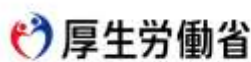


令和6年度 第1回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和6年12月10日（火）
10時00分～12時00分

場所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室



島根労働局

目 次

1	島根労働局長挨拶	P 3
2	島根地方労働審議会会長挨拶	P 5
3	議題	
	(1) 島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組みについて	P 6
	(2) その他	—
5	質疑	P 16

令和6年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和6年12月10日（火）10:00～12:00

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

開 会

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

ただいまから令和6年度第1回島根地方労働審議会を開催いたします。

私は、雇用環境・均等室の日高と申します。これから会長に議事を進めていただくまで、私が進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

最初に、資料の確認をお願いします。

本日は机上に資料一覧ということで配付をさせていただいております。

順に、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、それから、説明資料。説明資料につきましては、各委員の皆様事前に御提供済みのものでありますので、お手元にお持ちかもしれませんが、念のため本日お配りしております。それから、補足資料としまして、島根労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況、参考資料としまして、島根労働局の取組、令和6年度島根労働局行政運営方針、もう一つ参考資料としまして、令和6年度版業務概況、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、以上の資料をお配りしておりますので、御確認をお願いします。

もし途中でないと気づかれましたら、その時点でまたお声がけをしていただければと思います。

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、公益の永野委員様、労働者代表委員の島田委員様、使用者代表委員の佐々木委員様の3名から欠席の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15名が出席しております。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報告します。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示いたしましたところ、傍聴の希望はございませんでした。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もございますので、あらかじめ御了承いただきますようによろしくお願いいたします。

なお、本日、御出席委員の皆様の御紹介につきましては、お時間の都合上、お手元にご覧いただけます出席者名簿により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、御了承をお願いします。

また、委員の皆様の任期は令和7年9月30日までとなっておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

続きまして、島根労働局局長、各担当部長・室長の人事異動がございましたので、御紹介させていただきたいと思っております。

まず、局長の岩見でございます。

○ 岩見局長 岩見でございます。

よろしく申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

総務部長の森岡でございます。

○ 森岡総務部長

森岡と申します。どうぞよろしく申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

雇用環境・均等室長の鈴木でございます。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

鈴木と申します。よろしく申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

労働基準部長の松井でございます。

○ 松井労働基準部長

基準部長の松井です。よろしく申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

職業安定部長の永沢でございます。

○ 永沢職業安定部長

永沢と申します。よろしく申し上げます。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

なお、本日は、オブザーバーとしまして、島根県商工労働部雇用政策課長補

佐、吉木様にも御出席をいただいておりますので、御紹介申し上げます。

○ 吉木雇用政策課課長補佐

吉木です。よろしくお願いします。

1 島根労働局長挨拶

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、岩見から御挨拶申し上げます。

○ 岩見局長

皆様、おはようございます。労働局長の岩見でございます。

年末の御多忙の時期に御参集賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、前々から労働行政の推進につきましては、格別の御協力、御理解を賜っていること、厚くこの場で御礼申し上げたいと思います。

では、私から御挨拶ということでございますが、3点、概括的に今の情勢等について簡潔に申し上げたいと存じます。

まず、1点目でございます。

島根の雇用情勢でございますが、令和6年10月の有効求人倍率につきましては、季節調整値で1.43倍となっております。令和6年4月以降、1.4倍台で推移しているところでございます。前月比では0.01ポイント低下しているというところでございます。全国の1.25倍に比べますと、依然として高い水準で推移している、かような状況でございます。

新規求人数の原数値の動向につきましては、3か月連続対前年比で減少している状況でございます。その要因としましては、事業主が求人内容を見直したりですとか、厳選して求人を出しているということなどが考えられるのではないかとこのように当局では推察をしております。一方、新規求職者数の原数値の動向につきましては、10月は3か月ぶりに増加したところでございますが、全体的には大きな状況変化は見られていないということでございまして、人手不足感が継続しているというところでございます。

島根の雇用情勢判断につきましては、改善の動きが弱まっているとして判断させていただいているところでございます。今後、物価上昇など、雇用に与え

る影響につきまして、引き続き注視してまいりたいというふうに考えております。これがまず1点目でございます。

2点目でございます。

賃金の情勢でございます。今年の賃金情勢でございますが、昨年以上の高い水準での賃上げがございました。地域別最低賃金は、全国加重平均1,055円、島根県におきましても、10月12日から58円増の962円ということで、過去最大の上げ幅となりました。また、産業別の特定最低賃金につきましても、5業種におきまして11月中にいずれも大幅な引上げによる決定がなされまして、年内に全ての業種が発効するということになっております。

島根労働局では、こうした賃上げに向けた機運を今後もより一層高めるために、引き続き賃上げしやすい環境整備のための業務改善助成金による支援、これに加えて、人手不足の解消に資するため、106万円や130万円のいわゆる年収の壁というものを労働者の皆様が意識することなく働くことができるよう、これを後押しするキャリアアップ助成金による支援など、中小企業、小規模事業者様に向けた各種支援策の周知につきまして、引き続き積極的に進めてまいりたいというふうに思っているところでございます。

そして、3点目でございます。

誰もが安心して安全に働き続けることができるよう、多様な人材の活用を促進し、誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて、同一労働同一賃金の徹底等を含む多様な働き方の推進などの取組を進めていくとともに、今年4月に適用が開始されました建設業等の業種に係る時間外労働の上限規制、また、11月に施行されたフリーランス法を、いわゆるフリーランス新法と言われていたものですが、フリーランスに係る法律に加えまして、来年4月から段階的に施行されます改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法などの関係制度の円滑な施行のため、周知、啓発等の取組を確実に実施していくということとしております。

これが以上3点、ちょっと概括的に説明をさせていただきました。

本日は、これら3点以外にも、生活に密着するこの労働行政におきましては新たな論点がいろいろと出てきているところはもう皆様御案内のところかと存じますが、それらを踏まえた当局の今後の行政展開につきまして、皆様の忌憚

のない御意見、御示唆を頂戴いたしまして、今後の運営に反映してまいりたいと考えておりますので、本日は何とぞよろしくお願い申し上げます。

私からは以上でございます。

2 島根地方労働審議会会長挨拶

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

そういたしますと、審議会会長の野田会長から御挨拶をお願いするとともに、以後の進行について、よろしくお願いいたします。

○ 野田会長

おはようございます。委員の皆様方には、御多忙の中、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。

先ほど局長のほうからもお話がありましたけれども、雇用情勢をめぐっては人手不足が深刻化する中で、賃上げ、年収の壁、労働時間の上限規制、また、多様な働き方への対応など、労働環境への影響が注目されているところであります。労働行政においては、こうした課題や法律制度にも迅速かつ着実な対応を求められるということであり、島根労働局においても、地域の現状を的確に把握し、ニーズに即した施策の展開をしていただくことが重要であると考えています。

本日は、島根労働局における今年度上半期の行政運営状況などについて審議することとしております。今年度後半に向けての業務に反映させるためにも、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をお願いするとともに、審議、議事の円滑な進行に御協力いただき、本会議が意義あるものになることを願っておりますので、よろしくお願いいたします。

3 議 題

○ 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、その他について、初めに労働局から説明いただき、後ほど御質問及び御意見をいただくこととしますので、よろしくお願いいたします。

(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

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長をしております鈴木と申します。

まず初めに、雇用環境・均等室の施策の関係から御説明させていただきます。

資料につきましては、お配りしております令和6年度第1回島根地方労働審議会、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という資料を使いまして説明させていただきますので、よろしくお願いたします。

資料の1ページ目ですけれども、I-1、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の分野でございます。

左側を取組状況・上半期の実績がございます。

(1) 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化。令和6年度の島根県最低賃金は962円と、昨年度から引上げ額58円となりまして、昨年度同様、大幅な引上げとなっております。それに対し、円滑な最低賃金の履行確保のために、事業場内で最も低い賃金を引き上げて、設備投資を行って、生産性を向上させまして、その費用の一部を助成する業務改善助成金につきまして、あらゆる機会を活用して周知・広報を行い、申請等をしていただいております。申請件数ですけれども、5年度は190件ありましたが、6年度は上半期でもう既に約130件と、昨年度の2倍のペースで申請をいただいております。

(2) の最低賃金制度の適正な運営（最低賃金額周知）についてでございますが、一般的な周知活動に加えまして、労働局幹部によるJR松江駅での広報活動ですとか、島根県と連携した大手スーパー・コンビニエンスの周知依頼などを、効果的と思われる方法を用いて、周知・広報を行っております。

(3) の同一労働同一賃金の遵守の徹底でございますが、こちらにつきましては、監督署と雇用環境・均等室が連携しまして、同一労働同一賃金の遵守を徹底する取組を行うとともに、委託事業である島根働き方改革推進支援センターにおきましても、相談対応ですとか、セミナー等を行ってきております。

(4) の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援につき

ましては、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースなどの活用勧奨をしてまいりました。

下半期の取組ですけれども、（１）の最低賃金に係る生産性の向上に向けた支援の強化につきましては、引き続き業務改善助成金ですとか、キャリアアップ助成金の周知・広報を実施しまして、申請書を受理した後は、迅速・適正な事務処理により、効果的な支援に努めてまいりたいと考えております。

（２）最賃の周知ですとか、（３）の同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、上半期に引き続き、対応してまいりたいと考えています。

