

第 49 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 7 年 12 月 16 日

第49回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 令和7年12月16日（火） 10時00分～12時00分

2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室 鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 足立委員、木原委員、多田委員、中野委員、門木委員

労働者代表 河村委員、北畑委員、杉元委員、寺田委員、山崎委員、山下委員

使用者代表 見生委員、澤委員、竹上委員、西村委員、橋本委員、森委員

【事務局】

山下労働局長、大原総務部長、岡田雇用環境・均等室長、高橋労働基準部長、
森脇職業安定部長、松浦総務課長、田中総務企画官、清水労働保険徴収室長、
中島雇用環境改善・均等推進監理官、古山監督課長、中塚賃金室長、
丹生健康安全課長、寺内労災補償課長、三澤職業安定課長、荻原職業対策課長、
山本訓練課長

4 議 題

- (1) 鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名について
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会に所属する委員の指名について
- (3) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改定結果の報告について
- (4) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の審議について
- (5) 令和7年度鳥取労働局行政運営状況について
- (6) その他

5 配付資料

- (1) 労働審議会関係 令・規定・要領
- (2) 鳥取地方労働審議会委員名簿

- (3) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定に関する報告書
- (4) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の審議について
- (5) 鳥取労働局の行政運営状況について（令和7年度）
- (6) 就職支援サービスコーナーチラシ
- (7) 介護就職ダイチラシ
- (8) 人材確保等支援助成金雇用管理・雇用環境整備助成コースのご案内
- (9) 人材開発支援助成金チラシ
- (10) とっとり就職フェアチラシ
- (11) わかもの支援窓口チラシ
- (12) 「地元企業魅力発見会」等の開催について
- (13) 障害者職業紹介状況プレス発表
- (14) 障害者雇用状況（61）プレス発表
- (15) 生涯現役コーナーチラシ
- (16) 鳥取所各コーナー紹介チラシ
- (17) 就職氷河期・ミドル世代専門窓口
- (18) 鳥取県・鳥取労働局から県内企業の皆さまへの大切なお知らせです
- (19) 賃金引き上げの支援策
- (20) 業務改善助成金の申請状況
- (21) 賃金引き上げに活用できる助成金セミナー
- (22) 鳥取県の最低賃金
- (23) 賃金引き上げ特設ページを公開中！
- (24) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画
- (25) 令和7年労働災害発生状況（速報）
- (26) 令和6年死亡災害発生状況（確定）
- (27) 転倒災害が倍増！転倒災害のない職場づくりをお願いします（R7.8版）
- (28) STOP！冬の転倒災害
- (29) 職場の熱中症予防対策
- (30) ストレスチェックの導入には産保センターをご利用ください
- (31) 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて
- (32) 「ゼロ災55」無災害運動
- (33) 両立支援助成金のご案内

- (34) キャリアアップ助成金チラシ
- (35) 育児・介護休業法改正ポイントのご案内
- (36) ハラスメント対策リーフ
- (37) ハラスメント相談状況
- (38) 業務改善助成金パンフ
- (39) はたサポリーフ
- (40) 鳥取働き方改革推進キャンペーン2025について
- (41) 令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組み結果
- (42) カスタマーハラスメント対策リーフレット
 - ・ 鳥取地方労働審議会委員名簿（会長表示）
 - ・ 労働災害防止部会委員名簿
 - ・ 家内労働部会委員名簿

6 議 事

○大原総務部長 おはようございます。鳥取労働局総務部長の大原でございます。今日は大変お忙しい中で、私どもの鳥取地方労働審議会にお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

実は何名かの委員の方から到着が少し遅れる旨お話を伺っております。本来は、今回役員任期2年を迎えて、まず会長の御指名から全てが始まる場所ではありますが、そのような状況から会長が指名されていなくてもできる議題から進めさせていただきながら、委員のご到着をお待ちしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

ですので、次第も、最初に当局長の山下の挨拶から、最初、議題（3）番の「鳥取県男子服・婦人服製造業最低賃金の改定結果の報告」が、会長がいらっしゃらなくても同報告自体はできますので、そういう形でイレギュラーではございますけれども、進めさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

では、事務局の田中により進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

○田中総務企画官 それでは、始めさせていただきたいと思います。本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。事務局を担当いたします総務企画官の田中と申します。会長選出までの間、こちらで進行させていただきます。どうぞよろしく

お願いします。

まず、当審議会の成立の件について御報告いたします。本日、公益代表の土居委員からは急遽御欠席ということで御連絡をいただきました。また、先ほど総務部長、大原から説明をさせていただきましたが、多田委員と寺田委員につきましては、少し遅れてこちらに到着される予定ということでございます。今現在、18名委員の皆様のうち15名の御出席をいただいておりますので、3分の2以上の出席となり、地方労働審議会令第8条第1項により、本日の審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

それでは、ただいまから第49回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、事務局から何点か御説明をいたします。

最初に、議事録等の公開についてです。審議会の内容につきましては、当審議会運営規程第6条に基づき議事録を作成して、会議資料とともに鳥取労働局のホームページへ公表させていただきます。その中で発言者のお名前も公開させていただきます。あらかじめ御了承ください。

続いて、議事の公開の取扱いについて御報告いたします。12月5日から12月11日の間、傍聴の募集を行いましたが、希望者はございませんでした。なお、報道機関が取材のために途中で入退室される可能性がございますので、こちらにつきまして御了承ください。

最後に、会議資料につきまして、事前に資料ナンバー1から41を郵送でお送りさせていただきました。加えまして、本日お手元に資料の差し替え、追加のお願いをお配りしております。御確認いただければと思います。ナンバー3につきましては誤植がございましたので、差し替えをしております。また、資料ナンバー5につきましては、先日本渡ししたものを最新のバージョンに修正しております。一式配付しておりますので、本日はこの資料を中心に御説明をさせていただきます。御確認いただき、不足がございましたらお申し出ください。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、山下禎博が御挨拶申し上げます。

○山下労働局長 改めまして、鳥取労働局長の山下でございます。おはようございます。簡単ではございますが、私から一言御挨拶させていただきたいと思います。

本日は御多忙の中、当審議会に御出席いただきましたこと、また改めてお礼申し上げます。改めて、日頃から私どもの労働行政につきまして、御理解、御協力を賜っていることにつきまして感謝申し上げたいと思っております。

本審議会は毎年この時期というところで、私ども労働行政の実行状況等について御説明させていただいて、委員の皆様からの御意見等賜るという場というふうに承知してございます。

今年度の私どもの行政につきましては、また昨年と同様でございますけれども、多様な人材の活躍と人材確保の支援、また、誰もが働きやすい職場環境づくりと、この2本の観点で業務を進めているというところでございます。政権は替わっているところではございますけれども、地方ごとの労働行政につきましては、特段大きくやることが変わっているわけではございませんので、そういったところで浮き足だつてということのないように、ハローワーク、労働基準監督署、雇用均等室、労働局が一体となって、現場の業務をしっかりやっていくということが非常に大事なというふうに思っております。そういった場面場面で皆様方からの御意見等も頂戴しながら進めてきているところでございます。

本日は、そういった私どもの行政の運営状況等についても御説明をさせていただくというところでございますので、なかなか短い時間で、多くの意見をおっしゃっていただけるかどうかあれですけれども、忌憚のない御意見等賜って、またこれからの私どもの行政に生かしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○田中総務企画官 本年10月1日付で当審議会の委員の改選がございました。新たに就任された委員の方を御紹介させていただきます。

まず、労働者代表、杉元亜紀委員。

○杉元委員 よろしく申し上げます。

○田中総務企画官 同じく、寺田真里委員。

○寺田委員 寺田です。よろしく申し上げます。

○田中総務企画官 同じく、山下浩二委員。

○山下委員 山下です。よろしく申し上げます。

○田中総務企画官 続きまして、使用者代表、竹上順子委員。

○竹上委員 竹上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中総務企画官 同じく、橋本真弓委員。

○橋本委員 橋本です。よろしく申し上げます。

○田中総務企画官 同じく、森英司委員。

○森委員 森です。今日はよろしくお願いいたします。

○田中総務企画官 どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入っていきたいと思います。

まず、先ほども総務部長から説明をさせていただきましたが、議題（１）と（２）につきましては飛ばさせていただきます、議題の（３）番に進めさせていただきたいと思います。

そうしましたら、議題の（３）鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改定結果報告について、事務局から説明をいたします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。どうぞよろしくお願いいたします。では、私から報告をさせていただきます。

まず、冒頭、皆様方におわびをさせていただきたいと思います。既にお配りの資料３でございますけれども、こちらの資料３、工賃の額がちょっと改定前の額になっておりまして、本日、机上配付で差し替えをさせていただいております。誠に申し訳ありませんでした。

では、説明に当たりましては、こちらの資料３を使って御説明したいと思いますので、まず、こちらの資料３を御覧いただきたいと思います。

こちら、ページを振ってなくて申し訳ないですけれども、２枚目の裏面を御覧いただきたいと思います。

まず、こちらの審議会概要を御覧いただきたいと思います。今年の３月７日開催の第４８回鳥取地方労働審議会におきまして、鳥取労働局長から鳥取地方労働審議会宛てに鳥取県男子服・婦人服製造業に係る最低工賃の改正を諮問させていただいたところでございます。この諮問を受けまして、最低工賃の改正に向けた調査審議を行うため、審議会に最低工賃専門部会を設置しますとともに、最低工賃専門部会で御審議いただく公労使の委員を会長から御指名をいただきました。また、あわせて、鳥取地方労働審議会運営規程第１１条第１項に基づきまして、最低工賃専門部会の部会長が審議会の委員である場合、その所管事務につきまして議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするということにつきましても御確認をいただいたところでございます。

そして、５月９日に第１回の専門部会を開催し、部会長に中野委員、そして、部会長代理に道前委員が就かれたところでございます。そして、５月から６月にかけて、３回にわたって専門部会を開催し、事務局から委託者の実態調査結果ですとか、また、家内労働者の意見収集結果、それから、他府県における男子服・婦人服製造業の最低工賃の設定現状、あるいは、最近の経済指標の資料などを提出させていただきまして、これらの資料

を基に御審議をいただいたところです。改正前の最低工賃が平成27年5月21日に発効して以来、おおむね10年間、据置かれていたという状況でございましたので、大きく3点について御審議をいただきました。

まず、1点目は、新たに設定する品目や、また、削除する品目があるかどうか。2点目は、標準作業時間についての見直しについて。それから、3点目が各品目の工賃についての見直しについてでございます。

