

令和3年度 第2回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和4年3月15日（火）
午後1時30分～午後3時30分

場所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室



厚生労働省

島根労働局

目 次

1	島根労働局長挨拶	P 2
2	島根地方労働審議会会長挨拶	P 3
3	議題	
	(1) 令和4年度島根労働局行政運営方針(案)について	P 3
	(2) 島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について	P 3 1
	(3) 島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について	P 3 3
	(4) その他	P 3 4
5	質疑	P 3 4

令和3年度第2回島根地方労働審議会

日 時：令和4年3月15日（火）

13：30～15：30

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

開会

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、定刻より若干早いですが、皆様おそろいですので、ただいまから令和3年度第2回島根地方労働審議会を開会させていただきます。

私は雇用環境・均等室の鎌田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。会長に議事の進行をしていただくまでのところ、私のほうで進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本日この会場には、御覧いただきますように、コロナの感染防止ということでパーティションを設置させていただいております。大変恐縮ですが、私も着座をして以後進行させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。では、失礼いたします。

資料につきましては、事前に配付させていただいております。本日、会場出席の皆様方には机の上に、それからウェブで御出席される皆様には事前にメールで会議次第、出席者名簿、席次表、島根地方労働審議会運営規程、島根地方労働審議会委員名簿をお配りしておりますので、御確認をお願いいたします。皆様よろしいでしょうか。

続きまして、委員の出席状況について御報告いたします。本日は、島根地方労働審議会運営規程第3条に基づきまして、テレビ会議システムを併用した会議としております。使用者側委員の河野委員、公益委員の宮本委員は、ウェブにより御出席いただいております。欠席は、労働側委員の錦織委員、使用者側委員の佐々木委員の2名から御連絡をいただいております。したがって、審議会委員18名のうち16名に御出席いただいております。地方労働審議会令第8条第1項に規定します3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

続きまして、本日の審議会の傍聴につきまして公示をしましたところ、傍聴の希望はありませんでした。報道関係は、今のところお見えになっておりませんが、この後、お見えになる可能性がございますので、あらかじめ御承知おき願います。

1. 島根労働局長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、倉持から御挨拶申し上げます。

○倉持労働局長 本日は大変お忙しいところ、島根地方労働審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

前回の第1回審議会におきまして、ウェブ出席も可能とする規程の改定をしていただきました。本日は、感染状況も踏まえまして、ウェブを併用して会議をすることといたしました。ウェブで御出席の皆様方には、お聞き取りづらいところもあるかもしれませんが、よろしく願いいたします。また、会場の皆様方にも、先ほど司会からありましたように、画面が少し見にくいところがあるかと思えます。御容赦いただければと思います。

さて、島根県内の雇用情勢でございますが、令和4年1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.60倍と、引き続き全国2位という高い水準で推移しております。新型コロナウイルス感染症については、当初の想定を超えて長期化しておりますが、その影響は感染状況によって変動しておりまして、業種や企業によっても一様ではないことから、その状況に応じた対応が必要と考えております。

このような中で労働行政を進めるに当たっては、誰もが安心して安全に働き続けることができるように、感染症が雇用に与える影響を引き続き注視しながら雇用の安定を図り、多様な人材の活躍を促進し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、総合的に施策を推進していく必要があると考えております。具体的には、雇用の維持・継続について、雇用調整助成金や在籍型出向等の支援のための産業雇用安定助成金の活用促進、ハローワークにおける職業紹介機能の充実強化を図るとともに、男性が育児休業を取得しやすい環境整備をはじめ、誰もが仕事と生活の調和を図ることができるような取組の支援、新規学卒者等への就職支援、就職氷河期世代の活躍支援、障害者の就労促進はじめとした多様な人材の活躍促進、労働条件の確保・改善対策、生産性向上推進の支援、同一労働同一賃金など公正な待遇の確保対策、総合的なハラスメント対策の推進など、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいくこととしております。

本日は、令和4年度労働行政運営方針案を中心に、会議の次第にございます議題につきまして、委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見、御提言を賜りまして、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い

いたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 本日御出席いただきました委員の方々におかれましては、出席者名簿によりまして御紹介に代えさせていただきたいと思っておりますので、御了承いただきますようお願い申し上げます。

2. 島根地方労働審議会会長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、野田会長に御挨拶をお願いするとともに、以降の進行につきまして、よろしく願いいたします。

○野田会長 委員長の野田です。委員の皆様には、年度末のお忙しい中、今回ウェブ出席も併用しておりますけれども、地方労働審議会に御出席いただきありがとうございます。

先ほど局長からの御挨拶にもありましたけれども、既にコロナ感染症の勢いが依然として続いておりますが、島根県の雇用情勢が有効求人倍率が1.6倍に回復する持ち直しの動きが見られますけれども、業種や企業によって様々ですし、それからまた、今後ウィズコロナ、ポストコロナを踏まえた多様な働き方、テレワーク等多様な働き方の定着など労働行政の担うべき役割は非常に大きいものと考えられます。

本日は、令和4年度の労働行政運営方針案を中心に審議をお願いすることになっております。各委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見、御審議をお願いするとともに、議事進行の円滑な運営について御協力をいただき、本審議会を意義あるものにしたいと願っておりますので、よろしく願いいたします。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

3. 議題

○野田会長 それでは、早速議事のほうに入りたいと思っております。事前に資料が配付されておりますので、事務局は手短かに説明をするようお願いをいたします。

(1) 令和4年度島根労働局行政運営方針（案）について

○野田会長 まず、議題の1、令和4年度、島根労働局行政運営方針案の審議を行います。事務局からの説明をお願いいたします。

○澤出総務部長 総務部の澤出と申します。平素より労働行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っており、この場をお借りして感謝を申し上げます。

議題の1、「令和4年度島根労働局労働行政運営方針（案）」についてでございますが、各部室にまたがる内容となっておりますので、まずは、総務部のほうからまとめて御説明をさせていただきます。座って御説明させていただきます。失礼いたします。

お手元の紙ファイルのほうの資料の中で、右肩のタグに「あらまし」と書いてある資料がございますでしょうか。こちらが、令和4年度労働行政のあらまし案となっております。この資料は、その下にさらに「運営方針」というタグがついた資料があるかと思いますが、この「運営方針」と書いてあるタグがついている資料が、令和4年度の労働行政運営方針案となっておりますが、あらましがこの行政運営方針案の概要版となっておりますので、あらましのほうを使って御説明をさせていただきます。

それでは、まず、あらましを1枚おめくりいただきまして、令和4年度の取組の柱でございまして、3つございます。1つ目が2ページ目の一番上の赤字のところ、第1と書いてありまして、「雇用の維持、労働移動等に向けた支援」、これが1つ目の柱となります。2つ目が3ページ目、第2と書いてございまして、「多様な人材の活躍促進」。3つ目が5ページ目の赤字で書いてございまして、「誰もが働きやすい職場づくり」、この3つが大きな柱となっております。

1ページ目にお戻りいただきまして、1ページ目の四角囲みのところに、令和4年度の重点施策の項目を抜き書きしておりまして、冒頭部分で重点的に取り組む項目が一見して分かるように整理をさせていただいております。

それでは、順次説明をさせていただきます。まず、2ページを御覧ください。こちらが、第1の「雇用の維持、労働移動に向けた支援」です。具体的には、次の2つの取組を行います。青字の1、2とあるところを御説明いたします。

まず、1の「雇用の維持、在籍型出向の取組への支援」では、新型コロナウイルス感染症等の影響によりまして事業の縮小を余儀なくされ、休業等により労働者の雇用の維持、継続に取り組まれる事業主を、雇用調整助成金等により支援してまいります。また、産業雇用安定助成金による出向元と出向先、双方の企業の一体的な支援、関係機関との連携による在籍型出向を活用した雇用の維持の促進を図ってまいります。

その下の青字の2番のところを御覧ください。「地域の課題に対応したハローワークマッチング機能の促進」では、具体的には3つの取組を行います。取組の1点目は、(1)にございまして、新型コロナウイルス感染症の影響により離職された方の再就職支援、雇用吸収力の高い人材不足分野の人材確保支援のため、関係機関との連携の強化や求職者担当制等によるきめ細やかな就職支援等によりまして、重点的なマッチング支援を行ってまいります。取組の2点目は、(2)の職業訓練の推進です。効果的な人材育成につなげるため、訓練受講者等の状況を踏まえた検証、見直しを行いながら、地域のニーズに対応した

訓練コースの設定等を促進してまいります。取組の3点目は（3）でございます、地域の課題に対応するため、雇用対策協定等の締結や、その内容の充実を図ってまいります。

次に、3ページを御覧ください。第2の「多様な人材の活躍促進」です。具体的には、5つの取組を行います。青字が1から次のページにかけて5までございます。

青字の1として、「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と女性活躍の推進」です。令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法につきまして、その改正内容につきまして十分理解していただきますよう、労使団体等と連携して周知に取り組みまして、施行後は着実な履行確保を図ってまいります。あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、新たなるみん、これは「トライくるみん」と申しますが、トライくるみんの創設等につきまして広く周知を図り、認定取得の促進に向けた働きかけを積極的に行ってまいります。また、改正女性活躍推進法が令和4年4月に完全施行されることから、その履行の確保を図ってまいります。

次に、青字の2番です。「新規学卒者等への就職支援」では、島根県で重要な課題となっております、企業における若年労働力の確保のため、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対しまして「ユースエール認定」の取得勧奨を行うとともに、認定された企業の魅力の発信を積極的に行うなどの取組を行ってまいります。

