、ご意見を伺いたいと思います。どなたからでも結構です、いかがでしょうか。はい、お願いします。

横山委員 育児休業に関して伺います。育児休業については、取得率というのはもちろん非常に大事で、それを上げていくことは必要です。ただ、私は仕事上、離婚するような女性をいっぱい見ていて、経済状況をいろいろお伺いするのですが、育児休業だけで辞めてしまう。そこで辞めるパターンが結構多いんですね。育児休業はとったものの、その後復職するのであれば、それはとても有意義なことだけれども、育児休業をとってその後辞めるみたいなことが、既定のコースみたいに何となく感じられている。復職しない率のデータがあるのかどうかということがまず1点と、そういうことに対する原因とか、そういうことについての調査はやられているのかどうかお伺いします。

上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の上野と申します。ご意見どうもありがとうございます。

今、委員からご発言がありました、育休明けに辞める方が多いのではないかという話ですが、基本的に、育児介護休業法の中における育児休業制度は、復職を前提とした休業制度になっておりますので、辞めることを前提に取得するものではないと、事業主の方も労働者の方も基本的にはご理解いただいていると思っております。

事業主の方から、産休のあたりからちょっとトラブルがあつて、辞めないちょっと難しいというようなご相談を受けたりすることももちろんございますが、私どもに来る方は勤務を続けたいというご相談の方がどちらかという人が多い。そのためにどういう形で事業主と対応したらいいのか、または、私どもに間に入って対応してもらえないだろうかというご相談で、それに応じて現在も対応しているところです。

申し訳ございません、復職しない率については、当局において特に数字としてはとっていませんが、確認させていただいて後日お示ししたいと思いますので、よろしく願いいたします。

横山委員 重ねて伺いたいののですが。私は別に、企業の方が育休をとった後に辞めなさいとしているとか、とる方が最初からとか、そこを知りたいのではなく、育休をとって、育児期間だけ短期間ですが仕事を離れて、復職できるという環境にない方も結構いらっしゃると思うのです。復職できなかったときに、その原因がどういうところにあるのかという調査は欲しいと思うのです。別にそれは企業が圧力をかけたとかそういうことを知りたいわけではなくて、どういうことで女性が仕事が続けられないのか。もうちょっと育休が長ければ続けられるのかとか、男性がもうちょっと協力すればいいのか。何が要因になっているのかということは、やはり女性が今後一生仕事をしていくことを考えていく上で、今後のいろいろな政策にかかわることだと思うので、復職されないケースについてはそういうところを調査していただけると、いろいろな意味で反映できるのではないかと思った次第です。

上野雇用環境・均等室長 ご意見どうもありがとうございます。私どもの方で、今いただ

いたご意見を踏まえまして、今後、女性の退職してしまうケースについて、可能な範囲で調べてみたいと思います。よろしく願いいたします。

原田会長 よろしいでしょうか。

横山委員 はい。

原田会長 ほかがございませんでしょうか。はい、お願いします。

杉田委員 杉田です。ご説明ありがとうございます。私からも幾つか質問させていただきたいと思います。

1点目は、先ほどの横山委員の質問にも関連するところですが、資料 20 ページに育児休業取得率のデータを示していただいています。これを見ますと、栃木県の男性は令和3年に比べて令和4年は 28.7%ということで 10%以上増えているのですが、この要因とか、この間に取り組んだこと等があれば教えていただければと思います。

また、これに関連して、取得率が男性も上がってはいるけれど、長期間なかなかとれていない実情もあるのかなというところもあるので、期間についてどれぐらいデータをとっているかわからないところではありますが、栃木県の育児休業取得率に加えて、男性はどれくらいとれているのか、わかれば教えていただければと思います。

2点目は、資料 27 ページの障害者の雇用に関してです。栃木県は、全体として実雇用率は法定雇用率を上回ったということです。ただ、達成していない企業が 588 社あるし、347 社は一人も障害者を雇用していないという現状をお話しいただきました。実際に一人も障害者が雇用できていない企業では、雇用できない原因というか障害がどういうことなのか。支援をする前提として、どういうことが問題なのか当然調査されているでしょうから、どういったあたりが問題というか壁になって実現できていないのか、教えていただければと思います。