審議の結果、男子服製造業につきましては、新たに設定する品目、削除する品目はないこと、そして、標準作業時間につきましては、そで付け裏まつりを16分から30分に、そして、見返し7ミリ星入れを7分から10分に、そで裏星入れを4分から5分に見直すこと。そして、現行で設定されている各品目の工賃額につきましては、資料の1枚目でございますが、こちらの裏面のとおり、全品目及び全工程について、近年の物価上昇を踏まえ10%引き上げること。そして、また、婦人服製造業につきましては、新たな品目及び削除する品目はないこと、それから、標準作業時間の見直しはないこと、現行で設定されている各品目の工賃額につきましては、全品目及び全工程について、男子服製造業と同様に、10%引き上げること、これらについて全会一致で議決され、専門部会報告が取りまとめられたところでございます。

中野委員を部会長とする最低工賃専門部会の審議で議決されましたので、同日付で、こちら、資料の4枚目、本審議会答申をつけてございますが、こちらの答申となっていてところでございます。また、家内労働法第9条に基づきまして、答申要旨とともに関係労働者、そして委託者からの異議申出の公示を事務局が行いましたが、意見の申出がございませんでしたので、その後、官報公示等の事務処理手続を経まして、8月22日に改正発効しております。その後、新聞発表や、また委託者への個別連絡、それから鳥取労働局のホームページへの掲載などにより、改正されました男子服・婦人服製造業最低工賃額を周知しているところでございます。

以上が改正結果の報告でございます。

○田中総務企画官 以上、議題（3）について事務局から説明をさせていただきました。

それでは、本日出席予定の皆様、お集まりになられましたので、次第につきましては、改めまして、議事の（1）から進めさせていただきたいと思います。

まず、議題の（1）の鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名についてです。会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、審議会に会長を置き、公益

を代表する委員のうちから委員が選挙するとあります。この選挙につきましては、慣例で委員の皆様から御推薦をいただき、お諮りするという事で選出しております。その方法でよろしいでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

では、どなたか御推薦いただけないでしょうか。

お願いします。

○河村委員 労働者委員の河村です。これまでの御経験も踏まえて、多田委員に会長の任を受けていただければというふうに考えてございますので、皆さんの賛同をよろしく願います。

○田中総務企画官 ただいま多田委員との御推薦がございました。皆様、いかがでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

多田委員、いかがでしょうか。

○多田会長 承りました。

○田中総務企画官 ありがとうございます。

それでは、多田委員がお引き受けいただけるということですので、会長に御就任いただきます。

次に、会長代理についてですが、地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとございます。つきましては、多田会長に会長代理を御指名いただきたいと思います。

○多田会長 会長代理ですけれども、公益代表の足立委員をお願いをしたいというふうに思っております。

足立委員、いかがでしょうか。

○足立委員 お引受けいたします。

○多田会長 ありがとうございます。

○田中総務企画官 それでは、改めて職名入りの委員名簿を配付いたします。

それでは、ただいまからの当審議会の運営を多田会長にお願いしたいと思います。

多田会長、よろしくお願いします。

○多田会長 それでは、改めて御挨拶だけはさせていただきたいと思います。今、鳥取地方労働審議会の会長に皆様から御承認いただきました、多田でございます。本来であれば、ここにおられる皆様の中で私よりも適任の方が大勢いらっしゃると思いますが、僭

越ながら、引き続き会長をさせていただきたいと思います。精いっぱい頑張りたいと思いますので、皆様、御協力よろしくお願いいたします。

それでは、議事の順序に従いまして、進めていきたいと思います。それぞれの議題に即しまして、委員の皆様から積極的な御意見や御質問をいただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日の審議会の終了は12時をめどとしておりますので、円滑な議事運営に御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議題の（２）番に入ります。労働災害防止部会及び家内労働部会に所属する委員の指名につきまして、事務局のほうから御説明よろしくお願いいたします。

○田中総務企画官 御説明いたします。当審議会運営規程第8条第1項において、当審議会には労働災害防止部会と家内労働部会を置くこととされています。部会の構成員は、労働災害防止部会については、当審議会委員から公・労・使の代表各3名の合計9名、家内労働部会については、当審議会委員と臨時委員から公益、家内労働者、委託者の代表各3名の合計9名となっています。当審議会委員及び臨時委員につきましては、会議次第の資料ナンバー2の鳥取地方労働審議会委員名簿と本日追加配付しております鳥取地方労働審議会臨時委員名簿を御覧いただければと思います。

地方労働審議会令第6条第2項において、部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名するとありますので、お配りの名簿の中から部会に所属していただく委員を会長に指名させていただきます。

では、会長、よろしくお願いいたします。

○多田会長 分かりました。それでは、私から指名をさせていただきたいと思います。

まず、労働災害防止部会につきまして、公益代表としまして、私と中野聡委員、それから木原奈穂子委員にお願いしたいと思います。それから、労働者代表につきましては、杉元亜紀委員、それから寺田真里委員、そして、山崎睦委員の3名にお願いしたいと思います。そして、あと使用者代表としましては、見生政和委員、あと竹上順子委員、そして、西村知巳委員ということで、それぞれお願いいたします。よろしいでしょうか。（「結構です」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

次に、家内労働部会につきまして、公益代表としましては、佐藤匡臨時委員、そして、道前緑臨時委員、そして、中野聡委員にお願いをしたいと考えております。そして、家内

労働者代表としましては、浅山里奈臨時委員、そして、山下浩二委員、そして、吉岡孝子臨時委員にお願いしたいと思っております。そして、委託者代表としましては、榎本陽一臨時委員、そして、西村知巳委員、そして、吉岡きよ乃臨時委員にそれぞれお願いをいたします。よろしいでしょうか。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

○大原総務部長 ご指名いただきました委員の名簿を配らせていただきたいと思います。

○多田会長 それでは、事務局のほうから、今御承諾いただきました部会の委員名簿が配付されましたので、それぞれ御確認をいただきたいと思います。

それでは、続きまして、議題の（４）の鳥取県和服裁縫業最低工賃の審議についてであります。

まず、事務局のほうから説明のほうをよろしくお願いいたします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。私から説明させていただきます。

まず、資料４、こちらの裏面を御覧いただきたいと思います。こちらに第１５次最低工賃改正計画を掲載しています。本計画は３月７日開催の第４８回審議会で御確認をいただいておりますが、本計画では、今年度は鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正について審議する予定となっております。

次のページを御覧いただきたいと思います。こちら、審議工程表でございます。先ほど多田会長から家内労働部会委員の指名がございましたので、今後、速やかに第１７回家内労働部会を開催いたします。当部会では、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正の必要性について御審議をいただき、審議結果は会長宛て報告され、会長から労働局長に報告されます。審議結果が必要性なしとなった場合は改正見送りとなりますが、必要性ありとなった場合は、労働局長は審議会会長に鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正諮問を行うことになります。

ここで、審議会委員の皆様方に御了解いただきたい事項がございます。

まず、こちらの５ページ目を御覧いただきたいと思います。５ページ目の後段の部分でございますけれども、改正諮問は審議会を開催して行うことが通常でございますが、今回はこちらに記載の審議会運営規程第２条第２項を適用しまして、労働局長から会長宛て諮問文を発出することをもって会議の招集に代えさせていただきたいと思っております。理由としましては、次回の審議会が来年の３月の予定であること、そして、また、物価の高騰が続いている中、家内労働者の方の労働条件の改善について速やかに審議する必要があること、こういったことからでございます。

なお、部会報告及び諮問文等につきましては、後日、委員の皆様方に共有させていただきたいと思っております。

また再び、審議工程表を御覧いただきたいと思います。審議会会長は、改正諮問を受けまして最低工賃専門部会を設置し、専門部会委員を指名することになります。そして、あわせて、関係家内労働者・委託者の意見聴取の公示を行います。その後、専門部会を開催し、調査審議を行うことになります。審議結果につきましては、鳥取地方労働審議会運営規程第11条第1項に基づきまして、最低工賃専門部会の部会長が審議会の委員である場合は、当該議決をもって審議会の議決とし、労働局長に答申されます。また、一方、専門部会の部会長が審議会委員でない場合には、審議会会長に報告し、審議会で部会報告について審議し、採決が行われ、答申となります。

事務局といたしましては、年度末御多用な専門部会委員の方々には大変御苦勞をおかけいたしますが、どうか年度内に答申が得られますように、専門部会の運営に努めてまいります。

私からは以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

今、議題（４）につきまして事務局から説明がございました。

それでは、説明のあった件につきまして、皆様から御意見や御質問などありましたらいただきたいと思います。挙手で発言をお願いしたいと思いますけれども、御発言の前にはお名前をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

北畑委員。

○北畑委員 労働者委員の北畑です。よろしくお願いします。

和服裁縫業の件ですが、私も前回関わらせていただいたんですけども、和服文化を支えている和服裁縫業、これは今でこそ少人数になっていますが、当時から多くの家内労働者にとって営々と受け継がれてきた、言わば伝統的な技術と言っても過言ではないというふうに考えております。和服裁縫業の最低工賃、これをやはり守りまして、家内労働者のために今後もその技術を継承してもらいたいというふうに考えておりますので、ぜひ御審議のほどよろしくお願いします。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○高橋労働基準部長 また喫緊に家内労働部会を開催いたしまして、委員の皆様方に必要

性についてしっかり御審議いただきたいと思っております。

○多田会長 非常に重要な御指摘かと思えます。しっかりと審議していただきたいと思えます。

ほかにいかがでしょうか。

河村委員。

○河村委員 労働者委員の河村です。近年、御存じのとおり、地方の最低賃金が上昇しています。そういった中で、この家内労働の部類というのは、その労働者、いわゆる労働者が個人事業主扱いということになりますので、最低賃金の適用外という扱いになっているというのが今の現状だというふうに思えます。そういったことから考えると、家内労働部会で御審議される最低工賃は非常に重要な役割を果たしているというふうに考えておりまして、今現在、鳥取県においては和服裁縫業と男子服・婦人服製造業のみということになっております。私の認識では、まだこの家内労働としてあらゆる業種の作業が存在しているのではないかというふうに思っております。それが直ちに最低工賃の設定をするかどうかということではないかもしれませんが、家内労働部会のほうで、今設定をされていない業種に関しても、ぜひ調査研究を行っていただければというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○多田会長 ありがとうございます。

今の御意見、いかがでしょうか。

○高橋労働基準部長 基準部長の高橋でございます。河村委員のおっしゃるとおり、関係家内労働者の方、また委託者の方から申出がありましたら、しっかり資料を整えまして、家内労働部会において、その必要性について、また御審議をいただきたいと思っております。

○多田会長 ありがとうございます。

最低賃金の審議など、賃金がどんどん上がっていく状況の中で、やはりどうしてもこういうところが抜け落ちてしまう可能性がありますので、ぜひしっかりと御意見いただければと思っております。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、鳥取県和服裁縫業最低工賃の審議につきまして、事務局の御説明のとおり進めることでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、御承認いただいたということで進めさせていただきたいと思えます。

