

第 46 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 6 年 3 月 14 日

第46回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和6年3月14日（木） 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 木原奈穂子 土居裕美子 中野聡 門木秀幸
労働者代表 河村正之 北畑仁史 澤田陽子 森由香里 山崎睦
使用者代表 太田佳子 見生政和 西本行克 英咲子 米田裕子

【事務局】

平川労働局長 吉野総務部長 岡田雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長
勝部職業安定部長 博田総務課長 清水総務企画官
田中雇用環境改善・均等推進監理官 三輪労働保険徴収室長 山埜監督課長
久保田健康安全課長 片山賃金室長 前田労災補償課長 君野職業安定課長
生田訓練課長

4 議 題

- (1) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告等について
- (2) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画について（報告）
- (3) 令和5年度鳥取労働局行政運営状況について
- (4) 令和6年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (5) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会委員名簿
- (2) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書
- (3) 最低工賃の改正に関する法令及び規程（抜粋）
- (4) 参考 鳥取県和服裁縫業最低工賃について
- (5) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に関する報告書

- (6) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画（修正）
- (7) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画のアウトプット指標の設定について
- (8) 鳥取労働局の行政運営状況について（令和5年度）
- (9) 令和6年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (10) ハロートレーニング分野別 就職率・応募倍率の分布
- (11) 女性の活躍推進企業（データベース）
- (12) 高校生の就職内定率（Press Release）
- (13) 大学生等の就職内定率（Press Release）
- (14) ユースエール認定企業と出会いませんか？
- (15) 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- (16) 障がいがある方と共に働くためのセミナーを開催しました
- (17) とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画
- (18) 正社員と非正規の雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています
- (19) キャリアアップ助成金 年収の壁対策として労働者1人につき最大50万円助成します！
- (20) キャリアアップ助成金「正社員化コース」を拡充しました！
- (21) 年収の壁」に対応する支援策が始まっています！
- (22) くらし、はたらき、ともにススメ！
- (23) 春季における年次有給休暇取得促進
- (24) 令和5年労働災害発生状況（速報）令和6年1月末現在
- (25) 令和5年労働災害発生状況（速報（コロナ除く））令和6年1月末現在
- (26) 令和5年死亡災害発生状況（速報）
- (27) 鳥取県内の労働災害発生状況（令和6年1月末速報値）
- (28) 鳥取県内における事業場（所）規模別の各種割合
- (29) 鳥取産業保健総合支援センター（概要）
- (30) 鳥取県 賃上げ事業者支援補助金
- (31) 令和5年度業務改善助成金のご案内
- (32) 業務改善助成金の申請状況について（令和6年1月末現在）
- (33) 鳥取県の最低賃金
- (34) 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（令和5年12月26日労働政策審議

会雇用環境・均等分科会報告) 概要

(35) ハラスメント関連相談件数

(36) フリーランスの取引に関する新しい法律ができました(リーフレット)

6 議 事

○清水総務企画官 それでは、定刻となりましたので始めさせていただきます。

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。事務局を担当しております、総務企画官の清水と申します。よろしくお願いします。

まず、今朝、多田会長より体調不良によりまして欠席との連絡をいただきました。対応につきまして相談しましたところ、公益委員の中野委員に今回の審議会の会長代理として、本日の進行を代わっていただくということで進めさせていただくことになりましたので、よろしくお願いいたします。

次に、当審議会の成立の件について御報告します。本日の御欠席は多田会長、公益委員代表の足立委員、労働者代表の吉田委員、使用者代表の福田委員の4名でございます。18名のうち14名の御出席をいただいております。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。なお、西本委員におかれましては、本日、所用によりまして途中で退席されるということで、あらかじめ御了知のほどお願いいたします。

それでは、ただいまから第46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、議事録を作成しまして、当局のホームページに公開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ので、あらかじめ御了承ください。なお、委員の皆様へは事前に内容の確認をお願いした上で、議事録をお送りいたします。

続いて、議事の公開の取扱いについて報告いたします。3月5日から3月11日までの間、傍聴の募集を行いました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もありますので、御了知ください。

最後に、会議資料についての御説明です。お手元に2枚物の会議次第、それと資料ナンバー1から36までインデックスがついております資料となります。労働局の出席者につ

きましては、次第にございますので、御覧ください。また、資料ナンバー2から9につきましては、事前資料という形で委員の皆様にお配りしておりますが、修正、追記箇所もありまして、改めて本日配付資料として用意しております。本日はお配りした資料で御説明させていただきますので、御覧いただきたいと思います。なお、資料に不足等ございましたらお申し出ください。

また、本年1月1日付で本審議会委員の交代がありましたので、御紹介いたします。お配りしております資料ナンバー1にあります労働審議会委員名簿を御覧ください。労働者代表をする委員として、江口委員が御退任されたということで、新たに就任された委員を御紹介いたします。河村正之委員です。よろしくお願いします。

○河村委員 よろしくをお願いします。

○清水総務企画官 ありがとうございます。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、平川雅浩が御挨拶を申し上げます。

○平川労働局長 おはようございます。鳥取労働局長の平川でございます。本日は年度末の大変お忙しいところを本審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、皆様方には日頃より我々労働局の行政運営に当たりまして、多大なる御協力を賜っております。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、最近の動きでございますけれども、コロナ禍、3年間以上続きましたけれども、それがようやく終息に向かってまいりまして、経済も上向いてきているという状況でございます。その中で、政策課題としましては、人手不足対策、賃上げ、働き方改革の推進といったものがございます。いわゆる成長と分配の好循環の実現を目指した施策ということで、国全体、政府全体として取り組んでいるところでございます。そういった中で、鳥取労働局といたしましても、こういった政策課題に対応するために、今年度、様々取り組んでまいりました。例えばハローワークにおきましては、マッチングの促進、職業能力の開発の推進といった、人材確保対策に取り組んでまいりました。また、女性、高齢者、障害者といった多様な方の活躍支援、長時間労働の抑制、労働安全衛生の推進、働き方改革の推進、仕事と育児・介護の両立支援による誰もが働きやすい職場環境の整備、中小企業における賃上げに向けた支援といった様々な施策に取り組んできたところでございます。

本日の審議会では、こういった労働局の取組の今年度一年間の実施状況につきまして御報告をさせていただきたいと思っております。それから、令和6年度の行政運営方針につきまして、御審議をさせていただきたいというふうに思っております。さらに本日はその2点に加えま

して、鳥取県和服裁縫業の最低工賃の改正の必要性、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画についても御審議をいただくこととしております。

労働局、それから県内の労働基準監督署、ハローワークにおきましては、これからも県内の経済情勢や政策ニーズを的確に把握して、各種施策の効果的な運営に努めてまいりたいというふうに考えてございます。そのためにも、本日ぜひとも忌憚のない御意見をいただければというふうに思っております。

それでは、長時間になりますけれども、本日はよろしく願いいたします。

○清水総務企画官 それでは、議事に入ります。ここからは中野委員に審議会の運営をお願いしたいと思います。中野委員、よろしくお願いします。

○中野会長代理 皆さん、おはようございます。公益委員の中野です。先ほど事務局のほうからも話がありましたように、本日、多田会長と足立会長代理が欠席ということで、急遽、私が司会進行をする運びとなりました。スムーズな議事進行を心がけますので、どうぞ皆さん、よろしく願いいたします。

それでは、早速、議事に入っていきたいと思いますが、本日は予定議事が4つあります。

では、まず1番目の議事になりますが、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告等についてということでございます。鳥取県和服裁縫業最低工賃につきましては、本年2月6日に開催された家内労働部会において改正の必要性について審議が行われ、家内労働部会長及び地方労働審議会長宛てに鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告をいただきました。家内労働部会における審議概要と結果について、事務局より説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。私のほうから家内労働部会における審議概要結果につきまして、資料ナンバー2、3、4で御説明申し上げます。

まず、資料ナンバー4をおめくりいただいて裏面になりますが、鳥取県の最低工賃につきましては、鳥取県和服裁縫業最低工賃、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃、この2つの最低工賃が設定され、工程ごとに単価が決められております。最低工賃の改正決定の必要性の審議につきましては、第14次最低工賃改正計画3か年計画に基づき、今年度、和服裁縫業最低工賃の改正等について御審議いただきました。家内労働部会の審議経過でございますが、資料の3ページ目の令和5年度和服裁縫業最低工賃に関する実態調査報告書を御覧ください。こちら、昨年9月から鳥取県における和服裁縫業の実態調査を通信調査により実施して、調査概要と結果を取りまとめたものとなります。まず、1番目の調査

の概要でございますが、１の（４）で調査対象事業者７０に対して調査票を送付し、調査票の提出があった事業所が５８事業者、うち設定工賃に係る仕事を委託している事業者が１２事業者、家内労働者数が２３名でございました。

