

令和6年度 第2回

島根地方労働審議会議事録

日時：令和7年3月10日（月）
13時30分～15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 4
3	議題	
	(1) 島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（案）について	P 5
	(2) 島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について	P 25
	(3) 島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について（報告）	P 27
	(4) その他	P 29
4	質疑	P 30

令和6年度第2回島根地方労働審議会

日 時：令和7年3月10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

○ 日高雇用環境改善・雇用推進監理官

皆さんおそろいのございますので、ただいまから令和6年度第2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。よろしくお願いいたします。

これから会長に議事を進めていただくまで、私が進行をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以後、着座して失礼させていただきます。

最初に、資料の確認をさせていただきます。資料につきましては、事前に御提供させていただいたものもありますが、本日机上に準備したものを御覧ください。

一番上から、審議会の次第、それから、出席者名簿、席次表、島根地方労働審議会委員名簿、島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（案）、それから、名簿の次に資料一覧表をつけておりますので、それを御覧いただきまして、行政運営方針（案）と参考資料。参考資料については何点かございます。

それから、行政運営方針（案）についてですが、各委員の皆様には事前に提供済みのものがございますが、若干修正を加えておりますので、本日配付していただいたものを御覧いただければと思います。

それから、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について、島根労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況、そして、地方労働審議会令と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、御確認をお願いいたします。皆さん、よろしいでしょうか。足りないものとかありませんか。

では、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、公益代表委員の松村委員、宮本委員、労働者代表の石川委員、それから、出席者名簿に名前がございました乗本委員ですが、本日、急遽欠席ということで、それから使用者代表委員の佐々木委員から欠席の御連絡をいただい

ていることから、審議会委員18名のうち13名が出席しておられます。

したがいまして、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、本審議会が有効に成立していることを報告します。

なお、本日、御欠席されています石川委員ですが、島田委員辞任に伴いまして、12月20日付で委員に御就任いただいていることをこの場でお知らせさせていただきます。

続きまして、本日の審議会の傍聴についてですが、公示しましたところ、傍聴の希望はございませんでした。報道機関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りしくお願いいたします。

最後になりましたが、本日御出席いただきました委員の方々におかれましては、お手元の出席名簿により御紹介に代えさせていただきますので、御了承いただきますようよりしくお願いします。

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、岩見から挨拶申し上げます。

○ 岩見局長

島根労働局長の岩見でございます。本年度第2回目島根地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、年度末のお忙しい中、御出席賜りまして、改めまして厚くお礼申し上げます。それでは、着座にて簡単に御挨拶をさせていただきます。

まず、県内の雇用情勢等々につきましてでございますが、島根県におきましては、御案内のとおり、年々人口減少が続いていると。島根県に限ったことではございませんが、東京等、本当にごく一部の都府県除いては、どの自治体もと言ってよろしいでしょうか、年々人口減少が続いている状況は皆様既に御案内のとおりかと存じます。10年前に約70万人であった島根県でございますが、本年1月1日の推計人口では64万人を切ったこと、それから、高齢化率が昨年時点で35%と、全国平均の29.1%を大きく上回る状況など、人口減少、少子

高齢化といった構造的な課題に直面し続けているという現況にございます。

このような中、島根労働局としましては、県民お一人お一人の皆様が豊かで生き生きと暮らせる社会をつくるということを目指しまして、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を推進しているというところでございます。

また、島根県内の雇用情勢を補足いたしますと、令和7年1月の有効求人倍率が季節調整値で1.38倍となっております。前月の1.38倍と同水準という状況ではございます。全国はちなみに1.26倍でございます。この全国の1.26倍と比べますと、依然として高い水準で推移しているという状況でございます。当局の評価としては、依然人手不足感は拭えないというところでございます。

新規求人数の原数値の動向につきましては、6か月連続、対前年比で減少しているという状況でございます。その要因といたしましては、事業主の皆様が、求人内容を見直したりですとか、求人をまた改めて精査されて厳選されると、そういった戦略的な募集活動に加えて、労働環境の改善や業務効率化などによるものではないかということで分析をしているところでございます。

一方、新規求職者の数でございます。こちらは、原数値の動向につきましては、1月は2か月ぶりに対前年比で減少しましたが、よりよい条件での転職や副業を求めている求職活動に加え、年度替わりに向けて新たに求職活動を始める方も散見されるという状況にございます。依然として人手不足感が高まりを見せている一方、物価上昇や海外景気の変動など、先行き不透明な状況にもございますところから、島根の雇用情勢判断につきましては、先般、1月の定例発表いたしました時点では、島根の雇用情勢判断は、当局としては改善の動きが弱まっているということで発表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、引き続き当局としては注視をしていくということで、状況を見守っていくということで考えております。

本日は、令和7年度の島根労働局行政運営方針案を中心に、次第にございますとおり、各議題につきまして、委員の皆様から忌憚のない御意見、御提言等を賜りまして、今後の当局の行政運営に反映してまいりたいと考えております。

本日は何とぞどうぞよろしくお願い申し上げます。

私から、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

それでは、野田会長に御挨拶をお願いするとともに、以降の進行についてよろしくお願いいたします。

○ 野田会長

委員の皆様には、年度末のお忙しい中、島根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。

県内の雇用情勢については、先ほど労働局長からもお話がありましており、非常に高い水準で推移しており、依然として人手不足の状況が続いているということです。こうした中で、最賃や賃上げに向けた支援、非正規雇用労働者の支援、リ・スキリングによる能力向上支援、人材確保支援、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組ですね、それから、ちょうど今日、今朝のニュースにもありましたけど、外国人労働者が増えているということで、それに対する支援なども含めて、労働行政の担うべき役割は非常に大きいものと考えております。

本日は、島根労働局の取組、令和7年度行政運営方針案を中心に審議をお願いすることになっております。各委員の皆様には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見、御審議をお願いするとともに、議事進行の円滑な運営について御協力いただき、本審議会を意義あるものにしたいと願っております。よろしくお願い致します。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

3 議 題

○ 野田会長

それでは、議事に入らせていただきます。事前に資料が配付されていますので、事務局は手短に説明するようにお願いいたします。

(1) 島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（案）について

○ 野田会長

まず、議題の1、島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（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。

○ 森岡総務部長

総務部長の森岡と申します。平素から労働行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りいたしまして感謝申し上げます。