それでは、続きまして、議題の（５）に入りたいと思います。議題の（５）の令和７年度の鳥取労働局行政運営状況につきまして、まずは事務局から説明よろしく願いいたします。

○森脇職業安定部長 職業安定部長の森脇です。よろしくお願いします。

お手元に資料の５があると思います。そちらを御用意いただければと思います。項目ごとにそれぞれ担当から説明をさせていただきます。

まず、資料２ページ目です。人材確保支援ということでございます。少子高齢化で労働人口が減っている中、多くの業種におきまして人材確保が課題になっております。人手不足への対応について、人材確保支援ということを掲げさせていただいております。

主な取組内容としまして、（１）の①として上げておりますけれども、鳥取ハローワークと米子のハローワークに設置しております就職支援サービスコーナー、こちらを中心としまして、特に人手不足の顕著な分野について、求職者の確保支援、それから、各業界と連携した相談会であったり、そういった取組、求職者、求人者、双方への支援を実施しております。

また、（２）にありますとおり、事業所への雇用管理改善援助、こういったものを実施しております。雇用管理改善の観点からの充足支援、こういったものを各ハローワークで行っているところでございます。

右側の取組状況ですけれども、①と②の就職件数はおおむね例年ベースの状況でございます。④の説明会等は、例年より相当数、数を増やしております、積極的にマッチング支援を行っている状況です。

今後も引き続き、求人者への充足支援、こちらを積極的に実施していきまして、マッチング効果を高めるような取組を進めてまいりたいと思っております。

続いて、資料３ページ目でございます。リ・スキリングによる能力向上支援ということでございます。

主な取組内容ですけれども、（１）地域ニーズに対応したハロトレの活用による能力向上と、あと、（２）事業所内での人材育成を支援します人材開発支援助成金、こちらの活用、あと、（３）は労働者個人のスキルアップを目的とした教育訓練給付などの活用促進、この３つを柱に取り組んでいる状況です。

右側の取組状況ですけれども、（１）のハロトレの受講者数は減っておりますけれども、訓練を経由せずに就職に至る者が今増えていたりして受講者は減りつつある状況です。た

だ、そのほかの数値については前年を上回るような水準で、今のところ進んでいるというところでは。（２）の人材開発助成金、あと（３）の教育訓練給付、こちらも前年を上回る件数が今出ているところで、企業の人材育成であったり個人のキャリアアップの意識は高まってきているというふうに考えております。

今後は、これまでの取組に加えまして、今年度の１０月から教育訓練休暇給付金、あとはリ・スキリング等教育訓練支援融資、こちらが１０月から始まっておりますので、こちらの周知をしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

○岡田雇用環境・均等室長　続きまして、４ページ、Ｉ－３、女性の活躍推進について説明させていただきます。雇用環境・均等室長の岡田と申します。

女性活躍推進法では行動計画の策定と情報公表を、男女雇用機会均等法では男女均等取扱いを事業主に義務づけているところです。これらについて、（１）企業指導によって状況を確認して、必要な指導を行っているところでございます。

右枠の（１）の①、③のとおり、法で義務づけられている企業は、ほぼこれらについて取組が実施できているというところでございますが、行動計画の策定と男女の賃金差異の公表について、それぞれ１社がまだ実施できていないということで、企業指導中のものがございます。

行動計画と女性活躍の公表については、厚生労働省が運営している女性活躍推進企業データベースというサイトで公表するように促しておりまして、女性活躍に関する情報をこのサイトに集約することで、大学生が企業選定に役立ててもらえるように取り組んでいるところでございます。

（２）えるぼし、プラチナえるぼしの認定についてでございます。県内の認定企業数は１７社となっております。令和７年度は新たに４社を認定しているところです。えるぼし認定制度につきましては、今年度より合同企業説明会に参加する認定企業のブースに認定をしているということが分かるようなポスターを設置し、企業に認定を受けたメリットを感じていただきますとともに、認定のマークを求職者の方々にＰＲする機会としているところでございます。

（４）についてです。ハローワーク専門窓口により、子育て中の女性などに関してきめ細やかな就職支援を行っております。取組状況にありますとおり、目標についてはほぼ達成しているという状況でございます。

今後の方向性についてです。女性活躍推進法については、義務対象企業への法の履行確

保と併せて、努力義務の企業についても行動計画の策定を働きかけてまいります。また、えるばし認定制度につきましても周知と認定取得を働きかけてまいることとしております。

○森脇職業安定部長 続いて、5 ページ目を御覧ください。新規学卒者等への就職支援でございます。

まず、(1) では新規学卒者を対象としました新卒応援ハローワーク、こちらにおける就職支援について記載をしております。(2) ではわかもの支援コーナー、これは鳥取と米子にあるんですけれども、正社員就職を希望する若者、こちらの2本の柱で進めております。(1) は新卒の学卒者向けでございますので、いろんな就職フェアであったり、企業説明会であったり、高校卒業予定者の県内就職に係る経済団体さんへの要請、こういったものを行っております。(2) は、若者、35歳未満に対して、特にフリーター等、そういった不安定な就労にある方とか、そういった方を正社員就職に促すような、そういった取組をしている状況でございます。

右側の取組状況のほうですけれども、各種それぞれ件数を記載しております。一番右上にございますけれども、10月末時点の内定率ですけれども、高校生は87.2%、大学等については75.5%で、いずれも前年同期を上回る状況で推移しております。今の売り手市場を反映しているということだと思います。

また、今年度からは、下から3つ目にございます高校低学年を対象とした地元企業魅力発見会というものを開催しました。県内の事業所の魅力発信ということで新たに取り組みしましたけれども、多数の参加をいただいたという状況でございます。今後も引き続き一人でも多くの方が就職に結びつくように取組を継続してまいりたいと思います。

続いて、6 ページ目でございます。今度は障害者の就労促進ということでございます。県下の障害者雇用につきましても、右側の取組状況、右下にございますけれども、令和6年度の実績では就職率が60.3%、雇用率達成企業割合は61.1%、記載をしておりますけれども、障害者の実雇用率は2.56%、これは、全国平均は2.41%でしたので、いずれも全国平均を上回る状況にありました。これは県内の障害者雇用に対する意識の高さもありまして、着実に進んでいるというふうに考えております。

一番上のポツは令和7年10月末現在の障害者の就職件数、522件と記載がありますが、これは552件の誤りでしたので、すみません、訂正をお願いいたします。

労働局としましては、関係機関と連携したチーム支援、障害者の特性に応じたサポーターによる就労支援、こちらを通じて事業所に対する雇入れ支援であったり、障害者本人の

方への就労支援に取り組んできているという状況でございます。

右側の取組状況ですけれども、前年を上回る状況でもろもろ推移している状況でございます。今年度は除外率の引下げであったり、来年度、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上がるため、各ハローワークとも積極的に今支援に取り組んでいる、その結果だと考えております。達成企業割合、就職率、雇用率、いずれも高い数値となっておりますけれども、逆に言いますと、裏を返せば4割の企業は法定雇用未達成であるということでございます。また来年度の法定雇用率の引上げもございますので、さらに支援を行っていく必要がありますので、引き続き支援を継続してまいりたいと思っております。

続いて、7ページ目でございます。高齢者の就労・就業機会の確保ということで、働く意欲のある高齢者の方が年齢に関わりなくその能力、経験を発揮できるよう支援していくということが重要になっております。また、ハローワークの窓口でも高齢者の方の割合が年々増えてきているという状況でございます。

主な取組内容ですけれども、（１）高齢・障害・求職者雇用支援機構、こちらと連携した70歳雇用促進プランナー、こちらの事業所も通じた就業機会確保に向けた環境整備であったり、（２）ハローワーク鳥取とハローワーク米子に設置しておりますけれども、生涯現役支援窓口、こちらを通じたマッチング支援、あと（３）雇用によらない臨時的、短期的、簡易の就労を希望する方、そういった方はシルバー人材センターに誘導するといったこととしております。

（２）の生涯現役支援窓口では、職業生活設計を含めた支援、年金とか社会保障制度の説明であったり、人生設計を踏まえた生活費用の試算であったり、年金等の社会保障制度を踏まえた働き方の提案と、こういった職業生活の再設計から支援を行っている、そういったコーナーになっております。

右側の取組状況ですけれども、前年を下回る水準とはなっておりますけれども、このコーナーの取扱件数がそれほど多いわけではないというのもありまして、数人の差で大きく率が変わってってしまうというところもありますが、11月の直近の実績は上向いてきているところでございますので、引き続き、目標達成に向けて取り組むとともに、ニーズに合った求人の確保であったり、職業生活設計を含めた職業相談、これによるマッチングを進めていき、関係機関と連携して70歳までの就業機会確保の環境整備にも努めてまいりたいと思っております。

続いて、8ページ目です。中高年層の活躍支援、こちらは、これまで氷河期世代の支援

ということで取り組んでまいりましたが、令和6年度まで、昨年度までの集中的な取組期間が終わりまして、今年度からは氷河期世代を含む中高年層への支援ということで、これまでの35歳から55歳をターゲットとしたものから59歳まで対象年齢を広げて支援を行っている状況です。

(1)でございますけれども、鳥取所に設置している専門窓口を中心に、紹介から定着までの伴走支援であったり、関係機関と連携したチーム支援、中高年齢層専用の求人の確保、こういったものを通じてマッチングの支援を行っております。

そのほか、(2)は特開金の中高年齢層安定雇用支援コースであったり、(3)協議会を設置して関係機関との連携を密にしながら、情報共有しながら支援を行っているという状況でございます。

右側の取組状況になりますけれども、年度目標達成に向けて、今順調に数字は推移している状況でございます。また、各種セミナーなども今後実施予定としておりますので、今後も政府全体の方針を踏まえまして、効果的な支援を引き続き行ってまいりたいと思っております。

○高橋労働基準部長　続きまして、労働基準部長の高橋でございます。9ページを御覧いただきたいと思います。最低賃金の引上げ環境の整備の関係でございます。助成金の活用による生産性向上促進のための業務改善助成金をはじめといたします賃上げ支援助成金パッケージですとか、また、県の生産性向上支援助成金の周知と活用促進に取り組んでおります。

具体的な取組といたしましては、県と連携して日本海新聞の折り込みチラシ14万部を配布いたしました。また、ハローワークへの求人提出事業場のうち、改正後の最低賃金を下回る事業場に対しまして、県と連名によって支援策の案内文書を発送しております。また、働き方改革サポートオフィスによる相談支援を実施したところでございます。さらに本年度は、労働局長が県内全ての市町村を訪問いたしまして、首長の方に対して最低賃金と支援策の周知の依頼を行ったところでございます。なお、この首長の訪問につきましては、管轄の監督署及びハローワークの署所長と、それからまた、若手の職員も随行いたしまして、労働局の取組などにつきまして幅広く情報交換を行っているところでございます。

