

令和4年度 第2回

# 島根地方労働審議会議事録

日時：令和5年3月13日（月）  
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	島根労働局長あいさつ	P 2
2	島根地方労働審議会会長あいさつ	P 3
3	議題	
(1)	令和5年度島根労働局行政運営方針（案）について	P 4
(2)	島根県和服裁縫業最低工賃について	P 24
(3)	島根労働局第14次労働災害防止計画（案）について	P 27
(4)	その他	P 32

令和4年度第2回島根地方労働審議会

日 時：令和5年3月13日（月）

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

ただいまから令和4年度第2回島根地方労働審議会を開催いたします。

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の間、進行をいたしますので、どうぞよろしくお願ひいたします。以後、着座して進行させていただきます。

資料につきまして若干ご説明をいたします。事前にファイリングしたものを送らせていただいておりますので、お手元にお持ちであると考えています。本日、机上にお配りしたものがございます。確認をさせていただきます。会議次第、出席者名簿、席次表、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、以上です。お手元にごございますか。

委員の出席状況についてご報告をいたします。本日は公益委員の宮本委員、労働側委員の島田委員から欠席のご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名が出席をされておられます。地方労働審議会令第8条第1項に規定しています3分の2以上のご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ご報告いたします。また、本日はオブザーバーとして、島根県商工労働部雇用政策課労働福祉グループのグループリーダーの長谷川様にご出席をいただいております。

本日の審議会の傍聴につきまして公示したところ、傍聴希望はございませんでしたので報告をいたします。報道関係者の方は今のところお見えにはなれていませんが、この後、お越しになる可能性もございますので、あらかじめご了承くださいますようお願いをいたします。

本日ご出席いただいております委員の方々のご紹介ですが、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と考えますので、ご了承くださいますようお願い申し上げます。

## 1. 島根労働局長挨拶

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

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。

○宮口局長

お疲れさまでございます。島根労働局長の宮口と申します。本日はよろしく願いいたします。着座してお話しさせていただきます。

本年度第2回の島根地方労働審議会の開催に当たりまして、一言挨拶をさせていただきます。

本日は大変皆様お忙しい中、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のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、島根県内の雇用情勢でございますが、令和5年1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.72倍となっております。これについては、福井県に次いで、東京都と並びまして全国第2位の高い水準でございます。令和4年5月以降、9か月連続で1.7倍台という高い水準で推移しているところですが、最近3か月では僅かながら減少しているというところがございます。1月の新規求人の動向は、卸・小売、サービス業で求人意欲が高い状況が続いている一方で、製造業や医療、福祉で求人が減少してきています。新規求人数の原数値では18か月ぶりに前年同月を下回る状況となっていることから、島根の雇用情勢判断については、改善の動きが弱まっているということとさせていただきます。今後、物価高や円安の影響がより懸念されるところでございますが、引き続き注視してまいりたいと考えています。

2020年から新型コロナウイルス感染症の影響により日本の経済に大きな落ち込みがあり、飲食、宿泊、旅客自動車輸送など特定の業種における非正規雇用労働者等への影響、休業、シフト減による労働時間の減少など、雇用にも影響を与えることとなっております。コロナの第5類移行を視野に、今後の雇用対策として、令和4年10月28日に政府が策定した「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとした多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のための諸政策が打ち出されているところでございます。

さらに、島根県においては年々人口が減少していること、それから高齢化率が令和3年時点で34.5%と全国平均の28.9%を大きく上回り、全国第5位となるなど、人口減少や少

子化という構造的な課題に直面しています。このような中、島根労働局としましては、県民一人一人が豊かで生き生きと暮らせる社会をつくるため、労働者の賃上げ支援、個人のキャリア形成の促進、多様な働き方の選択を支える環境整備など、人への投資を強化する総合的な支援施策など、取組を進めていくこととしています。

本日は、令和5年度の島根労働局行政運営方針（案）を中心に、次第にございます議題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してまいりたいと考えています。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。

## 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

野田会長にご挨拶をお願いするとともに、以後の進行についてお願いいたします。

○野田会長

島根大学の野田です。年度末のお忙しい中、審議会にご出席いただき、ありがとうございます。着席して。

もうほとんど雇用情勢等については局長からお話がありましたが、島根県の雇用情勢、コロナ禍前の水準に回復していると、若干減退しているとはいえ、まだまだ人手不足の状況が見られると考えます。最低賃金の賃上げのことも、しっかりと着実に実施していかなければいけません。島根県の場合は中小企業が多いわけで、その賃上げと同時に、生産性の上昇に結びつくような支援も必要かと考えます。それから、人手不足については、マッチングなどが必要かと考えますが、これ、昨今、リスクリングということがよく言われていますが、そういう言葉だけでなく、これは以前からも行ってきたキャリア形成の支援、あるいは多様な働き方を支える環境整備、こういった支援が引き続き労働行政としても必要かと思われまます。

本日はこういうことを進めていくためにも、令和5年度の島根労働行政運営方針（案）を中心に議論をお願いしたいと考えます。各委員の皆様からは、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、議事進行の円滑な運営についてご協力いただき、本審議会を意義あるものになりたいと願っていますので、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（行政からの説明）

○野田会長

早速ですが、これから議事に入ります。

事前に資料が配付されていますので、事務局は手短かに説明するようお願いをいたします。

最初に、議題の1、令和5年度島根労働局行政運営方針（案）の審議を行います。

事務局から説明をお願いいたします。

#### （1）令和5年度島根労働局行政運営方針（案）

○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ご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りして御礼申し上げます。

議題1の「令和5年度島根労働局行政運営方針（案）について」でございますが、各部室にまたがるものとなりますので、総務部でまとめてご説明させていただきます。座ってご説明させていただきます。

お手元の資料の右肩のタグにあらまし（案）と表示されている資料があるかと考えます。令和5年度労働行政のあらまし（案）をご覧ください。この資料は令和5年度の労働行政運営方針（案）の概要版となりますので、本日はこの資料を用いてご説明をさせていただきます。

まず、1枚おめくりいただきまして、1ページの上段に「令和5年度取組の基本認識」を記載しています。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、県内の経済が落ち込む中、雇用情勢につきましては多くの業種で人手不足の状況が見られるところです。それとともに、少子高齢化、人口減少という構造的な課題にも直面しています。こうした状況下におきまして、島根労働局では、県民お一人お一人が豊かで生き生きと暮らせる社会をつくるため、持続可能な経済社会の実現を目指し、人への投資を強化する総合的施策を推進してまいります。

この基本認識を踏まえまして、令和5年度取組の柱が5つございます。1つ目が、2ページの赤字で記載されているところです。第1、「最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進等」、柱の2つ目が、2ページの第2、「個人の主体的なキャリア形成の促進」、3つ目が、3ページの第3、「安心して挑戦できる労働市場の創造」、4つ目が、4ペー

ジの第4、「多様な人材の活躍促進」、5つ目が、6ページの第5、「多様な選択を力強く支える環境整備」となります。

また1ページにお戻りいただきまして、あらましの1ページの中段以降のところ、四角囲みで令和5年度の重点施策の項目を抜き書きしていただき、あらましの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しています。

順次説明させていただきます。まず、2ページをご覧ください。取組の柱の1つ目が、第1、「最低賃金、賃金引上げに向けた支援の推進等」です。具体的には、次の取組を行います。(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、小規模事業主の皆様に対しまして、業務改善助成金を活用した取組がなされるよう関係機関と連携し支援を行います。(2)にございます、島根県最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、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、最低賃金の遵守の徹底について取り組んでまいります。

そのまま2ページの下をご覧ください。取組の柱の2つ目が、第2、「個人の主体的なキャリア形成の促進」です。具体的には2項目ございます。1の地域のニーズに対応した職業訓練の推進では、島根県と共催による地域職業能力開発促進協議会におきまして、地域の人材ニーズ情報を把握し、それらを踏まえた精度の高い職業訓練コースの設定等を促進してまいります。令和5年度より、個別の訓練コースの訓練効果の把握、検証にも取り組んでまいります。2の雇用維持在籍型出向等の取組の支援では、雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するとともに、在籍出向につきましては関係機関と連携し、事業主への各種支援を実施してまいります。

次に、3ページをご覧ください。第3の「安心して挑戦できる労働市場の創造」ですが、青字にございます4つの取組を行います。1の地域雇用の課題に対応し、良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援では、引き続き県内の基礎自治体に対しまして、雇用対策協定の締結を働きかけるとともに、既に締結している地方自治体につきましては、新たな課題にも対応できるよう、その内容の充実を図ります。2、ハローワークマッチング機能の強化、職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進及び求職支援では、ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、各種セミナーや面接会等のオンライン配信、SNSや労働局ホームページを活用した情報発信等のオンラインサービスの向上等を図ります。3の人材確保対策コーナーでの支援、医療・福祉分野充足促進プロジェクトの推進では、雇用吸収力の高い人手不足分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク松江

