

職業安定分科会(第 185 回)	資料3-3
令和4年9月 29 日	

## パブリックコメント等を踏まえた修正の概要

## パブリックコメント等を踏まえた修正の概要

意見の概要	対応
<p>○ <u>ハラスメントについて</u></p> <p>・就業後7年以降は5割を下回る定着率、女性労働者が他産業に比べて少ない状況の原因の一番はハラスメント問題。文章化し大きく取り上げて改善をして欲しい。ハラスメント関係に関して、他産業にかなり遅れをとっている。</p> <p>・「女性労働者」の記載に、<u>セクハラを入れて欲しい</u>。</p>	<p>○ 御意見を踏まえ、<u>ハラスメント防止対策を記述</u></p> <p>3(1)ア(エ)労働条件の改善（<u>比較表13ページ</u>） 労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点から、労働時間や休日数等の労働条件の改善に加えて、<u>ハラスメント防止対策の徹底</u>について記述する。</p> <p>3(1)ア(ク)女性労働者等の活躍・定着の促進（<u>比較表16ページ</u>） 多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう職場環境の改善を促進するため、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出、作業方法や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備に加えて、<u>ハラスメント防止対策の徹底</u>について記述する。</p>
<p>○ <u>外国人材の受入れについて</u></p> <p>・技能実習法第3条第2項に「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」と明示されているとおり、<u>技能実習制度は労働力の不足を補うための制度ではない</u>。</p> <p>・<u>外国人技能実習制度は、労働力の確保を目的としたものではないことから、「基本方針」への記載は適切ではない</u>。</p> <p>・制度目的と実態が乖離していることや、人権侵害の温床にもなっている。</p> <p>・労働安全確保の観点からも、2号移行に係る対応などは問題がある。</p>	<p>○ 御意見を踏まえ、<u>技能実習制度の理念を記述</u></p> <p>4(8)外国人材の適正な受入れ（<u>比較表27ページ</u>） 他産業に比べて少数ではあるものの既に技能実習生受入れの実態があるほか、2号職種追加に向けた動きも見られるところであり、今後増加が見込まれる状況にあることから、技能実習法の規定を踏まえ、「<u>労働力の需給の調整の手段として行われてはならず</u>」との一文を記述する。</p>
<p>○ その他</p> <p>・表現の適正化や事実誤認の修正</p>	<p>○ 修正箇所</p> <p>はじめに（<u>比較表2ページ</u>）、1(2)事業主の現状と課題（<u>比較表4ページ</u>）、2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向（<u>比較表8ページ、10ページ</u>）、3(1)ア(エ)労働条件の改善（<u>比較表13ページ</u>）、4(4)地域課題に対応した林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保（<u>比較表25ページ</u>）</p>