

第 50 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 8 年 3 月 11 日

第50回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和8年3月11日（水） 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、土居委員、中野委員、門木委員
労働者代表 浅山委員、河村委員、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
中島雇用環境改善・均等推進監理官 清水労働保険徴収室長 古山監督課長
丹生健康安全課長 中塚賃金室長 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) 鳥取県和服縫製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7年度鳥取労働局行政運営状況について
- (4) 令和8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の必要性の有無に関する報告等について
- (3) 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
- (4) 令和7年度鳥取労働局行政運営状況について

- (5) 就職支援サービスコーナーの案内
- (6) 雇用管理改善等コンサルタントの活用
- (7) 人材開発支援助成金チラシ
- (8) わかもの支援コーナー案内
- (9) 鳥取県における令和7年「障害者の雇用状況」集計結果
- (10) 鳥取所各コーナー紹介チラシ
- (11) 令和7年労働災害発生状況（速報）（令和8年1月末現在）
- (12) ハラスメント相談状況
- (13) 令和8年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
 - ・ 2025 労働行政のあらまし
 - ・ 価格適正化と生産性向上による持続可能な賃上げの実現に向けた共同宣言

6 議 事

○田中総務企画官 大変お待たせしました。定刻となりましたので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。どうぞよろしくお願ひします。

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、今現時点で、公益代表の足立委員が遅れておられます。5分程度遅れられるということで連絡をいただいておりますが、委員18名のうち、現時点で17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、本日の審議会は成立していることをお伝えいたします。

それでは、ただいまから、第50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。

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、当審議会運営規定第6条に基づき、議事録を作成して会議資料とともに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。

続いて、議事の公開の取扱いについて御報告します。3月2日から6日までの間、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、御了承ください。

最後に、会議資料についてです。事前に資料ナンバー1番から13番までをお送りさせ

ていただきました。本日、加えまして、お手元に会議次第と事前にお送りしたのから差し替えとなっております資料3番、4番、11番、12番、13番、さらに追加資料として冊子「2025年度版の労働行政のあらまし」、あと、最後に、1枚の用紙ですけれども、鳥取県版政労使会議による共同宣言を机上配付させていただきました。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。

次に、本審議会委員の交代がございましたので、御紹介いたします。資料ナンバー1の労働審議会委員名簿を御覧ください。労働者を代表する委員の北畑委員が御退任されました。新たに浅山里奈委員が就任されました。

○浅山委員 浅山です。よろしく申し上げます。

○田中総務企画官 よろしくお願いいいたします。

それでは、続きまして、開催に当たり、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 おはようございます。局長の山下でございます。年度末のお忙しいところ、本日はお集まりいただきまして誠にありがとうございます。また、私どもの労働行政につきましては、日頃から格別の御理解、御協力を賜っておりますことを改めて感謝申し上げます。

御案内のとおり、本日、8年度の行政運営方針を決めるということの審議会でございます。ここ数年、あまり私どもの方針的には大きく変わっていることはございませんけれども、今年度も、多様な人材の活躍と人材の確保支援、また、誰もが働きやすい職場環境づくりと、こういった柱を立てて業務を推進してきているというところでございます。

御案内のとおり、非常に人口が、先日も減っているという報道がなされる中で、人手不足の解消というところはなかなかままならないというところでございますけれども、ハローワークとしても、そういったところ少しでも解消するようというところで、様々なところで求人確保、また、マッチングの支援といったところも取り組んでいるところでございますし、監督署においても、昨年は一昨年と比べて労災がちょっと増えているというところも含めて、そういったところについて、特に多い業界さんに対しての支援というところもさせていただいたり、また、まだ続く賃上げの取組が引き続いているというところで、皆様方の御議論もいただきながら、していただけるような支援というところも引き続き取り組んでいるというところでございます。

本日の審議会でございますけれども、前回からまた行政の運営状況は進んでおりますので、その点について御報告いたしますというところと、冒頭申し上げたとおり、8年度の行政

運営方針について御審議をお願いするということになっております。

また、和服裁縫業の最低工賃制度の改正の必要性の有無に関しての報告、また、14次労働災害防止推進計画の取組状況についても併せて御報告をさせていただきたいと思っております。

御案内のとおり、私ども労働行政をしっかりと運営するためには、労使、公益、関係者の皆様の御意見が不可欠であると思っておりますので、本日も限られた時間ではございますけれども、忌憚のない御意見をいただければ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 それでは、議事に入りたいと思います。

ここからは、多田会長に審議会の進行をお願いしたいと思います。

多田会長、よろしく申し上げます。

○多田会長 皆さん、おはようございます。

それでは、今日の議事の順序に従いまして進めていきたいと思っております。本日の審議会の終了は12時をめどにしたいと思っておりますので、円滑な議事運営に御協力いただきますようによろしくお願いいたします。

まずは、議事の(1)番目です。鳥取県和服縫製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であります。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す。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼させていただきます。

では、まず、最低工賃は、原則最低工賃改正計画に基づきまして、改正等について調査・審議することになっております。鳥取労働局第15次最低工賃改正計画では、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。前回の審議会で改正の手続について御説明しておりますとおり、まず、家内労働部会において改正の必要性について御審議いただき、必要性ありとなった場合には、労働局長は審議会に最低工賃の改正諮問を行うこととなりますが、必要性なしとなった場合には改正は見送りとなります。

それで、こちらの資料の2番目を御覧いただきたいと思います。昨年の12月19日に家内労働部会を開催しまして、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いたところでございますが、こちら、報告書のとおり、全会一致で改正の必要性なしとの結論に達したところでございます。なお、部会での労使委員の主な発言としましては、

家内労働者側委員からは、他県の和服裁縫業最低工賃額の状況を勘案したところ、鳥取県の和服裁縫業最低工賃額は据え置いてもよいのではないかという御意見、また、他県では廃止されているところもあるが、鳥取県では維持していただきたいといった御意見、それからまた、労働局にあっては、改正の有無にかかわらず最低工賃額の周知徹底をお願いしたいという御意見がございました。

また、委託者側委員からは、鳥取県の最低工賃額は昨年見直しがあったこともあり、他県と比べて相対的に高い金額となっている。最低工賃額が他県と比べて上がり過ぎると、結果的に委託者は発注先を替えざるを得なくなる、こういった御意見があったところでございます。

以上報告です。

○多田会長 ありがとうございます。

ただいまの説明に関しまして、家内労働部会の委員の皆様から何か補足などがありましたらお願いしたいと思いますが、いいですか。

それでは、ただいまの説明を通じまして、皆様から御意見、御質問などがありましたら、挙手で御発言をお願いしたいと思います。議事録を作成する関係で、御発言の前にお名前をお願いいたします。よろしく申し上げます。

河村委員、お願いします。

○河村委員 労働者代表委員の河村です。よろしくお願いをいたします。

今回、家内労働部会のほうに携わっていただきました委員の皆様方が真摯に御議論をいただいた結果として、今回見送りということで結論が出たということで、その件に関しては承知をいたしておりますし、尊重させていただきたいと思っております。熱心な議論、大変お疲れさまでした。

1点、私から確認をさせていただきたい内容がございまして、この最低工賃に関しては、家内労働法の第13条に「最低賃金との均衡を考慮して定めなければならない」という記載がございまして、この件に関しての考え方を、事務局あるいは場合によっては、本省なり本局の捉え方、考え方、そういったところをお聞かせをさせていただきたいというふうに思います。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。

それでは、御回答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ございます。私から回答させていただきます。