私からは、議題の1につきまして、配付資料のうち、島根労働局の取組（案）により説明をさせていただきます。なお、この資料の一部にちょっと差し替えが生じております。机上配付させていただきました12ページ目、お開きいただきまして、上から5行目の片仮名のオの新たな化学物質規制等の周知・指導等の健康障害対策の推進という項目の中に、（ウ）として、熱中症予防対策という項目を設け、その内容を掲記させていただいておりますので、御確認をお願いいたします。これより着座にて失礼いたします。

資料の各ページ番号につきましては、表紙の次のページから一番下の中央部分にそれぞれ記載をさせていただいております。

では、1ページ、目次を御覧ください。IV、令和7年度の重点施策といたしまして、第1から第5まで、5つのメニューを設定しております。第1として、最低賃金・賃金の引上げに向けました支援、非正規雇用労働者への支援、第2、リ・スキリングによる能力向上支援、第3、人材確保の支援の推進、第4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、そして、第5、労働保険制度の適正な運営、以上5つとなります。これら第1から第5までの各概要につきまして、説明をさせていただきます。

4ページを御覧ください。第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援についてということで、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小、小規模企業等支援、非正規労働者への支援に向けた取組として、最低賃金の引上げを図る中小企業等の生産性向上に向けた支援の強化に取り組んでまいります。具体的には、賃上げ支援助成金パッケージといたしまして、業務改善助成金をはじめとする各種助成金等について、個々の企業が自らのニーズに沿った形で利用できるよう、情報の提供を行うとともに、働き方改革推進

支援センターや各労働基準監督署からも情報提供に努めることとしております。

最低賃金制度の適切な運営として、引き続き島根地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるほか、最新の最低賃金額に関する周知広報や、最低賃金の履行確保に問題があるとされる業種等への重点的な監督指導の実施によりまして、最低賃金制度の遵守、徹底を図ることとしております。

同一労働同一賃金の遵守の徹底については、個別企業ごとの状況の把握や、待遇改善に向けた支援策の周知により、企業の自主的な取組を促すことなど、この徹底を図ってまいります。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援として、キャリアアップ助成金に新たに設けられました社会保険適用時処遇改善コースや、拡充されました正社員化コースなどの周知や活用勧奨などを行うほか、ワンストップ相談窓口であります島根働き方改革推進支援センターを通じ、きめ細かな企業支援を実施いたします。

次に、5ページを御覧ください。第2、リ・スキリングによる能力向上支援においては、地域の人材ニーズ情報の把握として、県との共催による地域職業能力開発促進協議会を通じ、関係機関などから県内各地域における人材ニーズ情報を把握し、これを踏まえました職業訓練コースの設定、訓練カリキュラムの改善を進めてまいります。

また、職業訓練制度の周知・広報とキャリア形成支援として、求職者などへの職業訓練制度の積極的な周知・広報を行うとともに、訓練受講生に対するきめ細かな個別支援を実施するほか、労働者の主体的なキャリア形成等を支援するため、各ハローワークに専用コーナーを設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を実施いたします。

人材開発支援助成金による人材育成として、各企業内での人材育成を支援するため、この助成金の活用勧奨や速やかな支給決定を行っていくこととしております。

次に、6ページを御覧ください。第3、人材確保の支援の推進について、ハローワークにおけるマッチング機能の強化として、ハローワークにおける求人充足支援の一層の充実や、求職者への付加価値の高い就職支援に取り組んでまいります。

また、人手不足分野への支援強化といたしまして、ハローワーク松江に設置しております人材確保対策コーナーなどを通じた医療、介護をはじめとする人手不足分野におけるマッチング支援の強化を進めてまいります。

これらに加えて、労働局と地方公共団体による雇用対策協定について、現在締結している県及び6市1町の各基礎自治体との連携による実効的な取組を実施していくほか、雇用対策協定の未締結の自治体に対しましては、それぞれの地域における雇用課題や要望等を踏まえた労働局との連携について、新たな提案を行ってまいります。

7ページを御覧ください。第4、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組について、女性活躍に向けた取組推進等については、性差による差別的な取扱いがなされていないかを確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づきます一般事業主行動計画の策定支援と、えるぼしをはじめとする各種認定の取得促進を図ってまいります。

総合的なハラスメントの防止対策の推進につきましては、ハラスメント防止対策を講じていない事業主に対し、法に沿った対策を講じていただくよう是正指導等を行ってまいります。

また、カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルなどを活用し、企業の取組を促してまいります。

次に、8ページから9ページにかけまして、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進に関しては、本年4月施行の改正育児・介護休業法について、関係団体等とも連携をし、その周知に努めてまいります。くるみん、プラチナくるみんなどにつきましては、広く周知を図り、これらの認定取得に向けた働きかけを行ってまいります。

また、フリーランス等の就業環境の整備につきましては、昨年11月にいわゆるフリーランス法が施行されたところでございますが、引き続きその周知啓発を行うほか、新たにフリーランスが労働保険の特別加入の対象となったことなど、フリーランス法の周知、説明を行ってまいります。

続きまして、10ページを御覧ください。安全で健康に働くことができる職場づくりといたしまして、長時間労働の抑制に向けた監督指導、時間外労働の上

限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮に向けました支援などに取り組むほか、基本的な労働条件に関する労働基準関係法令の遵守の徹底等により、引き続き労働条件の確保・改善対策を進めてまいります。

続いて、11ページから12ページにかけましては、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備として、島根労働局第14次労働災害防止計画に基づき、このページの下にあります労働者の作業行動に起因する労災防止対策や、高年齢労働者の労災防止対策、業種別の労災防止対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援などの取組により、労働者の健康確保を図るほか、労災保険給付の迅速・適正な処理につきましても引き続き行ってまいります。

続いて、13ページを御覧ください。70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を行う企業への支援といたしまして、65歳を超える定年引上げ等の意識啓発、機運醸成に取り組んでまいります。

障害者の就労支援といたしましては、法定雇用率の引上げ等を踏まえ、ハローワークと地域の関係機関との連携により、企業における雇入れ支援の一層の強化や求職者における多様な障害特性を踏まえたきめ細かな就労支援に取り組んでまいります。

次の14ページを御覧ください。外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助の実施につきましては、ハローワーク担当者の事業所訪問等による事業主への助言・援助のほか、社会保険労務士である外国人雇用管理アドバイザーの各企業への派遣などを実施いたします。

