

令和4年度 第1回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和4年11月29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) 島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取り組みについて	P 4
	(2) その他	P 12
5	質疑	P 13

令和4年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和4年11月29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

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

定刻より若干早いですが、皆様方おそろいですので、ただいまから令和4年度第1回島根地方労働審議会を開催します。

雇用環境・均等室の山本と申します。これから会長に議事を進めていただくまで私が進行します。どうぞよろしくお願ひします。

なお、本日は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策としまして、パーティションの設置と、換気を行っておりますのでご了承願ひします。また、飛沫感染防止のため、以後、着座して進行しますので、あらかじめご了承をいただきますよう、よろしくお願ひします。

初めに資料の確認をします。資料につきましては、事前に郵便等でお配りしました。本日、机の上に置いています資料について確認をお願ひします。まず、会議次第、席次表、出席者名簿、島根地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、ファイルにしています島根地方労働審議会資料、一番後ろに、皆様方にお配りしていました事前の資料で、横判の資料の最後のページ、14ページ、15ページですが、こちらの差し替え版を1枚入れています。これは職業安定部の資料で、上半期の9月分の実績がペーディングとしていましたが、数値が確定したということです。「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内」、「求人者マイページを活用しませんか」というリーフレットを2点追加していますので、併せてご確認をお願ひします。続きまして、委員の出席状況についてご報告します。本日は、事前に使用者側の金築委員からご欠席の連絡をいただいていたので、出席者名簿に名前を入れていません。また昨日、公益委員の宮本委員及び使用者側の佐々木委員からご欠席の連絡をいただきました。したがいまして、審議会委員18名のうち15名が出席しています。地方労働審議会令第8条第1項に規定している3分の2以上の委員がご出席していますので、本審議会は有効に成立していることをご報告します。

なお、本日の審議会の傍聴について公示しましたところ、傍聴の希望はありませんでした。また、報道機関の皆様は、今のところお見えになっていませんが、この後、お見えに

なる可能性がありますので、あらかじめご了承くださいますようお願いをします。

続きまして、新委員のご紹介をします。使用者側の益田委員の辞任に伴いまして、10月11日付で新たに委員にご就任いただきました谷口委員です。

○谷口委員

ただいま紹介いただきました出雲村田製作所の谷口と申します。大変失礼ですが、コロナ対策ということで着座のままご挨拶申し上げます。

前任の益田から9月末にバトンタッチを受けまして、今この場に臨ませていただいています。出身は島根県ではないのですが、島根県のために何かできることはないかという姿勢で出席しています。どうぞよろしくお願ひします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

なお、本日、ご出席いただきましたその他の委員の方々におかれましては、お手元の出席者名簿によりご紹介に代えさせていただきますので、ご了承くださいますようお願いをします。

続きまして、島根労働局の職員を紹介します。なお、人事異動に伴いまして、今年度着任をしました局長及び部長のみの紹介とします。

まず、労働局長の宮口です。

○宮口労働局長

4月から労働局長をしています宮口と申します。よろしくお願ひいたします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

職業安定部長の杉森です。

○杉森職業安定部長

4月1日から職業安定部長を拝命しました杉森と申します。よろしくお願ひいたします。

1. 島根労働局長挨拶

○山本雇用環境改善・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、宮口からご挨拶申し上げます。

○宮口労働局長

コロナ対策ということで、座って説明をさせていただきます。

改めまして、島根労働局長の宮口と申します。本年度第1回島根地方労働審議会の開催におきまして、冒頭、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は大変お忙しい中、本審議会にご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は格別なご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨日発表させていただきました島根県内の雇用情勢でございますが、令和4年10月の有効求人倍率は、季節調整値で1.71倍となっており、福井県に次いで全国第2位という高さでございます。令和4年5月以降、1.7倍台という高い水準で推移しているところでございます。新規求人の動向については、製造業、卸・小売業、サービス業で求人意欲が高い状況が続いており、新規求人数の原数値では15か月連続して前年同月を上回る状況になっていることから、島根の雇用情勢判断については、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を注視する必要はあるけれども、県内の雇用情勢は持ち直しているという判断とさせていただきます。従前から人手不足感が強い建設業、それから医療、福祉業などでは引き続き高い求人倍率となっており、また、当県の産業の一つの柱である観光関連の宿泊・飲食業においても、新型コロナウイルス感染症の影響が残りつつも人材確保に向けた動きが活発となってきており、人手不足の解消は大きな課題となっております。

それから、一方、新型コロナウイルス感染症は再び拡大の傾向にあり、第8波とインフルエンザとの同時流行を懸念されていますが、加えて物価高や円安の影響による経営環境の変化等、これらの状況が雇用情勢に与える影響等について、より一層注視していく必要があると考えています。

このような中、島根労働局としましては、誰もが安心して安全に働き続けることができるように、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の実現に向けて取り組み、それから、10月28日に閣議決定された物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策に盛り込まれている賃金引上げ、人への投資、成長分野への労働移動、新型コロナウイルス感染症対策及びコロナ禍の影響を受けた方への支援などの取組を進めていくこととさせていただきます。

本日、本年度の重点施策に係る上半期の実施状況等、今後の取組内容などにつきまして、委員の皆様から忌憚のないご意見、ご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いますので、どうぞ本日はよろしく願いいたします。

2. 島根地方労働審議会会長挨拶

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、野田会長にご挨拶をお願いするとともに、以降の進行についてお願いします。

○野田会長

島根大学の野田です。よろしくお願いします。座ってご挨拶させていただきます。

委員の皆様にはご多忙の中、地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。雇用情勢につきましては、先ほど宮口労働局長からもお話がありましたように、新型コロナウイルス感染症の影響を注視する必要があるものの、10月の島根の有効求人倍率が1.71倍という高い水準で推移しており、島根県の場合は人手不足の解消、それから物価高、円安などを踏まえた様々な労働行政の課題に対する迅速かつ着実な取組が求められているところではあります。

本日は、島根労働局における今年度の上半期の行政運営状況などについて審議いただくこととしています。今年度後半に向けての業務運営に反映させるためにも、委員の皆様にはそれぞれのお立場から忌憚のないご意見、ご審議をお願いするとともに、議事の円滑な進行にご協力いただき、本審議会が意義あるものになることを願っていますので、よろしくお願いします。

3. 議題（行政からの説明）

○野田会長

それでは、これから議事に入ります。

議題の1、島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組及び議題の2のその他について、初めに労働局から説明をいただき、後ほどご質問及びご意見をいただくこととしていますので、よろしくお願いします。

（1）島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組について

○津森雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の津森です。着座にて失礼します。私からは、島根地方労働審議会説明資料A4横のこの資料1ページから5ページまで、雇用環境・均等室の重点施策ということでご説明をさせていただきます。

まず、1ページ、男性の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す。男性の育児休業取得促進のために、子の出生直後の時期における産後パパ育休という柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすくするための環境整備、個別周

知、取組意向の確認といったことを義務化した改正育児・介護休業法が本年4月から段階的に施行されています。法の円滑な執行及び履行確保に向け、昨年6月の改正法公布以降、継続的に周知を展開しました。今後も引き続きあらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、(3)のところにあります両立支援助成金を活用しながら事業主の職場環境づくりの取組を支援していきたいと考えています。

2点目、女性の活躍推進や家庭の両立支援の推進につきましては、本年4月1日から改正女性活躍推進法が完全施行となっています。行動計画の策定、届出等の義務が、労働者数101人以上の企業まで拡大されており、現在、県内101人以上の義務企業からの届出率は100%という状況です。今後は、この女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法において、努力義務が課されている100人以下の企業において、積極的に行動計画の策定等がなされるように働きかけを行っていきます。また、学生や一般求職者が企業研究に利用している女性の活躍推進企業データベース、これはお手元の資料の中の「均-4」となりますが、このデータベースにできるだけ多くの企業に登録していただくよう働きかけを行ってるところです。そして、女性の活躍状況が優秀な企業を認定する「えるぼし認定制度」や、子育て支援の取組が優秀な企業を認定する「くるみん認定制度」の周知と取得勧奨を行うこととしています。

次に、2ページです。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保対策です。まず、パートタイム・有期雇用労働法は昨年4月から全面施行となりました。企業規模にかかわらず適用になっています。正社員と短時間労働者や有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保を進めていただくため、説明会の開催、相談対応、個別企業に対し報告徴収を実施することにより、法の周知徹底、履行確保、取組の促進を図りました。上半期は28社に対して徴収を行い、均衡待遇に向けた見直しを行うように助言しています。法違反につきましては、均衡待遇に関して1社ありまして指導しています。下半期も引き続き取り組んでいきます。