の人材確保対策コーナーを中心に関係団体と連携し、人材確保支援の充実を図ります。また、医療・福祉分野充足促進プロジェクトを推進し、きめ細かな就職支援等により重点的なマッチング支援を実施してまいります。4の雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援では、介護・福祉分野における人材確保を支援するため、関係機関が連携を強化し、就職支援を実施するなど取組を行います。

次に、4ページをご覧ください。取組の柱の4つ目が、第4、「多様な人材の活躍、促進」です。この項目では3つの取組を行います。1つ目が、「1、女性活躍、男性の育児休業取得等の促進」です。令和4年7月に施行されました女性活躍推進法の改正省令によりまして、常時雇用労働者301人以上の事業主につきましては、男女の賃金の差異の公表が必須となります。男女の賃金の差異につきましては、報告徴収、是正指導等を実施するなどしながら、より一層の女性活躍促進に向けた取組を行います。あわせて、えるぼし、プラチナえるぼしの認定取得の促進を図ります。改正育児・介護休業法につきましては、令和4年4月から段階的に施行されてきたところでございます。新たに設けられました産後パパ育休制度や、男女とも育児休業を取得しやすい雇用環境整備等につきまして、労使の皆様には十分理解されるよう周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図ります。次世代育成支援対策推進法につきましては、一般事業主行動計画の策定支援と履行確保を図るとともに、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんについて周知を行い、認定取得促進に向けた働きかけを行います。

取組の2つ目が、5ページの青字の「2、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、是正指導等や、労働者派遣法に基づく指導、勧告を実施し、法の着実な履行確保を図ります。その際、労働基準監督署と雇用環境均等室、職業安定部が連携した取組を実施してまいります。

取組の3つ目は、5ページの「3、障害者の就労支援」で、具体的には次の3つの取組を行います。1点目が、(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、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施してまいります。2点目は、(2)にございます、令和5年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、事業主の責務の明確化が規定されます。法改正の趣旨を踏まえ、雇用の質の向上に向けた事業主への助言、指導等を積極的に行います。また、令和5年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率の10ポイント引下げが予定されていることから、特に除外率設定業種におきまして雇用率未達成企業な



どが見込まれることから、障害者の雇入れ支援等の強化を図ります。3点目は、(3)にございます精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者の方々に対しまして、その障害特性に対応した就労支援等を実施してまいります。

次に、6ページをご覧ください。取組の柱の5つ目は、第5、「多様な選択を力強く支える環境整備」です。具体的には、次の5つの取組を行います。1つ目は、「1、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者等の支援」です。島根働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口による窓口相談やコンサルティングを実施するなど、きめ細かに支援を行います。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業、小規模事業者の方々に対し、働き方改革推進支援助成金の助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトの活用等を通じ、各種支援を行います。2つ目は、「2、長時間労働の抑制に向けた監督指導、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の周知や新しい働き方に対応した適正な労務管理の導入支援等」です。様々な情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等の監督指導を徹底してまいります。また、中小企業、小規模事業者の方々に対しましては、監督署に設置しました労働時間相談・支援班におきまして、改正労働基準法の周知やテレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等、きめ細かな相談支援等を行います。時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務につきましては、令和6年4月からの適用に向け、関係制度等の周知や助成金の活用を促進し、支援を行います。3つ目は、7ページの「労働条件の確保・改善対策」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、徹底を図ります。4つ目の取組は、「4、14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。島根県における2018年から2022年までの5年間の労働災害の発生状況を踏まえ、2023年から2027年の5年間を対象とする島根労働局第14次労働災害防止計画を策定し、労働災害による死傷者数を2022年と比較し、2027年に減少させることを目指し、労働者の健康確保を図ります。なお、この第14次労働災害防止計画につきましては、この後、議題3におきましてご審議いただくこととしています。この項目での具体的な取組としましては、8ページに(1)から(5)として記載がございます。多発する転倒や腰痛等の行動災害を防止するため、島根+S a f e協議会における情報収集、情報展開を通じた安全衛生に対する機運醸成、エイジフレンドリーガイドラインの周知、死亡災害撲滅のため、建設業や林業における安全対策の徹底等、メンタルヘルス対策の推進、令和5年4月以降、順次施行される新たな化学物質規制に関

する労働安全衛生関係法令の改正に関する周知、指導、治療と仕事の両立支援等の取組を適切に実施してまいります。

最後に、5つ目の取組は「5、総合的なハラスメント対策の推進」です。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を講じていない事業主に対しまして、厳正な報告徴収、是正措置を実施し、法令の履行確保を図るとともに、ハラスメント被害を受けられた労働者の方からの相談に迅速、適切に対応してまいります。

以上が令和5年度島根労働局行政運営方針（案）についてのご説明となります。

島根労働局では、これらの取組に当たりまして、労働局、各労働基準監督署、各ハローワークが一体となりまして、島根県をはじめとする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います。委員の皆様方におかれましては、引き続きご理解、ご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

○野田会長

ありがとうございました。

ただいまの運営方針（案）について、これから質疑に入りたいと考えます。本日も多くの委員にお集まりいただいておりますので、なるべく多くの委員の方々にご発言いただければと考えます。

使用者側、労働者側委員におかれましては、法令や制度に基づく措置の実施者の立場、それらの措置の対象となる労働者の立場という観点から、現状等も踏まえてご発言いただき、限られた時間ではありますが、有意義な審議会となりますよう、ご協力お願いいたします。

まず、労働者側、使用者側委員からご質問等があればお願いいたします。

お願いいたします。

○森脇委員

使用者委員の島根県経営者協会、森脇です。よろしくお願いいたします。

最初に、労働局様においては様々なことで労働行政の推進に邁進されていて、厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

私からは、4つ意見と質問があります。

1番目は意見です。前回は提案させていただいたことです。最低賃金についてはかつてないほど大幅な値上がりしてしまっていて、去年は、プラス33円上がりました。中小零細企業

にとってはこの引上げが非常に厳しいものになっているのが実態です。税制面では中小企業にいろいろと優遇措置があるのですが、社会保険料については、中小企業に全く優遇措置がありません。賃金額に連動している社会保険料を企業規模に応じて累進制にしていたと願っています。要は中小零細企業の負担を少なく、そして大企業の負担は大きくしていただきたいと願っています。ぜひご検討をいただきたいと願います。

2番目は、質問です。同じく最低賃金の引上げに伴い、支援策で盛んに業務改善助成金の活用が推進されています。島根県の事業所は大体3万5,000事業所あります。この中で幾らの事業所に業務改善助成金が適用なされているのか、令和4年度の実績及び利用状況を教えていただきたいと考えています。この他に、働き方改革の関連で助成金等がございますが、最低賃金が上がることに對して、業務改善助成金が一番真正面から対応している助成金だと考えています。このほかに最低賃金引上げに伴う助成金は具体的には何かありますでしょうか。お答えいただきたいと考えています。

3番目は質問です。同じく最低賃金の引上げに伴い、パートナーシップ構築宣言企業というのが出ていますが、島根県で令和4年度にパートナーシップ構築宣言を実施した、又は行っている地元の企業は何社ありますでしょうか、教えていただきたいと考えています。このパートナーシップ構築宣言は、価格転嫁を推進していくことですが、具体的にはどういうことをお考えになっているか、厚生労働省としてはどういうことをお考えになっているかも併せて教えていただきたいと考えています。

4番目は、意見です。最低賃金が上がり、最低賃金のみならず、賃金が上昇していくことは、通説的になっているところですが、賃金の上昇が流れとしてあると思うのですが、賃金を上げられない中小企業が結構ありまして、島根県で賃金を上げられない、それから所定の最低賃金額以上は上げられない中小零細企業が多く、そういう企業から人材、特に有為な若い人材が流出する懸念が非常に強いと考えています。このようなことが続けば、残念ながら人手不足倒産も出てくるのではないかと考えます。これらの人手不足倒産等を防ぐためにも、あらゆる手段を使って防いでいただきたいと考えています。人手不足が非常に顕著であり、かつ、賃上げもなかなか難しい中小企業においては余計ひどい状況でございます。そのことも考慮した上で対策を練っていただ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。4点ありましたので、数値の件を除いて、先ほどのご意見と質問に対する考え等や背景事情等について、回答させていただきます。

まず、1点目の最低賃金引上げに向けた社会保険料の負担軽減等の意見に対する取扱いです。長引くコロナ禍に加えて、原材料費やエネルギー代の高騰等により、特に中小企業、小規模事業者においては、まだまだ厳しい状況であることも認識しています。中小企業、小規模事業者の社会保険料負担軽減を図るため、社会保険料の企業規模に応じた累進制、今いただきました意見は、特に今年度においては、最低賃金引上げへの支援措置の強化などとともに、島根地方最低賃金審議会の附帯決議事項として答申文に盛り込み、答申文と併せて、厚生労働本省へ本年夏に報告しました。本日の本審議会において使用者側委員から改めて意見をいただきましたので、この後、厚生労働本省へ報告したいと考えています。