まず、家内労働法の13条に最低賃金と均衡を考慮するという文言がございます。労働者の処遇には、均等待遇と均衡待遇というのがございます。パート法では、皆様御存じのとおり、パートの方が正社員と仕事の内容が一緒、それから責任の程度が一緒、それから人材活用の方針、要は配置転換とかそういったものが一緒の場合には均等待遇となっています。一方、仕事の中身は一緒だけれども、責任の程度などが違う場合には均衡待遇ということになっております。要は、均衡待遇は、責任の程度等を踏まえ、それに応じて賃金額を決めるというふうにパート法はなっているところです。

最低工賃でございますけれども、まず最低賃金というのは労働者に適用されるものでございますけれども、一方、最低工賃というのは家内労働者である受託事業者、いわゆる事業者にも適用されます。ですから、報酬と賃金で考え方がまず違ってきます。労働者の方でしたら、時間給ですとか、月給制、年俸制、こういったもので決まっていますが、一方、事業者の方というのは、あくまでもB to Bの関係で報酬が決まっています。それから、家内労働者と労働者の均衡を考える上で、例えば労働者の方というのは、出勤するのに、例えば通勤時間がかかたりしますけれども、家内労働者の方というのは家の中で仕事ができますから、通勤に関わるそういった時間的なものがまずありません。一方は、家内労働者の方というのは御自宅で作業されるわけですから、本来は事業者が負担すべき電気代とか場所賃の負担がある。それからまた、家内労働者の方は、職種によっては最低賃金が適用される一般的な労働者の方よりも熟練度を要する場合もございます。この場合、均衡を考慮すれば、最低賃金より高くすべきという判断もあり得ます。今申し上げました最低賃金が適用される労働者の方と、最低工賃が適用される家内労働者である受託事業者、事業者の方では、賃金決定に係る諸条件が異なるため、均衡という表現が用いられています。そして、異なる諸条件を勘案しながら、一つの目安となる最低賃金との均衡を図りながら、最低賃金と比べて、金額を決めていくこととなります。ただ、均衡が80%がいいのか、120%がいいのか、そこを決めるのは、なかなか法令上はかちつとした基準がございません。そこは、公労使、この三者で諸条件を考慮の上、その均衡の程度を考慮して決めていただくというような法の仕組みになっているという考え方でございます。

ですから、あくまでも均衡というのは最低賃金より下という意味ではなくて、今申し上げましたとおり、場合によっては最低賃金を上回る場合もあるし、そういう意味での均衡だというふうに事務局としては理解しています。

○多田会長 いかがでしょうか。

○河村委員 ありがとうございます。非常に難しい質問をしてしまって、分かったような分からないような気はしますけども、ありがとうございます。

一つ気になるのは、先ほど審議の経過で報告があったように、委託事業者のほうから、例えば最低工賃が上がれば他県に仕事を流さざるを得ないというような、そういった御意見も、それももつともだと思えます。ただ、最低工賃を決めていくというその目的から考えれば少し趣旨がずれているような気もしますので、一度、この最低賃金が全国的に引き上がっている状況の中であって、最低工賃の設定がどうあるべきなのか、あるいは他県では設定をされていない最低工賃もありますし、本県でも設定をされていない最低工賃もあります。最低賃金で守られるべき労働者は守られていますけども、家内労働の方々というのは、いわゆる最低賃金からは、その網目からは漏れている方々ということになりますので、そういった意味で、この家内労働法で最低工賃が決められているんだというふうに思っています。そういったときに、家内労働者が、例えば一定数おられるような事業に関しては、必ず例えば最低工賃を設定するだとか、そういったことをしていかなければ、他県で設定をされていない、近県でいけば例えば、この和服裁縫業でいけば岡山だと設定をされていない。設定をされていないから、じゃあ低い最低工賃で仕事をされている。そういったことがあってはならんんじゃないかなと思っています。だから、一定人数、例えばそういった家内労働に従事をされる方がおられるような場合には、最低工賃の設定をしていくというようなことも踏まえて、ぜひ本省、本局、鳥取労働局含めて御検討いただけたら大変ありがたいなというふうに思います。ありがとうございます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。今、河村委員からおっしゃった御意見につきましては、労働局で対応できない制度的なものでございますので、また本省にその旨お伝えしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○多田会長 今の河村委員の御指摘、非常に重要な御指摘だと思います。全国レベルでぜひ検討いただきたいと思います。よろしく願いします。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事の（１）につきましては、以上とさせていただきます。

続きまして、議事の（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ということで、事務局のほうから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す。引き続き御説明させていただきます。

２月２４日に労働災害防止部会を開催しまして、鳥取労働局第１４次労働災害防止推進

計画の進捗状況について御意見をいただいたところでございます。

部会では、第14次防の進捗状況の報告の前に、まず県内の労働災害の発生状況について御説明しておりますので、この場ではその概要をまず御説明したいと思います。資料といたしましては資料3でございます。資料3の、まず4ページ目を御覧いただきたいと思っております。県内の労働災害は、長期的に見ますと減少しておりますが、平成20年代に入りますと下げ止まりとなりまして、令和に入ると増減を繰り返しながら増加傾向にございます。

今度また次のページを御覧いただきたいと思っております。次のページは、こちら業種別の死傷者数の推移でございます。建設業、林業は着実に減少し、また、製造業は増減を繰り返しながらも長期的には減少しているところでございます。一方、小売それから運輸は、長期的に見て減少しておらず、近年は増加傾向。それからまた、社会福祉事業につきましては、長期的に見ても増加傾向となっております。

次のページをまた御覧ください。次のページは、こちら事故の型別の死傷者数の推移の状況でございますが、こちらを見ていただきますと、まず、転倒が右肩上がりで増加し、最も多くなっておりまして、それから次に、腰痛などの無理な動作、こちらも右肩上がりで増加しています。特に、こういった腰痛につきましては、製造業で最も多い挟まれ、巻き込まれ、これをもう既に抜いた状況となっております。

それから、今度、次のまたページを御覧いただきたいと思っております。次のページは年齢別の状況でございますが、60歳以上の割合が増減を繰り返しながら増加傾向にございます。こうした状況の背景には、高年齢労働者の労働力人口に占める割合が増加していること、それから、高年齢労働者の災害発生率が年齢に応じて上がっていくこと、これらについて御説明をしたところでございます。

今度、次に、第14次防の進捗状況についてでございます。こちらは資料3の、まず19ページを御覧いただきたいと思っております。

14次防の進捗状況につきましては、実績が芳しくない目標を中心に報告をしております。資料3の19ページから、ページどんどんめくっていただきますと、14次防の進捗状況の資料ですが、実績が芳しくないものには黄色で色づけをしています。まず、こちらの23ページを御覧いただきたいと思っております。23ページですが、こちらは転倒による休業期間を目標が上回っています。

それから、また今度、次のページをめくっていただきますと、次のページは、高年齢労

働者の労働災害防止措置を講じてる割合ですが、これが目標に届いておりません。それから、次、26ページでございます。こちらは、外国人労働者の千人率が目標を大幅に上回っている状況でございます。それから、次、28ページでございます。こちらは、陸上貨物運送業で死傷者数が現在目標を上回っている状況でございます。そして、今度、30ページです。30ページは、製造業での機械による挟まれ、巻き込まれによる死傷者数が目標を上回っております。そして、32ページです。こちらはメンタルヘルス対策ですが、対策に取り組む事業場の割合、それから50人未満事業場でのストレスチェックの実施率がいずれも目標に届いておりません。それから33ページです。こちらは年休の取得率、これがやはり目標に届いておりません。そして、35ページは化学物質による死傷者数でございます、目標人数までにもう猶予が僅かとなっている現状でございます。

次、36ページでございます。こちらは、熱中症による死傷者数がもう既に目標を達成できない状況となっております。最後39ページでございます。こちらは、期間中の死亡者数が、目標まで本当に猶予がもう僅かとなっている状況とともに、死傷者数が現在目標を上回っています。