次に、派遣労働者に係る同一労働同一賃金です。これにつきましては、企業規模に関係なく令和4年の4月からスタートしています。同一労働同一賃金の取組方法については、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらかで取り組む必要があります。令和5年度につきましては、下半期に集中的に労使協定を点検するといった訪問指導を行う予定です。訪問指導の結果、労使協定を締結する必要があるにもかかわらず締結していない事業主、労使協定を締結している事業主においても労使協定に不備があるといったような事案が見られた場合は、順次指導を行うこととしています。ただ、これらの事業主において、ほと

んどの事業主が正社員である労働者を派遣しており、賃金水準が高いことから、事務的な誤りは見られるものの、賃金額が少なく問題になるような事案は今のところ見られない状況です。

下半期は派遣元事業主を対象とした説明会において、派遣労働者の同一労働同一賃金に関して説明を行う予定です。既に11月15日には、労働者派遣事業適正運営協力員会議にて本省作成パンフレットを活用し、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する説明を行っています。また、県内の派遣元事業者を対象とした訪問指導を20件程度行うこととしており、11月15日現在、6件訪問済みとなっています。

次に、3ページです。生産性を高めながら労働時間の縮減等の働き方改革に取り組む事業者等の支援です。中小企業、小規模事業者が気軽に働き方改革に取り組む手法や活用できる支援制度について相談できるよう、島根県経営者協会様に委託して、島根働き方改革推進支援センターを開設しています。そこで専門家による特別相談、セミナー開催のほか、今年度は特に訪問コンサルティングと業種団体支援等を展開しています。センターの上半期の事業運営の状況は、資料のとおり順調に推移しており、労働局では、下半期につきましても引き続きセンターの円滑な運営と利用促進に取り組んでいきます。また、当局では、事業主団体、労働団体等に参集いただきまして、しまね働き方改革推進会議を設置し、構成員が連携しながら県内企業における働き方改革推進に向けて取り組んでいます。

昨年、しまね働き方改革推進会議では、経営者団体、商工団体傘下の1万9千社に対し、働き方改革推進アンケートを実施しました。その結果、中小企業、小規模事業者の皆様は、生産性の向上や業務の効率化、人材の育成等の改革を進めたいと考えておられ、また改革を進める上で、財政的な支援を強く求められていることが分かりました。「均-13」の資料に入れていますが、本年度は、コロナウイルス感染症拡大が長期化している中においても、誰もが安心して働き続けられる環境が確保され、また、県内企業は宣言の内容を具体的に取り組むことができるよう、取組を取りまとめ、7月26日に開催した会議における構成員間で情報を共有し、連携を図るとともに県内企業の取組を支援していくことを確認しました。また、しまね働き方改革推進会議では、今後、企業への働きかけに活用できる資料を作成することとしています。

次に、4ページの総合的ハラスメント撲滅対策の推進です。本年4月1日から全ての企業に対して、パワーハラスメント対策が義務化されています。ハラスメントは、セクハラ、マタハラ等が複合的に起こることから、企業に対し、これらの相談に対応する一体的な体

制整備と総合的な防止対策を講じるよう、法の周知徹底、指導を行っています。さらに、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月をハラスメント撲滅月間としまして、集中的に周知活動を行います。当室には、特別相談窓口を設置していますが、特に12月19日から1週間をキャンペーン期間として、窓口開設時間の延長による相談対応や、あらゆる機会を活用した関係法令の周知を図ることとしています。

また、個別労働関係紛争解決制度につきましては、今年度に入ってから相談の状況を見ますと、解雇や労働条件引下げ、退職勧奨、雇止め、いじめ、嫌がらせというような民事上の個別労働紛争については、昨年度と同時期に比べ増加傾向にあります。また、コロナ前と比べても増加傾向にあるという状況です。今後、感染症の状況や円安の進行、物価高による企業の経営、雇用環境の変化が懸念されます。相談件数、内容の変化に注意していく必要があると考えており、より一層懇切丁寧な相談対応と適切な紛争解決制度の運用を図っていきます。

最後に、5ページ、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援です。島根県最低賃金及び特定最低賃金の令和4年度改正審議に当たりましては、長引くコロナ感染症、さらには物価や原材料の高騰等の影響、都会地や近隣県との賃金格差、人材確保や若者の定着など、最低賃金を取り巻く状況を踏まえて、最低賃金審議会の公労使の委員の皆様には、長時間にわたり熱心にご議論いただきました。最低賃金の改定状況は、右側に載せている一覧表のとおりです。今後、特定最低賃金も発効していきませんが、最低賃金額の周知・広報活動を展開するとともに、各労働基準監督署と連携して、改定金額の履行確保に努めていきます。また、最低賃金の引上げにあっては、中小企業、小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが重要です。特に企業のニーズが高い業務改善や生産性向上に向けた取組への支援については業務改善助成金を活用しているところですが、今年度の中央最低賃金審議会の答申によって、より一層の支援の拡充を要望されたことから、9月1日より原材料費高騰等の要因で利益率が減少した中小企業、小規模事業者も特例の対象とし、これら事業者の設備投資等に対する助成範囲を拡大したほか、最低賃金が低い事業者に対する助成率を引き上げるなどの支援拡充が行われています。そのため最低賃金の改定額の周知に併せて、業務改善助成金の利用勧奨につきましても、労使団体、関係機関、働き方改革推進支援センター等に連携協力をお願いし、取り組んでいきます。

私からの説明は以上です。

○三上労働基準部長

続きまして、労働基準部長の三上です。私からは、労働基準行政の重点施策を4点説明します。

まず、説明資料6ページ、Ⅱの1、職場における感染防止対策等の推進等です。上段をご覧ください。上半期は、6月、7月の全国安全週間、9月、10月の全国労働衛生週間等の行事の際に、事業場に対し、職場における感染症対策実施のための5つのポイントを周知したほか、事業場への各種指導や労働者死傷病報告の提出時など様々な機会を捉え、5つのポイントの点検実施を求めました。また、感染症に係る労災保険給付の申請に対しては、的確な調査、迅速な決定、相談時のリーフレットを活用した丁寧な説明等に努めています。下段の表は島根県内の労災請求状況です。数値の読み上げは割愛します。下半期も引き続き、職場における感染症防止対策の周知徹底等、また、迅速、適正な労災補償に努めていきます。

次に、説明資料7ページ、Ⅱの2、長時間労働の抑制に向けた監督指導等です。上段をご覧ください。各種情報を踏まえ、長時間労働が疑われる事業場に対して、是正・改善に向けた監督指導を全数実施しています。上半期の監督指導の実施状況ですが、表に記載のとおり、24事業場に監督指導を実施し、19事業場に何らかの法違反が認められました。下段をご覧ください。下半期も引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対して全数監督を実施していきます。また、過労死等防止対策推進法に定める11月の「過労死等防止啓発月間」にあわせ、長時間労働の削減に向けた集中的な周知・啓発等を行う「過重労働解消キャンペーン」として、①から⑥の取組を実施しました。①のシンポジウムにおきましては、関係者の皆様のご尽力により150名以上の参加がありました。さらに③の労働局長による企業訪問ですが、昨年度と同様、報道機関に取り上げられ、長時間労働削減に向けた機運の醸成に一定の効果があつたものと考えています。

続いて、資料8ページ、Ⅱの3、労働条件の確保・改善対策です。労働者の法定労働条件の履行確保のため、労働者からの申告の受理、定期監督による指導、重大・悪質な法違反事案の送検を実施しています。上半期の監督指導等、労働時間相談・支援班の実施状況は右側の表に記載のとおりです。数値の読み上げは割愛します。

下段の下半期の取組をご覧ください。引き続き、監督指導を実施していくとともに、時間外労働の上限規制や5日間の年次有給休暇の確実な取得、令和5年4月からの中小企業にも適用される月60時間を超える時間外労働に係る割増し賃金率の引上げ等について、周

知、説明を行います。また、新たな働き方に対応した労務管理の導入支援等についても、事業場の意向や実情を踏まえ、必要な支援を実施します。

最後に、9ページ、Ⅱの4、安全で健康に働くことができる環境の整備です。平成30年に島根労働局第13次労働災害防止計画を策定し、令和4年度は計画の最終年度に当たります。計画期間中の労働災害発生推移は、右欄の折れ線グラフに記載のとおりです。なお、別冊資料の「基-11」に災害原因等詳細を記載のため、個々の読み上げは割愛します。

左欄の取組状況、上半期の実績をご覧ください。事故の型別で最も多い転倒災害、発生者の多い高齢者の災害について、災害防止対策の徹底等をあらゆる機会を通じて指導しました。また、管内の労働災害発生状況等を踏まえ、時期を逸することなく各種指導や労働災害防止団体等と連携したパトロールを実施しました。なお、特記事項は、労働災害が増加傾向にある小売業、介護施設の安全衛生対策を議論するため、県内の関係団体、法人を構成員とする協議会を設立したこと、死亡災害の急増に対して、全国安全週間の準備期間の6月、大規模事業場、関係団体へ災害防止のための緊急要請を実施したことです。

