

第 45 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 5 年 12 月 5 日

第45回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和5年12月5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 足立珠希 木原奈穂子 多田憲一郎 中野聡 門木秀幸
労働者代表 江口真也 北畑仁史 澤田陽子 森由香里 山崎睦 吉田正
使用者代表 見生政和 西本行克 英咲子 福田好延 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) 令和5年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (4) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程、鳥取地方労働審議会公開事務処理要領
- (2) 鳥取地方労働審議会委員名簿等
- (3) 鳥取労働局の行政運営の現状について（令和5年度上半期）
- (4) 女性の活躍推進企業（データベース）
- (5) 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります
- (6) 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- (7) 就職氷河期世代活躍支援
- (8) あなたの頑張りに応える支援があります！！

- (9) 就職支援セミナー&合同企業説明会
- (10) 就職氷河期世代のインターン(職場実習・体験)受け入れにご協力ください
- (11) 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています
- (12) 働き方改革サポートオフィス鳥取
- (13) 年次有給休暇を活用して家族の時間をつくろう
- (14) キャリアアップ助成金
- (15) ご自身の労働時間を見つめ直してみましょう
- (16) 過労死等防止対策推進シンポジウム
- (17) S T O P ! 長時間の荷待ち
- (18) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画
- (19) 令和5年労働災害発生状況(速報) 令和5年10月末現在
- (20) 令和5年死亡災害発生状況(速報)
- (21) 鳥取県内における事業場(所)規模別の各種割合
- (22) 令和4年の鳥取県内における労働災害発生状況の概要
- (23) 転倒防止に取り組んでみませんか?(社会福祉施設向け)
- (24) 転倒防止に取り組んでみませんか?(小売業向け)
- (25) 「ゼロ災55」無災害運動
- (26) 鳥取県の最低賃金
- (27) 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
- (28) 令和5年度業務改善助成金のご案内
- (29) 賃金引き上げ特設ページを開設!
- (30) 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です
- (31) 両立支援等助成金のご案内
- (32) 鳥取労働局ハラスメント防止等セミナーのご案内
- (33) ハラスメント関連相談件数
- (34) フリーランスの取引に関する新しい法律ができました
- (35) 「年収の壁・支援強化パッケージ」
- (36) ハロートレーニング分野別 就職率・応募倍率の分布
- (37) 鳥取産業保健総合支援センター(概要)
- (38) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』

- (39) 精神障害の労災認定基準を改正しました
- (40) 「ベストプラクティス企業」への職場訪問を実施します
- (41) 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！
- (42) 業務改善助成金の申請状況について（令和5年11月末現在）

6 議 事

○清水総務企画官 それでは、少し早いですが、予定の委員の皆様が揃われましたので、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。会長の選出まで進行を務めさせていただきます。

まずは、当審議会の成立の件について御報告いたします。本日の御欠席は、公益代表の土居委員と使用者代表の太田委員の2名でございます。全員で18名委員がおられます。そのうち16名の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45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いたします。それでは、座らせていただき御説明させていただきます。失礼します。

最初に、議事録等の公開についてでございます。審議会の内容につきまして、当審議会運営規程第6条に基づき議事録を作成して、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、事前の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ので、よろしくお願いいたします。

続きまして、議事の公開の取扱いについて御報告いたします。11月22日から11月28日までの間、傍聴の募集を行いましたが、希望者はありませんでした。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ありますので、御了承ください。

最後に、会議資料についてです。お手元に2枚物の会議次第と資料ナンバー1から42までのインデックスをつけた資料があると思います。あと、定形封筒が1枚あると思います。これについては最後に御説明いたします。

労働局の出席者につきましては会議次第資料のとおりでございます。また、資料ナンバー3を見ていただきますけれども、これにつきましては事前資料という形で委員の皆様にはお配りしているものですが、修正、追記箇所もありまして、改めて本日の配付資料として用意しております。本日お配りした資料で御説明させていただきますので、御覧いただければと思います。なお、資料に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、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。労働局長の平川でございます。皆様、本日は年末の大変お忙しいところ御参集をいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より我々労働局の行政運営に当たりまして大変な御協力を賜っております。この場をお借りして厚く御礼を申し上げたいと思います。

労働局では、今年度、行政運営方針に基づきまして、様々な施策に取り組んでまいりました。昨年度、令和4年度につきましては、コロナ禍であったということで、雇用調整助成金などをはじめとした雇用の維持や再就職支援、それから働き方改革の推進といったことに取り組んでまいりましたけれども、令和5年度、今年度につきましては、コロナ禍からの出口ということで、人材不足分野におけます人材確保支援や多様な人材の活躍支援、それから、誰もが働きやすい環境整備に取り組んできたところでございます。

雇用情勢の現状でございますけれども、今のところ有効求人倍率が全国を上回る水準で推移をしているところでございまして、人手不足の状況が引き続き続いているといったような状況になってございます。求人件数自体はここ1年ほど減少傾向にございまして、有効求人倍率も下がってきているところではありますけれども、やはりまだまだハローワーク等で事業主の皆様からお声を伺いますと、なかなか人材確保が難しいというふうなお声を聞いているところでございます。特に、コスト高の関係で人件費、賃金を上げたくてもなかなか上げられないということが、人材確保が難しい原因の一つとなっているというふうなお話も伺っているところでございます。

こういった人手不足の状況の中で、労働局としましては、まずは多様な人材、様々な属性をお持ちの方のマッチング支援、それから、それに加えて、誰もが働きやすい職場環境の整備が必要だというふうに考えているところでございます。

誰もが働きやすい環境の整備の施策の具体的な中身としましては、労働時間の削減ですとか、非正規雇用労働者の公正な待遇確保はもちろんでございますけれども、そのほかに

も、例えば労働安全衛生の関係ですとか、ハラスメント対策、メンタルヘルス対策、それから育児休業の取得促進ですとか、あるいは賃金引上げの支援といったような、多岐にわたる取組をしていかなければならないというふうに考えているところでございます。我々労働局、労働行政の総合的支援機関といたしまして、局を挙げて取り組んでいく必要があるというふうに考えているところでございます。

本日、こういった労働局の様々な施策につきまして、上半期の取組状況につきまして御報告をすることとしております。ぜひとも忌憚のない御意見をいただければと思っております。

本日は、大変お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

○清水総務企画官　ここで、本年10月1日付で本審議会委員の改選がありましたので、新たに就任された委員の方を御紹介いたします。お配りしております会議資料ナンバー2の委員名簿を御覧ください。

まずは、公益を代表する木原奈穂子委員です。よろしくお願いします。

○木原委員　鳥取大学農学部、木原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○清水総務企画官　続きまして、同じく公益を代表する門木秀幸委員です。

○門木委員　鳥取環境大学の門木といいます。よろしくお願いいたします。

○清水総務企画官　よろしくお願いします。

使用者を代表する見生政和委員です。

○見生委員　コクヨMVPの見生と申します。よろしくお願いいたします。

○清水総務企画官　よろしくお願いします。

それでは、議事に入ります。

まず、議題（1）の鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名です。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、当審議会に会長を置き、公益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、慣例で委員の皆様の中から御推薦をいただき、お諮りするということ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ますでしょうか。

○西本委員 僭越ですけども、多田委員になっていただきたいなというふうに思っておりますけれども、いかがでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○清水総務企画官 よろしいでしょうか。ただいま多田委員との御推薦がありました。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。

多田委員、いかがでしょうか。

○多田委員 承知いたしました。

○清水総務企画官 ありがとうございます。

それでは、多田委員がお引受けくださるということですので、会長に御就任いただきます。よろしくお願いいたします。

ここで一言、就任の御挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○多田会長 皆さん、こんにちは。今、会長に指名されました鳥取大学の教授を務めております多田でございます。本来であればここにいらっしゃる皆様の中に私よりも適任の方が大勢いらっしゃると思いますけれども、僭越ながら会長を務めさせていただきます。議事の進行に何とぞ御協力よろしくお願いいたします。

○清水総務企画官 ありがとうございます。

続きまして、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あります。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 分かりました。

それでは、会長代理ですけども、足立委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

○足立委員 はい。

○清水総務企画官 ありがとうございます。

それでは、改めまして、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、よろしくお願いいたします。

○多田会長 分かりました。

それでは、議事の順序に従いまして進めてまいりたいと思います。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などをいただきますようよろしくお願いいたします。

いたします。

本日の審議会の終了は、次第にありますとおり、12時を目途としておりますので、円滑な議事運営に御協力くださいますようお願いいたします。

それでは、次第に沿って議事を進めてまいります。

まずは、議題の（２）であります。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、事務局から説明をよろしくお願いいたします。

○清水総務企画官 それでは、御説明いたします。

鳥取地方労働審議会運営規程第8条第1項において、当審議会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おります。部会の構成は、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、委託者の各3名の合計9名となっております。当審議会委員については、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裏面の鳥取地方労働審議会臨時委員名簿を御覧ください。

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は会長が指名するとありますので、これらの委員の中から部会に所属していただく委員を会長に指名していただきます。

それでは、会長、よろしくお願いいたします。

○多田会長 それでは、私のほうから指名をさせていただきます。

まず、労働災害防止部会につきましては、公益を代表する委員として、私と中野委員、そして木原委員ということでお願いしたいと思います。そして、労働者を代表する委員としましては、森委員、そして山崎委員、そして吉田委員にお願いしたいと思います。さらに、使用者を代表する委員として、英委員と、そして見生委員、そして西本委員にお願いしたいと思います。それぞれ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。よろしくお願いいたします。