また、今申し上げましたこういった実績と併せまして、資料記載の今後の取組について、部会の委員の皆様にご説明をしたところでございます。

こういった御説明を基に、最後のページでございますけれども、40ページを御覧いただきたいと思っております。こちらのほうに、事務局からの報告の後、委員の皆様方から14次防の達成に向けた御意見をいただきました。主な意見としましては、資料記載のとおりでございます。

まず1点、労働災害防止に当たって全般的にわたる御意見として、まず、県内の労働災害の減少には、高年齢労働者と第三次産業での労働災害防止の取組の一層の推進が必要であるということ。それから、事業場に対して、指導と支援の両輪で取り組むことが必要であること、こういった御意見を頂戴しております。

また、そのほかにも、行動災害の防止と第三次産業の労働災害防止対策、それから、メンタルヘルス対策の推進について、そして、その他として資料記載とおりの御意見をいただいたところでございます。

労働局といたしましては、頂戴した御意見も踏まえまして、第14次防の目標達成に向けて、また来年度も引き続き取り組んでまいります。

私からの報告は以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明の全体を通じまして皆様から御意見や御質問などがありましたら、挙手で御発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ、河村委員。

○河村委員 労働者代表委員の河村です。すみません、もうこれで最後にします。

御説明ありがとうございます。先ほど御説明をいただいた中の、例えば6ページの辺りで、労災の発生状況ということで、主な事故の型別ということで書かれています。どちらかという、これは外的なけがとといいますか、外傷の話だと思んですけども、例えば、ここに精神障害の労災がどれだけ含まれているのか、そういったところの数字があれば、ちょっと教えていただきたいのが1点と、それと、皆さん御存じかどうかあれなんですけども、精神障害の労災認定という、こういう冊子がありまして、手引きがございます。これを基に労災の認定をしていくわけですけども、認定要件があるということと具体的な出来事の種類ということで型分けがされる。例えば、パワハラの場合なんかでいけば、その状態が弱なのか中なのか強なのかによって労災認定がされるかどうかという分類があるわけですけども、どちらかという、非常に労災認定されづらい状況になっていると認識をしています。私も労働者からの労働相談を何件か受けているんですけども、やはり、最近ハラスメントによる精神疾患を伴うような相談が非常に多い状況です。ただ、なかなか労災認定をされないということになっていまして、そういったところから考えると、昨今の状況を鑑みて、そういった精神疾患が多くなっている現状考えれば、この精神障害の労災認定の見直しも必要なのではないかというふうに感じています。

これも、鳥取労働局でどうこうという話ではないわけですけども、ぜひ本省、本局含めて、見直しの検討をお願いしたいというふうに思っています。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。

それでは、よろしくお祈りします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。私から回答させていただきます。

まず、令和7年度の精神障害の申請件数でございますが、2月末時点で18件、令和6年度11件でございましたので、やはり増加しております。精神障害の申請件数というのは全国的に見て増加傾向にあるところでございます。

今、支給決定件数は手元にはございませんので、また後ほど調べて回答したいと思いますが、ただ、いずれにしましても、18件のうち半分もいないというふうには、ちょ

っと感触で思っております。

河村委員が御指摘のとおり、精神障害の認定基準につきましては、同様な御意見をほかからもいろいろいただいているところをごさいます。ただ、私ども精神障害の労災認定をする中で、やっぱり一番難しいのは、同じ出来事を受けた方であっても、発病する方と発病しない方がいらっしゃるということ。それから、労災の基本的考え方として、まずは通常の労働者がその出来事を受けた場合にどのような反応を示すか、病気になるのかならないのか、そこを基本として労災認定の認定基準というのをつくられているという部分もごさいます。ただ、おっしゃるとおり、現在いろいろなパワハラ、セクハラ、いろんなハラスメントがあって、我々も調べる中で、ちょっとこれはひどいのではないかとということも見受けられます。ですから、河村委員からの御意見につきましては、今申し上げました基本的な考え方はありますけども、本省のほうにもそういった御意見あったことをお伝えして、今後の認定基準の改正の時期が来ると思いますので、参考としていただくようお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

○多田会長 よろしいですか。

○河村委員 ありがとうございます。明らかに、例えば会社の中での出来事として精神障害を発症したケースにおいても、なかなか労災認定されないということになれば、当然休業しますし、その治療費は個人で負担をするという、そういった現状が非常に多いということもごさいますので、ぜひ前向きに御検討をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○多田会長 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ。

○橋本委員 すみません、橋本です。

先程の資料の中で、外国人労働者の死傷年千人率が4.2とされ、黄色でしめされていた点が気になり前回質問させて頂きましたところ、総務部長からは既に外国人労働者向けに安全、衛生教育教材を多言語でつくられているというご説明をいただき、実際にその内容も拝見しました。非常に有用な取り組みであると感じ、それを私の知り合いで第三次産業に従事されている経営者や総務部長にもシェアさせていただいたりもしています。

一方で、今お付き合いさせていただいている現場の企業の方々からは、外国人労働者に対しては言語的にもなかなか通じず、同じ出身国の先輩社員に指導を依存せざるを得ない

状況も多いとの声が聞かれます。これも企業としては効率的でかつ現実的な対応であるものの、細やかな安全指導まで十分に行き届かせることには限界があるのも事実だと感じております。そのような中で、多言語対応に加え漫画ですとか動画といった視覚的にも捉えやすいものでつくられた教材があると、非常に効果的であると感じました。これは今後も期待したいなということで、意見を述べさせていただきました。ありがとうございました。

○多田会長 どうぞ。

○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、ありがとうございます。私ども、やはり外国人労働者、千人率ですから、要は1,000人当たりの災害が発生する率なので、やっぱり外国人労働者の方は、ほかの方よりも非常に災害発生が多いんです。ですから、そこに着目して取組を行っているんですが、ですから我々、国としましても、多言語に対応したパンフレットをつくりましたり、あとは、事業者の方にはやはり絵ですよ、事業所の危険な箇所に、ちゃんと誰が見ても分かるような、視覚的に訴えるような絵で、それを掲示していただいて、ここは危ないんだ、ここはこんなふうにしなきゃいけないんだとか、ですから、そういった視覚に訴えるような掲示なんかも監督指導の際に事業所の方をお願いをして、外国人労働者の労働災害の防止に取り組んでいるところでございまして、また引き続き、県内でも外国人労働者の方が今後ますます増えていくことと思いますので、外国人労働者の方が、本当に健康で安全に働くことができますように取り組んでまいりますので、よろしく申し上げます。

○多田会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

労働災害防止の推進計画につきまして、それでは、以上で議事を終わりたいと思いますが、今、御意見が出ましたメンタルの問題にせよ外国人労働者の問題にせよ、やはり労働環境がかなり大きく変化している中で起きている話だと思いますので、行政もぜひそれにくっついていていただきまして、柔軟な施策をしていただければと思います。よろしく申し上げます。

それでは、続きまして、議事の（3）番、令和7年度鳥取労働局行政運営状況につきまして、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。

○森脇職業安定部長 それでは、お手元の資料4を御用意いただければと思います。職業安定部長の森脇です。内容を順番に説明のほうさせていただきたいと思います。まずは資料の2ページ目を御覧いただけたらと思います。

人材確保支援、2ページ目から3ページ目にわたって、ちょっと見づらくなって恐縮ですけれども、人手不足への対応、対策ということで、主な取組内容としましては、就職支援サービスコーナー、鳥取所と米子所に設置してありますこのコーナーを中心としまして、特に人手不足の顕著な分野について求職者の確保、支援から、各業界と連携した相談会であったり、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ながら、雇用管理の観点からも充足の支援を行っているというところでございます。