次に、4ページに青字の3番がございます。「同一労働同一賃金等雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。この項目では、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施し、法の着実な履行確保を図ってまいります。また、同一労働同一賃金に取り組む先行企業の事例の収集や、収集した事例の周知等を通じ、事業主の取組機運の醸成等を図ってまいります。

青字の4番の、「就職氷河期世代の活躍支援」では、具体的に次の2つの取組をしてまいります。1点目は、（1）につきまして、ハローワーク松江に設置しております就職氷河期世代支援窓口におきまして、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を行います。

2点目は、（2）でございます、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組んでおります、「しまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」における取組によりまして、就職氷河期世代活躍の機運の醸成、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組んでまいります。

その下に5番として、「障害者の就労促進」でございます。具体的には2つの取組を行

います。1点目は、(1)にございます、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しまして、ニーズに合わせた提案型支援を提供するなど、障害者の雇入れを支援してまいります。

2点目は、(2)にございます、就職から職場定着まで一貫したチーム支援を実施することによりまして、障害特性に対応したきめ細やかな就労支援等に取り組んでまいります。

次に、5ページを御覧ください。第3の「誰もが働きやすい職場づくり」です。具体的には次の3つの取組を行います。青字で1番から次のページの8ページにかけて3番までございます。

まず、1の「安全で健康的に働くことができる環境づくり」です。具体的に次の3つの取組を行います。1点目は、(1)にございます、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するための取組を行うとともに、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償につきまして迅速、的確な調査、決定を行うとともに、労災保険給付の相談の際には懇切丁寧に御説明をさせていただきます。

2点目は、(2)にございます、中小企業、小規模事業者の方が取り組まれる働き方改革を広く支援するため、「島根働き方改革推進支援センター」を設置いたしまして、企業に対する個別訪問やワンストップ相談支援を行うほか、セミナーの開催等きめ細やかに支援を行ってまいります。また、「働き方改革推進支援助成金」の活用を促すとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用などを通じまして、各種支援を行ってまいります。

3点目は(3)です。長時間労働の是正に向けた監督指導を徹底するほか、過労死等防止対策の周知、啓発等を行ってまいります。また、労働基準監督署に設置いたしました「労働時間相談・支援班」におきまして、きめ細やかな相談支援を行ってまいります。

4点目が6ページにございます、(4)です。賃金や労働時間などの基本的な法定労働条件に関しまして、労働基準関係法令の遵守徹底を図ってまいります。

5点目は、次のページ、7ページにございます、(5)の「労働者が安全で健康に働くことができる環境整備」です。この項目では3つの取組を行ってまいります。①の労働災害防止対策の推進につきましては、現在、島根労働局第13次労働災害防止計画に基づく取組を行っているとところです。13次計画の4年目の2021年におきましては、労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数が前年同期と比べ増加となっており、特に転倒災害、挟まれ・巻き込まれ災害の増加が目立っているとところです。そのため、7ページ

のグラフが真ん中にございますが、その下にアからエの表示がございます。アからエにございますような、労働災害の発生が多い業種ですとか、災害の発生態様等に着目した各種労働災害防止施策を効果的に展開してまいります。また、②の「産業保健活動、メンタルヘルス対策」、③の「化学物質等による労働災害防止対策」につきましても適切な取組を展開してまいります。

8ページの(6)でございます。「総合的ハラスメント対策の推進」です。令和4年4月1日より、中小企業におきましてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことから、職場におけるハラスメント防止措置が適切、確実に講じられるよう、関係法令の周知徹底と法の履行確保を図ります。また、ハラスメント被害を受けられた労働者の方などからの相談に対しまして、迅速、適切に対応をいたします。

続きまして、青字の2、「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上の推進」です。こちらが第3の「誰もが働きやすい職場づくり」の2つ目の大きな柱となります。こちらでは、(1)にございます、最低賃金・賃金引上げに向け取り組まれる中小企業・小規模事業者の方々に対しまして、業務改善助成金を活用した取組がなされるよう、関係者と連携を図りまして支援を行います。(2)では、改正決定された島根県最低賃金及び特定最低賃金の周知広報、また、最低賃金の遵守の徹底等についても取り組んでまいります。

最後に、青字の3、「治療と仕事の両立支援」です。島根県地域両立支援推進チームの活動を通じまして、ガイドライン及びマニュアルの周知を図るとともに、両立支援に関する各種支援について利用促進を図ってまいります。

駆け足で御説明となってしまいましたが、以上が令和4年度島根労働局労働行政運営方針案の御説明となります。島根労働局におきましては、これらの取組に当たりまして、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となり、島根県をはじめ関係機関と密接に連携を図りつつ、総合的労働行政機関として地域に密着した行政運営を行ってまいりますので、委員の皆様方におかれましても引き続き御理解、御協力を賜りますよう、よろしくお願いたします。以上で私からの説明とさせていただきます。

○野田会長 ありがとうございます。

では、ただいま運営方針案について御説明いただきましたので、これから質疑に入りたいと思います。本日も多くの委員に御出席いただいておりますので、なるべく多くの委員の皆様方に御発言いただければと思います。まずは、労働者側、使用者側におかれては、法令や制度に基づく措置の実施者の立場から、それぞれ措置の対象となる労働者の立場と

いう観点、現状等も踏まえて御発言いただき、限られた時間ではありますが、有意義な会となりますようお願いいたします。

ではまず、労働者側、使用者側から御質問があればお願いいたします。

使用者、じゃあ、森脇委員、お願いいたします。

○森脇委員 島根県経営者協会、森脇です。私のほうは、質問ではなくて意見のほうを、要望等を申し上げたいと思っております。5点ほどあるんですが、少し申し上げます。

まず1点目が、コロナ禍が終えんが見えない中で、いろいろ雇用維持を図ってもらっておりまして、まず、御礼を申し上げたいというふうに考えております。それから、働き方改革推進支援センターを私ども令和3年度受託させていただいて、いろいろ説明させていただいておりますが、先ほどの資料にもありましたように、労働時間法制の改正や同一労働同一賃金及び生産性向上施策など、まだまだ浸透していないと思っております、今後もしっかり島根労働局、そして労使間で連携して対応していきたいというふうに考えております。

2点目は、働き方改革の観点から申し上げたいと存じます。まず、コロナ禍において国民意識が随分変化しておりまして、働く場所、それから時間の自由度を重視することに加えて、ワーク・ライフ・バランス重視や地方へ移住の関心も高まっていると考えております。働き方改革、すなわち労働契約が多様化していると考えておりまして、企業側からすると、有為な人材を確保するためには、これまでありました無期転換ルールを活用や、それから勤務地や労働時間の制約がある有為な人材の確保、定着を図るために、多様な正社員化が必要と考えております。この多様な正社員の雇用環境を早急に整理して、県内中小企業に周知していただきたいと存じます。別の観点からであります、裁量労働制、すなわち働き方改革からは漏れている制度であります、裁量労働制の見直しへの取組を始めていただきたいというふうに考えております。テレワーク等が普及するほど労働者の裁量制がある働き方っていうのが可能となっていくと思っておりますので、労使双方が納得できる形での推進をお願いしたいと存じます。

3点目のお願いなんです、自分の近傍や中高年齢者の中に独身男性、結構多くて、労働行政運営方針の中でも記載されているとおり、全国4位の高齢化県である当県におきましては、企業にとって喫緊の課題は、むしろ介護離職ではないかというふうに考えております。介護離職を防ぐ企業に対する周知と併せて介護を支える環境や仕組み、制度づくりに支援が必要と考えております。介護に必要な制度を利用しやすく、企業内環境を整える

ための国の助成金等のさらなる充実などの施策を望みたいと考えます。

4点目、昨年3月から法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用についてです。企業には合理的配慮が求められております。ただし、これが現場ではまだ具体的な配慮不足があるというふうに感じておられて、結構ミスマッチにつながってる可能性が高いと思っております。企業に強く周知徹底を図る、我々も図りますが、労働行政のほうからも、障害者に対しての合理的配慮という面について周知徹底をお願いしたいというふうに考えております。

5点目、2021年度の県最賃がプラス32円という、出来上がり824円という、過去最大の上げ幅で結審しました。最低賃金引上げに伴う対策のための助成金の新規創設や支援制度等については、充実させる必要があるというふうには考えておりますが、もう一つお願いは、これだけではまだ支援策は弱いと思っております。できれば中小企業のためには、社会保険料の減免措置等を厚生労働省行政の中から考慮していただきたい。1つ理由は、中小企業の中には税金で対応していただいても、税金に対して利益を出してる中小企業というのは数少ない可能性が高いと思っておりますし、実際にデータ等では企業利益を出してる企業っていうのは少数派でございますので、その点も含めて社会保険料のほうで対応していただくというのが理にかなっているのではないかと考えてます。以上です。

○野田会長 では、お願いします。

○倉持労働局長 貴重な御意見、御提言いただきましてありがとうございます。私から全体について最初に申し上げまして、その後、担当部室長のほうから説明させていただければと思っております。

1点目でございます。感染症への対応、2年を超えることになりました。この間、雇用維持を支援する労働局の取組について、県内の労使団体の皆様、それから自治体、関係機関等の皆様には、本当に大変な御協力をいただいております。御礼申し上げたいと思います。おかげさまで雇用調整助成金等について、速やかな支給決定ができていないかと考えております。今後も県内の状況などについて共有させていただきながら、施策の円滑な推進に努めてまいりたいと考えております。

それから、働き方改革関連法、特に中小企業への浸透がまだまだ不十分であるという、課題であるという御意見をいただきました。それぞれの企業の労使の皆さんが、御自分の職場の働き方として具体的に考えていただけるように、できるだけ丁寧できめ細かい説明