おめくりいただきまして、３番目、委託条件・工賃の支払方法及び決定方法別件数につきましては、こちら調査条件、家内労働者が負担する材料等の名称、単価、あと工賃の決定状況等について、回答を一覧にまとめたものでございます。下段に、４の最低工賃改正に関する意見、要望等ということで、委託者１社から調査票に意見要望が、このような内容の要望を記述いただいたところでございます。

次の５ページ目の５番、鳥取県和服裁縫業最低工賃額の推移については、工程ごとの工賃額の推移でございまして、直近の改正が平成２６年度、その以降は平成２８年度、令和２年度につきましては、家内労働部会で改正の必要性の審議を行いましたが、改正の必要なしということで、改正見送りとなっております。これら実態調査の取りまとめ結果等の各種資料を基に、工賃の改正決定の必要性の有無について御審議いただきました。

審議結果につきましては、まず最低工賃引上げにつきましては、部会委員の皆様から、まず、近年の物価高により家内労働者が負担する材料費の値上げ等を考慮する必要がある、また、最低工賃は平成２６年以来改正されておらず、その間、県最低賃金が上がってきた状況を考えると、最低工賃も改正すべきであるなどの意見を出されました。それで、改正決定の必要性につきましては、部会のほうで全会一致で改正決定の必要ありとの結論に達しました。

資料２の鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書が部会で取りまとめられました。以上でございます。

○中野会長代理　ありがとうございます。この家内労働部会は私が部会長を務めて進めてまいりましたので、私のほうからも一言、説明させていただきたいと思いますが、家内労働部会の最低工賃につきましては、改正する、据置き、廃止、この３つを審議するわけですが、その中で各委員の皆さんから意見をいただいて、家内労働工賃については平成２６年度からずっと据置きの状態が続いていたんですが、先ほど説明にもありましたが、委託者数とか家内労働者数とも近年、減少傾向にはあるんですが、一定数の委託者、また家内労働者の方がおられるということで、実効性が失われたとまでは言えないというような意見もありました。昨今の物価高、また、最低賃金の引上げ等の背景も考慮しますと、やっぱり改正する必要があるのではないかという結論に至ったということであります。

家内労働部会の委員の方ではかの意見がありましたら、ここで発言をお願いしたいと思いますが、どなたか。

では、北畑委員、お願いします。

○北畑委員 家内労働者の代表委員を務めさせていただいております北畑です。先ほど来、その理由につきましてお示しもいただいておりますが、改めて繰り返しにもなってしまいますけれども、今年度につきまして、その審議の必要性があることについて数ある理由から、3点にわたって申し上げていきたいと思ひます。

1点目は、先ほど来出ております物価上昇からです。昨年、物価の上昇などを踏まえまして、鳥取県の最低賃金は御存じのとおり900円になっております。額にして46円、率にして5.39%の引上げでございました。各種商品小売業の特定最低賃金も7年ぶりに184円引き上がって、率にして25.6%と大幅な引上げがなされております。ここ昨今の物価の上昇を考慮しますと、この家内労働者にとっても資材費などにも影響が及んでいるといったことは想像に難くないということを考へている次第でございます。

2つ目は、先ほど労働基準部長からも御説明がございましたが、労働局が実施しました令和5年度の和服裁縫業最低工賃に関する実態調査からでございます。工賃を過去2年間に改定をしたという委託者もいらっしゃることを確認ができました。その理由は物価上昇と家内労働者の要求からでございます。記述式の意見要望欄では、委託者からも家内労働者のことを考へると工賃改正の必要性はあるといったことを記述もされております。

最後、3点目になります。和服裁縫業を守って継承することが大切だといった視点でございます。和服文化を支えている和服裁縫業は今でこそ少人数であります、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、言わば伝統技術といつても過言ではないということを考へている次第でございます。和服裁縫業の最低工賃を上げて家内労働者を守り、今後もその技術を継承してもらうこと、こういったことが必要ではないかと考へている次第でございます。

以上の点から、和服裁縫業最低工賃の改正の必要性はあると考へております。

○中野会長代理 ありがとうございます。

ほかの家内労働部会の委員の方、意見のある方はおられますか。いいでしょうか。

それでは、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正について、皆さん、意見、御質問があったら伺いたいと思ひますが、意見のある方はおられますか。

○米田委員 すみません、質問ですがいいですか。

○中野会長代理 米田委員。

○米田委員 この結果によって、どういう幅で上がるかというのはどこで決まるんですか。アップ率とかというのは。

○中野会長代理 それにつきましては、事務局のほうから説明はありますか。

○高橋労働基準部長 御質問いただきありがとうございます。資料ナンバー４の最終ページに６番、鳥取県和服裁縫業最低工賃の審議について、工程表というのをつけております。それで上段のほうに第２回鳥取地方労働審議会、こちらで家内労働部会報告を行わせていただく、その後、金額の審議につきまして最低工賃専門部会を設置して、そこで具体的な審議を行うこととなっております。以上でございます。

○中野会長代理 いいでしょうか。

○米田委員 どれぐらい上げてほしいとかというようなのは部会のほうから、この資料の中には何も出てなくて、その辺りは最低工賃専門部会のほうでどれぐらいのアップがいいのかという、これは鳥取県だけで決めるということなんですね。分かりました。

○高橋労働基準部長 はい。

○中野会長代理 ありがとうございます。

ほかに意見のある方はおられますか。いいですか。

では、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正諮問について、事務局のほうから今後のスケジュールについて説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 家内労働法第８条及び第１０条によれば、最低工賃の改正につきましては、都道府県労働局長は地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて最低工賃の改正の決定をすることができるとされております。

それでは、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正の諮問を行います。鳥取労働局長から会長に諮問文をお渡しさせていただきます。

〔労働局長から会長代理に諮問文手交〕

○平川労働局長 鳥取地方労働審議会会長、多田憲一郎殿。鳥取労働局長、平川雅浩。鳥取県和服裁縫業に係る最低工賃の改正決定について。標記について家内労働法第１０条の規定に基づき、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

どうぞよろしくお願いいたします。

○中野会長代理 はい、よろしくお願いします。

○清水総務企画官 それでは、ただいまから諮問文の写しほか、最低工賃専門部会の委員名簿をお配りします。

○中野会長代理 それでは、ただいま労働局長から本審議会に対し、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正についての諮問がございました。今後、家内労働法第21条第1項の規定に基づき最低工賃改定に向けた調査審議を行うため、最低工賃専門部会を置くことといたしまして、また、その部会の委員については、地方労働審議会令第7条第1項の規定により、最低工賃専門部会の委員及び臨時委員は会長が指名することとされておりますので、お配りした名簿の委員、臨時委員の方を最低工賃専門部会委員に指名するという事で、本日欠席ですが、多田会長よりお話をいただいております。また、鳥取地方労働審議会運営規程第11条におい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、その所管事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされております。今後の部会長の選挙により審議会委員が部会長に選出された場合には、そのように取り扱うということで皆さん、よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

それでは、異議がないようですので、部会長の選挙により審議会委員が部会長に選出された場合には、専門部会の議決に関しましては、次回の本審議会において結果報告をいただくことといたします。

事務局から、最低工賃の改正審議に関し今後の予定などについて説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 最低工賃専門部会の開催につきまして、これから委員の皆様方に日程を調整いたしまして、できれば5月に第1回の最低工賃専門部会を開催して、調査審議を開始したいと考えております。第2回目以降につきましては、審議状況に応じまして日程や回数を調整させていただきたいと考えております。以上でございます。

○中野会長代理 ありがとうございます。

今日のお手元の資料の6ページに、和服裁縫業の最低工賃の審議について、工程表というのがありますから、これに沿って進められていくのかなという具合に思います。では、以上で議事の1は終わりにしたいと思います。

では、続けて、議事の2番目になりますけども、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画について審議したいと思います。前回の審議会でも事務局から説明がありましたように、具体的な指標については、県内事業場に対する自主点検の結果を集計した上で策定するこ

ととしておりました。このため、本年2月19日に労働災害防止部会を開催し、本年度実施された自主点検の結果等を踏まえて、具体的なアウトプット指標等について審議を行ひまして、労働災害防止部会長より地方労働審議会会長宛てに審議結果等の報告をいただきました。

労働災害防止部会における審議概要と結果について、事務局より説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 労働災害防止部会における審議概要と結果につきましては、資料ナンバー5、6、7で説明申し上げます。座らせていただいて説明させていただきます。

まず、資料ナンバー7番を御覧いただければと思います。本年度労働局で自主点検を実施し、集計、分析等を行い、具体的なアウトプット指標の設定につきましてまとめた資料となります。こちら、2番の労働者作業行動に起因する労働災害防止対策の推進を御覧いただければと思います。左側が厚生労働省が策定した推進計画のアウトプット指標になります。真ん中の欄が、労働局で実施した自主点検結果となります。右側が今回設定したアウトプット指標になります。赤字の数字の部分を今回設定したところでございます。