（４）の件ですけれども、こちらにつきましては、令和６年１０月から従業員数が５１人以上の企業で働くパートの労働者が社会保険の適用対象となるなどの変更がされておりますので、年収の壁問題に直面している事業主に対しましてキャリアアップ助成金の活用をさらに推し進めてまいりたいと考えております。

次に、資料の２ページでございます。Ⅰ－２、仕事と育児・介護の両立支援の分野でございます。

取組状況と上半期の実績でございますが、（１）育児・介護休業法の周知及び履行確保と男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援というところでございますが、産後パパ育休、パパ・ママ育休プラスですとか、そういったものの育児・介護休業法に基づく両立支援につきまして、両立支援助成金と併せまして周知及び履行確保を実施してまいりました。

また、男性の育児休業取得状況の公表が義務となっている１，０００人を超える企業に対しまして、実際に公表をされているかどうかということの履行確保を図りまして、９月末時点で対象企業７社中７社が公表済みとなっております。

さらに、子育てサポート企業としての認定制度、くるみん認定、プラチナくるみん認定制度もございますので、その取得促進ですとか、取得の認定要件を満たすことができそうな企業につきましては、認定申請の勧奨を行っております。

（２）の改正育児・介護休業法等の周知でございますが、今年の５月に改正

法が成立いたしましたして、令和7年4月から段階的に施行を予定されておりますので、その改正育児・介護休業法、改正次世代法につきまして、企業訪問や各種説明会等において説明や資料配付を行うなど、あらゆる機会を捉えて周知・広報を実施しております。

下半期の取組ですが、(1)につきましては、引き続き法の履行確保を図り、認定制度の認定企業を増やすために、資料配付や個別訪問等による申請の勧奨を行ってまいります。

(2)の改正育児・介護休業法等の周知ですけれども、施行の令和7年4月も間近に迫っておりますので、12月から各種説明会、1月からは労働局主催で県内4か所、計6回の説明会と、あとオンラインにて2回の説明会を予定しております。

3ページ目のI-3、ハラスメント対策、女性活躍促進、フリーランスの就業環境の整備等の働く環境改善等支援でございます。

取組状況・上半期の実績。(1)相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進でございます。ハラスメントにつきましては、労働者の尊厳を傷つけ、働く人の能力の発揮を妨げるということに繋がりますので、労働者からの相談に適切に対応するとともに、あとは法律で規定されております相談窓口の設置ですとか、体制整備を含む雇用管理上の防止措置義務の履行確保を図っております。

(2)の女性活躍の促進のための支援でございます。令和4年7月に省令が改正されまして、常時労働者300人以上の企業は男女の賃金の差異を情報公表することが義務づけられております。そのような企業に対しまして、情報公表の実施状況を促進し、9月末時点で対象企業50社中50社が公表済みとなっております。

そして、女性活躍の取組が優良であるところにつきましては、こちらも認定制度でございますので、えるぼし認定ですとか、最高位のプラチナえるぼし認定につきまして周知及び勧奨を行いまして、上半期でえるぼし1社、プラチナえるぼし1社を認定しております。

(3)のフリーランスの就業環境の整備でございます。フリーランスが安心して働ける環境を整備するための法律が11月、先月に施行されておりますの

で、労働局のサイトに特設ページを設置したり、局長のメッセージ付チラシを作成し、配ったり、そういった周知を行ってまいりました。

下半期の取組としましては、ハラスメント対策につきましては、12月が毎年、職場のハラスメント撲滅月間とされておりますので、それを利用して、周知・広報に力を入れていきたいと考えております。

あとは、(2)の女性活躍の推進につきましては、引き続き認定制度を進めるとともに、賃金の差異を公表したところにつきましては、その差異の要因分析等、そういったものを進めてまいりたいと考えております。

(3)のフリーランスの就業環境の整備につきましては、改正育児・介護休業法、次世代法の説明会もごさいますので、そういった説明会と併せて、フリーランスについても同様に説明をしていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

○ 松井労働基準部長

労働基準部長の松井でございます。私からは、労働基準行政の重点施策、こちらについて説明したいと思います。

資料4ページ、御覧いただけますでしょうか。Ⅱ-1、長時間労働の抑制に向けた監督指導等ということにつきまして、まず御説明を申し上げます。

資料の左上、取組状況・上半期の実績、こちらのほうを御覧ください。島根労働局におきましては、労働基準監督署を通じまして、各種情報により、時間外または休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による労災請求、こちらが行われた事業場に対しまして、全数監督、こちらを実施しているところでございます。

今年度につきましても、監督指導をした事業場のうち、少なくない数の事業場で何らかの違反が認められたといったような状態になっております。右側の状況でございますが、監督指導件数、載っております。こちらのような状態になっております。

下半期につきまして、取組ということで中段に書かせていただいておりますが、人手不足による長時間労働などが懸念されるといったことから、引き続きまして長時間労働の疑われる事業場に対しまして全件監督、こちらのほうを実施していきたいと思っております。

また、11月の過労死等防止啓発月間、こちらに合わせまして、過重労働解消キャンペーンといたしまして、集中的な周知であるとか啓発であるとかいったようなことを、この①から⑥までといったような取組を実施したところでございます。とりわけ③番の労働局長による意見交換ということでございますが、長時間労働削減に向けた機運の醸成、こちらに向けまして、今年度は建設事業者の方と発注者側から、こちらのほうから取組状況をお伺いしたといったようなところでございます。

下段の労災保険給付の迅速・適正な処理につきましては、全国的に脳・心臓疾患・精神障害といったような、いわゆる過労死等事案の請求は右肩上がりというようなことがトレンドとなっております。当局におきましても、右のグラフのとおり、件数非常に増加しているところでございます。去年の秋に、精神障害に係る認定基準の改正があったというところでございますが、引き続き被災労働者の保護のために、労災認定基準に基づきまして迅速かつ的確な調査、決定ということに努めていきたいというふうに考えております。

それでは、ページをめくっていただきまして、説明資料の5ページ、Ⅱ-2、中小企業等、上限規制適用開始業務等への労働時間短縮等に向けた支援、こちらのほうを御覧ください。

取組状況・上半期の実績と枠囲いしておりますが、こちらのほうを御覧いただければと思います。島根労働局におきましては、労働時間短縮のため、中小企業であるとか、自動車運転業務、建設業、医師といった、今年の4月から時間外労働の上限規制に係る適用開始業務等への支援を行っているところでございます。

(1)に記載しておりますが、関係法令であるとか各種制度等の支援や周知を図るため、説明会を行っております、枠囲いの下の方ですかね、労働時間等説明会開催状況、こちらは実施状況を書いておりますが、上半期で中小企業等に対して26回、上限規制適用開始業務等、こちらに対して7回、計33回の実施を行ったといったところでございます。

とりわけ運送業務につきましては、監督署が荷主企業等に対しまして長時間の荷待ち改善に努めるよう要請を行っているところでございますが、まだまだほかの業種と比べましても長時間労働の実態がございます。また、過労死等の

労災決定件数、こちらのほうも多うございます。引き続き改善に向けた要請であるとか、周知に努めてまいりたいと思っておるところでございます。

また、建設業の関係につきましても、公共事業のほうはある程度改善されつつあるというふうに伺っておりますが、民間発注につきましても、まだまだ週休2日といったようなところを踏まえた適切な工期設定がなされていないという場合もあるというふうに伺っております。民間発注企業等も連携しまして、協議会を開催し、土日一斉閉所運動であるとか、情報共有、こういったことに取り組んでいるといったところでございます。

また、これらに加えて、監督署の労働時間相談・支援班といったようなことであるとか、働き方改革推進支援センターによる支援をはじめまして、こちら、厚生労働本省のほうで上限規制特設サイト、こういったものを開設したりしておりますし、また、働き方改革推進支援助成金等、こういったものの周知といったことも行ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、資料をめくっていただきまして、6ページ目を御覧いただけますでしょうか。Ⅱ-3、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ということでございます。昨年、島根労働局の第14次労働災害防止計画、こちらを策定させていただいたところでございます。本年は5か年計画の2年目ということになってございます。14次防の進捗状況につきましては、本日、別添の補足資料ということで進捗状況を示させていただいておりますが、ちょっと長くなりますので、詳細な説明は割愛させていただこうと思っております。

資料6ページに戻っていただきまして、取組状況・上半期の実績、御覧いただければと思います。上半期につきましては、小売業への安全に関する機運の醸成であるとか、建設現場への一斉監督、メンタルヘルスケアの研修会の開催であると、また、治療と仕事の両立支援チーム会議、こういったようなことを行ったところでございます。

とりわけ小売業に対しましては、安全管理体制が確立されている建設業のほうから、異業種ということでございますが、業者の垣根を越えまして、講師を迎えて安全活動についてディスカッションを行ったというようなところござ

います。

今年の10月末時点の労働災害の被災者数につきましては、中段、推移が書いてございますが、おかげさまで前年同期よりは低い水準といったような状況にございますが、下半期につきましても、気を緩めることなく取り組み続けてまいりたいと思っております。

下半期の取組、御覧いただければと思いますが、とりわけ下半期につきましては、介護業に対しまして安全に関する機運の醸成であるとか、林業に対しても関係機関・団体の連携要領の作成であるとか、また、新たな化学物質規制の周知、また、石綿暴露防止対策の徹底と、こういったことに力を入れてまいりたいと思っております。