次に、今度、10ページを御覧いただきたいと思います。10ページは、最低賃金の関係でございます。鳥取県の最低賃金は、7月から8月にかけて7回にわたり専門部会を開催し、真摯に御審議いただきまして、全会一致で73円引き上げて1,030円とす

る答申をいただきました。そして、１０月４日に発効となり、その周知に当たりましては、助成金などの支援策の周知と併せて実施したところでございます。また、特定最低賃金につきましては、鳥取県では電子部品等最低賃金、それと各種商品小売業最低賃金の２種類がでございます。９月に各専門部会で御審議をいただきましたが、改正が見送られましたので、１０月４日から県最賃が適用されております。

次に、企業の賃金引上げへの支援といたしましては、監督署で、事業場が賃金引上げを検討する際の参考となる地域、職種、それから業種ごとの平均的な賃金額を示した資料の提供ですとか、また、賃上げ特設ページの御案内をしているところでございます。また、加えまして、１１月のしわ寄せ防止月間につきましては、適切な価格転嫁について周知啓発に取り組んだところでございます。

今後の方向性としてしましては、引き続き最低賃金の周知徹底とともに、１月から３月にかけて、集中的に最低賃金の履行確保を目的とする監督を行う予定でございます。

続きまして、今度、１１ページを御覧いただきたいと思います。こちらは長時間労働の抑制の関係でございます。

まず、（１）の取組としてしまして、長時間労働が見込まれる事業場等への監督指導を実施しております。また、１１月の過労死等防止啓発月間に時間外労働の削減や、また、過重労働解消に向けた機運の醸成としてしまして、米子で開催しましたが、シンポジウムの開催や、また、ベストプラクティス企業、今年は宿泊業の三朝館でございますけれども、こちらとの意見交換を実施したところでございます。

次に、（２）でございますけれども、令和６年度から時間外労働の上限規定が適用となりました医療機関と、それから陸上貨物運送業に対しまして、昨年度に引き続き監督署の支援班による訪問支援や、また、関係機関の皆様と連携した説明会を開催しまして、労働時間の短縮や休日の確保等について支援をしているところでございます。また、発着荷主となる事業場に対しましては、監督時にトラック運転手の方々が改善基準告示、これを遵守できますよう、荷待ち時間の縮減などの配慮について、またお願いをしているところでございます。

それから、（３）でございますけれども、こちらにつきましては、労使団体の要請や、また、鳥取版の周知リーフレットの配布、そして、職員による個別企業訪問などによる働きかけを実施しているところでございます。

次に、１２ページを御覧いただきたいと思います。こちらは労働者が安全で健康に働く

ことができる環境の整備でございます。県内の労働災害の防止につきましては、第14次労働災害防止推進計画に基づいて取り組んでいるところです。本計画は令和5年度から令和9年度までの5か年計画でございまして、今年度は3年目に当たります。今年度、こちらに記載されております①から⑤までの取組を重点的に実施しております。

具体的な取組状況としましては、ここに記載のとおりでございまして、まず、①と④につきましては、7月の安全集会や、また10月の産業安全衛生大会での安全意識の啓発、また、重篤な災害の多く発生する陸上貨物運送業や建設業、それから製造業や林業、これらの業種につきましては、県内の労働災害防止団体や、また、公共工事等の発注機関との合同パトロールの実施や安全対策に関する意見交換などを実施しているところでございます。そして、さらに監督署による事業場の個別指導や集団指導により、安全対策等につきまして目視で確認をしているところでございます。

ところで、県内では60歳以上の死傷者数が労働災害の全体の3割を占めておりまして、50歳以上だと6割弱を占めております。また、事故の型別では転倒災害、これが最も多くて3割を占め、この転倒災害の中身を見ますと、被災者の年齢で見ますと、転倒災害は50歳以上で8割弱、60歳以上で5割を占めているという状況になっています。

こうした現状を踏まえまして、こちらの記載の③の取組として、高年齢労働者の労働災害防止のため、個別指導や集団指導、説明会など、あらゆる機会を捉えまして、エイジフレンドリーガイドラインによる取組や、また、転倒災害防止の取組の周知啓発とともに、来年4月から高年齢労働者の特性に配慮した作業管理などの必要な措置が事業主の方に努力義務となることにつきまして、周知を実施しているところでございます。

また、今年度は、初めて説明会に高齢・障害・求職者雇用支援機構鳥取支部に御参加いただきまして、高齢者の健康管理措置を講じた事業者への助成金による支援措置などにつきまして御説明をいただいたところでございます。さらに、米子市及び境港市では、フレイル、いわゆる認知症の手前の方というようなことも意味しておりますけども、このフレイルのときの対策に非常に熱心に取り組んでいるところでございまして、7月に米子のハローワークの所長さんと監督署長さんが米子市との意見交換をしたところを端緒としまして、来年度から、労働局も高齢者の労働災害の防止の観点から、こういった米子市、境港市とも連携しながら取り組んでいく予定としているところでございます。

それから、②についてでございますが、重篤な労働災害は少ないものの、労働災害発生件数が高止まり、もしくは減少に転じない小売及び介護施設の2業種でそれぞれ設置して

おります＋s a f e協議会、こちらを開催し、転倒災害や腰痛などのいわゆる行動災害、この防止につきまして、事業者や、また関係団体との取組を進めているところでございます。

それから、⑤でございますが、全国で熱中症による死亡災害の多発を踏まえて6月に熱中症対策が強化されております。説明会の開催やマスコミを通じて、これらについて周知を行ったところでございます。

続きまして、13ページを御覧いただきたいと思います。こちら、13ページ、労働者の健康確保の関係でございます。

まず、①につきましては、ストレスチェックの実施を含む健康確保対策の推進ということで、監督署での個別指導と併せまして、鳥取産業保健総合支援センターですとか、また、労働者数が50人未満の事業所が対象でございますが、地域産業保健センターの利用勧奨を行っているところでございます。

それから、③につきましては、鳥取労働局が事務局となって鳥取県地域両立支援推進チーム会議を開催しまして、構成員の方々の取組や好事例などについて共有をさせていただいているところでございます。

最後に、今後の取組でございますけども、記載のとおり、第14次防を着実に実施していきますとともに、ゼロ災55無災害運動、今実施しておりますけども、こちらの実施や、また、1月から2月の降雪期に多発する転倒災害の防止、それから、改正安全衛生法の円滑な施行などについて、今後、引き続き取り組んでいくこととしております。

○岡田雇用環境・均等室長 続きまして、14ページをお願いいたします。雇用環境・均等室長の岡田でございます。14ページ、Ⅱ－4、仕事と育児・介護の両立支援について御説明させていただきます。

(1) 改正育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保についてでございます。改正育児・介護休業法につきましては、本年4月と10月の2段階に分かれて施行されておまして、10月からは、子育て期の柔軟な働き方として、子供が3歳から小学校就学の始期に達するまでの間、時差出勤やテレワークなどの措置を2つ以上導入することが事業主の義務というふうになっております。昨年末ぐらいから、この制度につきまして周知のほう積極的に行ってきたところではございますが、この柔軟な働き方についての御相談のほうが今年度に入りまして大変多くございましたので、今年9月に鳥取県と共催で説明会を開催しまして、周知のほうを行ったところでございます。周知と併

せまして、育児・介護休業規程の改正の整備状況でありますとか、運用状況の確認、企業指導を行っております。また、次世代育成支援対策推進法につきましては、行動計画の届出と公表について企業指導のほうを実施しております。指導件数、相談件数、行動計画の取組状況は右枠（１）のとおりでございます。

また、（２）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についてでございます。説明会の開催、それから、くるみん認定の取得促進、助成金の活用促進などを行っております。

（３）仕事と介護の両立ができる職場環境整備については、介護関係の制度の助成金の活用促進と改正育児・介護休業法によりまして、本年４月から介護離職防止のための相談窓口の設置や介護関係の制度の周知が新たに事業主の義務となっていることにつきまして、周知と企業指導のほうを行っております。

今後の方向性につきましては、引き続き改正育児・介護休業法に沿いました規定の整備や運用について、企業指導により確認のほうを行ってまいります。企業指導に関しましては、事前に自主点検ということで事業主の方に点検を行っていただきまして、点検結果から問題があるという事業所を把握して、それによりまして効率的に企業指導を行っていくこととしております。また、鳥取県との連携により、くるみん認定の取得促進や助成金につきまして相互周知を今後も努めてまいります。

続きまして、１５ページ、Ⅱ－５、非正規雇用労働者への支援でございます。パート・有期雇用労働法、労働者派遣法に基づいて企業指導を実施し、法の履行確保を行っているところでございます。指導に当たりましては、監督署からの情報提供により指導対象企業を的確に把握し、効率的に指導を実施しております。また、今年度から基本給と賞与について正社員と大きな差がある企業に対しては、書面を交付し、改善状況について書面での回答を求めるという取組を実施しております。指導件数につきましては、右枠の（１）のとおりでございます。

また、（２）として、キャリアアップ助成金の活用により、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換、社会保険適用時の処遇改善などを推進しております。

これらの取組につきまして、（３）働き方改革サポートオフィス鳥取の活用促進ということで、事業所を訪問してサポートオフィスが支援することにより、取組を推進するという取組をしております。

続きまして、１６ページでございます。Ⅱ－６、総合的ハラスメント対策の推進につい

てです。

(1) にございますように、職場のハラスメントにつき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に、それぞれセクハラ、マタハラ、パワハラなどの防止対策が定められているところでございます。また、カスタマーハラスメントと就活セクハラにつきましては、今年6月に防止対策が事業主の義務となりました。施行につきましては、来年10月とする案について中央の審議会で検討されているというふうに聞いております。カスタマーハラスメントの法制化に関する資料を本日の資料の36のほうにお入れしておりますので、後ほど御確認ください。これらが法制化されて取組が必要であることの周知などを行っております。

ハラスメントに関する指導件数、相談件数については右枠内のとおりでございます。相談件数につきましては、主にパワハラについての相談件数が前年度より増加しておりまして、この数字は昨年同期に比べまして約8%増加しているところでございます。

今後の方向性につきましては、先ほど御説明しましたカスタマーハラスメント、就活セクハラの実業主の義務となる防止対策の詳細につきまして、省令・指針により今後定められることとなっております。これにつきまして内容が決定しましたら、資料配付や説明会の開催により積極的な周知を行うこととしております。また、ハラスメントの相談につきましては丁寧に対応し、調停や助言といった制度を活用しての解決に取り組みたいというふうに考えてございます。