右側の取組状況のほうがございますけれども、(1)の①、②の就職件数については昨年度を上回るペースで今、推移しているところでございます。関係機関等と連携した相談会であったり、説明会、面接会、見学会などを積極的に実施しております、マッチングの支援のほうを行っておるところでございます。今後も引き続き求人者への充足支援、こちらに着眼しながら積極的に実施していくとともに、来年度以降も事業所のほうを積極的に訪問しながら、充足の支援、取組を進めてまいりたいと思っております。

続いて、4ページ目です。リ・スキリングによる能力向上支援でございます。主な取組内容ですけれども、(1)ハロトレの活用による能力の向上、(2)事業所内での人材育成の支援、助成金等を通じた支援、(3)は労働者個人に着目したスキルアップを目的とした教育訓練給付等の活用の促進、この3つの柱を中心に取り組んでいるところでございます。

右の取組状況のほうですけれども、(1)のハロトレについては、就職率、目標を上回る水準にあるところでございますが、受講者数のほうが減っている状況にございます。なかなか売手市場を反映しまして、また物価高等の状況から、早く就職をしたいというような声も聞かれて、訓練を経由せずに就職に至る方も増えているというのが一因ではないかなというふうには考えております。

(2)の助成金であったり、(3)の教育訓練給付は前年を上回る件数が出ているところでございまして、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というのは高まっているのだろうというふうに考えております。今後も地域ニーズに沿った教育訓練となるよう、引き続き関係機関と連携しながら、効果的な訓練実施を推進していき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、女性の活躍推進でございます。雇用環境・均等室長の岡田でございます。よろしくお願いたします。

(1) で女性活躍推進法では行動計画の策定と情報の公表、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おりまして、これらについて、企業指導によりまして状況を確認しているところです。

行動計画の策定・公表と男女の賃金差異の公表については、義務対象企業は100%実施を確認しております。また、賃金差異につきましては、公表だけではなく、その差異が生じる原因について要因を分析し、その改善の取組ということが必要ですので、それについても企業に促しているところでございます。

(1) の③にありますとおり、女性活躍推進法が改正されまして、今年4月から、情報公表につきまして、対象企業の規模が301人以上から101人以上に拡大されております。また、情報公表が必要となる項目も増加しています。このため、説明会の開催や対象企業に個別に案内の資料を送付するというによりまして、周知を行っております。

行動計画と情報公表につきましては、女性活躍推進企業データベースという厚生労働省が運営しているサイトがありますが、今回、この法改正に伴いまして、指針の中で、この厚生労働省が運営するサイトで公表することが望ましいという旨が追加されておりますので、これを踏まえまして、企業にもデータベースを活用するように、より一層周知を行っていくこととしております。

続いて(2) えるぼし認定制度の周知と取得促進についてです。県内の認定企業数は16社です。令和7年度は新たに4社を認定いたしました。引き続き、認定取得について意欲のある企業に伴走支援によりまして、認定企業が増えるように取組を進めてまいります。

続いて、(4) についてです。ハローワークの専門窓口により、子育て中の女性に対しましてきめ細やかな就職支援を行っております。右の枠の中の(4) の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。先ほど申しましたとおり、4月から改正女性活躍推進法が施行されることから、その履行確保と、併せて努力義務となっている企業につきましても行動計画の策定を引き続き働きかけてまいります。また、えるぼし認定制度についても、改正によりまして認定要件が一部緩和されている部分がございますので、それについても周知し、取得促進を働きかけていくこととしております。

女性活躍推進法については以上です。

○森脇職業安定部長 続いて、6ページ目を御覧ください。新規学卒者等への就職支援ということで、若者を中心とした者への就職支援の内容でございます。

(1) は、新卒応援ハローワーク、ハローワーク鳥取にあるコーナーでございますけれども、こちらを中心としまして、大学などへの出張相談であったり、事業所の説明会開催、面接会等を実施しているところでございます。

(2) は、わかもの支援コーナー、鳥取所と米子所でございますけれども、こちらは正社員就職を希望する若者に対して個別支援を通じながら就職支援を行っていく、そういったコーナーになっております。これらのコーナーを中心にして、若い方への就労支援を実施している状況でございます。取組状況のほうでございますけれども、12月末時点の内定率を記載しております。高校のほうは95.1%、大学のほうは85.3%ということで、おおむね例年ベースで順調に推移しているところでございます。

また、今年度は、取組状況の下から3つ目でございますけれども、高校の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て、こちらにも多数の方に参加いただくことができました。就職を控える高校1年生、2年生、こちら進学校等も全部まとめて、そういったのを問わずに参加いただいております。こういった機会を通じながら地元の企業のよさ等を発信していければと来年度以降も思っております。

引き続き新卒の方の内定率100%を目指しながら、また、オンラインの相談等を積極的に導入しながら、若者の相談者をしっかり確保しながら支援を行っていききたいと思っております。

続いて、7ページでございます。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いては、取組状況の一番右下にございますけれども、令和6年度の内定率は60.3%と非常に高い水準でございます。また、令和7年の障害者の雇用状況集計結果、昨年12月19日に公表した数字でございます。雇用率の達成企業割合は57.6%、障害者の実雇用率は2.62%、いずれも全国13位の水準でございます。実雇用率は全国平均は2.41%ということでございまして、いずれも全国平均を大きく上回る数字となっております。これは、県内の障害者雇用に対する意識の高さもあり、着実に取組が進んでいるというふうに認識しております。

労働局としましては、関係機関と連携したチーム支援であったり、障害者の特性に応じたサポーターによる就労支援等を通じて、事業所に対する雇入れの支援であったり、障害者本人の方への就労支援に取り組んできております。

右側の取組状況にございますが、(1)の支援対象者数であったり訪問指導件数、また(2)のサポーターの実績等は、例年を上回る状況で推移している状況でございます。

雇用率の達成企業割合であったり、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4割強の事業所さんは法定雇用率が未達成であるということでございます。来年度は法定雇用率がさらに引き上がりますので、さらに支援を強化していく必要があると思っております。引き続ききめ細かな支援を行ってまいりたいというふうに思っております。

続いて、8ページになります。高齢者の就労・就業機会の確保ということでございますけれども、資料のほうには記載しておりませんが、こちら12月19日に高年齢者雇用状況等報告により公表した数字としまして、65歳までの就業確保措置を導入済みの企業は100%、70歳までの高年齢者就業確保措置を導入している企業は34.7%というふうになっておりまして、こちらはちょっと全国平均よりは若干下回っておるんですけれども、昨年度よりは数字は上がっているという状況でございます。

右側の、生涯現役支援窓口での就職率については82.9%ということで、87%の目標値より下回っている状況ではございますけれども、例年1月から3月にかけて就職率が上がっていく傾向にございます。1月の足元の実績も90%を超えている状況ですので、引き続きこの目標達成に向けて、ニーズに合った求人の確保と職業生活設計を含めた職業相談によるマッチング、こういったものを進めていながら、関係機関と連携して70歳までの就業機会確保の措置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、9ページになります。中高年層の活躍支援ということでございます。これまで氷河期世代への支援ということで取り組んでまいりましたけれども、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歳を対象とした支援から、55歳から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)にございますが、鳥取所に設置しております専門窓口、こちらを中心に職業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、中高年齢層の専用の求人の確保等を通じながらマッチングの支援を行っているところでございます。

右側の取組状況にございますけれども、正社員就職件数が765件ということで、年間7年度の目標が813件になりますので、大分順調に、12月末時点で数字のほうは推移しているというふうに認識しております。引き続き、今後も政府全体の方針を踏まえながら、効果的に支援を行ってまいりたいと思っております。

○岡田雇用環境・均等室長 10ページ、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についてです。この取組につきましては、最低賃金が改定されてからの取組と

ということで、既に御説明させていただいた以降の取組というのは主なものはないんですけれども、本年度につきましては最低賃金の引上げ額が大きかったということで、積極的な周知と支援策の活用について呼びかけをさせていただきました。