3点目のパートナーシップ構築宣言をした企業の件についてです。厚生労働省の主体的な取組ではないのですが、関係省庁と共同して取り組むことは重要なことと認識しています。労使団体及び関係省庁を構成員とする「推進会議」において、適切な価格転嫁ができるよう協力して取り組むことを伊佐厚生労働副大臣も申しています。地方労働局としても、できることからやっていきたいと考えています。また、より広い業種で多数の企業が宣言を行い、サプライチェーン全体の付加価値向上や適正な取引が一層推進されることは、中小・下請事業者における働き方改革の推進、付加価値やコストの価格への転嫁による賃上げしやすい環境の整備に資すると認識しています。まだ開始したばかりの取組で、今この段階で大々的にこれをやるというのは申し上げられないのですが、基本姿勢としては、厚生労働本省及び地方労働局とも、このパートナーシップ構築宣言の宣言対象企業を多くしていくこと、最低賃金の引上げ等を着実に進めていくことを考えています。

4点目は、職業安定行政とも関わるのですが、私も最低賃金審議会の審議に2年間携わりまして、使用者側委員、労働者側委員から、島根県の若者の人材流出をいかに食い止めるかを、すごく大切な、重要な課題として認識していることが伝わってきました。その観点から、いかに魅力ある島根県にしていくか、は重要な課題だと考えています。そのため、労働条件の中で一番魅力的な賃金ですとか、就労環境、そういったものをよくしていくことを鋭意考えながら、どのような賃金が島根県にふさわしいのか、そういった点を踏まえ、賃金及び最低賃金の引上げ等の取組を進めていきたいと思えます。

あと、パートナーシップ構築宣言等の企業数について、少し調べまして、もし分かりましたら、後日回答します。

○津森雇用環境・均等室長

助成金について、説明をさせていただきます。

業務改善助成金と申しますのは、設備投資をして生産性をアップする、社員に訓練をしていただく等の取組をしていただいて生産性をアップすることによって、事業場内最低賃金を30円以上引き上げていただくような取組をされた企業に対して支援させていただいています。この助成金につきましては、年々少しずつ申請件数は伸びているのですが、令和4年度は今のところ申請件数58件でございます。先ほどおっしゃった3万社という中で、未だ少ない状況です。そもそも事業場内最低賃金が地域最賃よりも30円以内のところを対象にしていますので、どうしても該当する企業は、対象範囲が狭いということはあるのですが、そうはいつでも、まだまだ少ない状況ですので、より一層周知を、使いたいのに使えないことのないように周知をしていきたいと考えています。

それから、賃金引上げを、支援する助成金としましては、働き方改革推進支援助成金があります。この働き方改革推進支援助成金は、主目的は労働時間を短縮したり、年休を取りやすくしたりとか、それから労働時間の把握を適正にしていく取組をし、専ら労働時間とか休み方、働き方を改善していくことに目的があるのですが、それを取り組む際には、生産性アップを図ることが重要です。そのために係る経費の支援と併せて賃金を引き上げられる企業様に対して、賃金加算で支援をさせていただいています。

それからもう一つ、キャリアアップ助成金があります。賃金引上げにおいては、非正規の方の賃金引上げが重要であることからそもそも賃金規定等を改定し、非正規の方の賃金を引き上げていこう、もしくは正社員化をしていく場合に支援させていただくものでございます。これらの助成金を活用し賃金引き上げに取り組んでいただけるようにしっかり周知してまいります。

#### ○森脇委員

ありがとうございました。賃金を引き上げたからこの助成金を出しますというのは、立場上、当然だと考えています。

問題は、賃金を引き上げるためにどのような手だて、中小零細企業が賃金を引き上げるために、例えば労務管理の改善、合理化、その他の取組をどのように行ったらいいのかという手助けが、必要であって、賃金を上げたからこういう助成金出しましょうということだけではなく、賃金を引き上げるためにはどういうことをやっていくかというものを、労働局も進めていただきたいと考えています。

#### ○杉森職業安定部長

今の賃上げの関係で、どういったことで支援ができていくかというところで、会社様の利益を上げていくことの支援が一つの手だてと考えています。お渡しのファイルの中の資料、安 - 5、6を見ていただけると幸いです。「人への投資」ということで、職業安定部で人材開発支援助成金の、活用促進を行っています。どういった支援なのかが分かりやすい資料が、安 - 6となります。例えば会社様が、利益を上げるために新しい事業展開をするDX・GXを推進するといった場合、資料の安 - 6にある人材開発支援助成金のうち、事業展開等リスクリング支援コースで、その訓練経費や賃金の一部を助成する制度がございます。間接的な支援ではありますが、事業展開等リスクリング支援コースをはじめとして、人材開発支援助成金の各コースの活用促進を図ってまいりたいと考えております。こちらは活用促進を図りたいと考えます。以上です。

○森脇委員

ありがとうございます。

○野田会長

よろしいでしょうか。

ほかにありましたらお願いいたします。

金築委員、お願いします。

○金築委員

金築です。お世話になっています。

今、賃上げのお話が出ていましたので、少し続けます。賃上げをしていこうと思うと、そもそも企業が利益を上げて、売上げを上げて、利益を出していき、初めて賃上げできる状況だと思います。賃上げをするために今、助成支援がたくさん出てきていると考えるのですが、そもそも利益を出すところでいうと、例えばいろんな企業様がいろいろなところからお仕事受けられている。その受ける、受託の金額は実はすごく下がってきているのではないかと考えます。特に、こういった行政のお仕事も、発注金額がどんどん減っている、下がっている中で、求められることが増えています。また、一方では賃金を上げなさいと言われていて、そういったところに若干矛盾を感じています。もちろん企業の自助努力で、こういった助成金を受けなくても賃上げが継続していける努力は必要になってくると思うのですが、こういった助成金とかで少しうやむやになっているような気がすると思っています。全体をとおして、企業がきちんとした適正価格でお仕事を受けられるような、コロナ禍でいろいろなところが厳しくて、価格も下がっていることも当然あると思うので

すが、そういったものがきちんと戻っていくことで、助成金に頼らなくても企業が成り立っていく姿が将来像かと考えて、感じています。一意見として、ご理解いただけましたらありがたいなと考えます。

○野田会長

局としての回答が何かありますか。

○三上労働基準部長

企業の生産性をどのように高めていくかという点について、厚生労働省としても、現在様々な対策を実施しています。具体的には、下請企業への「しわ寄せ」防止に係る経済産業省と連携した取組や、先ほど申し上げました価格転嫁対策に係る各省庁共同の取組など、様々な新しい取組や、関係省庁と連携した取組を実施しています。従前の行政手法や定期監督等のみならず、こういった新しい取組もしつつ、より中小企業等が生産性を高められるような取組を、関係省庁と連携して取り組んでいきたいと考えています。

○野田会長

金築委員、よろしいでしょうか。

ほかにありましたらお願いいたします。

景山委員、お願いします。

○景山委員

失礼します。連合島根の景山です。先ほど来、賃上げに関することを使用者の皆様がおっしゃっていて、ちょうど我々、春闘で、企業内の組合があるものですから交渉当たってしまして、皆様の気持ちについても今、触れさせていただいたところでございます。

先週、我々も春闘の要求数値についてまとめてまして、少しショックなことがございました。中央は、連合本部が取りまとめているのは、およそ東京近辺に本社がある会社の要求になろうかと思うのですが、この平均値は2,614組合でして、総平均が1万3,338円、これは定期昇給とベースアップを込みで表したのですが、これが要求されているのですが、これは昨年より5,000円弱高い水準になっています。一方、島根は先週の水曜日に取りまとめいたしましたして、組合数は現在のところ66組合からいただいたのですが、この単純平均が9,828円です。この差が、私、非常にショックでして、中央と島根の求める要求額が、先ほどの1万3,000円と9,800円ですが、昨年よりも開いています。

何が言いたいかということ、今日もお話がありました人手不足、有効求人倍率、それから若手の定着、いろいろなことありますが、この春闘がもしかして終わったら、懸念とし

て、島根県の賃金はより中央との格差が広がるのではないか。それから、それに加えて、高卒、大卒の初任給にも大きな差ができてしまうのではないか、来年以降の子供たちがこの数字を見たら、最初から島根県ではなくて、賃金が高いところを求めて、より一極集中が進むのではないかと懸念を持っているところです。我々としては、そのことも含めて、労使でしっかりと議論をした上で、人手不足や賃金上昇に関わる内容として、価格転嫁の問題や、それから、DX、GX、あるいはリスキリングという手法を使って、きっちりと仕事の付加価値を高めて、そこから出てきた利益を分配していくことを、お互いに納得性を高めていこうと展開をしています。今私が申し上げたことは質問でも何でもありませんが、紹介も含めて、意見と受け止めていただければと思います。