それでは、次に、家内労働部会につきまして、まずは、公益を代表する委員として、本審議委員の中野委員、そして臨時委員の植木委員と佐藤委員にお願いしたいと思います。そして、家内労働者を代表する委員として、本審議委員の北畑委員、そして臨時委員の河村委員、吉岡委員にお願いしたいと思います。さらに、委託者を代表する委員として、本審議委員の西本委員、そして臨時委員の田中委員と吉岡委員にそれぞれお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。どうかよろしく願いいたします。

○清水総務企画官 それでは、改めまして、職名入りの委員名簿を配付いたします。

○多田会長 それでは、続きまして、議題の（３）に入ります。

議題の（３）、令和５年度上半期の鳥取労働局の行政運営の状況につきまして、事務局のほうから、まずは御説明をよろしく願いいたします。

○勝部職業安定部長 私、職業安定部長の勝部と申します。

それでは、説明につきまして、インデックス３のこちらの資料を基に各担当のほうから順次御説明させていただきたいと思っております。

資料の１ページを御覧ください。こちら、人材不足分野を中心とした人材の確保支援についての取組でございます。御存じのとおり、県下の喫緊の課題というのは、局長も先ほど申しましたとおり、人手不足対策でございます。特に人手不足分野の産業については、求人を出してもなかなか充足し切れないという問題がございます。左側に取組内容を書かせていただいております。（１）として、ハローワークの専門コーナーにおいての支援、こちらは各種セミナーであったり説明会の実施等を業界団体と連携して行っております。その中では、いかに企業の魅力、福利厚生とか人材育成策も含めて、そういったものを伝えることを主眼に置いております。右側の取組状況でございます。就職状況、就職件数ですが、９月末現在で１，１１２件ということで、目標が２，２７０件、年間でございますので、大体半分程度の進捗となっております。

左側に戻りまして、（２）としまして、事業所の求める能力を持つ人材を供給するために、人材育成、ハロトレの部分、こちらについても支援を進めております。右側、ハロトレにつきまして、受講者数、就職率などの実績はほぼ前年同期と同水準でございます。こちら、特にハロトレの周知について強化をしていきたいと思っております。また、訓練について、先日、鳥取県地域職業能力開発促進協議会でも話がございましたが、いかに県下の事業所が求める人材をハロトレの中で育成していくか、訓練コースの内容であったり定員についても検討、見直しを図っております。

左下、今後の方向性についてでございます。就職支援サービスコーナーにおきましては、求職者担当制、個別相談ですね、こちらの強化を図ります。具体的には、厚生労働本省から示されている目安人数というのがございますが、それを超える形の人数で個別支援対象者数を広げていく形、かつプッシュ型で求職者に情報を個別に送っていくなど、従来から取り組んでいる点ではありますが、こちらの取組を強化する形を考えております。また、

訓練関連につきましては、あらゆる媒体を使って、とにかく周知に努めております。具体例としますと、今後、県西部のケーブルテレビにおけるインフォーマーシャル、うちの訓練課長が出演しておりますが、鳥取市内中心部、スタバの近くの交差点ですね、こちらのデジタルサイネージという大型ビジョンの広告、こちらのほうにもハロトレの周知映像というのを流して、ハロトレの認知向上に取り組んでまいりたいと思っております。

次のページを御覧ください。労働移動の推進と雇用維持についてでございます。

労働移動の推進につきましては、安定部内に対策チームをつくりまして、在籍型出向制度の理解促進であったり、産業雇用安定助成金、こちらの周知のためにそれぞれ事業所と事業所団体を回らせていただいております。訪問先、ターゲティングについてですが、右側、取組状況に記載がございますが、在籍型出向制度と産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コース、こちらにつきましては各事業所の訪問を中心に、産業雇用安定助成金の事業再構築支援コース、こちらにつきましては業界団体等の事業主団体等を中心に回らせていただいております。こちら、訪問状況の推移ですが、令和3年で大体70件程度で、令和4年が事業所のほうが33件、事業主団体が延べ41件となっていますので、訪問数というのも増えてきております。また、訪問以外にも来局いただいたりとか、電話相談等々も随時行っております。

産業雇用安定助成金の活用についてですが、従前、雇用維持支援策ということで雇用維持支援コースというのがあったんですが、そちらが廃止になりまして、今後は人材育成の一ツールとして周知を図っております。事業所側からも、訪問の中で、自分のところではOJTがメインだったんだけど、他社で育成する制度には興味を持っていただいております。ただ、現状、人手不足の状況ですので、なかなか人を出して育成するということまでいかないのが実情でございます。まず、県内で使えるモデルケースというのを数個つくっていったって、それを横展開する方向で何とか周知を図っていきたいと考えております。

また、訪問に当たって、産業雇用安定センターとも随時連携させていただいております。一緒に訪問させていただいたりもさせていただいております。産雇センターですと、例えば大量離職が発生した場合とかにはハローワークと共同で説明会を行っていたりもします。ハローワークの高齢者専門窓口にもリーフレットを置かせていただいて、産雇センターの活動の周知というのもハローワークが連携して行っております。

左側、（２）雇用関係助成金による雇用維持ということで、雇用維持についても引き続き対応をしております。コロナ特例の雇調金というのは3月末で終了いたしました、通

常制度の雇調金支給というのは支援は継続しております。コロナ特例、制度累計でいいますと、鳥取県内、件数でいうと3万3,000件程度で、金額に直しますと約214億円ということで、かなりの金額で雇用維持の一助になっていると考えております。通常分につきまして、今年10月末時点で実績70件となっております。これは今も一定の支援が必要な事業所があるという証左であると思っています。申請が簡素化したというのもございますが、コロナ前、こちらの制度、通常制度、ございましたが、こちらは年間で大体50件程度ですので、10月末時点で70件というのはやはり少し多いという状況でございます。

左下、今後の方向性でございますが、人材育成策とセットで労働移動支援の周知を図っていきたいと思います。その中で、他省庁、中企庁が行っている事業再構築補助金の採択を受けている企業であったり、ホームページを拝見して、人材育成策に積極的な企業にターゲットを絞って、こちら、チームのほうを活用促進ということで訪問させていただいております。

○岡田雇用環境・均等室長 続きまして、3番の女性の活躍推進を御説明させていただきます。雇用環境・均等室の岡田と申します。よろしくお願いいたします。

女性活躍推進の重点は3点ございまして、女性活躍推進法における男女の賃金差異に係る公表の周知、それから、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の履行確保、子育て中の女性等に関する就職支援の3点でございます。

まず、女性活躍推進法におきまして、昨年7月から301人以上の企業には男女の賃金差異の公表が義務づけられております。企業には、賃金差異の公表と併せて、その差異の要因の分析とその要因についての改善を促しております。

指導状況につきましては、右の枠の取組状況の部分でございます。（1）の義務対象企業における男女の賃金差異の公表率は95.7%でございます。対象企業数47社のうち2社が現在指導中です。県内における男女の賃金の差は、令和4年の就業構造基本調査によりますと、一般労働者の男性を100とした場合、女性は80.1という状況でございます。全国平均が75.7でございますから、男女の賃金差異は全国に比べれば少ないと言えます。

続いて、法の履行確保の部分でございます。女性活躍に係る行動計画の策定届出の状況は、右枠の（2）のとおりでございます。義務づけの企業につきましては、ほぼ届出がされているという状況です。また、えるぼし認定につきましては、行動計画の届出企業に資

料を送付する際に併せてえるぼし認定の資料を送付する、また、企業訪問の際に認定制度を周知することなどにより周知を行っております。県内の認定企業につきましては、プラチナえるぼし認定企業が1社、えるぼし認定は7社ということで9月末現在の状況を記載しておりますが、11月に1社を追加認定いたしましたので、現在はえるぼし認定企業は8社です。

子育て中の女性に関する就労支援についてです。ハローワークの専門窓口により、きめ細やかな就労支援を行っております。取組状況にありますとおり、右側の（3）重点支援対象者の就職率は目標を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。100人以下の努力義務の企業につきましても、個別企業訪問の機会を捉えて行動計画の届出を働きかけてまいります。女性の活躍状況の公表用サイトの女性活躍推進企業データベースにつきましても活用を促してまいります。このデータベースにつきましては、先週末、新聞で報道がありましたので御覧になられた方もおられたかと思えますけれども、女性の管理職の割合とか人数につきまして、企業の入力ミスが500件以上あるという報道がされております。これにつきましては、入力ミスを防ぐという目的でサイトの機能を改修すると本省から情報を得ております。労働局といたしましても、私どもが企業訪問をさせていただいた際に女性の管理職の人数などを把握する機会がございますので、そのときにデータベースの数字と照らし合わせて、あまりにも乖離がある場合には再度見直すように注意を促すといったようなことも進めてまいりたいと思っております。このようにデータベースの数値の正確化を図ることによりまして、学生が企業選びの際に信頼できるデータベースとして活用していただけるように努めてまいります。

○勝部職業安定部長 続きまして、4ページ、若者関連で、新規学卒者、フリーターへの就職支援でございます。

左側、（1）取組内容としまして、新卒者等への支援ですが、ハローワークにいらっしゃる就職支援ナビゲーター、こちらの個別支援、個別求人開拓を従前のとおり行っております。右側、取組状況でございます。10月末現在発表ということで、就職内定率は高卒で82.4%、大卒等、こちらは初回の集計になりますが、67.7%となっております。また、資料には記載しておりませんが、県内就職内定の状況でございます。こちら、高卒のほうが県内就職内定率が79.6%、実数にしますと、県内就職希望者数が657人のうち、県内就職内定者数が523人となっております。また、大卒等、同じ県内就職内定