最後に、15ページを御覧ください。第5、労働保険制度の適正な運営について。御承知のとおり、労働保険制度につきましては、労働行政の各種施策を推進するための財政基盤として重要不可欠なものであります。今後もこの制度の適正かつ安定した運用等を実施していくため、関係機関との連携の下、労働保険手続を行っていない事業者の把握、加入等に関する指導、労働保険料における収納未済歳入額の縮減のほか、被保険者等の利便性向上の観点から、電子申請の利用促進をさらに進めてまいります。

以上が議題1の説明となります。

○ 野田会長

以上ですね。ありがとうございました。

ただいま島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（案）について御説明いただきましたので、これから質疑のほうに入りたいと思います。

本日も多くの委員の皆様にお集まりいただいていますので、なるべく多くの委員に御発言いただければと思います。

まず、使用者代表委員、労働者代表委員におかれては、法令や制度に基づく措置の実施者の立場、それから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御発言いただき、限られた時間ではありますが、有意義な会となりますよう御協力をお願いいたします。

では、まず、労働者代表委員、使用者代表委員から御質問がありましたらお願いいたします。

では、景山委員。

○ 景山委員

連合島根、景山です。いつもお世話になります。こうやって労働審議会重なるたびに、働く者の環境整備に当たって手厚い支援をいただいているということにまずもって感謝申し上げたいというふうに思っております。

数点、思うところを述べさせていただきたいと思います。

1つ目は、やっぱり人手不足のことです。

この先も人手不足がなくなる環境にはないということでありましょうし、このまま県内の産業を全て後世へ引き継ぐというような環境にもないというふうには思うわけですが、我々が衣食住、様々な生活をしていく観点において、必要不可欠な産業、あるいは仕事というのは当然あるわけですが、それについての充足が果たして図られているのかなという観点で考えてみますと、今日は資料にはなかなか出てこないんですけども、第一次産業とかそういったところへの支援がなかなかないというか、共有化をされていないというふうに思っているところがございます。国や県を通じて様々なそういった施策は講じられているものの、なかなか一般の企業で働く我々にとっては情報を得られる機会もないということで、やっぱり島根県全体の産業雇用というふうな観点で情報提供もいただきながら、これから課題意識を持ってやっていけたらなというふうに思っておりますので、御検討のほどをお願いしたいというふうに思っております。

例えば、米がめちゃくちゃ上がっておりまして、皆さんも感じていらっしゃるでしょうけども、私も農家なんですけど、じゃあ、米づくりに参入しようかっていう企業は一切皆無ですよ。ですが、仲買等にはたくさんの方が入ってきているというような状況はあるわけですし、もうけるところについては人が来るけど、もうからない、小作については産業的に入ってこないというようなことでして、この辺も島根県を通じていろんな方策を講じられると思いますので、今までは一次産業と言っていたけども、工業的に、あるいは第三次的に働きかけをしていく必要性はあると思っておりまして、そういった環境整備に向けての情報提供をということでございます。

それから、次に、ハラスメント対策です。年々いろいろとやっていただいているというのは実感しつつも、やはりこれ、職場における課題認識やトラブルというのはなくならないと、むしろ増え続けているというふうに思っております。ハラスメントに関する、いろんなハラスメントがあるので、我々自身も過敏になっているのかなという側面はあるものの、みんなが気持ちよく働ける環境づくりということでは、まだまだ阻害要因にはなっているのかなというふうに感じております。我々がやっております労働相談のほうでも、やはりハラスメントが一番多うございまして、これの撲滅ということはみんなの願いであるし、みんなが責任を持って関わっていかなくてはならないなというふうに思っております。労働局では、今次、このカスタマーハラスメントという言葉을上げて、さらに町の中の、あるいは働く環境をよくしていくための取組をなさるということです。期待を申し上げておきますし、この中でもかなりクローズアップをされた部分であるというふうに思っておりますから、ぜひ好事例や悪い事例についても公表していただいて、我々が共通認識の下にハラスメント対策ができるようお願いをしたいというふうに思っております。

それから、ちょっとこの中に書いてあったかどうか分かりませんが、在籍型出向関連について申し上げたいと思います。言われて久しく、島根県内でも事例はあっているというふうに認識はしておりますが、まだまだ活用ができていないなというふうに思っているところでございます。我々の仲間の中にも、半年間帰休をしているとかいうような職場もございまして、季節要因も相まって、年々そういった歪というのは大きくなっていると思われまします。ですから、とっ

ても忙しい会社とそうではない会社、あるいは季節によって繁忙期がある、ない、というふうなことがあるんですけども、そのときに、安易に帰休という制度を使わなくても、忙しい会社のほうに協力し合って、仕事に行くと。在籍型出向制度を使って、そういったことが円滑に行われていったほうがいいだろうと、全てとは言いませんけども、いいだろうというふうに思っております。ぜひ、そういった観点では、どこの会社が今繁忙で、ぎりぎりまで時間外労働やっててという情報がなかなかないものですから、我々もそういったことを促すことができないということです。労働局の中で、定期監督等々も行われる中で、そういった情報があれば、ぜひ、そういった業界にも働きかけていただいて、全員が、何て言うんでしょう、働き方改革につながるような在籍型出向制度の活用ということもやっていただけたらなというふうに思っております。

それから、最後に、外国人労働のところです。今日のところは外国人の留学生の労働についてでございます。中国ですとか、ああいった国から学生さんが来られる場合は、奨学金制度を使って国の予算の中で手厚い支援をしているということがある一方、そういった環境ではなく、こちらに来て、自分で稼いで、一部、学校の、あるいは、生活の糧にされるというケースもあります。特に専修学校等々ですね、松江市には特にたくさんありますけれども、そういったところに来られている留学生などは毎日働いていらっしゃるという環境が見てとれます。特にコンビニエンスといったところに多く就労されていると思います。ですので、現在はうまく使用者の方もやっていただいているというふうには思っていますけれども、特にそういった業界に対して、労働基準法などの周知について、ぜひ、投げかけていただくというか、指導をしておい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。この後出てくる、安全衛生、労働災害の部分でも、特に小売業に当たるところは災害も多いということで、雪も見たことのない地域の方が働いてくれていますので、そういったことも含めて、ぜひそういった業界についての働きかけをお願いしたいということでございます。以上です。

○ 岩見局長

私から、局を代表しまして、今、連合、景山事務局長から、縷々、御提言等をいただきました。

第一次産業へのサポート、あと、ハラスメント関係、あと、在籍出向の利活用、あとは外国人、特に留学生の方々の労働条件確保ですね、これにつきましては、既にハラスメント、カスハラ等はガイドライン等も国が示しまして、制度の施行もう始まるわけでございますけども、その他、労働局の行政展開の運用の中で、最大限御提言の趣旨を取り込みまして、行政のほうも遂行していきたいというふうに改めて考えております。