続いて、アウトプット指標につきまして若干説明させていただきますと、まず、資料の一番下段のほうになりますが、自主点検につきましては、労働者30人以上の県内1,336事業場を対象として調査票を送付させていただき、有効回答数が569事業場でございました。まず、2番の厚生労働省のアウトプット指標でございますが、転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を令和9年までに50%以上とするとなっております。真ん中の自主点検結果は、転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合が57.8%でございました。こちらの結果を踏まえて、鳥取労働局のアウトプット指標は転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を令和9年までに70%以上とするという目標、アウトプット指標を設定させていただきました。

時間の都合上、少し項目を飛ばさせていただきますが、5ページ目、ちょっとページ数が見つらくて恐縮ですが、5ページ目の7番、労働者の健康確保対策の推進、アのメンタルヘルス対策を御覧いただければと思います。こちら厚生労働省のアウトプット指標といたしましては、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を令和9年までに80%以上とするとしておりまして、こちら自主点検を行った結果、回答する事業場のほうからメンタル対策について取り組む内容が分かりづらいということで、今回自主点検の質問項目

を工夫いたしまして、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は89.5%なんですけども、調査結果の内容を分析したところ、実務担当者の選任、あと管理者への教育・情報提供、そして労働者への教育・情報提供、こちらのいずれも取り組む事業場の割合は37.8%でございました。こちらを踏まえまして、鳥取労働局のアウトプット指標につきましては、メンタルヘルス対策として実務担当者の選任、管理者への教育・情報提供、労働者への教育・情報提供のいずれも取り組む事業場の割合を令和9年までに80%以上と設定しました。それで、推進計画の進捗状況につきましては、把握するために毎年度これから労働局で自主点検を実施して、事業場の取組状況を集計、分析を行うことを部会のほうで説明いたしました。

審議結果につきましては、部会委員の皆様から、まず自主点検については、県や関係団体との連携や監督署の個別指導と事業場に訪問する際を捉えて回収率を高める取組を行うこと、2つ目が、自主点検結果を集計、分析した上で効果的な労働災害防止対策を行うこと、3点目が、事業場が自主点検を回答しやすいように調査票の字を大きくすることや事業場が取り組むべき内容を明確に記載するなど、事業場が回答しやすいよう工夫すること、4点目が、毎年度労働災害防止部会においてこの推進計画の進捗状況を確認していくことなどの意見が出されました。今回のアウトプット指標につきましては、部会のほうで審議していただき、全会一致で了承され、資料ナンバー5でございますが、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に関する報告書が取りまとめられたところでございます。以上でございます。

○中野会長代理 ありがとうございます。

資料ナンバー6に第14次労働災害防止推進計画概要がまとめられておりますし、あと、その中の細かいアウトプット指標の数値等については資料ナンバー7以降で細かく説明されているかなと思いますけども、本労働災害防止部会の委員の方で意見のある方は発言をお願いいたします。よろしいですか、ほかに意見のある方、発言していただいてもいいですけども。

では、ないようでしたら、本日の審議会の委員の方でこの第14次労働災害防止推進計画について意見等がある方は発言をお願いいたします。特にないでしょうか、いいでしょうか。

それでは、発言がありませんので、この鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画につきましては、今後、労働災害防止部会において労働局で毎年実施する自主点検の結果や県

内の労働災害発生状況等により推進計画の進捗状況を確認していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

では、続きまして、議事の3番目になりますけども、令和5年度鳥取労働局行政運営状況について事務局のほうから説明をお願いいたします。

○勝部職業安定部長 それでは、令和5年度行政運営状況について資料ナンバーの8番のほうで各担当から説明させていただきたいと思います。私、職業安定部長の勝部と申します。よろしくお願いいたします。

まず、資料ナンバー8、1枚はぐっていただきまして、資料1ページを御覧ください。今回の資料では、主に右側の取組状況であったり、下側の今後の方向性、こちらについて秋の時点から修正等々を行っております。また、各項目に関連する資料につきまして、1ページ目ですと、右側に青の字で資料ナンバー10とつけておりますが、それがインデックスに対応した資料となっております。以降、その形で資料を構成しております。

資料1ページ、取組状況ですが、(1)、(2)、時点修正をしております、それぞれ年間目標であったり、前年度実績を超える形で推移しております。こちらハロトレに関して資料を別途つけさせていただいておりますので、資料ナンバーの10番の資料を参照いただければと思います。資料10は横の資料になりますが、ハロトレの就職率であったり応募倍率をSWOT分析、強みであったり弱みを分類する方法ですが、それを産業分類ごとに区分したものとなります。令和4年度と裏面令和5年度、それぞれつけさせていただいております。こちらについてですか、ハロトレにおいて県内の労働市場に必要な人材をどう育成するかということで、訓練メニュー、中身等々を今後検討して改善していく方針でございます。この表でいいますと、右下の区分、こちらは就職率が低くて応募倍率が高いという状況にございますので、例えば就職率が低いようでありましたら、その訓練の内容の見直しによって就職率を向上させていく。応募倍率についてはニーズに応じた定員の拡大等々をして応募倍率の適正化に努めていくなどハロトレの活用促進に取り組んでいきたいと考えております。

それでは、資料8のほうに戻っていただきまして、1枚はぐって資料2ページのほうを御覧いただけますでしょうか。こちらは労働移動の推進と雇用維持ということでございます。取組状況についてですが、引き続いて県内企業、事業主団体様に在籍型出向であったり各種助成金の周知・活用促進に努めております。また、(2)雇用調整助成金ですがコロナ対応という特別対応は終わりましたが、引き続いて通常分、こちらについては116

件ということで、コロナ前を超える申請件数が出てきております。こちらについても雇用維持が必要な事業所に対する支援として、今後も引き続き対応してまいりたいと思います。

次、資料3ページについては、雇均室のほうからお願いいたします。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室、岡田でございます。女性活躍推進について、私のほうから説明させていただきます。

女性活躍推進法における男女の賃金差異の情報公表を進めてまいりました。義務対象事業主は100%公表をしているということを確認しております。ここで県内の男女の賃金差異の状況について、女性活躍推進企業データベースに主に公表されておりますので、その差異を把握したところを御説明させていただきます。男女の賃金差異は男性を100とした場合に、女性は74.2ということでございました。全国平均が69.7ということでございましたので、男女の賃金差異は全国に比べて少ないという結果となっております。これは女性の平均勤続年数が全国よりも長いということ、それから、管理職比率の割合が高いということが影響していると思われます。また、行動計画の届出率でございますが、これも100%届出をいただいております。えるぼし認定企業につきまして、ここで右枠のところ、えるぼし認定企業8社となっておりますが、2月末に1社認定を行っておりますので、現在、9社ということになっております。このえるぼし認定の取得、それから男女の賃金差異の状況、管理職への登用の状況などについては、女性活躍推進企業データベースにおいて数値を公表するように企業のほうに現在働きかけを行っているところでございますが、引き続きそのように働きかけて、大学生がこれらを基に企業選びができることとなりますように、引き続き周知を行っていくこととしております。

4ページにつきましては、また勝部部長から御説明させていただきます。

○勝部職業安定部長 続きまして、4ページについて御説明いたします。こちら若者関連で新規学卒者、フリーターへの就職支援についてでございます。右側、取組状況の欄に令和6年1月末現在の状況を記載しております。就職内定率について、高卒の方で97%、大卒等の方で89.7%ということで、下に前年同月を書いておりますが、ほぼ前年と同程度の推移となっております。後ほど資料12、13のインデックスのほうにそれぞれ詳細な内訳の資料をつけておりますが、先に口頭で御説明いたします。高卒の就職内定率97%の詳細な内訳ですけれども、就職希望者が822人、就職内定指数が797人ということで、残り25人の方が1月末時点では未内定者ということでございます。これが残り3%未満となっております。この25人につきましては、全ての方、ハローワークの担当

のほうが各高校の先生とやり取りをしております、詳細な進捗状況を把握しております。例えば今、面接を2社受けておりますであったり、内定見込みですというような一人一人の状況を押さえております。それに併せてハローワークのほうでも必要なマッチング支援、相談等を適宜、個別に行っております。高卒の方につきましては、昨年度、年度末で100%を達成いたしましたので、今年度も年度末に向けてこの25人の方の就職に取り組んでまいりたいと思います。大学生のほうは資料ナンバー13にもつけておりますが、内定率89.7%の内訳ですが、県内の就職希望者数、こちらが695人ということで、就職希望者数全体1,792人からすると県内を希望する方が4割弱という状況でございます。その県内就職希望者数の内定率のほうは89.5%ということで、これは前年より少し高くなっております。昨日、鳥取でも企業ガイダンスということで鳥取の企業さんに集まっていたきまして、大学生向けにイベントを開催いたしました。鳥取ですと140人を超える大学生の方に来ていただいて、県内企業、やはりネットではなくて、じかに会社の方とお話ができる機会が設けられて非常に有益だったという声も受けておりますので、そういった機会を増やしていくことが労働局の使命かなと思っておりますので、そういったことについて今後も若者支援ということで取り組んでまいりたいと思います。