17ページをお願いいたします。Ⅱ-7、働き方改革への取組支援でございます。働き方改革推進支援助成金などの支援策の周知や説明会の開催、職員やコンサルタントが企業訪問しての相談対応を行いまして、事業主の取組を支援しているところでございます。また、11月の長時間労働削減、取引慣行見直しの広報月間としていることから、右枠にありますとおり、団体への協力要請などの集中的な広報を実施いたしました。

(3) 働き方改革サポートオフィス鳥取では、窓口での相談対応、専門家派遣による訪問支援、セミナーの開催により事業主の働き方改革を支援しているところでございます。取組状況につきましては、右枠の(3)のとおりでございます。相談件数と専門家派遣の件数について、年間目標の達成率はいずれも5割程度ということで、少し進捗が遅れているということから、これらの事業主に働き方改革サポートオフィスの活用について積極的に活用を呼びかけることとしております。

次のページ、18ページを御覧ください。(4) 鳥取働き方改革推進会議についてでござ

ざいます。7月に会議を開催いたしまして、構成員の取組の情報共有とともに11月に働き方改革推進キャンペーンを実施し、機運の上昇に取り組むことを決定いたしました。キャンペーンリーフレットをここに掲載させていただいております。今年は11月4日と21日を年次有給休暇取得推奨デーというふうに定めました。この11月4日と21日は、鳥取市、倉吉市、琴浦町、南部町の公立学校と県立高校が学校休業日というふうに定めておりまして、学校休業日に保護者も休暇を取得し、子供と家族との時間をつくろうという県教育委員会との連携をした取組というふうになっております。また、このキャンペーン期間中におきまして、働き方改革川柳を昨年に引き続き労働局ホームページ上で募集し、大賞作品を今後もリーフレットで活用することとしております。今年は鳥取県、鳥取市、倉吉市の教育委員会のホームページで小・中学生にもこの川柳の応募を呼びかけるという取組を併せて実施しております。

今後の方向性についてでございます。中小企業事業者に対しまして、監督署、労働局、働き方改革サポートオフィスが説明会の開催、個別訪問等のあらゆる機会を捉えて、働き方改革に関する法令でありますとか支援策の周知を引き続き行ってまいります。

令和7年度鳥取労働局の行政運営状況の説明は以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

今、事務局から説明がありましたけれども、それでは、今の説明につきまして、御質問、あるいは御意見がありましたら、委員の皆さんからいただきたいと思います。挙手で御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。どのような観点からでも結構ですので、よろしくお願いします。

河村委員。

○河村委員 労働者委員の河村です。15ページの非正規雇用労働者への支援のところになろうかと思うんですけども、最近、働き方というか、職の求め方が多様化してきているというふうに思っていて、例えばハローワーク等で求人に応募をして、そこで職に就くということであれば、労働条件等も明確に提示をされているケースがあらうかと思うんですけども、近年、アプリ等を使った日雇アルバイトみたいな、いわゆる仕事のマッチングアプリというのですか、そういったものも出てきていまして、鳥取県内でもそれが活用されているようなことが起こっているということです。そういったときに、そのアプリの業者と求人している企業さんと労働者という間で、アプリを運営しているところはその企業からの情報を基に当然マッチングをしていくわけですけども、労働者側は直に企業との

やり取りがなく、労働条件の話合いもなく結局マッチングをされて、行ってみたら、あれっ、書かれていた仕事内容と違うじゃないのというケースも起こってきているというふうに聞いていまして、そういった意味でのトラブルが増えてきているように思います。そういったところでいくと、そういったマッチングアプリを使ったような日雇労働を行うような部分での、例えば労働条件とか環境も含めてになろうかと思えますけども、そういったところへの指導といいますか、そういったのはどういった格好でされているのか、今の現状と、まだそこに手が入っていないということであれば、今後そういったところを改善していくための何か手だてはあるのかというような、そういったお話を少しお聞かせいただければと思います。

○多田会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○森脇職業安定部長 職業安定部長の森脇です。私からお答えできる範囲で少しお答えさせていただくと、確かにアプリを使った日雇、いわゆる隙間バイトが最近増えてきているというのは承知しておりますし、その反動もあってか、通常の求人もやや減っているような業種も見受けられる状況でございます。その労働条件に関してですけども、例えば、そこに行くのと登録していたけど、直前でキャンセルになった場合に、仕事ができないときに、その場合は、もうその時点で労働条件、もう労働契約を結んでいるということでしたよね、というルールにはなっていまして、そういったトラブルに関する周知等は、ハローワークとか監督署を通じてしているんですけども、例えば具体的に、働きに行ったけど、実際の条件と違ったというようなところの指導までは現状及んではおりません。実態もつかめてはいない状況でございます。

○大原総務部長 まず、募集する際のどういう内容で募集するかというところの規制というのは職業安定法で規定はされてございます。確かに今、実際の労働者の皆様からそういうお話があってハローワークで指導する形になるわけですけども、その周知というところが十分に知られているかというところ、十分じゃない可能性はありますが、そこはしっかりそういう部分も、今、河村委員からお話があったことを踏まえて、アプリによる募集が広がっている中で制度上の指導というのはできますので、しっかりその辺、周知を広めていながら指導していきたいと思えます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございますが、河村委員からの今のいわゆるスポットワークにつきましては、やはり業者さん、優良職業紹介事業者でありますから、

そちらからの方面と、あと、今お話にございましたとおり、いわゆるドタキャンですよ、行ったら、もう要らないから来なくていいと、それにつきましてはいわゆる基準行政で、事業主の方と、それから労働者の方の問題になってきます。今申し上げましたいわゆるドタキャンにつきましては、本年度は本省の監督課のほうでホームページにも記載されてございますけれども、いわゆる口頭で労働契約、言わば、来てくれないか、行きます、それでも労働契約は成立するというのをホームページのほうでも明らかにしてございまして、要はドタキャンにつきましては、事業主は、休業補償の義務があるということを今、明確に広報はしているところでございました、今後、基準行政に対して、労働者の方からまた申告等、御相談がございましたら、適切に労基法に基づいて指導してまいりたいと思っています。

○多田会長 よろしいですか。

○河村委員 はい。

○多田会長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、山崎委員。

○山崎委員 労働者委員の山崎でございます。この行政運営状況の中には記載がないのですが、2ページ目に記載のあります人材不足分野という分野では、高年齢者雇用と、これから外国人労働者雇用、これにもう頼らざるを得ない状況になってくるのではないかなと、考えているところであります。私の働きますトラック運輸産業でも、新高卒者もいまだに募集していますが、なかなか来ない状況もありますし、反面、毎月のように離職者が出るという状況の中であります。昨年、大きく2024年問題ということで取り上げられましたが、まさしく本当に物が運べなくなる時代が絶対やってくるかと、今そういう実感、感じを持っておるところでございます。自動車運送分野でも特定技能の受け入れが可能になったということで、大手宅配業者の中では再来年から年間100人ずつ、5年間にわたって500人のベトナムの方を受け入れるという計画も出るとという話もありますので、今後、この業者だけじゃなくて、本当に地方の中小事業者についてもこういう状況になってくるかもしれませんので、そういうときには相談窓口の充実とか、セミナーの実施とか、そういうのがあってもいいのではないかと考えていますので、その辺の対応をよろしくお願いしたいなと思っております。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。

今の山崎委員の御意見については何かありますでしょうか。

○森脇職業安定部長 職業安定部長の森脇です。特に、今後人手不足で外国人に頼らざるを得なくなるという状況はいろんなところでお話を伺っております。ハローワークでも、ここの人材確保支援とか今日の資料5には入れておりませんが、外国人の雇用環境の整備とか、ハローワークを通じた事業所の指導であったり、あとセミナーを開いたり、あとはいろんなツールを用意していたり、ハローワークの相談窓口に通訳を置いたりしておりますし、いろんなセミナー、事業所さんを回って外国人雇用の状況を確認したりとか、そういった取組は実はやっております。ただ一方で、ハローワークでそういった支援もやっているというのはなかなか事業所さんに知られていない部分もありますので、我々ももっと積極的に外国人材を雇う事業所さんの相談窓口として認知してもらえるように、その点の取組も周知してまいりたいなと思っております。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。今、山崎委員がおっしゃったように、やはり人手不足、特に高齢者、外国人雇用が増えるということは、先ほども労働災害の部分でも御説明しましたが、高年齢労働者の方が要は社会で活躍していただくため、健康ということがやっぱり大事でございますので、安定行政と併せて労働災害の防止につきましても、エイジフレンドリーガイドライン、こういったものも企業の方に御説明しながら対応していきたいと思っています。

それから、あと外国人労働者につきましては、やはりまだ労基法をなかなか守っていただかない事業主の方もちょっと見受けられるところでございまして、今後、こういった外国人労働者がどんどん増えてまいりますので、外国人材支援機構や在留入管庁さんたちとも連携しながら、労基法等々につきましてもまた周知、広報していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○多田会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

森委員。

○森委員 森です。10ページの賃上げに対する取組のところですが、賃上げも今できるように、毎年自動的に、難しいところではあるんですけども、やっぱりできる限りはしてあげたいなというふうに思っていて、自社のほうでも今までアナログでやっていたところを、ちょっとずつですけども、デジタル化を進めたりとか、細かいところですけども、探す時間をなくしてちっちゃな無駄をこつこつ省いてする中で、やっぱり賃上げの原資は自分たちでつくっていかないといけないよということは言っているんですけども、

その中で、（３）の②番の価格転嫁というのは、これはもう必須でありまして、弊社は段ボールをつくっている会社なんですけども、今、２年連続で原材料費が上がっているというところで、もう２年で２０％近くぐらい段ボール業界は値上げをしているんですけども、段ボールも大体材料比率が６０％から７０％あるので、もう値上げをしないとすぐ赤字というのは結構いっぱい出てくるんですけども、そういう中で、以前に比べるとお客様に対する値上げも非常に理解もいただけるようになってきて、やりやすくなっているんですけども、まだまだやっぱり値上げをしたいんですけども、数か月かかったりとか、半年かかったりする場合もあったりするので、②番、しわ寄せ防止キャンペーンというところ、１１月にしていただけるということなんですけども、こういったところも年に１回とは言わずに、言い続けていただきたいなということでお客様の意識も変わるのかなというふうに思いますので、やっぱり価格転嫁は本当にしないと、これから来年も再来年も多分上がってくるんだろうなと思うので、お願いしたいかなというふうに思いました。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