下段の下半期の取組をご覧ください。災害発生状況を踏まえ、時期を逸することなく各種指導や労働災害防止団体と連携した安全パトロールを実施し、さらに、今後懸念される積雪を踏まえ、冬季の転倒災害防止対策に取り組みます。また、治療と仕事の両立支援については、医療機関、労使団体、島根産業保健総合支援センターなどを構成員とする島根県地域両立支援推進チームを通じて取組を推進しています。しかし、最近の各種調査結果から治療と仕事の両立支援の状況を見ると、いまだ十分ではないため、令和4年度を初年度とする5か年計画を策定の上、令和8年度まで各機関が連携して取組を推進します。当局においても、引き続き事業場訪問や各種研修会等を活用して機運の醸成に努めます。説明は以上です。

○杉森職業安定部長

続きまして、職業安定部の説明させていただきます。お手元、説明資料の10ページから15ページが職業安定部の令和4年度の重点取組事項となります。内容としまして、雇用の維持、ハローワークマッチング機能、新規学卒者の就職支援、氷河期世代の活躍支援、障害者の就労促進、これが5項目となっています。職業安定部につきましては、地域の雇用の安定を図るとのことと、ハローワークの業務運営、あわせて人材の育成支援を今取組として行っています。

では、資料10ページのご確認をお願いします。雇用の維持、在籍型出向取組への支援と

ということで、こちら上半期の取組としましては、雇用調整助成金の迅速な支給。2点目として、雇用維持の方策として、今、在籍型出向を進めているところですが、在籍型出向に関するアンケート調査の実施。こちら、資料の「安-2」にアンケート調査の結果を入れさせていただきます。また、在籍型出向というものの自体まだ十分に周知ができてないと考えていますので、今後こちらの活用の仕方等、効果的な取組について、下半期も引き続いて周知を行っていきたいと考えています。3点目、事業主支援セミナーを開催しました。

下半期としましては、引き続き雇用調整助成金の迅速な支給、2点目として、島根県在籍型出向等支援協議会の開催、3点目として、雇用維持のための各種助成金制度の周知を行っていきたいと考えています。資料右側の下段に産業雇用安定助成金というものがあるのですが、こちらがいわゆる在籍型出向の活用した事業主さんに対する助成金制度になっています。こちら今ちょうど審議中ですが、産業雇用安定助成金について、スキルアップをするような在籍型出向を行った場合の支援コースを検討されており、こちらが成立した場合は、こちらの周知・活用勧奨を図っていきたいと考えています。

続きまして、資料11ページ目に参ります。こちら、地域の課題に対応したハローワークマッチング機能の推進ということで、県内のハローワークの業務運営等を労働局の安定部で行っています。上半期としましては、新型コロナウイルスの影響により離職した者や、人手不足分野の人材確保支援、こちらを重点的に行っています。2点目として、地域のニーズに対応した、いわゆるハローワークトレーニングと言っているのですが、職業訓練を推進しています。こちら上半期の実績としましては、資料の右側上段に、実績等を入れさせていただきます。少し分かりづらいのですが、一番右側、年間目標達成率というパーセンテージがあるのですが、上半期なので、件数が目標となっているものは50%にしていることが目標達成になると考えており、逆にパーセントが目標となっているものは年度が終わったところで100%を超えていると目標達成になると考えています。若干まだ目標に届いてないと考えていますので、下半期はこういった就職、マッチング機能拡充といえますか、推進を図れるようきめ細やかに運営していきたいと考えています。

下半期の取組、今のお話になるのですが、求職者担当制等によるきめ細やかな就職支援、求人充足に向けた条件緩和指導等、重点的なマッチング支援を継続して実施していきます。2点目としまして、10月1日に職業能力開発促進法の改正がありまして、協議会が法定化されました。こちら11月に開催をしていますので、こちらの開催を踏まえて更にと取組を推

進んでいきたいと考えています。

続きまして、12ページになります。こちら地域課題に対応したハローワークマッチング機能の推進とあるのですが、こちらは、いわゆる国、ハローワークだけではなくて、地方公共団体と連携してやっている取組について、1枚紙にさせていただいています。上半期の実績としましては、①地方公共団体との雇用対策協定の推進。島根県は、右側の一番上にありますが、島根県と松江市、安来市、出雲市、隠岐の島町、益田市と雇用対策協定を結んで、協力して対策を行っています。②が地方公共団体との一体的実施事業の推進ということで、こちらは島根県と松江市と江津市と一体的に雇用関連サービスを実施しています。3点目が労働分野における国と地方公共団体との連携ということで、こちらは、島根県が地域活性化雇用創造プロジェクト、資料でいうと「安-16」にあるのでお時間あるときに見ていただければと思うのですが、こちらを今年度から採択しており、プロジェクトとして島根県で行っていただいています。

下半期につきましても、これら協定等の連携については、引き続き推進して進めていきたいと考えています。

続きまして、13ページが新規学卒者等への就職支援ということで、こちら上半期としましては、ユースエール認定制度の周知、ユースエール認定促進、就職支援ナビゲーター等による学校への定期相談、個別相談等を実施しています。2点目として、良質な求人の確保のために商工団体に対して、知事も含めて要請行動をさせていただいています。3点目としまして、今年度末の卒業生、令和5年3月大学等卒業予定者等を対象とした企業説明会、面接会を実施しています。下半期としましては、引き続きユースエール認定制度の周知と就職支援ナビゲーター等による学校への定期相談、個別相談を実施していきます。ユースエール認定制度ですが、大分認知は図られていると考えているところですが、資料では「安-21」から「安-23」まで、シロクマの絵が入っているユースエール制度のリーフレットと、学校に毎月だったり、隔月だったり、配っている、島根県のユースエール通信等を入れています。こういった、いわゆる高校生、大学生等に会社さんのいいところを紹介していくことが我々の仕事の一つと考えていますので、こちら推進していきたいと考えています。

続きまして、14ページが就職氷河期世代の活躍支援で、今年度末までになっていました就職氷河期世代の活躍支援については、来年度以降も引き続き行っていきます。上半期としましては、就職氷河期支援窓口をハローワーク松江に設置して相談対応を実施していま

す。2点目として、就職氷河期世代活躍プラットフォームを活用した支援、こちら各官民協働で連携して取り組んでいます。3点目としまして、ハローワークにおいて、就職氷河期世代限定・歓迎求人積極的な確保を行っています。4点目としまして、地域若者サポートステーション、いわゆるサポステというすぐに就職が困難な者が、社会復帰を目指して助走していただくという施設があるのですが、こちらと連携した支援を行っています。

下半期としましては、就職氷河期世代の方の職場実習、インターシップ等の実施、周知、広報を継続して行っていきたいと考えています。

引き続きまして、最後、15ページ目になります。障害者の就労促進になります。こちら上半期としましては、ハローワークを中心として、チーム支援で就職から職場定着まで一貫した支援を実施しています。また、雇用率未達成企業に対しての達成指導、雇用支援等を行っています。3点目としまして、精神・発達障害者への応援者の育成を行っています。4点目は、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」についてです。先ほどのユースエール認定制度に似ているのですが、「もにす認定制度」というものを国として始めています。今年度、島根県では1件認定しているところですが、障害者雇用に有益な制度で、障害者雇用の事例として参考になる事業主さんを認定していますので、このまま周知、認定促進を進めていきたいと考えています。

下半期としましては、就職機会の確保や、引き続き「もにす認定制度」の周知、認定促進を進めていきます。

「安-38」をご覧ください。今お話ししました「もにす認定制度」につきまして、島根労働局として島根県内で障害者雇用積極的に推進いただいている個別の事例についてまとめさせていただいています。厚生労働省本省からは、よい事例であると評価されており、障害者の雇用を考えている事業主さんがいた場合や、そういったお話があった場合には、参考になる事例集を島根労働局やハローワークが持っているということをぜひお話しいただければ幸いです。以上、です。

(2) その他

○杉森職業安定部長

その他について、引き続き、職業安定部から2点ご説明をします。

お手元に、「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内」という2枚の紙と、1枚の紙で「緑色の求人者マイページを利用しませんか」という2点を入れています。

こちらは是非知っていただきたいという趣旨のもので、1つ目の「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）」につきましては、企業さんが人への投資、人材育成を行うといった場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部に対して助成金を出しています。この中、幾つか下に様々な訓練が書かれているのですが、この中で今一押しなものが定額制訓練、緑色のものになります。こちらは令和4年度から始めて、島根県内でもこちらの訓練の計画を出している企業さんが出てきている状況です。特に業種に関係なく、最近、流行っているサブスクリプション型の研修サービスを会社さんが契約して従業員さんに受講していただいた場合に、その費用の一部を助成するという仕組みになっています。もしこういった制度を活用したいというお話をお聞きになられた場合には、この助成金についてご案内いただければ大変幸いと考えています。