資料8の次のページ、5ページ、障害者の就労促進の関連、こちらについてですが、こちらは先に資料ナンバー15のほうを参照いただけますでしょうか。こちらのほうに障害者の法改正の内容のリーフレットをつけさせていただいております。御存じのとおり法改正によりまして、今後、法定雇用率が段階的に引上げとなります。まず、令和6年4月は法定雇用率が2.5%、また、対象範囲も40人以上と広がります。さらに令和8年7月にはそれぞれ2.7%、37.5人以上という状況でございます。

資料8の5ページのほうに戻っていただけますでしょうか。そういった状況の中での取組状況でございますが、取組状況の一番下、最新の雇用率達成企業割合ですが、当県64.2%ということで、全国平均が50.1%ですので、かなり上の状況となっております。これはひとえに障害者雇用に理解のある事業主様であったり、そういった方の裾野が広がってきている証左であると思っております。ただ、片や裏を返すと、あと3割ちょっとの事業所が未達成という状況でございますので、そのような企業にどういった形で労働局としてアプローチするかということが肝要かと思えます。

資料16でつけさせていただいております、後で見いただければと思いますが、事業主に対するセミナーを今年1月に開催いたしました。鳥取、米子で平川労働局長に加え

て、大学の有識者の先生、企業さん、あと障害者御本人の方にも来ていただきまして、パネルディスカッションを開催いたしました。参加された企業の中には、これを機にもにす認定、障害者雇用に係る認定を取ってみたいというような声もあったり、積極的なお声というのをいただきました。このような取組については来年度も継続していきたいと考えております。また、先ほど申したとおり未達成の企業に対して、こういう声をどう届けていくかというその方策については、今後も検討していきたいと考えております。

では、資料8の次の6ページを御覧ください。こちらは高齢者の就労・就業機会の確保についてでございます。ここ数年、県内求職者の状況を見ますと、求職者数全体は大幅な増減はないですけれども、その中の高齢者が占める割合、こちらが増加してきております。ハローワークの窓口等では年金だけではちょっと生活が厳しいという声もありますので、そういった方々について、ハローワーク、労働局としてどう取り組んでいくかということでございます。右側、取組状況ですが、それぞれ実績については前年同程度であったりということで進んでおります。ハローワークのほうでは担当者制による対応であったり、個別の求人開拓、例えばワークシェアリングということで、今まで求人を出していたけれども、それを分割して、高齢者が受けやすいような求人にすると埋まるよというようなアドバイスをしあげ、求人の充足を図るというようなことも取り組んでおります。今後についても、この求職者支援、個別支援を核として支援対象者数を広げていく取組を進めていきたいと思っております。また、関連機関、シルバー人材センターさんであったり、J E E Dと連携して、企業さんに向けて高齢者が働きやすい環境づくりであったり求人の出し方、そういったことについて重点を置いた就職支援を実施してまいりたいと考えております。

次、7ページでございます。就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。こちらについては、インデックスの17番を参照していただけますでしょうか。17の資料の下側、前回の当会議でも少し触れさせていただきましたが、就職氷河期の方の支援対象者区分として、左下、不安定就労にある方が大体、当県3,000人程度と、真ん中、長期にわたり無業の状態にある方、そういった方が推計によると1,053人程度、右下が、社会とのつながりをつくって社会参加に向けて丁寧な支援を要する方、ひきこもり等の方、これが391人ということで、氷河期世代支援ということで、こちらの方々を就職につなげていくということで取り組んでおります。支援につきましては、各自治体の福祉部門であったりサポステ、あと労働局のほうが対応をしております。労働局のほうではこの左下の不安定な就労の状態にある方を中心に就職に向けて動ける方、就労が可能と思われる方を

中心に支援をしております。そのほか、就労が難しい方については福祉部門での支援ということになっております。

資料8の先ほどの7ページの全体資料に戻っていただきまして、就職氷河期世代の活躍支援というのは、政府方針で今回第2ステージということで、令和7年3月まで引き続いて支援をしていくということでございます。各ハローワークでは職場実習・体験であったり、限定・歓迎求人、この専用の求人を取っていききたいということで、正社員の就職件数というのを上げてきております。右側、取組状況（1）に記載しておりますが、正社員就職件数749人ということで、12月末時点で今年度の目標をほぼ達成している状況ではございますが、今度も引き続いてハローワークでの支援であったり、（2）助成金であったり、そういったもののいろいろなソフト、ハード面の支援によって、こういった方々を就職につなげていきたいと考えております。

次、資料8ページについては、雇用環境・均等室からお願いいたします。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。8ページの働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援のところを御説明させていただきます。

働き方改革につきましては、労働局、監督署、働き方改革サポートオフィスにおいて説明会の開催、それから企業訪問、団体への協力要請を実施してまいりました。取組状況は、右側の枠の中のとおりで、説明回数、訪問件数などを記載させていただいております。

9ページには、働き方改革推進キャンペーン期間中に今年度始めて働き方改革川柳を募集いたしまして、働き方改革推進会議の構成委員の選考により大賞を決定させていただきました。その大賞作を9ページの右隅のところに記載しております。これは現在、労働局ホームページのほうで広報しておりますけれども、今後、ポスター、リーフレットなどにおいて活用させていただく予定としております。働き方改革につきましては、今後も監督署との連携によるパート、有期雇用労働法の指導、そのほか中小企業・小規模事業者には働き方改革サポートオフィスの活用を促して、引き続き支援を実施してまいることとしております。

○高橋労働基準部長 それでは、資料ナンバー8の10ページを御覧いただければと思います。長時間労働の抑制でございます。まず、（1）長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底でございますが、右側に取組状況を記載しております。6年1月末現在で、時間外、休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導の実施につきましては、236事業場に監督指導を実施させていただ

き、うち労働基準関係法令違反があった事業場数は189、違反率80.1%となっております。（２）時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務（医師、自動車運転者、建設業）への労働時間短縮等に向けた支援でございます。こちら右側に取組状況を記載しておりますが、監督署に設置しております労働時間相談・支援班による訪問支援等を実施しております、適用猶予事業・業務の事業所に重点的に実施する方針のもとに1月末現在で60事業場に訪問支援を実施したところでございます。また、労働時間等説明会の開催につきましては、鳥取運輸支局、また、関係団体等と連携の上、各地域で説明会を開催させていただきました。③監督署からの発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努める等、配慮の要請を行うにつきましては、こちら発着荷主等への労働時間相談・支援班による訪問支援を実施した際に、長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めていただくことなど、162事業場に要請いたしました。

続きまして、資料11ページ、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。本日の資料ナンバー25に、令和5年労働災害発生状況、1月末速報値、コロナを除く集計をつけております。こちら労働災害発生状況につきましては、まず、死亡者数が4人ということで、令和4年が1名だったので、3名増加となっております。また、休業4日以上死傷者数につきましては、令和5年は534人、前年同期が525人で、9人の増加となっております。労働災害の特徴につきましては、資料27につけさせていただいておりますが、まず、前年度との増減ですと、業種でみますと、建設業、旅館、ホテル業、あと保健衛生業が増加しております。また、事故の方では、転倒が169人で全体の32%、墜落・転落が117人、全体の22%、動作の反動、無理な動作、腰痛など、こちらが49人、9%、こちらの3つの事故の方で全体の62.7%を占めております。また、年代別の発生状況では60歳以上が192人で、全体の36%と最も多くなっております。

本体資料、資料ナンバー8の11ページにお戻りいただければと思います。労働災害防止対策の主な取組、右側にまとめさせていただいておりますが、まず、12月から冬季の降雪、凍結路面による転倒防止対策の周知啓発、また2月に転倒・腰痛等予防対策セミナー、こちらは対面とウェブのハイブリッド方式で開催しました。また、④の局による主な取組でございますが、こちらは3年ぶりに今回、鳥取県林業安全大会を県、関係団体の連携の上、実施したところでございます。また、化学物質管理セミナーを12月に実施したところでございます。

資料おめくりいただきまして、12ページを御覧いただければと思います。こちら、
(2) メンタルヘルス対策の推進でございます。こちらにもストレスチェック制度を含めたメンタル対策の周知、指導につきまして、監督署による個別指導を429事業場で実施いたしました。また、鳥取県医師会、鳥取産業保健総合支援センターと共催による説明会等も開催したところでございます。

続きまして、資料13ページを御覧いただければと思います。最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進でございます。(1) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援でございます。こちらについては、右側の取組状況で業務改善助成金等の周知、活用促進につきまして、県や関係団体等の皆様に御協力いただきながら、積極的な周知、活用促進に取り組みました。業務改善助成金の申請件数でございますが、取組状況の真ん中辺りでございますが、申請件数は221件となっております。前年同期が87件でございましたので、大幅に上回り過去最高となっているところでございます。