取組の状況については、右側のところで、日本海新聞へのチラシの折り込みでありますとか、ハローワークのハローシステムを利用いたしまして、案内文書をメールでお送りするといったようなこと、それから、関係機関との連携によりまして、資料提供などを積極的にさせていただいたところでございます。

助成金の申請件数につきましては前年同期よりも約10%程度減少しておりますけれども、これにつきましては、鳥取県の実施している助成金のほうの賃上げ・生産性向上支援補助金という助成金のほうの申請が例年よりも大きく増加して、令和7年度の実績が600件ということで、前年よりも4.5倍になっているというような報告を受けておりますことから、こちらのほうを利用した生産性向上の取組が進んでいるものというふうに思っております。

Ⅱ-1の(ア)については、以上でございます。

○高橋労働基準部長 続きまして、11ページでございます。11ページは最低賃金の関係です。1月から3月にかけて、最低賃金の履行確保の監督指導を実施しています。1月末現在で89事業場に実施したところでございます。また、2月2日に、県内の賃上げに向けた機運を醸成することを目的に、県内の政労使のトップの方が出席し、鳥取県版政労使会議を開催したところでございます。会議では、適正な価格転嫁、生産性の向上支援について共同宣言を採択し、構成員が相互に連携して取り組むことを確認しております。共同宣言につきましては、本日追加配付しております資料をまた後ほど御確認いただければと思います。

続きまして、今度は12ページでございます。こちらは長時間労働の抑制の関係です。労働者からの電話による相談、それからメールなどによる情報、あるいは三六協定の内容などを踏まえまして、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などを対象とした監督指導を実施しました。

前回の12月の審議会では、10月末での監督件数として128事業場と御報告をしておりましたが、11月が過労死等防止啓発月間でもございましたので、その11月に集中的に監督指導を実施いたしまして、その結果、大幅に件数が増えております。そのほかにも、訪問支援や説明会、こういったものを引き続き実施したところでございます。

今度、次、13ページでございます。13ページは労働安全衛生の関係でございます。第14次労働災害防止推進計画の進捗状況ということでございますけれども、先ほど部会報告で報告させていただきました。取組状況といたしましては記載のとおりでございます。監督署では、今年の1月末現在での速報ですけれども、336事業場に対する個別指導として、個別的に事業場を訪問して指導をしておりますとともに、26回にわたり集団的な指導を行っております。また、そのほかにも説明会やセミナーを開催した周知・啓発に取り組んだところでございます。

次、14ページでございます。こちらは、メンタルヘルス関係の対策と産業保健活動の推進でございます。メンタルヘルス対策と産業保健活動の推進につきましては、監督署における個別指導とともに、併せて鳥取産業保健総合支援センターの利用勧奨を行うほか、労働局ではそのセンターと連携したセミナーを開催するなどを取り組んだところでございます。

そして、最後は今後の取組でございますが、こちらに記載のとおり、先ほど報告しました労災部会での御意見も踏まえまして、第14次労働災害防止推進計画、こちらを完遂できますように取り組んでまいります。

○岡田雇用環境・均等室長 続きまして、15ページ、仕事と育児・介護の両立支援についてです。（1）改正育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法についてです。改正育児・介護休業法は令和6年に改正されまして、順次改定が進んで、昨年10月1日より全ての改正事項が適用されている状態です。そのため、改正育児・介護休業法に沿った規定が整備されているか、またその運用が適切に行われているかについて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では、101人以上の企業に行動計画の公表と届出、また301人以上の企業にはそれに加えて育児休業取得率の公表を義務づけているところです。

取組状況につきましては、右枠の中の（1）①、②、③にありますとおり、いずれも義務となっている企業においては実施されていることを確認しています。また、④の相談件数のところでございますが、法改正がありましたことから、相談件数は約60%増加しております。内容としては、事業主からの問合せ、規定をどのように整備すればいいかといったような相談が多く寄せられたところです。これらにつきまして丁寧に対応し、法に沿った取組が行われるように相談対応を行っているところでございます。

(2) の男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けた企業の取組支援については、くるみん認定制度の取得・促進、両立支援助成金の活用促進を行いました。また、鳥取県とも助成金制度の相互周知などの連携した取組を行っております。

(3) 仕事と介護が両立できる職場環境整備につきましては、介護関係の両立支援助成金の活用促進と、改正育児・介護休業法に新たに介護離職防止措置が義務づけられておりますので、これらについての周知と企業指導を行っております。

今後の方向性については、引き続き改正育児・介護休業法に沿った規定の整備や運用について企業指導によって確認を行ってまいります。また、くるみん認定の取得促進や、助成金の活用についても促してまいります。

続きまして、次のページ、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、それから労働者派遣法に基づきまして企業指導を実施し、法の履行確保を行っております。指導に当たりましては、監督署からの情報提供を基に指導対象企業を的確に把握し、効率的に指導を行うように努めております。また、今年度から実施しております基本給と賞与について正社員と大きな格差がある企業に対しては、その内容を見直すということについて依頼をする内容の文書を交付しております。それぞれの件数につきましては、右枠の中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によりまして、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換、また社会保険適用時の処遇改善などを推進しております。これらを推進するに当たりまして、働き方改革サポートオフィスにおいて、同一労働同一賃金のためのコンサルティングでありますとか、キャリアアップ助成金の活用についての支援なども行っております。

続いて、次のページ、17ページ、総合的なハラスメント対策の推進についてです。ハラスメント防止対策でカスタマーハラスメントと就活セクハラの実業主の防止対策の義務化というものが法制化されておりましたが、これが2月末に、政令によりまして本年10月1日施行ということが決まりました。労働局ではこれを受けまして、2月末から3月にオンラインの説明会を3回開催したところです。いずれの回も定員を上回るお申込みをいただきまして、実業主の関心の高さが伺われたところです。

ハラスメントについての相談件数と指導件数は右枠の中のとおりでございます。ハラスメントと嫌がらせの相談件数897件で、昨年同期よりも16%増加しています。主な内容としてはパワハラが相談が増加しているということでございます。相談件数のそれぞれ

の推移につきましては、本日の資料としてお配り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、10月1日の施行に向けまして、カスタマーハラスメントと就活セクハラ防止措置の義務化について、引き続き資料配付でありますとか説明会の開催、事業主団体との連携などによりまして、積極的に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いても丁寧に対応し、調停や助言といった制度を活用して紛争解決へ取組を行ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、次のページ、働き方改革への取組支援でございます。労働局では、働き方改革推進支援助成金などの支援策の周知、それから、説明会の開催、職員やコンサルタントが企業訪問を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す。それぞれの取組状況につきましては、右枠の中の記載のとおりでございます。

(3)の働き方改革サポートオフィスでは、窓口で相談対応でありますとか、専門家による訪問支援、セミナーの開催等により、事業主の働き方改革を支援しているところです。

右枠の取組状況(3)に相談件数とか専門家の派遣の件数を掲載していますが、1月末の時点で、年間目標の約7割という状況で、2月もそれほど大きく増加しているということではございませんでしたので、年間目標の達成は難しいというふうに考えております。

次のページ、働き方改革推進キャンペーンの取組でございます。働き方改革推進キャンペーンといたしまして、働き方改革推進会議を通じて取組を進めているところでございますけれども、働き方改革川柳を募集しておりましたが、先日、7年度の入賞作品を決定いたしましてマスコミに発表させていただいたところです。決定いたしました入賞作品は下の枠の中のとおりでございます。 「残業を減らし家族の笑顔増し」に決定しました。令和8年度のリーフレット、ポスターに掲載して活用する予定にしております。