2つ目は、「求人者マイページを活用しませんか」というご案内です。求人者マイページの活用による企業さんのメリットを6点上げているのですが、たとえば、ハローワークに来なくてもいつでもどこでもネットで求人申込みができたり、求人情報の変更ができたり、画像情報の登録ができたり、ハローワークのやり取りを全てネット経由で、スマホ等ができるようになっていきます。使った企業さんからは、「大変便利になった」という感想をいただき、実際に活用されているものになります。大変便利なものですので、ネットでハローワークに求人を出したいというお話があった場合、ぜひお気軽にハローワークにご相談いただき、求人者マイページを活用して、人材の採用活動を行っていただければ幸いです。以上です。

4. 質疑

○野田会長

以上ですね。

ただいま島根労働局重点施策の実施状況、今後の取組及び人への投資についてご説明がありました。これから審議に入りたいと思います。委員の皆様からもご意見をいただきたいと思いますが、時間の制約がありますので、できるだけ簡潔にご質問いただきますようお願いいたします。

それでは、ご質問、ご意見がありましたら、どなたからでも結構ですので挙手をお願いします。

では、森脇委員、よろしく申し上げます。

○森脇委員

使用者側委員の森脇です。よろしく申し上げます。私からは5つ申し上げたいと考えています。

まず、第1点目が、コロナ禍において行政で様々な困難がある中で、労働局においては、よくやってもらっていると理解しています。まず、感謝申し上げます。2点目ですが、私どもは働き方改革推進支援センター等を受けさせていただいており、その中の観点からいうと、まず、意識変化というか、労働者という区分ではなくて、国民の意識変化の中で、働く時間と、場所が自由化になっていること、自由度を高めているということがあって、ワーク・ライフ・バランスを重視しているということがあります。そうした中で地方へ移住したいという機運も幾らか掲出しており、働き方、そして労働契約が多様化している中で、行政にぜひお願いしたいのは、東京一極集中の是正と、それから地方移住、それから2拠点居住等を、ぜひ行政の側、厚生労働省の行政サイドとして進めていただきたいと思います。

それから、3点目、我々も有為な人材を確保するために様々なことを取り組んでおり、その中で無期転換ルールの活用とか、勤務地とか労働時間の制約ある有為な人材をどうやって確保するかということがあり、これのためには多様な正社員を活用したいと考えています。今後は多様な正社員、要は労働時間とか、それから勤務場所等の制約がある方に対して、正社員化を図っていききたい、多様な正社員にもっていききたいと考えています。こういう観点等も含めて、ぜひ応援していただき、かつ、多様な正社員というのはどういうものかということをもう少し周知していただきたいと思います。

また、裁量労働制についても働き方改革から漏れていますので、ぜひこれも入れていただきたいと思います。以前からお願いしていることですが、裁量労働制をぜひ進めていただきたいと思います。いわゆる裁量性がある働き方が、時代とともに出てきており、特にテレワーク等の進展によって、随分裁量労働が出てきていると考えています。

そして、もう一つ大きなことでいえば、最近、ギグワーカー、プラットフォームで副業とか兼業を兼ねて、労働者か個人事業主か分からないというような働き方が出てきており、こういう状況から輻輳するような判断が最近よく出てきています。判例等も出てきており、この辺を少し整理しないと、いわゆる使用者としては、労働者か単なる個人事業主かがなかなか区分できない。こういうものに対する目安を、労働行政から示していただきたいと思います。

4点目、最低賃金です。過去例のないほど、プラス33円、島根県の最低賃金上がりまして、非常に中小企業にとっては厳しい上がり方をしたと考えています。お願いは、社会保険料の見直しをしていただきたいと考えています。社会保険料の両立というのは、一律に労働者の賃金によって設定されていると、要は、標準報酬によって設定されているということですので、こうすると、賃金が上がれば企業負担も、そして労働者の負担も増えていっていると、当然ながら賃金が上がれば増えます。その増えた社会保険料を企業が翌月に一括で納付するというのが、いわゆる中小企業のパターンになっています。社会保険料の累進制、いわゆる中小企業の負担を軽減して、大企業の負担を重くするという制度、これまで社会保険料というのは中小企業だろうと大企業だろうと率で決まっているだけでありまして、その保険料率を累進制にさせていただいて、規模が大きくなればなるほど負担を大きくする、そして規模が小さくなれば小さくなるほど負担を軽減するという形にさせていただきたいと考えています。これは提案ですので、また本省へ上げていただきたいと思います。

5点目は育児・介護休業法。これは大いに結構な体制だと思います。ぜひ進めていただきたいのですが、10月1日からの産後パパ育休というのが、2回に分けて取ると言われても、理解がまだまだ不足しており、いい制度、いい法改正だと思いますが、複雑さ等をもう少し周知していただきたい。これはお願いですので、ぜひ育児・介護休業法の周知徹底を図っていただきたい。

○宮口労働局長

よろしいでしょうか。

○野田会長

どうぞ。

○宮口労働局長

では、労働局から概要的にお話をさせていただきます。

まず、最初に、激励とお褒めの言葉をいただきましたけれども、労働局としましては、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化、それから物価高について、雇用維持、安定を図りながら、誰もが安心して働くことができる環境づくりを引き続き推進していく様々な施策を展開していきたいと考えています。そのような中で、島根県経営者協会様はじめ、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会など経営者団体、それから連合島根様を含めて労働組合の皆さんにもご協力をいただいて、行政を進めていきたいと考えています。ただ、雇用の維持

のためには、なお厳しい状況である企業を配慮しつつ、10月から段階的に縮減しておるコロナ調整助成金の特例措置等についても引き続き迅速、適正な支給を行うこと、先ほど安定部長からありましたとおり、産業雇用安定助成金等、在籍型出向の活用などをして雇用の維持を図る事業主さん、それから当該労働者を受け入れる事業主を一体的に支援して、企業のマッチングについて取り組んでいきたいと考えています。それから、中小企業、小規模事業者等が抱える長時間労働の削減、正規雇用労働者、非正規労働者と不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現等の働き方改革関連法への対応のほか、生産性向上による賃金引上げ、人手不足解消に向けた人材の確保、定着等の諸課題に対し広く対応して、企業の働き方改革に向けた取組、多様で柔軟な働き方が選択できる職場環境の整備を推進するため、島根労働局としましては、労使団体、関係機関の皆さんと引き続き連携して取り組んでいきたいというふうに考えています。引き続きご支援をお願いしたいと考えています。

○津森雇用環境・均等室長

私からは、2点目についてです。新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークの普及が進んだことで、自宅で過ごす時間が増え、ワーク・ライフ・バランスを重視する意識が結構高まったのではないかと考えています。地方移住、それから東京一極集中、2拠点居住と、いずれにしても、何よりも誰もが働きやすい職場づくりということが必要なのではないかと、こちらに移住してもらってもそういうことが必要ではないかというところで、魅力ある企業を島根県内で増やすことが重要だと考えています。その実現に向けて私どもでは、働き方・休み方改善コンサルタントとか、働き方改革推進支援センターとか、島根県、それから商工団体の皆様と連携しながら、職場の環境整備のための様々な助成金等を活用して、よりよい職場づくりのために活用いただき、来ていただけるような、移住していただけるような企業をつくっていくとか、育成していくことに努めていきたいと考えています。

次に3番目の多様な正社員です。多様な正社員については、以前から職務や勤務地、勤務地間を限定した多様な正社員制度ということで、例えば短時間正社員制度とか、勤務地限定正社員制度というのがあるかと思えます。これは、労働者にとってはワーク・ライフ・バランスを、企業にとっては新社員の確保や定着につながるという観点から、非常に重要な雇用の在り方だと考えています。資料の「均 - 9」の中に、多様な働き方の実現応援サイトというご紹介のリーフレットを入れています。短時間正社員についてご相談を受

けることがありますので、このサイト等をご紹介し、導入の企業へ法律のポイント等の情報提供をしています。このサイトを活用していただけるよう周知を図っていきたいと考えています。

○三上労働基準部長

労働基準部長の三上です。私からは裁量労働制に関する意見について回答させていただきます。

状況報告となりますがご承知ください。裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方については、学識者による検討会で、実態調査結果や労使の現場での運用状況等を踏まえた検討がなされ、本年7月15日に報告書が取りまとめられました。そして7月27日、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会において当該報告書が報告され、現在は、当該報告書の内容を踏まえた議論が行われています。裁量労働制を含めた労働時間制度が、その制度の趣旨、目的に沿って労使双方に有益な制度として活用されるよう、引き続き丁寧に検討を進めているものと承知しています。