率ですが、こちらが現状68.3%、実数にしますと、県内就職希望者数が643人のところ、県内就職内定者数、こちらが439人となっております。昨年度、皆様御存じのとおり、新規高校卒業者、こちら内定率100%を達成しております。今年度も卒業生全員の内定を目指しまして、下期に向けて一人一人、学校と状況を連携、共有しながら、各ハローワークで支援を図っていききたいと思います。

左側、(2)、フリーターへの支援につきまして、こちらは正社員を希望する若年者に相当する方への個別支援ですが、こちらも担当者制による個別支援を行っております。右側、取組状況でございます。フリーターの正社員就職割合は実績60.3%ということで、今年から目標が割合になりましたが、年度目標が65%ということです。年度目標を達成するために、今後、不安定就労を繰り返す方、若者を、専門窓口の担当者制をしきまして、ニーズに応じた個別支援で就職につなげていくということを考えております。

左下、今後の取組でございます。説明会、セミナー、既存の取組に加えまして、オンラインによる求人情報のプッシュ型提供、こちらの強化を進めていきたいと考えております。具体的には、求人、求職のオンライン化の仕組みの中で求人情報を個別に届けられるように、求職者の方が求職者マイページというのをつくる、こういった仕組みがございます。これは、そのページの中でその方の情報だったりスキルに沿った求人情報の提供がハローワークの職員が見て可能になりますので、それをプッシュ型ということで情報を届けていくと。こういったことで、若者を中心とした求職者につきまして、個人個人に合った求人情報を提供して充足のほうを図ってまいりたいと考えております。

次の5ページ、障害者の就労促進についてでございます。

皆様御存じのとおり、法改正によりまして、今後、法定雇用率というのが段階的に引上げとなります。まず、来年4月から現状2.3%のところ、2.5%に引き上がります。それを見据えまして、労働局のほうでも今年度初頭から、昨年度のロクイチ報告、状況報告を基に、法改正の影響によって法定雇用率を満たさなくなる、要は2.3%から2.5%に上がることで、あとは対象人数が40人に下がること、こちらの影響によって、新たに入ってくるようなところ、かつ要件を満たさなくなるようなところの事業所を全てリストアップしまして各ハローワークに提供しまして、個別指導、支援を行っております。

また、資料の右下に、「もにすマーク」を描かせていただいております。資料の制度の詳細というのはインデックス41のほうに資料もつけさせていただいておるんですが、簡単に申しますと、障害者雇用につきまして、対象の企業が一定の要件を満たしている場合

に厚生労働大臣が認定するものでございます。一定の要件というのは、取組状況、例えば体制づくりであったり、環境づくりであったり、あとは雇用状況や定着状況、あと、満足度、こういったアウトカム指標、情報開示の状況というのを、これを点数化して審査をして認定というのをしております。

右側、取組状況についてです。こちら、記載のある数字については昨年度のロクイチ報告の数字を基に各種数字ということになっております。就職率のほうが63.9%、雇用率達成企業割合のほうが60.3%ということで、引き続き全国平均から見ても非常に高い数字になっております。これはひとえに事業主の方々、皆様の積極的な取組、県内各種関係者の方の取組の結果のたまものだと労働局としても感じております。

次に、左側に戻りまして、（２）主な取組内容の精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援、こちらにつきまして、従前からのハローワークの専門支援員だったり、仕事サポーター養成講座を通じて支援というのを行っております。御存じのとおり、対象者ですが、近年、精神障害者の方が増えてきております。事業所としましても、そのような方をどのように自分のとこの戦力として活用していくかということが求められているところでございます。

下側、（３）公務部門につきまして、障害者職業生活相談員資格認定講習、こちら、先月末、11月30日に開催したところでございます。

左下、今後の方向性でございますが、制度の周知と県内事業主の方々の理解促進、こちらが必要だと考えております。まず、法定雇用率引上げの周知であったり、その理解度を高めるために、2泊2日、1日を予定しておりますが、事業所向けセミナーを鳥取・米子で新たに開催する予定です。これも、具体的に言いますと、障害者雇用に精通された県内のジョブコーチの研修とかもやってらっしゃる大学教授であったり、平川労働局長、障害者御本人の方、先ほどの「もにす認定」を受けている企業の担当者の方、障害者の就労支援する関係機関の方、そういった方々が一堂に会して障害者雇用の課題であったり対応方法を話し合うことで、それを事業主の方に聞いていただくことで理解を促進するというのを新たに行う予定でございます。従前からの訪問指導につきましても引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

次のページ、6ページを御覧ください。こちら、高齢者の就労・就業機会の確保についてでございます。

主な取組内容、（１）でございます。高・障・求機構、J E E Dさんの70歳雇用推進

プランナー、こちらの方であったり、鳥取県と連携して取り組んでおります。例えば、雇用推進プランナーが訪問した際の内容等は労働局、各安定所にフィードバックしております、それを基に企業支援に役立てております。

(2)でございます。①から③にありますとおり、生涯現役支援窓口、専門窓口を設置しております、そこで担当者制による職業相談、求人開拓などを行っております。右側、取組状況の進捗につきまして、こちら年間228件のところ、9月末時点で116件ということで、約5割ほどの進捗となっております。こちらの窓口においても求職者担当者制での個別支援というのを図っております。

続きまして、左側の(3)、ハローワークにいらっしゃった方で、例えばシルバー人材センターの職場体験とか技能講習、こちらをちょっとやってみたほうがいいなという方がいらっしゃいましたら、そういった方をそちらのほうに誘導をすることで様々なルートから就業機会の確保というのを図っている内容でございます。

左下、今後の方向性につきましてです。こちらにつきましても、まずは求職者支援の強化として求職者担当者制の強化、支援対象者数を広げていくという取組を図っていきます。また、引き続きまして、関係機関であったり自治体等々、情報共有、対象者の連携を行いまして、ニーズに合った求人の確保であったりキャリアの棚卸しに重点を置いた就職支援等を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、7ページを御覧ください。就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。

就職氷河期世代の支援対象というのは3類型ございまして、1点目として、不安定な就労の方、不本意非正規の方であったり、2点目として、長期無業者の方、就労を希望しているんだけどなかなか希望する仕事がないということで長期無業になっている方、3点目として、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必要とする方、ひきこもり等の方で、この3類型とされております。この支援につきましては、自治体の福祉部門であったり、サポステ、地域若者サポートステーションと労働局、こちらが連携して対応をしております。労働局では主に就労が可能と思われる方、先ほどの3類型でいうと主に①番の方を中心に支援をしております。例えば長期無業者であったりひきこもりの方、なかなかすぐ就労とはいきませんので、そういった方は自治体の福祉部門、そちらのほうでの対応が主となってきております。

この3類型の方の支援対象の県内の母数ですが、国であったり独法であったり県で支援

対象者を推計しております。とっとり氷河期世代活躍支援プラットフォーム、こちらの事業計画におきましてもそれぞれ提示をさせていただいておりますが、先ほどの不安定就労者、こちらが3,000人程度、長期無業者、こちらが1,053人程度、ひきこもりなどが391人程度ということで、こちら推計しております。

そういった方々につきまして、資料右側、取組状況につきまして、ハローワークでは伴走型支援ということで、そういった対象者の方に就職相談、職業紹介、職場定着まで付き添って支援を図っております。結果として、正社員就職件数というのが524件ということで、年間目標が746件ですので、進捗のほうはいい状況と。また、その下側の職場実習・体験、こちらにつきまして、実施件数が9件、就職件数が4件となっております。まだ実施中の案件もございますので、今後ではございますが、事業主の方も含めて、やはり実習・体験をすると就職、定着がよいというお声もいただいておりますので、こちらの取組を増やしていきたいと思っております。

左側、主な取組内容（２）、（３）につきましては、助成金の活用であったり、各種関係者に集まっていたいただいたプラットフォーム会議の開催となっております。

左下、今後の方向性でございますが、氷河期支援、第２ステージということで政府方針としても位置づけられております。その計画に沿いまして、今後も引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

○岡田雇用環境・均等室長 続きまして、８ページ、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を御説明させていただきます。

（１）生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者に対する支援でございます。労働時間の短縮には生産性の向上というのが不可欠と考えております。労働局では、助成金制度などの支援策について、説明会の開催、企業訪問による周知を行っております。また、１１月を長時間労働削減及び取引環境の見直しの広報の周知月間と定めまして、集中的な広報を実施しております。説明会の開催状況につきましては、右側の（１）のとおりとなっております。

（２）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、同一労働同一賃金に関する取組になります。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、法の履行確保を図っております。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事業者を的確に把握し、効率的な指導を実施しております。また、同一労働同一賃金に関しまして、ガイドラインや、支援策であるキャリアアップ助成金について説明会の開催や、事

業主団体に御協力をお願いし、周知のほうを実施しております。

指導件数と相談件数につきましては、右側の枠の（２）のとおりです。

指導につきまして、下の枠内に、指導対象となることが多い慶弔休暇と通勤手当についての指導事例のほうを掲載しております。いずれもその休暇と手当の目的に沿って考えれば、正社員とパート労働者で異なる取扱いをすることに合理的な理由がないため、同一の取扱いをすることが求められているということで、このような指導を実施しているところでございます。

ここで、非正規雇用労働者の方の働き方に関してでございます。本日の資料のナンバー 35 に年収の壁支援強化パッケージのリーフレットのほうをお入れしております。10月から、パートやアルバイトの方が社会保険の保険料を負担するということによりまして手取りの収入が減るということ为了避免するために働き控えをする年収の壁を克服するための支援策として、年収の壁支援強化パッケージがスタートしております。労働局では、キャリアアップ助成金の新コースの周知や活用の促進、配偶者手当の見直しの推進等により、一人一人が希望に応じて働くことができる環境づくりを進めることとしております。

