

日時：令和6年3月19日(火)

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2回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和5年度第2回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 令和6年3月19日(火) 9:59~11:59
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
杉田 明子
原田 淳 《会長》
横山 幸子 (欠席)

労働者代表 相羽 加津美
児玉 浩一
鈴木 徹也
丹 和子 (欠席)

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

※五十音順で表記

4 次 第

1. 開会
2. 栃木労働局長あいさつ
3. 会長あいさつ
4. 議題
 - (1) 「令和5年度労働行政の推進状況」及び「令和6年度栃木労働局行政運営方針(案)」について
 - (2) 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

(3) その他

5. 閉会

司会（鯉沼総務企画官） 皆様おはようございます。大変お忙しいところをお集まりいただきまして、委員の皆様にはありがとうございます。定刻よりちょっと早いですが、ただいまから令和5年度第2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の鯉沼と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役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。

この審議会ですが、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催しております。なお、本日はマスコミ関係者はおりませんが、傍聴人として、後ろの3名は令和6年4月から我々の仲間として一緒に仕事をしていく職員になります。

本日は12時の終了を予定しておりますので、議事進行にご協力をお願いいたします。

本日の審議会は、公益代表の横山委員は急遽欠席とのご連絡をいただいております。労働者代表の丹委員、使用者代表の井上委員、3名が欠席となっております。公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名が出席されていますので、地方労働審議会令第八条第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。

なお、連合栃木の人事異動により、中原委員の後任として児玉委員にお願いしておりますのでご紹介いたします。児玉委員、一言お願いします。

児玉委員 皆さんおはようございます。連合栃木で事務局長を仰せつかっております児玉と申します。よろしく願いいたします。

司会（鯉沼総務企画官） よろしく願いいたします。

初めに、今回ご出席いただいております審議会委員の皆様方を五十音順でご紹介いたします。恐れ入りますが、お名前を申し上げますのでその場で起立いただければと思います。

最初に公益代表委員のご紹介をいたします。

荒木委員。(挨拶)

江田委員。(挨拶)

加藤委員。(挨拶)

杉田委員。(挨拶)

原田会長。(挨拶)

横山委員は欠席となります。

次に労働者代表委員をご紹介します。

相羽委員。(挨拶)

児玉委員。(挨拶)

鈴木委員。(挨拶)

沼子委員。(挨拶)

吉成委員。(挨拶)

丹委員は欠席となります。

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

池添委員。(挨拶)

橋本委員。(挨拶)

膝附委員。(挨拶)

松谷委員。(挨拶)

山本委員。(挨拶)

井上委員は欠席です。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の関係で、名簿と座席表の配付にて紹介にかえさせていただきます。よろしく願いいたします。

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。栃木労働局長の奥村です。労働局を代表して一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本日は、年度末の非常にお忙しい中、皆様にはお時間をいただきお集まりくださり、誠にありがとうございます。また、平素より私ども労働局、さらには、労働基準監督署やハローワークに対して、さまざまな点からご支援、ご協力をいただきまして、この場を借りて改めて御礼申し上げます。

本日は2時間という限られた時間ではございますが、幾つかの大切な議題を今回ご説明したいと思っています。1つ目は令和6年度の行政運営方針で

ございます。こちらは私どもが来年度取り組もうとしている業務の基本的な
抛り所となるもので、後ほどご説明したいと思っております。この行政運営方針を
皆様方にご審議いただくに当たって、私どもが取り組んできた今年度の状況
についても併せてご説明した方が皆様の審議に資するという事で、併せて
ご報告いたします。これらの審議が終わった後、最低工賃、その他の審議に
ついてご説明いたします。

前回、昨年10月25日に今年度の第1回審議会が開催されたところでござ
います。そのとき私はデビュー戦ということで、ご挨拶も兼ねていろいろ申
し上げましたが、その内容のうち大きなところと自分が思っていた点が1つ
あります。それは、栃木県においては、「ポテンシャル・魅力を持っている人」
というたとえ話を引いて、栃木県の魅力やポテンシャル・潜在能力をいかに
引き出していくかが私のミッションであると発言したところでございます。
その後、何とかこの栃木県の素晴らしい魅力を私なりに周りのスタッフとも
ども発信しようということで取り組んでまいりました。魅力とかポテンシャ
ルは、持っているだけではもったいないということもあるので、いかにこれ
を発信していくかが大事だと思っております。

このような考え方に基づいて、次年度は、持っているものを高めるのみな
らず、発信力を強化しようということで行政運営方針を取りまとめました。

中身については、今、労働行政には、労働基準行政、職業安定行政、雇用
環境・均等行政、人材開発と非常に光が当たって非常に嬉しいところです。
大変なところはありますが、それをいかに栃木局管内に反映させていくかが
私どものミッションでございます。そのような観点からご審議いただければ
と思っております。

本日は貴重な場だと考えておりますので、私どものご説明に至らぬ点があ
れば、遠慮なく忌憚のないご意見、ご質問をお寄せいただければと思いま
す。

本日の審議会が実りあるものとなるよう祈念して、冒頭のご挨拶といたし
ます。本日は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。続きまして、当審議会の原田会長から
ご挨拶を頂戴したいと思います。原田会長、よろしく願います。

原田会長 原田です。これから議事進行を務めさせていただきますので、ご協力をよ

ろしくお願いいたします。

たまたま昨日バスに乗っていましたが、ちょうど先週時刻改正があったばかりで、一番前に座っているお客さんが信号待ちのときに運転手さんに話しかけている、よくないことなんですけれども、バスの本数が減ったのは働き方改革のためですかと。こういうところにも労働行政が浸透しているのかなということがありました。

また、世間では、2024年問題がいよいよ間近に迫っています。自分の職場には余り関係ないだろうと思っていたのですが、私たちは一応裁量労働制ということになっているのですが、休日出勤の振り替えは、今まで結構弾力的というか拡大解釈で運用してきたのですが、いよいよ4月からは厳格になるということです。いろいろな手当も見直さなければならないということになっています。我々の職場だと、人件費をとるか研究費をとるかというなかなか切実な問題があるのですが。

このような立場でこういうことを言うのも何ですが、本当に身近なところに迫ってきているのだなと感じますので、しっかりご議論いただければと思います。今日は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確認いたします。資料は事前に郵送しております。本日追加で机上配付資料がございました。2つあり、1つが「ハローワークと地方公共団体のワンストップ支援事業」という1枚、もう1つがホッチキス止めで3枚の「日光市と雇用対策協定を締結しました」です。資料は郵送のものと本日机上配付のものになります。資料に不足等があれば申し出ていただければと思いますが、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項に依りまして、会長に進行をお願いいたします。原田会長、よろしくお願いいたします。

原田会長 ご指名がありましたので進行を務めさせていただきます。原田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは議題に入らせていただきます。

まず最初に、「2023年度栃木労働行政の実績」及び「2024年度栃木労働局

行政運営方針」について、事務局から説明をお願いいたします。

朝倉総務部長 栃木労働局総務部長の朝倉でございます。着座にて御説明させていただきます。

私からは議題1「2023年度栃木の労働行政の実績」の部分を説明いたします。資料は、青を基調にした横置き「栃木労働局の重点施策に関する実績等について」というパワーポイント資料になります。

資料のつくりとしては、10月に行われた第1回地方労働審議会でもご説明したとおり、2023年度の重点施策の進捗状況を更新し、年間の実績を書いております。数値についてはまだ3月で年度が終わったわけではございませんので、資料作成時の最新だった1月末時点となっております。

2023年度の栃木の労働行政の重点事項は、ページをめくっていただき、上から「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」、「2 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進」、「3 多様な人材の活躍促進」、「4 労働災害の防止」、「5 誰もが働きやすい職場づくり」の5本の柱となっております。1から順に説明しますが、時間の関係上全てのページを説明できないため、前回会議後に更新した内容を中心に説明いたしますので、あらかじめご了承ください。ただければと思います。

まず「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」でございます。4ページをご覧ください。1つ目の重点事項「最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」でございます。栃木県の最低賃金については、前年度の913円から41円引き上げて954円、10月1日改正発効しております。なお、前回の審議会ではまだ決まっていなかった特定の産業について設定される最低賃金である特定最低賃金は、資料の右側にあるとおり、業種ごとに1,007円から1,061円で令和5年12月31日に改正発効しております。

続いて5ページ、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金を引き上げる企業に対する支援措置である「業務改善助成金」について8月末に拡充しましたが、申請件数が172件と昨年度の同時期に比べて約1.8倍増加しており、より多くの企業に使っていただいております。