私からの説明、以上でございます。

○ 永沢職業安定部長

職業安定部長の永沢です。私のほうからは、職業安定部の重点施策について説明させていただきます。職業安定部においては、ハローワークを中心に雇用対策と人材育成対策に取り組んでいるところです。

資料の7ページを御覧ください。まず、Ⅲ-1のリスキリングによる能力向上支援ということで、職業訓練について挙げております。職業訓練については、希望する仕事に就くために必要な能力や知識を習得できる制度となっております。

まず、取組状況・上半期の実績の部分で、(1)になります。地域の人材ニーズ情報の把握ということで、島根県と共催で協議会を開催しておりまして、有識者からの意見を聞いたりとか、またはワーキンググループでのヒアリングなどを行いまして、地域の人材ニーズを適切に反映して、訓練コースの設定に努めているところです。

この協議会につきましては、上半期はワーキンググループにおいて訓練実施施設等へのヒアリングを行っておりまして、下半期は資料の下の部分に記載しておりますが、は協議会を2回開催し、年度末に向けて、翌年度、令和7年度の訓練実施計画に関する議論を行っていく予定です。

また、資料上段の(2)の部分ですけれども、職業訓練制度の周知・広報とキャリア形成支援について挙げております。職業訓練は、満足度の高い就職を

していただくために大変有効なツールというふうに考えておりますので、職業訓練の関心を高めていただくための周知・広報ですとか、または窓口職員が的確に受講あっせんを行うための取組を実施しております。上半期については、労働局のホームページですとかSNSを活用した訓練情報の周知・広報などを行っております。下半期についても、引き続きこの取組を継続していく予定です。

また、資料の下のほうの（２）に行きますけれども、ハローワークの窓口職員がよりの確に職業訓練のあっせんを行えるように、訓練コースについてより理解を深めていただくために、職員向けの説明会を行う予定としております。

訓練関係の実績につきましては、資料の右側に記載をしておりますが、施策目標としている訓練修了後３か月以内の就職状況については、年度目標に対して９月末現在で７割近くの進捗状況となっておりますので、実績としては順調に推移していると認識をしております。

次に、８ページを御覧ください。Ⅲ－２の求職者と企業のマッチング機能の強化になります。ハローワークにおいては、求人企業に対する充足支援、仕事を探す求職者に対する就職支援を行っております。

資料右側の中段に島根県内の有効求人倍率の推移を載せておりますが、人口減少が進んでいる中で、依然として人手不足が継続している状況にあります。ハローワークとしては、地域に密着してきめ細かく支援をすることで、公的な職業紹介機関としての役割を果たしていきたいと考えております。

具体的な取組状況についてですが、まず、（１）として求人者への充足支援について記載をしております。求人者に対しては、求人票の記載方法の助言、求人条件緩和の御提案、会社説明会の実施などにより、充足支援を実施しております。

次に、（２）の求職者に対する就職支援につきましては、それぞれの課題やニーズを踏まえて、担当者制での職業相談を行うなど、きめ細かく支援を行っております。

また、（３）のオンラインでの対応としまして、ハローワークインターネットサービスという求人情報を検索したりできるサイトがあるんですけれども、そちらのマイページ機能を活用して、求人者や求職者に周知や情報提供を行っ

たり、利用者の方のニーズがあれば、オンラインでの職業相談などを行ったりしております。

さらに、ハローワークの支援メニューがいろいろあることを幅広く知っていただくことが重要になりますので、より多くの方に利用していただくために、ホームページやSNSでの周知にも力を入れております。

下半期につきましても、引き続きこれらの取組を推進しているところです。

次に、9ページを御覧ください。Ⅲ-3、中小企業等に対する人材確保の支援になります。こちらの資料では、特に人材不足が深刻な分野での人材確保の取組や自治体との連携による取組について上げております。

(1) について、ハローワーク松江に人材サービスコーナーを設置しております。こちらのコーナーを中心に、人材不足分野、医療・福祉、建設、警備、運輸分野等の人材確保の支援に取り組んでおります。コーナーの設置がないハローワークにおきましても、通常の窓口にて支援をしているところでございます。

(2) の部分でございますが、介護分野について島根県の福祉人材センター等との連携により、通年にわたって積極的に面談会の実施に取り組んでおります。

(3) の部分ですけれども、島根県との連携した事業によって、セミナーの実施ですとか、あとは各自治体との雇用対策協定に基づきまして連携をしながら、人材確保支援を含めた雇用対策に取り組んでおります。

さらに、若者の採用・育成に積極的な中小企業に対して、ユースエール認定企業ということで認定をしておりますが、現在、島根県全体で59社認定をしているところでして、全国的にもトップクラスの認定数となっております。

下半期の取組についてですけれども、下半期についても引き続き先ほど申し上げたような取組を進めているところでございます。

特に介護分野については、資料下のほうの(2)の部分ですけれども、10月から12月の期間を介護就職支援の強化月間というふうに定めまして、県内の各ハローワークにおいて積極的に介護就職デイなどのイベントを実施をしております。

また、自治体との連携につきましても、現在、各施策の進捗状況をよく確認

をしながら、翌年度以降に向けて効果的な連携を続けていきたいというふうに考えております。

次に、10ページを御覧ください。多様な人材の就労・社会参加の促進ということで、まず10ページでは障害者の就労支援について記載をしております。

(1) についてですが、障害者の就職支援ということで、各種関係機関がございまして、そちらとハローワークでのチーム支援によって、積極的に実施をしているところでございます。

(2) の部分ですけれども、事業主に向けた障害者雇用率の達成指導や雇用支援というところについても、積極的に取り組んでおります。島根県内の雇用率達成企業の割合は、令和5年6月1日現在で69.6%と全国で1位という状況でありまして、障害者の雇用状況というところでは、全国の中でも非常に進んでいるというふうに認識をしております。

また、本年4月に法定雇用率の引上げがありました。これにより制度の周知ですとか達成指導、雇用支援がさらに重要という状況になっておりますので、下半期についてもこれらの取組を引き続き実施をしております。

また、障害者雇用に関する優良な取組を行う事業者を認定する制度として、もにす認定というのがございますが、今年度は、下半期も含めて、現在までに3社を認定しております。令和2年度の制度開始以降、全体で16社まで認定数が増えてきた状況です。

下半期には、今年度認定した企業の事例集なども作成をする予定ですので、こちらも活用しながら、今後も認定企業を増やすことで、より一層障害者雇用の促進につなげていきたいというふうに考えております。

次に、11ページを御覧ください。11ページの左側ですが、高年齢者の就職支援と継続雇用延長等に向けた環境整備ということで、(1) に令和5年6月1日現在での高年齢者の雇用状況を記載しておりますが、この②、③、④の66歳以上まで働ける制度のある企業、70歳以上まで働ける制度のある企業、70歳までの就業確保措置の実施済企業の割合は、それぞれ全国1位となっております。

高年齢者の就職支援については、ハローワークの生涯現役支援窓口等において積極的に実施をしております。また、事業主向けの就業確保措置の導入支

援に係るセミナー等も実施をしております。

下半期についても、これらに引き続き取り組んでいるところです。

次に、資料右側の3番になりますが、外国人求職者への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてです。島根県内の外国人労働者数については、年々増加をしているところであり、その就職支援ですとか雇用管理指導については重要性を増してきているというふうに認識をしております。

外国人の就職支援については、ハローワークに専門相談員を設置して職業相談を行ったり、通訳員の配置や通訳機の活用により、多言語での相談体制を整備しているところです。

また、事業主への雇用管理指導ですとか、セミナーにおいて制度改正の周知などにも取り組んでいるところでして、下半期についてもこれらに引き続き取り組んでいるところです。

安定部からの説明は以上になります。

○ 野田会長

ありがとうございました。

4 質 疑

○ 野田会長

ただいま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説明がありましたので、これから質疑に入りたいと思います。

委員の皆様の忌憚のない御意見をいただきたいと思いますが、時間の制約もございますので、できるだけ簡潔に御質問をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、御質問、御意見がございましたら、どなた様からでも結構ですので、挙手をお願いいたします。

福間委員、お願いします。

○ 福間委員

失礼します。使用者側委員の福間でございます。

初めに、労働局長様をはじめ、労働局におかれましては、日頃から労働行政を通しまして広く県内事業者に対する御支援をいただいておりますことに、使

用者側委員の立場として感謝を申し上げたいというふうに思います。

私のほうから1点お伺いさせていただきたいというふうに思います。

ハラスメントに関する件であります。本日、先ほどの説明の中でも、ハラスメントのほうに対する説明があったかと思うんですけども、その中でもカスタマーハラスメントに関することでございます。たまたまなんですけれども、明日、私が所属しております島根県経営者協会と、松江商工会議所で共催で、カスハラ対策のセミナーを予定しているんですけども、100名を超えるお申込みをいただいているところでございます。このようなことから、このテーマに対する関心の高さを感じているところでございます。

最近、東京都をはじめとして、地方自治体において、いわゆるカスハラ防止条例なども制定されるという動きが加速しているようにも併せて感じております。カスハラについても、ほかのハラスメントと共通するように、その線引きが難しいというふうに言われておりますけども、そのような中で、カスハラによる会社の負担といたしますか、被害といたしますか、まさにそのような状況に直面をされている労働者の方の精神的なものはあるかと思うんですけども、ひいては企業の生産性に大きく関わってくるということはよく指摘されてるところかなというふうに思っております。