特に、在籍出向の利活用の関係ですとか、そこら辺はちょっと手薄だったかなというふうにも感じております。

また、労働条件、留学生の方のお話ですけども、これは留学生の方々のみならず、普通の県内の労働者の皆様、また、労働者の皆様に雇用する使用者の皆様に労基法、また、特に災害防止関係、おっしゃられましたけども、安全衛生関係につきましても、制度ですとか、労災防止ですと、やはり基本の動作とか、ちょっと細かい話になるんですけども、そういったことも含めて、あらゆる場を通じて、周知啓発を改めて図ってまいりたいと思っております。

貴重な御意見ありがとうございました。

○ 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。

ハラスメントに関して、景山委員のほうから御意見をいただきました。当局で実施している対策としましては、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児・介護ハラスメント、この3つのハラスメントについて対策をしておるところでございます。

所管といいますか、関係の法律としましては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法という3つの法律で対応しているところでございますが、今回の島根労働局の取組の8ページに相談実績を載せさせていただいております。相談全体のうち、ハラスメント関係の相談が800件、53.1%ということで、半分以上を占めております。この点につきまして、当局としましても、重大な問題であるということは認識をしているところでございます。

そして、当局としてこういった対応をしているかといいますと、法律に基づいて、ハラスメント対策というのが事業主に義務づけられておりますので、しっかりそういったことが対応されているかという履行確保の確認をしております。

す。加えて、周知・広報ですけれども、日々様々な会議、セミナーや、あと、ホームページなどで周知・広報を実施しているところがございますし、毎年12月をハラスメント撲滅月間としまして、集中的に周知・広報させていただいているところがございます。来年度も引き続きこういった対策に努めてまいりたいと考えております。

そして、カスタマーハラスメントと就活セクハラについてですけれども、今国会で提出するべく準備を進めており、タイミングを見て国会のほうに審議にかけるということで進めております。このまま成立しましたら、恐らく来年度の施行となりますので、また今年度、周知・広報をさせていただきたいと考えております。

私からは以上です。

○ 永沢職業安定部長

職業安定部長の永沢です。

先ほどお話しいただいた人手不足の関係ですが、今、人手不足対策ということで、医療・介護分野ですとか運輸、建設等の分野を対象にやっているんですけれども、ハローワークにおいては、これらの分野に限らずに、全体的に求人者支援、求職者支援を行っているところです。おっしゃるとおり、一般的に人手不足と言われる分野に限らず、県内で求められている産業というのがあると思いますので、そこのニーズをハローワークの窓口などでもよく把握をした上で支援をしていきたいというふうに考えております。

また、在籍型出向に関しましては、今、助成金のほうで、在籍型出向を行った場合に助成をするという助成金もございますので、他の助成金と併せて、そちらの助成金の周知も積極的にやっていきたいということと、あとは、在籍型出向を支援しているような産業雇用安定センターですとか、そういったところと連携をするなどをして、確かに在籍型出向を進めることで離職の防止にもつながると思いますので、積極的に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○ 松井労働基準部長

労働基準部長の松井でございます。

先ほどの補足を若干させていただければと思います。局長からも話がありま

したが、外国人労働者、とりわけ留学生といったようなお話でございました。当然、外国人労働者にかかわらず、労基法を周知、遵守を求めるといったことは取り組んでいきたいと思っておりますし、定期監督であるとか集団指導といったようなことがございますので、そういったことで周知を進めていきたいと思っております。

また、小売についてという話も先ほどございました。小売につきましては、当局で取り組んでおりますものでプラスセーフ協議会というのがございまして、小売業の関係の団体であるとか、会社であるとかといった方々に集まっていたいて、労働安全衛生の機運醸成に努めているところです。小売業の安全衛生対策について、周知・啓発に努めていきたいと、このように考えております。

○ 野田会長

事務局からほかにありますか。よろしいですか。

景山委員、よろしいでしょうか。

○ 景山委員

ありがとうございます。

○ 野田会長

そのほか御意見がありましたらお願いいたします。

谷口委員、お願いします。

○ 谷口委員

谷口といいます。ふだん、労働行政に関しまして、御支援、御指導いただきまして、本当にありがとうございます。2点コメントと、あと1点は、ちょっとここでお願いするようなものじゃないかもしれないですけど、お願い1点がございます。

まず、コメントなんですけども、フリーランスの9ページ目ですね、労働環境の整備ということで、こういった皆さんって、どういう仕事を選択するかにもよるんですけども、DX、デジタルのお仕事であれば、島根県に住んだ上で海外の会社に貢献できるということで、UIターンともすごくマッチしていて、場合によっては県内の雇用環境のプラス側に働くこともあると思いますので、こういうところをしっかり整備していただいているのは本当にありがたいなと思っています。引き続きよろしくお願いします。

あと、コメント2点目なんですけども、12ページ目、新たな化学物質規制等のっていう、オの部分なんですけども、対策すべき化学物質って今後もどんどんどんどん増えていくというふうに考えています。一方で、このSDSっていうのが現場にとっては、すごく重要視すべき書類で、日々これを見ながら、こういうアクションをしていくべきかって考えているんですけども、ちょっとこれ間違いかもしれないけど、SDSの改定サイクル、5年ごとであったと理解しています。間違いかもしれないです。毎年っていうのはちょっと難しいかもしれないですけども、もう少しタイムリーにSDSそのものが改定できるようになればいいかなと思っていました。もちろん法令改正なんで、そういう改正を知らないっていうことが許されることではないっていうのはよく認識はしているんですけども、すごく安全衛生にとって大事な書類なので、タイムリー性みたいなのを上げることができればなというふうに思いました。ちょっと5年、間違っているかもしれないです。

あと、ここで言うべきかどうか悩んでいる、お願いに関するようなものなんですけども、外国人労働のところなんですけども、最近ベトナムとか、中国とか、フィリピンの方も大分増え出していまして、会社側に対するいろんなアドバイスとか支援っていうのはある一方で、皆さん、実習生側であったりとか、働く皆さんの何かちょっと気になったことがあったときに相談するような窓口みたいなものが、人数が増えれば増えるほど大切になってくるんじゃないかなというふうに思っていました。これも知識不足かもしれないですけど、例えば最低でも英語とか、ベトナム語、中国語のそういう窓口みたいなものが、今でもちょっとあるのかもしれないですけど、もしなかったら、そういったものを御検討いただいたらありがたいなというふうに思いました。