今後の取組についてでございます。中小企業・零細企業に向けましては、働き方改革や賃上げのための支援策の情報がなかなか届きにくいという状況があると認識しております。これらについて、ハローワークや監督署、それから使用者団体との連携によりまして、生産性の向上による賃上げ、人材確保定着への課題についての支援を行ってまいりたいと思っております。

また、この機動力といたしまして働き方改革サポートオフィスがでございます。いろいろなところから事業主の方の御紹介いただくようお願いしているところでございますが相談件数が伸び悩んでいることから、サポートオフィスについても自らテレホンアポイントということで、積極的にプッシュ型で働きかけを行っていくことを実施してござい

て、これをさらに取組を進めてまいるといふことにはしております。

働き方改革推進キャンペーンにつきましては、引き続き教育委員会と連携し、周知のほうを行っていくこととしております。

令和7年度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。

それでは、ただいまの説明に関しまして、皆様から御意見や御質問ございましたら、挙手で発言をお願いしたいと思いますが、先ほど申しましたように、議事録の作成の関係で、引き続き発言の前にお名前をお願いしたいと思いますが、よろしく願いいたします。いかがでしょうか。ありませんでしょうか。

じゃあ、私のほうからちょっと発言させていただきたいと思いますが、新規学卒者の就職支援の関係、6ページですか、鳥取大学は御承知のとおり県外出身者が非常に多くて、卒業しますと大体地元に戻ってしまうパターンが多いのでありまして、大学としても何とかしなきゃいかんというのがあるんですけども、これを見ますと、高校生向けの地元企業魅力発見会のような取組はされているようですが、大学向けには何か力を入れてることがありましたらちょっと教えていただきたいんですけど、いかがでしょうか。

○森脇職業安定部長 御質問ありがとうございます。職業安定部長の森脇です。

ただいま御指摘いただきました。確かに高校1年生向けの地元魅力発見会というのをやっています、ちょっと大学生の低学年向けのこういったイベント等は現在やっていないところでございます。ただ、県内の大学は、県内の出身者の方、大体2割程度と認識しておりまして、なかなか就職で県内を選ぶ方、定着される方が少ないというのを認識しているところでございますので、様々な就職フェアと企業説明会等を実施しておりますので、そちらを就職を控える3年生とかだけではなく、もっと1年生、2年生、そういった方も対象に参加していただけるよう、我々も働きかけを行っていく必要があるのだらうな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。進学時と就職時に県外に出るというパターンが非常に多くて、人口政策の関係でも、本当に何とかしなきゃいかんというのは思っています、私は地域学部ですけど、学部レベルでもいろいろ取り組んでいるんですけどなかなか成果が出ておりませんので、またコラボできたらというふうに思っています。よろしく願いします。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、山下委員。

○山下委員 労働者委員の山下です。ちょっと2点ほどお伺いをしたいなと思ひまして。

6ページと15ページの、えるぼし認定の周知、取得促進ということと、あと、くるみん、こちらのほうも同じように周知と取得促進ということで、企業さんのほうで、取られてよかったなとかというような声というか、結局、えるぼしだったりくるみんというものの周知等、取得促進はいいんですけど、その取られた企業さんの反応というのをちょっとお伺いしたいなというのがまず1点です。

あともう1点は、最後のところの川柳なんですけども、先日テレビのニュースで米子のほうの鬼太郎の川柳の関係で、来年度からもう生成AIとの選別ができないというな、応募された人の作品が実際に考えられたものなのか生成AIでつくられたものなのかの判断ができないというようなことでの廃止というようなことが報道されていたんですけども、今後、労働局のほうとしても、こういう川柳的なものっていうのも、今後の方向性というものをちょっとお聞きしたいなというところで、2点ほどちょっとお伺いしたいと思ひます。以上です。

○多田会長 よろしくお願ひいたします。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の岡田でございます。御質問ありがとうございます。

えるぼし、くるみんの認定について、取得をしてよかったというふうな企業様の声ということでございますけれども、声としてはまず2点あると思ひておひまして、まず1点目が、企業の中の従業員さんが、それによってモチベーションが上がるということです。そ今まで普通と思ひていて、特段それが評価されるべき内容ではないと思ひていた従業員の方が、今回認定ということを受けて、あっ、うちの会社ってこんなに一生懸命取り組んでくれているんだ、私はいい会社に入ったんだというふうに思ひていただけているという声
がまず1点と、それから、もう1点は、人材確保の部分について、例えば、企業紹介パンフレットのようなものや、ホームページに掲載したということで、御応募が増えたというふうなお声をいただいているところです。

労働局におきましても、就職説明会のところでブースを出していただいております認定企業様のところには、認定を受けましたという表示用のポスターを毎回設置して、くるみんのポスターだったりえるぼしのポスターを掲示することで、ほかの企業様との差別化ですね、ぱっと見て認定企業ですということが分かるような取組のほうを進めているところ

でございます。

また、認定企業の取組というものを労働局のホームページのところで個別に掲載させていただいておりますので、そういうものもPRにつながればというふうに思っているところでございます。

働き方改革川柳についてですけれども、境港の妖怪川柳の募集をAIとの差が分からないということで取りやめたというようなことがございまして、それについては情報としては入ったところですが、働き方改革川柳は、あちらは全国ベースで募集しているところですが、当局では県内に就職し、また通勤している方、労働者の方とお子様を対象に募集しているということでありまして、応募者数が、今年は115通だったですか、そういうところで、小ぢんまりとしたと云ったら何ですけれども、そういうところで周知しているものであり、働き方改革について機運の醸成というものを呼びかけるということを目的に川柳募集を始めているものですから、AIを使ったところとの区別がつかないという理由で廃止するというようなことは、今のところは考えていないところですが、これは、7月に開催されます働き方改革会議において、キャンペーンの取組というものを決定することにしておりまして、そちらのほうでのまた議論というのも今年検討させていただきたいかというふうに思っております。以上です。

○多田会長 よろしいですか。

○山下委員 ありがとうございます。企業さんのほうにその認定、えるぼしであったりとかくみんであったりというところで、取得されて、取得していないところとの差別化だったり、メリットというものを十分に宣伝をしていただければ、もっともっと増えていくのではないかなというような気はしていますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、杉元委員。

○杉元委員 すみません、労働者側委員の杉元です。

7ページ目の、公共職業訓練のところで少しお伺ひしたいんですが、受講者数が前年同期に比べて減少傾向にあるというふうに説明を受けたんですけど、実は私も二十何年前、職業訓練のほうでお世話になった結果、今の現職のほうに就いたという経緯もあって、当時受けたコースでたくさん資格も取らせていただいて、今とても役に立っているという経

緯もあって、何か減っているというのはちょっと寂しいなと思ったんですけど、これはコースが減っているとかそういったことが原因であるのか、教えていただければと思います。

○多田会長 お願いします。

○森脇職業安定部長 御質問ありがとうございます。実態としてコース数は減っておりませんので、単純にちょっと受講者数が減ってきているところでございます。

要因としましては、なかなか今人手不足の状況で、事業所さんも人材確保に積極的な状況でありますので、訓練を経ずとも就職できる状況にあるのかなというのがまず1つあるのと、あとは物価高等の影響で、ちょっと訓練は長期にわたるものが多いものですから、その訓練を経て就職よりも、今すぐ就職したいというような方が多いというふうには聞いております。ただ、公共職業訓練につきましては、今はいいんですけども、また景気が悪くなったり何か有事の際は、雇用情勢が悪化した際は、セーフティーネットとしても機能するものになっていると思っております。そういったときにしっかりと訓練は受け入れられる体制は今も残っておりますし、そこは必ずしもなくなるものではないと思っておりますので、引き続き、我々も訓練受講者生の確保には努めているんですけども、なかなか今、確保に苦戦をしている状況にはあるというところで、私どもも頑張っているんですけども、そういう現状ではございます。