続きまして、労働者として保護されるべきか否かについては、その契約名称等のいかんにかかわらず、契約内容の実態を勘案して労働関係法令の適用を総合的に判断しているところです。また、昨年3月には「フリーランスガイドライン」が策定され、現行の判断基準の枠組みについて分かりやすくお示ししています。厚生労働省としても、内閣官房や公正取引委員会、中小企業庁等の関係機関と連携しながら、当該ガイドラインをしっかりと周知していきたいと考えています。

続きまして、最低賃金に関するご意見についてです。今年度の最低賃金の審議は例年以上に難航しました。しかしながら、島根県にふさわしい最低賃金となるよう、審議会の公労使各委員の皆様には長時間、そして深夜に及ぶ熱心な審議をしていただきました。最終的には33円引き上げて時間額857円とする答申をいただき、10月5日から改定しました。委員の皆様には大変ご苦勞をいただきましたことを、この場をお借りして改めて感謝申し上げます。

森脇委員のご意見にありました、「社会保険料の企業規模に応じた累進制」につきましては、最低賃金引上げへの支援措置の強化等とともに、審議会の附帯決議事項として答申文に盛り込みましたので、8月、答申と併せて厚生労働本省に報告しました。今回も、改めてこの審議会で同旨のご意見をいただきましたので、本省に報告したいと考えています。なお、長引くコロナ禍や原材料費等の高騰等により、特に中小規模事業者の皆様が厳しい

状況にあることも認識しております。

業務改善助成金をはじめとする支援策の周知、広報に当たっては、県内金融機関、経営者団体等を通じた周知、広報のほか、各種説明会や監督署における指導や支援の際など、あらゆる機会を活用して取り組んでいます。また、令和4年度第2次補正予算案には業務改善助成金の拡充等の支援策が盛り込まれていますので、今臨時国会での補正予算成立後には、引き続きあらゆる機会を活用した周知、広報に取り組み、賃金引上げに向けた環境整備を図っていきます。

○津森雇用環境・均等室長

改正育児・介護休業法につきまして話をさせていただきます。

今回の育児・介護休業法の改正では、産後パパ育休、これが目玉だと考えています。男性が子の出生直後に休業を取得し、主体的に育児、家事に関わっていくことで、育児、家事の分担につながると。そして、そのことが女性の負担感を軽減し、女性の継続就労や、夫婦が希望する数の子供を持つことにも資すると考えています。実際には男性育児休業取得率は、令和3年度13.97%ということで、政府目標としては令和7年に30%と設定しており、まだまだかけ離れた状況にあります。さらに取得促進に向けて周知、広報に力を入れていきたいと考えています。

改正法の周知については、先ほど申しましたように、昨年法律が公布されて以降に、様々な機会を活用し、説明したり、文書を送付したり、企業様に周知をいたしました。特に、当局主催の説明会は、今年の1月から2月にかけてと、8月から9月の2期に分けていまして10回ほど開催し、約400社にご参加いただきました。特に8月に開催した施行直前の準備セミナーでは、男性の育児休業取得促進に先進的に取り組まれている企業、金見工務店様に事例発表いただき、具体的なイメージのご提示をさせていただきました。その模様についてはマスコミでも取り上げられ効果的な広報に努めさせていただきました。育児・介護休業法は、平成4年の育児休業法の施行以来、もう何度も改正を重ねており、制度内容が非常に分かりにくいということをご指摘をいただいています。特に、今回の改正では、産後パパ育休が従来の育児休業制度とどう違うのかとか、実際に男性が育児休業の取得の申出の相談があるが、実際どうすればいいのかというようなご質問、ご相談をいただいています。男性の育児休業取得ということに戸惑われている企業が多いのではないかと考えています。今後、好事例企業等の取組を紹介するなど、効果的な周知方法について検討していきたいと考えています。

また、説明会の開催、業種別団体、労働団体、男女共同参画に取り組んでいる地方公共団体の関係部署等にもご協力をお願いし、連携して周知を図りたいと考えています。

現在、育児休業等に関する特別相談窓口を開設し、労使双方から、制度内容、具体的な取得方法、取得に際してのハラスメント等というような相談にも対応しています。中小企業の皆様には、無料で専門家による訪問指導を受けることができる厚生労働省の委託事業「中小企業のための育児支援プラン導入支援事業」があり、ご案内しています。本相談窓口につきましても、改正法の周知と併せて広報し、何か困ったことがあればすぐにご相談いただけるようにしていきたいと考えています。以上です。

○野田会長

以上でよろしいでしょうか。 森脇委員、よろしいでしょうか。

○森脇委員

はい。

○野田会長

社会保険料の累進制のこと、あれは本省にお伝えくださいという趣旨ですね。

○森脇委員

はい。

○野田会長

そのほかにご意見等がありますか。

では、西尾委員、お願いします。

○西尾委員

労働者側の西尾です。私から1点。先ほどからもお話が出ていますけれど、最低賃金の引上げに関する件です。先ほど森脇委員からもありましたとおり、ここ最近の引上げによって中小・小規模事業所の経理への影響がかなり厳しいという状況に加えて、ここに来て材料の高騰とかコロナの状況でさらに厳しさが増しているところです。自社であれば直接経営提言であったり、協議であったりということが出来るわけですが、なかなか我々として直接、その会社さんに対してどうにかするということではできませんので、労働局さんのお力をぜひお借りして、導入に向けた、先ほどありました業務改善助成金も拡充をされるということですし、人材開発支援助成金というのもまたできるということですので、そういった制度の周知に向けては、様々な各種場面を通じて周知をいただいていると思いますが、実際の最低賃金の引上げに当たっては、中小・小規模事業所のところへの導入と

というのが欠かせないと考えています。そういうことを踏まえると、賃金調査、基礎調査を行われると思いますが、その対象のお会社さんに対して、ぜひ、この内容の周知と具体的な導入に向けたサポートを実施いただいた上で、また、その導入に向けての課題とか、そういうところもできれば共有いただいて、この場でそういった課題とか改善が、労使で調整してまたいいものになればいいなと考えていますので、ぜひご検討いただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○三上労働基準部長

ご提案ありがとうございます。

業務改善助成金の周知等につきましては、毎年、最低賃金審議会の答申後いかに効果的に実施していくかが課題となっています。なるべく広く、多くの事業者に伝わるように、本省、労働局、監督署及び安定所も含めて積極的に取り組んでいきたいと考えています。履行確保につきましても、今後、対象事業場の的確な選定を含め、監督指導等を実施していきたいと考えています。

○野田会長

西尾委員、よろしいでしょうか。

○西尾委員

はい。

○野田会長

それでは、景山委員お願いします。

○景山委員

失礼します。労働者側の景山といいます。意見と多少の要望をさせていただきたいと思っています。

初めに、島根労働局におかれましては、局長様をはじめ、日頃から県内の利用者のために様々な行政について補完をしていただき、サービス提供いただいていること、私の立場からも御礼申し上げたいと思います。

先ほど、使用者側から出ました裁量労働のことについては、まだまだこれについては課題があるというのが我々の認識であります。テレワークが始まっていますが、そのことについても課題が多いということ。特には、裁量労働の中では労務管理が非常に難しいという側面から、健康管理も含めた働き方という部分には我々課題も持っていますので、引き続き、この場面や地方労政審の場いうところに意見を上げていただければと考えています。

いよいよ春闘が始まるということで、使用者側の皆さんの顔色を見ると、どのように捉えているか気になりますが、連合中央で5%、定期昇給2%に加えて3%程度の賃上げという要求を決められようとしています。我々もその議論には加わってきており、既に直近の消費者物価指数というのは4%に近いほど上がってきています。今年の最賃も飲み込まれ、春闘も飲み込まれという中での来期の闘いということになっており、しっかりと労使論議をしていきたいと考えています。県内の雇用の状況や会社の状況を様々聞いています。コロナ禍の中での雇用調整ということはやってきたが、現在、その雇用調整に関わる部分では、特に円安とか、それから物価高、これに加えて半導体不足が相まって、各社とも中間在庫を非常に抱えていると聞いています。そのことによってラインの流れなどが悪くなり、最終的には、会社の経営状況としてはキャッシュがないという状況になりますので非常にゆゆしき問題だと思えますし、これに伴って、徐々に雇用調整をしなくてはならない実態も出てくるのではないかと懸念を持っています。そうした際には、状況も踏まえた対応のお願いをしておきたいと思えます。

それから、税についてですが、雇用保険は10月から払う額が変わりました。300万ぐらいの年収ですと、労働者側が900円から1,500円、使用者側も2,250円ということで、非常に負担が大きくなりました。これは国の改正ですので一旦は従うものの、その実態がどうなるかということは非常に懸念を持っているところです。また、4月からは、この雇用保険の適用範囲が広がるということと、先ほど森脇委員がおっしゃった社会保険の適用の範囲が変わっているということ、これ、段階的に24年からは50人以上にまで適用していくのだということですが、島根県内でこの適用範囲の拡大によって、どのぐらいの人数、あるいは、社会保険料としての税負担が増えるのかということも適正にリサーチをしていただいて、また公表をいただきたいと考えているところです。