私も仕事柄相談を受けている関係で、障害者の雇用に関していろいろ気になるところというと、雇用はしたけれど、実際そこで働き続けられるのかということ。お仕事をしていく中で、職場でトラブルが生じてしまったり

して、働き続けることが難しいケースがなくもないのかなというところがあるのですが、雇用の継続に関して何か労働局の方でご支援等されていることがあるのか、教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

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

今の委員からの質問の件ですが、まず1点目の男性の育休アップの要因についてです。お配りしております24ページの右の方で先ほど局長からもご説明しましたように、昨年度、育児介護休業法が改正施行されております。その中で、改正内容のところがございますように、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、及び、妊娠・出産をした、もしくは配偶者の方がそういう状況になったのでということで申し出た労働者に対して、個別に各企業における制度の周知と今後の意向の確認措置を義務付けています。これによって、男性でも育児休業がとれるという認識がかなり強く持たれるようになったということ。また、その後10月1日に施行された産後パパ育休の創設についても、かなり関心が高くなっておりまして、私どもへの相談も、労働者だけではなく事業主の方からも、男性からこの制度をとりたいという希望があったがどのように対応したらいいのかと、割と前向きな相談が来ております。そういった経緯から、特に令和4年度は男性の育児休業取得率がアップしたのではないかと考えているところです。

期間についてですが、今、正確な数字までは持っていませんが、県の方で育児休業取得期間の調査をしております。この中で一番多いのは1週間前後、その後1カ月という形だったと思います。正確な数字については後日お示しいたします。私からは以上となります。

高野職業対策課長 引き続き障害者の関係について説明いたします。ご質問ありがとうございます。

ご質問は2点あったかと思えます。まず第1点目、ゼロ人雇用の原因です。毎年6月1日時点の企業の障害者雇用の現状を調査することになっておりますが、令和3年度の調査内容に基づきまして、ゼロ人雇用がどのような状況にあったかというところを、我々詳細に確認させていただきました。そうしたところ、例えば昨年度はちゃんと雇用していたけれどもやむなく離職によ

ってゼロ人になってしまったところ、長年にわたってゼロ人のところ、ここ数年はゼロ人であるところ、ゼロ人雇用でも多様でございます。

ゼロ人雇用に至る原因とといいますか、なぜ雇用に至らないかといいますと、最初に申し上げたゼロ人雇用になってしまったというところについては、今まで雇用ができていましたので、こちらからぜひということになると、いつでも大丈夫ですというウェルカムなところが非常に多い。

ただ、数年ゼロだった、今までずっと雇ったことがないという企業も実際にはございます。そういったところは、障害者を雇用するに当たって、どのようなことが雇用継続のために必要なのか、また、雇用するに当たってはどのようなケアが必要なのかといったところで立ち止まってしまって、そこからはなかなか進まない企業も非常に多くございます。

我々ハローワークといたしましては、一番最初は、今年ゼロになったというところはアプローチしやすいものですから、そういった事業所からどんどん雇用についてお願いしているところです。指導させていただいて、どんどん雇用について進めているところでございます。

ただ、一方で不安があるという企業に対しては、我々の指導だけだとなかなかうまく進まないところがございます。我々の関係団体の高齢・障害・求職者雇用支援機構でレポートをまとめていただいて、各業種の好事例を全国的にまとめた資料もございます。そういったペーパーを示しながら、その業種・業態に基づいてこういった取組みはいかがでしょうかということで、事業所に好事例としてお渡ししています。

また、我々だけではなくて、例えば障害者の雇用ということになりますと、この仕事に対して誰か来てくださいという通常の求人だとなかなか難しいと言われます。ですので、その障害者のために今まで考えもしなかった仕事の切り出しをしてみてもどうですかと。例えば今までずっと1人の方が最初から最後までやっていた業務の中で、最後の製品の整理の部分だけを取り出せば障害者雇用に当たらないでしょうかというような仕事の切り出しですね。またこれも、我々の関係団体で障害者職業センターというところがあるのですが、そういったところに入っただきながら、企業にこういった切り出しでこういった方を雇えるのではないかとというアプローチをさせていただいているところです。これがゼロ人雇用の部分でございます。