そこでなんですけれども、いわゆるパワハラ指針の中で、カスハラに対して事業主が取るべき望ましい対応等が盛り込まれているかというふうに思っているんですけども、その辺りも含めまして、厚生労働省ないし労働局としてのこのカスハラに対する御認識、それから、省内における法整備の動き、また、今後、事業者、それから働く方々への行政としての取組支援策等ございましたら教えていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。ただいまのハラスメント対策の件で御相談、御質問、ありがとうございます。

カスタマーハラスメントにつきましては、仰るとおり、東京都で条例も作られていますし、あと、社会的に大きな問題となっておりますので、今年度、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、カスタマーハラスメントですとか、就活生に対するセクハラ対策の在り方につきまして議論が行

われており、法改正を含めて検討している最中でございます。もし法改正ということになれば、来年の通常国会に向けて改正法の案などを提出すると思えますけれども、今後、引き続き注視してまいりまして、また新たな情報がございましたら、情報提供させていただければと考えております。以上です。

○ 福間委員

ありがとうございました。

○ 野田会長

ほかにございましたら。

景山委員。

○ 景山委員

連合島根、景山です。私の立場からも、県内の労働者が安心して働ける環境づくりに向けて、様々な施策等々でフォローいただいておりますことに大変感謝を申し上げる次第でございます。

何点かあって、あと30分で言えるかなというぐらいなんですけれども、ちょっと絞らせていただいて、言葉足らずになるかもしれませんが御意見申し上げたいというふうに思っております。

初めに、賃金等々についてでございます。我々の給与や最低賃金もどんどん上がってきているという、周りの環境も含めてそうなっているわけですが、政府は2020年のうちに1,500円という最低賃金を目標値に掲げられました。また、先の総選挙の中でも、そういったことを口々に言葉にされる候補者もありまして、また政党もありまして、その裏づけについては非常に労働者としても疑問に思ったところであります。

そういう中で、直近、首相の発言からは、厚労省に対して早急にこの最低賃金の引上げに向けた施策に対する案を取りまとめせよというふうなことも出ているわけですので、島根労働局として、現在、検討されていることがあればお伺いをしたいことが1つ。

そして、最低賃金は、各県の審議会の中で公労使がそれぞれの立場で審議をし、それが法律として島根県内に波及されるというものであるというふうに思いますが、今年度の事例を見ますと、ちょっと言葉は悪いですが、知事の介入があったように思っております。とりわけ岩手県と徳島県については、それ

ぞれ行政の様々な口添え等々があつて、本来の審議に至らなかつたのではないかというふうなことも懸念をしているところでございます。幸いにも島根県におきましては、公労使それぞれの立場で公平、公正な審議が行われたものというふうに思いますが、今後、引上げが急激に行われるということに対して、行政の立場からの違った意見が出てくることに対しての懸念というのは、やはり審議会としても持っているのではないかというふうに思っておりますので、この中立性の担保については、今後も引き続き島根労働局のほうできちりと管理をしていただきたいと思いますし、必要があれば労働局長と島根県知事などの対談等も定期的に行われながら、そのことの理解も求めていただきたいと思いますというふうに思っております。

それから、島根県版の政労使会議が2月に予定をされるというふうに伺っております。昨年に引き続きということで、昨年は9者による合意文書が出されて、共同宣言なるものをされました。また、この共同宣言の中では、パートナーシップ構築宣言を増やしていくんだということを確認されておりますけれども、現在、それが島根県内では212社のみにとどまっているということですので、全国47都道府県を見ても極めて低い水準であるというふうに思っております。やはり価格転嫁がしやすい世の中を作っていくためにも、こういった宣言というのは各者において引き続き推進をしていただきたいと思いますので、このことに対する島根労働局の御努力を求めたいと思っております。

それから、働き方のところですが、今年から、適用除外であった業務が全て時間外労働の上限規制が撤廃をされたということですが、我々が特に知る労働者の中では、特に建築関係では、入札制度ですね。労務費の価格転嫁は確実に行われてきているんですが、そのことで単価は上がっているけれども入札は低いほうを取られる。一般的なことですよね。このことと、公共工事等の工期の問題。これが働く時間に密接に関係をするわけでありまして、また、労働者の収入にも関係するというので、この辺についてはいろんな問題が起きているというふうに認識をしておりますので、懇談会等これからも計画をされるという中では、特にその点についてフォローをお願いできればと思っております。

それから、運転に関わる業務、これは特殊な今まで賃金体系のところが多くて、JRさんですとか、トラックですとか、バスですとか、こういった運転業務と

というのは、結構手当体系で収入を担保するというふうなやり方が非常に多くて、所定内賃金をなかなか上げてきてない職種が多いんですよ。ですので、今、次のこの改定によって、それぞれが守っている労働時間に照らし合わせると収入が激減しているということから、職場を替えられる、仕事を辞めるという決断をされる方が非常に今年は多かったというふうに思っておりますし、そういった意味での相談も我々のところにはありますので、労働局としても、この点について調査をして、対策できる限り打っていただきたいなというふうに思っているところでございます。

それから、最後に、多様な人材の就労のところでありまして、昨年から障害者雇用の向上に向けて学校の訪問等をしていただいておりますので、他県にはない事例だというふうに思っておりますので、非常にありがたく思っているところでございます。

また、外国人の就労環境についても、着実に改善をしていただいているというふうに思っておりますけれども、私としては、まだまだ足りていないというふうにも思っています。島根県は、他県に比べて、古くから少子高齢化という波の中で、高齢の方が働き続けられる環境については、データで示すように、向上してきたというふうには思いますが、いずれ早いうちにこの方々が離職をされるという時期が迫ってまいりますと、より外国人の方や、それから障害をお持ちの方に社会の中で活躍していただくという、そういうシステムをつくっていかなくてはならないのが島根県だというふうに思っております。外国人雇用の中では、昨今はベトナムにルーツを持つ方が一番島根県内でも多いというふうに聞いておりますけれども、この方々の文化等に照らして、働きやすい環境をつくっていただくことを求めたいというふうに思います。

また、今日、谷口社長もいらっしゃいますけれども、ブラジルの方がやはり出雲地域を中心にたくさん来ていただいておりますので、我々、同じ住民としても、いろんなことで協力なり、連携を取っているわけですが、1点だけ、学校に進む、進学する、事教育に進む場合のハンディキャップがあるということで、これは島根県等にもお願いをしているところなんですけれども、そこで学校に行ったけれども、退学を余儀なくされる生徒さんも多いというふうに伺っています。その方や、また離職をされた方等々の対応がもう一歩進められないかとい

うふうに思っております、これは特に学校関係との協力、ハローワーク等の協力というふうなこともありますけれども、取次ぎがうまくいってないのではないかというふうに感じております。

ですので、より連携をしていただいて、一人でも多くの若者、あるいは離職者の方が島根県内のいろんな企業と一緒に働ける、そういう社会をつくっていきたくと思いますので、御理解と御協力をお願いしたいと思います。

長くなりましたけれども、以上です。

○ 松井労働基準部長

ありがとうございます。労働基準部長の松井でございます。

何点か基準行政の関係で御指摘あったかと思えます。

まず、最低賃金1,500円ということにつきまして、局としてどういったことを考えているかということでございますが、先ほどもちょっと申し上げましたが、今回も、昨年を引き続きまして、非常に高い最低賃金の伸びというところでございます。労働局といたしましては、先ほど申し上げた業務改善助成金、キャリアアップ助成金、こういったもの、そのほか多数賃上げのための働き方改革推進助成金といったような各種助成金ございます。こういった助成金の周知といったことを含めまして、皆様が最低賃金引き上げられる環境に資するといったような形で進めていきたいと考えております。

また、最低賃金の決め方につきまして、中立性を確保といったような話があったかと思えます。最低賃金につきましては、今、景山委員が仰ったように、最低賃金法でも、そのような地域の実情に合わせて、公労使それぞれの協議の下ということで決められるということになってございます。こちらにつきましても、当然、中立性、公労使の協議の中で決まっていくというふうを考えておりますので、その辺り、引き続き中立性の確保に努めていきたいというふうにご考えているところでございます。

また、政労使会議で価格転嫁といったような話があったかと思えます。価格転嫁につきましては、同じく最低賃金の話の中でよく出てくる話でございますが、価格転嫁が進んでいないといったような、とりわけ中小企業様におかれましてはなかなか転嫁が進まないといったようなところがございます。こちらにつきましては、公正取引委員会などと共同しながら、適正な価格転嫁が進めら

れるように取組を行っていききたいと、このように考えているところでございます。

また、上限規制の適用除外について話があったかと思えます。こちらにつきましても、建設業につきまして、単価は上がっているけれど入札、といったようなことで、なかなかそこが反映されてない場合があるじゃないかといったような御指摘だと思いますが、仰るように懇談会等いろいろございます。フォローしていきたいというところでございますので、引き続き御支援いただければと思っております。

また、運送業につきまして、非常に手当が多いという業界の特殊性があるといったような御指摘ございました。こちらにつきましても、なかなか手当で賄ってきた部分がございまして、給料が上がっていないといった、こちらについては御指摘のとおり認識、業界の特殊事情といったようなものがあるということは、島根労働局につきましても認識しているところでございます。調査、対策をとるところでございますが、引き続きどういった支援ができるか、どういったことができるかにつきましては、調査、検討を続けていきたいと、このように考えるところでございます。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