また、新規学卒者の就職支援については、様々なファクターがそろって、島根県は非常にうまくやっているのだろうと理解をしていますが、今日はそのことについて1点、産官学連携というのは非常にうまくやってきたと思うのですが、ここにもいらっしゃる方も含めて、これに加えてほかのファクターでいうと、金労言、金融、それから労働者、それからマスコミの方々もいらっしゃいます。特に、今日言いたいのは、金融でして、様々な就職支援や説明会などあるのですが、一方で奨学金を借りて就学をされ、卒業されて、会社に入られてからそれを返済していくというお子様たくさんいらっしゃって、この返済の最初を間違ってしまうと社会的に様々な制裁も含めてあるということですので、そういっ

た新規学卒者に対して広く相談ができるような、工夫をいただけないかと考えています。これは、会社の労政の方は特に気をつけていらっしゃる部分だとは思いますが、3か月滞納すれば、ブラックリストに載ることになりますので、社員保護の観点からも必要な部分だと思いますので、ぜひ、そういった工夫をお願いできないかと考えています。

それから、技能開発の部分で1点です。ほかの場面でも申し上げたことがあります、特には、国への働きかけをしていただきたいという部分です。様々な資格や国家資格などがありますが、特に島根県では重要な部分である建設業の業種を見ても、その個別の技能について国家資格等々が必要になります。そういった資格というのは、現場作業経験何年、大体3年とか経ってから国家資格が受けられるものが非常に多くあります。今若い人が就職をして離職をする。これ、3年が勝負です。だから、せっかくそこで経験しても、資格取得をせずに辞めてしまうというケースが非常に多くて困っており、国に対して、その資格取得要件の変更、緩和などできないか、一部、働きかけをしていただきたいと考えています。資格取得要件の変更、緩和により、島根県での有効な新規学卒者の働き方ということができるのではないかと考えており、そういった業種を含めてサポートがしていけるのではないかと考えています。

あと、1点。この間テレビ見ていましたら、円安の影響で、海外で仕事をすると、日本で働くより1.5倍以上のお金をもうけることができるということで、日本で派遣社員をしている人が向こうに行ったり、あるいは理髪店を営んでいる人が、日本で儲からないから海外に出ていったりというケースが取り上げられていました。びっくりしたと同時に、本当にこれから先の不安を覚えたところでした。賃金の問題なので、労使間の問題、経済の問題が付きまといまいますから、なかなかそういうことのケアをできないとは思いますが、片側では、世界を巻き込んでそういう状況にも陥っているということも加味しながら、この労働審議会の中でもしっかりと島根県の雇用について考えられる機会になればいいなと思います。以上です。

○野田会長

では、労働局から回答をお願いします。

○濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎です。先ほど景山委員、それから森脇委員から、裁量労働制の関係でご発言をいただきました。現在、ご審議をいただいているところですが、現在の労働時間の管理という観点から申し上げましても、労働安全衛生法におきまして、健康確保

の観点から管理監督者を含めた労働者全てにおきまして時間の管理をすることが既に義務づけられているところですので、この裁量労働制につきましても、きちんと労働時間管理をしていただけますよう、しっかりと制度の周知、それから監督指導の徹底を図っていきたくと考えています。

○杉森職業安定部長

職業安定部、杉森です。景山委員からいただきました新卒関係と技能関係について回答させていただきます。

まず、新卒関係なのですが、奨学金関係ということで、関係機関との連携が大事になってくると思いました。何ができるかという部分もあるのですが、まずは金融機関と話ができるような関係づくり、そういったことにお困りの方がいた場合には、「すぐここへ案内する」ということが徹底できるような体制づくりを考えたいと思います。

2点目ですが、資格の関係ということで、特に建設業の方等で、就職後3年以内に離職するということが増えている状況の中で、資格取得の要件も3年という部分で定着が厳しくなることは承知しました。こちらも、国に対してどういう形でできるか、一度預かり、適切な対応をしていきたくと考えています。

○野田会長

資格取得要件の件についての回答はいかがですか。

○杉森職業安定部長

資格取得要件については、国のしかるべき部署へ、伝えていきたいと考えています。

○野田会長

また、保険の適用範囲のリサーチとかの件についての回答はいかがですか。

○澤出総務部長

雇用保険と社会保険料の適用拡大につきましては、総務部からお答え申し上げます。これらにつきましては、県内にどのような影響があるのか等につきまして、しっかりと労働局でも見ていきたいと考えていますので、皆様のご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

○野田会長

景山委員、よろしいでしょうか。

○景山委員

はい。

○野田会長

そのほかにご意見はありますか。

では、松坂委員、お願いします。

○松坂委員

使用者側の松坂と申します。3点ほどお願いしたいと思います。

まず、先ほど説明があった求人者マイページの件ですが、こちらからリクエストを待つのはいいのですが、逆に閲覧数とかそういうリクエストを連絡する方法は、多分、今ないと思います。どういう人が何人ぐらい見たかとか、見てもらえたとか、こっちにバックしてもらえるような情報をメール等でいただければうれしいなと思います。

先ほど景山委員も言われた資格の件ですが、資格取得の案内をいただくのですが、クレーンとか玉掛とか、ほとんど満員になります。すごく定数が少ないのかどうか分からないのですが、結構たくさん受けておられて、次の次ぐらいしか受けられないとか、結構満員の場合が多いので、もう少し定数を増やしていただくとか、受けやすい環境をつくってもらえるのいいのかと考えています。

それと、もう1点は、新卒の求人に関してですが、やっぱり生徒さんが企業を知らないといけないと考えていますので、様々な展示会とかそういう機会に、学校と協力し、生徒さんを派遣していただくようなことを、労働局だけではできないと思うのですが、そういう働きかけもしていただけたらいいなと思います。今年、宍道湖・中海、展示会がメッセであったことですが、せっかく松江で開催されたにもかかわらず学生さんが全然来ないという状況でした。企業が様々なものを展示しているものを見ていただくというのは非常に有効じゃないかと考えており、ぜひ、教育関係の方とも協力いただいて実施していただければと思います。

○杉森職業安定部長

松坂委員、ご意見ありがとうございます。

3点いただきまして、求人者マイページの件ですが、こちらはシステムの開発とかがかわってくると思うので、どういったことができるか、一度そちらを考えたいと思います。特にシステムを改修しないで、どこまで運用上できるかをまずは考えていければと考えています。

2点目の資格取得の関係については、説明者を代わります。

○鈴木健康安全課長

健康安全課の鈴木と申します。今、委員にご指摘いただきました、クレーン、移動式ク

レーンですとか、特定の機械や業務によっては技能講習が必要となりますが、技能講習の教育機関については、労働局に登録をいただき活動報告をいただいたり、必要に応じて指導しているところです。講習の種類によって大変人気が集中して島根県内で取れないという事情も、物によっては把握をしており、その辺りは、登録をいただいている講習機関にまた事情をお聞きしながら適宜対応していきたいと考えています。

○杉森職業安定部長

新卒求人との関係です。島根県内で、各関係機関と連携して企業のいいところを伝えていくことが大事だと考えています。その結果、若い方が選ぶ企業の選択肢の中の情報が増えることが大事だと考えます。市町等と雇用対策協定を結んでいるところですが、ほかの関係機関とも連携をして、様々な取組を進めていきたいと考えています。ご協力をよろしくお願い致します。

○野田会長

松村委員、よろしいでしょうか。

○松村委員

はい。

○野田会長

ほかにご意見等がありましたら、挙手をお願いします。

では、島田委員、お願いします。

○島田委員

労働者側の島田です。求人との関係です。安定部長は連投になると思いますが、よろしくお答えください。

多くの企業、労働組合から見ましても、数多くの企業が求人に非常に苦勞をしており、それは皆さん同じかと思うのですが、どうしていますかという情報交換を本年しまして、私どもの労働組合は製造業と商業になりますが、「ハローワーク使っていませんよ」もしくは、「メインとしては使っていません」というところが結構ありました。どうしてですかという話になりましたら、学生さんや若年層の「働きに来てほしい人」は、ハローワークをメインに見ていませんと言うのです。「ハローワークのつくりは、企業の求人担当者向けで、求人を探している人向けではありません」と、その方々ははっきりと言われます。