続いて2点目、雇用したが働けるかどうかという定着部分の話だと思いま

すが、この部分については、私どもハローワークでは、仕事を探している障害者の方と相談をして紹介して就職させるだけが仕事ではございません。実はそこからもう一歩定着支援ということで、勤めましたがどうですかと、私どもは、雇用されている障害者のみならず、企業の方にもいろいろとアプローチしています。そういった専門の人員をこちらで雇っております。その者は日々出張して、その企業に入り込んで、障害者の方にどんなことで困っているかを聞き、また、企業の方にも障害者雇用でどんなことに困っているかを聞き、仲介者としてこういったお話があるみたいだということを双方にお話しして、雇用が継続するように努めているところでございます。

これだけではなくて、先ほど申し上げた障害者職業センターでは、ジョブコーチを配置しております、こういった第三者も、しっかりとその方が職場に定着できるようにしているということがございます。

それともう1点、我々が専門的にできる企業支援だけだと、日常の支援がなかなか企業に対してできないということがありますから、企業の同僚や上司の方が障害者支援ができるように、仕事サポーターというものを養成する講座を毎年開いております。仕事サポーターの養成では、障害についてどういう特性があるのか、どういったところに注意した方がいいのか、同僚としてこんな立ち居振る舞いをしていただければありがたいということの養成講座を開いて、しっかりと定着できるような支援をさまざましているところでございます。以上でございます。

左藤職業安定部長 ちょっと補足させていただきます。職業安定部長の左藤でございます。

このように一人の障害者の方を職場にご案内して、そこで今も申し上げた支援をさせていただくのですが、残念ながら途中で離職に至るケースもございます。そうしましたら、我々ハローワークにおいては、このように取り組んでいて何が原因だったのかをしっかりと分析します。原因分析をして、離職理由を把握をして、組織側に課題があれば、また関係機関に課題があれば、そこを必ず改善して、その上でその企業さんがもう1回雇いたいということであれば次の方のご案内を進めていく。原因が解消されない限り次の方のご紹介はせずに、まず原因分析して、必ず、次の方はより長く定着いただけるよう支援する形で努めております。以上です。

原田会長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。

江田委員 江田でございます。デジタル分野の支援に関して質問いたします。

まさに企業も社会もデジタル化、DX化が目覚ましい勢いで進展しています。例えば、私は新聞社に勤めていますが、1年半ぐらい前にはチャットGPTなんていう言葉は新聞紙上になかったわけです。それだけ目覚ましい進展が見られている。高度なデジタル知識・技術を持つ人間は、まさに原田会長がおっしゃったように奪い合いの状況になっています。どこの企業も喉から手が出るほど欲しいと思っているかと思えます。

企業や社会でどんどんDX化が進展する中で、当然そこで働く人たちの底上げも必要になってきます。弊社では過去に、パソコンが苦手でちょっと精神的に落ち込んだ方もいらっしゃいました。どんどん進展する中で、底上げの部分も待ったなしだと思っています。

そんな中で、この再就職支援事業は大変いい取組みだと思いますが、数字を見ると、充足率が100%に行っていない。これはPR不足なのか、内容に問題があるのか、あるいは他に原因があるのか、そういった部分をどう考えていらっしゃるのか。

先ほど局長のご説明の中で、願わくば運用開発まで持っていければということがあったかと思いますが、これはかなりハードルが高いと思うのです。この分野はもっと力を入れて欲しいと思っていますけれども、今後の展望や取組みの予定、あるいは今後こんなふうにしていきたいというのがあればご説明願いたいと思います。よろしく申し上げます。

岡訓練課長 訓練課の岡といいます。ご質問ありがとうございます。私からご質問の回答をさせていただきます。

まず、充足率が余り上がっていないというご質問ですが、離職者訓練について、は公共訓練と委託訓練の2つの種類があります。公共訓練は雇用保険に入っている方、求職者訓練は雇用保険の受給者資格がない方という大きな枠組みになっていますが、その充足率を見ますと、公共の場合は充足率112%、求職者訓練は充足率74.5%で、若干訓練ごとに違っています。