弊社、日系ブラジル人を協力会社の方をお願いして管理監督していただいているんですけども、もちろんそこにも通報窓口っていうのはあるんですけども、やっぱり村田製作所に聞いてほしいっていう方が結構多くて、ポルトガル語の通報窓口を一つ設けたんですけども、日本人からすると通報するほどのことでもないっていうものが結構上がっていきまして、我々日本人にとってはそうかもしれないんですけども、実際の皆さんにとってはそうでもないっていう、その、何ていうんですかね、感覚の差みたいなものがあって、そういうのを拾って対

応していくことが、その中で本当に潜んでる問題みたいなのに気がついて手を打つっていうことができれば、より円滑にこういった制度が回っていくんではないかなというふうにも思いましたので、そういうことを発言させていただきました。ありがとうございます。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。今、谷口委員からフリーランスの関係の御発言ありがとうございました。

フリーランスの新しい法律でございまして、昨年11月に施行されております。

それに向けて周知・広報などをやってきまして、下半期はフリーランスが多いと思われる企業や活用されていると思う企業、4社か5社訪問しまして、周知・啓発ですとか、法に違反しないかというのを対応しているところでございます。今回、委員のおっしゃるとおり、DX化によりフリーランスとして働く方が島根県に増えていけば、人手不足の解消にもつながると思いますし、Uターン、Iターンの一つの方法として活用できる働き方であると思われるため、来年度につきましても、引き続き周知広報に努めるとともに、直接フリーランスに関わりが強いと思われる企業訪問による周知等そちらのほうをまた進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○ 松井労働基準部長

先ほど化学物質の話がございましたが、SDSの件、私も今資料が手元になくて、何年というのは、また確認させてください。申し訳ございません。

あわせまして、外国人労働者の話がありました。フィリピンであるとか、ベトナム、中国といったような多国籍な言語に相談窓口がないかといったようなお話であったかと思えます。こちらにつきましては、島根局独自というわけではないんですが、本省のほうで、タガログ語であるとか、ベトナム語であるとか、そういった対応、13か国語だったと思えますけど、13か国語で集中的に窓口ございますので、必要に応じてこちらのほうの周知を、まず行っていきたいと思っております。

また、そういった通報の窓口というか、国によって若干労働者の方というか、皆さんの、我々の持っている日本的な常識とちょっとずれているというか、違うところがあるんじゃないかといったようなお話があったかと思えます。こち

らにつきましても、確かにおっしゃるとおりで、その部分がストレスになっているということもあろうかと思いますが、やはりこちらについてもなるべく丁寧に言葉を尽くして説明をすると。そこで、監督署にいらっしゃった、労働相談にいらっしゃったという方々につきましても、丁寧にこちらについても説明をしていきたいというふうに考えております。

○ 内久保健康安全課長

健康安全課長の内久保でございます。先ほどのSDSの御意見につきまして、製造者とユーザーのほうでSDS、行ったり来たりということになるんですけれども、製造者のほうにつきましても、今御意見のとおり、5年以内ごとの見直しをして、1年以内に更新の手続をすると。ユーザーはそれの最新の情報を得て、SDSを活用してリスクアセスメントをしていくというような流れでございますので、県内で製造者のほうの数はそんなに多くはないというふうに認識をしておりますが、ユーザーさんは、相当数いらっしゃるということで、それぞれに分けた周知、それから、今後また、SDSの情報提供の関係で、法令の改正が予定をされていたりと、より厳しくなるというようなことがございます。そういった法令改正の周知の機会も通じまして、併せて周知をしていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。ほかに御意見がありましたらお願いいたします。

それでは、公益側の永野委員からお願いします。

○ 永野委員 弁護士の永野です。よろしくお願いいたします。

私のほうからは2点、質問というより意見になりますが、まず、資料9ページの4フリーランス等の整備について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発されているということなんですけれども、強制加入団体に所属しているようなフリーランスの方は情報を得ることができますが、基本的には孤独で、相談相手もいないという状況ですので、例えば確定申告にひもづけて情報提供をするとか、そういったことをしていただけたらと思います。

あと、事前に質問出していなかったのも、ちょっと細かいことを申し上げるのは、分かる範囲の回答で結構なんですけど、県内では本業がフリーランス、約8,000人というふうになってはいますが、恐らくですが、私の経験上はフリーラ

ンスだって自覚がない方が相当数いらっしゃるって、つまり、確定申告されていないんです、もうずっと長い間。飲食業で日当払いでもらっていて、自分はアルバイトだと信じていて、所得証明を取ってくるとゼロ円になっているので、あれ、おかしいということで、初めて気づくと。開業届も出していないという方がいらっしゃるので、8,000人ですけれども、潜在的にはもう少し数が多いのかなというふうに思います。非常に孤独な方もたくさんいますし、労働局にフリーランスが相談しようというふうになかなか思いが至らないので、この情報周知のところを徹底していただけたらと思います。

2点目で、先ほど外国人労働者の問題が出ましたが、外国人の方と関わる中での印象論としては、国民性はございまして、行政に対する不信感、つまり、賄賂を渡さなければ助けてもらえないんじゃないかとか、現在、日本との関係がよくないので、きっと自分は助けてもらえないんじゃないかとか、そこからもう非常に隔たりが大きいので、例えば、行政だと相談しにくい場合もあるので、NPO法人だとか、多様な窓口の入り口が幾つか種類があるといいのかなというふうに印象として持っています。以上です。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。永野委員から、フリーランスに関して御意見ありがとうございます。

フリーランス法の周知に関しましては、1回目の地労審のほうでもいろいろと御意見いただきまして、確かに潜在的なフリーランスの方というのはたくさんいると思いますけれども、そこへのアプローチがやっぱりどうしても難しいっていうのは根本的にございまして、一つは地道にホームページやいろんな説明会、セミナー、あとは業界団体、経済団体などに働きかけて周知・広報していくというのが一つございますし、あと、御意見いただきました、確定申告の際に周知してはどうかという御意見もいただきましたので、この点については省庁をまたぎますので、貴重なご意見として本省に報告させていただきたいに思います。御意見ありがとうございます。

○ 永沢職業安定部長

外国人について御意見いただき、ありがとうございます。

行政に対して中には不信感を持っていらっしゃるような方もいらっしゃると

いうところで、今ある行政の窓口に対して、労働局だけではなくて、県とか市もそうですけれども、より信頼感を持っていただけるように窓口の周知をするということと、あとは、今でもNPO法人などで生活面の支援をされている団体があるかと思imasuので、そういったところとの連携もより進めていけるよう努めていきたいと思imasu。