続いて6ページ、企業における正社員とパートタイム労働者の同一労働同一賃金の遵守徹底については、真ん中の上が労働基準部における対応、右下

が職業安定部における対応、左下が雇用環境・均等室における対応と労働局全体で連携し、是正指導件数は昨年同期から倍数以上の153件となっております。

続いて「2 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進」になります。8ページをご覧ください。「地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」ということで、右図にもあるとおり、都道府県や市町村、職業訓練実施機関等をメンバーとした地域職業能力開発促進協議会で、栃木県内の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定することとしており、2月28日に第2回の協議会が開催され、令和6年度の訓練計画が策定されたところです。

続いて9ページ、「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支援①」で、公的職業訓練のうちデジタル分野を中心に実績を書いております。離職者向けの職業訓練の実施状況や訓練説明会の実施状況も記載しておりますので、適宜ご覧いただければと思います。

続いて10ページ、同じデジタル人材の育成ですが、企業が従業員に対して行う職業訓練の経費やその間の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金の実績になります。右表の上から2つ目の「高度デジタル人材訓練」を見ていただくと、助成率が75%とほかの訓練と比較しても高くなっていることがわかります。このことから、高度デジタル人材の育成に国として力を入れている形になります。

続いて11ページ、「人材確保対策の推進」です。医療・福祉、建設、警備、運輸等、人手不足感が高い業種に対する事業所見学会やミニ面接会を実施しており、その際のチラシを載せております。就職斡旋の難しい分野ではありますが、業界の魅力発信を行うなどして対前年度で健闘しており、下半期にも各ハローワークで積極的に実施しているところです。

12ページでは、新型コロナウイルス感染症の影響で雇用過剰となっていた企業と人手不足が生じている企業間で在籍型出向を推進することにより、労働者のモチベーションを維持しながら雇用を維持するという方向性のもと、在籍型出向の取組を2023年度の重点としておりましたが、新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境が変化し、令和5年10月末で厚生労働本省において在籍型出向支援事業が廃止されたこと等を受けて、産業雇用安定センターや県、労使等の皆様がメンバーになっていただいた「とちぎ在籍型出向等支援協議部会」が廃止されました。今後は在籍出向を含め、人材確保による人手

不足の解消、リ・スキリングによるスキルアップ支援に注力していきたいと思っております。

13 ページと 14 ページは飛ばしまして、「3 多様な人材の活躍促進」になります。15 ページをご覧ください。これが3つ目の重点項目ですが、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です。

中身に入ります。16 ページをご覧ください。女性活躍推進のための企業の取組支援として、女性活躍推進法に基づいた、女性の活躍を推進している企業が取得できる「えるぼし」認定制度の認定企業数を書いております。1月30日に新たな認定企業が出て、現状で22社となっております。

続いて17ページ、「えるぼし」が女性活躍を推進している会社に対する認定制度であるのに対して、「くるみん」は仕事と育児の両立サポートの一定基準を満たした企業に対し、子育てサポート企業として認める制度です。前年比プラス4社と、こちらも着実に増えております。

18 ページは、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援で、令和3年度に改正した育児・介護休業法にて、3年度中に施行していた産後パパ育休制度に加えて、今年度の4月1日から、対象は従業員1,000人以上の企業ですが、育児休業取得状況の公表の義務化が施行され、これで全面施行となったことから、労働局のホームページによる周知に加え、セミナー開催等さまざまな機会を通じて周知を行っているところでございます。

なお、中ほどの両立支援等助成金の支給状況は急激に減っていますが、これは新型コロナにより学校が休業した際の助成コースが終了したことに伴うものであり、育児休業取得のための取組をした事業所に助成するコースなど、ほかのコースは約1.5倍と増加しているところでございます。

続いて19ページは「就職氷河期世代の活躍支援」になります。ハローワークでは、就職氷河期世代専門窓口であるミドル世代支援コーナーを設けて、就職から職場定着までの伴走型支援を実施しております。また、地域若者サポートステーションでは、就職氷河期世代の無業者の職業的自立に向けた支援を行っております。

続いて20ページは「障害者の就労促進」です。まず昨年12月に公表した、令和5年6月1日現在の栃木県で働く障害者の実雇用率ですが、20年連続で

過去最高を更新して2.39%となっています。しかし、未達成企業は対象企業数の41.7%、576社で、そのうち一人も雇用していない企業が70.5%、406社というのが現状です。今年度の下半期は、令和6年4月からの法定雇用率引き上げに向けて、また令和8年7月までの制度変更を見据えつつ、新たに雇用義務が発生する企業を訪問するなど、周知を徹底して取り組んできたところです。

21ページをお願いします。下半期で新たに加わった部分は、障害者雇用の先進的な取組みを進めている優良な中小企業を認定する制度である「もにす」認定制度です。栃木県内企業の3社目として、この2月に日光市の(株)沼尾様が認定されました。こちらがその写真になります。

続いて22ページです。「高齢者の就労・社会参加の促進」として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して事業所を訪問し、65歳を超える継続雇用や定年引き上げ等の提案を行っており、1月末現在で359社に上ります。また、ハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」では、65歳以上の就職件数も623件で、前年同期より約100件増加しております。

「外国人に対する支援」は23ページになります。栃木県における外国人労働者数は過去最高を超え、今後も増加する見込みであるため、就労促進とともに、労働関係法令違反や人権侵害が起きないように、関係機関と連携しているところでございます。

続いて4つ目の重点項目「労働災害の防止」です。25ページからになります。

労働災害の発生状況を見ますと、2022年は若干減りましたが、2023年は増えてしまっております。業種としては製造業と小売業、社会福祉施設の増加が顕著であり、死亡事故は陸上貨物運送業と製造業における荷役作業中が3分の1を占めていることもあり、25ページの右にあるように、栃木局独自の取組みを行い、死亡事故の撲滅及び死傷災害の減少を目指しているところでございます。

26ページは、企業内の労働災害防止に向けた意識改革、社会的機運の醸成のための「SAFEコンソーシアム」が設立され、県内で22企業が参加しております。また、SAFEアワードという取組事例の表彰制度では、つい先月、宇都宮市の介護施設「蓬愛会」が最高賞のゴールド賞を受賞しました。

また、急激に増加している転倒災害を防止するための対策の指導・周知の

ために、栃木局独自で実施している「ころばNice(ないっす)とちぎ」の一環として、転倒災害防止用体操の動画を作成し、近いうちに公開する予定としておりますので、その際はぜひご覧いただき一緒に運動していただければと思っております。

5つ目の重点項目として、28 ページからの「誰もが働きやすい職場づくり」となります。

29 ページをご覧ください。パートタイム・有期雇用労働法に基づき、雇用管理の実態把握と法律の履行確保を行っております。主な違反は記載のとおりとなっておりますので、ご覧いただければと思います。

続いて 30 ページ、「長時間労働の抑制」として、労働基準監督署では法違反が疑われる企業に対する監督指導や、中小企業を中心に改正労働基準法の周知や支援を行っております。11 月の過労死等防止啓発月間では、団体に対する協力要請や労働局長による企業訪問、重点監督の実施、シンポジウム・セミナーの開催等、さまざまな取組みを実施いたしました。

31 ページは「総合的なハラスメント防止対策」です。ハラスメント防止のための周知として、セミナーや労使団体の講演等を行っておりますが、相談実績としては、一番右の棒グラフで、本当であれば薄いグリーンであるべきと思って見ていただくと、相談件数は前年同月比で見ると 1,126 件から 1,269 件と約 150 件の増加となっております。

32 ページはハラスメント別の相談件数で、下の表は企業訪問による実態把握とそれに基づく是正指導件数となります。

1 ページ飛ばして 34 ページ、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの促進については、働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問支援や、働き方改革につながる取組みをした企業に対する助成金である「働き方改革推進支援助成金」により企業を支援しているところでございます。

以上が 2023 年度の栃木労働行政の実績となります。

ここで、前回この資料同様の資料である上半期の進捗状況を説明した際に、横山先生と杉田先生からご質問をいただきました。その質問と回答を説明させていただきます。

横山先生からいただいた育児休業関連のご意見は、「育休明けに退職する女性労働者が多く定型化しており、事業主からの不利益の取り扱い等によるものだけではないと考えています。その状況を調査しないのか、また、それに

より施策への反映をした方がいいのではないか」というものでした。

その回答としては、育休明けに退職する女性労働者の状況調査については、労働局で毎年実施している法律の施行状況のための企業への聴き取りの中で行っております。また、当局に寄せられる相談においても、毎年その内容について把握しているところでございます。さらに、県において労働者の退職事情を調査しており、その内容についても把握しております。なお、その調査結果や聞き込みの中で、業種の中でそういう相談が多いという話であれば厚めに対応するなど、労働局としても育休の問題についていろいろ対応しているところでございます。