なぜ違ってくるかという、求職者訓練についてはどうしても介護関連の訓練があり、これがなかなか充足がいかないというのが大きな問題になって

います。公共に関しては、営業・販売・事務、パソコン関係のコースが多いです。こちらは充足率が相対的に高いということで、コースごとに充足率が違っているとご理解いただければと思います。

デジタル分野の関係で、今後の方向性ということですが、政府もデジタル人材の育成を掲げています。栃木県としては、11月8日に訓練の協議会を開催して6年度の方向性を出すということですが、デジタル分野の構成についても大幅に見直す、コースを増やす、内容を見直すという方向で考えています。

デジタル分野につきましては、応募率は200%を超えて、充足率が100%近いコースがほとんどです。ただし、就職率に関しては60~70%と高くない状況が見受けられます。ここをどのように上げていくかが課題と認識しております。コースは増やしても就職に至らない。この課題について、求人者のニーズを把握しながら訓練コースのカリキュラムを検討していくということで考えております。

奥村栃木労働局長 私の説明が質問を呼んでしまったのかなと思いますので、ちょっと補足します。

今、訓練課長の岡からお話したのは基本的な方向性ですが、実は私、4月に着任する前にポリテクセンターやポリテクカレッジを運営している高齢・障害・求職者雇用支援機構で、同じようにDXとかGXをどうしていくかということに取り組んでいたわけです。そのときの危惧は、DXは非常にとらえどころがなくて難しいんじゃないか、一方、そもそもDXにEXCELが入るのか入らないのかというようなところから、もっと高度なAIまで入るのか、という対象が明らかになっていないということでした。皆さんご記憶かどうかわかりませんが、昔は「第4次産業革命」とかと言っていたんですね、こういったことに対して。それが残っているかという、みんな「それはどこの話？」ということ。AI等のDXとされる分野はここ数年非常に伸びてきたので、この分野は非常に変化・進展していると思います。

したがって、私ども労働行政としては、地についた人材育成をするという観点から、要は、やりながらやっていくというのが現実的だと思っています。ただ、方向的にはDXが進んでいく方向は不可避だと思っているので、我々の持ち味を生かして、ポリテクセンターとかいろいろな民間教育訓練も一貫

して、何がDXに該当しないのか、また、どういうニーズがあるのか探りながら進んでいくのが現実的だと思いますので、そういった方向で議論を進めていきたいと思います。

原田会長 ありがとうございます。ご質問いかがですか。吉成委員お願いします。

吉成委員 労働行政で大変お世話になっております。時間の関係で質問して出てしまいかもしれませんが。

デジタル関係については前回も申し上げて変えていただいたということですが、さまざまな施策をしてLINEやSNSを展開していますとのことですが、受けている方が本当にそれを受けて利用されているかというところのデータがもしあれば、お示しいただければと思います。

それと賃金の話です。冒頭、最低賃金の話が会長からございまして、まだまだ1,000円にいかないこの栃木県です。この根底には、今回の2023年度の春季生活闘争の中でしっかりとこれまでになく足跡を残して、この最低賃金が上がったかと思います。今回、芳野会長から5%という高い目標を掲げましたが、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

しかしながら、今回、パートナーシップ構築宣言が示されましたが、この辺も価格転嫁が中小に行きますとまだまだされていない。中小企業の皆さんのところにお伺いしますと、大きな企業がそこに加わっていないと。連合としても、全体で大企業が入らなければなかなか実になりませんということを書いていまして、労働組合からも、企業に対して、パートナーシップ構築宣言に加わってくれということを書いていまして、今しているところでございます。

私が申し上げたいのは、実際に賃金が上がりましたが、しかしながら労働条件が悪化して大変働き方が悪くなりましたということであれば、これは本末転倒です。この辺をしっかり労働局も県も含めて労使全体で取り上げながら、データというのはなかなか難しいかもしれませんが、そこは見据えていきたいと思っております。

最後ですが、今テレビではビズリーチとかリクルート、ましてジャーニーズの事件がありまして、コマースがほとんどリクルートのビズリーチとかです。栃木県の企業に目を転じますと、中小企業で支えておられるこの栃木県、よその企業はばら色だということで、隣の芝生は青いということなの