や支援を進めてまいりたいと考えております。その場合には、働き方改革推進支援センターと連携しまして、労働基準監督署の相談、支援班や雇用環境・均等室による説明会や指導等を展開してまいりたいと考えております。また、労働団体の皆様とも相談活動や周知活動について引き続き連携させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

2つ目ですけど、コロナ禍によって働き方についての意識が変わって、時間や場所にとられない働き方についての関心が高まってきているというお話がございました。そのとおりだろうと思います。多様な正社員ということで、例えば短時間正社員であるとか、職務限定正社員であるとか、勤務地限定正社員であるとかということの議論ございまして、多様な正社員の雇用ルールの特化などについて、現在、厚生労働省で学識者による検討が行われているところでございます。御意見にありましたように有為な人材を確保するという観点から、それぞれの労働者の方の事情などに則した、事情などに配慮した労働条件の設定の仕方、それを社内の労働条件制度の中でどう位置づけるかということも検討しなければいけないと思いますが、これらの検討が必要になってくるのではないかと考えております。現在の法制度の中で可能な労働条件、勤務体制の設定などを労使合意の下に行っていただくことが基本になると考えております。今後、中央での検討結果などが出されましたら、機会を捉えて周知等を進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

また、裁量労働制についても、厚生労働省で学識者による検討が行われているところでございます。これまでも裁量労働制をめぐる様々な議論がございまして、創造的な自律的な働き方として導入を進めるべきだという御意見と、それから働き過ぎや健康確保上の問題があるということで、慎重な対応を求める御意見がございました。裁量労働制に限りませんが、新しい働き方を設定していく際には、法令に適合しているかどうか、それから、健康や安全が確保できるか、適正な評価や処遇等ができるかなどについて十分検討していただいて、御意見にありましており、労使双方が納得できる形で進めていただくということが何よりも重要であると考えております。

3点目の介護離職の問題ですが、これも非常に深刻な問題で、全国共通の課題だと考えております。介護離職というようなことに至らないように、介護をしながら仕事を続ける人への支援、そういう人を支える企業への支援、両立支援の取組を進めてまいりたいと考えております。また、それに加えてまして介護の分野では、人材の確保に大変な御苦労をさ

れていると考えております。介護に従事する方の確保についての支援、介護の職場が魅力あるものになっていくように、そのための雇用管理改善等の支援についても努めてまいりたいというふうに考えております。

4つ目の障害者雇用の関係ですが、県内の障害者雇用の状況は、後ほど担当の部長からも説明いたしますが、全国的にも高いレベルでございます。積極的に障害者雇用に取り組んでいただいていることに感謝したいと考えております。障害者雇用に関する優良な中小事業主を認定する制度で、もにす認定という制度がありますが、本日お配りしている資料の中で、職業安定部資料の最終ページに、もにすを認定された事業所さんの資料が載っておりまして、3の35になりますが、その最終ページの本当に一番最後のところで申し訳ないんですけど、その他の雇用管理の欄に、就労支援機関の担当者の職場訪問による定期的な相談支援等について紹介しております。また、別のもにす認定事業所の方からお聞きしたのですが、職場の同僚の方たちに対して、その就労支援機関の担当者の方による研修を実施したことで、障害のある方のその障害の特性を踏まえた対応について理解ができて、同僚の方の不安が減って、それから必要に応じて支援機関に相談ができるということが分かって、同僚の方が安心し、職場が落ち着いたというようなことをお聞きしました。例えばそういう機関の支援等も活用していただきながら、障害のある方の職場定着について活用していただき、進めていただければと考えております。もにす認定を受けられた事業所の取組などについても、今後も広くお知らせしていきたいと考えております。

それから、最低賃金でございますが、今年度の最低賃金の改定については、コロナ禍が続く中で本当に大変な審議をしていただいたところでございます。島根県については32円という大きな額の引上げの答申をいただきました。支援策の重要性、非常に強くなっておりまして、先ほど御意見をいただいたように、現行の支援策ではまだまだ弱いというお話がございました。具体的な御提案もいただいておりますので、これらについては厚生労働本省に報告をさせていただきたいというふうに考えております。

私からの説明は以上とさせていただきます。その後、各部室長から御説明をさせていただきます。

○津森雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから、最初のコロナ禍の終えんが見えない中での法令の周知徹底等につきましては、先が見えない状況ではありますが、今後とも影響が大きい分野への雇用調整助成金の特例や、在籍出向による雇用維持の支援を行いながら各機関と連携を図って、助成金の周知と迅速な支給に取り組んでまいりたいと考えて

います。

また、雇用環境・均等室では、働き方改革の推進を主として行っていますけれども、新型コロナウイルス感染症拡大が長期化している中であっても、雇用の維持、安定を図りながら、誰もが安心して働くことのできる環境づくり、働き方改革というのは、引き続き推進していくことが重要であると考えております。島根働き方改革推進支援センターや島根県経営者協会様、島根県商工会議所連合会様、商工会連合会様、中小企業団体中央会様など、経営者団体、事業主団体の皆様と、それから連合島根様はじめ労働組合の皆様、関係機関、団体と連携して、まずは法の周知徹底に、引き続き取り組んでまいりたいと思います。やはり、法令をよくまだ分かっていらっしゃらない事業者様もいらっしゃるのは確かでございますので、周知徹底できるように様々な機会を活用して取り組ませていただきたいと思いますし、実際に、どう取り組むのだろうという、取組の方法が分からないという企業様もまだまだいらっしゃいますので、そのところは、企業指導だけではなくて、企業の状況に寄り添ったアドバイス等を行う個別支援、それから来年度、働き方改革推進支援センターにつきましては、個別支援を強化することにもなっていますので、そういう機会を活用しながら、連携を取りながら展開していきたいと思っております。

それから、2つ目でございます。多様な正社員化等についてでございますけれども、職務、勤務地、勤務時間を限定した多様な正社員といたしますのは、労働者にとっては、一人一人のワーク・ライフ・バランスが図れるといったことや、企業にとっては、おっしゃったように有為な人材の確保や定着につながるという観点から、一つの重要な雇用形態の在り方であるというふうに考えられています。

労働局では、平成25年以降、多様な正社員の導入や活用を検討する際の参考にしていただくために、雇用管理上の留意事項や導入事例を周知してまいりました。特に、多様な正社員の一類型であります短時間正社員制度、これにつきましては、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られる働き方へ、介護、地域活動など、個人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現できるということから、制度の導入支援マニュアルとか、それから制度の概要や取組事例等が分かるパート・有期労働ポータルサイトといったものを御紹介しながら、この制度の周知を図っているところでございます。

また、キャリアアップ助成金において、こういった多様な正社員制度を新たに導入して対象労働者を転換された企業に対して助成額の加算が行われておりますので、利用に向け

周知を図っているところでございます。

先ほど局長のほうからもお話がございましたが、厚生労働省本省のほうでは、現在、昨年の3月から開催されている「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、雇用ルールの明確化について検討が進められていると承知しております。詳細につきましては、現段階では明らかにされておりませんが、何らかの結果等が出されましたら、機会を捉えて周知を図ってまいりたいと思っております。

また、もう一つの御意見でございます裁量労働制でございます。これも厚生労働省本省において実態調査を行い、昨年の6月に調査結果が公表されているところでございます。厚生労働省本省では、実態調査の結果や実際の運用状況を踏まえて、現在、これも学識者による検討会を開催して、裁量労働制の在り方等をはじめ、これからの労働時間制度について検討を行っているということを承知してございます。島根労働局としましては、検討会の議論の状況について、各種機会を捉えて必要な情報提供を行ってまいりたいと考えております。

次に、御意見いただきました3点目でございます。介護離職の問題でございます。介護を担う働き盛りの中高年層の介護離職防止、これは本当に、企業にとっては貴重な人材の喪失を防止し、労働者にとっては就業継続につながるということから、高齢化率の高い当県では喫緊の課題だと認識しております。

労働局では、企業に対し、介護休業制度等法定制度の周知徹底と履行確保を図りながら、きちんと取りたい人が取れるような環境をつくっていただきたいということで、仕事と介護の両立に向けた取組への支援を行っています。例えば仕事と介護の両立について、企業が自主的に効果的な取組を行えるように、介護離職を予防するための両立支援対応モデルとか、介護支援プランといったものを本省のほうで策定し普及を図っています。また、本省事業ではありますが、社会保険労務士等の資格を有していらっしゃる方を仕事と家庭の両立支援プランナーといたしまして、個別の企業への支援を行っています。これについても御相談いただいた企業には御紹介させていただいております。

また、両立しやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するために、両立支援等助成金の介護離職防止支援コースというのを設けております。これは先ほどの介護支援プラン等を策定、導入していただき、プランに基づき労働者の円滑な休業の取得、職場復帰の取組を行われた場合や、介護のための短時間勤務制度と法定以上の介護休業制度といったようなものを導入された場合に支給するものです。これらプランナーによる支援事業とか助成

金制度につきましては、来年度予算にも盛り込まれております。成立後は周知を図ってまいりたいと思っております。

それから、介護休業制度等について、実際に家族介護を行う方への周知、これが多分一番重要な課題だと思っております。企業側が周知をしていただくというのも重要なのですが、実は地域包括支援センターや地方自治体と連携して、この周知について取り組ませていただいております。特にケアマネジャー等地域包括支援センターの職員に対して利用者から相談があった場合に、就労していらっしゃる家族の勤務実態を加えたケアプランを作成していただいたり、働き続けながら介護を行うための法制度とか、勤務先に向けて、こういうような活用できる助成金がありますよというようなことについて助言や情報提供していただきたいということで、自治体と連携して関係各所に資料、説明機会の提供、ケアマネジャー等に対する情報提供等のお願いをさせていただいているところです。引き続き、介護離職防止に向けて関係各所と連携して取り組んでまいりたいと考えております。