杉田委員からは、男性の育休利用者が増加しているが、利用期間の状況はどうかというご質問をいただきました。

その質問については、令和4年の栃木の労働環境事情という調査結果があるのですが、その中で男性の育児休業の多い順に、2週間未満が61%、1カ月以上3カ月未満が19.5%、2週間以上1カ月未満が11.0%であり、利用期間1カ月未満が7割を超えており、女性の利用期間に比べると短い状況ということがこの調査結果からわかります。

以上、前回の審議会の中でご質問いただいた内容について、委員の皆さんにご紹介いたしました。私からは以上となります。

奥村栃木労働局長 引き続き、私から「2024年度栃木労働局行政運営方針（案）」についてご説明いたします。着座にて説明いたしますので、ご理解いただくようお願い申し上げます。

今、総務部長の朝倉からは、今年度、令和5年度における業務の実績について報告いたしました。私は、来年度の令和6年度における当局の取組みの重点施策などをまとめたものをこれからご説明いたします。

この資料の「栃木の労働行政」は、各年度の栃木労働局の行政運営の基本的な方針となるということで、その重点施策を示す文書という位置付けを持っています。行政文書として行政内部で使用するのみならず、県民・国民の方々に栃木労働局の基本的業務を広く紹介する広報資料としての役割を持っております。こうしたことから、今回、表題や内容としてお示ししているものは、労働局のパンフレットのように見えますが、一方で労働局が2024年度に力を入れて取り組む業務を組織内外に明らかにする機能も持ってい

ますので、そのようなものとしてお読みくださるようお願い申し上げます。

各論に入る前に、この行政運営方針（案）の基本的なコンセプトについてご説明いたします。縦A4カラー刷りの資料の表紙をご覧ください。表紙と2ページは行政運営方針の柱立て、施策をカテゴライズしたものを集約した柱立てです。これをどのようにつくっているかという、我々47都道府県労働局はこういった行政運営方針をつくることになっていますが、次年度に取り組む業務の拠り所とするために、厚生労働本省が方針案の雛形を示しています。雛形そのままというわけにはいきませんので、その雛形を参考に、栃木局管内の状況に即して、この方針の項目・内容を取捨選択したり配列を変えたりとカスタマイズを加えているところでございます。カスタマイズを行うに当たっては、限られた行政資源の中で効率的に業務運営していくためには、多岐にわたる業務を正確に類型化したり重点化することが重要です。これまでの行政運営方針もこのような考え方に基づいて策定しております。

こうした中で、次年度、2024年度に重点として取り組んでいくこととした事項の柱は4つです。まず、「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進等」、2つ目が「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」、3つ目が「魅力ある職場づくり」、最後に「多様な人材の活躍」を掲げております。これら4つの柱に含まれる業務は、政府の重要施策として位置付けられているものだったり、今年度の栃木局の業務執行状況から次年度に重点的に取り組む必要があると我々が考えているものでございます。具体的には後ほどご説明いたします。

加えて、局内でこの策定のための議論を重ねていくにつれて、これらの柱立ての目指すところや、これらの柱立てが最終的につながっていくところは何だろうということになりまして、栃木県においても人手不足を背景として人材確保が喫緊の課題となっていることから、今申し上げた4つの柱を実施していくに当たっては、単にそれぞれを実施していただくだけではなくて、多かれ少なかれ、これらが人材確保という大きな傘のもとで具体的にやっていく柱だというコンセプトのもとにとりまとめ、これを発信していこうということになっております。

併せて、発信を高めるためには、その大きな傘である、栃木県の人材確保のために取り組むというメッセージを出した方がいいということで、副題として「“栃木で働きたい”を実現するために」を付しており、表紙に記載した

次第でございます。

具体的な説明に移りたいと思いますが、時間の関係もあるので主なものが説明の中心となります。中身が結構ありますので 20 分ほどいただきたいと思います。

まず 3 ページをお開きください。「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」でございます。

この柱は、人材確保に当たって賃金等の処遇改善が大変重要であり、今年度の行政運営方針でも 1 番目の柱として掲げたところでございます。

ちょっと後ろに飛びますが 29 ページ、栃木局においても、先日の 3 月 7 日、栃木県とともに主催し福田知事も出席された「とちぎ公労使共同会議」で、構造的かつ持続的な賃上げに向けた環境整備という切り口で取り上げたところでございます。ここでは、政府が重視する継続的な賃上げについて、栃木局管内において大部分を占める中小企業が必要性を認識し行動に移すことができるよう、労働局としてはそのための環境整備として助成金を活用した生産性の向上などのきめ細かな支援策を講ずることが重要であるとともに、非正規労働者の方々の同一労働同一賃金の確保に向けた取組みを推進していくことが重要であると考えております。

具体的にこの柱についてご説明しますと、3 ページになりますが、中小企業・小規模事業者の生産性向上による計画的な賃金引き上げに取り組む企業への支援を行うため、生産性向上に資する生産設備の設備投資などを行って、事業内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に助成する「業務改善助成金」の活用を促進いたします。

また、先ほど触れた「とちぎ公労使共同会議」のもとで、栃木局・厚生労働本省・経済産業省などの関係機関の賃上げ支援策をまとめた資料と会議構成団体の関連施策をまとめて広く発信していこうと、今回の 3 月の共同会議での合意に基づいて立ち上げることになった会議事務局の栃木局のホームページ特設サイトの活用を進めていこうと考えております。

次に 4 ページ、「最低賃金制度の適切な運営」です。本審議会とは別に「最低賃金審議会」という審議の場がありますので、最低賃金の在り方や水準の議論はそこをお願いすることとして、ここでは決まった最賃の履行確保に取り組んでいこうということと、関係施策の周知について価格転嫁に関するものもあることから、関係行政機関や関係団体とも連携して行うこととしてお

ります。

5 ページです。「監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」です。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を図るという観点が重要ですので、労働基準監督署の定期監督等の実施の際の確認や情報提供等を通じて、パートタイム・有期雇用労働法上の報告聴収や、労働者派遣法上の指導監督につなげていくということでございます。

また、賃上げに関しては、短時間労働者の社会保険適用に係る就業調整構造を言いあらわす「年収の壁」への対応が、こういった議論の中でクローズアップされてきたところですので、パートなどの非正規労働者の処遇改善を促すキャリアアップ助成金という政策メニューがありますが、そこに新たな関連メニューとして設けられましたので、その周知を行ってきたところがございます。引き続き、次年度も事業主への活用勧奨を行うことを考えております。

以上、賃金引き上げに関する取組みについて申し上げましたが、政府の重要施策として位置付けられているとともに、社会的に大きな関心が払われている分野でもありますから、今年度同様、柱立ての1番目に持ってきております。内容については、今年度の取組みを踏まえ、その取組みをさらに発展させていくのが今回の柱の取組みでございます。

次の柱です。6 ページ、「2 リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」です。

この柱では、文字どおりとも言えますが、全国的な人手不足が言われる中で、政府としても重要施策として位置付けています。そこでは、人材確保を考えていく上での重要な視点として、デジタル化や労働者の主体的な学び・学び直しへの支援が掲げられており、栃木局としても、急速に進展するデジタル環境に対応するための人材を育成して県内産業を強化していくとともに、県内産業に従事する労働者の成長意欲にこたえ、その能力発揮を支援していく観点から、リ・スキリングによる労働者の能力向上支援に取り組むことが重要と考えております。

さらに、栃木県においては、ハローワークなどの情報からも、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、関係者の密接な連携による人材確保支援の取組みを積極的に進めていくことが重要と考えております。

こうしたことから、6ページのリ・スキリングですが、労働者の主体的な学び・学び直しのための雇用保険給付のメニューである「教育訓練給付制度」について、労働者個々人の学び・学び直しの支援に取り組むツールとして注目されていることもあり、デジタル関係の講座もここに含まれておりますから、ハローワークにおける周知を強化します。

7ページです。公共職業訓練施設で行う訓練、民間教育訓練施設を活用して行う公共的な訓練である求職者公的職業訓練に関して、ハローワークによる受講勧奨等によりデジタル分野における再就職支援を支援していきます。

また、就職に際してだけではなく、在職時からの労働者のキャリアアップや社員の方のリ・スキリングに取り組む企業に対して、そのための関連費用を助成する「人材開発支援助成金」の活用勧奨を行います。この助成金においても、デジタル等の成長分野についての支援が重要と考えております。