はい。

○高橋労働基準部長 森委員、御質問ありがとうございます。労働基準部長の高橋でございます。

価格転嫁につきましては、いわゆるしわ寄せ防止月間は１１月でございますけども、ここを集中的に取り組むということで年間を通して行っておりますけれども、なかなか、価格転嫁は多分二通りあります。要はＢｔｏＢ間、それからＢｔｏＣ間とあるんですけども、まず、ＢｔｏＢ間については、いわゆる中小企業庁さんですとか、それから公取さん、それからＢｔｏＣにつきましては消費者庁さんが主にメインでやっているのでございますけれども、労働局でもいわゆる下請法違反の窓口にもなっておりますので、監督署でお伺いしたときに、例えばそういったしわ寄せが原因で長時間労働が発生してしまっているとか、そういったものを見つけた場合は速やかに通報することになっておりますので、そういったものも踏まえた上で、価格転嫁の取組を他省庁とも連携しながら引き続き取り組んでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○森委員 ありがとうございます。

○多田会長 よろしいですか。

○森委員 はい。

○多田会長 ありがとうございました。

○岡田雇用環境・均等室長 すみません、先ほどの価格転嫁の話で少し追加をよろしいでしょうか。

○多田会長 はい、お願いします。

○岡田雇用環境・均等室長 鳥取県におきまして、政労使会議ということで、県と労働局、それから事業主団体、それから労働組合のトップが参集して、政労使会議を毎月1月か2月、春闘開始前のほうに開催しております。春闘に当たって賃上げを継続して行っていたきたいということに関しましては、もちろんそこに価格転嫁がスムーズに進むということがありますもので、そういう価格転嫁を適正に行うということ、それから労務費の価格転嫁についても指針が整備されておりますので、それについて公正取引委員会がメンバーになっておりまして、政労使がその場において適切に実施するということの確認のほうを行っております。本年度もまた1月を目途に開催準備を進めているところでございまして、これらの取組についてマスコミに取り上げていただくとか、ホームページに掲載するとかにおきまして、価格転嫁の機運の醸成ということを実施してまいることとしております。以上です。

○多田会長 では、橋本委員、お願いします。

○橋本委員 すみません、橋本と申します。私、外国人の在留資格の関係の仕事をしておりますもので、先ほどの山崎委員のおっしゃられた人材不足から来る外国人雇用、労働者の増加という点でちょっと拙い意見ではございますが言わせていただきますと、皆さん御存じのとおり、2027年には今の技能実習という制度がなくなりまして、育成就労となってきます。そうなりますと、今まで帰る前提でいらっしゃっていたたくさんの技能実習生はもう帰る前提ではなくなって、その後もずっと日本にいて働き続けるという前提、その後、技術が育ってくれば特定技能にも上がっていけるというようなことで、もう日本にいらっしゃる、働きにいらっしゃるという前提でなく、長く住むことでいらっしゃいます。転職に関しましても、もう既に御存じのとおり、育成就労になりますと、条件はつくようではありますが、ある程度の転職も可能であると。すると、外国人の労働の市場というのかなり大きく回ってくるだろうと思うんですけども、そうなると、やはり、じゃあ、どこに行ったら仕事を探すのといいますが、多くの方々は結局、人を通じて、人脈、知り合いを通じてというのが多いんですけども、私ども月に1回、外国人の無料相談会というのを鳥

取県の図書館でしておるんですが、そういうところでも仕事をどういうふうに探したらいいんだろうかというふうな相談がありましたら、ハローワークを紹介させていただいております。ハローワークの2階で専門部署があられて、ちゃんと通訳もいらっしゃって、対応されていることも分かっているのですが、外国人は、じゃあ、転職しようとする、日本人のように雇いたい、はい、働きたい、ここで契約が成立するというわけにはいかずに、そこに入管法の縛りが係ってきまして、例えば、私、体力がありますから何でもできますといっても、その方が、じゃあ、働ける条件を満たしているのかという、結局はそこに関わってきまして、ハローワークで御紹介していただいても、それを受けた企業様も雇いたいと思っても、条件がそろわないと、結局、在留資格が許可されないわけですね。なので、そこでいつも思うのですけども、もう今後、私、行政書士をしておりますので、私も行政書士会のほうで、県の委託で外国人雇用サポートデスクというのを持っております、企業様が雇いたい、で、働きたいという方がいらっしゃれば、じゃあ、どういう方だったら採用できますよ、こういう条件にされたら入管の審査も通りますよという話を県の委託で行っておりますので、もっとこういうのも活用いただけたらうれしいのかな、お互いにうれしいのかなと思うわけでありまして。一回外国人の方が就労の申請を行って不許可になりますと、また次回、もちろんできるんですけども、リカバリーというのが結構しんどくなりますので、できればその1回目のところから専門家の知識なり、僭越ながらそういうものもちょっと提供させていただいて、参考にしていただいて、企業さんも欲しい人材を採用できて、外国の方もちゃんと働けるというウィン・ウィンの関係を築けたらいいなというふうに思っております。ありがとうございます。

○多田会長 今の御意見につきまして、いかがでしょうか。

お願いします。

○森脇職業安定部長 職業安定部長の森脇です。御意見をありがとうございます。橋本委員のおっしゃられるとおり、育成就労になった場合、転籍が可能にもなってきます。育成就労になった場合、転籍は民間の事業所を活用しての転籍というのはたしか禁止されるということになります。公的な機関を活用とした紹介、職業紹介の役割がますます高まってくるというふうには思っております。

ハローワークのほうでも、外国人を雇っている事業所さんには行って状況を聞いたり、どういった在留資格でその事業所に行っているかというのはある程度把握はしているんですけども、そこまで専門的な知識があるわけではないというふうには、まだそこまで

ノウハウが蓄積はされていないと思っております。なので、今後、外国人材の活用がますます進むに当たって、ハローワークもしっかりそこにコミットしていけるように、そういった関係機関の方ともできれば連携等をして、例えばこの事業所さんのこういう業務ならこういう在留資格でマッチできる、こういった人を過去雇っている、そういったのがすぐ分かるように、マッチングがスムーズにできるように、ハローワークも体制を整えていかなきゃいけないのだろうなと思っておりますし、関係機関とのコネクションをしっかり築いて、もっとチームでサポートできるような、そういった体制というのがやっぱり理想だと思っておりますので、今いただいた御意見も参考にさせていただきながら、しっかり取り組んでまいりたいなというふうに思っております。

○多田会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

見生委員。次は木原委員で。

○見生委員 使用者委員の見生です。今の取組のお話をずっと聞かせていただいて、自分がちょっと思った感想と、その感想に対する質問になるんですけども、いわゆる雇用側に対しての施策はすごく面で捉えておられて、いろんな施策をされているなという気がしていて、うちなんかもそういう意味では、去年はあまり高卒の方が採れなかったんですけど、今年はたくさんいらっしゃってくれたりとか、多分そういった制度とか仕組みが効いているんだろうなとは思っています。ただ、ここから質問なんですけども、企業側として、いわゆるここにもちょこちょこあるんですけど、やっぱり生産性を上げましようとか、それから、いわゆる効率のよい働き方に変えていきたいと思います、それがいわゆる働く職場の環境を変えていくことになるものの、結果的にそうすると、雇用のニーズを減らしていくことになっていくんですね。それをどうやって解消していくかということについて、いろいろ企業も考えて、皆さん考えていらっしゃると思うんですけど、なかなか売上げを上げていくとか、規模を大きくしていくということに対して、あまり制度としてサポートしていただける実感がなくて、そういったところが何かお考えがあればお聞かせいただきたいなと思っております。

○多田会長 いかがでしょう。

お願いします。

○大原総務部長 総務部長の大原です。

まず、生産性の向上そのものについては、私どもの助成金の中で支援しているところで

ございまして、それによって雇用管理の改善を進めていく、人の確保をしやすくするとい
うところの応援をしているところではございます。ただ、その上で売上げを上げていくみ
たいなところとかは、例えばひよっとしたら我々の範疇を少し超えているところがあって、
経産省の地方支局である経産局が、私どもで主催している働き方改革会議にも入っていた
と思いますが、そういうところとも連携しながら、雇用の部分と生産性の部分と、あとも
うちょっと経済的な部分の、いろんな側面での支援というものを連携しながらやっていく
というところになるのかなと思っております。なので、労働局だけでいうと今おっしゃっ
た部分がちょっと弱い部分もあるのかもしれませんが、雇用と生産性というところは
一部助成金とかを活用して支援しているという状況でございます。

○見生委員 それは多分そうだと思っているんですけど、さっき言った経産省さんとか、
要は連携といいますか、例えば鳥取県として最終的に何か目指す姿みたいなことがちょっ
とあんまり今のところ見えてなくて、底上げをどんどんしていきましょうというお話はい
つも聞いているんですけども、じゃあ、一体何を企業として目指していけばいいのかとい
うところはもう少し方針があると、こういったお話を進めていく上で、企業としても取り
組みやすいのかなと思って質問させていただきました。

○大原総務部長 ありがとうございます。分かりました。今、私どもの行政運営方針につ
いて、今ここにある資料には載っていませんでしたけど、もともとの根っこの部分では、
例えば障害者の方とか高齢者の方、いろんな方が今、少子高齢化で労働力人口が減少いて
いく中で、しっかり活躍できる社会を目指していきましょうということと、あと、企業の
皆様がしっかり人材確保できる状況をつくっていきましょうということと、あともう一つ
が、ただ働き口があったとしても、安心して働けないとうまくいきませんので、賃金をし
っかり引き上げていきましょうとか、高齢者の転倒災害をなくしていきましょうとか、働
く場の確保と、働く場における質の確保によって地域を支えていくみたいなのところすけ
ども、ただ、そこら辺をもうちょっと分かりやすくする、今後の行政運営方針をつくるに
当たってというところを、今の見生先生の御意見をいただけたところを踏まえて、ちょっ
と考えていきたいと思います。ありがとうございます。

○見生委員 ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。生産性を上げていくということと、雇用の話という
のは、ある面トレードオフになるところがありますので、その辺りを労働行政としてどう
総合的に調整していくのかというところで非常に大事な御指摘だったかと思います。

それでは、木原委員、お願いします。

○木原委員 公益委員、木原でございます。質問というかコメントになるかもしれないんですけども、3点ございまして、順番にいきたいと思います。

1点目が、資料4ページ目の女性の活躍推進についてです。これは、学生も多分気にするかもしれないんですけども、女性が活躍するというふうになると、女性が働かされるというイメージにつながることもあって、積極的に女性を活用した後、就職する、そこで働くといった後に、その女性がどのように働いているのかというところも踏まえての情報開示ということが必要かなというふうに思っています。つまり、女性としてそこに就職しました、働き始めましたといったことから、女性だからこれをしないといけないという、セクハラにある意味つながっていないかどうかというところも踏まえての検証というところ、調査というところがあって初めて女性活躍かなというふうに思いますし、決して私がそうだというわけではないんですけども、例えば女性理事の数がそれだけ必要だから入ってくださいねと言われると、ほかに男性しかいなかったら断れなくなっちゃうみたいなことというのもあるんで、なので、女性が活躍することと女性に仕事が偏り過ぎることが同時並行で起こっていないかどうかというところを改めて調べていただければなというふうに思うんですが、何かそれに関してデータとかがあれば、今の段階で調査されていることとかがあれば、まず教えていただきたいというのが1点目です。