8ページにお戻りください。（３）監督署に設置した労働時間相談・支援班による説明や個別指導による積極的な支援でございます。監督署におきましても、説明会の開催や戸別訪問により法制度や支援策の周知を行っております。

取組状況は右側の（３）のとおりです。今年度は、労働時間上限規制の適用猶予対象事業種を重点的に実施しているところでございます。

9ページに入ります。（４）働き方改革サポートオフィス鳥取による事業主への積極支援でございます。労働局の委託事業でありますこのサポートオフィスでは、専門家による相談対応、個別企業訪問、セミナーの開催等を実施しているところです。労働局では、オフィスそのものの周知、それから活用をして、働き方改革を推進するように促しているところでございます。

9月末のオフィスの取組の状況は右枠のとおりでございます。年間目標のおおむね2分の1以上の取組が進んでいるということで、順調な状況と把握しているところでございます。

（５）鳥取働き方改革推進会議を通じた取組でございます。今年度は7月に会議を開催いたしまして、参加団体の取組についての情報の共有と、11月を働き方改革推進キャンペーンとして、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右側の隅のところに掲載しておりますけれども、リーフレットそのものは資料ナンバー１３にお入れしております。９ページは少し文字が小さいですけれども、今年は１１月２日と２４日を年次有給休暇取得推奨デーといたしました。この２日間は、鳥取市内の公立学校と県立高校も学校休業日としております。ここで、この２日間に休暇を取得することで連続休暇となることから、休暇を取得し、子供と家族の時間をつくろうというＰＲを県の教育委員会と連携をして取り組みました。

また、働き方改革川柳を労働局ホームページのほうで募集いたしました。１１月末までに８７句の応募がございまして、小学校１年生のお子様から７９歳の方まで、幅広い年代に御応募をいただいたところでございます。

下半期におきましても引き続き、企業指導と各種支援策の周知、働き方改革サポートオフィスの活用を促進を図ってまいります。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。よろしくお願いいたします。

では、資料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、主な取組内容の（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。

まず、①、各種情報から、時間外・休日労働時間数が１か月当たり８０時間を超えていると考えられる事業場等を対象とした監督指導を実施しております。

右側の取組状況でございますが、９月末現在で９８事業場に監督を実施いたしまして、うち７７事業場で、違反率７８．６％で法令違反が確認されたところでございます。この違反率７８．６％ですが、令和４年の全体の違反率が７８％でございましたので、ほぼ同水準となっております。

続きまして、左側の主な取組内容、②長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成でございますが、こちら、毎年１１月の過労死等防止啓発月間に、過労死等をなくすために過重労働解消キャンペーンを行っております。そのキャンペーンの取組内容といたしまして、１つ目が労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換、２つ目が過労死等防止対策シンポジウムの開催、３つ目が労使団体等への協力要請でございます。

右が取組状況でございますが、まず、ベストプラクティス企業訪問でございますが、資料の４０番に、ベストプラクティス企業への職場訪問に係るプレスリリースを入れさせていただいております。今年の企業訪問ですが、米子市の建設業の美保テクノス株式会社に労働局長が訪問させていただき、時間外労働の削減に向けた取組や、最新のＩＣＴの活用による業務の効率化、省略化の取組などを意見交換させていただきました。

美保テクノス株式会社の主な取組内容と成果でございますが、時間外労働削減に向けた取組といたしましては、まず1つ目に、毎週水曜日は全社共通のノー残業デーとして、社内掲示板で呼びかけを行っている。2つ目が、部下の時間外労働時間数を上席者に開示して、業務量の調整を実施する。3つ目が、年次有給休暇の取得状況を全社で共有して、有給休暇の取得促進などを行っているとのことでした。取組の効果といたしましては、令和4年度の月平均の所定外労働時間が、令和3年度と比較して大幅に削減されたということをお伺いしたところでございます。

また、当日、建設工業新聞の記者が取材に来られましたが、同社の取組、意見交換の内容等につきましては、労働局のホームページで公開のほか、業者団体等、広く今後周知していきたいと考えております。

資料3の10ページにお戻りいただきまして、主な取組内容の(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)への労働時間の短縮等に向けた支援でございます。取組といたしまして、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制の適用に向けて、監督署による個別企業への訪問支援、県、関係行政機関、医師会やトラック協会の関係団体と連携した説明会等を実施しております。

右側の取組状況は、(2)の部分が実績でございますが、訪問支援につきましては37事業場、あと、労働時間等の説明会につきましては、医師、自動車運転者、建設業を対象とした説明会を実施しております。また、自動車運転者については、監督署から、企業を訪問させていただいた際に、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ていただくなどの配慮を要請させていただいており、要請実績といたしましては113事業所に要請をさせていただいたところでございます。

続きまして、主な取組内容の(3)、年次有給休暇の取得促進でございます。厚生労働省で年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するために、毎年10月を年次有給休暇取得促進期間として集中的な広報を行っております。また、局におきましては、先ほど御説明申し上げました11月2日、11月24日を有給休暇推奨デーとして、連続休暇の取得の働きかけの実施を行ったところでございます。

左下の今後の方向性でございますが、引き続き、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に対する監督指導の実施や適用猶予事業・業務に対する説明会等を実施してまいります。

今月の15日に鳥取県医療勤務環境改善支援センター主催の医療機関の実務者セミナー

の開催に当たり、局監督課の職員が行って、時間外・休日労働の上限規制について説明をさせていただきます。

続きまして、資料 1 1 ページでございますが、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。

まず、こちらを説明する前に、県内における令和 5 年労災発生状況を説明させていただきます。

資料のナンバー 1 9 を御覧いただければと思います。令和 5 年の労働災害発生状況の 1 0 月末の速報でございます。まず、死亡災害でございますが、令和 5 年は 3 人でございます、前年同期より 2 人増加という状況でございます。また、休業 4 日以上之死傷者数は令和 5 年、7 1 7 人で、前年の同期が 8 3 4 人でしたので、1 1 7 名、大幅に減少しているという状況になっておりますが、資料をおめくりいただきまして、コロナを除く労働災害発生状況の一覧を入れさせていただいております。コロナを除く発生状況でございますが、死傷者数が 4 2 6 人、前年同期が死傷者数 3 9 6 人でしたので、3 0 人増加となっております。

資料をおめくりいただきまして、労働災害発生状況のポイントを載せて、入れさせていただいております。

それで、2 番目の休業 4 日以上之死傷災害、コロナを除く発生状況でございます。まず、業種別の状況でございますが、右側に円グラフを入れさせていただいておりますが、死傷者数の業種別の内訳といたしまして、製造業が 9 1 人で 2 1 % と最も多く、続いて、建設業、保健衛生業、卸・小売業、また運輸交通業という順になっております。

(2) は、事故の型別の状況でございます。こちら、事故の型別では転倒が 1 2 6 人で 3 0 % と最も多く、続いて墜落・転落、また動作の反動・無理な動作、腰痛など、そして、挟まれ、巻き込まれ、激突されという順になっております。

(3) は、年代別発生状況でございます。こちら、死傷者数の年代別発生状況を見ますと、6 0 歳以上が 1 5 1 人で全体の 3 5 %、5 0 歳代が 1 1 7 人で全体の 2 7 %、5 0 歳以上で全体の約 6 割を占める状況となっております。こちら、業種別、事故の型別、年代別発生状況は大体昨年度と同じ状況となっております。

資料ナンバー 3 の 1 1 ページを御覧いただければと思います。まず、主な取組内容の

(1) 第 1 4 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でございますが、資料の 1 8 に第 1 4 次労働災害防止推進計画の概要を添付させていただいておりますが、

本推進計画は、今年度を初年度とする5か年計画となります。

11ページは、14次防の重点事項の抜粋となります。まず、①が、事業場が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発ということで、全国安全週間及び全国労働衛生週間の実施、また、2つ目が、鳥取労働局独自取組、ゼロ災55無災害運動の実施でございます。右側の取組状況ですが、全国安全週間6月、7月、全国労働衛生週間9月、10月に説明会や安全パトロールを実施しております。さらに、今年度、3年ぶりに鳥取県産業安全衛生大会を、こちら、10月27日に倉吉未来中心で開催したところでございます。また、ゼロ災55の取組といたしまして、安全パトロール、また集団説明会等も実施しているところでございます。

続きまして、左側の取組内容の②、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進でございますが、昨年度設置いたしました＋s a f e協議会の介護施設及び小売業の2業種の協議会を上半期に開催しております。また、資料の23と24に、＋s a f e協議会で作成した、介護施設、小売業を対象とした周知用リーフレットを今、各企業等に周知等を図っております。さらに、事故の型で一番多い転倒災害につきましては、転倒災害防止対策の周知啓発を実施しているところでございます。

続きまして、④業種別の労働災害対策の推進でございますが、陸上貨物、建設業、製造業につきまして、ガイドラインとか防止対策につきまして、監督署による業種別の集団指導を実施、個別指導の実施等で防止対策推進を周知、指導を行っているところでございます。また、建設業につきましては、労働局独自のチェックリストを作成して、指導を実施しているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして、資料12ページ目、(2)メンタルヘルス対策の推進でございます。主な取組内容といたしまして、まず、①ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の周知、指導でございます。ストレスチェック制度でございますが、今回、第14次鳥取労働局労働災害防止推進計画のメンタルヘルス対策のアウトプット指標の中に、使用する労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施割合を盛り込んでおります。監督署において個別指導、集団指導など、あらゆる機会を捉えて、今、ストレスチェック制度の周知を実施しております。