○ 野田会長 よろしいでしょうか。

そのほかありましたら、お願いいたします。

新谷委員。

○ 新谷委員

すみません、公益委員の新谷です。アルバイトの関係で1つお尋ねしたいと思imasu。

冒頭、景山委員のほうからも留学生のアルバイトということでお話があったと思うんですけど、やはり同じように日本の学生たちも、今なかなか家からの仕送りが少なかったりとか、あと、厳しい環境の中でアルバイトしながら学んでる子たちもたくさんいると思imasu。ここの計画の中に長時間労働の抑制とか対策いろいろ出ているんですけども、多分、学生たちって、民間の求人サイトというかアプリを使って、隙間バイトってよく言われますけど、結構いろんな、柔らかいものからかなりハードなものまでやってるというふうに聞いています。そうした中で、隙間がもう隙間じゃなくなって、隙間がずっと連続していくというようなことで、先般、報道でも、いわゆるそういったバイトをつなげ合わせると、非常に長い時間労働しているというような状況もあるというふうなことを最近よく報道で見聞きをしています。

そういったところに対する、島根労働局というか、国全体でそういうところの問題意識もあろうかと思うんですけども、今そういったところへの指導とか、行政的な監督というか、そういったところはどのようなふうになっているのかなというところを一つお尋ねしたいなというふうに思imasu。

ハローワークを通じた求人だと、事業主の実態とかもよく分かっておられるし、また、こういう労働時間の抑制ということで、直接事業所への訪問もあって、かなり分かると思うんですけども、そういった中で何か把握できるようなことがあるのかないのかというような視点だったりとか、あと、1つ、これ、

年間の計画表を見せていただくと、４月から７月は「アルバイトの労働条件確かめよう！」キャンペーンとか、何か全国的にこういうものも取り組まれているように思うんですけれども、そういった短時間労働者の方への支援というところについて状況をお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○ 市倉監督課長

御質問ありがとうございます。監督課長の市倉と申します。

今、御質問頂戴しました学生のアルバイトの関係でございますけれども、隙間バイトということで御質問頂戴しまして、私どもとしましては、いわゆるスポットワークという、そういう言い方で、今年度からより対策を強化していこうという、まさにこれからというような状況ではございます。

また、そうは申しても、複数の事業場で働く労働者の方というのはたくさんおられます。兼業、副業どころか、もっとたくさん働いている方、そういった方々について、労働基準監督署の監督官が事業場に監督したときに、なかなかほかの事業場で働いているのかどうかというのを見極めるのは難しいんですけれども、労働基準法上、事業場を通算して労働時間というものを算定すると。

当然、割増し賃金もそういったことで通算されるということでございますので、そういったところは注意しながら監督指導を行っているところでございます。

また、４月から７月のキャンペーンということで御質問も頂戴しておりますけれども、こちらのほうは、厚生労働省のホームページにおきまして、漫画なども活用しながら、特に若い方に分かりやすく労働法を学んでいただくような、御理解いただくような、そういったコンテンツなども載せているところでございます。

また、島根労働局におきまして、これ、御要望に応じて、大学に、または専門学校とか、あとは高校にもお邪魔しておりますけれども、特にアルバイトで注意しなければいけないことなどにつきまして、丁寧な説明に心がけた、そういった講義を行っているところでございます。

以上でございます。

○ 野田会長

そのほかございましたらお願いいたします。

私からも。いろいろ運営方針を聞いて、やはり労働市場の多様化もありますけども、フリーランスの問題だったり、外国人労働者だったり、アルバイトだったりとか、労働市場がもう本当に市場マーケット化しているということで、それぞれに対して非常にきめ細かい指導であったり、支援が必要だなということとも感じておりますけれども、例えば先ほどの学生アルバイトの問題で、私も学生を抱えておりますので、心配しているのは、法規上の問題もそうですし、やはり今話題になってる闇バイトの心配などもあったりして、そういうことになると、今度は警察行政のほうもまた絡んでくると思いますし、その辺、その他の問題も含めまして、他の省庁との連携というものが今後より一層必要とされるのではないかなと思いますけれども、その辺のことで取り組んでおられること、考えておられることなどありましたら、お聞かせいただけたらと思います。よろしくお願いします。

○ 森岡総務部長

総務部長の森岡と申します。お尋ねへの直接的な回答とはなりませんが、当局の一部職員向けの内部研修として、県警のご担当をお招きして、今年度においては、いわゆるトクリュウの関係などに関する講義をいただく機会を設けたことを共有させていただきます。ちなみに、この内部研修は法令遵守をテーマとするもので、毎年度実施しております。

会長ご指摘のとおり、警察機関との連携が益々重要となってきております。今後も必要に応じた警察機関との連携に努めてまいります。

○ 野田会長

私も思いつきの発言でしたけど、もう一つ思いついたのは、今日、景山委員の最初の発言で第一次産業のお話もありまして、これもまた農業関係、農林水産省の課題でもありますよね、その人手不足というのは。ですから、今後、農業法人みたいなのがあって、そこで求人というふうになれば直接把握できるわけですけども、農家が人を欲しいとかいった場合にどういうことができるのか、ハローワークなんかは使えるのかみたいなところも、今後、連携が必要になるのかと思いました。

これは一つの例ですけど、今後いろんな面で多分野の連携が必要になるというところを感じたので、発言させていただきました。

河野委員、お願いします。

○ 河野委員

今ちょうど一次産業のことを言ってくださって、いいこと触れていただいたなと思いました。

今、東京からコンサルの方というか、マッチングしてくださる方を呼んでいただいて、定期的にグリーンフォーラムを島根県の松江で開催されています。

先回、ちょうど一次産業のことでテーマを決めてやりたいと、皆さんから意見を聞いてということで、仕立てをしてくださったんです。ただ、私も漠然とそれを言われたときに、ちょっと一次産業というのがしっくりこなかったというか。今、実際に二次産業、三次産業以降、DXも絡めて大きくなる中で、一次産業は3%から4%程度の就労率と聞いています。

私の友人も、田んぼを親がしていまして、それを絶やしたくないということで、県外から旦那さんと帰ってこられて、シイタケ栽培を始められたわけです。石見地域もそういったちょっとした取組を一生懸命、補助金も使いながらやっておられるんですけど、何となく行政の方との、先ほどずれという言葉が何回か出てきましたが、何となく、今もコンプライアンスとか、ルールというのが重なっていくばかりで、正直、私ども全部頭の中に入れるというのがとてもしんどい状況で仕事をしています。