8ページです。これまでも県内における人手不足への対応、人材確保の必要性に係る問題意識はあり、これに応じた取組みを行ってきましたが、次年度は、今年度取り組んできたハローワークにおける求人充足サービスについて、培ってきたマッチング機能に基づいたきめ細かな対応を含めて一層充実させていきます。また、これまで、産業や地域の特性に応じた就職支援の観点から、特に人材不足が見られる一定分野の支援に努めてきましたが、人手不足の深刻化の進展から、次年度は関係業界と連携した協議会を立ち上げ、重点的なマッチングを行います。

以上、「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」の柱について説明しましたが、人手不足を背景として、コロナ明け後の緊急的な対応が終わった現状においても、労働市場対策は大変重要とされており、2番目の柱に持ってきた理由でもございます。

具体的には、人材確保対策については、栃木県のような深刻な地域においてはきめ細かく取り組んでいこうとしていること、これに当たっては、従来の事業主を通じた支援という切り口に加え、従来よりも個々人の学び・学び直し支援という切り口も含めて対策を強化しようとしていること、また、栃木県においても試行的な取組みがさまざまなされているところであるものの、デジタル化、DX化の推進は避けられず、むしろ積極的に進めていこうとしていることが、今回の取組みと言えらると思います。

その次の柱、9ページの「3 魅力ある職場づくり」です。

この柱では、全国平均と比較して総労働時間が多いことなどもあり、長時間労働の削減、さらにはハラスメントのない職場づくりなど、人材確保のためには良好な労働環境づくりの取組みが重要であり、人材確保の際にも、また就職した後においても、こうした働き方や労働環境が感じられるよう、栃木局管内の企業の魅力づくりの取組みを進めていくことが重要と考えております。

また、就職した後に職業生活を重ねていくこととなりますが、人材が安心して働き定着していくためにも、栃木局管内の死傷災害の増加傾向に歯止めをかけるべく、労働災害防止の取組みについて、事業者・労働者も含めて進めていく必要があると考えております。

こうした取組みを通じて、労働者はもとより、事業主の方にとっても魅力のある職場づくりを進めていきたいと考えております。

具体的には、そのために9ページ、10ページの「(1)安全で健康に安心して働くことができる環境づくり」に取り組みます。そのうち、最初のものとして、「長時間労働の抑制」です。これに当たっては、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原因となっていることから、こうしたことを改善に向けていくためにも取り組む必要があるものでございます。これに当たり、時間外・休日労働時間数が過労死ラインと呼ばれる月80時間を超えているおそれのある事業場や、長時間にわたる労災請求が行われた事業場を対象に、監督指導を実施します。今年度の行政運営方針では、長時間労働の抑制については、構成上、比較的文書の後ろの方に置かれていたのですが、長時間労働の抑制はなお重要課題であり、また次年度は建設事業・自動車運転の業務、医師についても、働き方改革関連法の猶予措置が終わり、時間外労働の上限規制の適用が開始されるという、いわゆる2024年目への対応を、まさに関係者が行う必要があるときでもあるので、この柱の冒頭に置いたところ です。

なお、時間外労働規制の仕組みや、昨年度に実施した監督指導の状況は9・10ページにありますのでご参照願います。

次に11ページ、「労働者の安全の確保」です。今年度はこうした点の基本となる第14次労働災害防止計画の初年度ということもあり、独立した柱立てにいたしました。が、今回、次年度は、本行政運営方針(案)の基本的なコンセプトにうまくつながるように、「魅力ある職場づくり」という柱立ての

うちの「安全で健康に安心して働くことができる環境づくり」という項目の中で、関係の深い「長時間労働の抑制」という項目と一緒に記載した方が時宜に即したものとなると考え、係る構成としたところでございます。

構成はこのようにいたしました。コロナ明け後の操業の活発化などを背景に増加する労働災害を踏まえ、先ほど述べた第14次労働災害防止計画に重要施策として掲げられている事業者の自発的な労働災害防止促進の機運醸成を具体化した取組みに取り組むこととしているなど、内容は充実させたものと考えております。

12 ページにあります。国として、「SAFEコンソーシアム」という、自発的な労働災害への取組みを行う事業者の組織活動を支援しておりますが、今年2月9日に同コンソーシアムのメンバーである県内社会福祉介護施設が、全国レベルの取組表彰において、県内企業初というだけでなく金賞を受賞されたことが大きく報道され、私どもも大きな励みになったところで。

次年度は、労働災害防止を図るため、労働災害が多発する業種に対して取組みを進めていくほか、今年度の成果を生かし、労働災害の防止に向けた意識改革や社会的機運の醸成に一層取り組みます。

13 ページに「労働者の健康の確保」として各種の取組みが掲げられておりますが、労働者の健康、障害の防止は重要であり、必要な取組みを進めていきます。

1点、今年度の活動をさらに周知していきたいと考えているのは、11ページの「ころば Nice とちぎ」です。先ほどもご説明がありましたが、これは高齢者、特に女性労働者の転倒災害が多いことを背景に、その防止を図るため、自治医科大学の理学療法士の方と連携して、職場やご家庭で簡単にできる予防運動の動画を作成したところです。リリースしたばかりですが、広く活用されることを期待しています。このようなボトムアップ的な取組みを含めて、関連対策を進めていきたいと考えています。

このほか、14 ページにあるハラスメントの相談件数の状況を踏まえ、総合的なハラスメント防止対策を推進します。

今申し上げた取組みに加え、魅力ある職場づくりの観点からは、15 ページにあるような多様な働き方の推進を行うことも重要ですので、年次有給休暇の取得促進等の周知も行います。

以上、「魅力ある職場づくり」という柱について説明いたしましたが、2024年問題への対応といった国の重要課題があることを意識しつつ、栃木県における総労働時間の状況や2024年問題の中心的な業種である運輸・交通業の労働時間の状況からも、長時間労働の抑制が喫緊の課題であることはおわかりいただけると思います。

また、栃木県においては、コロナ明け後の操業の活発化などに伴う労働災害の増加基調や災害の態様からも、自発的な災害防止の機運醸成を進めていくことの重要性を踏まえた取組みと言えらると思います。

最後の柱になります。16ページ、「4 多様な人材の活躍」です。

この柱では、先般、栃木県や使用者団体とも共同署名した「男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言」の問題意識にも見られるように、少子高齢化が急速に進展する中で、育児・介護などによる労働者の離職を防ぎ、男女ともこれらと仕事を両立できる職場をつくるとともに、栃木県において裾野を広げることが求められている女性の活躍を進めることが重要と考えています。このことは、栃木県においては、昨年6月に日光市でG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催され、そのレガシーを生かしていくことが求められていることから、ここでの取組みを進めることが重要と考えています。

なお、さきに述べた3つ目の柱である「魅力ある職場づくり」のところに、「多様な働き方の推進」という事項があります。これは、可能な限りこうした取組みを労働者全般に進めていこうとアプローチしている箇所であるのに対して、4つ目の柱である「多様な人材の活躍」では、人材確保に当たっては多様な人材の確保が重要であるという基本的な考え方に立った上で、取組対象である労働者を全般的に捉えるというよりは、労働者を個々の特性に応じて捉えて、それに合った取組みでアプローチしていこうとしている旨を申し上げたいと思います。

また、労働市場の活性化の観点からも、高齢者・障害者・外国人といった多様な人材について、雇用促進への取組みとともに、安心して働き、その能力を発揮する環境を整備していくことなどの取組みを推進することが重要と考えています。

16ページです。女性の活躍を推進していくため、女性活躍推進法に基づく管理職の登用状況などを内容とする「えるぼし・プラチナえるぼし」の認定

取得の促進に取り組みます。

17・18 ページです。労働者向けの全般的な取組みという考えもできますが、「男女ともに」という基本理念のもと、特に男性の育児休業取得促進が求められることもあり、また、仕事と育児・介護の両立支援の取組みと、女性の活躍推進に係る取組みについては、連携して行うことが効果的とも考えられますので、ここでは多様な人材の活躍の柱の中に含めています。

現在、育児・介護休業法の改正作業も進められておりますが、職場における子育てサポートの状況を内容とする「くるみん」認定取得の促進にも取り組みます。

また、さきに述べた「えるぼし」、「くるみん」認定は、就職を考えている学生からの注目度もあり、県・市町の地元自治体や地元企業の関心も高いことが感じられますので、こうした面でのメリットという切り口でも周知を行いたいと考えています。