でしょうが、登録者数が相当今多い。実際に離職する人が多くて中小企業では大変困っているんだと。要は、中堅で働いている皆さんが思い描いて、離職する方は少ないかもしれませんが、離れてしまって大変困っていると。現場も私ども労働組合からも、そういう声が今上がっています。

さまざまな展開で、政府が言うリスキリング(学び直し)はいいのですが、うまく回っていないような気がします。まして世の中は人手不足。大きな穴が抜けますと、そこに補充されていく回転が今なくて、抜けてしまって大変な企業が多い。その辺の対応は難しいと思いますが、やはり離職率もしっかり捉えて、そこに対してどうしていくのか。先ほどの話ではさまざまな就職支援がございしますが、そういう方は、そこは通らずに直接行ってしまうと思うので、その辺の対応を私どもは危惧しているところです。その辺しっかりデータとしてつかんでいながら、この先の働き方を含めて考えていかなければならないと考えております。これは課題提起です。よろしくをお願いします。

原田会長 退席時間があるようですので、手短かに回答をお願いします。

左藤職業安定部長 デジタル関係で当局のSNSについてのご質問かと思えます。お答えいたします。

各ハローワークにおいては、求職者向けにこの7月に全所で3つのSNSを開設いたしました。当局におきましても、同時期に、事業主の皆様向けにSNSを開設し、情報発信を続けているところでございます。

SNSをご覧になって来られた方はいるのかということですが、実際にいらっしゃいます。SNS発信の効果性というのも定点観測してやっていかなければいけませんので、そこは定点観測していく予定でございます。実際に、既にそれをご覧になって、例えば求職者の方であれば、SNSで面接会のお知らせを見て面接会にいらしたということは、各ハローワークから報告が上がっています。

ただ、やはりSNSになじみのある世代は若者世代でございます。この7月より、SNSを求職者向けでハローワークで始めたのですが、宇都宮においては従来からやっぴまして、特に新卒応援ハローワークという新卒の大学生や卒後3年以内の方を支援するハローワークがございします。そこでL I

NEを従前より展開していましたが、既に友達の数2,165という形で登録者がありまして、ここで新卒応援の支援として、面接指導や履歴書の添削、オンライン面接の指導をしますよという、そこに満員御礼という形で参加いただいている状況でございます。

確かに世代別では若者の方々の方がレスポンスはいいのかなという感触はありますが、我々も局全体挙げてやっていくのは今年度が初めてでございます。どういった形でPRしていくのがいいのか、試行錯誤で学びながらやっているところでございます。

このSNSの発信は時代に即した流れだと受け止めて、今後も引き続き、試行錯誤の中からより良いものをつくり上げていきたいと思っております。ぜひ皆様も、可能であればフォローいただいたり、友達登録いただけると幸いに存じます。よろしくお願いいたします。

原田会長 質問者が退席されてしまいました。2点目の問題についてお願いします。

梅村監督課長 監督課でございます。ご指摘ありがとうございます。賃金の問題と併せて、労働条件の低下を招かないようにという話に加え、取り引き関係の部分についてもという話をいただいたかと思っております。

労働条件の低下に関しましては、労働基準監督署を通じて監督指導しておりますので、意識を改めていきたいと思っております。

また、現在、労働条件の見直しに関しては、単に違反を指摘するのみならず、適切な労働条件の確保に向けたアドバイスができるように支援を行うという仕組みをとっておりますので、こういったものを活用しながら適切に対応していきたいと考えております。

また、賃金関係です。取り引き関係においてどうしても難しいという面があったり、取り引き関係において不適切な事案があった場合は、関係機関への通報制度のようなものを設けておりますので、こういったものの中でしっかり関連機関へ情報提供し対応をお願いするという形で、適切に対応していきたい。

パートナーシップも同じですので、しっかり対応していきたいと思っております。以上です。

原田会長 ありがとうございます。問題提起ということでしたが、3点目について何かありますか。

左藤職業安定部長 実際に現場では離職が続いていて、うまく全体として回っていないのではないかと問題提起につきましては、我々労働局の役割として、企業の皆様や労働者の皆様の現状をよりしっかり把握した上で、適切な政府の方針が実行できるように実施していくのが使命でございます。いただいたご意見をしっかり踏まえて取り組んでまいります。引き続きこういったご提起をお待ちしております。よろしくお願いたします。