続きまして、資料をおめくりいただきまして、14ページを御覧いただければと思います。(4) 最低賃金の履行確保上問題がある業種等への重点的な監督指導の実施でございます。こちらは毎年1月から3月の間、最低賃金の履行確保上問題がある業種等への重点的な監督指導を実施しており、1月末現在で55事業場に対して監督指導を行い、うち13事業場で違反率23.6%となっております。また、直近のデータでいきますと、2月末速報値でございますが、170事業場に監督指導を行いまして、25事業場で違反を確認したところでございます。

続きまして、(6) 賃金引上げのための機運の醸成でございます。こちら本年1月22日に開催された内閣総理大臣と労使団体の代表による政労使の意見交換会において、総理から厚生労働大臣に対して地方版政労使会議を積極的に開催するよう指示があったところです。鳥取県におきましては、1月31日に県と共催で鳥取県版政労使会議を開催し、賃金引上げに向けた環境整備を進めていくため、賃上げに向けた支援措置やそれぞれの取組等について意見交換をさせていただき、それぞれ賃金引上げに向けた取組を着実に進めていくことを確認したところでございます。

資料15ページ以降は、雇均室のほうから説明させていただきます。

○岡田雇用環境・均等室長 15ページ、育児休業を取得しやすい環境の整備についてでございます。令和5年度は産後パパ育休、それから、子の出生予定のある労働者への育児休業制度の個別周知と利用についての意向確認などの令和4年度の改正事項について、重

点的に説明会の開催や企業指導を実施しました。また、両立支援助成金の活用を促すことによりまして、男性の育児休業取得促進にも取り組んでまいりました。取組状況は右枠の中に記載のとおりでございます。育児・介護休業法につきましては、3月12日に育児期にテレワークや時差出勤などの柔軟な働き方ができるようにするということを柱とした、改正についての閣議決定がされたということで、新聞などにも報道がございましたのでお聞き及びかとは思いますが、これに関する資料を34番でおつけしております。これは中央の審議会での審議の報告の資料になります。細かい部分はこれからの決定となりますので、これについては決まり次第、来年度に向けて周知のほうを実施していくこととしております。

16ページ、総合的ハラスメント対策の推進についてでございます。これにつきましては、ハラスメント撲滅月間である12月を中心に、説明会の開催や広報用リーフレットの配布によりまして、事業主へ周知を実施いたしました。また、法に沿ったハラスメント防止対策について企業指導を計画的に実施いたしました。ハラスメントの相談件数は、1月末の時点で788件ということで、前年度1年間分が860件ということでございましたので、この調子でいきますと前年を上回る相談件数が寄せられることが見込まれております。相談件数の推移につきましては資料を35番でおつけしておりますので、後ほど御覧いただければというふうに思います。

今後、引き続き企業指導、説明会の開催によりまして、ハラスメントの防止対策について周知を進めてまいります。あわせて、相談には丁寧に対応し、紛争解決についての援助を実施してまいることとしております。

ここで、ハラスメントの中のカスタマーハラスメント防止対策について、少し御説明させていただきます。労働局では、パワハラ、セクハラに加えて、カスタマーハラスメントについても厚生労働省作成の対応マニュアルを活用し、説明会において事業主の防止対策を周知しております。今年度は、すみません、ちょっと資料のほうはつけていないんですけれども、新たにカスタマーハラスメント対策の企業の取組事例というものを「あかるい職場応援団」というハラスメント防止対策専用のサイトのほうで掲載しております。それぞれの企業がどういうふうに取り組んでいるのかという具体的な事例となりますので、これらも活用していただけるように、引き続き周知のほうを行っていきたいと思っております。

令和5年度の鳥取労働局行政運営状況につきましては説明は、以上でございます。

○中野会長代理　ありがとうございました。

ただいま令和５年度の鳥取労働局の取組状況について、各担当部署から説明がございました。

今の説明について、皆さんのほうから意見、質問等あると思いますが、４番目の議事、令和６年度鳥取労働局の行政運営方針についても関連してくる内容かと思しますので、議事の４番目の説明の後に、皆さんのほうからまとめて質問をお受けしたいと思います。

では、続けて、議事の４番目、令和６年度鳥取労働局行政運営方針（案）について、事務局より説明をお願いいたします。

○吉野総務部長　総務部長、吉野です。よろしくお願いいたします。

労働局では、毎年度、計画的な行政運営を図ることを目的に、重点的に取り組む地域課題、対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を、厚生労働本省が示すひな形も参考としつつ策定をしております。今回の資料９としまして、令和６年度に最重点に取り組んでいく施策をまとめたオレンジ色を基調した横長の資料、それから、運営方針全体の案を添付しております。横長の資料のほうで説明をいたします。

まず、表紙裏の１ページ目ですが、令和６年度の基本方針と最重点施策として位置づけた２本の柱を記載しております。鳥取労働局としましては、地域の皆様からの声によく耳を傾け、誰もが活躍でき輝ける社会の実現に向けた取組を計画的・効果的に行っていくことで、国の総合労働行政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。これを基本方針としまして、最重点施策の柱、枠組みとしましては、一つには、多様な人材の活躍等と人材確保支援、それから、２つ目として、誰もが働きやすい職場環境づくり、この２つに取り組んでいきたいと考えております。

この柱建ての中身ですけれども、次の２ページ目で、今年度、令和５年度に取り組んできた最重点施策と、令和６年度の案の対比ということでまとめています。左側が令和５年度、右側が令和６年度の内容となります。

また、３ページ目以降は、さらに各項目における具体的な取組施策を記載しています。おおよそは、来年度も継続して取り組んでいくというものとなりますが、特に最近では、この成長分野への労働移動の円滑化、リスクリングによる能力向上支援、継続的な賃上げ、人手不足の克服、そういったところが注目されています。そういうことを踏まえまして、幾らかの組換えなどを行っているところです。

ということで、まず、３ページ目の一番上の枠になります。１の（１）ということで、

労働移動の円滑化と人材確保支援です。県内企業の人手不足、人材確保が困難な状況がまだまだ続いております。成長分野への円滑な労働移動の支援、ハローワークでのマッチングの取組、関係団体との連携など、引き続き最重点に取り組んでいくこととしております。なお、今年度の一番目の項目としては、このマッチングとハロートレーニングという中身で構成しておりましたが、令和6年度は人材育成で別項目としてまとめ直したので、もう一方のマッチングの関係のほうと、それから、今年度、また別の項目に含んでおりました労働移動の支援助成金、こういったものをこの新しい一つの項目にまとめた形としております。

次の（２）としまして、リスクリングによる能力向上支援ということで、人材育成関係で一つの項目にまとめております。ハロートレーニングの活用ですとか、リスクリングに関する専門コーナーでの相談支援などに積極的に取り組んでいくこととしております。また、人材育成にかかる助成金もこちらに含めております。

（３）から（７）までの項目、これについては、今年度から項目の入れ替わりなどはありません。

３番目の女性の活躍推進です。女性活躍推進法、それから男女雇用機会均等法の履行状況の確認ですとか、企業の取組に対する支援を引き続き行っていきます。今年度は、男女の賃金差異に係る情報公表につきまして、最初の公表のタイミングとなる企業も多く見込まれましたことから、この情報公表の制度の周知に力を入れてきましたが、令和6年度は、これに加えて、えるぼし認定制度の周知等と取得促進、女性活躍推進データベースの活用勧奨についても積極的に取り組んでいきたいと考えております。

次、４ページ目になります。（４）として、新規学卒者等への就職支援です。新規学卒者や若年者等正社員就職につなげられるよう、ハローワークでのきめ細やかな個別支援に引き続き取り組んでいくこととしております。令和6年度はフリーターということをあえての打ち出しはしていませんけれども、引き続きそういった個別支援は行っていくところでございます。

次、５番目として、障害者の就労促進です。令和6年4月からの、先ほどもありましたように、法定雇用率が段階的に引き上げられるという状況でもございます。ハローワークによる訪問指導ですとか、多様な障害特性に対応した就労支援などを継続して進めていくこととしております。

続きまして、５ページ目の高齢者の就労、就業機会の確保でございます。70歳までの

就業機会の確保や処遇改善を行う企業への支援、それから、ハローワークによるマッチング支援、職場見学、技能習得のための各種講習などに継続して取り組んでいくこととしております。

7 番目としまして、就職氷河期世代の活躍支援です。政府方針としまして、令和 6 年度までを氷河期世代に係る集中的取組の第 2 ステージとして位置づけられております。県や労使関係団体、支援機関等と構成しております活躍支援プラットフォームとして、地域一体となって支援を推進していくところでございます。特にハローワークでは、職業相談、紹介、職場定着までを含めた一貫した支援ですとか、助成金の活用を進めていくこととしております。