質問、あるいは要望に近いところは、今言ったことが非常に懸念をされますので、この今日、労働審議会の意味合いは、島根県で働きやすい安全な職場をしっかりと定着をさせる、ただ、島根県に人が定着をして、仕事が循環していくことのためにあると考えますので、そうしたことからすれば、先ほど言ったDX、GX、リスキリング、島根県にマッチするような情報を島根労働局様には今まで以上に吟味をしていただいて、あるいは周知をしていただきたいなと考えているところでございます。

少し個別になりますが、建設業やお医者様関係などは時間外労働の上限規制が1年後から撤廃をされることで準備をなさっていると考えます。特に建設業の部分ですが、建設業で働く方が労働時間で何を苦しんでいらっしゃるものの一つに、納期の問題があるかと考えます。これ、公共事業を中心として、短納期の要請や、お金が（言い方悪いですが、今年度余るので）事業を行ってほしいということが年度末に向けて集中をしますために、仕事の集中によって時間外労働が膨大に発生することもありまして、それに嫌気が差して人が定着しないということも出てくると思うのです。ですので、お願いをしたいのは、島根労働局様の仕事もですが、県行政や市町村に対しての指導として、年間を通じた発注の平準化を図っていただくようにお取り計らいをお願いできないかと考えています。

安全な職場については後ほどの議題があるのでまたそこで述べさせていただきたいと考えますが、障害のある方について、1点だけ、楫委員から要望があるらしいので、少し続けさせていただきます。

○楫委員

J P 労組の楫と申します。お世話になります。

障害のある方の雇用の関係についてです。私の会社も障害のある方を雇い、一緒に働い



ているところです。コーチ、コーチング業という、障害のある方を見守るコーチの方も一緒に仕事をさせていただいているのですが、コーチの不足、今少し定着しないという問題があります。障害のある方と接するに当たり、いっぱい悩みもあり、「私には少しその役が重過ぎる」という方もいらっしゃる、なかなかずっと一緒にお仕事ができない状況が続いています。障害者職業センターに、一度、「コーチのコーチング」はないでしょうかとお尋ねをしたところがあるのですが、1回限りの講義はあるのですが、「コーチのコーチング」までは至っていませんと回答をいただいています。

ずっと障害のある方を見守っていただくコーチの方、会社、私たちなど一緒に働く側として、スムーズに障害のある方、一緒にお仕事をさせていただくに当たり、なかなか理解がしづらいところも出てくるわけで、「コーチをまず育てていただく機関」、「紹介していただく機関」があれば、もう少しスムーズに促進率が上がっていくのではないかと考えています。一緒にお仕事をしている方は、本当に一生懸命で支援をさせていただいてまして、できれば、もっと進んで賃金のいいところに転職したいという方も中にはいらっしゃるのですが、なかなか勇気が持てない現状があります。雇用率だけを見るのではなくて、もう少しコーチの質を上げるための機関があればいいなと考えます。

支援機関様は多くの企業様を受け持っていらっしゃるので、なかなか一つの企業に向き合える現場が少ないと考えます。もう少しだけ連携を深める何か施策、何度か会社に来ていただく、そういったところをもう少し多めにさせていただけると、一緒に働く側としては理解を深められるところもありまして、「こういう制度があるよ」など、教えていただけたらなと考えますが、いかがでしょうか。

○杉森職業安定部長

職業安定部の杉森です。ご意見等ありがとうございます。障害のある方の雇用ということで、職業安定部からご回答をさせていただきます。

1点目がコーチの質ということですが、障害者の方自身の人数が増えており、障害のある方を雇用している会社様も増えてきております。そのため、すべての会社様にいきわたるよう、それに応じてコーチの方を増やすというのは、現実問題としては難しいのが実情です。ユニバーサルといいますか多様な人材活躍ができる社会の構築のためには、より多くの会社様で障害のある方が活躍できることが社会的に求められており、会社様のそういった職場づくりを支援していくというのが他の方策として1つあります。個々人・会社様の状況に応じてほかの手法も活用しつつ、障害のある方も働きやすい職場を作っていくこ

とを、島根労働局及び、障害者職業センター並びに就業・生活支援センターなどの関係機関と連携して、障害のある方も働きやすい環境の構築を、コーチを増やしていくこと以外の手法も活用して、障害のある方の就労支援及び障害のある方を雇用している会社様の支援を行ってまいります。

2点目の雇用率の話ですが、最近は雇用の量ではなくて雇用の質が大事ということで、今回、障害者総合支援法改正もありましたが、側面としては量ではなくて、あくまで安定的な雇用の質を図っていきましようと考え方を示させていただいていますので、今後、量だけでなく安定的な雇用、自立して生活していけるような雇用の質についても促進していこうという考えで、これから策を打たせていただく方向で今、本省から聞いています。以上になります。

#### ○三上労働基準部長

景山委員から質疑、要望がありました件について、回答します。

働きやすい環境の整備について、法定労働条件の履行確保等に当たっては、従来の定期監督等の手法に加えて、司法事案の送致、こちらも重点的に取組を進めていきます。

労働災害防止計画の新計画も令和5年度から開始し、新しい目標や指標、重点項目等に基づき対策を進めていく所存です。

建設業の納期については、健康安全課を中心に年数回、県や市町村と連絡会議等を設けて、発注・納期の適正化に向けて注意喚起をしています。安全衛生法にも定められていますので、そういった点は定期的に県、市町村とも連携し、建設業の労働環境整備を図っていきたいと思います。

時間外労働の上限規制については、いよいよ令和6年4月、現在の適用が猶予されている建設業、自動車運転業務、医師にも開始されます。厚生労働省及び地方労働局としても、国民的な理解を深めようという意識の下、大規模な周知等を予定しています。具体的内容や予算額等は現段階では分かりませんが、意識としては、来年1年間を重点的な周知期間として、本省とも連携して取り組んでいくことを考えています。

#### ○野田会長

景山委員・楫委員に関して、よろしいでしょうか。

ほかにありましたらお願いいたします。

#### ○谷口委員

1点だけ質問をさせていただきます。

まずは、地域社会あるいは地域経済の維持発展にご尽力いただきまして、本当にありがとうございます。冒頭ご挨拶をいただいた中に、求人倍率1.7倍、一方で、高齢化率が全国5位でございまして、そういうシニアの皆様の活躍みたいなものが非常に大切になってきていると考えています。

14次防の議題が後ほどございますので、そちらの内容がよければそのときにお答えいただければいいかとは思いますが、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、こういったものの普及の率を10ポイント増加させるような内容ございまして、こういったところ、今以上に高めていくのが大切だと考えているのですが、いろいろな業種の方おられまして大変だとは思いますが、一番の課題というか、こういった幅をさらに大きくするための大変な部分はこういったところになるかを教えていただければありがたいです。

#### ○鈴木健康安全課長

健康安全課の鈴木と申します。

後ほど14次防に関してもご審議をいただくところですが、先に回答させていただきます。

ご指摘のとおり、県内、約2割がご高齢の方で、労働災害に遭われる方の30から35%程度がご高齢の方でございます。そういった方に対する労働災害の防止対策は、正直申し上げて、これをやればいいというものではなく、ご本人によって必要な対策が変わってくるし、会社様の状況によってもしていただけるものが変わってくる状況かと考えます。その中で一つ言えることとしては、高齢になってくると、今までと同じような働き方、体の動かし方、それから体調の管理といった、体調面で大きく変化をしていくそういった変化を、ご本人もそうですし、会社様側もご認識いただく必要があるということがまず大きくございます。

それから、ご高齢の方が、年齢を理由にもうその仕事に就けないとなってしまう場合に、その方の代わりに新しい人をとということではなく、ご本人がどのぐらいまでその仕事ができるのかに応じて、例えば仕事の内容を細分化して、この部分はできる、というふうに、同じ方が活躍できるように仕事の質、内容を変えていきつつ、事故に遭われないように、危険な部分はそのほかの方に担っていただき、ご本人の性質ですとか会社様の状況に応じて、どの部分であればその方に任せられるとかを考えながらご検討をいただく必要があると考えます。ご高齢の方へ何をすれば、ご高齢の方に何をいただければ労災にならないような形で働き続けられるのかは、島根県も含めて、全国的にこういう対策がとてもよいとはなかなか言えない状況でございます。ですので、14次防にも重点項目に掲げており、

その中でこういう施策がよかった、こういうのがあまり効果なかったという知見もだんだん集積してくるかと考えています。そういったノウハウを皆様に伝達しつつ、使えるものについては適宜補助を使っていただくと、そういう形で側面支援をしながら、企業の皆様にも、労働者の皆様にも、お考えいただく必要があると考えます。