奥村栃木労働局長 今の点について1点だけ。今の点は問題提起ということなので、今後は大きな流れを見ながらということですが、いわゆる労働市場のネット環境の広がりということで、そこに対して課題として職業安定法という労働需給調整の法律が対応していこうとしており、そこに募集・提供事業とかもしっかり捉えていこうという動きもあります。そういった中央の法施行の状況を見ながら、今後、実際の現場の施行がどうなると考えていくことになるかと思えます。

原田会長 ありがとうございます。

膝附委員 膝附と申します。今、吉成さんからの話を受けて頭をめぐらせ始めたのですが、うちもビズリーチを使ってかなり募集もしていますし、うちのメンバーもかなり登録していると思います。

今の時代背景からいったら、仕事を変えるということは大切なことだと思います、世の中の的に。産業革命以来で、これから生成A I もどんどん使われていくでしょう。その中で、どのようにリスキリングが実質なされるかという部分が必要ではないかと思うのです。ですから我々実務者から見て、ビズリーチにどんな人間を募集していくかという部分と、何らかの学びをする環境をつくっていただいていると思います。ですけど、そこで我々民間が何を実質必要としているか、ビズリーチで募集しているかという部分を吸い取ってもらっても必要かなと思うのですね。

そのときに、ただ講義を受けただけでは必要な人材にはならない。そこで

のマッチング、我々が必要とした部分、実質、学びを受けた時間が質に変わったかどうか、その物差しを持っていただくことが一番必要じゃないかと思うんです。

手を借りる相手というのも、大学の方も必要だと思いますし、場合によっては民間同士でそれをバスターする。ただではなくてお金を払ってでもそういう部分を取り入れてもらうとか。DX関係で言ったら、人手は足りないなんてものじゃないですから、ただでは無理です。高くてもたくさん受講者がいればコスパは安いわけですから、そのような考え方もしながら、本当に実質のリスクリングを。

補講は、昨年1月1日の日経の1面に出ていた。守らない、しかも学び直しができる部分が元々文化としてある。これはすごくいいベンチマークではないかということで読ませてもらいました。そこら辺は実質方向を指示してもらえばありがたい。要望になります。

原田会長 要望ですが、何かありますか。

奥村栃木労働局長 今、民間でまさに操業されている方の切実な声ということで受け止めました。

実は、政府の政策の方向性も、人材育成分野は相当強化されているということでございます。そういった問題意識で、元々は訓練施設とか労働局とか県といった公的な機関を中心に、今までカリキュラムやニーズ調査していたのですが、地域の声をよりくみ取ろうということで、この前、職業能力開発促進法の改正があつて地域の関係者のプラットフォームを法律的に位置付けて、そこには従来の関係者のみならず、例えば民間の需給調整事業者とかも入れて、民間サイドで需給調整されている声も訓練に反映する、そういう制度的な枠組みもできつつあるというのが動きです。ですから、国もそういう動きに目配りしているというのが1点。

2点目として、今までも訓練施設はありますが、人材開発支援助成金で事業主の取組みを推進していこうということと、あとは個人助成ですね。教育訓練給付金という個人の取組みに着目したものがあり、個人もいろいろなところからリスクリングを自らしなければいけないですよということで、そこが結構手厚くなっています。基本的には、民の創意工夫をより取り込んでい

こうという流れもあります。また、公的機関のみならず、関係者も、言われてやるだけではなくて自ら努力してくださいという国の政策になっています。そういう中で、労働局のような執行機関としては、人材育成の政策はまだ緒についたばかりですが、いろいろなところに顔を出したりいろいろなネットワークを築きながら、そういったノウハウを積み重ねていきたいと思っています。

膝付委員 引き続きよろしく申し上げます。

原田会長 ありがとうございます。まだまだあろうかと思いますが、そろそろ時間も来ておりますので、最後に何かこれだけはということがあれば。よろしいでしょうか。

では、続いて次の議題に移りたいと思います。「(4) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」です。

ここで、栃木労働局長から栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問したいということですので、よろしく願いいたします。