19 ページ、ここの柱の中心的なコンセプトである「(2) 多様な人材の就労・社会参加の促進」の観点からの取組みも紹介したいと思います。

まず 19 ページの「障害者の就労促進」です。栃木県における障害者数や実雇用率の状況も、これまでの関係者のご尽力、ご協力もあり進展が見られるところですが、一方で、法定雇用率未達成企業が一定数見られ、課題と考えています。これは前回の本審議会でも審議がなされたところですが、次年度4月から、法定雇用率が、民間企業であればこれまでの2.3%から段階的に引き上げられていくこともあり、20 ページにあるように、ハローワークと関係機関が連携した企業向けチーム支援を行うなど、一層強力に取り組んでいきます。

また、同じページにあります。障害者雇用促進のため優良で先進的な取組みを進めている中小企業に対する認定制度「もにす」です。私もバッジを着けていますが、先月2月に日光の洗濯業の会社が2年ぶりに認定を受け、局で認定書の交付式をしたところでございます。こういった取組みを進めていきますが、これに当たっては栃木県庁とのタイアップも進めていきたいと考えております。

21 ページ、ハローワークにおける生涯現役支援窓口におけるマッチング支援などを通じて、高齢者の就労・社会参加の促進を進めます。

ここで補足ですが、今回の行政運営方針を策定する際に、個別行政分野の

取組みを掲げるだけでなく、事項として連携できるものについては可能な限り載せましょうということで、高齢者の安全衛生対策に関する事項については、もともとの労働災害防止運動の災害防止に係る記述の 11 ページにもありましたが、ここでも記載しています。高齢労働者の労働災害は課題の一つですので、ハローワークを利用する高齢求職者や求人を行う企業の方々にも、こうした職場での予防的な観点を持っていただきたいと考えています。

22・23 ページ、「外国人に対する雇用管理・労働条件確保」として、栃木県における外国人労働者数の増加もあり、企業に対する雇用管理に関する助言・援助に取り組めます。

外国人労働者の一定数を占め社会的に関心の高い外国人技能実習生の制度については、政府の関係閣僚会議でその見直しが議論されて、最終報告が公表されたという状況から、政府の方針が固まりつつある状況です。こうした中で、方針としては、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設するなどの方向性が示されました。こうした状況から、具体的な内容が固まったら本省から改めて指示があると思いますので、当面は現行の取組みを引き続き行っていく予定です。

最後の説明になります。24 ページの「(3) フリーランスの就業環境整備」です。フリーランスの就業整備については、昨年5月に公布された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」に基づいて、このうち厚生労働省が担当するフリーランス就業環境整備については、当局の雇用環境・均等室が基本的に法の施行を担うことになっています。本法の施行は本年秋ごろであり、具体的な対策の内容は現在本省で検討中ということでございます。当面は周知が中心となるので、これを行いつつ、秋以降に本省指示に基づき取り組む予定です。

以上、多様な人材の活躍について説明いたしました。こちらはそれぞれの人材像、ターゲットに応じた取組みをまとめたことから最後に置かれましたが、国の施策の方向性や栃木局での取組みを踏まえたものでございます。労働局の重点として位置付けている関係上、ここに含まれるものはいずれも重要と考えておりますので、その旨申し上げたいと思います。

これまで 2024 年度の重点施策を説明しましたが、25 ページ以降の「栃木労働局の主な取組」については、重点施策としては今回お示ししてございませ

んが、行政ニーズの観点から労働局として実施の必要性があると考えているもの、また労働局が一体的に行政運営を進める上で、行政運営の基盤となっていると考えているものです。

長きにわたりましたが、最後の最後に1点だけ触れさせていただきたいと思います。29ページ「雇用対策協定等による地方自治体との連携」です。資料も追加で席上に置かせていただいております。こうした協定等によって地方自治体との連携を進めております。栃木局は局自体、監督署、ハローワークとも、地域の自治体と密接な連携を図りつつ業務運営を行っており、一体となった事業を展開するため雇用対策協定を締結し、きめの細かい取組みをすることとしております。これまで幾つかの自治体と協定を締結しており、実は昨日3月18日、日光市との協定に至りました。取材も受けておりますので、恐らく本日あたり大きく報道されると思います。資料はお配りしたとおりです。

今回の協定は、地域の就業支援、産業振興や雇用創出、雇用確保を自治体と有機的に連携して実施していこうというもので、雇用対策協定の基本的なコンセプトに基づいて締結するという意義もありますが、先ほど申し上げたとおり、昨年のG7大臣会合のフォローアップという面を有することは特筆すべきと考えております。こうしたことが可能となるのも、日ごろからのハローワーク日光の地域に密着した活動や提案力が実を結んだと考えています。

今年度までの当局の労働行政が地方自治体から評価されたものと受け止めておりますが、協定を締結しただけではなくて、次年度においても、日光市に限らず協定締結先の自治体と密接な調整・連携を行い、地域のお役に立てる行政を地域自治体と行っていきたいと考えています。

以上、長きにわたってしまいました。重点施策及び主な取組みに併せて、栃木労働局の次年度の基本的業務全体像のイメージ図をわかりやすくお持ちいただけたらありがたく存じます。私からの説明は以上です。

原田会長 ご説明ありがとうございました。

それでは、皆様からご質問、ご意見を伺いたいと思いますが、まず実績についてのご質問、ご意見からいただければと思いますが、事前に質問、ご意見をいただいている委員がいらっしゃいます。児玉委員お願いできますか。

児玉委員 児玉です。実績の部分と2024年度の部分と若干絡むところですので、その点をご容赦ください。

実績では6ページ、24年度では5ページ、同一労働同一賃金の徹底のところです。2024年度の資料でいきますと、実績3カ年度分を<是正指導件数>として示していただいています。この是正指導がどのような内容に関するものだったかをご教示いただきたい。あとは、年度によって何か特徴が見えているところがあれば、その辺も併せてご教示いただきたいと考えました。

と申しますのも、24年度5ページの資料にある支援策に取り組んでいきますということですが、是正指導の実績と支援策に取り組むというところがしっかりとリンクしているかどうかを確認したいという意図に基づくものでございます。以上、よろしく願いいたします。

上野雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございました。雇用環境・均等室から、児玉委員からいただいた質問に回答させていただきます。

まず、是正指導件数について、どのような内容の是正指導が行われたのか、また特徴的なものがあればというご質問だったかと思えます。

これにつきましては、昨年10月に閣議決定された総合経済対策において、賃上げの促進に向けて、非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守の一層の徹底が盛り込まれたことを踏まえて、本省からの指示により重点的に、不合理な待遇差の有無等について確認を行っております。それにより法違反が認められたケースが今年度特に増加しております。それにより法違反が認められたケースが今年度特に増加しております。併せて、慶弔休暇手当や通勤手当などの賃金についても法違反が認められたケースがありまして、増加しているところです。

これまではどちらかというと、パートタイム労働者に対して、法で求められている制度整備について、きちんと整備されていなかったということで違反件数が多かった。これは今年度も変わらないところですが、それに加えて、先ほど申し上げた均等・均衡待遇の部分の法違反が増加しているというのが特徴的です。

もう一つ、支援策との関係についてです。これは均等・均衡待遇に直接関係するものではございませんが、広く正規社員と非正規社員の同一労働同一賃金の取組みの後押しにもこの支援策がなり得ることから、私どもとしては、

この支援策があることで同一労働同一賃金の取組みが進んでいくことを期待しているところです。私からは以上になります。

原田会長 児玉委員いかがでしょうか。よろしいですか。

児玉委員 はい、ありがとうございます。

沼子委員 先ほどのお答えの中で手当という部分しか聞こえてこなかったのですが、判例では今手当以上のものは出ていないと認識しているのですが、基本的な賃金の部分、定期昇給とかそういったものを同一労働同一賃金の中に入れていくお考えはないのでしょうか。

上野雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。私どもにおきましては、法に基づいて、不合理な格差があるかどうかを、各企業の皆様のところに伺ってお聞きしているところです。その中で、正規の方と非正規の方で、今おっしゃられた基本給や賞与も含めて、不合理な待遇差がないかどうかという観点も含めてお聞きしているところです。そこは手当も含めて併せてお聞きした上で、違反事項としては手当関係のところはどうしても多く出てくるということがございます。

ただ、次年度につきましては、本省から、基本給や賞与についてもかなり深掘りしていくということで指示が来ておりますので、次年度はここについてもしっかりと見ていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

原田会長 よろしいですか。そのほかいかがでしょうか。それでは、橋本委員からもご意見をいただいておりますので、お願いします。

橋本委員 今、栃木の労働行政の話をいただいている中で、14 ページの「総合的なハラスメント防止対策の推進」を拝見しています。今までどんなふうに相談があったのかという、その中身。〈相談件数〉、〈是正指導件数〉、〈紛争解決援助〉ということで実績を書いております。それを拝見したときに、相談件数に対して、是正指導や紛争解決援助の割合がそんなにないと思ったのですが、是正指導や紛争解決援助に入らなかったところに対しての後