順番に行きたいと思います。

○岡田雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の岡田でございます。女性が企業の中でどのように活躍できているかということについてのPRということでございます。女性活躍推進企業データベースの中におきましては、その中で女性の活躍状況というのを掲載できることになっておりますので、それを公表していただくということが一番早いかなというふうに思っているところでございます。

企業の宣伝、我が社の女性はこうに活躍しているということでございますので、自由に書けるというところと、あと、分かりやすさという部分では、例えば女性の管理職割合とか、平均勤続年数とか、そういう数値化をすると非常に分かりやすいということで、その数値を公表することと2パターンで進めていただきたいと思いますし、また、私ども企業指導に訪問したときに女性が応募しないんだよというようなお話をよく伺うことがございます。それで、その会社さんのホームページの採用ページなどを見ると、男性が働いているところばかりの写真がたくさん出て、工場現場とか、あと現場監督とかと

いうふうに。でも、よく聞いてみると、女性の方の現場監督の方もおられるとか、最近採用したんだというようなお話も伺いますので、そういう方を積極的に登場させて、具体的なイメージ像ですね、建設業はイコール男性ということではなく、女性も実際働いて、建設関係の資格を取っていますというようなお話、えるぼし認定企業さんからよく伺いますので、そういうことのPRを進めていただくようお願いしているところでございます。

企業の中で、女性の充て職みたいなこと、ここは女性をとというふうなことについてはあまり状況は聞いてはいないんですけれども、例えばそういうことになると、男女で仕事の与え方が違うという、総務とか人事とかは女性というようなことを決めてしまうということは、男女の性別による仕事の与え方の配置が違うということだと、均等法上問題もあるところでございますので、そういうことがありますと、女性は、例えば女性だから管理職に引き上げられたということは、げたを履かせたということになりまして、その方の今後についてあまりいい影響があるというふうに考えませんので、そういうことではなく、男女、性別関係なく評価でありますとか、そういうことを実施していただくようにはお願いしているところでございます。以上です。

○木原委員 ありがとうございます。何か最近の学生はすごくナーバスになることがあるので、建設業の中で女性が活躍、部長になって活躍していますというふうに伝えると、あっ、女性だからそんなことをさせられるんだというふうに、逆に捉える場合もありますので、事実として、事実とセットでそういうこと、男女にかかわらず、それは能力によってそこにいるんだということがきちんと伝わるように周知徹底していただければいいのかなというのが1点目、感じたところです。ありがとうございます。

2点目に関して、資料は5ページ目の新規学卒者等への就職支援なんですけれども、これも最近の情勢によるとかと思うんですけれども、先ほどの見生委員の話にも関わるかもしれないんですが、学生が就職することに対する魅力ということがちょっと下がってきてまして、かつ全国の大学、もう学生の起業を後押ししているというような状況もございます。ただ、学生ですので、労働法制とか労働環境とかということをあまりちゃんと理解せずに雇用する側になってしまうというようなことも起こり得る状況になってきていますので、そのような状況が起こらないように、学生に対して労働環境、労働はどういったものかということを中心に伝えられるような状況というのをつくっていただければなというふうに思っております。今でも恐らく学生向けに授業をしていただいたりだとかということもあると思うんですけれども、知識としては入っても、実践できないというところが恐らく

あるかと思しますので、ぜひ労働者を雇う側の方々の実践例とかもぜひ踏まえながら周知をしていただければというふうに思いますが、そういったことを回数として増やすようなことというのは何か御検討されていることがありましたら教えていただけますでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室のほうで、労働法制の周知というものを行っておりまして、スタンスとしては学生がそういう労働法制を知らないまま社会に出てしまっていて、例えば長時間労働になるとか休みがないといったようなことについて、法律でどう守られているのかを知ることなくそういう状況になってしまうということを防ぐために、学生のうち、生徒のうちから、労働法制について十分周知をした上でということを視点としておりまして、木原委員の御指摘を受けて初めて、あ、確かにこの頃起業というものが働き方改革の一つのパターンとして進められているなというふうに、御指摘をいただいて新たに確認したところでございます。

労働法制の周知につきましては、毎年全ての大学のほうにお時間をいただけないかというような確認、働きかけをしておりますけれども、労働局のほうもそういうこともしておりますが、あと、社会保険労務士会の方とか県の方とか、いろいろ労働法制の周知をされている機関が多数ございまして、いろいろ競合機関のほうであるものですから、なかなか増えるということが難しい状況ではあります。今年、また高校生についても取組を進めていくということで働きかけのほうを検討している状況でございます。ありがとうございます。

○木原委員 ありがとうございます。さきの経営者関係の方々の実践例とかもぜひ教えていただけるとありがたいなというふうに思しますので、ぜひ御協力をいただければと思います。ありがとうございます。

最後、3点目です。資料は16ページ目の総合的なハラスメント対策の推進ということで、これは鳥取県に限らずかとは思いますが、就活ハラスメントの話が出てきております。これ、就活セクハラが具体的に上がっているかと思うんですが、ほかに、内定が出たので、内定後の研修と称して無賃労働をさせられるとかというような話は、私、二、三回聞いたことがあります。こういったものは就活パワハラに当たるのかなというふうにも思っておりまして、また、インターンではそういうことは起こらないと思うんですが、内定後の、まだ雇用関係にはないんですが、ちょっと浮いちゃっている関係性の中で、どういうふうにハラスメントを防ぐかというようなことというのもこの就活ハラスメントの中に入れていただけるとありがたいなというふうに思っております。

まずはそういったことが起こっていないかどうかということを調べるのが一番重要かなというふうに思いますので、何かそういった話が把握されているようなことがありましたら、教えていただけますでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうからお答えさせていただきます。

御指摘のように、求職者に関する内定状態へのハラスメントということにつきましては、法律上の義務、事業主が対応しなければ、義務ということになってはまだないんですけども、今後、労働施策総合推進法の指針の中では、求職者に対するハラスメントが明文化されております。均等法の中で就活ハラスメントはセクシュアルハラスメントだけではありませんけれども、望ましい措置として、求職者に対するハラスメントというものを防止することが望ましいという形で明文化されるということになってございます。

現状、私ども労働相談の窓口を持っているわけですが、内定状態の中で、例えば無賃、給料無給で働かされているというような相談というのは私の知る範囲では今のところないということで、多分、今後、その会社で勤めなければならない状態であれば、公的機関に相談するということがちゅうちょされて、相談に及んでいないのかなというふうにも思うところでございます。もし大学のほうでそういう情報をいただきましたら、私どものほうに何らかの方法で共有していただければ、今後の指導のほうにも結びつけていけるかなというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○木原委員 ありがとうございます。ちょっと話を聞いたら、ぜひ相談させてください。ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。女性が何人役員にいたりとか、そういうことだけではなくて、より質的なところできめ細かな丁寧な情報提供をお願いできたらということだと思いますけども。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○中野委員 公益委員の中野です。資料ナンバーの35ですけども、今年の4月から育児・介護休業法が改正になりまして、いろいろ就業規則の整備というのを私、相談を受けてやっているんですけども、まず、1番目の子の看護休暇というところですが、この話を事業主の方にした場合に、よく私の会社は高齢化が進んでいて、その対象になるような子供はいませんというような話をよく聞いて、孫だったらできるんだけどなみたいな話を聞くんですけども、例えば子の看護休暇のところの対象となる子、孫とかってやって、制度

を入れるのは会社の法を上回るころはいいと思いますので、孫を看護するというようなところをしたときに、何かくるみんのほうで優遇されとか、認定が上がるとかというのはありませんか。

○岡田雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の岡田でございます。確かに孫の看護であるとか、保育所のお迎えとか、例えば娘さんが出産をされて、産後のお手伝いとか、そういうことで休みを取りたいというような御相談とか、そういうふうに取り組んでいるんだけれども、これが何か助成金の対象にならないのかとかというお問い合わせをいただくことがございます。実際、定年年齢が引き上げられて、おじいちゃん、おばあちゃんも働いている割合というのが高まってきているということかというふうに思うんですけども、今のくるみんの話ですと、やっぱり子供の看護休暇は子ということになっておりまして、要件というのが厳格に運用されている関係上、そこはこれが子供の看護休暇と同じカウントになりますということは実はないわけですが、いろんな部分でそういうふうな法を上回る取組をしていただけたということにつきましては、それは、例えばくるみんをその会社に取りましたら、こういう制度もあります、こういう制度ももう既に先進的に取り組んでおられますといったようなPRはしていただけるかなというふうには思っているところです。御意見をありがとうございます。

○中野委員 よろしくお願いいたします。

○多田会長 ほかにいかがでしょうか。まだもう少し時間がありますので、何人かいけるとは思いますけど、いかがでしょうか。

北畑委員。

○北畑委員 労働者側の北畑です。よろしくお願いします。

先ほどの育児・介護の関係ですが、資料35の4ページ目の柔軟な働き方を実現するための処置ということで、この10月1日からの改正点になっております。その中で、2つ以上の措置を講じるということで、10番のところに記載があるんですが、このことに対して労働者の過半数を代表する労働組合がある場合については労働組合の意見を聞くということ。そして、ない場合については、労働者の過半数を代表する者の意見を聞くというふうになっております。ぜひそこにつきまして、労働組合があるところ、また、ないところについての対応をよろしくお願いをしておきます。

それと、もう1点ですけども、最低賃金の関係で、こちらは9ページ目になりますけれど、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援というところの資料が

あるんですが、その中で、取組状況の一番下のところ、業務改善助成金の申請件数、こちらが前年同期で204件のところ、今回182件だったということで、様々な諸施策を、周知などを行っていただけていることは承知をしているんですが、この数字が前年同期で下がっているということに対して何か要因なり分析されているものがあれば教えていただきたいと思います。

この2点です、以上です。

○多田会長 2点ありましたけど、いかがでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうから回答させていただきます。

まず、1点目、柔軟な働き方を実現するための措置について、労働組合または労働者代表からの意見を聞いているかということについてですけれども、企業指導を行った際には必ず確認するようにしておりまして、制度はできているんだけど、聞いていませんというようなことも実際ございます。それについては、規定は整備されているとしても、その意見を聞くということが必要でございますので、今から聞いて、それを今後、例えば制度の運用に当たって、実は制度はあるんだけど、実際誰も利用していないよといったようなことがあった場合には、やはりそこを見直していただくということもありますので、意見を聞いていただくということを必ず指導しているところでございます。