奥村栃木労働局長 それでは、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正の決定について、栃木労働局長から諮問させていただきます。

令和5年10月25日

栃木地方労働審議会 会長 原田 淳 殿。

内容等については事務局からご説明差し上げたいと思います。よろしく願いいたします。

(栃木労働局長から原田会長に諮問書を手渡す)

原田会長 ありがとうございます。ただいま栃木労働局長から、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問があったところです。事務局から諮問文の写しを配付して朗読をお願いいたします。

(各委員に諮問文の写しを配付)

齋藤賃金室長 賃金室長の齋藤の方から、諮問文の朗読をさせていただきます。

栃労発基 1025 第 1 号

令和 5 年 10 月 25 日

栃木地方労働審議会 会長 原田 淳 殿

栃木労働局長 奥村 英輝

栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、栃木県電気機械器具製造業最低工賃（令和 3 年栃木労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上となります。よろしくお願いいたします。

原田会長 ありがとうございます。今の諮問の背景について、事務局の賃金室長からご説明をお願いいたします。

齋藤賃金室長 それでは、背景等につきまして私の方から説明させていただきます。

私は、今日、机上にお配りした「議題（4）関係【栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について】」を中心に説明していきますが、その前に、同様に机上に配付した黄色い「栃木県の最低工賃について」というリーフレットがあるかと思います。これは一般にこちらで配布しているチラシです。これをご覧のとおり、栃木県の最低工賃は、衣服製造業最低工賃と、今回諮問した電気機械器具製造業最低工賃の 2 種類があります。このうち、今回は下の電気機械器具製造業の改正となります。

では、資料は「議題（4）関係」に戻りますが、時間の都合もありますのでかなり端折って説明させていただきます。

まず、なぜ今回この地方労働審議会で諮問するのかです。先ほどいろいろな説明のなかで最低賃金という話が出てきました。最低賃金は最低賃金審議会です。いろいろとやっているのに、最低工賃はなぜ地労審なのかと素朴な疑問をお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。端的にいうと、最低賃金というのは、最低賃金法という法律の中で定められておきまして、そこで改正決定等が定められています。

一方、最低工賃というのは、家内労働法という別な法律の中で決められておきまして、改正決定するということです。そのあたりについては、先ほど示

した資料の6ページ、7ページに条文の抜粋がありますのでご覧いただければと思います。

そもそも今回なぜ改正を諮問させていただくかという背景です。資料5ページをご覧いただくと、こちらに栃木県の最低賃金と、下段には栃木県電気機械器具製造業最低賃金、いわゆる特定最低賃金の改定の推移がございます。黄色いチラシを見ていただくと、電気機械器具製造業最低工賃は令和3年4月20日に前回改正しております。つまり(4)の資料で5ページ下の段を見ていただくと、令和3年4月の時点では令和2年の913円が特定最低賃金の額でした。ところが、その後令和4年には913円が971円と、58円も既にながって上がっています。また、現在まさに審議中で明言はできませんが、去年の31円の上げ幅を上回る上げ幅で今審議されているところです。つまり、賃金がこれだけ上がっているのに工賃が全く上がらないという状況はいかがなものかということで、ここでご審議いただくに至ったとご理解いただければと思います。

お時間の都合でかなり端折った説明になってしまって申し訳ないのですが、以上、ご理解いただければと思います。私からは以上です。よろしくお願いいたします。

原田会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について何かご質問はありますでしょうか。よろしいですか。

ないようですので、今読み上げていただきました「栃木県電気機械器具製造業最低工賃について」、家内労働法第二十一条第1項に基づき、最低工賃専門部会を設置して調査審議を委託したいと存じますが、いかがでしょうか。

(「はい」の声あり)

原田会長 ありがとうございます。ご意見がないようですので、栃木県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を設置し、調査審議することといたします。

続きまして、ただいま設置が決まりました専門部会委員の指名ですが、最低工賃専門部会委員及び臨時委員については、地方労働審議会令第七条第1項の規定により、会長が指名することとなっております。指名に際しまして