○谷口委員

どうもありがとうございます。

我々は対象物の自重であったり、あるいは移動するエネルギーみたいなものを活用して、動力源を使わずに、からくりと呼んでいるのですが、より少ない力で物を動かしたり、持ち上げたりするような取組をしています。こういったものは生産上のノウハウ等はないものですので、島根県の皆様の取組の展開にそのような形で協力できることがあればしていきたいなと聞いていました。ありがとうございます。

○野田会長

それでは、ほかに。

河野委員、お願いします。

○河野委員

河野と申します。

今日、皆様、本当にいい意見がたくさん出ているなどお聞きしていました。高齢者の方がとても島根県も多くて、高齢者の方がやりがいを持って働くことの意識改革を常に持ち続けて、若い人を引き上げて働くような仕事環境、若い人が入ってきたが辞め、東京にまた帰ってしまう、そういうことを食い止めるにも、高齢者の方に対するいろいろな支援がもっと必要ではないかと感じています。令和2年にエイジフレンドリー補助金が出て、とてもいい政策だなと思いました。ただ、活用をさせてもらうのに皆様に周知してもらおうと思ったら、少し要件が見合わなくて、逆に使いづらくて、いまだに使えていない状況です。

1つ考えたことが、60歳以上とか65歳以上の方が会社を辞められて、再就職するときには、ハローワークをとおしてだったら助成金がもらえる制度がずっと昔からあるところです。ずっと仕事をしていて、ずっと同じメンバーで働いていると、みんなマンネリ化して、とても途中で自分自身の働き方にモチベーションをまたアップさせることはむづかしく、が、60代以降の方、特に70代を過ぎてからの方は社長様と2人、3人体制で働いている状況が多いのですが、特にそういった人たちにもっとスポットを当てた支援が別に必要では

ないかと、最近感じる事が多くなっています。そういうことをしてもらおうと、若い人と年配の技術者様がまた同じ職場の中で、いろいろとお互いのモチベーションを高め、意識改革をし、会社を一体化させて、いいようにできるのではないかと感じます。そういった面では、こちらで審議されたことが早い段階でブラッシュアップされていると感じていますので、ぜひこういった意見も取り入れてもらえたらと考えています。

○鈴木健康安全課長

ありがとうございます。健康安全課の鈴木です。

エイジフレンドリーの助成制度、残念ながら要件の関係でお使いいただけなかったとのことですが、来年度も引き続き実施をされると聞いています。また、助成金の要件も年々少しずつ変わっているとのことですので、お使いいただけるのであれば、ぜひ活用いただければと考えています。

おっしゃるとおり、高齢の方がノウハウを用いて、引き続きご活躍をいただくことが、安全衛生の関係ではとても重要だと考えています。団塊の世代の方がお辞めになる世代が数年前から来ていますが、そういった方の中に、結構安全衛生関係の中核を担っておられた方がおられるのですね。お辞めになってしまったので、社内の安全衛生の水準が残念ながら落ちていってしまう傾向があるとお聞きします。そういうスキルをお持ちの方に、いかにその会社の中でそれを次につなげていただくのがとても大事になってくると考えています。

後ほどご説明する14次防の項目にもあるのですが、そういった安全衛生の風土を高めて、より安全な対策を取っていただいている会社様に対して、我々の労働行政から、よい取組をされていることのアピールをしていくことが、会社様ご自身にとってもそうですし、そういった取組を直接されている高齢の方ですとか、中心のリーダーの方にとってもすごくよい材料になるのかと考えています。取組が足りない企業に対する指導はずっと何十年もやってきておるのですが、こうしたよい取組をされている会社様に対して、どういうふうアプローチをして、ほかの模範になってもらえるように、注目を集められるかというのもののポイントになってきていると考えます。14次防の中にも、そういったよい取組をしている会社様に対するアプローチを一つの重点項目としています。認定や表彰の制度など、制度的に幾つかあるものをうまく活用しながら、よい取組をしている会社様を後押ししてあげる必要があります、そういった取組を進めていきたいと考えています。

○野田会長

よろしいでしょうか。

○杉森職業安定部長

続いて、職業安定部ですが、ハローワークを所管しているところになります。お渡ししている運営方針の13ページのところにも高齢者の就労・社会参加推進については示させていただいてまして、河野委員のおっしゃるとおり、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなくその能力と経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要と考えています。ハローワークも、高齢者の方が増えてきていることでもありますので、高齢者の方だと、健康面や時間的制約等のため普通の一般求人よりは、一般求人の切り分けを行った上で、高齢者が就職しやすい求人にしてはどうかということを提案したり、高齢者の方の個別の状況を踏まえて、ご希望の会社様とお話をさせていただいて、求人条件を少し変えさせていただいたり、そういう調整をさせていただいています。高齢者の方の再就職の部分については職業安定部においても、これからはさらに高齢者の方が増えてくるということもあるので、特に意識してやっていきたいと考えています。以上です。

○野田会長

ありがとうございます。

それでは、ほかに。公益委員からももしありましたらお願いいたします。

○永野委員

私は弁護士です。個人的な経験で、1点だけ意見があります。

最近、配送業、建設業、サービス業において、安易に個人事業主という契約形態で仕事をしている方が多いのではないかと感じています。

実際には使用者の指揮命令下において専従的にやっているのですが、ほとんど雇用関係と変わらないのですが、形式上は個人事業主。

そして、情報の非対称性が企業と個人ではありますので、個人事業主と労働者であることが、雇用契約があることの違いがよく分かっていच्छらなくて、「給料もらっています」とおっしゃる個人事業主。

表面的に見ると、正社員よりは給料が高いので、個人事業主を選択される方がかなりいच्छらると感じています。

特に若い世代でもいच्छらいますが、実際は様々な補償や保護が外れている状況がありますので、国レベルでないと難しいと思うのですが、こういったことも調査をして、労働者が不利益を被らないように対策等について検討いただきたいと考えています。

情報の非対称性が非常に強い部分と考えるので、少し意見を述べさせていただきます。

○濱崎監督課長

労働基準部監督課、濱崎と申します。ご意見いただきましてありがとうございます。

おっしゃられるような、いわゆる労働者ではないところで、例えば請負契約とか、委託契約で、名前だけそういう契約で、実際に労働の実態としては、いわゆる労働基準法でいう労働者に該当する形でお仕事をされている方も実際のところ、いらっしゃるかと考えます。いわゆるフリー、大きく取り上げられていますが、フリーランスで働く方々につきましても、通常の労働基準法でいう労働者と同じように働いている方ですね、そちらについても当然、労働者性が認められることになると、労働者としての保護が図られるべきと考えていますので、個別にいろいろ労働相談といった形で、そういったフリーランスの方も相談いただくケースも実際に見られているところでございますので、そうしたときに、実際に労働基準監督署で労働者性が認められるかどうかは適切に判断を行いまして、認められましたら、実際の指導を行っていくことで対応させていただいているところでございます。実際に働いている方が、少し自分がどういう働き方をしている、これが実際にどうなっているのか疑問に思われる方もいらっしゃるかと考えますので、その辺りは個々の事案ごとに丁寧に対応をさせていただければと考えていますので、よろしく願いいたします。

○野田会長

そのほかありましたら、お願いします。

○乗本委員

三菱農機労働組合の乗本と申します。どうぞよろしく申し上げます。

あらましの4ページのところで、多様な人材の活躍促進ということで、男女間の格差という部分があるのですが、運営方針の8ページのところを見ますと、男性の育児休業の取得率、島根県2.5%、全国平均の13.5%を大きく下回っていることが記載されています。この男女間の格差という部分で、育児休業取得期間の評価・昇進に係るポイントという部分がゼロになるところもございまして、育児休業を取ると当然昇進、昇給が遅れるという実態が多いのではないかと考えています。なぜ島根県が全国に比べて男性の育児休業の取得率が低いのか、裏を返せば、全国がどのようにしてそれだけ育児休業を多く取得している状況にあるのかの分析がなされているのかをお伺いしたいのが一つと、次のページで、

同一労働同一賃金の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等とあります。ここに記載されているのはパートタイム・有期雇用労働法に基づくというような形、派遣労働者とかとあるのですが、定年退職を迎えて、60歳以降、継続して同じ企業に勤められる方の賃金というのは、多くの企業では定年時の50%から60%と、賃金が引き下げられた状況にあります。引き下げられた状況は、それだけ労働が減らされた、例えば60%であれば週5日のうちの3日の勤務だということであれば整合性が取れるのですが、週5日、フルタイムで同じような業務をしていて、なぜカットされるのかということについて、これはあつていいことかどうか、そのようなことを立入検査等で実際に見聞きされたことがあるのかどうか、また、そのことについてどのように考えているのかを少しお伺いしたいと思ひまして発言いたしました。よろしくお願ひいたします。