○吉田職業安定部長 続きます、4点目の障害者雇用に関しまして、職業安定部の吉田から御回答させていただきます。

障害者雇用でございますけれども、まさに先ほど御指摘いただきましたとおり、昨年3月から障害者雇用率の特例措置が実施されまして、現状2.3%という状況になっております。このような状況の中、資料の3の32番につけさせていただいておりますけれども、当県における令和3年6月1日現在の県内の民間企業における障害者の雇用率でございますが、実雇用率におきましては2.67%ということで、前年と比較いたしまして0.08ポイント上昇しております。また、法定雇用率を達成されていらっしゃる企業様の割合につきましては、68.0%と前年と同率となっております、実雇用率については全国4番目、法定雇用率達成企業につきましては全国1位というような状況となっております。このように、障害者の雇用に関しまして企業の皆様方の御理解も高いという状況の中で、先ほど御指摘いただきました合理的配慮、障害者の方々が一般の方々と平等な機会働ける、伸び伸びと働ける環境、すなわち職場定着といったところが重要と考えております。

昨今、雇用保険データで障害者の方の定着率というか、在職状況を集計することができるようになり、こちらの数字見てみました。平成31年4月から令和2年3月末までにハローワークの紹介により就職された障害者の方で、雇用保険に加入された方の状況を集計してみますと、12か月経過後において、職場に在職されていらっしゃる方、いわゆる定着率というところでは、全国におきましては65.1%という数字となっております。

す。当県の数字を出してみますと、12か月経過時点で定着率は55.8%と、全国と比較いたしまして9.3ポイント低いような状況となっております。この統計データでは、離職理由であったりとか、そういった状況については、細かくは判定できないという状況にはございます。中にはやむを得ず離職されるというような方々もいらっしゃると思うのですが、御指摘いただきましたとおり、なかなか働きにくかったり、もしくは雇われた事業主の皆様方のほうでも、どのように御活躍いただけたらいいのかというところがなかなか分からないということで、ミスマッチというものが生じているケースも一定あるのではないかと考えておるところでございます。

そのため、先ほど局長の話にもございましたが、障害者の雇入れに当たりまして、不安を抱える企業様に対してハローワークで個別に支援を行うほか、障害者雇用に関する優良な取組を行っていらっしゃる中小企業の皆様を、もにす認定ということで認定させていただき、その取組を広く企業様に紹介することによって、不安の払拭であったり、障害者の方の合理的配慮というか、どのように活躍をしていただいているか、どのような工夫をしていらっしゃるかということの周知をしていきたいと考えており、今後、障害者職業センターと連携しまして、もにす認定の企業の取組というのを幅広く周知していきたいと考えておるところでございます。

また、ハローワークといたしましても、やはり就職だけじゃなくて、就職した後の企業様の支援ということで、障害者を採用いただいた企業様に対して、現状でも一定期間、御訪問させていただくというようなパターンもあるのですけれども、やはり一定、皆様のほうにどういった状況かというのを伺いして、なかなか苦戦していらっしゃるようなことであれば支援をしていきたいということで、就職後、早い時期にハローワークからアンケートを送らせていただき、障害者の方を雇っていただいた後に、何か課題がないかといったことをお伺いさせていただきまして、状況を把握して、もし課題があるということでございましたら、障害者雇用に関しましては非常に幅広い専門機関ございますので、関係の機関と連携した支援を行うことで、雇用管理の改善であったり障害者の方々に対する合理的配慮、働き方、働きやすさの促進ということを進めていきたいと考えております。

労働局といたしましては、引き続き障害者の皆様が働ける、あわせて企業の皆様が障害者の方々を戦力として活躍していただけるということを推進していくことを目指し、個別に支援を行っていくほか、様々な機会を活用していろいろな事例等を周知して、より一層、職場定着含めた障害者雇用を進めてまいりたいと考えております。ぜひ、皆様方の御協力

もいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。私からは以上でございます。

○三上労働基準部長 労働基準部長の三上です。私のほうからは、5点目の最低賃金引上げに伴う支援策の充実の件について御回答します。

関連資料は、Ⅱの9になります。事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業、小規模事業者を支援する助成金である業務改善助成金については、現在、通常コースと特例コースの2つのコースを設けています。通常コースについては、当初、1月末までの申請期限となっていたものを3月末まで延長して申請を受け付けています。なお、令和4年度においても、2月1日からのコースを引き続き実施する予定としています。また、今年1月13日からは、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、整備投資等行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するという特例コースが新設されています。

なお、令和3年10月からは、コロナ禍において一層の支援を図るために、要件緩和なども行われています。機械設備のほかにコンサルティング導入や人材育成、教育訓練に係る費用も助成対象となりました。非接触型自動検温器の導入費用やウェブ会議システムの導入費用も助成対象となっています。業務改善助成金についての問合せについては、コールセンターを設置して対応していますが、今後も引き続き利用促進に向けて、あらゆる機会を捉えて周知、広報を図ります。また、コロナの状況もありまして、特に中小、小規模事業者の皆様や一部の業種においては、まだまだ厳しい状況であることも認識しています。本日いただきました賃金引上げに対する支援策の拡充、充実等、社会保険料の減免措置も含めまして、御意見、御要望は厚生労働本省に改めて報告します。以上です。

○野田会長 ありがとうございます。

森脇委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見、御質問があったらお願いいたします。

楫委員、お願いします。

○楫委員 すみません、失礼します。楫と申します。私から障害者雇用に関して、最初ちょっとお話しさせていただきたいなと思うことがあるんですけども、私の職場でも障害者の方と一緒に仕事をさせていただいてもらってます。コーチがついてるんですけども、やはり障害者の方に対して、コーチの方というのはすごく大きな負担に今なってるのが現

状態で、周りの社員も助けながら仕事をふだん進めてはいるんですけども、やはりちょっと専門的な知識が働く側に、私たちのほうにないために、手助けがどこまでしていいかとかというところがやっぱりあって、うかつに大丈夫といえないというところが、やっぱりちょっと今難しいなというふうに私も実際に感じてるんですけども、この先、今働いてる方がこのままずっと働き続けて、例えば10年先っていうのが、今できてる仕事が10年後にはできないという場合も多分あると思うんですけど、そうしたときに、雇用が継続維持できないというところも出てくると思うんですけど、働く側としては、一緒にずっと働いていきたいっていうところもやはりあるんですけど、それも伴わないところとかがあって、法律によって介護とかはもちろん、話合いの下にはなるかもしれないんですけど、雇用継続が続かない、何かないとちょっと支援機関さんやアドバイスとかといったところを相談に行かないとやっぱり返ってこないっていうところがあって、本当に難しいなって、障害者雇用って、障害者の方と一緒に働くっていうのは難しいなというのをすごく感じてるんですけども、何もなくっても、やはりちょっと定期的に声かけをしていただいたりとか、そういったところがもっともっと増えたら働く側としても、ああ、こういうときはこういう対応したらいいんだとか、そういったのが分かると思うんですけど、なかなか不慣れなものなので、聞かないと、こういうときどうしたらいいですかってその都度聞けるわけでもないで、時が過ぎていってしまっって、何もなかったようにっていうところが何回も何回も続いていくと、障害者の方にも負担になっていくんじゃないかなっていうふうに感じているので、できれば一緒に働く仲間っていうか労働者側にも、そういった講習とかあるのは知ってるんですけども、例えば資格の何かの講習会だったりとかっていう、会社でそういうのを取る促進があったりとか、そういったのを労働者のほうにも情報提供を頻繁にさせていただきたいというか。何か制度が変わったよっていうときにお知らせをしていたくだけじゃなくって、定期的な本当に声かけだけでもありがたいなっていうふうになるので、そのところが、ちょっとうまくまとまらないんですけど、一緒に働き続けるための何かそういった支援を今後もしていただけたらなっていうふうに思っているんですけども、どうでしょうか。

案内がいつか途切れたりとかやっぱりしてしまうので、何も連絡をしなかったら、多分その、ここではうまく障害者雇用が続いているんだろなっていう判断をされているのかどうなのかっていうのは分かんないですけど、連絡をしないわけじゃなくて、できないとか、そういったところもやっぱりあるので、そういった案内であるとか、気にかけて

いただくというところをもうちょっとしていただけたらなというふうに思っています。すみません、ちょっとまとまりが悪いですが。

○吉田職業安定部長 ありがとうございます。職業安定部の吉田でございます。先ほど御意見いただきましたとおり、障害者の方々が働き続けられるように支援していくということは非常に重要なポイントでございます。おっしゃられたように、例えばジョブコーチさんが、今、入られていたりしていることがあると思うのですけれども、非常に見られる範囲というのも限定されると思いますし、お一人で支援できる範囲というのも限られているというのもあると思います。そういった中で、多くの働いている障害者の方で登録されている方も多いと思うのですけれども、そういった方々の中でも障害者就業・生活支援センター等、支援機関がついていらっしゃる方々というのもいらっしゃるし、そういった支援機関がついてないような方も比較的多いのかなと思っております。