メンタルヘルス対策の取組については、中小企業・小規模事業場をお伺いした際に、取り組み方が分からないとか、専門スタッフがいらないなどのお声をお聞きしております。その支援策につきましては、本日、資料の37番に鳥取産業保健総合支援センターのリーフ

レットを添付させていただいております。おめくりいただきまして、産業保健総合支援センターの支援内容、地域産業保健センターの支援内容でございますが、この中に、地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場やそこで働く労働者を対象といたしまして、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導とか、あと、労働者の心と体の健康管理に関わる相談、また、専門スタッフの個別訪問指導、こちらを無料で実施しております。監督署のほうでメンタルヘルス対策の取組を御説明していただき、支援策につきまして、この産保センター、地域産業保健センターの利用勧奨も行っているところでございます。

資料38でございますが、こころの耳がサポートしますというポータルサイト、メンタルヘルス対策専門の情報サイトがございます。こちらのほうも、監督署のほうから、こちらのサイトの周知も行っているところでございます。

また、主な取組内容②で、産保センター、医師会との連携による周知、指導でございますが、こちらも、産保センター、また医師会と連携して、説明会の開催、監督署が実施する集団指導に産保センター職員等に来ていただきまして、産保センターの支援内容や取組などの周知等も連携して実施しているところでございます。

左下の今後の方向性でございますが、まず1つ目が、転倒対策、腰痛対策に関する講演とか好事例の周知啓発を目的として、+ s a f e協議会で介護施設、小売業、県内でセミナーの開催に当たり、今調整しているところでございます。

また、2つ目が、冬季の降雪や凍結路面による転倒災害がこれから増えてきますので、こちらの防止対策の周知啓発にも取り組んでいるところでございます。

最後に、14次防でございますが、こちら、昨年度柱立て、内容は策定したんですが、アウトプット指標、アウトカム指標については今まだ確定していない状況でございます。こちらにつきましては、今年度、県内の事業場に対する自己点検を実施いたしまして、その結果を集計して、アウトプット指標、アウトカム指標を策定しているところでございます。今後、労働災害防止部会を開催させていただいて、こちらのアウトプット指標、アウトカム指標について御審議いただき、その専門部会の検討結果を第2回の地労審で報告させていただく予定としております。

続きまして、資料13ページ目でございますが、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。主な取組内容といたしましては、まず、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。

資料のナンバー 28 に業務改善助成金の御案内を入れさせていただいております。業務改善助成金ですが、事業所内で最も低い賃金、事業内最低賃金を 30 円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度でございます。こちら、地域別最低賃金の改定額と業務改善助成金を含めた支援策、活用について、地域別最低賃金が発効する前に、積極的かつ効果的な周知、広報に取り組んだところでございます。

右側の取組状況でございますが、今年度、鳥取県と連携させていただきまして、最低賃金の改定額、業務改善助成金及び鳥取県の助成金の周知を連携して行うということで、資料のナンバー 27 に、鳥取県と連携した周知用チラシを入れさせていただいております。このチラシを 9 月 6 日の日本海新聞に折り込みチラシといたしまして、14 万部配布したところでございます。

また、資料の 13 ページにお戻りいただきまして、取組状況の一番下ですが、業務改善助成金の申請件数でございますが、10 月末現在で 122 件でございます。

業務改善助成金の申請件数につきましては、本日の資料のナンバー 42 に、業務改善助成金の申請状況といたしまして、上のほうのグラフですが、縦に企業規模、横に業種の欄をつくりまして、月別で申請件数の推移をつけております。企業規模につきましては、30 人以下の企業からの申請が全体の約 7 割を占めております。また、業種につきましては、いろいろな業種のほうから申請がなされているところでございます。黄色く色を塗った部分が、割合が多いところにつきまして黄色く色を塗っております。

表の下段でございますが、申請件数の月別の推移でございます。こちら、申請時期につきましては、改定された最低賃金が発効する前の 9 月が最も多くなっておりますが、業務改善助成金、本年の 8 月に拡充、見直しがされまして、助成金の申請については賃金引上げ後の申請が可能となったことから、10 月、11 月も申請をいただいているところでございます。

続きまして、資料ナンバー 3 の 14 ページを御覧いただければと思います。主な取組内容の (2)、鳥取地方最低賃金審議会の円滑な運営でございます。鳥取県の最低賃金につきましては、7 月、8 月にかけて 6 回にわたり専門部会で審議していただきまして、こちら、10 月 5 日に発効したところでございます。また、特定（産業別）最低賃金、鳥取では電子部品等最低賃金、各種商品最低賃金がございますが、こちら 9 月、10 月、専門部会で審議して、こちらは 12 月にそれぞれ発効となります。

続きまして、左側の主な取組内容の（３）でございますが、最低賃金額の改正等の使用者、労働者等への周知徹底でございますが、こちら、先ほどの業務改善助成金と併せた周知のほかに、局賃金室のほうで県内の市町村に訪問させていただいて、本省作成の最低賃金のポスター、リーフレットを手交させていただいて、改正された最低賃金額について、市町村の広報紙やホームページ等に掲載等、周知を依頼させていただきました。また、国の出先機関、県の出先機関、労使関係団体、教育機関等にも周知用リーフレット等を郵送させていただいて、周知を依頼させていただきました。

続きまして、主な取組の（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。監督指導については、毎年度１月から３月に監督署において、最低賃金の重点的に実施しております。

取組状況の（４）、こちら、令和４年度の最低賃金の重点監督の結果を記載させていただいておりますが、１５５事業場に監督指導を行いうち３２事業場、違反率２０．６％で法令違反を確認したところでございます。

（５）企業の賃金引上げへの支援でございます。監督署において事業場に訪問させていただいた際に、資料のナンバー２９の厚生労働本省で作成した賃金引上げ特設ページのリーフレット、賃金引上げに向けた取組事例とかの紹介、また、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能、また、業務改善助成金を含めた政府の支援策の紹介などが盛り込まれたポータルサイトを監督署等で周知させていただいて、賃金引上げに向けた御検討をいただけるように働きかけを行っているところでございます。

左下の今後の方向性でございますが、特定最低賃金のほうが１２月発効になりますので、引き続き周知を行ってまいります。また、今年度も１月から３月、最低賃金の重点監督を実施させていただきます。

３つ目でございますが、最低工賃（和服裁縫業）の改正の審議ということで、本年度、鳥取県の最低工賃、和服裁縫業が改正の時期となります。今年度、局のほうで実態調査を行いまして、こちらの結果等を踏まえて、来年の１月中下旬をめどに家内労働部会を開催させていただいて、改定の必要性の審議を実施する予定としております。

○岡田雇用環境・均等室長　続きまして、１５ページ、育児休業を取得しやすい環境の整備でございます。育児休業につきましては、改正育児・介護休業法ということで、昨年１０月に産後パパ育休が施行されたところでございます。これによりまして、企業指導により、改正事項について法に沿った取組が実施されているかということを確認させていただ

いておりますほか、説明会の開催等により周知のほうを行っております。

指導件数と説明会の開催件数は、右枠の取組状況のとおりでございます。相談件数は、昨年は法施行前であったことから相談件数が増えておりますけれども、今年に関しては少し落ち着いているという状況でございます。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備でございます。相談に対応するほか、両立支援等助成金の中の男性の育児休業取得を要件とした子育てパパ支援助成金という助成金制度ございますので、この助成金制度を周知することにより男性の育児休業を進めてまいります。

また、鳥取県におきましても、男性の育児休業取得促進を積極的に進めております。私どもの助成金と県の助成金との相互周知、それから、連携したセミナーの開催などによりまして、県と国と連携して男性の育児休業取得を進めていく予定としております。

下枠の部分に男性の育児休業に関する相談事例を掲載させていただきました。1つ目と3つ目は問合せということで、このような問合せに関してはこのように御案内しておりますということの例として御紹介しております。

真ん中の相談事例につきましては、直属の上司から休業期間を短くするようと言われて困っているという相談でございましたが、労働者の方が自ら直属ではなくて総務人事部門のほうに、こういうことは問題ないのかということを確認されましたところ、申出どおり休業可能であるという会社の回答を得て、休業が取得できることになったという御報告が後日ございました。

続いて、16ページ、総合的ハラスメント防止対策の実施でございます。総合的ハラスメント対策ということで、職場のハラスメントはそれぞれ法律ごとに分かれておりまして、均等法にはセクシュアルハラスメントとマタニティーハラスメント、育児・介護休業法には育児・介護関係の制度利用に関するハラスメント、それから、労働施策総合推進法、労推法と言っておりますけれども、ここにはパワハラについての防止対策がそれぞれ定められております。

また、近年話題になることが多いカスタマーハラスメントでございますが、カスタマーハラスメントは法制化はまだされておりませんが、厚生労働省では対応マニュアルを作成して周知しているところです。

また、心理的負荷による精神障害の労災認定基準というものが本年9月に改正されまして、顧客や取引先、施設利用者などからの著しい迷惑行為、これはカスタマーハラスメン

トの内容になりますが、これらについても業務による心理的負荷の具体的出来事として追加されたということでございます。本日、資料ナンバー39のほうに資料をお入れしているので、後ほど御覧ください。

ハラスメントに関する周知件数、指導件数については、右枠のとおりでございます。相談件数についてですけれども、去年同期と比べて増加しております。中身としては、パワハラ相談件数が増加しているという状況です。パワハラの相談は、9割が労働者からの相談ということになっております。パワハラの相談につきましては、法律の制度のほうを御説明し、社内のハラスメント相談窓口へ相談を促すということになりますけれども、その下の相談、調停事例というところの上から2つ目のところで、相談ができないというような御相談がございます。対応としては、社内でまず相談窓口を確認していただくことになりますけれども、相談窓口はないというふうに言われた場合には法に基づく企業指導の対象にはなりません。会社の対応に納得ができないという場合には、個別紛争の解決援助として、調停制度とか助言制度の利用が可能となっております。