迫いというか指導というか、その辺はどんな感じでなさっているのか、参考までにお伺いしたいと思います。

上野雇用環境・均等室長　ご意見ありがとうございます。雇用環境・均等室から説明させていただきます。

委員からご質問いただいた件は、当室の関与を希望しない相談者の方々は、もともとご相談として、法の仕組みを知りたいとか、または受けているパワハラについて自分で解決するために教えてほしいという希望のものが多くご理解いただければと思います。

それに対して、私どもとしては丁寧に対応し、またご教示させていただいているところです。特に自分で解決したいという方々は、現在継続勤務している中で、事務所の方と波風を立てたくないということなどを理由に、当室の関与を希望しないことが多くございます。なので、希望しない相談に対しては、特にトラブルが生じているとかかなり悩まれているという方は、ご本人にも当然確認して名前と連絡先を教えていただけた場合、後日、状況を確認させていただいてトラブルの解消の状況をお聞きしております。

解消に至っていない場合も少なからずございます。その際には、再度私どもから支援内容についてご説明して、こちらの方で間に入ったりしますよということでお話ししていますが、やはり自身でしたいということで辞退される方が多いです。

そういった場合であっても、私どもとしては引き続きフォローさせていただき、相談者から定期的にご連絡いただくこともかなり多くございます。

そのような状況でございます。以上です。

橋本委員　ありがとうございました。

原田会長　今のことに関係して何かございましたらお願いします。よろしいでしょうか。

それでは、そのほかの方々からも、まずは実績に関して何かご質問、ご意見がございましたらお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

松谷委員　25 ページ、「労働者が健康で安全に働くことができる環境の整備」でお伺

いします。

局長の冒頭の説明など、それから日ごろ私が新聞を見ておりますと、労働者が働くための環境、特に労働災害の防止について積極的に取り組まれているという視点を強く感じております。これは大変素晴らしいことだと評価しております。

その上で、ここに書いてある5カ年計画で、グラフが下であって、上にアウトカム指標が書いてあります。そのうちの死亡数について、「2022年と比較して2027年までに5%減少させる」ということです。結果として見ると、2022年は16人で、2023人は18人と増えている。同様に、折れ線グラフの死傷者数も増加傾向にあるという結果が出ています。これは、ある意味コロナが明けて生産活動等が復活してきたことが背景にあることも十分承知しておりますが、それも踏まえて目標を決めたと思います。まだあと5年もあるわけですが、2027年になって初めて5%いきなり下げればよいという問題ではないと、皆さんも了解していると思います。そんな中で、今1年経ってこれだけ増えている。とすると、来年も少し心配なわけです。そういったことで、どのようにこのデータを考えているのか、目標達成をどのように考えているのかお伺いしたいと思います。

幸田健康安全課長 健康安全課です。5%減少させるということですが、実際に増加率が、令和5年の9%から、今年度はずっと下がってきて、8.8%の増加率まで下がった。まだ減少には至っていませんが。

この一番の原因として言えるのは、働き方の構造的な部分が非常に大きい。高齢者の割合が非常に多くなってきていることと、女性の活躍ということで女性の高齢者の方が非常に多い。その中で、転倒による災害を減少させていかなければいけない。高齢者の割合がこれからずっと多くなることはわかりきっているので、それに対してどうやって歯止めをかけていくかが重要になってくると思います。

今まで、「Aない声かけ運動！」という労働者の意識に訴えかける転倒防止対策を重点的にやってきたのですが、そこでもなかなか減少にまでは至っていない。増加率は下がってきている状況ですが。やはり筋力・体力を徐々につけていくしかないのではないかと思います。

その部分は非常に大事で、骨折しない体力・筋力を徐々に無理なくつけて

いくのを継続的にやっていくために、「ころばNice とちぎ」という転倒予防体操の動画を、第1弾として You Tube で配信の予定です。リーフレットも作成しております、近日公開いたします。第2弾としては体力面。ほかに設備面もあるのですが、その辺も第1弾、第2弾と今後対策を立てていきたいと思えます。

増加傾向にある部分は、ほとんどが転倒と考えてよろしいかと思えます。

死亡災害が今回増えているのは、製造業の荷役が非常に増えている。令和5年については、産業活動が非常に活発になる製造業・運送業で、年末年始に向けて、年末年の無災害運動と絡めて「荷役災害ゼロ 60 日運動」という緊急的な対策を立てました。60 日間の運動だったのですが、そこでは荷役災害が発生しない状況に抑えることができた。状況にもよるのですが、今後令和6年にまた増えてきたらこれを継続してやることも検討しているところです。

私からの説明は以上です。

松谷委員 ありがとうございます。冒頭ちょっと聞き取れなかったのですが、現在、減少しているとおっしゃったのは、ちょっと意味がわからなかった。

幸田健康安全課長 増加率が減っている、減少ではなく。令和5年度は9.8%が上限だったのですが、そこから緩やかに増加率が減っている状況にあるということで、減っているわけではありません。ご理解いただきたいと思います。

松谷委員 今のご説明を受けてよくわかりましたが、具体的対策として、例えば声を掛けるとか、転倒防止のための具体的なムービーをつくって間もなく提示されるという話もありました。それはすごく有効だと思います。

一方で、組織の中でそういったものを浸透させるには、一つは労働者その人たちによく訴えることと、もう一つは経営者そのものに強く訴えるという両方が同時でないと、有効に働かないだろうと思えます。特に、経営者層に強く訴えるときに、私どもの会員の中でよく指摘された話で、「経営者は利益をよく追求する。ただ、犠牲者の上に成り立つ利益は何の意味もない」ということで、随分社外取締役から叱られたことがありました。こういった考え方が本当に経営者層に浸透することによって、初めて今のような手段も有

効に働くのだと思うので、その点を踏まえながら活動されるといいかと思えます。意見として申し上げました。

遠藤労働基準部長 今のご意見に関しまして、23年の取組みでいうと26ページ、栃木の労働行政でいくと12ページで、正直、事業主のみにそういった意識を植え付けることはかなり昔からやっている話でございます。大手さんはしっかりと意識付けされていくのですが、スタートアップも含めて、なかなか労働災害防止について意識が及んでいないところがある。これは事業主だけに言ってもなかなか浸透しないところがあって、結局社会全体の機運醸成といったところに働きかけていかななくてはいけないということが、最近になって強く意識されるようになりました。

第14次労働災害防止計画においても、安全というものはコストではなくて投資なのだという意識改革、あるいは社会的機運の醸成、ここを強く打ち出していく形で国を挙げて意識改革に取り組んでおります。それが「SAFEコンソーシアム」とか「SAFEアワード」になります。ぜひとも、本日お集まりの皆様にはこの新しい取組みについて積極的な意義を感じ取っていただいて、委員の先生方から広めていっていただきたいと考えております。どうかよろしく願いいたします。

松谷委員 ありがとうございます。

原田会長 それでは、時間も迫ってきておりますので、実績だけではなくて、今後の取組みも含めてご質問、ご意見がございましたらお願いします。

江田委員 女性活躍、育児との両立支援という部分で質問させていただきます。

弊社では男性の育休取得などもかなり出てきていまして、かなり両立支援が図れているのかなと思っておりますが、女性の場合、産休・育休で終わるということではなく、その後もずっと子育てが続くわけです。弊社の場合、その後「育児時短」という制度がありまして、それを利用して働いていただいています。そうすると、具体的にはなかなか申し上げにくい部分がありますが、育児時短をとった方は当然、夜の時間帯の仕事につくことが非常に難しくなっています。弊社のある部署では、管理職になるには、うちは新聞

発行業なので当然締め切りぎりぎりまで働くという形になってくるので、なかなかキャリア形成と職域拡大が図りにくいという部分で頭を悩ませています。

県内には中小企業がかなり多いので、同じような悩みを抱えている企業がたくさんあるのかなと思います。おわかりになる部分で先進事例などがあるのであればご紹介いただきたいのと、掛け声だけではなくて、悩みのある中小企業に寄り添ったような助言等をしていただければと思います。ちょっととままりませんが、よろしくお願いします。

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。雇用環境・均等室から、お答えになっているかどうかわからないのですがご説明いたします。

今、委員からお話がありましたように、育児にかかわって、お子さんが産まれた後に復職したとしても、両立支援のところでなかなか職場の中でうまくいかないという声を、私どもが相談でお聞きすることは多くございます。