そういった中で我々といたしましても、職場の方々の理解を進めていくというのも、先ほど御意見いただきましたとおり非常に重要だと思っております。特に、例えば身体とか知的の方々というのはある程度ケースが固定すると思うのですが、精神の方とか発達の方というの、本当にそれぞれ皆様個々の状況によって全く違ふと、おっしゃられたように大丈夫なのかない、大丈夫ですかと声かけしていかどうか分からないというようなこともあると思います。労働局・ハローワークといたしましては、精神障害者等のしごとサポーターということで、各企業様のほうに御訪問させていただきまして、周りで働く皆様方に、障害の特性であったり、接し方などをお知らせするというような出前講座ということもしており、例えば個々の皆様方の状況を定期的に訪問というと、なかなか我々も対応が難しいということもありますが、今後もぜひそういった機会や、あと例えば、障害者センター等と連携いたしまして、毎年障害者フォーラムというようなものを開催したりしております。そういった情報を皆様方に引き続き発信しながら、様々な相談の窓口といったものを併せて周知していくことで、相談していただきやすい環境というのもつくってきたいと思っております。

まさに、我々といたしましても話がないからうまくいっているというのではなくて、おっしゃるように、なかなか相談に行けないというのもあると思うのですけれども、そういった中で、例えばじゃあどこに相談したらいいのだろうというのも非常に問題であると思っております。そういった方に、例えばある程度こういった相談はこちらにとご案内というのもあると思いますが、もしお困り事があれば、ハローワークにいつでも御相談いた

できれば、我々もチーム支援ということで、あらましにも書かせていただいておりますが、関係機関とも連携しておりますので、例えばお困り事に一番マッチするような御協力できるような機関につないで御支援していくこともできますので、ぜひとも御相談いただければという思いでございます。我々といたしましても、いろんな情報というのは引き続き発信をさせていただきたいと思っております。

すみません、回答になっているかどうか分からないのですが、よろしく願いいたします。

○野田会長 よろしいでしょうか。

では、そのほかありましたらお願いいたします。

じゃあ、景山委員、お願いします。

○景山委員 景山です。よろしく申し上げます。日頃は安定的な雇用に対して行政のほうでいろいろと御努力いただきましてありがとうございます。全て要望ということになるかと思いますが、重複するところもありますが、させていただきたいと思っております。

多様な人材の活躍促進の部分に関してです。1つ目の視点は、外国籍等の雇用促進のサポートをぜひお願いをしたいなというふうに思っております。特に、新卒の学卒者の雇用に関して、いよいよこれから出雲地域を中心に本格的な活動が始まってくるというふうに聞いてございますし、また、その前段での高等学校等の教育課程において、言語の問題からマッチングがうまくいくのだろうかというふうな疑問や課題も出てきているということでございますので、ぜひ注視をしてお願いをできればなというふうに思っております。

2つ目は、楫委員も申されましたけれども、障害者雇用についてでございます。幾らか企業の取組の事例等々も公表はなさっておりますけれども、この取組をもっともっと広げていただきたい。広げていただくことで、先ほどのような現場の実態や正しい課題が浮き彫りになるであろうというふうに期待をするところでございます。

また、ちょっと事例ですけれども、今年の新卒者で特別養護学校を卒業される方をトライアルで初めて我が社に雇用しますという会社の経営者さんとお話をする機会ございました。世間から求められていたけれども、なかなかそこに踏み込むことができなかつたけれども、今年度からそういったことを行うんだということでございました。そういった雇用に対して、やはり企業側へのサポートというのは非常に薄いということは労働側としても非常に思っております。厳密な補助金制度等になればいいんですけども、もっともっ

と社会全体でそうした人々を雇用し、一緒に働くことができる社会に向けての構築に御尽力をいただきたいというふうに思っております。

そして、もう一つ、介護分野です。多分、画面に映ってる宮本先生のほうがかなり詳しいとは思いますが、もう自宅で介護をしなくちゃいけないということは、もうどんどん広がっていくというのは、これ必至でございます、介護現場が苦勞をしているということを踏まえれば、現在ケアラーの問題が非常に取り沙汰されています。これがどのぐらいいるのかっていうことでもありますし、ましてやヤングケアラーという課題に対しては、学業の傍らということですから、学業がおろそかになってしまったり、あるいはそれで学ぶ機会が失われたりということも懸念をされているところでございまして、島根県内でもそうした研究なども進められていると聞いておりますので、ぜひそういった知恵も取り入れながら、行政としてサポートをお願いしたいなと思っております。

それから、最後は、最低賃金関連でございます。現在、労使ともに春闘と言われる時期に入っております、それぞれが答えを導くべく努力をなさっているというふうに聞いております。昨今のニュースでは、自動車関連は、大手企業は満額回答というふうな見出しでマスコミで報じられておりますし、大手の電機メーカーについても昨年を上回る賃上げというふうなことも言われています。また、違った側面からは、国会で議論をされておりますように、これまでひずみの大きかった看護とか介護とか保育の現場も給与を改善していくんだということで、国全体でそこをサポートしていこうということになっています。非常にいいことだというふうに思う反面、この賃上げが行われた後には、最低賃金近傍で働く人々との大きな格差が生まれることも、これは事実でございます。ですので、昨年は大きな引上げ額になったということで、審議会でも慎重審議をされたというふうに思いますが、そういった社会の状況を踏まえたステージが替わる可能性をはらんでいる最低賃金だというふうに労働側としては考えておりますので、そういったことに対しても新たな議論のステージになることへの準備をお願いしたいのと、環境整備をお願いしたいというふうに思っているところでございます。

有効求人倍率が1.6倍、非常にありがたい数字ですが、決して喜べない数字であるのも間違いありません。島根県は、求人が幾らあろうとも、求職をする人は年間を通じて、あるいは数年を通じて1万1,000人程度、ここでずっと推移をしているということからすれば、厳密にはうまいマッチングができているのか、あるいは潜在的な労働力も含めて、それを引き上げるような努力が足りているのかという課題が我々自身に課せられてい

ると思いますので、この点につきましては、行政や労使双方が努力をしながら引き上げてまいりたいと思いますので、以上のような観点で申し上げたことについて、ぜひよろしくお願いをいたします。以上です。

○野田会長 いいですか。

○吉田職業安定部長 職業安定部の吉田でございます。今委員のほうから御意見いただいたところで、まず、最後にいただいた有効求人倍率1.6倍というところでございます。このコロナ禍の中でも、非常に雇用のほうも労使の皆様方の御協力もあり雇用が守られている状況の中で、製造業を中心に昨今では求人が非常に多いと、人手不足状況という中で、非常に全国でも高い水準で推移はしておりますが、おっしゃられるように、求職はあるけれども、結局それに就ける人がいないというのは、やはり改善されてないがゆえの高さというところはあるのかと。構造的な問題等含めてあるのかと思っております。そういった中で、やはり我々もマッチング機関といたしましては、求職者の方の状況と求人者の方の状況というところをしっかりと見まして、例えば求職者の方々にいけば、やはり若い方は少なく、高齢の方が比較的多いという中で、高齢の方が活躍できるような状況というのを企業の方々と御相談していきながら、あわせて若い方々をどうやって確保していくのかということも、全体の状況を見ながら今後も進めていきたいと考えております。

そういった点におきましては、労使の皆様方の御協力も不可欠だと思っておりますので、引き続き御協力のほどよろしくお願いいたします。

そのほか、各論的にいただきましたところで、まず外国人の方々のお話でございます。本当に外国人の方、とりわけ留学生であったり、今現状いらっしゃる学生の外国人の方というところでありますが、今後、御就職されていくという中で、コミュニケーションの問題もあると思っております。そういった中で、我々、職を求めていらっしゃる外国人の方が御本人の希望に沿った就職というのができるように、我々といたしましても、現場といたしましては、コミュニケーション不足を解消できるための対応、ハローワークにおいて多言語対応で御相談ができるというような状況をつくりつつ、あわせて外国人の方々に向けた研修事業等を活用しまして、外国人の方のコミュニケーション能力も上げつつ、あわせて外国人雇用月間などを踏まえて、雇用していただく企業様にも外国人雇用ということの理解を進めていきたいと考えています。特に、外国人の雇用は、非常に多くの機関が関係してきます。在留資格では法務省であったりとか、環境等を含めて県であったり、教育機関がございましたので、こちらの関係機関とも、現状も定期的に協議会ということはやっ

ているのですけれども、引き続き協議会等含めて、そのときそのときの問題にマッチした解決ができるように連携をしてみたいと思っておるところでございます。

続きまして、障害者の関係でございます。先ほどお話しいただきましたところでも若干お答えはしておるのですけれども、おっしゃられるとおり、非常に障害者の方を雇っていただくということが先行し過ぎていたのではないかと個人的には思っておりまして、今般、アンケートなどの取組を始めたところでございます。雇用のほうに偏ってしまったがゆえに、定着率というところがうまくいっていないというところもあるのではないかと思っており、関係機関等も課題として共有しております。今後、働き続けられる環境をどのようにつくっていくかというところで、我々といたしましてもどういった支援ができるかというところを、引き続き関係機関といろいろ検討しながら、情報発信であったり、相談体制の確立だったりといったところを引き続き進めていきたいと思っておるところでございますので、ぜひとも御協力のほどよろしくお願いいたします。私のほうからは以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 介護の問題でございますが、やはり、今現在働いている方々が介護をせざるを得ないということで、私どものところに相談を寄せられることは多々あります。その中で、やはり育児・介護休業法で定めている介護休業制度とか、企業によってはいろいろな幾つかの制度の中から選択して取れるように設定している形で、必ずしも短時間勤務制度を取れるとは限らないのですが、様々な制度がありまして、それを使いながら就業していく、継続勤務していくということについて御存知ない方が多いのも事実でございます。このところは、やはり周知をいかにしていくかということが重要だと思っておりますので、先ほども申し上げましたように、地域包括支援センター等との連携が非常に重要だろうと思っております。必要な情報が労働者にきちんと行き渡るようにしていきたいと思っております。