今後の取組についてでございます。12月はハラスメント撲滅月間ということで、主催セミナーの開催を予定しております。その際に、実際の相談対応に当たって、相談対応の初期対応がまずいために労使のトラブルが発生してしまうというような事例が多いものですから、相談に当たって気をつけていただきたい事項ということを重点に御説明させていただきます。

労働局の行政運営方針、上半期の説明につきましては以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

ただいま事務局のほうから、令和5年度の上半期の鳥取労働局の行政運営状況につきましての御説明がありました。多岐にわたりまして、しかも、いずれも大変重要な事項であるというふうに考えます。

それでは、今説明のありました件につきまして、御質問、あるいは御意見などがありましたら皆様から御意見を賜りたいと思いますが、挙手で御発言をお願いします。議事録を作成いたしますので、その都合上、御発言の前にお名前をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、いかがでしょうか。

江口委員、お願いします。

○江口委員 労働者委員の江口です。説明ありがとうございます。

それでは、まず、4点について御意見とか御質問させていただきたいと思いますが、まず、1ページです。人材不足の関係で、ハローレーニングの部分については、資料ナンバー36でよく出していただいている4つの窓を今回にもつけていただいています。

前回の会議のときには、たしか3年度から4年度にかけてどういう具合に動いたかという動きの表もあったかという具合に思うんですが、この表を見ながら、就職率の平均なんかにしても、令和3年度よりも4年度のほうが上がっている、けども、応募倍率は3年度から4年度のほうが下がっているというような状況の平均値のところから、どのような分析をしながら進めていくのかというのを引き続きお願いをしたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

それから、4ページです。4ページの新規学卒者について、口頭でありましたが、分母と分子をざっと言われたと思います。

高卒の就職内定者、県内希望が657人と言われたと思うんですが、大学進学とかも含めて657人が多いのか少ないのかがちょっと判断がつかないというところ、それから、大学の就職内定率のほうでも分母が643人と言われたと思います。合計しても1,300人だと思うので、この辺りが、こちらの人材が欲しいと考えている求人に対して、どれぐらいの充足があっているのかというのを少し分析をいただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

それから、7ページです。就職氷河期の分については3類型について御説明をいただきました。分かりやすい説明をいただいたと思っていますが、やはり口頭で聞くとちょっと分かりにくい部分があるので、できれば次回は資料か何かをつけてやっていただけたらと思います。特に不本意就労の皆さんについて大きくバックアップをしていくんだということをお願いいたします。

最後ですけども、8ページです。働き方改革の（ア）のところ、資料ナンバー35のアルバイト、パートが年収の壁を意識せずという形でのパンフレットをつけていただいています。

私、たまにユーチューブを見るんですけども、コマーシャルが入るんですね。その中に政府広告というのがあって、岸田首相が出てきてこのことをとうとうしゃべるんですけど、内容が実は全然分からなくて、興味のある方が調べに行かないと分からないんだろなというふうに思うんですが、やはりこれ、今までずっとこの壁のことで、ちょうどこの12月に出勤調整とかをかけられているという状況ですので、もう少しPRをしていた

だけたらというのがお願いします。

あわせて、これ、実は私の偏見なのかも分からないですけど、3ページの女性活躍にも影響するのではないかと。特に、扶養されているというのは女性のほうが多いではないかというのが僕の感覚で、いや、今、そんな時代じゃないと言われるかもしれないんですが、これは女性活躍推進の阻害もしている壁ですので、もっともっと積極的にPRしていただいて、具体的内容が分かればありがたいかなということをお願いを申し上げて、意見とします。

○多田会長 ありがとうございます。

意見も含めて、幾つかありましたけども、御回答いただければと思いますが、まず、1ページのハロートレーニングの話ですかね。

○勝部職業安定部長 職業安定部長の勝部と申します。御意見どうもありがとうございます。

まず、1ページの分析の部分、そらちのほうについても御意見をいただきましたので、今後の参考にしたいと思います。また、表記のほうについても、資料添付のほう、次回については対応いたしたいと思います。

また、高卒の関係でも御質問がございました。先ほど県内就職希望者数のほう、実数で申し上げたんですけども、どの程度充足されているかというところでございます。

県内求人の状況です。高卒でいいますと、求人数というのは前年度から比べると微増しております。実数でいいますと、前年度が2,245人の求人のところ、今年度が2,351人ということですので、単純に就職希望者で割り戻しますと3割弱程度ということですので、当然、求人数全てを埋めるほどの人数にはなっていない、卒業者数の減少もございます。ただ、とにかく県内就職を希望する方を県内の企業にどんどんつなげていくということで、昨年度も100%でございましたが、今年度も100%を目指して、各ハローワーク、労働局一体となって取り組んでいきたいと考えております。

○多田会長 ありがとうございます。

あと、年収の壁の話ですかね。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室、岡田と申します。年収の壁について御意見ありがとうございます。

年収の壁の全体像が分かりづらいというお話でございました。CMについてですけれども、政府で11月、12月を集中的な広報の月間と定めておりまして、そのような取組が

進んでおります。労働局といたしましても、私どものキャリアアップ助成金の周知もございますし、あと、年金事務所、協会けんぽのほうも社会保険料の適用の問題、それから、一時的に収入が増えたことについては、130万円の壁でございますね、事業主が証明することにより被扶養から抜けることがないようにすることができるという新しい取組についての所掌がございます。そのように、労働局ではこの部分、年金事務所と協会けんぽ、この部分ということで、それぞれが担当している部分に分かれるので、なかなかPRが難しいところというのもございます。ですが、それぞれ連携をして、労働局のほうでも年金のほうの周知を行いますし、協会けんぽのほうでも、キャリアアップ助成金の周知についても連携して取組を進めようということで調整を図ったところでございます。

江口委員のほうから、女性活躍の問題だというふうに御意見をいただきました。まさにそのようなことかと思えます。就労調整をしているのは主に女性のほうが多いために、本来労働時間を長くする、正社員になるということで、活躍することができた方が就労調整を図るということは、そのような可能性が、非正規になりますと、管理職の対象ということから外れてくる可能性が高くなりますので、このようなことがなくなれば、少なくなれば女性活躍の可能性が出てくるということかと思っておりますので、私どものほうもその側面も捉えて周知のほうを図ってまいりたいというふうに思います。

御意見ありがとうございました。

○多田会長 江口委員、よろしいでしょうか。

○江口委員 はい。

○多田会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○勝部職業安定部長 すみません、1点補足、漏れた点がございまして、表記のほう、本日の資料のインデックス8番のほうにつけさせていただいております。大変申し訳ございません。こちらを参考に私が口頭で説明すれば十分だったかなと。

また、この資料のほかに、プラットホーム会議で先ほど申した人数が入った資料もございますので、そういったものをつけて今後説明等々していきたいと思えます。

○多田会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。どのような観点からでも結構ですけど。

北畑委員。

○北畑委員 労働者を代表する委員、北畑です。よろしくお願いします。

私は2点ほどございまして、1つ目は、こちらのほうの資料の16ページにあります、総合的なハラスメント対策の推進に関わる点で意見を申し上げたいというふうに思います。

16ページの補足の資料で、今回、39番の資料をつけていただいているんですけども、精神障害の労災認定基準が改定されたというところの部分に、1番で、心理的負荷の強度が弱・中・強となる具体例を拡充したというふうになっております。少し細かい点になってしまうかもしれませんが、ハラスメントによって労災認定を受ける際に、心理的負荷の強度を弱・中・強によって判断されるということなんですけれども、弱になった際は、ハラスメントであったとしても負荷が弱いということで、労災認定がされないケースがあります。むしろ幾つか複合的にあった際は労災認定になる場合もありますけれども、弱だけでは労災認定がされない。

労災認定がされなかったことで、職場の中の今回のケースはハラスメントではないという誤解を職場の中で生じてしまう、生じられることがあるというふうな報告も受けております。労災認定までは至ってはいないものの、弱とはいえ、明らかにハラスメントであるというケースもありますので、労災認定とハラスメントのケースということはしっかりと切り離して判断をしていかないと、例えば、パワーハラスメントが教育の一環として許されて、いつまでもなくならないようなケースもございまして、労災認定には至らないけれども、これはハラスメントなんだということをしっかりと認知されるような指導のほうをお願いをしたいということが1点です。

もう1点は、8月に台風7号がここ鳥取でも上陸して、激甚災害に指定されておりますが、その台風で警報レベルが5であったときでも、例えば会社が事業を継続していたりですとか、お店がそのまま開いていたりとかがあるという報告を受けています。

それで、例えば店舗によっては、近隣お客様のライフラインを保つんだということ、これも十分に理解するところなんですけど、一方で、そこで働く従業員の安全配慮義務、こういったものもしっかりと課せられているということを認識した上での事業継続の判断、こういったものも貴局のほうにはぜひ注視していただきたいなというところの意見でございます。

それともう1点、こちらの資料なんですけども、この資料の本冊と資料ナンバーのところで、本冊のところに資料ナンバーを入れていただけると、より見返すときに見やすいので、そちらのほうは別個お願いをしたいと思います。以上です。