そういった中で、先ほど局長からも話がありましたように、現在、育児・介護休業法に関する改正法案が出されることになっております。この改正法案においては、大分前から言われていたことなのですが、かなり皆さん慣れてきて、休んでいる間はどうかカバーしていけばいいということで進んでいたのですが、今度は、復職した後に実際どうするのかというところでのいろいろな問題が出ている。制度を取得する方がいる一方で、その分それをカバーする方々もいらっしゃる。そこに対してのフォローをどうしていくのかということも含めて、いろいろなご意見が出ていると聞いております。そういった部分をカバーできるかどうかは別として、改正法の中でも仕事をしながら両立がさらに進む形の制度整備を図るために、今回、法案が出されたところです。法案の内容についてはこれから国会で審議されますので、その推移を見ながら、法案が成立次第、省令・指針等で細かいところが出てくるかと思っておりますので、そこでまた改めて周知を図らせていただきたいと思います。

また、今お話のございました先進事例というところですが、私どもでは、そういった取組みを積極的に行っているところについては、本省でサイトを準備しております。両立支援サイトということで、各会社でこういった制度設計もしくは職場環境をつくることで勤め続けている方が増えていますと

というようなものをご紹介しているサイトですので、ぜひご活用いただければと思います。

確かに、短時間勤務等を使っている中、ではその後どうしていくのかというところで、私がお聞きした会社さんは、その後引き継ぎができるように、何が今問題になっているのかということも含めて常にコミュニケーションをとりながら、業務を中断させることなくスムーズに行うように取り組んでいて、その成果が徐々に出ています、という声もあります。

とはいえ、なかなかうまくいかないケースももちろんあるとお聞きしております。今、委員のお話をお聞きした中で、私どもももう少し好事例などをいろいろと収集しながら、皆様方にこういった好事例がありますと周知を進めていければと思っております。よろしく願いいたします。

以上、簡単ですが説明とさせていただきます。

原田会長 そのほかにございませんか。

杉田委員 幾つか質問させていただければと思います。

1点目です。人材確保の取組みで全体にもかかわるところではあるのですが、資料は8ページ、私も整理していないのでうまく質問できるかわからないところはありますが。人材確保がまだ必要で、その支援をしようというのはもちろん必要なことだと思います。人材確保の支援をする必要がある、要するに人手が足りない原因として、いろいろとあると思いますが、8ページには生産人口の減少だと。当然これだけを原因と捉えられているわけではないと思いますが、そういう状況が書かれています。人手不足が生じている事業・分野・個々の企業さんで、どうして人手が足りないのかという原因。個々の企業というより全体としての大きな分野で言うと、こういう足りないところがありますというのは、多分労働局の皆さんも考えていらっしゃるのだと思います。どうしてそこで人手が足りないとお考えで、そこに人材確保の支援をするためにどういう対応が必要だというお考えでこの全体をつくられたのか、というあたりをお伺いできればと思った次第です。

というのは、生産人口の減少というのはみんながわかっていることで、それは大きな原因の一つではあるのですが、それが原因ですと言うと本当に大きな話になってしまうので、個々にできることは何なのかがぼやけてしまう。

具体的にどういう部分で人材確保の必要があり、人手が足りない分野について、どういう原因があるのでどう解消したらいいのかについてお聞かせいただきたいと思いました。

あとは、生産人口が減少する以外に、就職しても定着しないという問題もあると思います。ただ、今は流動化等も言われていて、ずっと居なければいけないというわけではないので、定着しないことがいいことなのかどうか、私も評価に悩むところですが。そういういろいろな観点から、人材確保がなぜ必要なのかをどのようにお考えか、見解というよりは感想みたいな感じでお話しいただければと思った次第です。

2点目は、24ページのフリーランスのところです。先ほどのお話ですと具体的な対応等は秋以降という話だったのですが、フリーランスの方が増えている現状があるという話の中で、どこまでデータがあるのかわからないのですが、栃木県内におけるフリーランスの状況。フリーランスというのなかなか定義として難しいと思いますが、いわゆるフリーランスのような働き方をしている人がどのくらいいて、今後どのような支援が必要なのかというあたりについて、何かお考えがあればお聞かせください。

3点目は、先ほども強調していただいた29ページの雇用対策協定に関して。これに関しては、県・市町を含めて4つで、日光もということで、とても良いことだと思います。今後もぜひ増えていけばよいと思います。今後も増えていく前提として、こういう協定を結んだことによって、具体的にどういう良いことがあったか。栃木県と労働局が別々に、あるいは鹿沼市と労働局が別々にやるよりは、一体となって取組みをすることでこういう良いことができましたとか、こういう成果ができましたということがあったら教えていただければと思います。こういうものをアピールすることによって、協定を結ぶ自治体がより増えていくのではないかと思ったこともあり、質問させていただきました。以上です。

糸賀職業安定課長 1点目の人材確保関係ですが、ここに書かれている建設とか警備、医療・介護もそうですが、こういう業種は求人倍率が高いということがあります。細かいところは個々の事業所によって人材不足感が違いますが、そういうことは今までもやっているのですが、来年度は、平成30年に立ち上げている栃木労働局人材確保対策協議会が、個々の業界・団体等も含めてニーズ

を確認しながら、どのような支援をすれば確保ができるか細かく実施していくことを予定しております。答えになっているかはわかりませんが、個々のニーズも把握しながら支援していきたいと今思っている次第です。そういう形で進めていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

上野雇用環境・均等室長 フリーランスについて今ご質問があったかと思えます。私どもの統計資料でいわゆる一人親方の人数を調べたときに、今、正確な数字は持っていないのですが、栃木においてはそんなに多くない。ただ、就業構造基本調査で数を見たときに微増していたということがあります。確か2～3万人くらいの数だったと思います。もう一度正確にご案内させていただきたいと思えます。

私どもも、フリーランスの方が印刷業のところとかに割と多いというのをお聞きしておりますが、実際にどこにかなりの数がいらっしゃるのかをもう少しきちんと調べた上で、今回、法の創設が行われましたので、法に照らして就業環境がきちんと整備されるように周知していきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

糸賀職業安定課長 雇用対策協定については、栃木県、鹿沼市、那須塩原市、野木町と現在結んでいます。それぞれ事業計画が異なっているということもありますが、最近野木町に進出した企業の充足の関係では、町と、県外も含めて関係するハローワークで支援して充足に結び付けるということがあります。茨城の古河とか筑西、県内ですと栃木所等も含めて、雇用対策協定に基づいて支援したということがあります。

那須塩原市ですと、県外のU I J ターン関係の事業にハローワークと市が一緒に参加して相談会等を行ったということです。移住・定住等々も含めて成果が上がったというところまではまだ行っていないのですが、地方自治体と連携して実施したことによって、ある程度成果は出ているのかなと思えます。

栃木県などでは、障害者関係の就労支援で一緒に事業所に行くということもやっております。

引き続き地方自治体のニーズに沿った支援ができるように、雇用対策協定についても、県内 25 市町ありますので、そちらも含めて今後連携していき

たいと考えております。

回答になっているかわかりませんが、そういったことでよろしく願います。

奥村栃木労働局長 人材確保という大きなテーマの話があり、感想でもいいということだったので、でしたら局長が発言できるだろうということで一言申し上げます。

今回、いろいろな施策をばらばらにというより、喫緊の課題として広く県民の方々に認識してもらえるような大きなテーマをぶち上げる、それはやっぱり人材確保ではないかということで、人材確保をテーマに掲げたところで

す。人材確保は、実は労働局だけではなかなか難しいのですが、労働局が少なくとも貢献できる部分があるということで、需給調整を直接我々が担っていますので、需給調整の観点から人材不足に対応しようということが8ページに書いてあります。

人材確保というのはそれだけではなく、魅力ある職場づくりということでは、例えば育児休業とかとも家事といったものに県でも力を入れていますが、そういった需給調整以外の環境整備も、私どもがやれる分は担当できると思っています。

一方で、栃木県内だけではなくて、例えば首都圏等からのU I Jターンもあります。そこら辺は県さんが担当されている企業誘致もありますから、栃木県さんとタイアップしてやっていこうということで、そういうことを含めて広い意味での大きな傘である人材確保対策に対応していこうと捉えています。

需給調整のところに戻りますと、求人ニーズについては、本当にしっかり拾っているのかという問題意識があります。そこを来年度は強化していこうということで、需給調整の観点からニーズに的確に対応することが、一つおこたえする道だというのが1点。

もう一つは、8ページの下にある医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野です。ハローワークは全業種についての人手不足や求人对応をしています。ここに書いてあるのは恐らくエッセンシャルワークかなと思います。社会にとって欠かせないところで、実は非常に人手不足が生じている。それは政策的にも問題だと思うので、こういうものに優先的に我々のリソースを投