今の回答に補足しまして、賃金引上げに対する施策として、重要なものとして業務改善助成金がございすけれども、基準部と雇用環境室が連携して行っております。業務改善助成金につきましては、最低賃金の引き上げに対しての重要施策といたしまして、令和7年度、来年度の概算要求におきましても、業務改善助成金の予算額を約8億から22億円へ3倍か程度引き上げているなど、重点化を図るという方向で進められておりますので、補足としてお伝えいたします。以上です。

○ 永沢職業安定部長

私のほうからは、障害者と外国人の関係でお話をさせていただきます。

景山委員のほうから、現在、人手不足というところもありまして、障害者ですとか外国人の方に働いていただく、一緒に働いていくということがこれから多くなるし重要であるというところで、御意見をいただいたところです。

先ほど、障害者の説明のときに細かく触れなかったんですけども、今、労働局のほうで障害者の受入れ側の支援というところで、職場で受け入れる応援する方の養成ということで、仕事サポーター養成講座というものを実施しております。一応、オンラインでの開催などもしております、参加者は結構集まっていたいただいているところでございます。やはり障害者が働いてもらって、さらに定着してもらおうというところに関しては、ハローワークの就職支援だけではなくて、働いた先でどうやって受け入れていくかというところが大変重要だと思いますので、そういったところにも引き続き力を入れていきたいというふうに考えております。

次に、外国人の部分なんですけれども、年々外国人労働者の数が島根県内でも増えている状況でございます。こちらもやはり受け入れる側への支援というのが大変大事だと思っております、職場だけでなく地域として外国人をどう受け入れて一緒に生活していくというところになってきますので、ハローワークとしては、就職支援、雇用管理の支援というところが大事なところになってくると思うんですけれども、関係する機関も多くございますので、島根県等とも連携をして、しっかり対策をしていきたいというふうに思います。

また、進学にハンデがあったりとか、退学した後どうするのか、離職をした後どうするのか、そういった困っている人の把握みたいな取次ぎがうまくいっていないというところがあると思っておりますので、そちらも適切に把握ができるように、必要な支援がきちんと届くようにということで、ハローワークとしても積極的に取組をし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。

○ 岩見局長

最後に、私のほうから。

最賃審の在り方に関しましてでございますが、私ども行政官としましては、行政手続というものも、これはもう本当に基本中の基本でございます。最低賃金の決定に当たり、その審議会に諮問をして答申をいただくという趣旨ですね、中立性の確保というところに最大の眼目があるんだというふうに思っておりますが、そういった行政手続というのは、我々は徹底して遵守していかなければならないというふうに思っておりますので、言い方も難しいんですけども、他県の事例を見て思いを強くしたところでございます。

そして、景山委員のほうからも御示唆いただきましたけれども、当県におきましても、場合によりましては知事に直接、必要があれば御面談をしていかなければならないというふうに、今後にわたってはそういう必要もある。可能性は非常に低いかなと、そういう趣旨での御面談は非常に可能性が低いかなと思っておりますけれども、そこは行政手続の遵守という部分を我々は根底に据えて動いていくということでございます。

それがまず1点と、あとは、外国人と障害者の方々の、障害をお持ちの方の雇用に関する関係ですね。これにつきましては、従前から、特に障害をお持ちの方に関しては、いろんな事例の紹介をホームページでさせていただいております。雇用するに当たって事業主が苦勞された点、御留意されている点、どのようにケアしているのかといった様々な点について、もにす認定を受けた事業所さんの各種事例をホームページにアップしております。そして、外国人の方の雇用に関しましても、事業主の方々に、本省のほうでもハンドブックなどいろいろな資料を作っているんですけども、改めましてそういった事例集ですね、そういったものの、改めての周知を徹底していきたいというふうに思っております。やはり具体的に各会社さんがどのような取組をされているかと、具体例をお示しするのが非常に肝要であるというふうに考えておりますので、その部分にちょっと重点を置いて、今後、外国人の方、障害をお持ちの方の雇用に関しては取り組んでいきたいというふうに思っております。以上です。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。

○ 景山委員

ありがとうございました。よろしく申し上げます。

○ 野田会長

それじゃあ、松本委員お願いいたします。

○ 松本委員

公益委員の松本と申します。日頃から大変お世話になっております。ありがとうございます。

今回、事前に資料を頂きましたので、ちょっと見せていただいた中で気になる点についてお伺いしたいと思います。2ページ、くるみんの制度についてな

んですが、せっかくいい制度と思うんですけども、なかなか職場に進んでいない現状はなぜでしょうかというところです。多くの企業様がこれを取り入れたい、もしくは取り入れていけるという制度でなければ、絵に描いた餅になるような気がします。実際のところ、どういう状況なのでしょうかとということをお伺いしたいということと、それから、事業者さんに、これもいろいろ周知するだけではなくて、働く側についても、この制度がある、これの認定を受けておられる会社さんは優良ですよと、働きやすい職場ですよということの周知を広げていかれてはどうでしょうかと。このラベルがある、認定があるところで、積極的に就職をすると後にいいことがあるというか働きやすい職場であったということが分かるような、そういった啓発をされてはいかがかなと思います。

それから、次に、ハラスメントのお話ですが、もちろんカスハラも本当に社会的に深刻な話題だと思うんですけども、実際の会社内におけるハラスメントについても少しやっぱ聞くことがまだあって、雇用主側としては、まさかこれはハラスメントではないという意識がまだまだおありのところもあるのではないかとということで、会社の雇主側に対しての啓発も必要だと思いますし、それから、受けたほうも、それで泣き寝入りというか、御自身の中で完結されるのではなくて、例えば相談する先があるよということを知れば解決していくってということもあるのではないかと思いますので、お互い、両方に啓発をされてはいかがかなということでお聞きしたいと思います。

それと、もう一つ、これは、直接このお話のあったこととは関係のないことなのかもしれませんが、求職者と企業のマッチング機能の評価の関係でお聞きしたいことがございます。ネットなどを見ていると、多様な働き方を望まれる方が増えてきまして、よくあるのは、スキルをつけて在宅で稼ごうといった言葉があふれているように思います。ただ、リアルな現場では人手不足が深刻で、また、就職されてもミスマッチで早く辞められるということもよくお聞きします。子育てや介護など、フルタイムで働けない方、または在宅で働いていきたい方と企業を結ぶために、企業さんに従来どおり、業態ではなかなかリアルじゃないと働いていただけない職場もあると思うんですけど、ちょっと工夫をして在宅でも雇入れができるような取組を推進するというようなことを

考えてみられてはいかがかと、お勧めするのはいかがでしょうか、ちょっと話が替わるんですけども、そういった大きく3点についてお聞きしたいと思います。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

今、松本委員から御質問ありました件につきまして、資料の2ページのくるみんの制度の件数が少ないのではないかなどが難しいのではないかなどの御質問いただきました。資料にございますとおり、くるみん、プラチナくるみんにつきましては、全国では4,740社、プラチナくるみんにつきましては675社ということで、ある程度の数字は上がっているかと思うんですけども、島根においては、くるみん18件とプラチナくるみん2件ということでございまして、くるみんの18件というのは、全国で一番少ないということになっております。

私、雇用環境・均等室に昨年度に配属されまして、島根の潜在的なものを考えれば、全国で一番下ということはあるんじゃないかということを考えておりまして、認定を増やす方向で進めているところでございます。話がちょっと前後しますけれども、くるみん、プラチナくるみん、その認定の制度自体難しいということはもちろんございますが、それよりも周知・広報が行き届いてないと、不十分であると、企業への浸透が不十分であるというふうに考えております。それにつきまして当局では、ホームページの一番目立つところに認定のバナーを貼りまして、すぐ目に届くところに掲載したり、あとは、くるみん認定につきまして、会議とか企業訪問の際に資料を積極的に配るなどの取組を行っています。そしてまた、質問のございました、例えば学生とかそういった方にこの認定制度を周知して、認定を取っている企業がいいということをはかるようにしたほうがいいのではないかとということにつきましても、先ほど申し上げたホームページの一番目立つところにバナーを貼ったり、あらゆる機会を通じて周知・広報のほうに取り組んでいるところでございます。

そして、ハラスメントにつきましては、今も色々なところで、例えばマスコミでも騒がれておりますし、当室でもハラスメントに関する相談は、全体の半分弱がハラスメントに係る相談でございます。それにつきまして、まず、ハラ

メントを受けた側に対する相談先につきましては、労働局のほうで相談窓口、総合労働相談コーナーがございますので、そういったものを周知・広報しております。そして、企業内で相談する先につきましては、各法律におきまして、ハラスメントを受けた際に相談できる窓口を設置するよう定められておりました、また、その相談窓口を社内に周知するよう義務づけをしております。そういった点につきまして、当室としても企業訪問などの際に履行確保がされているかどうかということを確認しているところでございます。以上でございます。

○ 永沢職業安定部長

先ほど御質問いただいた中で、求職者と企業のマッチング機能の強化の部分の御意見ですが、確かに今コロナの関係もありまして、在宅勤務というのが割と現実的に増えてきたし、会社のほうも意外とできるんだなというところが、感覚的にはあるのではないかというふうに考えております。ハローワークの話で申し上げますと、ハローワークで受け付ける求人の中でも、一定数は在宅勤務を可能にした求人というのがございますので、在宅勤務を希望される求職者に対しては、そういった求人を御案内することもできますし、あと、ハローワークから求人者に対して、求人条件緩和の御提案というところも支援のメニューの一つとしてはございますので、相手先の会社にもよりますけれども、求職者の希望に応じて、状況に応じて在宅勤務の提案をしてみるということはあるかもしれません。