足すのだったら何か引いてくれという。それはただ、いろんなケガや事故を防ぐために皆さんがいろいろ考えて、ここでいろんな話合いをしていただいて、表に出てくるというのが私もよく分かったんですけど、一次産業するにも何か取組が難しいといえますか・・・。

大きい会社と小さい会社で、それだけでも差がある。80近い方と20代の方が働いておられる。それだけ差があって、そういった中で、あれもしよう、これもしようと思うわけですが、補助金を決められるときも、現場に行って、どういったことが本当に大変なんだろうかということ、ぜひとも現場サイドの立場から、まさかと思うずれを解消しながらいろんなこと決めていただけたらうれしいなという思いがしました。

○ 岩見局長

それでは、ちょっと補足でございます。

まず、先ほど会長からお話ありました他省庁との連携につきましてでございますけれども、1つ、今、世間を騒がせています闇バイト関係に関しては、これは先ほど総務部長からも話がございましたけれども、私もちょっと現状を、労働行政で今どういうアクションだったかなというのをずっと思い出してはいたんですが、本省からの情報では、やはり現状は、結論から言うと、まずは警察機関に相談してくださいということで対応してるというところでございます。ただ、これも今までの私の経験則でございますけれども、犯罪が構造的に複雑・高度化していくと、それはまた次のフェーズで警察等機関と新しいスキーム・連携手法を模索してやっていくことになるのだろうなというふうには、まず一つ思っております。

具体的には、外国人技能実習生関係ですとか、あとは、例えばバス会社の事故とか、高速道路で悲惨な事故が過去にも何件かありましたけども、そういうときには、例えば法務省の出入国管理庁と相互の通報制度、あと、運輸局等々の相互の通報制度・合同監督等々を実施して、その情報のやり取りの中で相互に対応しているという連携はもう既に、これ、従前から行っているというところでございます。

あとは、一番細かいところでは刑事訴訟法に基づく捜査照会ですね、そういうものに基づきまして相互に情報提供をし合って然るべき機関に対応いただく等々を行政としては行っているというところでございます。

あと、もう1点は、河野委員からお話にもありました、ずれの問題でございますけれども、私のほうからも、抽象的な話になりますけれども、まず、東京からなされる指示について、地方局でそれを受けたときに、これ、そのままストレートに展開できるのかと、そういう部分でずれを感じるということのは正直あります。ですので、我々もそれ、じゃあ、さらに、例えば島根県で行政展開するに当たって、ただ、法令通達には違背できませんので、運用の中でいかにずれをなくしていくかというのは日々努力してるところでございます。ただ、その我々が運用の中でずれをいかに少なくするかというのは、確かに実情を知らないとなかなか当てはめていけない部分といたしますか、我々ではうまくいったと

思っても、現実にはそれを受けられる県民の皆様とかからすると、いや、やっぱり役所は分かってないよねというように思われることもあるかもしれません。現にあると思います。ただ、そのずれをできるだけ最小限にしていくために、また我々も機会を捉まえて、ちょっと現場、いろいろ見て回るということでやっていきたいと思っております。

以上です。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

もう一度追加で、ずれの関係ですけれども、今年度の1回目の地労審のときに、松本委員から、えるぼし、くるみんの認定の制度がちょっと難しいのではないかとということで御意見賜りまして、その点につきましては、局長の岩見と私のほうから本省の担当の部署に意見として上げておりますので、この場をお借りして御報告いたします。

○ 岩見局長

均等局の、まず、局の窓口の課長と話しまして、1回目の地労審の場でも私から申し上げましたけれども、委員がおっしゃる御意見、それに対して、私があるとき答えた内容というのが、委員のおっしゃるとおり、地域の実情に応じてというところがベストではあるんですけども、ただ、やっぱり一定の基準を定立してちょっと当てはめていかなきゃいけないというところで、審査基準としては、どうしても現況ですね、現況では画一的にならざるを得ない部分もあるというふうにお答えしたかなというふうに思っているんですが、本省の課長のほうからも、現状は、委員の御趣旨は十分承りましたということで、今後のまた審査基準の改定等に向けて、参考にさせていただきたいということでございましたので、ここで補足いたします。

○ 野田会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにないようでしたら、よろしいですかね。

時間の都合もございますので、島根労働局の取組（令和7年度行政運営方針）（案）は本審議で了承されたしたいと思いますと思いますが、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した。

(2) 島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について

○ 野田会長

それでは、次、議題の（２）、島根県外衣・シャツ製造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。

○ 松井労働基準部長

労働基準部長の松井でございます。引き続きまして、外衣・シャツ製造業最低工賃について説明したいと思います。

資料、インデックスがついてるものがございますが、こちらで説明させていただきます。インデックス、１から４まであるかと思いますが、基本的には１を御覧いただければと思っております。２、３、４は資料だと思っていただければと思います。

１の計画について、１、最低工賃改正３か年計画についてというところがございます。島根労働局では３つの最低工賃でございます。

今年度は、外衣・シャツ製造業の改正予定ということになっております。２の委託者及び労働者数につきましてですが、県内の外衣・シャツ製造業の委託者と労働者のそれぞれの数を見ますと、委託者が１４社、労働者、いわゆる家内労働者、こちらでございますが、こちらは９０名、というような現状でございます。また、３番の調査につきまして、労働局が委託者に対して調査を行いましたところ、インデックスの４で調査結果が出ておりますが、長くなるので割愛させていただきます。

こちらの４の最低工賃改正諮問の要件についてということで、改正につきましては、５つ要件ございます。

まず、１番目でございますが、前回の改正から３年以上経過しているということでございます。こちらについては直近の改正が平成１５年６月ということで、該当しているということでございます。

次に、継続性のある業種で、適用家内労働者数が３００名以上存在するものとい

うことですが、こちらにつきましては先ほど申し上げたとおり、90名、ということですが、家内労働者、こちらの数につきましてはこの3年間、前回と比べて3年間で31名減少といったような状況でございます。