ハローワークは各県ごとに管轄があり、民間の求人サイトですと、様々な、ほかの県の情報がどんどん入ってくると思うので、そういったことも若年層の人が近隣大都市に持つ

ていかれる理由になってのではないかと不安に思います。ばんばんばんっと操作して島根県内の求人が出てくればそこで考えるのですが、他県の求人もどんどんどん目に留まってしまうと、そっちにも流れてしまうのではないかとという心配もあります。何が言いたいかと言いますと、民間の求人の情報を、若年層の仕事を求めている方がメインで使われているというのは、何が違うのだろうか。できれば、ハローワークの様々な情報をもっと仕事を探している方に一番に使ってもらえるようになるべきではないか。それが県外に若年層の方が仕事を求めて流出していくのを、それだけで止めるとは言いませんが、まず島根県内というところに目を向けてもらう一つのきっかけになるのではないかと思います。私も様々な情報交換の中で聞きましたので、はっきりと、「うちは、ハローワークをほぼ使っていません」という会社までありました。その辺りを何でと思いますかというよりも、少し研究をしていただければなと思いますので、よろしくお願いします。

○杉森職業安定部長

ご意見ありがとうございます。おっしゃるとおり、学生といっても大学生等と高校生があると考えています。高校生は、地元で就職したいという希望が強いので、特にハローワークで重点的に支援をしているのですが、大学生等になってくると、もう個人の考え方も強くなっているんで、ハローワークを使うというところも実態としては少ないと認識しています。ただ、ハローワークのサポートなく、自分で探せる人はそれで良いという部分はありますが、逆にサポートが必要だという場合はハローワークでなければできないサポートがあると考えていますので、特にそういった部分について注力していきたいと考えています。また、ハローワークの認知度が若者に対して下がってきているというのは大変実感をしています。ハローワークを使っていただくように周知を図ったり、イメージアップを図ったりしていきたいと考えています。具体的にどういうやり方がいいか、どういったことが実際使ってよかったと思うかということはあるので、島根労働局としても、ハローワークに高い専門性があることなどと併せて、その認知度を上げる取組を進めていきたいと考えています。いろいろとご協力、ご支援いただければ大変ありがたいです。よろしくお願いします。

○島田委員

少し関連になるのですが、企業のいいところを知ってもらうのもハローワークの強みだと思います。若年層の方の情報ツールは、パソコンではなくて、ほとんどスマホですね。だから、これに合わせて使いやすい、見やすいというのも何かポイントではないかとおも

います。先ほど言い忘れましたので、それも含めてよろしく申し上げます。

○杉森職業安定部長

スマホということで、具体的には多分SNS、ツイッターであったり、LINEであったりかと考えていますので、そういったSNSの活用もできるところから進めていきたいと考えています。

○野田会長

ありがとうございました。

大学生の大部分は個人とは言いましたが、島根大学は大学側からマイナビ等に登録するように言っているのです。少しそういうところを改めなくてはいけないなと思いました。その辺、しっかりとキャリアセンターなどを通じて協力をできればと思います。

そのほかにご意見等がありますでしょうか。

では、乗本委員、お願いします。

○乗本委員

労働者委員の乗本です。今日は、最賃の話が様々出ているのですが、有効求人倍率が1.7倍を超えているという現状があって、非常に雇用関係よくなったなって思う反面、何でもそんなにいいのだろうかということが頭によぎります。地方から都会への人口の流出ということが、その1.7倍の背景にはあるのではないかと思います。何でもそうなるのだろうかと思うと、地域別最低賃金、東京と島根では200円ぐらい最低賃金が違って、「賃金の高いところで働いたほうが同じ仕事をするなら得だよ」これはみんな思うことではないかと思います。日本の地域別最低賃金という制度は世界的にも珍しくて、多くの国では最低賃金は全国一律であるということもあるわけですし、都会への人口の集中、これをなくし地方の活性化を図るためには、全国一律の最低賃金にする必要があると、そのように考えています。

今年も産業別最低賃金の審議に関わらせていただいたのですが、未満労働者というのが毎年いると、そのような資料を拝見しているのですが、未満労働者が発生している原因の一つに、特定最賃の適用事業所であるということを経営者が知らないと、「県別最賃を遵守すれば最賃には問題ないよね」と考えている経営者の方がいて、何人かは未満労働者となっていますという説明をいただいています。ですので、労働局には、ぜひ、特定最賃の適用事業所の経営者にしっかり周知いただくことをお願いさせていただきたいと考えています。

もう1点、育児休業についてですが、10月1日から産後パパ育休、この制度が始まりましたが、この制度を利用するかしないかという意思確認を経営者側が行わなければならないという法律になっていますが、実際どの程度行われているかというのは疑問ですし、有効求人倍率1.7倍というぐらい人手不足の中で、「育休取られちゃ困るよ」というのが本音のところだろうと考えています。私、JAMという中小企業の多く集まる労働組合の役員をしていますが、各組合の役員に、就業規則の変更があった、法律にのっとった変更が行われたか、会社側から組合に何かそのような話があったかということを知りたいのですが、大半、「ない」そうです。ですので、この法の趣旨をしっかりと守るためにも、経営者側へも働きかけをお願いしたいと思います。

男性の育児休業の取得率13.9%というお話が先ほどありましたが、数年前はおおよそ6%から7%であったかと記憶しています。その6%、7%のときに、民間の取得率は1%ぐらいだったと記憶しており、今の13.9%という内訳が、民間が何%で、官が何%なのか、それによって民間に強く働きかけるのか、官に働きかけるのかということも出てこようかと思っていますので、もし、その官民の取得率分かれば教えていただきたいと思っています。よろしくお願いをします。

○三上労働基準部長

特定最低賃金の周知等の徹底についてご意見いただきました。今年度の特定最低賃金は、12月28日をもって全て発効します。それに伴う周知、広報を、県最低賃金と併せて今月予定しています。また、先ほど申し上げました業務改善助成金も周知、広報の協力を関係機関、民間団体等へ依頼する予定です。

まず、様々な行政手法を用いて周知等を徹底しつつ、関係機関、民間団体への協力等も推し進めていきたいと考えています。未満率の解消等に向けても、監督指導等を徹底していきたいと考えています。

○津森雇用環境・均等室長

育児休業についてですが、育児休業の取得率、男性の育児休業取得率について、この調査自体が雇用均等基本調査というもので、厚生労働省で民間企業を対象にして行っており、取得率につきましては民間企業オンリーです。官については、高いとは思いますが、数値を持ち合わせていませんので、大変申し訳ございません。

産後パパ育休はまだまだ始まったばかりですので、なかなかご理解をいただけていないということはあると思います。ただ、この産後パパ育休の趣旨は、本当ならば、従来から

男性の育児休業取得はできるものではありませんが、産後8週というのは、専業主婦のご家庭でも、それから共働きのご家庭でも、女性が出産したときの体調は非常に大変、産後8週間は、労働基準法でも母性保護の期間として守られているところでもあります。その期間ぐらいはせめて取ってみませんかというところで、職場の中でも、「ああ、それなら」、「まだ大変なときだから取ってもいいよ」というように理解が非常に得やすいのではないかという期待もあります。まずはここから始めていこうというところで始まったばかりですので、まだまだ周知至らないところではありますが、これから少しでも取りたいという人が取れるような形に持っていきたい、努力していきたいと考えています。よろしくお願いします。

○野田会長

乗本委員、よろしいでしょうか。

では、そのほか。公益委員からご意見等がありますでしょうか。

では、松村委員、お願いします。

○松村委員

山陰中央新報社の松村と申します。我が社でも、先月ですが、1人男性社員が育児休暇を取得しています。個人的には、あんまり社内でも聞いたことがなかったのですが、そういったことが身近でも広がってきているのではないかというようなことを感じています。

産後パパ育休、非常に興味がありまして、新聞のコラムでも取り上げたりしたのですが、それに関連しました資料の4ページ目、育児休業のハラスメントの件数、16件相談件数が載っており、これは、男性がされたケースというのはあるのでしょうか。

それと、16件に対して是正指導が20件というのは、1件に対して複数の是正があったということなのか、あるいは、相談がなくても是正をするケースがあったのかというところを、少し教えていただければと思います。

○津森雇用環境・均等室長

この件数は、ハラスメント防止措置の対策ができているかどうかという観点で計画的に事業所等を訪問し報告徴収を行います。法に沿ったものがつくられているかどうか、就業規則等を見させていただき、その中できちんとなされていなかったという件数です。この中で相談に基づいて行ったというのは、なかったと思います。あくまでも計画的な報告徴収での実施というところになります。

「男性が取得したい」ということで相談をされてくるケースが、最近報道されましたの

で少し増えていると思います。具体的に嫌がらせを受けているというところまではまだ至ってないものであります。恐らく、労働者も「取りにくい」、それから企業も「取らせにくい」とおっしゃっているのは、べたで取られてしまうと、先ほどのように人手不足の状況下にあっては厳しいということがあると思われまます。今回の産後パパ育休を入れた中の一つの柱は、8週間のうちの4週間を産後パパ育休として取ることができ、2分割できるということ、もう一つの柱は、労使協定を結べば就労がある程度できるようになっています。強制的に就労しなさいと企業から言うことはできませんが、労働者も「自分が休んでいる間の仕事はどうしよう」という気がかりなところがあって、個別に労使協定を結んで就労ができるようになれば、解決ができるのではないかと、取りやすくなるのではないかと。今回、取りやすくする仕組みも一緒に入れましょうというのがこの改正の柱ですので、これらの周知をしていきたいと思ひます。