2つ目、業務改善助成金の申請件数につきましてです。この申請件数が減少しているということについて、その理由としては2点あるかというふうに思っております。1点目は申請期限の問題で、助成金の申請期限が今年度は最低賃金発効の前日までというふうな期限でございました。昨年度は1月末までということでございました。なので、実際は4か月申請期限が前倒しになっているという実態がございます。そこが1点。もう1点は、鳥取県の実施しております助成金制度、この助成金のほかにありますけれども、この9ページの中にありますけども、「持続的な賃上げ・生産性向上支援補助金」という助成金制度を県が持っておりまして、この助成金制度が、今年の1月だったと思いますけども、助成率の見直しとか要件緩和を行って、中小企業が申請しやすくなるということ、それから助成率の引上げなんかも行っておりまして、その関係でこの助成金につきまして、10月末時点で昨年の4.5倍の申請件数があったというふうな情報を得ております。なので、実際のところ、中小企業の方は生産性向上のための設備投資の投資内容が違えば、業務改善助成金を1件、それから県の助成金を1件というふうに申請することも可能ではございますけれども、なかなかそういうふうに事前の投資ということがたくさんはできないという

ことであれば、県の助成金のほうの拡充のほうに皆さん申請が多く寄せられたということではないかなというふうに把握しているところでございます。以上です。

○多田会長 よろしいでしょうか。

○北畑委員 はい。

○多田会長 分かりました。

まだ御意見があるかと思うんですけれども、ちょっと時間がまいってきましたので、活発な御意見をありがとうございました。もしも何かありましたら、また改めて御質問など、事務局のほうにしていいただければと思います。

それでは、引き続きまして、最後ですけれども、議題の6につきまして、その他とありますが、事務局から何かありますでしょうか。

お願いします。

○森脇職業安定部長 職業安定部長の森脇です。すみません、資料の41ページを御覧いただければと思っております。ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果の報告についてということで、プレスリリースの資料を添付しております。こちらは、まずハローワーク評価というものがございまして、全国のハローワークを労働市場の状況であったり業務量が同程度のハローワークを11のグループに分けて、業務ごとに目標を設定して、その達成状況について4段階の相対評価を実施する、で、業務改善につなげていくというものです。こちらは地方労働審議会のほうに報告することというふうにされておりますので、お時間をいただいた次第でございます。

プレスリリース1枚目にありますとおり、県下3所ございますけれども、鳥取、米子、倉吉所、ともに標準的な成果に位置づけられております。4段階で、非常に良好な成果、良好な成果、標準的な成果、成果向上のための取組が必要な標準的な成果ということでございますので、よくも悪くもないというところでございます。この目標は、就職件数であったり充足数、あとは早期再就職割合とか、そういったものが指標として設定されております。就職件数であったり充足件数は下がっているんです。これは鳥取だけでなく、オールジャパンでハローワークでの取扱件数が減ってきている状況ではございます。中でも求職者数が減少している中で深刻な人手不足というものが続いております、求人を出してもなかなか充足しない、ハローワークから何のアプローチもないといった、そういった状況があつて、3所とも、この資料をつけておりますけど、3所それぞれの評価結果等を入れておるんですけれども、その中の求人者からの満足度というものがございます。こち

らが3所とも極端に低くなっております。そういったなかなか求人が充足していかないと
いったような状況がここは如実に表れているのかなと思っておりますので、我々としても
ここはしっかり反省をして、ハローワークのプレゼンスをしっかりと高めていくということ
で求人者の支援を充実させて、マッチング機能を高めるべく一丸となって取組を進めてサ
ービス向上に努めてまいりたいというふうに思っております。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。今の職業安定部長のほうからハローワークの評価
結果につきまして説明がありました。今の御説明いただいた中身につきまして、御質問あ
るいは御意見などがありましたら、委員の皆さんから頂戴したいと思いますが、挙手で発
言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

標準的な成果というのがちょっと何かよく分からないんですけど、どういうことなんで
しょうか。

○森脇職業安定部長 4段階あるうちの上から3番、下から2番目ということですので、
どう説明していいかが難しい、よくも悪くもないというところでして、飛び抜けて際立っ
ていい取組をして高い点数を取ったというわけでもなく、かといって相対的に低い実績に
あって低い評価を受けているというわけでもないというようなところでして、なので、あ
んまりそんなに声を大にして言えるような話でもないんですけども、ただ、ハローワー
クとしては日頃の業務をしっかりと取り組んでいるのは間違いないところでして、やっぱり
そこからプラスアルファいろんな取組をしていって、やっぱりほかのハローワークとは違
うような取組をしていくことで良好な成果であったり非常に良好な成果と、こういった評
価にはつながっていくのだらうと思っております。これは相対評価ですので、そのグルー
プの中での順位の中で中の下ぐらいに位置をしているというようなことだとは思っており
ます。

○多田会長 ありがとうございます。先ほど木原委員のほうの質問の中で、いろんな情
報の提供の仕方をもう少し考えてくださいとありましたけど、この地方労働審議会にハロ
ーワークの評価の結果について報告するという事になっているということであれば、や
はり皆さんがそれを聞いて、ああ、なるほどというように、聞いたらすぐ分かるというふ
うな表現をぜひ情報提供としてはしていただけたらと思いますので、ちょっと標準的な成
果というのではよく分からないと思いますが、これから情報の出し方について工夫してい
ただければというふうに思います。

それでは、事務局、よろしいですね。

そのほかに委員の皆様から何かありますでしょうか、よろしいでしょうか。

それでは、本日事務局から提示されました議題につきましては、全て審議が終了いたしました。皆様の御協力をありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。

○田中総務企画官 多田会長、円滑な進行をありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表して、労働局長、山下からお礼の御挨拶を申し上げます。

○山下労働局長 改めまして、本日長時間にわたりましていろいろと御意見を賜りまして、ありがとうございます。いろいろな観点から御指摘をいただいたというところで、今後の私どもの行政の運営のほうにも役立てていきたいと思っております。

ハローワークの評価については、やることはしっかりやっているということが前提の評価になってございます。もうちょっとしっかり自信を持って言ってもらえばよかったなと思うんですけど、極めて普通にちゃんとやるべきことをやっているのが標準的というふうに思っておりますので、あとは各地方ごとの雇用情勢とか、そういう状況にも左右されるところでございますので、そういった点についてはなかなか我々の、主体的に及ばないところもあるというところで、これもまた数字をどういうふうに評価するかというところの観点というところでございますので、そういった点では、私もしっかりやっているというふうには思っておりますので、変に不安に思われたりしないで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。

いろいろ御意見があった中では、最初にありましたいわゆるスキマバイトの話、こういったところはなかなか社会の最先端という話というところで、我々の行政がなかなかキャッチしづらいところがどうしても出てくるというところでございます。こういった場面でお話いただくところ、また、これで含めて我々としてもしっかり問題として認識していくというところかと思っておりますけれども、こういった話が進んでいくのは、どうも最近の人たちの中にコミュニケーションを割と省くという傾向があるのかなというふうに思っております、ハローワークでの相談も若い方が相対的には減っているという点も、なかなかそういった込み入ったコミュニケーションをお避けになるというところがあるのかな、そういった点もあって、それはそれで便利な面もあるのでしょうか、他方でそういう問題が起きたときに、結局解決の糸口というのもなかなかすぐに、こちらとしても把握できないとかそういったところにもつながってくるので、そういった点はなかなか社会の中の

動きというのも含めて、我々がどういうふうにして人としっかりつなげていくというところをやっていくのかというところが難しいところになっていくのかなというふうにも思った次第でございます。

また、外国人の問題もそうでございます。なかなかハローワークを通じたマッチングが、先ほど橋本委員からもお話があったとおり、仲間内で話が進んでいく世界でもございますので、なかなか我々の中で実情をキャッチしづらい世界というのが一方で出てきているというところで、そういったところにしっかりコミットしていくのをどうしたらいいのかというところもこれから先しっかり考えていかなければいけないと思いますし、我々労働行政の大きな仕事かと思っております。

また、女性の活躍についてですけれども、おっしゃるとおりで、女性だから、男性だからということではないということかと思えますし、私が本省にいたときも、ちょうど私の上司にいた女性なんかは、いわゆる均等法世代の、男性と本当に闘って、同じ土俵で闘った方々が上司でいたわけですが、その後入ってくる、私よりずっと下の世代の女性なんかはむしろ全くそういう感覚がなくて、そういうふうに切り開いた土壌の上でやっていくという感じなんですけれども、そういう同じ女性の中でもそういう上の世代の方と若い世代の方ではなかなか意見が合わないというところもあったりして、なかなか難しいものだなというふうに、私のほうに人とはちょっと感覚が違いますと、同じ子育てをしながら仕事をするというのであっても、私は仕事をちゃんとセーブしながらやりたいというところをしていくのが今の方々だと思いますけれども、当時の方々は全く男性と同じ土俵で子育てもしながらやってきたというところで、どうしてもその苦勞の面がおりのあるものですから、若い方と、若い女性とお話をして、やっぱり男性も一緒ですけど、昔の苦勞話をされるということになる、なかなか会話が噛み合いませんという話を後で話された一言がちょっと記憶がございますので、それぞれ時代時代に合った働き方というのが当然ございますので、そういったところでしっかり適切に対応できるようにというところが我々の行政にも求められているところかと思えますので、改めまして、今日いただいた御意見を参考にしながら、必要なものは本省にも情報提供しながら、しっかり我々として現場の仕事もしっかり取り組んでいきたいと思えますので、今後とも引き続き御指導御鞭撻のほうよろしく願いできればと思います。本日はどうもありがとうございました。

○田中総務企画官 事務局から連絡ですけれども、労働者代表の北畑委員、当会を最後に御退任の意向を確認させていただいているところでございます。

北畑委員に一言お願いできればと思います。

○北畑委員 労働者委員の北畑です。この間大変お世話になりました。

今御紹介いただきましたとおり、この会をもちまして退任させていただきます。審議会の委員としましては退任もいたしますが、引き続き連合の立場で県下の労働者にとって働きやすい職場環境づくりに努力してまいりたいと思いますので、これからどうぞ引き続きよろしくお願いします。以上です。

○田中総務企画官 ありがとうございました。労働行政の推進に大変な力添えをいただきましたことを御礼申し上げます。

最後に、次回の審議会についてですけれども、次回は来年3月11日の水曜日、同じく10時からの予定をしております。お忙しい年度末ですけれども、どうぞよろしくお願いしたいと思います。

以上で全ての次第が終了ということになります。本日はどうもありがとうございました。