それから、ヤングケアラーの問題につきましては、就職していらっしゃる方ではないとはいえ、逆にこの先就学もできない、就職も厳しくなってくるという問題が出てくると思っております。この問題は、文部科学省や厚生労働省等関係省庁が連携して取り組まないといけない問題だろうと思っております。いろいろ情報が出ましたら皆様に提供させていただき、連携するべきところとは連携して取り組んでみたいと思っております。

○三上労働基準部長 基準部長の三上です。最低賃金の引上げに向けた審議環境の整備ということで御意見いただきました。現在、春闘情勢等により、労使交渉で賃金が設定され

たりですとか、あと、政策的な面で賃金の引上げ等々の動きがありますが、そういった各種情報を十分に収集しまして審議会へ提供するとか、あと7月の審議に当たっては、委員と事前にしっかりとした準備を行った上で、審議等を進めていきたいと思っております。また、最低賃金が決まりましたら、その履行確保や周知も十分に行っていきたいと思っております。以上でございます。

○野田会長 よろしいですか。

それでは、すみません、金築委員から。

○金築委員 お世話になります。私からちょっと2点、質問と、それから先ほどからの意見について少しお尋ねというかお願い、御検討いただければということでお話しさせていただきます。

1点目は、先ほどから障害者の方の定着というところでミスマッチとかお話が出ているんですけれども、多分、障害者だけではなく、今、島根県が抱えている若者の定着というところ、今若者を島根に残すということでかなりいろいろな取組をされておまして、少しずつ多分成果は出てきてて、地元進学が増えていたりとかそういったことも聞いているんですけれども、これが今度地元の雇用というところになっていったときに、今の資料を見せていただいても、やはり大卒の離職率はほかに比べて高い。その中で、やっぱり企業規模が小さくなるほど離職率が高い。島根はもうほぼ99パー中小と言われてますので、ここ該当してくるんじゃないかなと思います。

先ほどの障害者の方の定着もそうですし、それから若い方の定着もそうだと思うんですけれども、どうしても企業が、きちんとそういう人たちに向き合って育てる体制っていうのがつくりえていないっていうのも大きな原因ではないかなというふうに思います。大きな会社であれば教育体制が整っていたりとか、いろんな意味で支援制度だったりメンター制度があったりすると思うんですけれども、障害者の方も、多分若い方たちもそうだと思うんですが、小規模の中小に行った場合にそういった制度がきちんとなっていない中で、例えば、抱えているけれども相談できずに、結果離職につながってしまったりっていうこともあるんじゃないかなと思いますので、例えば、今企業の社員さんたちを育てる人材育成とか、結構いろんなところでされてると思うんですけれども、そういった部分だけじゃなくって、例えば、本当に外部のメンター制度みたいなものを企業さんに支援していくとか、企業の中でやっぱり社員さんたちの声が聞き取れないところを、外部の方々の力を借りて、そういった支援制度とかを使って声を拾って何らかの支援につなげていくとか、そういっ

たことも今後もっと必要になっていくのではないかなというふうに思っています。もう本当、私たちも本当定着していただきたいと思っているんですけども、その中で、やっぱりどこの企業さんのお話聞いても同じような課題を抱えていらっしゃるのかなっていうときに、そこの支援を少し受けていくということも大事じゃないかなと思いますので、そういったところも少し御検討いただけたらありがたいなと思います。

それから、もう1点、これは質問なんですけれども、今年度、就職氷河期世代の方への支援というのがかなり手厚く出てきてるんじゃないかなと思うんですが、実際に、この島根県において就職氷河期世代と言われる求職者の割合ってというのが、もしかしたら資料の中にあっただのかもしれないですけども、大体どの程度いらっしゃるのかっていうのが割合的に分かればお知らせいただければと思います。以上です。

○吉田職業安定部長 ありがとうございます。職業安定部長の吉田でございます。

今いただきました御意見で、まず、若者でございます。おっしゃるとおり、やはり若者、非常に離職率が高いと。これは全国的に同じような数字ではあるかと思うのですが、若い方につきましては、特にこのような非常に求人倍率が高いような時代ですと、やはり安易に辞めてしまうというような方々もいらっしゃると思いますし、あとは、おっしゃられるように、入職後の支援というのもありますし、あわせて入職前のミスマッチというの大きいかなと思っております。企業を知らずに入ってしまったがゆえに合わないということで辞めてしまうというような方も多いというような一つ傾向があるのかなと思っております。

そういった点につきましては、我々も企業情報ということで、青少年雇用情報の開示ということで、例えば離職率であったり、有給休暇の取得率というような情報を出していただくという中で、まず企業を知っていただいて入っていただくということと、あわせて県内の就職促進という取組の中で、雇用管理が優良な企業様をユースエール認定ということで認定させていただき、例えばこんな取組をしている会社、なおかつ非常に雇用管理が優良で働きやすい会社であるということのをアピールしながら、企業情報を踏まえて就職していただくというようなことも進めておるような状況でございます。

入職後の支援ということについては、今現状、制度としてあるということではないのですが、そういった意見も踏まえまして、今後どんなことができるかというようなところを検討していきたいと思っております。

あわせまして就職氷河期の方ということですが、就職氷河期の方々、年齢でいき

まずと世代の問題になるのですけれども、その方の島根の状況といたしましては就職状況も非常に高いという現状にありまして、就職氷河期というところで一般的に言われるのは、就職時期に就職難の時代であったがために非正規の雇用を繰り返すというような方々ということではあるのですけれども、非正規で働かれているその年代の方々が全て正社員になりたいのかというと、あえて非正規を選ばれている方もいらっしゃる状況でございます。ご本人としまして正規として働きたい方が対象にはなってきますが、その辺りというのは、主観的なものなので正確な数字というのは分からないのですけれども、令和3年度における、年代的な就職氷河期世代、これは35歳以上で54歳未満の方々の求職者ということになるのですが、年度の合計で3,650人の方がその就職氷河期の方の登録者として登録させていただいているというような状況でございます。

特に、おっしゃられたように就職氷河期の方々の支援というのが、前々年ですが、一応政府の方針として立てられまして、令和5年度までの3か年計画で集中的な支援をしていくという中で特に取り組んでいます。当然ながらそういった中で、就職氷河期の方々だけじゃなくて、こういった氷河期の方々の支援を踏まえまして、そのほかの世代の方々もやはり同じような状況の方がいると思いますので、そういったところにも手厚く支援というのを進めてまいりたいと考えておるところでございます。

○金築委員 ありがとうございます。希望を、どちらかというところと島根はこの年齢で考えていいような感じのほうなのですか。

○吉田職業安定部長 基本的には、就職氷河期というところの概念が、就職氷河期世代ということで、大体年齢といたしまして、若者世代で平成十数年、この辺りで学卒期を迎えた方々ということで、上は大体55歳未満の方々と、下がこれまでききますと、恐らく三十後半、四十ぐらいの方々というふうな捉え方をしているというところでございます、年齢的な範囲でこの層という形でやっております。

○金築委員 ありがとうございます。

○門脇職業安定課長 若干補足させてもらってもよろしいでしょうか。

○野田会長 はい、じゃあ、すみません。

○門脇職業安定課長 氷河期世代の方につきましては、ハローワークのほうで登録されている、先ほど部長の吉田が申しましたように35歳から54歳以下の層の年齢で把握してございますけれども、全国的に、基本的にはおいでになった時点で非正規の雇用の状態で何年も続けられている方の中で、本来、正社員を目指していらっしゃるような方、あるいは子

育てのために1年間以上家庭にいらっしゃったような方がまた社会へ出たいというようなことでハローワークへ相談に訪れられるような方々についても、そういった世代の方々というような形で集中的に支援をさせていただいております。

それから、先ほど、なかなか小規模の事業者さんですと人材育成が難しいというようなご意見がありまして、私どもの周知不足なのかもしれませんけれども、キャリアアップ計画を立てていただいて人材を育てていく助成金制度、あるいは社内の人事制度を見直していただく、あるいは訓練について民間の会社を活用していただく、あるいは国の外郭団体の訓練メニューを御活用していただくなどによって、企業様の人材育成、そのお手伝いをしていくというようなメニューなどもそろえております。企業様自らが従業員の育成を行うに当たり、費用等がかかるというような問題もあるかもしれませんが、そういった際の実能力開発を支援するような助成金制度、そういったものもそろえさせていただいておりますので、そういった制度などにつきましても、今後もその内容が十分に行き渡るように引き続き周知に努めさせていただきたいと考えております。以上でございます。

○野田会長 ありがとうございます。

松坂委員。

○松坂委員 樋野電機の松坂と申します。労働災害の関係でちょっと一つお願いというかあれなんですけど、今年1月1日からは墜落防止器具の装備、安全帯から切り替わっております、三、四年前からそういう規格で進められたと思うんですけども、うちも三、四年前のときに1個買って、試しに買ってしておったんですけども、今全然手に入らないんですね。実際、三、四年前から計画があつたにもかかわらず今全く手に入らなくて、今納期が分かんない状態で、足りないから頼もうと思っても今はない状態なんです。多分、企業側が発注を、そういうのを忘れとつたという、ちょっと不手際があつたと思うんですけど、そこはやっぱり周知の問題、それから、そういうメーカーへのフォローの問題、もっと計画的に、がらっと変わるわけですから、もうメーカーのほうにそういう計画生産をお願いするとか、そういう形に、こういう制度が変わる前にお願いしたいと思っております。