#### ○津森雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の津森です。

島根県の男性の育休の取得率が低いことについてですが、男性の育児休業取得は、かなり子育ての状況がどうなっているか、社会的な支援がどうなっているかということと、それから、家庭内でどちらが取るかという意識の問題等、いろいろ絡んでいると考えます。一概に島根の場合はどうだと言えものはなかなかないのですが、全国的に見れば、取ったときの自分に対する評価が問題になっているのは確かだと考えます。そこは指摘を受けているところでして、もし育児休業を取ったことで不利益に昇進、昇格で処遇されるのであれば、そこは育児介護休業法の中で指導していくことになります。ただ、今のところ、当県においてはそのような相談はない状況ではあります。もちろんそのようなことがないように、男性の方が取ると昇進、昇格が遅れるとか、もう君の昇進はないよというようなことがないようにしていただきたい、不利益に取り扱われないようにしていただきたいということは周知徹底をしてまいりたいと考えています。

島根でどうしてこのように低いのかという問題は、育児休業を取得したいという意識を持っている男性がまだまだ少ないのかもしれないということがあると考えています。育児に関わっている男性が島根の場合は特に少ないわけでは決してないと思ひます。保育園の送り迎えや保育園の行事に参加し、子の看護休暇を取られる男性などいっぱいおられますので、決して男性が育児をしていないというわけではないのですが、育児休業を取ってみようというような、積極的な意識を持ってられる方は少なくこれからかと。どちらかという、島根の場合は女性が「自分が取ります」と言ひて育児休業を取られるほうが多い



と思われます。そういう意識の差が島根の男性の取得率の低さに表れているのかなと考えます。

もう1点の同一労働・同一賃金の問題ですが、定年後の方の給料に関して、これは非常に難しいところです。最高裁判所の判例でパート・有期法が施行になる前、労働契約法をもとに出された最高裁判所の判断として、運送業に勤められる労働者の定年後の再雇用の際の賃金について、年金とのつながりの事情もあって、パーセンテージが低いのもやむを得ないような判断だったと思います。パート・有期法になりましてからは、それでいいというわけではないと考えています。同一労働・同一賃金というのは、最終的には司法で争っていく問題ではあるものの相談があれば、きちんとお話を伺いして、判例やら、改正法施行後少しずつ蓄積している事例もありますので、そういったところからお話をさせていただいて、改善をしていただくような助言を行うことになります。

○野田会長

よろしいでしょうか。

ほかにももしありましたら。

西尾委員、お願いします。

○西尾委員

西尾です。

先ほどから出ている、少し質問と重なる部分があると思いますが、高年齢者の雇用状況のところ、安-29ですが、66歳以上の働ける制度のある企業の状況ということで、1番から3番までがそれぞれ全国1位になっているのですが、これがなぜ導入が進んでいるのかの理由も含めて教えていただくとありがたいというところと、業種別の導入のデータがもしあるようでしたら、この場でなくていいですので、できたら提供をいただきたいなと考えています。

我々も継続雇用者がニーズも増えてきていまして、そういった導入のところ、いろいろ制度の導入をしていかないといけないなと考えていましたが、先ほど経営者側からの意見でもありましたとおり、高年齢者の活用については非常に重要であるということで、労使双方の課題というか、今後対策していかないといけない課題と考えていまして、今年度の重点施策のところには、多様な人材の活用ということで重点施策には入ってない状況ですが、来年度以降のところ、こういう高年齢者の活用というのも今後の課題であるよということですので、ぜひ重点施策の中に盛り込んでいただいて、そういう環境整備も含め

て、促進していけるように取組をお願いしたいと考えますので、よろしく願いいたします。

○杉森職業安定部長

高齢者雇用確保措置関係があるので、職業安定部からその点に対して回答させていただきます。

安-29の資料ですね、今、全国1位が3つほど続いているのはなぜかというところで、職業安定部では、ハローワークにいる雇用指導官が、高年齢者の雇用確保を図られるように個別に事業所訪問等させていただき、制度の周知等行っているところです。そのような取組を地道にさせていただいたことによって、順調にここまで増えてきているところも一つあるのかと考えています。

重点に入れてほしいところですが、ご指摘の点も踏まえて、今の取組である程度結果出ていると考えているので、ご意見があったことを踏まえ来年度以降に来年度の状況に基づいて、検討させていただきたいと考えています。以上です。

○野田会長

西尾委員、よろしいでしょうか。

ほかにもご意見がまだあるかもしれませんが、今日は少しほかに議題もありますので、また最後にご意見があれば、全体としてお伺いしたいと考えます。

ご意見があるかもしれませんが、時間の都合もございまして、この令和5年度島根労働局行政運営方針（案）は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。

それでは、次の議題に移らせていただきます。

## （2）島根県和服裁縫業最低工賃について

○野田会長

議題の2、島根県和服裁縫業最低工賃についての審議を行います。

事務局から説明をお願いいたします。

○三上労働基準部長

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1です。

島根県においては、家内労働法 8 条及び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 分野の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。昨年度は外衣・シャツを見直しの対象にしましたが、令和 4 年度は、本年度を初年度とする第14次最低工賃新設改正 3 か年計画に基づき、和服裁縫業が見直しの対象となっています。

和服裁縫業最低工賃の概要は、資料を 2 枚めくり、表題、「島根県和服裁縫業最低工賃」をご覧ください。平成16年 7 月改正で、13品目、16工程の工賃を定めています。和服裁縫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令和 4 年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、実態調査結果報告書として取りまとめています。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この後報告しますが、実態調査の詳細は時間の関係上、説明を割愛します。

最低工賃の見直し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 1 の最初のページ、見出し「4 最低工賃改正諮問の要件について」をご覧ください。なお、労働局が改正を必要と判断した場合は、本地方審議会への諮問、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まで記載してあります。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を確認の上、改正の必要性の有無を総合的に判断しました。

順を追って説明します。

次の見出し、「5 要件判断」をご覧ください。（1）は要件①についてです。これにつきましては、平成16年 6 月公示、同年 7 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。

（2）は要件②についてです。令和 4 年度の家内労働者数は67人です。前回、平成30年度実施の実態調査時の家内労働者は98人で、この 4 年間で31人、率にして31.6%と大幅に減少しました。また、ここ10年間の推移を見ても、家内労働者数は減少傾向にあり、10年前の平成24年度は151人で、この10年間で半数以下に減少しました。いずれにしても、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。

（3）は要件③についてです。家内労働者のうち、島根県東部の委託事業者から仕事を受託する鳥取県居住者が 1 名いるだけで、その他66名は全て島根県居住者のため、他地域

との関連性が強いとまでは言えません。よって、要件に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4年10月に受領した1時間当たり平均工賃額は684円39銭で、島根県最低賃金額857円と比較すると79.8%です。また、家内労働、いわゆる内職の仕事量自体が減少しているため、月平均工賃額、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言えます。これについては、要件に形式上該当します。ただし、時間平均工賃額は、前回平成30年度の実態調査時の687円70銭とほぼ同じ額であり、また、工賃の支払いに関しては、最低工賃を下回る額で支払った委託者はいません。多くの工程において、最低工賃を10%以上増額した工賃が支払われています。

以上をまとめますと、要件の①及び⑤には該当しますが、②、③、④の要件には該当しません。

総合的な判断を説明します。次の見出し「6 改正諮問の見送りについて」をご覧ください。まとめますと、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なく、他地域との関連性が強いとまでは言えないこと、当県の主要産業とまでは言えないこと、多くの工程において、最低工賃を10%以上増額した工賃が支払われていること、など、当県における業界の経済情勢及び家内労働を取り巻く情勢等をあわせて総合判断すると、労働局としては、改正する状況ではないため、改正に係る諮問は見送り、今後の推移を注視することが妥当と判断しました。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ました。以上です。

○野田会長

ありがとうございます。

ただいま説明のあった島根県和服裁縫業最低工賃について、まず、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

ないようでしたら、この改正に係る諮問は見送るという結論でよろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長

諮問は見送りにさせていただきたいと考えます。最低工賃についての諮問はしないこと

を確認したということをお願いいたします。ありがとうございます。

### (3) 島根労働局第14次労働災害防止計画（案）について

○野田会長

続きまして議題の3、先ほども少しご質問等ありました島根労働局第14次労働災害防止計画（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

○三上労働基準部長

島根労働局第14次労働災害防止計画（案）について説明します。

まず、本年度で終了する第13次計画の進捗状況について総括します。冒頭の総務部長説明と若干重複するかもしれませんが、前提として若干触れさせていただきます。

労働基準部の資料9、1ページ目をご覧ください。13次計画においては、死亡者数はその撲滅を目指して年平均6人以下、死傷者数は2022年までに平成29年比で5%以上減少の目標を設定し、業種別の安全対策や健康確保対策を推進してきました。その結果、死亡災害は全体目標を達成したものの、いまだ撲滅には至らず、また、死傷災害は新型コロナの影響を加味すると減少したものの、未達成となりました。建設業、製造業、道路貨物運送業の各業種別目標についても、未達成となりました。