は、家内労働法第二十一条第2項に基づいて、家内労働者代表委員、委託者代表委員、公益代表委員それぞれ3名とし、家内労働者代表委員と委託者代表委員のうち1名については本審議会の中から指名し、残る2名については、関係労使団体から意見を伺った上で臨時委員として指名することといたします。

なお、公益代表委員についても1名は本審議会の中から指名し、残り2名は当該公益代表委員と相談の上指名することにいたします。

そこで、栃木県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の委員として、公益代表委員からは杉田委員、労働者代表委員からは鈴木委員、使用者代表委員からは井上委員の3名を指名し、家内労働者代表、委託者代表及び公益代表の6名の臨時委員については、それぞれから意見を伺った上で臨時委員として指名したいと考えておりますが、委員の皆様のご意見を賜りたいと存じます。そのようなことでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

原田会長 ありがとうございます。

次に、地方労働審議会令第六条第7項の規定により、専門部会の部会長が本審議会の委員である場合には、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることができることとなっております。

栃木労働局長から諮問をいただきました栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきまして、専門部会の議決をもって審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか、ご審議いただきたいと存じます。何かご意見はございますか。

では、これでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

原田会長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、そのように議決いたします。

次に、「(5) その他」とありますが、関係資料の【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】の報告説明を事務

局からお願いします。

左藤職業安定部長 職業安定部長の左藤でございます。本日机上に配付させていただきました白黒の資料がございます。こちらは事前にお配りしておりますカラー版からの差し替えということで、よろしくお願ひいたします。

職業安定部より、【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・改善の取組みについて】ご報告申し上げます。

まず、本日お配りした資料をご覧ください。令和4年度におけるハローワークの業務実施結果についてでございます。厚生労働省では、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・改善の取組、いわゆる総合評価を実施しております。総合評価とは、事業の枠内に記載しておりますとおり、年度当初にハローワークごと、業種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するもので、目標の項目は、全国のハローワークに共通する①就職件数、②求人充足数、③雇用保険受給者早期再就職件数等を必須項目とし、これに加えまして、ハローワークごとに地域の特性などを踏まえて選択した重点的取組業務を目標に掲げております。年度終了後に目標達成度を点数化して、同じ規模グループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を公表いたします。

その結果が下の表になります。類型2「良好な成果」のハローワークが当局におきましては2所、類型3「標準的な成果」のハローワークが9所でございます。当局は11所のハローワークになりますので、結果がこのようなになりました。

また、各ハローワークにおける令和4年度の取組内容に対する所長による業務運営の総括・分析は、本日机上配付いたしました資料「就職支援業務報告」をご確認いただければと思います。

なお、こちらの横紙のハローワークの状況ですが、令和3年度においては、総合評価はコロナ禍の関係で実施しておりません。ただ、当局におきましては、令和3年度のやり方としては、ハローワークごと、業務ごとに設定する目標値が本省から示されませんでしたので、それにかえて、過去3年度実績と比較して、進捗状況を確認しながらPDCAサイクルを回し、実施してきたところでございます。

それでは裏面をご覧ください。令和5年度の総合評価の、業務の目標設定についてです。資料の表がハローワークごとの目標値となっております。全国全てのハローワークで共通する主要指標、補助指標のほかに、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、諸重点指標を選択し、目標を意識した取組みを実施しているところでございます。

ハローワークにおけるマッチング機能に関する業務取組は、令和4年度まではコロナ禍の影響を受けたものが多い状況でしたが、本年5月からは5類に移行したということでアフターコロナのフェーズに入り、県内各ハローワークにおきましては、令和4年度を取組内容の分析や結果を踏まえ、よりよいマッチング機能が実現できるように努めているところでございます。

以上、報告でございます。

原田会長 ありがとうございます。ほかに何か提案等はございますか。

事務局 ありません。

原田会長 委員の皆様から、今まで説明について何か追加してご質問やご意見はございませんか。(なし)

それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。長時間にわたりご苦労さまでした。ありがとうございました。

司会（鯉沼総務企画官） 会長はじめ委員の皆様には、大変お忙しいところ、貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございます。今後の労働行政の運営に反映したいと存じますので、引き続きご指導等をよろしくお願い申し上げます。

これをもちまして栃木地方労働審議会を終了させていただきます。本日は大変ありがとうございました。