あと、リアルの現場では、せっかく就職してもミスマッチが生じているというふうな御意見でしたけれども、一応、ハローワークにおいては、そういう求人者側に対して、こういう求人であれば求職者の方にとって魅力ですよというところを提案させていただいたり、求職者に対しては、今就職するためにどういった課題を持っているのかということをお話しさせていただいて、適切にマッチングをしていくというところを心掛けておりますので、個人の状況にはよるんですけれども、今後ともそういう求人・求職のマッチングというのが適切に行われるように力を尽くしてまいりたいと考えております。

あと、企業への働きかけの部分なんですけれども、一応、厚生労働省のほうでもテレワークを推進しましょうというところで、良質なテレワークを推進するという立場ではありますので、中小企業事業主向けの支援策ということで、

人材確保等支援助成金のテレワークコースというのがあります。テレワークの導入によって人材確保とか雇用管理改善などの効果を上げた場合に助成をするものですが、こういう支援策もございますので、こういったものの周知などにも努めまして、引き続き、多様な働き方を望む方のニーズに応えていきたいというふうに考えております。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

先ほどの説明に補足しまして、資料の3ページですけれども、先ほど、くるみんの認定が進んでいないということで、えるぼしも鳥根県は上半期の時点で9社でございまして、こちらも全国のほうで、一番下ではないんですけれども低いほうでございました。今年度は力を入れてやっておりまして、10月末時点で11社の認定をさせていただいて、鳥取県には並んでいるところでございます。

えるぼし、くるみんにつきましては、皆様におかれましては認定の周知などに御協力いただいて、是非どんどん増やして、こういった女性が働きやすい会社ですとか、仕事と家庭の両立がしやすい企業が増えれば、県外に出た例えば学生とかが、こういった認定を受けている企業が鳥根県は多いんだなということで戻ってきてくれる可能性なども、例えばですけれどもあったりすると思いますので、認定企業の増加にまた御協力を賜ればというふうに考えております。以上です。

○ 岩見局長

すみません、私からも。総括と補足でございますけれども、まず、くるみんの認定の基準そのもの、ちょっとなかなか難しいのではないかというお話につきましては、これは、地域の実情ということも併せまして、本省の雇用環境・均等局、担当部局に、担当部署に、地方労働審議会でそういう御意見が出たということは伝えさせていただきます。

それで、これは私の拝察も入るんですけれども、確かに認定をすることによってそういう機運の醸成を高めていくという、それが一つ認定の狙いであろうかとは思いますが、片や、地域の実情を勘案しつつ、様々な都道府県によって、様々な考慮要素を加味して基準に合理的な差異をつけていくという、それができれば一番本当にいいなというふうに私も思うんですが、どういう要素を考慮

していくかとか、合理的な差異をつけるというところがなかなか本省も苦慮しているんじゃないかなというふうに思っております。現状、ある一定のところで画一的な線を、基準上、引かざるを得ないのかなというふうに思っております。ただ、松本委員の先ほどの御意見はもっともな部分かなと、私も認定することで機運の醸成というのはすごく、例えば、認定式の前後に事業主の方とお話しするときに、やはり皆様、認定を受けられる企業様は本当に、もちろん意識が高い会社さんなんですけれども、先ほど室長からも話ありましたけれども、島根県の中で潜在的にはまだ眠っているんじゃないかなということで、認定式の前後の懇談の中で、是非、同業他社さん、同業者さんに限らず、そういう地域の集まりなり業界、業界を超えた集まり、そういう機会を捉まえて、こういう認定がありますよと、あと、認定を受けることによるインセンティブも是非評価してくださいという話をしてしております。そういう面でも取組を進めていきたいというふうに思っております。それがまず1点でございます。

あともう1点は、本省から情報提供もあったということで、簡単に御紹介をしたいということなんですけれども、マッチングについてでございます。ハローワークのマッチングについてですけれども、既に国会の場でも、12月3日の衆本会議におきまして、総理大臣に対して、これは公明党の斉藤鉄夫議員から、高齢者が活躍しやすい環境整備という切り口で御質問されているんですけれども、人生100年時代を見据えて、いろいろ働きたい思いはあるけれども、ハローワーク等でのそういう対応に不満を感じている声も耳にするというところから御質問が始まっております。この部分は高齢者に関する切り口で始まっているんですけれども、斉藤先生が、先般、ハローワーク墨田、東京の墨田区のハローワーク墨田を御視察されたときに、個々人の事情に寄り添った伴走型支援、マッチング支援を行っている。一例を挙げると、高齢のお母様を介護されている利用者ですね、求職者に対しまして、担当者が面談を重ねながら本人の希望を踏まえて仕事を提案するだけではなく、事業者に対してもそういった実情を話した上で、きめ細やかに紹介をするなど、手厚い支援を行っているというのを見たところ、手厚い支援を行った。そして、その結果、採用に結びついている事例というものもあることを御視察で知ったと。こうした丁寧な対応について、今後もよろしくお願ひしたいという御質問をいただいております。

このような取組を全国に広げて、ハローワークの機能強化を図るなど、そういったことを考えてはいかがかという御質問に対しまして、石破総理から、現在、ハローワークの専門窓口において、求職者の就労経験等を踏まえて再就職支援を行うなど、丁寧な支援に取り組んでいると。その御指摘をいただいたハローワーク墨田におきましては、課題解決型、伴走型の支援モデル事業を行っているということで、これは、モデル事業として既にもう幾つかのハローワークで試行しているということでございます。ですので、我々も、この支援モデル事業の中身をもう一度精査、確認しまして、現行の運用の中で、さらに今のマッチング業務に取り入れられる部分ですね、さらにきめ細やかなマッチングをどうすればやっていけるかというのは、このモデル事業を参考にまた追求していきたいというふうに思っております。

先般、総理大臣からそういう御発言があったと。ハローワークのそういうマッチングの在り方について、そういう御発言があったという御紹介と、その答弁を踏まえて、さらに当局でも運用上取り組んでいきたいというお話をさせていただきました。すみません、長くなりましたが以上でございます。

○ 野田会長

ありがとうございます。

ほかにありましたらお願いします。

○ 松村委員

山陰中央新報、松村と申します。

先ほど、えるぼしのお話が出ましたので、一つ、私もちょっと気になっていたもので1点だけ聞かせていただければというふうに思います。

女性活躍、非常に新聞社というのは、逆に足を引っ張っているような業種でございまして、非常に心苦しく聞いておりましたけれども、この中国5県の数字だけを見ると、単純に人口比でいうと、鳥取、島根が反対で、岡山と広島が反対なんだろうなと思いつつも、岡山がえらく多いというのは、これは何か特殊事情といいますか特別な取組をなさっているのかということをお聞きします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

松村委員からの御質問につきまして、人口規模とか企業数で考えれば広島県のほうが多いので、広島県のほうが認定数が多くなるのではないかという御指摘だったと思うんですけども、この認定につきまして、中国地方だけではなくて全国的に見ても、人口規模ですとか企業数に比例して認定数が多いかというところ、そうではないところも多々ございます。その原因につきましては、労働局の働きかけ、周知・広報ですとか、認定の可能性が高い企業の発掘ですとか、そういったものが積極的に行われているということがまず一つあると思いますし、あと、その県の企業様がそういった取組に対して積極的なところがたまたま多いということもあるのではないかというふうには思っておりますが、やはり、一番は、労働局の働きかけの多さというか、そういったところに行きつくのではないかというふうには思っておりますので、当局にしましても、職員一丸となって対応して、どんどん増やしていきたいなというふうには考えております。

○ 野田会長

どうぞ、お願いします。

○ 河野委員

小川鉄工所の河野と申します。

先ほど、岩見局長さんのお話は、これからもう本当に向き合っていないといけないと思っております。老老介護の問題もですが、ヤングケアラーがどんどん増えてくる、高齢化になって子供が年を取ってもいますから、お互いにリスクがかかって、これは真っ向から向き合っていないと、企業としても本当に心配なことで。高齢者の活用については、前回もエイジフレンドリー補助金というのを拡充していただきまして、すごく積極的に取り組んでいただいて、本当に感謝しております。

今のこういった高齢化に併せて、賃金も上げていかないといけないというところでは、高齢者もやはり技術を持っておられるので、アルバイトでも賃金が高くなっていくんですよ。先ほど景山委員が言われたように、1,500円が目標っていうのは皆さん周知されているとおりになんですけど、これを2020年代の間でやってしまうとなると、1年の上がり幅がすごく大きくなって、今のタイミングでお聞きしていいのかちょっと私も知識不足なので分からないんですが、うちの業種は、汎用機械というところに当たりまして、そうすると、こ

の効力発生というのが、大体、毎年このぐらいの時期なんだろうなというのは分かるようになってきたんですけれど、どこの業種もばらばらなんですよね、効力発生日が。上がり幅についても、やはり毎年差があると思うんですけれど、その認知を持ってして今の業務改善の助成金なり、働き方改革の助成金なりも活用したいと思うのですが、その助成金が使える時期と、また、上がるという時期がすごくぎりぎりになって、何というか、使う時期がなかなか思った時に、ぱっと、助成金を申請しづらいのではないかという思いがしてしまっていて、そこら辺の調整を少ししていただけるともっと使いやすくなるのではないかとということと、この効力発生日というのが何か理由があるんでしょうか。これがちょっと分かってなくて。