続きまして、大きな 2 つ目のくくり、誰もが働きやすい職場環境づくりということで、6 ページ目になります。このうちの、まず 1 番目として、最低賃金、賃金引上げに向けた支援の関係でございます。賃上げが社会的にも、また労使間においても、大きな関心事となっており、現在、春闘が行われている時期ですが、持続的な賃上げに向けて、中小企業にも賃上げが波及するかということが注目されているところかと思えます。また、中小企業が賃金の引上げをしやすい環境の一層の整備が求められていると考えております。今年度は 4 番目としておりましたこの項目を最初の項目に位置づけをしたところでございます。労働局としましては、地域の平均的な賃金ですとか、企業の好取組事例などが分かる資料を提供していくことで、賃金引上げに向けた検討の働きかけを進めていくということ、それから、最低賃金改定の時期を中心とした業務改善助成金などの支援施策の周知、こういったところに取り組んでいくこととしております。

次、7 ページ目になります。働き方改革の関係です。働き方改革を進めて、働きやすい職場を整備していくということは、人手不足の解消、人材確保にもつながる引き続き取組を進めていくべきテーマと考えております。非正規雇用労働者の処遇改善、相談窓口での支援、地域関係者と一体となった機運の向上などに取り組んでいくこととしております。また、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、そういったことに対する支援も行っていくこととしております。

続きまして、8 ページ目、長時間労働の抑制でございます。事業場等に対する監督指導ですとか、今年 4 月から建設業、自動車運転者、医師等にも、時間外労働の上限規制が適用されますので適切に履行確保を図るとともに、引き続き相談対応や法令の周知といった取組のほか、年次有給休暇の取得をしやすい環境整備を推進していくこととしております。

続きまして、（４）として、安全・健康に働くことができる環境の整備です。先ほどの議事にもありました１４次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止対策の推進、メンタルヘルス対策、それからセミナーの開催、治療と仕事の両立支援などといった産業保健活動の推進に取り組んでいくこととしております。

それから、９ページ目になります。５番目として、仕事と育児・介護の両立支援です。誰もが働きやすい環境の整備、仕事と育児・介護の両立のできる環境整備に取り組んでいくこととしております。これまでもこの審議会におきましても、介護に関する御意見をいただきました。今回は、項目として介護も明示しまして、仕事、介護の両立のために活用できる制度の周知、介護休業から職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進などにも積極的に取り組んでいくこととしております。また、育児との両立に関しましては、育児介護休業法の履行状況の確認などのほか、くるみん認定についての周知等取得促進も進めていきたいと考えております。

それから、６番目ですが、総合的なハラスメント対策の推進です。引き続き法令の周知、企業におけるハラスメント対策の確認、相談コーナーでの個別相談対応に取り組んでいくこととしております。

以上が、この令和６年度の最重点施策と位置づけたものになります。行政運営方針は、もう一つの文字のほうの資料にもありますように、こうした最重点施策以外にも、重点施策としたもの、それから行政展開に当たっての基本的対応についても記述をしております。例えば、重点施策としましては、地方公共団体との連携の関係ですとか、外国人材の受入れ環境の整備ですとか、労働条件の確保ですとか、労働保険制度の適正運営などございます。また、新しいところでは、フリーランスの職業環境整備といったことも、この重点施策には盛り込んでおりますけれども、最重点施策としては、今申し上げたような事項を位置づけて、令和６年度取り組んでいきたいと考えております。

なお、この行政運営方針ですが、これは毎年、「労働行政のあらまし」というタイトルで、別途、カラー刷りの印刷物を作成しまして、労働局のＰＲ用資料として各方面、様々な機会に配布をしております。令和６年度の印刷に当たりましては、前回の審議会でも米田委員から御指摘がありましたことも踏まえまして、関係機関や各企業の取組に資するよう労働関係の様々な週間ですとか月間など、そういった行事の年間スケジュール表も盛り込む予定であることをこの場で付け加えさせていただきます。

ということで、令和６年度行政運営方針（案）でした。私からは以上でございます。

○中野会長代理　ありがとうございます。

ただいま事務局から議事3、令和5年度の行政の取組状況、また、議事4、令和6年度の運営方針（案）について説明がありました。

では、今から一括して、議事3、議事4の事務局からの説明について、委員の皆さんから意見をいただきたいと思います。意見、質問のある方は挙手をして、議事録を作成していますので、発言の前にお名前をお願いいたします。

では、どなたかよろしくをお願いいたします。

山崎委員、お願いします。

○山崎委員　労働側委員の山崎です。よろしくお願いします。

前回のこの会議の中で、交通運輸産業への就職状況について、入職者が少ないのではないかと質問しましたが、その結果とかは分かりますでしょうか。

○勝部職業安定部長　御質問ありがとうございます。前回の会議において御指摘の件、調べて、数字のほうを見てみました。特に、運輸関係の若者の求人の状況ですけれども、個別企業の増減があるので、一概にトレンドというわけではありませんが、1年前よりは直近のほうで求人数は増えているという状況です。充足に関して、産業分類ごとに何か大きなトレンドがあるかというところはまだ見えてこない。求人を出している事業主さんの状況、例えば、ここはちょっと拡大したいので大きく出したいというところは、必然的にちょっと充足率は落ちることもありますので、そこまでの分析まではまだ至っていないという状況でございます。

○山崎委員　分かりました。

もう1点なんですけど、労働災害の関係で、この前会社の中で話をしていたんですけど、今、仕事を始める前にラジオ体操や企業独自の体操、こういう取組をしている企業は減ってきているのか、どうなんだろうなと思っています。うちの保健指導員と話すると、始業前にそういう体操をすることによって、確実に労働災害を少なくできるメリットはあるという話をしています。何かラジオ体操というと古いような感じかもしれませんが、そういう取組を行うことによって、労働災害を少なくできるんじゃないかなということも考えています。労働局として、各企業、腰痛予防や転倒防止対策にもなると思いますので、そういうのを推奨されてもいいんじゃないかなと考えていますので、対応をよろしく願いしたいなと思っています。以上です。

○中野会長代理　事務局のほうから、何か今の意見に対してございますか。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。御意見をいただきましてありがとうございます。

労働局の取組として、高年齢労働者の労働災害防止対策として、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組において周知啓発を行っており労働者に求められる事項として、日頃から体力チェック等に参加して、自身の体力の水準をまず確認することや、日頃からストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れて、基礎的体力の維持に取り組んでいただく等を示しております。また、転倒、腰痛など労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策においても、体操等で身体をほぐしていただく等、推奨しており、業種や企業別問わず、これらの取組を周知してまいります。以上でございます。

○中野会長代理 対応のほう、よろしくお願いいたします。

では、ほかの委員の方、発言をお願いいたします。どうでしょうか。

米田委員、お願いします。

○米田委員 現在、使用者のほうとしては、本当に、人材確保というのが本当に大きな課題で、人材確保できなくて事業を縮小するということになっていて、そういう中で、6年度の中で、昨年と同じハローワークの就職支援サービスコーナーを中心とした関係団体と連携した人材確保の支援だけしか書いていないんですけども、今年のことと来年度、どこが大きく変わるのか、これはすごく切実な問題でして、当然、生産性を上げたり、働き方改革はしなきゃいけないんですけど、何かここに、我々としても、これをやるともったいいよというのがあれば経営者側にも教えていただきたいので、どう変えられるのか、変えられないのか教えていただきたいと思います。

○中野会長代理 事務局のほうで回答をお願いします。

○勝部職業安定部長 職業安定部長、勝部と申します。御質問ありがとうございます。

行政運営方針、（１）のイ、今御質問のあった点、来年度、新しい点といたしましては、今はちょっと調整中ではあるんですが、人材確保対策の協議会というのを、これを現場レベルのものを持つ予定で今進めております。人材確保については、生産性向上等ともありますが、そもそも人が欲しいのに取れないという、ここが一番の難点だと思っております。かつ、各業界団体さんごとに課題というのは異なると考えております。なので、その業界団体さんも含めて、そういった会議の中で現場レベルの課題というのを洗い出して、それに対してどう対応していくか、何ができるかというのを来年度新たに取り組む予定でございます。引き続き、ハローワークのほうの支援は、引き続き従前どおりやっていきます。以

上でございます。

○中野会長代理 いいでしょうか。ありがとうございました。

ほかの委員の方で発言、お願いできますか。

北畑委員。

○北畑委員 労働者委員の北畑です。2点ほど発言をさせていただきます。

1つ目は、カスハラの問題なんですけれども、ここ昨今、カスタマーハラスメントが大変増えているという報告を受けております。具体的には、例えばなんです、女性の店員さんが男性のお客さんから体を触られたということなど、ささいかもしれませんが大変重要な、私は、カスタマーハラスメントだというふうに思っております。そういった意味では、ここ昨今、カスタマーハラスメントの動きとしまして、御存じのとおり、例えば、精神疾患の労災認定基準の中に、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントに加えて、カスタマーハラスメントが新設されたりですとか、ここ昨今、東京都がカスタマーハラスメント防止に向けた条例化に向けて準備を行ったり、また、三重県などもその条例化に今動き出しているような情報もございます。要は、切実かつ喫緊の課題、問題ではないかということを感じていただいております。私たちの連合鳥取としまして、日頃、政策制度要請の中で、県に対して、カスタマーハラスメントの問題を指摘し、要請をした上で消費者教育ですとか、啓発活動というものに取り組んでいただいているわけなんです、ぜひ、貴局におかれまして、このカスタマーハラスメントに対しまして、しっかりと、先ほどコメントいただきましたとおり、ここに取り組んでいただきたいというふうに思っております。これが1点目です。