3番の他地域の関連性が強い業種であることということですが、こちらにつきましては、家内労働者、ほぼ全て島根県の在住者ということになります。

4番、島根県の主要産業に関連するものでございますが、県内の同種事業場は自社ブランドの企業はないということで、全て県外の手元メーカーの下請ということになります。

5番、工賃が低廉な業種ということですが、前回、令和3年度の調査と今年度の調査の比較では、1か月平均作業時間が6.4時間減少していると、また、1か月の平均工賃が2.4%減少しているということですが、工賃額については1時間当たり、工賃額の平均でございますが、こちらが402円63銭ということですが、こちらは島根県最低賃金と比較しまして41.9%という状況でございます、工賃が低廉な業種に該当するということになります。

1から5に当てはめた結論を申し上げますと、次のページの6でございますが、下の改正諮問の見送りについてというふうに書かせていただいておりますが、本件最低工賃の改正につきましては、必要性というのがなかなか難しいんじゃないかということで、諮問を見送ることとし、今後の推移を見守っていきたいと、このように考えているところでございます。

事務局の説明は、以上でございます。

○ 野田会長

ありがとうございます。

ただいま島根県外衣・シャツ製造業最低工賃についての説明がありましたけれども、この内容でよろしいでしょうか。御意見がありましたらお願いいたします。

御異議なし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、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃について、諮問をしないということで確認したいと思います。

(3) 島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について（報告）

○ 野田会長

続きまして、議題の3、島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○ 松井労働基準部長

引き続きまして、労働基準部長の松井でございます。それでは、島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況につきまして御報告申し上げたいと思います。

お配りしております、青いパワーポイントの資料になります。島根労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況ということで御覧いただければと思います。

資料を1枚めくっていただきまして、2ページ目をお開きください。島根労働局第14次労働災害防止計画につきましては、死亡災害の撲滅を目指しまして、前5年の比、5%以上減少させ、年平均4人以下とするといったようなことが一つの目標でございます。もう一つ、死傷災害の増加に歯止めをかけ、2027年までに減少させるという2つの目標といたしまして、対策ごとにアウトプット指標であると、あと、アウトカム指標というものを定めまして推進しているといったような状況でございます。

資料をめくっていただきまして、3ページを御覧ください。労働災害の推移をグラフで示しております。令和6年におきましては、速報値の状態でございますが、死傷者数、こちらにつきましては、御覧いただいたとおり、前年同期と比べまして減少しております。といったことから、確定値につきましても恐らく前年比減少になるといったようなことが見込まれているところでございます。また、死亡災害、こちらにつきましても、撲滅ということには至っておりませんが、見ていただいたとおり、令和6年は死亡者お一人ということで、過去最少といったような状況でございます。

もう1枚めくっていただきまして、4ページ目でございます。資料4ページ以降につきましては、対策ごとに、先ほど申し上げたアウトプット指標とアウトカム指標の状況ということになってございます。アウトプット指標の諸調べにつきましては、令和6年4月から12月までの間に各監督署の安全衛生部署の職員が実施いたしました。

事業場に対する個別指導の際に聞き取り、またはアンケートにより集計した結果ということになっております。例えば、転倒災害防止など、全業種に係るものにつきましては全74事業場に対する集計結果でございまして、業種ごとの指標につきましては対事業場の集計結果といったような状況でございます。指標ごとの細かい説明につきましては省かせていただきますが、当局の最重点といたします高年齢労働者の労働災害防止対策であるとか、転倒災害の防止対策、こちらにつきましては取組を全く行っていない、残念ながら、そういった事業場もございます。ということから、引き続きましてガイドラインであるとか補助金などの周知に加えまして、指標ごとの対策の推進に必要な指導、周知、こういったものを引き続き実施していきたいと考えております。

以上、簡単ではございますが、報告とさせていただきます。

○ 野田会長

ありがとうございます。

ただいまの御報告について、御意見ござい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

要望を1点だけです。環境森林税が始まりまして、島根県内も全国では森林比率が、たしか3番目に高い県だというふうに思っておりますけれども、この整備あるいは開発といったものが進んでこようかというふうに思います。頂いた資料にも一部載っておりますけれども、木を切る等々についてはこれまでも死亡災害も起きておりますし、新規参入といったことも十分考えられるということから、より気を配った対応が必要ではないかというふうに思っております。この辺についても県の計画に基づいて行われるケースも多うございますので、ぜひ連携を取っていただいて、事故が起きない、そういった環境に努めていただければというふうに思います。

加えて、やはり説明はあっておりますけれども、介護現場の災害が多いということですし、災害に至らなくても、腰痛ということが出ております。やはり他県の事例にあるように、身体に触らなくてもいい介護というふうに進んでいかなくては、本県のこの労働環境というのはよくなならないというふうに思っておりますので、ぜひ、行政機関としても積極的にそういったところへのいろいろなものの導入、合理化等について進められるよう、また周知等をお願いをしたいというふうに思っております。

以上です。

○ 松井労働基準部長

景山委員、ありがとうございます。

森林につきましては、おっしゃるとおり、県との連携は非常に大事だと思っておりますので、事故がないようにというのは当然でございますが、県との連携の上、進めていきたいと思っております。

また、介護につきましても御意見いただきました。ありがとうございます。こちらにつきましても、先ほどもちょっと小売のところで話ありましたが、介護でもプラスセーフ協議会といいまして、そういった介護施設の方々と連携を取る機会ございますので、こういったところで、例えば先ほど合理化という話もございましたが、ほかの施設の取組であるとか、そういった好事例なども共有しながら取組を進めていきたいと、このように考えております。

○ 野田会長

ありがとうございます。

その他、御意見ございますでしょうか。

それでは、今日は予定していた時間よりも早いんですが、大体、御意見、御質問、皆様方から出たと思いますので、以上をもちまして質疑を終了させていただきます。

(4) その他

○ 野田会長

その他、議事項目等がありましたら、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

特にございません。

4 質 疑

- 野田会長

各委員から、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

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、出席した全員の議事録案の内容確認を受けて作成をしてください。

閉 会

- 野田会長

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

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

では、進行を事務局へお返しします。

- 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。

それでは、閉会に当たり、岩見労働局長から一言御挨拶させていただきます。

- 岩見局長

本日は忌憚のない御意見、御要望等々を賜りまして、改めまして厚く御礼申し上げます。

当局におきましては、また次年度、もう今さらといいますか、さらに行政需要が高まっていくだろうというふうに拝察しているところでございます。

また、本省からの制度改正に伴う新規施策ですとか、現行制度の改正等々、行政の遂行に当たって、なかなかスムーズにいかない面もあらうかと思いますが、けれども、また、皆様方からの御意見、御示唆等を頂戴しつつ、適切に進めていきたいと思っておりますので、どうぞ次年度もよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○ 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2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。以上でございます。