入して、人材確保に向けて頑張りましょう、そういうことで次年度は取り組みたいと考えております。

ちょっと感想っぽい形になりましたがお答えさせていただきました。

原田会長 関連するご意見を児玉委員からいただいている気がするのですが、いかがでしょうか。

児玉委員 資料でいきますと、2024 年度版の 19 ページ、若干ずれるかもしれませんが、ご容赦ください、「障害者の就労促進」に関してになります。

申し上げたいところは、引き続きの支援・周知も含めてお願いしたいということですが、民間企業の事例として、採用活動には積極的に取り組んでいけるけれども、残念ながら採用自体に結び付かない、障害者の就労に結び付かない事例があるということです。何もしていないわけではないが、なかなか雇用契約まで行き着かないという状況です。離職も残念ながらあるということです。

また、採用部門は努力しているのですが、実際に受け入れる職場側の迎え入れる体制づくり、例えば従業員の皆さん自身の認識とか、障害者の皆さんに就労いただく上での業務の用意、あとは設備的な面を含めた環境整備、こういったところが残念ながら消極的になってしまう傾向も見られました。

そのような状況でございますので、19 ページの最後の方では、ゼロ企業に対してチーム支援を行っていただくということですが、法定雇用率ぎりぎりのラインにいる企業においても苦悩が続いているということですので、何かしら今後ご支援をいただければと考えたところでございます。

高野職業対策課長 ご意見ありがとうございます。職業対策課の高野と申します。

私ども労働局では、今、委員からご指摘がございましたとおり、19 ページ、20 ページに障害者・高齢者雇用の関係は入れております。県内で働く障害者の数は、2023 年 6 月 1 日現在では 5,550 人となっておりますが、これはハローワークの紹介で就職した人も含めての形になります。それでは、ハローワークで紹介して就職した障害者の数がどの程度になるかは、こちらには資料はございませんが、令和 4 年度にハローワークの紹介で就職された方は 1,933 件でした。これは前年比 103 件 (5.6%) 増ということで、コロナ禍以前の

平成元年度を超えて過去最高の就職件数となっております。

また、速報値ではございますが、令和5年度の状況は令和6年1月末で1,738件と、前年同月が1,593件でしたので既に145件(9.1%)増で、これも令和4年度を超えることは確実と見ているところでございます。

このように、ハローワークにおける就職という部分については一定頑張っているところかと思っております。

次にハローワークでの障害者支援ですが、障害者に対して綿密な就職支援を実施しているところでございます。特にコロナ禍においては障害者を綿密に支援する必要があるということで、逆にコロナ禍なので不特定多数が来るハローワークにはおいでいただかなくて大丈夫ですよという丁寧な対応をとらせていただきました。郵送で相談を受け付けたり、オンラインで相談を受ける、または電話で受ける等、来なくても相談できる、また就職支援ができる体制をとり、感染防止を図る観点からしっかりと対応させていただいているところでございます。

加えて、相談実績がない障害者の方でコロナ禍で就職活動を控えている方もいらっしゃるもので、やむを得ず求職活動を自粛している方もいるだろうということで、その方に対して求職登録はそのまま継続して一定据え置きしたという実績もございます。

ただ、令和5年5月にはコロナが第5類相当に変更されたものですから、これからは登録者についてしっかりと、どの方が就職について喫緊に必要なのかを見据えて、登録が真に必要な方を支援していこうという形で考えています。

求人との関係で先ほど委員からお話しいただいたところでは、例えば求人ということで一般の方への求人ではなくて、障害者の方に対しては仕事の切り出しということをやらせていただいています。こういった仕事は障害者に向いているのではないですかということ、こちらからアドバイスさせていただく。また、関係機関として障害者職業センターというところがありますが、そこが事業所にお邪魔して、今はこういう仕事をやっているけれども、ここは障害者に任せられるんじゃないかと切り出しをさせていただいています。

また、職場に就職した後も定着支援が大事だと考えています。そこについても、関係機関であるいわゆるナカポツセンター(障害者就業・生活支援センター)やジョブコーチを入れて、企業と障害者の間を取り持つて悩み事の

相談等をして、障害者が定着できるように支援しているところでございます。

3つ目は、先ほど言った環境ということですが、職場内での同僚や上司の方、また職場内全員、障害って何だろうということがわからない方がいると思いますので、20ページにあるとおり「しごとサポーター養成講座」をやらせていただいています。これは企業の健常者の同僚に、障害って何だということを知っていただく養成講座で、企業内で障害者のサポーターになって働きやすい環境をつくっていただきましょうという養成講座を開設しております。

4つ目は、施設整備の関係です。こちらは高齢・障害・求職者支援機構が所掌している助成金制度です。障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置助成金、障害者介助等助成金など、設備投資への助成金制度がございます。こちらを積極的にご案内して、求人・採用・職場定着、その後の同僚間の環境の部分について、しっかりと綿密に支援させていただいているところでございます。

以上、ご説明いたしました。

原田会長　私の不手際で時間が押しておりますが、これは修正が必要だというご意見はございますか。ないようでしたら、24年度の行政運営方針についてはお認めいただいたということによろしいですか。

(「はい」の声あり)

原田会長　ありがとうございました。

続きまして報告です。「(2) 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」、事務局より説明をお願いします。

齋藤賃金室長　労働基準部賃金室長の齋藤です。それでは私から、栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正決定について、その経過等も含めてご報告いたします。

事前配付資料の「令和5年度 第2回栃木地方労働審議会 5 報告」をご覧ください。1枚めくっていただきますと、令和6年1月12日付で作成された、最低工賃専門部会の部会長から栃木地方労働審議会の会長宛の報告となっております。

昨年10月25日の第1回地労審において改正決定の諮問がありました電気機械器具製造業最低工賃につきましては、その場において家内労働法に基づく最低工賃専門部会が設置され、審議が付託されました。

また、その専門部会における審議に当たりましては、地方労働審議会令に基づきまして、地労審委員の中から公益代表として杉田委員、家内労働者代表として鈴木委員、委託者代表として本日は欠席の井上委員が地労審の指名委員として指名されました。その後、公労使それぞれの使命委員と事務局とで協議・調整した上で、公労使それぞれ2名ずつを臨時委員として選任させていただき、公労使それぞれ3名ずつ、計9名の委員構成により、最低工賃専門部会が開催されました。

専門部会の開催は、当初、第1回を1月、第2回を2月、また、審議が膠着した場合に備えて予備日を1日確保しておりましたが、労使それぞれが事前にしっかりと意見調整し、それぞれの意思統一を図った上で専門部会に臨んでくださり、また、部会長はじめ公益委員の方々の適切かつスムーズな進行によりまして、第1回専門部会において早々に全会一致が得られ、この専門部会報告書の裏面にありますとおり、コネクター1ピン当たりの最低工賃は、現行46銭を5銭引き上げた51銭、効力発生日は令和6年4月20日とするという決議がなされております。

また、第1回専門部会の冒頭、専門部会の部会長選出が行われましたが、部会長には地労審の指名委員である杉田委員が賛成多数をもって選出されました。地方労働審議会運営規程に基づき、専門部会の部会長が地労審の委員の場合は、最低工賃専門部会の議決をもって地方労働審議会の議決とすることができることになっておりますので、次のページにありますとおり、同日付で、地方労働審議会会長名で、栃木労働局長宛、答申まで行っております。

なお、この報告書も答申書も、効力発生日（予定）とされておりますが、これは答申を受けた後に労働局長が改正を正式に決定し、さらに告示や官報公示等、所要の法手続を経る必要があるため、念のため（予定）としているものでございます。

今回は、おかげさまをもちまして当初の予定よりも早く結審していただきましたので、事務局におきましても、令和6年4月20日の改正発効に向けて余裕をもって着々と所要の手続を進め、また同時に、監督署やハローワー

クをはじめ、自治体や各種団体を通じた周知・広報を展開するなど、あとは4月20日を待つばかりといった状況になっております。

賃金室からの報告は以上となります。よろしくお願いいたします。

原田会長 ただいまの説明について、何かご質問、ご意見はございますか。

では、ありがとうございました。

次に移りたいと思います。「(3) その他」とありますが、何かご提案はありますか。

司会（鯉沼総務企画官） 事務局からは特にございません。

原田会長 皆様からは、よろしいですか。

それでは、時間が来てしまい申し訳ありませんでしたが、議事は以上となります。

司会（鯉沼総務企画官） ご協力、大変ありがとうございました。ちょうど時間となっております。会長はじめ皆様には、お忙しいところ、貴重なご意見等々をいただきましてありがとうございました。今後の労働行政の運営に反映していきたいと考えておりますので、引き続き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。