○多田会長　ありがとうございました。

2点ありましたけども、1つはハラスメントの話ですが、いかがでしょうか、労災認定とハラスメントの切離しといいますかね。

○岡田雇用環境・均等室長 総合的ハラスメント対策の部分でございますので、雇用環境・均等室の岡田のほうから説明させていただきます。

基本的にはハラスメントの問題というのは労災とはリンクしているというふうには考えてはおりません。労災で認められなかったからハラスメントがなかったということにはならないということでございます。ハラスメントの相談につきましては、事業所の対応を、法に沿った対応と、それから、労働者の方が御納得いただける対応になっていない場合については、調停とか助言制度に基づいて解決策を共に検討していくというスタンスでございます。

○多田会長 よろしいでしょうか。

○北畑委員 はい。

○多田会長 では、もう1点、災害の関係ですが、どこになるんでしょうか。どなたに答えていただきましょうか。いかがでしょうか。

○北畑委員 特に質問ではございませんので、意見としてですけど、申し上げた趣旨は理解いただけたということによろしいですか。それとも、何か理解されなかったのかどうかだけちょっと。

○岡田雇用環境・均等室長 すみません、雇用環境・均等室、岡田でございます。

お申出の趣旨については、私ども総合労働相談コーナーというところで相談を受けておりまして、この8月の台風の時期に、外は物すごく風が吹いていて、警報も出ているんですけども、事業所は帰れと言ってくれなかった。すごく怖い思いをした。会社のほうに何か言ってもらいたいというようなことの御相談が、そのときではなくて、その後日、二、三日後に何件かあったところでございます。

また、それについて、正社員の方は特別休暇ということで、休みを有給で認めてもらえたけれども、パートの方については、出勤は求められなかったけれども、ただの普通の欠勤ということで、無給の休暇になっているというような取扱いの差についても御相談が寄せられたところでございます。

そういう今回のようなことについて、労働者が不安に思うということがないように、助言の中で、こういう取扱いについてはある基準を決めて、事業を閉店するとか、そういうようなことについて助言をさせていただくということは制度利用上あり得るというふう

思います。

○多田会長 いかがですか。

○北畑委員 結構です。ありがとうございました。

○多田会長 ありがとうございました。

それでは、資料の取扱いにつきまして、本編と資料編でリンクさせるような形でちょっと改善いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

吉田委員、お願いいたします。

○吉田委員 労働者側委員の吉田といいます。令和5年度の労働災害発生状況、10月末現在、御報告をいただきました。いずれにしても、産業的にはやっぱり製造業の労災が多いんだと、これはもう過去からの流れかというふうに思っております。

その中で、連合も、全国の労働組合を対象にした調査をやっとるんですけど、その災害の状況、何で労災が起きたのかという分析もしておりまして、具体的には、労災の発生した原因については、安全管理体制のシステムが不十分である、それから、業務上のコミュニケーション不足、それから、機械設備、器具の安全対策の不足、こういうような分析もされておるんですけど、型別の状況というのは当然局さんもやっておられるんですけど、災害の発生した要因、この辺も局として把握されておるのか、ある面では、労災があったときの今後の対策を含めて、事業場側にこういうような対策をしたらどうですかというようなアドバイスなり助言なりできるというふうに思うんですけど、局のその辺での中身的な分析というか、そういうのをされておるのかというのをちょっとお聞きしたいなと思って質問しました。以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

労働災害のお話ですね。

お願いします。

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

労働災害は、業種ごとにそれぞれ事故の型とか異なりますので、労働局、監督署においては、それぞれの労働災害の発生原因を分析した上で具体的な対策を検討してまいります。管内で米子、鳥取、倉吉、それぞれ状況も少し異なりますので、各監督署において、管内の労働災害発生状況に合わせた対策等をいろいろ指導しているところでございます。

また、監督署のほうで個別指導を行った際には、県内の労働発生状況、業種の発生状況も御説明した上で、防止対策、リスクアセスメント等を指導や安全衛生委員会の開催状況や検討内容等の確認・助言なども行っております。

今年度の労働災害の業種については、特に建設業が非常に増えております。建設工事の発生状況を分析した上で、局独自のチェックリストを作成して、建設業の業種団体、また会社にお配りさせていただいて、チェックリストを活用した自己点検を行っていただきたいということを今取り組んでいるところでございます。以上でございます。

○多田会長 吉田委員、よろしいでしょうか。

○吉田委員 はい。

○多田会長 ありがとうございました。

どうぞ、山崎委員。

○山崎委員 労働側委員の運輸労連の山崎と申します。4ページの就職支援のページの関係ですが、去年は県内希望者が100%県内に就職したという話もありましたが、この就職した方が、どのような業種に何人就職したというデータは取られているのかなと。

私はトラック運輸産業でございまして、2024年問題というのもあって、時間外規制も始まる中で、なかなか求人を出しても人が来ていただけない状況にあります。去年は新高卒者が採れなかったという状況もあります。トラックをはじめ、バス、タクシーにつきましても、コロナ禍によって仕事がなくなって、その関係で本当に離職者が多くなったと。それに伴って、今、全国的には、バスでいうと路線が廃止されたり、減便されたりしています。タクシーにつきましても、夜10時以降とか本当にタクシーがつかまらない状況にある中で、交通・運輸産業にどのぐらいの新高卒者が就かれたのかなというのが、ちょっとそういうデータも知りたいなと思ひまして、もしできれば、そういうデータも集めることができるのであればお願いしたいなと思っております。よろしくお願いします。

○多田会長 就職支援の話ですね。

はい。

○勝部職業安定部長 安定部長、勝部でございます。ありがとうございます。

まず、業種別の高卒の方の就職状況というのは、現在ちょっと手元には持ち合わせていないんですけども、その状況を調べることはできます。求人のほうも、運輸業界さんからいただいている求人数は全て把握していますので、一人一人の方の就職データを見れば、雇用保険データがございまして、それによって、業種、どこに就職したかというのは全

てできますので、ちょっとお時間いただくかもしれませんが、対応することは可能です。

○多田会長 交通・運輸業のほうとか、関心を持たれているようなので、ぜひよろしくお願いします。

ほかにいかがでしょうか。

澤田委員。

○澤田委員 労働委員の澤田でございます。15ページに、育児休業を取得しやすい環境の整備というところで、非常に資料としては分かりやすく、相談の事例も、右のほうに、こうやって答弁したんだよみたいことも分かっています。

ただ、あえて私は、ずっとこの間、男性が育児休業を取得しやすい環境、これを整えるのはやはり、もちろん取りたいよと言う本人もですけれども、その会社のトップであったり、その課の中のリーダーであったり、そういうそこで働いているリーダーの人たちが、きちんと男性が育児休業を取りやすい、こういう社会が当たり前なんだという気持ちを持っているかどうかというところをいつもいつも強く訴えるんですけれども、なぜかというところ、つい最近まで男性が育児休業を取れた、珍しく取れた人たちが地域の中で、いわゆる普通の時間に洗濯物を干していたと。そうすると、ああ、役所の人間が昼間休んで、今はそんな外に洗濯干したりするというのもあまりないかもしれませんが、と言われていた、最初の頃に育児休業を取った男性はそういうことを訴えていました。職場が認めてくれても、地域はやっぱり認めてくれないというような話も聞いていました。

ところが、私は琴浦町なので、琴浦町の琴浦町役場の男性職員は、本当に県内の中でもすごくたくさん育児休業を取っています。これは何かというと、1人ずつに確認をしたら、双子だったとか、中には三つ子だったというのもあります。当然それは取らないとやっていけないということもあるわけですが、ただ、それを支える職場がどういうふうな構えをしたのか、整える準備をしたのかということ、もう赤ちゃんが生まれるというのは分かるわけですから、何か月か前から。そうすると、自分は育児休業を取りたいということをその上司に言う。上司は、じゃあ、ここの職場では一人職場なので、ここでは休ませてやることはできないということを周りと協議をする。要求した人は全部取れています。もちろん周りも支えています。そういうのがやっぱり環境の整備じゃないかなというふうに思っていますので、ぜひ企業のほうに指導されるときには、トップはどっちを向いているんだということの指導をぜひよろしくお願いします。これは答弁はいいです。

○多田会長 育児休業は、なかなかまだ意識のほうがついてきていないというところで、

ぜひ労働局のほうからも意識啓発、よろしくお願いします。

ほかにいかがでしょうか。

お二人ですから、じゃあ、見生委員から。

○見生委員 見生といいます。ずっとお話を聞かせていただいて、参加が初めてなので、あまり理解が深まっていない部分がありますが、せっかくなので一言お話をさせていただきますと、自分の立ち位置が使用者側なので、若干話がずれている部分もあるかもしれませんが、本当に取組だけ聞いていると、非常にたくさんの取組を聞かせていただいて、特に私、同じ企業に30年ぐらい勤めているんですが、ずっと自分の昔のことを思い出しながら聞いていると、随分企業って変わったなというふうに思います。

これも、やはりこういう取組が徐々に徐々に効いてきているんだなということを、ここで聞きながら振り返ってみていたんですけども、反面といいますか、最近の状況だけで見ると、企業の役割のようなものがちょっと変わっているなというふうにも実は実感しています。

以前は、どちらかというと、やっぱり働き口を用意してあげるといいですか、豊かな生活を送るために企業というものは存在したんだなというふうに思っているんですが、若者の離職が弊社で多かったりする部分もあるので、その辺りから見ていると、必ずしもやはり生活のことだけで企業を求めてきている、仕事を求めてきているということではないなというふうに最近実感しております。

やっぱりその辺りについて、いろいろ私もまだ分析ができてなくて、全て言っていることが正しいというわけではないんですが、やはり、いわゆる物理的な充足から心の充足といいますか、精神的な充足を求めて来られる方が大分増えてきているなというふうに思っていて、自ら変わっていきたいような、今的にいいですと、自己実現の欲求みたいなことを求めて来られる方も増えてきているんじゃないかなというふうに感じています。