○野田会長

そのほかありますか。

では、玉串委員。

○玉串委員

公益委員の玉串です。最近気がかりになっていることが、局長さんのご挨拶にもありましたが、人材不足ということです。例えば、行きつけのお店に行って休業が増えているので、どうしてかと思ひ尋ねてみたところ、働いてくれる人が集まらないのでお休みにしたとか。それからもう一つ、ボランティア的に外国人の特定技能の登録支援機関にも関わっており、そこで県内の様々な事業所の方と少しお話しする機会があったのですが、外国人雇用につきまして、島根県内、特に中山間地の企業さんにおいては、人材は欲しいのだが、どうしたらいいか分からないという声をたくさんいただく場面に遭遇しました。技能実習の管理団体経由で人材を入れているところは、監理団体に頼っていらっしゃるのですが、そういうアプローチがないところは本当に困っておられます。特に介護分野や建設業の分野にもそういうところが多いということが分かりました。県の社会貢献基金を活用して、説明会を計画しようと、各市町村を回ったことがあったのですが、例えば新しくできた特定技能の制度についてお話をすると、市町村の方からも「初めて聞きました」というようなお声聞かれています。特に中山間地、石見部の事業所の方は、仮に、人材不足の解消の一つのファクターとして外国人労働者を考えても、どうしていいのかわからないといった状況が島根県にあるのだと思ひました。行政、労働局さんだけではなかなか難しいとは思ひ

ので、資料にもありましたような地域や市町村さんと一緒になって様々な協議会等設けていらっしゃると思いますので、そうしたところにおいて外国人の問題含めて、中山間地の人材不足ということをご検討していただきたいと要望します。

それから、実習先等でいじめみたいなことがあるのだということを実際に技能実習とか入っていらっしゃる外国人の方から聞きました。そういう人たちには、様々なサポートがあって相談機関もあるのですが、相談機関があるといった情報が全然伝わっていません。前職、しまね国際センターというところにいましたので、外国の方に様々な相談窓口等も教えてあげたのですが、皆さん、初めて聞いたという方が多かったです。日本人同士のいじめもあるのですが、外国人に対してのいじめがあって、なかなか上司に訴えても対処してもらえないというような、全体とは言いませんが、そういう事例も聞いています。

本日、最低賃金のお話がありました。せっかく外国から来てもらっても、特定技能ですと雇用の移動があるわけで、よその県に行ってしまうという話がありました。せっかく一緒になって働いていたのに都会に行ってしまう、「困ったな、また人がいない」という状況があるとのこと。もう1件、ベトナムの関係機関の方から聞いた事例ですが、今、円安で日本にはなかなか来てもらえなくなった。韓国とか台湾に行ってしまうとなかなか来てもらえないということでした。そういう状況があって、様々な面で、今後人材不足というのは長期的な視点で出てくることだと思います。その点においても、要望ですが、さらにご検討いただきたいと思います。大変長くなりました、以上です。

○杉森職業安定部長

職業安定部、杉森です。外国人雇用関係、職業安定部で行っていますので、回答いたします。

まず、人材不足ということですが、外国人の雇用や、もう一つは生産性向上というところで活路を見いだそうという会社さんが増えてくるのではないかと感じてはいます。特に外国人のお話ですが、特定技能が2019年にできましてまだ活用が進んでいないと感じています。制度できてからすぐ新型コロナがありましたので、なかなか浸透していないのではないかと認識しています。ただ、おっしゃったように、技能実習制度が、人権問題であったりとかいじめ問題であったりとか、他国からも批判されている状況ですので、今後、どういった形で外国人が日本に来やすく、選んでいただけるような制度にしていくのかというのが、議論されていくことなのではないかと感じています。島根県内でいえば、特定技能の制度がまだなかなか認知されていないと思うのですが、業界団体が中心にこの制度

の運用が始まったというところがまずありますので、業界団体とそういった話をする場面があったときには、特定技能の制度活用について話をできればと考えています。

労働局としましては、外国人雇用について、各市町、出雲市と協定も結んでいますので、具体的な支援、どういうことができるかは、そこで各市町と連携し進めていきたいと考えています。引き続きよろしく申し上げます。

○野田会長

濱崎課長、よろしいでしょうか。

○濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎と申します。外国人労働者への相談体制ということでご意見いただきました。県内の外国人労働者のいわゆる労働条件の確保・改善に関するご相談の対応ということですが、島根労働局労働基準部監督課に外国人労働者相談コーナー、現在は中国語をお話しいただくことができる相談員を配置させていただいています。また、厚生労働省におきましても、外国人労働者向け相談ダイヤルを設置していきまして、言語としましては、13の言語に対応させていただくことが現在可能となっているところです。主要な言語を申し上げますと、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン、タガログ、ベトナム、ミャンマー、ネパール、韓国、タイ、インドネシア、カンボジア、モンゴルという、13の言語が対応できるようになっており、母国語でのご相談が可能となっておりますので、引き続き、こちらの利用促進に向けて周知を積極的に図っていきたくと考えています。

○野田会長

ありがとうございます。

そのほかありますでしょうか。

では、私から1点。大学はかなり前から裁量労働制を実施していて、今、裁量労働で働いているところです。最初は際限なく働けると勘違いしていました。労働局からもしっかりと時間管理、健康管理をしなければいけないということのご指摘を受けたりしました。これからの裁量労働というのは、いや応なく進んでいくかと思いますので、労働者の健康管理するためにしっかりと時間管理しなきゃいけないと思います。大学の経験からいくと、部局ごとにその裁量労働時間の管理をする担当者を設けなくてはいけないだとか、管理をしようとするのが結構大変で、煩雑になってしまいました。テレワークなども進んできたので、一時、余計大変だったのですが、DXで進めてきたことをDXで改善しようと取組を進めているのですが、それは大学ぐらいの大きな組織だからできるのであって、これ

を中小企業でやろうと思うと大変なことだと思います。その辺のところをしっかりと支援をしていかないと、裁量労働を進めていくためには、企業側も労働者側もより仕事が増えて大変になってしまい、煩雑になってしまうと思います。その部分がよりストレスが上がってきてしまうというところになってくるとと思いますので、ぜひ、様々な制度の仕組みなどもあると思いますが、周知なども含めてしっかり進めていただきたいと思います。

○三上労働基準部長

ご意見ありがとうございます。裁量労働制については、多様な働き方として、専門業務型と企画業務型に区分されること、また、過去に実態調査データを巡り問題等が生じたことを十分認識しています。それで、制度本来の趣旨、目的に即していかに活用していただくかについては、本省の指示や島根労働局としてできることも踏まえつつ、今後取り組んでいきたいと考えています。

○野田会長

テレワークのことなども含めて、裁量労働制もそうですし、DX化もこれから進んでいくと思います。厚生労働省だけではなくて、各省様々な支援制度あると思いますので、うまく組み合わせて、中小企業がDX化を進めやすいように体制をぜひつくりたいと思います。

そのほかご意見、ご要望等がありますか。

よろしければ、予定していました時間も参りましたので、以上をもちまして質疑を終了させていただきます。

そのほか協議事項がありましたら、事務局から説明をお願いします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

事務局ですが、特に協議事項はありません。

○野田会長

各委員から何かご意見等がありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、最後になりますが、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、出席した全員から議事録案の内容確認を受けて、議事録を作成してください。

閉会

○野田会長

以上をもちまして議事を終了します。皆様のご協力により議事が円滑に進行しました。

ありがとうございました。

労働局におかれましては、本日いただいたご意見を尊重し、今後の行政運営に生かしていただきたいと思えます。

では、進行を事務局にお返しします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

野田会長様、議事の進行、大変ありがとうございました。

それでは、事務局から1点お願いをさせていただきます。今年度、第2回目の地方労働審議会の開催につきましては、来年の3月中旬に開催をしたいと考えており、今後、早い段階で日程調整をさせていただきたいと考えています。

それでは、閉会に当たりまして、宮口労働局長からご挨拶申し上げます。

○宮口労働局長

お忙しい中、貴重な時間をいただきましてありがとうございます。

只今いただきました貴重なご意見、ご提案につきましては、今後、総合労働行政機関として、労働局、ハローワーク、監督署が一体となって、県民の皆さんが働きやすい職場づくりについて引き続き取り組んでまいりたいと考えています。今後とも、皆さんのご指導、ご助言を賜りながら進めていきたいと考えています。

簡単ですが、閉会に当たってお礼かたがた挨拶とさせていただきます。今後ともよろしくお願いいたします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして、令和4年度第1回島根地方労働審議会を閉会します。委員の皆様、本日は大変お忙しい中、お越しいただきありがとうございました。