○杉元委員 ありがとうございます。

○多田会長 よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、山崎委員です。

○山崎委員 労働者委員の山崎でございます。

先ほどもありました、6ページの新規学卒者への就職支援というところなんですけど、就職フェアを6月と8月にやっているという内容で、4年生向けですよ、これ。多分、中心は4年生向けだと思うんですけど、今、就職協定もなかなか守られないという話も聞きますし、その中で、本当に春、4月頃に内定をもらっとかないといけないような感じで聞くこともあります。この就職フェアの時期っていうのがこれでいいのかどうかというのもあると思いますんで、この辺も考えていただきたいなと思っておりますし、今、県外の大学、専門学校に行かれている学生がどれくらいおられるのかわからないのですが、そのうちどのぐらいの人が鳥取県に今帰って来てくれているのかというの、何か分かる範囲でありましたらちょっと教えていただきたいなと思います。よろしくをお願いします。

○森脇職業安定部長 御質問ありがとうございます。就職フェア等の実施時期については、私どもちょっと反省をしているところでございまして、一緒にやっている鳥取県とかとも話をしても、やっぱりちょっと時期が悪いよねっていうのもありました。来年度はもうちょっと早めに実施できるように動きたいなと思っておりますし、今年度は委託事業でやっているのもありまして、その事業者との連携等、事業者が替わったりとかそういった事情もありましてちょっと遅くなったという点もあって、そこは私どもも反省しているところでございます。来年度以降、そこはしっかり対応していきたいと思っております。

鳥取県に帰って来た人の割合とか、その辺の数字は把握はしていないところでございますが、新規の学卒の中で、県内の就職を希望している方というのは、大体、高卒の就職希望者の中で、県内就職を希望しているのは73%程度、大卒の方で県内就職を希望している方は、すみません、ぱっと数字が出ませんが、2割、3割だったかなと思うんですが、後ほど正確な数字はまたお伝えしたいと思いますけれども、新規学卒者の中での県内就職は分かるんですけど、その後、戻って来た方というのは、すみません、手元にはちょっとございませぬので。

○山崎委員 ありがとうございます。この6月、8月にやるとしたら、先ほど言われましたとおり、高校生の企業魅力発見会というのがあるということで、大学1年、2年、3年生にもうちょっとアピールしながら、こういう対象の就職フェアも試してみてもいいんじゃないかなと思いますので、お願いします。

○多田会長 それではまたデータの的にはまた後日というか、後でもいいですけども、よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、西村委員。

○西村委員 使用者委員の西村でございます。この場でお話しするのが適切かどうかというのもあるんですが、今、山崎委員からもお話があった説明会の件なんですけれども、たしか、先週は鳥取で、今週は金曜日に米子でも説明会が企画をされているんじゃないかなと思うんですけれども、実は、先ほど部長さんからもお話された、事業先が替わったというお話があって、実はあまり評判がよくないように聞いているわけでございます。個別具体的には申し上げませんが、あまり評判がよくないということを聞いていまして、事業先を選定するに当たっては、いろんな選定の基準があるんだと思うんですけれども、多分、一番大きいのは費用というかコストがどのくらいなのかというところがあるん

だと思っております、まさに今、鳥取県内でも商業でもやっていますけれども、価格適正化というところで行くと、やはりそれなりの運営をしようと思うと、それなりのお金もかかるんだと思っておりますけれども、その辺がひょっとして、もし、ないがしろとまでは申しませんが、何か事情があって安いところを選んだ結果として、安かろう悪かろうみたいな事業になっているんだとすれば、それは全然本意ではないなというふうに思っています、その選考に当たっては、ぜひとも結果も考慮して、特に今回のフェアでいろんな県外の方からの学生も来られることもあるんだと思っておりますけれども、それがそのまま鳥取県の評価になっているんだらうなというふうな気がしまして、非常に残念な思いをしていたりしますので、ぜひとも、運営がどうだったのかというところも、次年度以降の選考の際には考慮していただきたいなというふうに思っております。

○多田会長 何かありましたら。

○森脇職業安定部長 今、大変、耳の痛いお話でございました。今年度、様々な御意見をいただいているのは承知しております。事業者が替わったことだけを言い訳してはいけないと思っております、我々のグリップも甘かったというのがありますので、そこは私ども反省しなきゃいけないと思っております。

来年度以降は、実際、やっぱり調達するに当たっての最低価格の調達になりますと、どうしてもやっぱり価格の安いところが落としてしまいがちで、それなりなことをやろうと思っております、それなりのお金がかかると、事業者側がどうしても負けてしまうようなことも、間々あるということでございます。来年度以降は、今年度の反省を踏まえまして、仕様書のほうをしっかりと、こういったことをやるということを明確にもっと書いております。ちゃんとこういったことをやってくださいと、こういったフェアの実施時期等を、また事前の周知等もしっかり時間が取れるようにやるように、そこは仕様書でちゃんとうたって、質の低い事業者が落とせないような、落としたとしてもちゃんと仕様書に書いているのでしょということで、しっかりやらせるように、そういった体制を来年度以降しっかり取っておりますので、その点はまた来年度、今年度の反省を生かしてしっかりとやってい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。まだあるかもしれませんが、時間の関係で、今年度の労働局の行政運営状況につきましては、ここでちょっと終わりたいと思います。もし何かありましたら、個別に事務局に御意見いただければと思います。

それでは、議事の4に入りたいと思います。来年度ですけども、令和8年度の鳥取労働

局行政運営方針（案）につきまして、事務局のほうから説明のほうをよろしく願いいたします。

○大原総務部長 総務部長の大原と申します。よろしく申し上げます。今、多田先生から御紹介いただいたように、議事4の令和8年度鳥取労働行政運営方針の案について説明させていただきます。

資料はナンバー13になります。ナンバー13のインデックスがついている横置き資料と、あとこちらの写真がついている2026年度の鳥取労働局の取組、こちらがお諮りする内容になります。あわせて今日、今年度版の「労働行政のあらまし」も配布しまして、これと比較するような形で、御覧いただければと思います。

まず、2025と2026を比べまして、表紙の部分の表題を変えてございます。25年度は「労働行政のあらまし」で、次は「鳥取労働局の取組」としておりまして、これはまず我々の行政運営方針案を示したのですが、「労働行政のあらまし」と書いて意味が分かりにくいため変えております。

また、写真の上のフレーズでございますけども、2025年度のほうは、「誰もが輝けるとつとりを目指して」としてましたが、2026年度は、「働く」を支え、とつとりの未来を創る」というフレーズにしています。

今年度版は、女性、高齢者、障害者など、かつては労働市場に参加していなかった方を含めて、多くの方が鳥取県内で労働参加して活躍いただきたいということを言っていますが、今回のものは、後に述べますとおり、人口減少下において、そういう多くの方が労働参加するというのが、地域も支えるという趣旨も含意するという意味を込めて「とつとりの未来を創る」というフレーズに変えています。

なお、若干余談ですが、真ん中の写真、2026年度のほうは「大山と黄色い花畑」にしております、あとフレーズもですが、職員から公募しております、結構この写真が何かプロ並みのようにも思えますが、実は職員の撮影のものでございまして、そちらの雇用環境・均等室長の岡田の渾身の作でございます。申し訳ありません、余談でございました。

それぞれ1枚おめくりいただきまして、まず、I、IIに我々の最重点施策が書いています。その前に、2026年度版のほうは、2025年度と比較して前文を入れております。これは、2025年度のほうが、最重点施策が突然所与の前提のごとく出てきて、何で我々がこういう目標にしているのかという趣旨がちょっと分かりにくいところがあったな