その中で、課題感は非常に今日のお話でよく分かったんですけども、今後、企業をやっていく中で、やはりそういう、特にこの中でいいですと、目的は多分違うと思うんですが、労働移動のお話があったと思うんですが、こういう、いわゆる様々な職種に就いてみたりですとか、いろいろ自分として、特に企業って、その辺難しいんですけども、一度その会社へ入ってしまうとなかなか辞めにくかったり、また、逆に、辞めてしまったら戻ってこれないというようなことがやっぱり起こってしまって、ある意味、特に若い方、選択の余地がないというふうに思えるんです。そういうことをもう少し企業として取り組んでいく

ために何かできることはないのかなというふうに思っていて、何かそういう制度を充実していただけたらありがたいなというふうに思っているところです。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。

これは御意見ということでよろしいですね。また後で局長のほうからも御挨拶いただければと思います。

それでは、米田委員、よろしくお願いします。

○米田委員 すみません、使用者側の商工会連合会の米田でございます。

1つ質問は、3ページの女性活躍の情報公開がありまして、先ほど就業構造調査からの全国と鳥取県の賃金格差の件はあったんですが、今回、鳥取県で95.7%の方が公表されている中での賃金格差というのがどれぐらいあったのか、それと、もし全国の分が分かればそれとの差を教えていただきたいということと、それから、最近、定年延長がどんどん進んできておりまして、そうしますと、働く職員も高齢化になってきて、当然家族も高齢化ということで、介護の問題が最近、我々のところでも、非常に介護の問題を抱えている社員とか多くなっております。

今回は最重点施策ということなので出ていないんですが、国のほうでも周知だけを何かするという、今日の新聞とかも出ていたんですが、介護休業自体ができてから多分数十年、制度はほとんど変わってなくて、93日しか取れないというふうな、そこをぜひもう少し増やすとか、取れる回数も緩和できるようなことを、鳥取ではできないと思いますが、ぜひそういうのを国のほうにも要望していただきたいなということと、もう一つは、いろんな施策でいろんな月間があるんですけども、ぜひその月間の一覧表を年度初め等に企業のほうに配っていただいたら、企業のいろんな活動の中でもそれをちょっと繰り込んで、今月は特に有給休暇をどうしましょうかとかというのが、案内が来てからではなかなか遅いので、ぜひそういうようなものも検討していただきたいのと、それから、いろんな助成金、今日の資料もたくさんあるんですが、非常にたくさんあって、企業のほうも、どういうものを使うと今の企業の改善、生産性向上ですとか働き方改革というのが、非常に縦割りの助成金なので難しいと思うんですけど、何かもう少し一本化して、その中のメニューでいろいろできるような、申請が一つでいろんな助成金ができるようなことができると、非常に企業としては簡易にそういうことを活用して改善ができるかなと。ただ、なかなか難しいと思いますが、情報の発信の辺も少し、分野ごとにはしてあると思うんですけども、ぜひその辺りも相談の中では。

それともう1点は、ハラスメントの相談体制の場所を教えてくださいましたが、実際、ここに相談しましたが、駄目でした。しませんということでしたので、ぜひ現場のほうにお伝えいただきたいと思います。以上です。

○多田会長 幾つかありましたけども、例えば賃金格差の話がまず出ましたけど。

はい。

○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、岡田でございます。男女の賃金格差について、統計的な数値のほうでお答えさせていただきましたが、企業も、公表をしておるところでございます。

個別企業の情報についてはちょっと分析のほうができておりませんで、細かくお伝えすることができないんですけれども、正社員と全体という2つの枠に分けて公表をすることにしておりまして、男女の賃金格差という、賃金差というのは明確にございます。それが、女性の活躍ができていないというマイナスの視点のものも確かに、例えば管理職に女性が少ないとか、勤続年数が女性のほうが短いとかいうような状況もございますが、逆に、女性の活躍を求めて、最近、女性の採用を増やしたとすると、若い層の女性がたくさん増えているので格差が出たような結果になっているという企業もございまして、必ずしも格差があるということが女性の活躍が進んでいないという結果にもならないので、その辺のところは、公表の際に併せて備考欄で自社の状況を詳しく記載することにより現状を正しくPRするというようなことをお願いしているところでございます。

2つ目の介護休業の問題でございます。御指摘のとおり、介護休業できる日数は法制化されて以降、93日から改正されていないという状況で、介護の方針を定めるための暫定的な休業期間というふうな趣旨の位置づけのところは変わっておりません。取得回数がそもそも1回だったものが3回に分割できて、柔軟に取得時期を見極めるということが、1回限りだった時期に比べればできるようになったというところは改正されてはおりますけれども、育児休業が2歳まで取れるということに比べれば、格差があるというふうには思います。御意見につきましては、法制化の話になりますので、本省のほうに御意見を上げてまいりたいというふうに思います。

3つ目の月間とか週間とかのPRにつきましてでございます。いつも周知の広報のほうの御協力をいただいております、ありがとうございます。

御意見につきましては、なるほどごもっともかと思えます。ですので、例えば労働局のホームページのほうに年間スケジュール、年間行事予定ということを掲載するとか、その

ほかいろんな方法によりまして、団体様が計画を立てやすくするために、分かりやすく改善を進めてまいりたいとは思っておりますが、その内容については年々の重点というのが異なっておりますので、年間スケジュールを立てても、やはり個別に今年はこれを重点にということで、企業、団体様のほうに協力をお願いするというスタンスは同じかなというふうには思っております。

続けて、4点目の助成金の周知について、ちょっと分かりにくいということで、数がたくさんでございますので、分かりにくさというのはあろうかと思います。

鳥取労働局のホームページの助成金のところを開けていただきますと、仕事と家庭の両立のために従業員をサポートする場合というような場合分けをした助成金の案内を掲載しておりますが、なかなか数が多いので、分かりにくいかもしれません。分かりやすい周知に向けて、今後も引き続き検討してまいりたいというふうに思っております。

○高橋労働基準部長 「メンタルヘルスの相談体制について、実際に相談したけど駄目だった」との御意見については、恐らく産保センターの相談窓口の件と受け止めました。

昨年度、監督署も個別指導した際に、同様の御意見をいただいております、昨年、労働局や県、医師会からも産保センターにしっかり対応していただくよう、意見を申し入れたところでございます。産保センター及び地産保の「メンタルヘルス対策の取組」は非常に重要でございますので、引き続き、監督署から利用勧奨もさせていただきますし、申込みがあった際には的確に対応していただくよう、産保センターにも申し入れ等を行ってまいります。ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。

まだまだ御意見はあるかと思いますが、ちょっと本日の審議会は12時を目途としておりますので、議題3につきましてはここで打ち切らせていただきたいと思います。

続いて、議題の4ですけれども、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。

○清水総務企画官 事務局からお示しするものはございません。

○多田会長 ありがとうございます。

それでは、事務局からお示しのありました本日の議題については、全て審議を終了いたしました。御協力ありがとうございました。

私のほうも初めての会長ということでありまして、至らぬ点はあったと思いますけれど

も、引き続きよろしく願いいたします。

それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○清水総務企画官 多田会長、会長御就任早々、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した。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表して、平川鳥取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 本日は活発な御審議をいただき、ありがとうございました。

いろいろ御意見をいただきました。特に、分析をきちんとやるべきだというふうなお話が多かったかなというふうに思います。我々労働局、業務をやっていく中でいろいろデータなどを集めておりまして、各担当レベルで活用したりですとか、いろいろしておるわけですが、やはり行政を進めていく上できちんと分析していくというのは本当に大事ななことかと思っております。また、分かりやすい資料として、今日のような審議会のときもそうなんですけれども、事業主の皆様にもいろいろ働きかけをするときですとか、我々が仕事をしていく中でも、きちんとデータをまとめて分かりやすくしていくのは大事なと改めて思ったところでございますので、そういうふうに心がけていきたいと思っております。ありがとうございます。

それから、見生委員のほうから非常に大きなお話をいただきました。やはり最近の動きとしまして、今までの日本型雇用システムといいますか、長期雇用、終身雇用といったものがだんだん崩れてきており、今、メンバーシップ型がジョブ型になってきているというふうなことでございます。若い方も、あまりホワイト企業過ぎると成長できないので、むしろ辞めていくというふうなお話もございます。なので、労働移動のほうはこれから進んでいくというふうに思っております。

今日の資料にはあまりなかったんですが、施策としてはリスクリングとか、キャリアコンサルティングとか、労働移動の促進といったことで、今日あまり明示的には書かれてないんですけども、実はハローワークのほうでやっております職業相談ですとか、職業訓練ですとか、雇用保険のほうの教育訓練給付ですとか、人材開発支援助成金とか、そういったような施策等々ございます。私どもとしましても、淡々と仕事をしていくというよりは、そういった社会の流れなどもちゃんと見据えた上で、社会の流れに遅れないようにやっていきたいというふうに思っているところでございます。

本日は、お忙しい中、お集まりをいただきまして、御意見をいただきまして、本当にあ

りがとうございました。労働局、何度も申し上げますけども、総合労働行政機関として労働行政全体を所管しておりますので、局を挙げて引き続き頑張っていきたいと思っておりますので、ぜひ引き続き御指導、御協力のほうをよろしくお願いいたします。今日はありがとうございました。

○清水総務企画官 それでは、最後に、次回の審議会について事務連絡をさせていただきます。

次回は、来年３月を目途に開催させていただきたいというふうに思っております。ここで、お手元の定型の封筒を御覧いただければと思いますが、次回の審議会の日程調整のお願い文を入れております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。