次に、14次計画（案）について説明します。労働基準部の資料2をご覧ください。表紙をめくり、1ページ目、「13次計画期間中の労働災害発生状況」に、今説明したことの背景理由を記載しています。理由としまして、1点目は、労働者の作業行動に伴う転倒などの労働災害が全体の3割を占め、特に高年齢労働者で多発、重篤化していること、2点目は、中小事業者や第三次産業を中心に、安全衛生対策に係る意識や取組が不十分なこと、3点目は、死亡災害撲滅に向け、法令遵守とともに、安全対策のより一層の推進が必要であること、があげられます。

その次の2ページ目、「14次計画（案）の概要」をご覧ください。こちらが今回の計画の全体像になります。ただいま説明した状況や背景理由を踏まえ、14次計画は令和5年度を初年度として、5年間にわたり、島根労働局、事業者が、労働者や労働災害防止団体等の関係者とともに、目指す目標や重点的に取り組む事項を定め、これにより、県内の労働災害を防止し、労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の実現を目指す、としています。計画の目標は、死亡災害については、その撲滅を目指し、13次計画と比較して5%以上減少させ年平均4人以下とすること。また、死傷災害については、増加傾向に歯

止めをかけ、2027年までに減少させることです。さらに、14次計画では、計画の進捗状況を把握するため、新たに重点事項の具体的取組に係る実施率を「アウトプット指標」に、その実施による労働災害発生状況の成果を「アウトカム指標」に定めました。重点事項は8つに整理し、これらの指標の達成に向け、項目ごとの具体的取組を推進します。

ページめくりまして、3ページ目から4ページ目に、「アウトプット指標」及び「アウトカム指標」の内容を記載しています。数値の読み上げ及び内容の説明は時間の都合上、割愛します。

引き続き、8つの重点事項について概要を紹介します。ページめくりまして、5ページ目、6ページ目に、「重点項目と具体的取組（１）、（２）」をご覧ください。14次計画では、新たに、「1. 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、「2. 特に中高年齢の女性を中心とした労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「5. 個人事業主等に対する安全衛生対策の推進」を新たに定めました。特に、重点事項1では、安全衛生対策を実施する企業が社会的に評価されるよう取組を「見える化」する制度や取組事業場の周知を行い、企業が自発的に労働災害防止を図るよう機運を醸成します。「6. 業種別の労働災害防止対策の推進」は、製造業、建設業など、いまだ死亡災害が発生している業種について、墜落、転落や、はさまれ、巻き込まれなど、多発する災害を含めたりスクアセスメントの実施を促し、死亡災害撲滅や死傷者減少を目指します。「7. 労働者の健康確保対策の推進」については、労働者のメンタルヘルス不調を防ぐため、ストレスチェック制度が義務化されていない小規模事業場の取組を支援します。このほか、高年齢労働者や外国人労働者といった安全衛生対策上配慮が必要な方々に対しては、ガイドラインに基づく取組を推進します。

最後に、まとめとしまして、14次計画は、安全衛生を取り巻く現状と今後の施策の方向性を踏まえ、令和5年度を初年度とする5年間を計画期間として、新たな計画目標、進捗状況を把握するためのアウトプット指標、アウトカム指標、8つの重点項目等、その具体的取組を定めました。島根労働局は、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向けて、事業者、労働者等とともに計画の実施に努めていきます。以上です。

○野田会長

ありがとうございます。

今の労働災害防止計画でご意見、ご質問がありましたらお願いします。

○楫委員

リスクアセスメント等のところについてお伺いしたいのですが、リスクアセスメントの経験者という方だんだん少なくなっていると感じています。そういったところの会社、企業、労働者に対して、リスクアセスメントの推進のための講習みたいなことをするスタッフみたいなものは既にあるのでしょうか。指導していただけたらとてもありがたいと感じているのですが。

○鈴木健康安全課長

コメントありがとうございます。引き続きまして、島根労働局健康安全課の鈴木です。

リスクアセスメントを実施いただく人材については、おっしゃるとおり、実施をされたことがある方が引き続きやるのがもちろん一番いいのですが、高齢化もありまして、人材がいなくなっていくのがあり得るのはおっしゃるとおりかと考えます。リスクアセスメントに関する講習については、例えば島根県内ですと、島根労働基準協会様ですとか、一定の機関で実施をさせていただいている実績がございます。化学物質のリスクアセスメントに限っていいますと、リスクアセスメントについての質問をお受けできるような相談窓口ですとか、ご希望に応じて、会社様にそういった人材を無料で派遣できるような事業ですとか、幾つか支援の方法がございます。ほかにもリスクアセスメントもいろいろな方法がございますが、簡単な方法ですとホームページ上から情報をアクセスして、コントロール・バンディングですとか、化学物質に関しては、クリエイト・シンプルといった、簡便な形で、しかも一定の精度があってできるようなものがございます。なかなか我々職員が直接リスクアセスメントの方法をお伝えする機会が少ないこともあるため、こうした支援策を労働局、監督署でも周知をし、講習を実施されている機関様の情報も使いながら、広々いろいろな会社様に周知をしていくなどし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す。

そのほかよろしいでしょうか。

○景山委員

景山です。次の計画のアウトプット指標とアウトカム指標というページの、アウトプット指標の上から2つ目の■マーク、ノーリフトケアの導入というところについてお伺いをしたいと考えます。

計画上のアウトカム指標は、数値目標はなくて、減少させることになっていまして、具体的な数値がないのはなぜと思うことが一つ。それから、ノーリフトケアですので、抱き

上げないとか、抱きかかえない介護のことをおっしゃっているのだと考えますが、ここで記載は社会福祉施設における内容であると記載があるのですが、医療機関などは介護従事に当たるものがあると思うのですが、そういったところは入らないのかが2つ目です。そして、意見を含めて申し上げますと、これから介護人材がたくさん必要になるし、定着をしない職場であることから、ノーリフトケアによって、腰痛が起きないだけではなくて、職場の環境そのものが安全で快適に向かうと理解をしますが、特養や老健や小規模事業者、あるいは在宅、いろいろなケースがある中で、どのようにこの指標を管理し、進めていかれるかについて伺いたいと考えます。私個人の希望としては、これに携わるコーディネーターなどをきっちりつくっていただき、「ノーリフトケア」など一般の方から見たら分からない言葉になりますので、コーディネーターを中心に現場を回っていただき、丁寧に説明していくことが必要ではないかと考えているところでございます。

特に高知県や北海道では盛んに進められてきた事例が十分あると考えますので、そうした好事例を参考にし、島根県が高齢県の筆頭だとすると、こちらにマッチしたものをその中で定着をさせていただく努力をお願いしたいと考えています。

○鈴木健康安全課長

ご質問、ご意見、どちらもありがとうございます。

アウトカム、アウトプット指標の資料中（ア）の部分について、アウトカム指標で、社会福祉施設における腰痛の発生件数を減少させると記載してある理由についてです。島根労働局の14次防は、ご承知のとおりかと思うのですが、厚生労働省本省が作成をしている第14次労働災害防止計画をベースに、島根県の状況に合わせてアレンジをしているものでございます。この腰痛の件数の部分ですが、全国的な背景として、腰痛の発生件数、特に社会福祉施設の腰痛の発生件数はずっと右肩上がり続けていまして、おおむね10年で1.8倍とか、2倍ぐらいの増加ペースになっています。島根県内では、十数件具体のオーダーで若干横ばい傾向を継続しています。一方、社会福祉施設自体がこの10年で島根県内の中で増加傾向にありまして、恐らく向こう5年を考えると、社会福祉施設も増えますので、腰痛の発生件数も増加する懸念があると思われまます。厚労省本省の目標では発生率を下げるとしていますが、島根の目標としては発生件数自体を増加させないとして、本省よりも厳しい目標としている状況でございます。2022年の発生件数がもう少ししたらまとまりますので、具体的な数値目標は後ほど出てくる状況でございます。

社会福祉施設には、介護作業における人の抱え上げといった作業がありまして、それに



対してノーリフトケアという形で、人の手を介さない形で介護作業をしていただくように進めていくところですが、アウトプット指標にありますように、介護施設以外にも医療保健業という形で、病院ですとか診療所でも同様の作業はあると考えています。まずは県内の事業場の皆様に自主点検などといった形で状況をお伺いして、どのぐらいこういった作業をされていて、なおかつノーリフトケアの導入をされているか、会社様の状況を今後調べていく必要があると考えています。これはアウトプット指標全体に言えることですが、何らかの方法で、島根労働局で、まずは島根県内の状況を特化して調べていく予定でございます。その中で、介護施設の中にもいろいろ当然ありますし、病院、診療所もございしますので、可能であれば、そういう施設別の特色みたいなところもつかんでいけたら本当はよいのかと考えています。この辺りは調べながら分析をしていきたいと考えます。