それと、局長さんにお願ひがあります。私の個人的なことなんですけれど、先ほど、人生100年ということで、うちの企業も細々とやっと100周年を今年迎えることができまして、今年の1月に100周年が、やっと何とか越えれそうなので、私もまた前向きに頑張っていこうと思うんですが、島根県でも100周年企業ってあまりたくさんないのではないのでしょうか。江津市も100歳になった方は賞状がもらえるんですが会社はない。今後、私どもの地域も、西部も本当しんどいときに入っていますが、今度100周年超えるんですって言われる企業さんもちらほら増えてきまして、もうそういう時期に入ったんだと。私ももう会社に入って30年ぐらいになるので。それと、使用者さんには何か表彰がありますね。社長さんには表彰はないんだなって。私、父が六十何年ずっと在職なんですけれど、私一人、お父さん、頑張ったね、頑張ったねと言っているような気がして、やはり、公に認められるというのは高齢者にとってすごく力になりますし、もちろん若い人も大人に認められるということが自信につながると思うんです。是非とも、島根県だけでもいいですから、そういう制度を何か、小さい取組でもいいのでしていただけると、企業としてもありがたいのではないかなと思ひまして、この場を借りて、お願ひいたします。

○ 松井労働基準部長

労働基準部長の松井でございます。

先ほど、特定最低賃金の関係でお話しいただいたかと思ひます。効力発生日がばらばらじゃないかというような話でございますが、特定最低賃金につきま

しては、県の最低賃金が終わった後に各々の業種、今回5業種でございますが、公労使集まりまして、同じように審議会を開いているところでございます。審議会につきましては、各業種によって専門部会というところで公労使議論した上で答申いただいているといったようなことがございまして、各業種でやっている都合上、その期間が、議論の進捗によってばらばらというか、ばらつきがあるということで、実際に答申いただいてから、官報公示、そして効力発生という手続になりますので、そういったところで多少効力発生日にばらつきがあるという状況が理由になるかと思っております。

また、助成金の使える期間と特定最低賃金の効力発生の期間、こちらのほうが非常に短いというか厳しいといったような御指摘があったかと思えます。こちらにつきましても、効力発生日につきましても、なるべく早く前倒しとは思っておりますが、先ほど申し上げたとおり、公労使、御協議いただいて答申いただくというところで、一定程度、また先ほど申し上げた手続上、官報公示から30日経って効力発生という、どうしても一定程度手間がかかってしまうというところにつきましては、御了承いただければと思っております。助成金について、非常に期間が厳しいといったようなお話、御要望につきましては、本省に要望といいますか、こういった御意見があったと報告していきたいと思っております。以上でございます。

○ 岩見局長

先ほど仰った件で、要は、働いていらっしゃる方ということでございますかね、100周年を迎えた。まず会社さん。

○ 河野委員

会社として創業から100周年迎えることができたということで。

○ 岩見局長

労働局長名でよければ。そこら辺のところは、運用上どうかですが。

○ 河野委員

是非とも。

○ 岩見局長

本当に前向きに考えさせてください。

○ 野田会長

前向きにという回答がありました。

皆さん、ほかに何かありますか。

○ 宮本委員

島根大学の宮本でございます。よろしくお願いいたします。

先ほど出ております、えるぼしとくるみんの認定なんですけれども、実は私、授業のほうで、学生さんの授業の一環の中で説明をしております。就職先を選ぶ際の一つの重要な要素になるということで。これからも労働局様のほうでも周知を考えておられるということなんですけれども、かなり関心が高いのかなというふうに実感しておりますので、是非進めていただけるといいかなと思います。特に、女子学生だけではなくて、最近、男子学生の方も、企業を選ぶ場合に賃金だけではなくて、やはり働きやすさですとか、将来的なことを踏まえてということで考えておられる学生さんは非常に多いなと思っておりまして、特にくるみんですね、非常に関心が高いなというふうに実感しておりますので、お知らせさせていただきたいと思います。

あと、もう1点なんですけれども、労働者の雇用の確保に関連しまして、現在、介護事業所の倒産が過去最高という情報を得ておりまして、全国的にというところなんですけれども、島根県内の状況がどのような状況であるのかなというのを少しお聞かせいただけたらと思います。あわせて、フリーランスの方も、今非常に副業、兼業も含めて増えているという状況の中で、是非当事者の方、本人の方に情報をできるだけ届けるような策を推進していただければというふうに思います。組織に所属しているといろいろな情報がやはり入りやすいと思うんですけれども、1人で、単独で個人となると、なかなか情報を入手するのが難しいと思いますので、その辺、大変難しいと思いますけれども、当事者の方にできるだけ届けられればいいなというふうに思っております。

以上です。よろしくお願いいたします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。

宮本委員におかれては、大学においてえるぼしとくるみんを周知いただきまして、誠にありがとうございます。こちらも頑張って進めてまいりたいと思います。

それと、フリーランス新法につきまして、委員の仰るとおり、その周知、フリーランスの御本人の方への周知というのはなかなか難しいということで、ネットニュースになりますけれども、数日前に、フリーランス新法について、フリーランスのITエンジニアに調査したところ、7割が知らないという記事もございましたので、やはりあまり浸透してないのかなというふうに考えております。

島根県につきましては、フリーランスは大体本業で8,000人程度いらっしゃると思いますが、ちょっと考えているのは、関係する業界団体のほうに出向いて法律の周知の依頼をすとか、あとは、やはりホームページになってしまうんですけども、労働局のホームページのほうで既に見やすいところにバナーを貼ってはありますけれども、さらに目立つところに貼らせていただきたいなというふうに今思いましたので、引き続き取り組んでまいりたいというふうに思っています。ありがとうございます。

○ 永沢職業安定部長

介護事業所の解散状況なんですけれども、すみません、労働局ではそういう数字を持ち合わせてなくて、御案内ができないんですけれども、介護事業所での人手不足というのはすごく聞いているところで、地域に幾つか介護事業所があって、そこで人の取り合いみたいなことになってしまっているというところがあるので、少なくともそういう人手不足という部分で介護事業所が立ち行かなくなるというところがないように、ハローワークのほうでできる支援というのはしっかりさせていただきたいというふうに思っております。

○ 野田会長

ありがとうございます。

先ほど宮本委員から質問あったフリーランスのこと私も実はお聞きしたくて、やはり周知が必要なんですけれども、資料のほうには、この下半期の取組のほうで、フリーランス法の施行に伴い、各種説明会等での当該法の周知・啓発を行うというふうに書かれていますので、もし何か具体的な取組だったり決まっていることがあれば、教えていただければと思います。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

フリーランス法につきまして、11月施行でございましたので、年度当初から様々な機会を通じて周知・広報を行ってきてはいるんですけども、先ほど申し上げましたとおり、やはりフリーランスの方である御本人まで直接アプローチのほうは難しいということで、取りあえずあらゆる機会を通じて周知・広報のほうをしてきたという状況でございます。

下半期につきましては、直接的なアプローチではないのですが、働き方支援センターという委託事業ございますので、そこでの説明会で周知するとか、改正育介法、次世代法の説明会を県内4か所で6回、オンラインで2回予定しており、多くの企業の方が参加していただきますので、そこでも周知を考えていますし、あとは、やはりフリーランスに関係の深い業界団体のほうにアプローチして、周知のほうを頑張っていきたいというふうに考えております。

○ 野田会長 ありがとうございます。

8,000人という数字があったというのは、労働局のほうでも対象者を把握をされているということですね。ありがとうございます。

ほかにありましたら

○ 谷口委員

使用者代表委員をさせていただいております谷口といいます。

普段、労働行政に関する御指導、御尽力、本当にありがとうございます。

私からは、先ほど景山委員からもコメントいただいたんですけども、外国人労働に関してお礼とお願いというより、コメントに近いレベルなんですけれども、させていただきたいと思っています。

まず、お礼からなんですけれども、ハローワークにおける外国人対応であったり、あるいは、外国人雇用管理アドバイザーという切り口で御支援をいただいております、本当にありがとうございます。

業務概況の52ページ目を見ますと、1番がベトナム人、2番目がブラジル人、3番目がフィリピン人という順番になっているんですけども、先ほどの外国人雇用管理アドバイザーであったりとか、そういういろんな取組をしていただいているとは思いますが、文化を理解するような、単に言語の壁だけじゃない、土台となる常識に近いような部分を埋めるような切り口で支援をいただけたらありがたいなと思っているのが1点目です。

我々、ベトナム人実習生、技能実習生ゼロなんですけれども、ベトナムに関係工場ございまして、その社員と会話する場面も多いんですけれども、突然、ほぼ初対面なんですけれども、年齢を聞いてくることが多くて、いきなり初手から年齢聞いてくるんだなと思ってたんですけれども、ベトナム人って、he、his、himとかshe、her、herという代名詞に、性別に加えて年上か年下かというのをさらに使い分けている、そういう言語で、年上を敬う、そういうものが言語にも織り込まれているような文化で、向こうにしてみたら失礼があってはならないように、年上か年下かというのを最初に聞いてくるんですけれども、そういうものが常識としてない我々にとってみると、ちょっと失礼に感じてしまうような場面もあって、何かそういうところをしっかりと織り込んだ上での応接にならないとお互いハッピーにならない部分もあるので、そういう文化を理解するというのがこういう取組ですごく大事なかなというふうに思った次第です。