それと、もう1点は、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備の点につきまして、意見をさせていただきます。私ども連合の調査によりますと、なかなかこの育休が取りにくい理由に、言いづらいとか、あと職場、周りの人たちに迷惑がかかるというような声がございます。言いづらいということでは、やはり、労使での一層の周知の必要があるのではないかと感じております。また、周りに迷惑がかかるということであれば、今回、2022年の4月に、事業主は本人の意向確認を行うということが義務づけられているので、しっかり労使での早めの意向確認をして、配置転換に対する計画の作成が必要だということも感じているわけです。そういった意味では、貴局におかれまして、なお一層の周知活動、こちらのほうをお願いしたいというふうに思います。以上です。

○中野会長代理 ありがとうございます。

では、事務局のほうをお願いします。

○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。御質問をありがとうございました。

1つ目のカスタマーハラスメントの件でございます。委員のほうから御紹介のありました、女性の店員が顧客から体を触られるというハラスメント、これにつきましては、カスタマーハラスメントであると同時に、女性労働者が受けたセクシュアルハラスメントというふうに思われます。セクシュアルハラスメントの問題は社内で同僚間とか、上司から部下という関係の相談が多いですけれども、このような社外の者から受けるものもセクシュアルハラスメントに該当しますので、現行法中で対応できるものを引き続き周知していきたいというふうには思っております。また、カスタマーハラスメントにつきましては、事業主さんのほうの関心、非常に今高うございまして、先ほど御説明しましたハラスメント撲滅月間の中で、カスタマーハラスメントについて説明しますということを前面に出して説明会のほうを開催しましたところ、多くの御参加をいただいたところでございます。引き続き、6年度につきましても、この取組みを進めてまいりたいと思っております。

2つ目の男性の育児休業取得につきましては御意見でございます。育児休業を取りにくい、言いづらいということについて、それが理由で取得率が上がらないというようなことは、実際、調査の中でも上がってきておりますので、そのとおりかというふうに思います。法律の中で、意向確認をするということが義務づけられておりますので、その意向確認の際に、事業主のほうから、会社としてはどういうふうに思っているということなどを付け加えていただきまして、会社としてそれが迷惑とは思っていないよというようなことも併せて、御確認の際にお伝えいただければ、より申出がしやすくなるかと思っておりますので、そのような会社のトップの意向というものも加えて労働者に周知していただくというようなことを併せて事業主に周知させていただこうと思っております。

また、この男性の育児休業取得促進については、鳥取県が男性の取得率を国よりも高いレベルで2025年までに85%というようなことをPRしておりまして、それに向けての事業をいろいろ組み込んでいるところでございます。労働局としても、共に連携して、助成金ですとか、説明会の開催ですとか、そういったものを協力して実施していくこととしており、引き続き力を入れてやってまいりたいというふうに思っております。以上です。

○中野会長代理 ありがとうございます。

では、そのように対応をよろしく願いいたします。

ほかの委員の方で意見のある方はございませんか。もう少し時間がありますので。膨大な資料で、それぞれたくさんあるかなと思いますけども、令和5年度の取組の内容、それに対しての意見。

では、河村委員、お願いします。

○河村委員 それでは、河村です。よろしくお願いいたします。

御説明をいただいた9番の資料の4ページになります。多様な人材の活用と人材確保の支援ということで、米田委員が言われたように、人材確保は非常に重要な課題だというふうに思っております。そういった中であって、少子高齢化で労働力人口が減っていくというのは、もう悲痛な状況です。そういった中で、外国人労働者の受入れということも政府のほうも進めているわけで、こういった課題もあろうかというふうに思います。そういった中で、外国人労働者の処遇面、安全面も含めてですけども労働環境、そういったところも大きな課題であろうというふうに感じおりますので、そういった視点での取組というのも一つ必要ではないかというふうに思っております。

それと、6ページです。最低賃金・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ことでもありますけども、当然、労働者側からすれば、最低賃金、賃金が上がっていけば、それにこしたことはないわけですけども、一番大切なのは、労働者の賃金が上がり、そして、地域経済が活性化をし、地域全体が盛り上がっていくということが一番重要だというふうに思っておりますので、そのためには、まず、政府のほうも進めておりますけども、価格転嫁の推進、そういったところも非常に重要だというふうに思います。大企業のほうでは、そういった価格転嫁の取組ということが進んでいっているというような話も聞くわけですけども、鳥取県も中小企業が多いわけでありまして、なかなかまだ転嫁が進んでいないというのが現状だというふうに思います。その辺りは、しっかりと勸奨しながら、状況を把握して、中小企業、小規模事業者が事業をしやすい環境、そして賃上げにつながる、そういった環境にぜひつなげていただく取組を進めていただきたいというふうに思っております。以上です。

○中野会長代理 ありがとうございます。

ただいまの意見について、事務局のほうから何かありますか。

○勝部職業安定部長 職業安定部長の勝部と申します。今ほど御質問のありました外国人材の受入れの関係について御説明いたします。

外国人材の受入れの環境整備につきましては、こちら最重点でなく重点の、この文字の

資料のほうを見ていただければ、そちらの重点のほうに現在組み込まれております。お話がありましたとおり、人手不足の対策の一つとして、当県もそうですし、全国同じような県について、外国人材の受入れ、労働力に期待するという声が非常に大きいというのは認識をしております。片や、現在、法整備等々の状況の真ただ中でございまして、こういった方々、当県において、外国人材が現在非常に多いかという、他県に比べると少し少ないという状況ではあります。ただし、今後、当然増えていって、環境整備が重要になるということもございますので、そちらについて、現在から重点ということで取り組んでいきたいと考えております。ハローワークのほうでも相談体制の整備、どんな外国語でもコールセンター等々ございまして、対応できる状況にはなっておりますが、事業主さんへの受入れ環境整備という点でも、今後、進めていきたいと考えております。

○中野会長代理 ありがとうございます。

では、賃金の引上げの関係。

○高橋労働基準部長 労働基準部でございますが、御質問等ありがとうございます。

まず、外国人の関係ですが、安全対策につきまして、今年度、ベトナム語で安全対策の取組等のリーフレットを作成して、外国人労働者を雇用している企業にお渡ししたり、労働局ホームページで周知等を行っております。また、鳥取労働局は、監督課に外国人労働相談コーナーがございまして、外国語による相談対応等実施しております。引き続き、取り組んでいきたいと思っております。

賃金引上げにつきましては、賃金引上げに向けた検討の要請を行うとともに、価格転嫁につきましては、来年度、監督署において、監督指導等で事業所を訪問する際に、中小企業庁など関係省庁の支援策等を周知していく取組を実施することとしております。引き続き、価格転嫁、下請たたきなど、監督署も関係省庁と連携して取り組んでいきたいと思っております。以上でございます。

○中野会長代理 ありがとうございます。

大分時間も押してきましたけど、あと1つか2つ。

では、英委員。

○英委員 使用者代表の英です。ちょっとダブるかもしれないんですが、やはり、子育てと仕事の両立というのはすごく大変なことだとうちの社員を見ても思うんですが、ただ、できるだけ会社のほうも希望に添うようにお休みとか取っていただいているんですが、ただ、やはり、もちろん男性、今まで男性で取られた方はないし、対象者もいなかったの

で今はないんですが、でも、できるだけそういう方があったら企業のほうとしても積極的に協力したいと思っております。ただ、何回も出ていますように、それこそ人材不足で、そんな中でそれをやっていくというのは、本当に企業のほうも大変なので、そのところがうまくできるような方法を何かいろいろ考えていただきたいなど、ずっと出ているのと同じ意見ですが、ということをもた再度お願いいたします。

それと、今回思ったんですけど、以前は、この資料とかは事前に送っていただいていた、来る前に目を通すことができたんですが、ちょっとこの厚い資料がこのときだけの説明でなかなかちょっと理解できない、考えている間に次に行ってしまったとか、なかなか理解できないので、以前のように送っていただくと、事前にこの会に出る前に目を通しといて、よりいろいろ考えがまとめられたんですが、前回もそうだったし、今回もここに来てからあるので、できれば私としては送っていただけたらと思うんですが、よろしくお願いいたします。