○藤原健康安全課長 健康安全課の藤原と申します。フルハーネス型の安全帯のことですよ。

○松坂委員 あのフルハーネスの安全帯。そうですね。

○藤原健康安全課長 今年の1月1日から墜落制止器具としてフルハーネス型が原則とした

法改正が施行されたところであります。施行される前に建設業者を中心として、集中的に注文されたため品切れとなったと思われまます。

メーカー等に対しての意見というところで、当局では対応できない問題ですので、こういった意見があったことを本省に対して上げたいと思っております。

○野田会長 よろしいですか。

じゃあ、ちょっとかなり時間も経過していますので、公益委員も含めて、ウェブで御参加の方もおりますので、含めて御意見がありましたらお願いいたします。

じゃあ、お願いします。

○新谷委員 失礼します。1つ、意見というか要望というか。労働行政のあらましの御説明があった中で、来年度の重点施策の1本目の柱の中に、地域の課題に対応したマッチング機能の推進というのがあって、そこの3つ目のところに、市町村との雇用対策協定の締結をされて、様々取組をされるということが書かれています。これは、今年度からの取組ということだと思えるんですけども、私個人的にこここのところに期待をしております、やはり住民に近い市町村は、先ほども話が出ましたけれども、包括支援センターを持っていたり、社会福祉協議会や、生活保護の関係の業務も持っておりますので、そういうところから働くというところにしっかりとつながることで生活の支援、自立支援ができるというところが非常に有効だなと思っております。

今、私は財団のほうで奨学金などの業務もやっておりますけれども、特に返還などの業務を通じて、借りたけれどもなかなか返していけないという方々といろいろと接していく中で、なまけて返していないのではなくって、やはり生活自体をきちんと支えてあげないと難しいだろうなという御家庭が非常に多いということを感じていて、そういう自立支援の必要性があると思っております。松江市の事例が資料に入っておりますけれども、具体的にそういう若年者の方とつながって、就職も6割以上つながっているということも、非常に効果があるんだろうなというふうに思っております。

それから、実際に職員が督促で訪問をして家庭に行ってみると、なかなか本人さんが働けない状況があって、本人の了解を得て社会福祉協議会につないで、訓練を受けながら働けるようになって少しずつ返済が進んだというようなケースもあつたりします。また、そういうことが自信につながると、本当に多様な方が働けるというか、冒頭から話があるように、誰もが働きやすい環境というのできるのではないかと思うので、ぜひ、次年度以降も多くの市町村とより具体的な内容で、あまり包括的で全般的に手を取ってやりましょ

うというよりは、先ほどの介護離職の部分であったりとか困窮者の方々への支援、そういったところを、厚生労働省の機関でありますので、厚生部門と労働部門が連携して制度も有機的につながるといいのかなというふうに思っています。ぜひ広報にも力を入れていただければと思います。よろしく願いいたします。以上です。

○吉田職業安定部長 よろしいですか。

雇用対策協定でございますが、まさに今年度、松江市さんはじめ、多くの基礎自治体の方々と締結させていただきました。これまでもハローワークと各自治体の方々ということで連携はしていたところですが、今回、この雇用対策協定締結ということで、より見える形で連携を強めていくというところがございます。先ほど委員おっしゃられたように、やはり国が政策として展開しているものと、あとは地域で課題として持っていることというのが、それぞれ必ずしも一致しないところあると思うのですが、課題に対してお互いの強みを生かしていくことでより相乗効果が上がっていくのではないかと考えております。そういった中で、包括的なものということではなくて、雇用対策協定につきましては、毎年度、協議会を開きまして事業計画をつくって、一定のK P Iを設けて進めていくという中で、お互いに現状の地域の課題というのを、そのときそのときの課題をうまく拾って、お互いの取組をうまく組み合わせて、より効果を上げていくということで進めてまいりたいと考えております。

今回締結した以外の市町村の方々にも、労働局からは投げかけをしておりますので、できますれば、多くの自治体の方々とうこういった取組を広げていきたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

○野田会長 そのほか、ありますでしょうか。

じゃあ、西尾委員、お願いします。

○西尾委員 すみません、労働側委員の西尾でございます。

1点質問をさせていただきたいと思っております。先ほどからもありますとおり、求人倍率については高いですし、求職者も多いという状態なんですけども、新卒者のほうを見ますと、なかなか県内就職も含めて人材の確保が厳しい状況でありまして、会社のほうとは、いろんな制度の拡充とか、個別にいうと住宅手当とかですね、そういったところの対応もしようということで今検討はしているところです。

一方、我々製造会社ですので、非正規の方も多く働いていらっしまして、今回の育児・介護休業法の改正ということで、有期の方の改正についても緩和されるということで、

これらの対応も取っているところです。そういうところも、非正規の方の働きやすさっていうところも対応していかないと人が集まってこないのかなと。募集賃金を高くすればいいっていうところもありますけども、なかなかそれだけでは人が集まらないというところなので、そういったところの対応も必要ではないかということで考えてきておりました。その中で、くるみんとか、えるぼし認定があるわけですがけれども、ここがなかなか認定が進んでないのかなということで見てみたら、今年度はまた新たに、ちょっとハードルが上がるのかどうか、資料1の1のほうで、男性の育児休業の取得でいいますと7%が10%になったりとか、ハードルが上がってるように見えるんですけども、この辺りの今のちょっと現状課題と、この認定の要件がちょっと上がってくるのかどうかっていうところですけども、これらの対応についてどういうふうに対応をお考えなのかというのをちょっとお聞きしたいなと思っております、よろしく申し上げます。

○津森雇用環境・均等室長 雇均室の津森でございます。くるみん認定、えるぼし認定を担当しておりますが、資料の1の2を見ていただきますと、今回変更があったというのは、取得率が国全体として少しずつ上がっているという実態がありますので、それに併せて「くるみん」、「プラチナくるみん」の取得、男性の育児休業取得率というのを上げていきます。そのために、中小企業でも頑張ってもらっている方、我が社でも努力をして社員が働き続けられるような環境をつくっていくのだと頑張ってもらっている方もありますので、そのために新たに今までの「くるみん」の要件をベースにした形で「トライくるみん」というのをつくっています。今後この3つで運用していくという形になっています。

「トライくるみん」は、ほぼ今までどおりの「くるみん」要件ということで、「くるみん」と「プラチナくるみん」のほうで育児休業取得率や、女性の継続就業率等について、国の数値が上がったためにハードルを少し上げたという形になっています。

島根局においては、「くるみん」、「プラチナくるみん」を取得していただけないという現状があります。やはり、男性の育児休業取得率というところで厳しいところがあると、両立はしているけども、現実には女性労働者がちょっと年齢的に高くなっていて、そこで育児休業を取得される方も少なくなっていて、この中には女性の育児休業取得率も入ったりしているものですから、そういう意味でいろいろ努力をしていただいている制度もつくっていただいているけれども、残念ながら要件をクリアできなくてというような企業もいらっしゃいますので、そこは「トライくるみん」で緩和される部分もありますので、周知をしてまいりたいと思っております。

それから、県のほうも次世代法とか女性活躍推進法に基づく行動計画策定に関連して、認定制度等を設けられています。それも併せて周知をさせていただいています。県、国のそれぞれの制度を活用していただきたいと考えているところでございます。

○野田会長 よろしいでしょうか。

○西尾委員 ありがとうございます。

もし分かればなんですけど、各県こんなもんかなと思って見てたら、東京だけ、くるみんでいうと1, 300件ぐらいの認定になっていましたし、えるぼし認定が800件ぐらいになっているんですけど、なぜ東京だけ結構多い、母数が違うと思うんですけど。こちら辺はやっぱり、何ていうのですか、都会だからってところなのか、ちょっとその辺が気になります。

○津森雇用環境・均等室長 都市部は大企業が多く集まっていますので、大企業としてそれを取得することで、求職者の方とか新規学卒者の方に企業を選んでいただく場合の一つの指標になるというところを意識していただいているようです。なので、やはり多いのかなと思います。

島根はなかなか活用していただけないというのが現実でありまして、少しずつ相談は増えてはいるのですけれども、もう少し周知を、くるみん、プラチナくるみんを取っていただくと、有為な人材、人々に選んでいただける企業になるよというところをもっと私ども周知しなければいけないなというふうに思っております。

○西尾委員 ありがとうございます。

先ほどもありましたとおり、県内の就職というか、今も場所を問わずっていうことになっておりますので、全国的に人を集めようと思うとそういうことも有効になるだろうということで認識いたしましたので、これから、おられる会社もなかなか男性の育児休業っていうのは取得が進んでおりませんで、女性がとにかくやるみたいな雰囲気になってますし、会社と併せてそういう雰囲気づくりも含めて対応してまいりたいなと思うので、よろしくをお願いします。ありがとうございました。

○野田会長 それでは、ウェブで御参加の河野委員、宮本委員、何かありますでしょうか。よろしいでしょうか。よろしいでしょうかね。

それでは、時間の都合もございますので、令和4年度島根労働局行政運営方針（案）です。ね、皆様方からの御意見を踏まえて、この本審議で了承されたということでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

(2) 島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について

○野田会長 それでは、次、議題の2に移ります。議題の2は、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃についての審議になります。

事務局から説明をお願いいたします。

○三上労働基準部長 労働基準部長の三上です。それでは、時間の関係もありますので、簡潔に説明させていただきます。

島根県最低工賃の改正に係る諮問について報告します。資料は労働基準部のⅡの1になります。島根県においては、家内労働法第8条及び第10条に基づき、現在、電気機械器具製造業、外衣・シャツ製造業、和服裁縫業の3分野において最低工賃が設定されています。また、最低工賃については、その実効性を確保するため、原則として3年をめぐりに実態を把握の上、見直しを行うこととされています。

今年度は、外衣・シャツ製造業及び和服裁縫業の2つの最低工賃について見直しを行う予定でしたが、諸般の事情により外衣・シャツ製造業のみ見直しを行いました。和服裁縫業は令和4年度に見直しを行う予定です。

なお、外衣・シャツ製造業の最低工賃の見直しを行うに当たり、その委託者及び家内労働者の10月時点の実態を把握するため、昨年11月から12月に通信調査を実施しました。これから、実態調査により把握した現況及びこれを踏まえた見直し結果を報告しますが、実態調査の詳細は説明を割愛します。

それでは、見直しにより最低工賃改正の必要性の有無について、労働局が検討した結果を報告します。資料Ⅱの1の最初のページですが、見出し4、最低工賃改正諮問の要件についてを御覧ください。なお、労働局が改正を必要と判断した場合は、地方労働審議会の諮問、専門部会による調査審議が別途必要となります。改正に当たって確認すべき要件が①から⑤に記載してあります。読み上げは割愛させていただきます。

先ほど申し上げた実態調査により把握した現況が、今申し上げた各要件に該当するかどうか確認の上、改正の必要性の有無を総合的に判断しました。それでは順を追って説明します。

次の見出し5、要件判断を御覧ください。(1)は要件①についてです。外衣・シャツの最低工賃については、平成15年5月公示、同年6月効力発生以降これまでの間、改正

はありません。よって、要件に形式上該当します。

次のページですが、(2)は要件②についてです。令和3年度の家内労働者は121人です。前回、平成29年度実施の実態調査の家内労働者は180人で、この4年間で59人、率にして32.8%、大幅に減少しました。いずれにしましても、300人以上は存在しません。よって、要件には形式上該当しません。

なお、実際に最低工賃が設定されている工程に従事する家内労働者は10人と少数です。

(3)は要件③についてです。家内労働者のうち、島根県西部の委託事業者から仕事を受託する山口県居住者が16名いますが、その他百数名は全て島根県内居住者です。したがって、他地域との関連性が強いとまではいえません。よって、要件には形式上該当しません。

(4)は要件④についてです。関連業種である繊維工業の島根県内事業所数及び労働者数は減少傾向が続いており、製造業に占める割合も高くありません。したがって、当県の主要産業とまでは言えません。よって、要件には形式上該当しません。

(5)は要件⑤についてです。家内労働者が令和3年10月に受領した1時間当たり平均工賃額は373円89銭で、島根県最低賃金額の824円と比較すると45.4%です。さらに家内労働、いわゆる内職の仕事量自体が年々減少しているため、労働日数及び労働時間数も年々減少しています。これらを勘案すると、工賃が低廉な業種といえます。よって、要件に形式上該当します。

最後に、以上説明した内容をもとに、総合的な判断を説明します。要件の、①及び⑤には該当しますが、②③④の要件には該当しません。

次の見出し6、改正諮問の見送りについてを御覧ください。家内労働者は年々減少を続け、業界を取り巻く現状を考えれば将来も増加する見通しが無い。実際に、最低工賃が設定されている工程に従事する家内労働者は10人と少数である。当県の主要産業とまではいえない。他地域との関連性が強いとまではいえない。

なお、この点に関連しまして、参考情報として、隣接する鳥取県、山口県における最低工賃を取り巻く状況を申し上げますと、島根県とほぼ同じ状況であり、鳥取県、山口県は昨年度または今年度に改正を見送りしています。

以上申し上げたことから、労働局としては、今回改正する状況ではなく、今後の変化を注視することが妥当であり、よって、改正に係る地方労働審議会への諮問を見送りと判断しました。なお、以上の労働局の検討結果は労使代表委員にも報告説明し、了解をいただ

いています。以上でございます。

○野田会長 ありがとうございます。

ただいまの説明について御意見がありましたらお願いいたします。

特に御意見はないようですので、では、ありがとうございます。

それでは、ただいま説明あったとおり、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃については諮問をしないということによろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

(3) 島根労働局第13次労働災害防止計画の実施計画の実施状況について(報告)

○野田会長 次、議題の3は、島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況についての報告になります。

事務局から説明をお願いいたします。

○三上労働基準部長 基準部長の三上です。時間の関係もありますので、簡潔に説明させていただきます。

それでは、島根労働局13次労働災害防止計画の進捗状況について報告します。

資料はⅡの2でございます。最初に13次計画の労働安全分野における進捗状況を報告します。

1 ページを御覧ください。数値目標は、労働災害による死亡者数を年平均6人以下、休業4日以上の死傷者数を令和4年までに平成29年対比で5%以上減少、685人以下と定めています。令和3年の労働災害発生状況の速報値を申し上げます。死亡者数は合計5人、内訳が建設業2人、第三次産業2人、農業1人です。休業4日以上の死傷者数は、新型コロナウイルス罹患者を除き776人です。死亡者数は数値目標を現段階では達成しています。事故の発生の型別で見ますと、最も多いのが全労働災害の25%を占める転倒災害、次いで15%を占める動作の反動、無理な動作で、いわゆる行動災害が多発しています。業種別では、特に小売業、社会福祉施設を中心に労働災害が発生しています。

次ページからは、業種別の計画目標、災害発生状況、対策が記載されております。当初説明する予定でしたが、時間の関係ありますので割愛させていただきます。

なお、トピック的なものとしまして、災害が多発している分野について、新たな取組を若干紹介させていただきます。転倒や急性腰痛といった動作の反動をはじめ、無理な動作

による災害、いわゆる行動災害の多発についての災害防止対策です。資料は、ずっとページをめくっていただきまして、行動災害対策について、令和4年度より実施する新たな対策の全体像というのがあります。いろいろな協議会等を設けまして、対策の検討や事例の紹介等を行っていく予定でございます。特に介護分野ですとか食品スーパー、総合スーパー等を対象に労働安全防止対策を行っていく予定としております。

説明については、以上でございます。

○野田会長 以上ですね。

じゃあ、ただいま説明について何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

これは報告ということで、特に確認するものではありませんけれども、ありがとうございました。

(4) その他

○野田会長 その他、議事項目などがありましたら、事務局から説明をお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 特にございません。

5. 質疑

○野田会長 各委員の皆様方から何かございますでしょうか。

○松村委員 すみません、山陰中央新報の松村でございます。ちょっとここまでの話と全く違う話なもので一番最後にしておきましたけど、ロシアによりますウクライナ侵攻、この影響といたしますか、島根の産業界であったり、あるいは雇用にまで広がってくるのかどうか分かりませんが、なかなか今の段階では見通せないとは思いますが、現状での見立てというのをちょっと教えていただければよろしいでしょうか。

○野田会長 局長、お願いします。

○倉持労働局長 すみません、まだ今の時点で具体的に何かが起きているということではないのですが、今後のことを企業の皆さんにお伺いすると、それこそ原油の値段の話もありますし、心配なことは尽きないという、それこそ取引先の工場が止まったりとか、もろもろ影響がいつの段階でどういう形で及ぶかということまではおっしゃらないんですけど、御心配されているということはお聞きしております。それプラスの具体的なお話は、まだお聞きしておりません。

○松村委員 まだ目に見えるものはないということですね。

○倉持労働局長 目に見えて、何かこれがあったからということで把握している事象はないのですが、皆さん、非常に心配されているということは聞こえてきております。

○松村委員 何らかの施策というのは、準備をされているのですか。

○倉持労働局長 今のところ具体的なものがあるわけではございません。

○松村委員 ありがとうございます。

○野田会長 よろしいでしょうか。

ではほかに、委員の皆様方からよろしいでしょうか。

では、ないようでしたら、最後に、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、本日の審議会の議事録は事務局に作成をお願いいたします。

閉会

○野田会長 以上をもちまして議事を終了いたします。皆様の御協力により円滑に進行いたしました。ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日いただいた御意見を尊重され、今後の行政運営に生かしていただきたいと思っております。

では、進行を事務局にお返しいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 野田会長様、議事の進行を誠にありがとうございました。

先ほど、野田会長から議事録作成のお話がありましたけども、今年度第1回の審議会で島根地方労働審議会運営規程を改正し、議事録への署名がなくなったことに伴いまして、出席委員全員に議事録を御確認いただいた上で確定することとなりました。本日、御出席の委員の皆様方には、議事録の御確認をこの3月中には御依頼できるように準備を進めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。以上でございます。

そういたしますと、閉会に当たりまして、倉持労働局長から一言挨拶をさせていただきます。

○倉持労働局長 本日は長時間にわたりまして、令和4年度島根労働局行政運営方針案、それから島根県外衣・シャツ製造業最低工賃、島根労働局第13次労働災害防止計画等について御審議をいただきましてありがとうございました。県内の実情を踏まえた非常に具体的な御意見、御指摘、情報等をいただきました。本当に参考になると思っております。ありがとうございます。本日頂戴いたしました御意見、御意見等を踏まえまして、安心して働くことができる職場づくり、働き続けやすい職場環境づくりについて引き続き取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後とも御指導、御助言等賜りますようよろしくお願ひ申し上げます。

簡単ですが、閉会に当たっての挨拶とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、以上をもちまして、令和3年度第2回島根地方労働審議会を閉会いたします。本日はどうもありがとうございました。