2点目なんですけれども、我々、日系ブラジル人の皆さんだけなんですけれども、前もどこかでお伝えしたのかもしれませんが、地域の担い手、経済の担い手という、あるいは労働不足を補うという視点で、出雲市だけで見ますと、出雲市の人口の減少をブラジル人の増で補ってしまっていて、出雲市だけで見ると約17万人の人口がフラットに維持されているという形にはなっています。ここには、景山さんからも言っていたいただいた地元自治会の皆様の御協力も非常にある部分ではあるんですけれども、前もどこかでお伝えしたかもしれませんが、家族持ちの方が結構、島根県を選んでくださることが多いです。ブラジル人のコロニーは、自動車産業が発達している東海地区にあるんですけれども、そういったごみごみしたところ、ごみごみとの言い方よくないですね、どういふんですか、ビジーな環境の生活地域を選ばずに、あえて島根県を選ぶという方が多くて、家族持ちはいろんな意味で安定している層で、地域の皆さんの理解も得られるという、そういういい方向に回ってきています。

そこには小学校、中学校の学校の先生、教育委員会の皆さんの協力もあって、より教育しやすい環境になっているというのもあるんですけれども、御指摘いただいたように、高校のところでも中退、あるいは就活が難しいというようなどころもあって、義務教育ではないので何ができるかというのは難しいんですけ

れども、そういった、島根で育って、また母国のブラジルに帰って、家族持ったタイミングでまたこっちを選んでもらえるような、中長期で見ていったときに労働力の不足を補って地域経済を回していくような、そういう活動をしていくためには何が必要なのかというのを島根労働局さんの切り口でも見ていただいて、御支援いただけたらありがたいです。以上です。

○ 永沢職業安定部長

御意見いただきありがとうございます。

まず、1点目の文化を理解して支援をといるところで、やはりいろいろな国の人が入ってくると、その国それぞれの文化があると思いますので、なかなかこちらも、労働局も厚労省も、言語の壁というところは真っ先に気にするんですけれども、そういった人との関わり合いの中でどういったところを重要視するかとか、そういった文化の部分というのは、当事者にとってはすごく大事な部分なんですけれども、なかなか見落としがちというか、そこまで目が行き届いてない部分もあるのかなというところがございまして、ただ、すごく重要な問題だと思いますのでそこは今回の御意見を踏まえて、よりよく外国人の雇用が進むよう、円滑に雇用支援していけるようにということで考えたいというふうに思います。

あと、2点目の日系ブラジル人の方のお話ですけれども、出雲地域の人口維持にも寄与していただいているというところで、労働力として、より重要になってくるというところで、今のお話を聞いていて確かにそうだなと思ったのが、今は島根県で生まれ育った若者が大学で東京に行った後に就職で島根県に戻ってきてほしい、または、一度県外就職した場合でも最終的には島根県に戻ってきて就職してほしいということで地域雇用対策に取り組んでおりますが、同じようなことが外国人にも言えるのではないのかなと思ひまして、島根県で育った上で、働くときにまた島根県で働いてもらおうというところまでうまく回っていくように、労働局としても取り組んでいきたいと思ひます。御意見ありがとうございました。

○ 野田会長

それでは、あとお一方ぐらい、時間的に可能だと思います。

乗本委員、お願いします。

○ 乗本委員

三菱農機労働組合で執行委員長をしています乗本でございます。

ハラスメントのところなんですけれども、この右上の表を見ますと、相談件数、パワーハラスメントがやたら多いなというように感じております。労働相談に関する件数でいうと、全国的に見てもハラスメントが2割を占めるということで、一番多いというように聞いておりますが、ただ、このハラスメント、相談件数の割に是正指導や紛争解決等が非常に少ないということで、何でかなと思うんですけれども、もう、すぐに、きつい言葉で言うとハラスメントだと言われるような状況、環境になっているのかなと。私が若い頃は、ハラスメントは普通、指導という言葉に置き換えられていたんですが、今の時代そういうわけにもいかずということのようです。ただ、ハラスメントに関するこの上期の実績等々、また下期の取組、このところにハラスメントの研修会を行うとかそういうことがないのですが、労働局では、そういう研修会を行うということはされないのかどうかということをお伺いしたいのと、ハラスメントの研修会、企業の方から研修の申込みがあるとすると、大体、役員、管理職の方が対象になって受講されるというパターンが非常に多いというのが実情です。ハラスメントを自分たちが起こさないための研修。ただ、一般社員の方は、自分たちが受けている行為がハラスメントなのか業務指導なのか、その境が分からないような実態になっているということで、すぐにハラスメントだという話に結びついているのではないかなと、そのように思います。ですので、ハラスメントの研修会、労働局さんのほうで、もし、行わないのであれば、行う際には、全社員の方を対象に受けられるとハラスメントというものの件数が減るよというような形でお話をいただければなと、そのように思いますが、いかがでしょうか。

○ 永見雇用環境・均等室室長補佐

雇用環境・均等室の室長補佐をしております永見と申します。

まず、相談件数の関係でございますけれども、ハラスメントのこの相談件数というのは、お問合せなども含まれてきます。

これがハラスメントだという相談ももちろん含まれていますが、ハラスメントの防止対策をどうしたらいいのかというような企業側からのお問合せも入ってこういった数字が上がってきております。ということが一つです。

是正指導に関しましては、問い合わせは除いて、ハラスメントを受けたという相談の時に、企業に、基本的には防止対策がしてあるかどうかというようなことを労働局のほうでは(ご相談者に)確認をしていきまして、相談窓口が企業にあれば、まず一回、そちらに御相談していただくことをお勧めしております。その上で企業で防止対策なりをやっていないですとか、あるいは相談しても対応を取っていただけないという場合につきましては労働局のほう動くというようなことをしております。その際に、いろいろお話を伺っていきまして、労働者の方からももちろんですけど、企業からも話を聞いていくこととなりますので、相談件数の割合に対して是正件数が少ないというのは、もしかしましたら、お問合せも含まれた相談件数からの是正指導に入っていくというようなことから、ちょっと件数が少ないというようなふうに思われるかもしれません、というのが2つ目です。

それから、ハラスメントの研修につきまして、基本的には、パワハラですとか、セクハラですとか、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関しまして、まずは、事業主のほうで防止対策を取っていただくということになっております。会社でこういった相談窓口があってどこに相談したらいいのか、例えば会社の人事労務など、あるいは会社の外部にとか、社労士さんのほうに相談窓口を設けているのかというようなこと。それから、会社としてどんなことをハラスメントと考えて、それをやってはいけないと言っているのかどうかというようなことを、一つの会社としてお考えいただいていることをそもそも防止対策とし研修などでご説明いただくということが、ハラスメントを決めている法律の中でのことですので、労働局では基本的に、一つの事業主に対して、社員に対する防止対策の研修をやっていくというよりは会社としてそもそも考えたことを研修やっていただくというような方向性でございます。

労働局として研修をやっていくとしたら、企業が何社か集まられて、そういったところに、基本的には法律ではこういうふうになっておりますので、このような考え方で防止対策を取って行ってハラスメントを防止していただきますというような研修をやっていくこともあります。研修というよりも、説明会で説明をするというような感じではございます。以上のようなところです。

○ 乗本委員

ありがとうございました。

先日話した中小の企業の方ですが、22年にこの設置義務化されたことを御存じなくて、そのことをお話ししたら、ああ、それはうちも相談窓口作らないといけない、どういうふうに作ったらいいですかと言われたんで、労働局に相談してくださいというふうに言っておきましたので、また相談ありましたら御対応よろしくお願ひします。

○ 永見雇用環境・均等室室長補佐

はい、ありがとうございます。

○ 野田会長 ありがとうございます。

それでは、いろいろ御意見、御質問をいただきましたけれども、予定しておりました時間が参りましたので、以上をもちまして質疑を終了させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

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いたします。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

事務局のほうからは特にございません。

○ 野田会長

ありがとうございます。

各委員の皆様からは何かございますでしょうか。

それでは、最後になりますけれども、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、出席した全委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。

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、議事が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、本日いただきまし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います。

では、進行を事務局へお返しいたします。

閉 会

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

野田会長様、議事の進行ありがとうございました。

事務局から1点連絡でございます。今年度、第2回の地方労働審議会の開催について、例年同様、来年3月中旬に開催したいと考えております。1回目の審議会を本日行ったばかりでございますが、早々に日程調整を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。

それでは、閉会に当たりまして、岩見労働局長から一言御挨拶申し上げます。

○ 岩見局長

本日は、様々な御示唆、貴重な御意見賜りまして、改めまして、局を代表して御礼申し上げます。

本省に伝えるべきところは伝えて、東京のほうの感触も、我々も気づかなかった点が今日はございましたので、大元に確認してみたいと思っております。また、皆様には確認でき次第、必ずフィードバックは当然いたしますので、またそれを踏まえて、年度末よろしく願いしたいと思っております。ありがとうございました。

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回島根地方労働審議会を閉会いたします。委員の皆様、本日は大変ありがとうございました。