○中野会長代理 ありがとうございます。

今の意見に対して、事務局のほうから発言をお願いします。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうから仕事と育児の両立について、やはり人手不足で余力のないところに育児休業で休みをとることになれば、事前に計画は分かるんだけど長期間に及ぶということもございますので、なかなか規模が小さいところだと御負担が大きいということは、日頃相談の中でもよく聞いているところでございます。例えば、その方がお休みになる場合について、代替要員として派遣の労働者を入れるとか、また、なかなか同等レベルの方の採用が難しいのですが、募集採用を行って代替要員を入れる場合について、その代替要員確保についての両立支援助成金のほうもございます。そういうものを活用していただきながら、代替要員を確保して、安心して休める職場づくりをPRしていきたいというふうに思っておりますし、このたび、1月から代替要員を新たに入れるということではなくて、同僚とかに育休者の業務をお願いした、そういうふうに業務の再分配といいますか、見直しを行った事業所について、回りの方に何かしら支援手当のような手当を支払うといったようなことで、回りの方が負担感がなく育児休業した人の業務を請け負えるような、そういう取組についても、新たな支援助成金のコースのほうが新設されたところでございます。このような助成金制度も活用して、安心して育児休業に入るような職場づくりを進めていけたらというふうに思っておりますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

○中野会長代理　ありがとうございます。

あと、資料配付のほう。

○吉野総務部長　総務部、吉野です。資料の事前の配付の件でございます。

おっしゃるようなところ、確かにあると思いますので、これまでは、直前まで何をつけるかということがありましたのでお送りできていなかった面はございましたが、あくまで今予定されているもの、最終的に変わる前提でお送りすることで、次回対応していきたいと思います。

○中野会長代理　よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。ほかにありますか、意見がある方おられたら。

では、木原委員、お願いいたします。

○木原委員　公益代表委員の木原です。今後の計画ということで、今すぐにとということではない、今すぐにとというのはすごく難しいかと思うんですけれども、運営方針の（案）の中で、最低賃金とか、誰もが働きやすい職場環境づくりという中で、パート・アルバイトの方々の最低賃金の賃金引上げという点では取り上げていただいているんですけれども、このパート・アルバイトの方々の働く環境に関しての何か指標、公表というものも必要なんじゃないかなというふうに昨今考えております。というのも、人手不足の中で、どうしても短時間で時間に沿って働くというような環境にある中で、時間外の業務というのがどうしても発生しやすい状況に出てきてしまうんじゃないか。つまり、業務を切り出して短時間で人をつないでいくというような働き方をしていく際の中で、例えば引き継ぎだとか時間が時間外に発生してしまうというようなことになった際に、引継ぎにかかる時間というのが業務の中に入るのか入らないのか、業務に携わる際に、その業務に携わる準備にかかる時間というのが時間外労働に含まれるのか含まれないのかみたいなことというのが、今、ちょっと不明瞭になってきているんじゃないか。今後の社会の中でいった際に、高齢者の方だとか、もちろん学生もそうなんですけれども、そういう時間をうまく回していく中で、ワークシェアリングをしていく中で、どういうふうにその業務というものを確定させるのかというのがちょっと難しくなっていく環境になっていくんじゃないかと思います。そういった働く環境というものが、パート・アルバイトの方々がどういう状況にあるのかということを中心にきちんと把握できる、理解できることを周知していくことというのも、最低賃金と併せて重要なのではないかというふうに思いますし、そういった働く環境を周知していくことというのが今社会的に問題になっている闇バイトだとかの抑止にもつながっていく

んじゃないかと思しますので、今すぐというのは非常に難しいかと思ひますが、今後の方向性として、ぜひ検討していただければと思ひます。以上です。

○中野会長代理 ありがとうございます。

今の意見に對しまして、事務局のほう何かありますか。

○岡田雇用環境・均等室長 木原委員、ありがとうございます。

パート・アルバイトの時間外労働の考え方ということで、より多様な働き方、短時間労働を組み合わせるといった場合に、引継ぎの時間をどのようにするかということが発生するという御指摘でございましたが、労働基準法の中で、それらについては、引継ぎ時間は労働時間にカウントされます。また、パートの方、学生の方、自分の労働条件というものについて、一般の正社員と等しく自分たちも権利が守られているということについての少し意識づけのほうが、関心度の面につきましても、少し少ない部分があるかと思ひます。雇用環境・均等室では、学生の方について、自分たちも労働者で、労働基準法が適用されて守られるべきものはあるということについて、学生アルバイトのキャンペーンを4月から実施しておりまして、新たに学生がアルバイト始める方というのが4月に多いものですから、大学生に大学と連携して周知のほうを図ってまいりますし、パート、有期雇用労働法の履行の観点からも、ハローワークと連携して、パートの方の労働条件も正社員の方の守られるべきものはひとしく守られますよといったようなPRのほうを連携して進めてまいりたいというふうに思っております。

○中野会長代理 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、時間も押してまいりました。

では、最後、米田委員。

○米田委員 カスタマーハラスメントについて、この計画書の中にも文字が出てきていないので、ぜひ、そういう実行されるのであれば、カスタマーハラスメント、我々もやっと規程をつくったんですけども、ただ、実効性は本当に第三者ですので、雇用関係のない人たちに、お客様に、本当にそれが、注意はするとか、しなきゃいけないんですけども、それ以上のことはできないというのも事業側としても歯がゆいところでして、ぜひそういう機運というんですかね、一人一人の、逆に、自分もお客になったときに、ハラスメントもするかもしれないということは、しっかりアピールしていったかないと、我々事業主としても、どこまで守れるかなんていうのは、本当に、セクハラもパワハラもそうなんで

すけれども、いわゆる雇用関係のある人でしたら、そこにいろいろ厳しい基準でできるんですけれども、本当に実際うまくいくかなというので困っていますし、そういう職員の状況を聞き取りすると、本当に、個人の自宅を聞き出されるとか、単に体に触れられるのではなくて、そういう精神面での、怖いとか、そういうことが実際にやっぱりあるようですし、特にサービス業ではお客様に対してそんな厳しい対応はできないというのは聞いておまして、ぜひ、この中にも入れていただいて、しっかり対策するんだということはアピールしていただきたいと思います。以上です。

○中野会長代理 ありがとうございます。

今の意見についてですが、事務局のほうから何か話されることはありますか。

○岡田雇用環境・均等室長 御意見ありがとうございました。

カスタマーハラスメントにつきましては、法律の中で防止対策というようなことが明確になっていない部分がありまして、この最重点の中に明らかに文言としては入っていないんですけれども、厚生労働省としては、カスタマーハラスメントにマニュアルをつくるなどの対策のほうは講じておりますので、総合的ハラスメント防止対策の中に追記して、周知活動がメインになりますけれども、そういうことを実施するということを明文化することとは問題ないかなというふうに思っております。

○中野会長代理 ありがとうございます。

それでは、時間も押してまいりましたので、質問については、以上で打ち切りたいと思います。

委員の皆さんに、議事の4になるんですけれども、今、令和6年度、鳥取労働局行政運営方針（案）について、いろいろ審議していただいたんですが、この令和6年度の運営方針について、一応、了承していただくという形でいいでしょうか。

ありがとうございます。では、この令和6年度の鳥取労働局行政運営方針については、皆さんから了承いただいたということで進めます。

では、最後の議事、5番目、その他とありますが、事務局のほうから何かありますか。

○清水総務企画官 事務局からはございません。

○中野会長代理 分かりました。

それでは、事務局のほうから提出されました本日の審議会議事については、全て終了いたしました。長時間にわたって皆さん、意見を発表していただいて、どうも御協力ありがとうございました。

それでは、司会進行を事務局のほうにお返しいたします。

○清水総務企画官 中野委員、円滑に議事を進行していただきまして、ありがとうございます。

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

○平川労働局長 本日は、本当に活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。

随分幅広い御意見をいただいたかなと思います。人材確保の関係ですとか賃上げ、コストハラ、それから、ラジオ体操で転倒災害防止といったような観点等ございました。また、男性の育休等に関するご指摘もございました。特に、木原委員から御指摘いただきましたが、今後、多様な働き方が広がってくる中で、先ほどの引継ぎの話だけでなく、労働時間の関係でもいろいろ現場で問題も起きてくるのかなと改めて思った次第でございます。こういった様々な課題、特に、人材確保の対策が一番重要なとは思っていますけれども、それ以外でもどれを取っても大事な課題でございます。こういった課題につきましては、労働の関係ですので、やはり労働局で支援というだけではなくて、労使で取り組んでいただく内容も多いかなと思っております。ただ、それを労使の方だけ、個別の企業だけをお願いするというのも、またそれは厳しいですので、労働局のほうでも、必要な周知や支援を行ってまいりたいと思っております。労働局としましては、今日いろいろ御意見いただきましたことも踏まえて、今後、行政運営していきたいと思えますし、労使の皆様も、企業現場でのお話ですので、ぜひ御協力をいただきまして、県内の働く皆さんの環境がよりよくなっていくように、一緒に取り組んでいければと思っております。

本日は、長時間にわたりまして、貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。今後とも御協力のほどよろしくお願いいたします。

○清水総務企画官 次回、審議会について御連絡です。次回は、本年11月を目途に開催させていただきたいと思っております。またお忙しい時期かと存じますけれども、時期が近づきましたら、改めまして日程調整をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、審議会を終了させていただきます。本日はどうもありがとうございました。