最後に、ご要望いただきました介護施設、医療機関に対する指導の方法についてですが、前回審議会の報告にもございますが、プラスセーフ協議会を令和4年度に立ち上げ、小売業と介護施設に関して情報共有等を行っています。腰痛対策としての人を抱え上げない介護の方法という話題も協議会の中でお話をいただいておりますが、協議会の中に構成委員として入っていただいている介護労働安定センターの島根支部がございまして、まさにおっしゃっていただいた、高知県で最初にノーリフトケアの運動を進めて、県内のノーリフト率を高めておられる協会様から講師を派遣していただいて、3月に講習を行うとか、そういった形で既につながりを持っていただいております。そういったほかの機関とも連携しながら、周知を図っていくとともに、知見のある介護施設の皆様が双方にそれぞれの作業所の状況、職場状況の巡視をするとか、我々でそれをサポートするみたいな形で、相互に見合うみたいな形もいいのではないかと考えております。この辺り、協議会と連携しながら、社会福祉施設の、なかなかお忙しい状況もありますので、サポートしながら、無理のないような形でノーリフトケアを進められるような事業場の率を上げていくような施策を考えていきたいと考えています。

#### ○景山委員

ありがとうございました。理解いたしました。

セーフ協議会の仲間がどんどん増えていくこと、連携施設が増えていくことを願っているところであります。

このノーリフトケアは、患者、介護される方がどういう状態にあるかにより、そういう行為が発生することに起因すると思うので、その状況によって変わります。病院にいたと

きに抱きかかえなくてはならない方は家に帰ってもそうですし、特養に行ってもそうだと  
いうことからすると、ぜひ個人の管理にもつながるような各施設の連携を目指していただ  
きたいと要望します。そうすることによって、腰痛もなくなるし、ケアの質が上がること  
になると考えますので、ぜひそういった観点からフォローをお願いできればと考えます。

○鈴木健康安全課長

ありがとうございます。

この辺りの介護分野は、介護行政の皆様とも連携をしていく必要もあるかと思ひまして、  
そういった方々と連携しながら、自宅、在宅の介護の状況ですとか、施設型の介護の状況  
を併せていろいろな機関と連携して、引き続き進めていきたいと考えています。

○野田会長

よろしいでしょうか。

それでは、時間の都合もございますので、その他、ご意見ないようでしたら、島根労働  
局第14次労働災害防止計画（案）について、本審議で了承された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、そのほか、議事項目等ございましたら、事務局から説明をお願いいたします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

特にございません。

○野田会長

それでは、全体を通して、各委員から何かございますか。

○松村委員

よろしいですか。

○野田会長

お願いします。

○松村委員

山陰中央新報の松村と申します。

先ほど男性の育児休業の取得率が低いとお話があった関連ですが、昨年の10月に産後型  
育休が導入を制度化されて、それがどのような影響を与えているのかということをお

伺いできればと考えています。実は、弊社、新聞社でも昨年の秋から2人ほど男性社員が育休を取りました。20代後半と、30代半ばですが、それ以前ではそういったことがあまり社内でも聞いたことがなかったのですが、これもそういった制度ができたことによって取りやすくなっているのかと感じています。県内で今、何か聞いていらっしゃることがあればということと、もう1点、島根労働局様の男性の取得率はいかがなものでしょうか。

○津森雇用環境・均等室長

法的なことをまずはご説明します。

男性の育児休業、出生後の産後パパ育休ですか、かなり報道され、制度内容が、育児休業を分割して取得できるようになったり、雇用保険からの給付も出るとか、企業に対して育児休業を取りやすい雇用環境の整備や配偶者が妊娠したと申し出た方に対し個別に制度内容を説明したり、取りますかというような意向を確認するということが義務づけられたことで、取りたいなと考えていた人が少し取りやすくなったと思います。労働者から自分は育児休業を取れるだろうかとか、企業から育児休業取得の申出があったが、取れるだろうかというようなご相談をいただいています。男性の育児休業に関する助成金があるのですが、これも年々少しずつ申請件数が増えています。取られたい方のご相談の中であるのは、里帰り出産ができないために、自分たちだけで出産を迎えなくてはいけないため育児休業を取りたいと考えているのだが、どうだろうかというご相談を受けることもありますので、コロナ禍など育児環境が変化したことにより、積極的に取っていかうという方が増えてきたのではないかと考えています。これがコロナに関係なく、継続的に、この制度の変わり目を契機として企業においても、せっかくこういう制度ができたのだから、短期でもいいから取って見たらどうだとアドバイスしていただけるような環境を作っていただきたい、企業も変わり、労働者も変わっていただきたいと考えています。

○澤出総務部長

もう1点、島根労働局の男性職員の育児休業の取得率ですが、100%です。

皆様取られていまして。日頃からいろいろな会議の場で、そういう男性の育児休業が取得しやすい環境ということで、各所属に少し意識を高く持っていただくようなことはしていただいていますので、実際にそういう方が生じた場合には、各所属で業務調整をしていただいて、皆様、取られています。

○松村委員

男性職員の育児休業の取得率100%だということですので、労働局様の取組について経

験を踏まえ、企業様たちに何らかのアドバイスができないものですか。

○澤出総務部長

個別にアドバイスという形ではないのですが、厚生労働本省や他の労働局も含めた男性の育児休業をこんなふうに取りましたというガイドブックのようなものがありまして、そういうものも周知はされています。

○松村委員

ありがとうございます。

○野田会長

それこそ、山陰中央新報に取り上げて。

○松村委員

ええ、書いています、ルポとして。

○野田会長

ほかにありませんか。

少し最後に、私から1点ですね、永野委員からの個人事業主、フリーランスのことで発言がありましたが、島根もUber Eatsの自転車、バイクが走っているのを見かけて、かなりやっている人が多いなと感じているのですが。同時に、これは事故したらどうなるのだろうと思いつつ見ているのです。ですから、今日議題にあった労働安全のこととも絡んでくるのですが、労働局様から、労働基準法の労働者性があれば労働者としての対象となるとご回答がありました。今日は永野委員からそういう発言があったのでこういうことが分かりましたが、こういった労働の実態、かなり変化していると考えますので、そのほか、今日は障害のある方のことについてだとか、あるいは高齢者のこと、あるいは外国人労働者の問題などもあります。こういったことについて、我々もそういう立場の人々のことを考えて発言しなければいけないと感じましたが、同時に、今後そういう人々の意見をどうやって反映させるのか、これはすぐには難しいかもしれませんが、また委員の構成なども含めて考える必要があるのではないかと感じましたので、少し意見として述べさせていただきたいと考えます。

そのほかないようでしたら、では、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、事務局は、本日の審議会の議事録を出席した全員から議事録案の内容確認を受け、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。皆様のご協力により、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、本日いただいたご意見を尊重され、今後の行政運営に生かしていただきたいと考えます。

進行を事務局へお返しします。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

野田会長様、議事の進行を大変ありがとうございました。

最後に、少し事務連絡がございます。委員の皆様方の任期でございますが、本年9月末までとなっております。地方労働審議会の委員委嘱につきましては、任期の通算期間、失礼ながら年齢等々、そういったガイドラインを設けているところでございます。このことを踏まえまして、新年度のできるだけ早いタイミングで次期の委員改選に係るご相談を関係各所にさせていただきたいと考えていますので、どうぞよろしく願いいたします。

閉会に当たりまして、宮口労働局長から一言ご挨拶をさせていただきます。

○宮口局長

本日は皆様、長時間にわたりまして、令和5年度島根労働局行政運営方針（案）、それから、島根県和服裁縫業最低工賃、そして、島根労働局第14次労働災害防止計画（案）につきましてご審議いただきまして、誠にありがとうございました。

委員の皆様からは、県内の実情を踏まえた、非常に具体的なお意見、ご指摘、情報等をいただきました。私の感想でございますが、なかなか労働局だけでは達成できないご意見等もございました。島根県は高齢者が多いとか、人手不足、若者の流出ということもありまして、なかなか労働局だけではそれを解決できるということではできないと考えます。そういう意味からも、本日、オブザーバーで来ています島根県、それから各市町村とも連携しながら、国の機関としましては、経済産業省等を含めて、いろいろな機関とも連携しながら、島根県のためにどう施策を打っていけるかということ、労働局として頑張っていきたいと考えています。

本日頂戴しましたご意見等を反映しまして、安心して安全に働くことができる職場づくり、働き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考えています。今後ともご指導、ご助言等賜りますようよろしくお願いしまして、簡単ではございますが、

閉会に当たりまし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。

○山本雇用環境改善・均等推進監理官

以上をもちまして令和4年度第2回島根地方労働審議会を終了いたします。