と思っています。このため、こういう背景があるのでこういう目標を目指すんですということを入れています。

その前文の部分は、1パラはまず鳥取県の人口が減少を続けていて53万人を直近で切りましたということを書いていまして、しかし、女性や高齢者、障害者など多くの方も含めて労働参加して活躍をすることによって、労働力人口、実際に働いている人、あと、正確に言うと、求職活動をしている人も含みますけども、労働力人口自体には、減少は歯止めをかけられるのではないかと、その上で、地域社会の活力を維持するには、やはりまず何と言ってもその地域で暮らす方々の働く場というのがしっかり確保されて、かつ、人手不足が顕在化する中で、県内企業の皆様の人材確保ができることというのが、その地域を支える上で重要です。また、働く場があればそれでいいというわけではなくて、その後の物価上昇局面での着実な賃金の引上げですとか、共働き世帯が、県内で7割弱を占める中で、長時間労働の抑制、あるいは柔軟な働き方によって共働き・共育てがしっかりできることですとか、ハラスメントを受けることなく安心して働けることなど、働く場の質の確保をしっかりしないと、やっぱり駄目ですよねという意味で、その下の2026年度の最重点施策として、このためⅠの「多様な人材の活躍と人材確保支援」を目指します、Ⅱの「誰もが安心・安全に働ける職場環境づくり」を目指しますということで、それぞれの施策がⅠ、Ⅱ後でぶら下がってくるという中身になります。

なお、Ⅰ、Ⅱの関係ですけど、ⅠがⅡに比して優越しているとかという意味ではなく、それぞれ重要な中で、単にⅠの就職とⅡのその後の質の確保という意味で順序立てているだけです。あと、Ⅱについてですが、今年度については、「誰もが安心・安全に働ける職場環境づくり」としまして、今年度版と比較していただきますと「誰もが働きやすい職場環境づくり」から微修正しています。これは、少し極端な例になりますけど「働きやすい」というのが、若干多義的でありまして、例えば、熟練の職人が、職場の必要な安全確保手順を一部省略した方が、その方にとっては「働きやすい」と思える可能性もあります。そういう労働災害から守られているとか長時間労働から守られているとかという意味で、「働きやすい」から「安心・安全」に変えております。

次に、2025年度版のⅠ、Ⅱの下にえるぼし、くるみん、ユースエールとか認定制度が載っていて、これは2025年度版は単認定制度のみの説明があったところを、2026年度版は少し補足して、面接会でのユールエールの認定を受けている事業所を紹介している事例などを載せて、こういう形で活用していますということを補足的に付け加えてご

ざいます。

2026年度版だけ1枚おめくりいただきまして、具体的な各項目になりまして、主な変更点だけ中心に御説明しますと、1の人材確保支援につきましては、これは引き続きしっかり最重要施策としてやっていくということになりますが、1の人材確保支援の中で、具体的な施策が3つ丸がついてます。この丸について事業所訪問等を通じた求人充足支援の強化というのを新たに追加してます。これは事業所から受けた求人の申込みについて、充足させるため、事業所をハローワークが訪問して、その事業所の魅力を「見える化」して、求職者の方に詳しくPRするという手法自体は従来からあるハローワークの取組なのですが、来年度は特に人手不足分野についての事業所訪問を通じた求人充足支援というのを特に強化して取り組んでいきたいということから付け加えています。

あと、2番目のリ・スキリングによる能力向上支援につきましても、引き続き、最重点施策としてしっかり取り組んでまいります。先ほど、杉元委員からの御質問のやり取りの中で、人手不足の中ですぐ就職できるため、訓練コースの充足割合が減っているというところはありますが、やはり訓練を受けた上で就職したほうが定着に資する面とかあるでしょうから、引き続きしっかり周知していく必要があると思っていますので、こちらも取り組んでいきたいと思っています。

次に、3番の女性活躍推進についてですが、こちらも引き続き女性管理職の割合が低いことですか、男女の賃金格差の解消に向けて取り組むことにしておりますが、4ページ目のほうに行ってくださいまして、上から3行目になりますが、来月から改正女性活躍推進法が施行されまして、これまでは従業員が301人以上の企業に公表が義務づけられていた男女間賃金格差について、101人以上の企業に公表義務が拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務づけられることになっています。100人以下は引き続き努力義務となりますが、対象が拡大しますので、この制度改正の周知と、あと、「女性活躍推進企業データベース」というホームページがございまして、これへの掲載によって、いろんな方に見ていただいて、企業の皆様にとっても取組状況のPRになりますので、積極的に活用を周知していきたいと思っています。

同じページですが、1個下の4番の「若者への就労支援」です。こちらは2025年版での表題は、「新規学卒者等への就職支援」というふうにしていましたが、現状、先ほどもちよっと話もありましたとおり、新規学卒者の内定率は、もう既に非常に高く、おそらく100%に近い数字になるだろうという状況の中、内定して就職した後にその後、例

えば離転職を繰り返すような若者への支援なども引き続き最も重要な支援としてやっ
ていく必要があるということから、表題を「新規学卒者」から「若者」に変更しています。

また、先ほど御質問や御意見がございましたけども、新規学卒者側から見て、内定とい
うことだけではなくて、やはり県内企業の皆様において県内の新規学卒者を確保できない
ということの方が、とても重要な課題になっています。このため、今年度からの開始しま
した高校1、2年生向けの県内企業の魅力発見会についても引き続き盛り込みまして、し
っかり来年度も取り組みます、としています。

また、5の障害者、6の高齢者と7の中高齢層への支援については、引き続いて最重
点施策として取り組むことといたしまして、次に、7ページ目のⅡのほうに行きまして、
1の最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の部分でございま
す。記載のとおり、賃金の引上げをしやすい環境整備が非常に重要である中で、改正後の最低
賃金の周知徹底はもちろんですが、生産性向上とか、あと非正規雇用の方の処遇改善を支
援する助成金などの活用を引き続き促進いたしまして、引き続き、本項目についても最重
点施策として取り組んでまいります。

2の長時間労働抑制も引き続き、最重点施策として取り組むこととしまして、次に、同
じページの下のほうの3の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
すけども、前の前の議題の14次防の実施状況の報告のとおり、令和7年の労働災害の死
亡者数ですとか、休業4日以上死傷者数が前年比で増加しておりますところ、P8の上
段のほうになりますけども、転倒災害防止対策をはじめとする、高齢者の方の労働災害防
止対策ですとか、改正労働安全衛生法の周知などをしっかり取り組んでまいります。

4の仕事と育児・介護の両立支援、5の非正規雇用労働者への支援についても、引き続
き最重点施策として取り組むことといたしまして、今度は9ページ目の6の総合的なハラ
スメント対策の推進の部分でございまして、これも先ほどの議題で少し触れられていまし
たけども、6の真ん中の「また」のパラグラフになりますが、10月1日からカスタマーハ
ラスメントとか就活ハラスメントに対する雇用管理上の措置が事業主の方に義務づけられ
ることになっています。先月からセミナーを開始するなど周知への本格化をしていますけ
ども、来年度もしっかり円滑な施行に向けて取り組んでまいりたいと思います。

次のページになりますけども、7の働き方改革への取組支援も引き続き最重点施策とし
て取り組むことといたしまして、最重点施策は以上になります。

P11以降は、最重点施策ではありませんけども、引き続きしっかり取り組むべき施策

として今年度版と同様、地域の実情に応じた雇用対策ですとか、労働条件の確保・改善対策、総合労働行政機関としての取組の推進、労働保険制度の適正な運営を掲げています。

議題4の令和8年度の鳥取労働局行政運営方針（案）の説明は以上になります。どうぞ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。非常に、今年度と比べると大きくいろいろ改善されたという御報告だったと思いますけども、ただいまの説明に関しまして、皆様から御意見、御質問などを受けたいと思いますが、挙手で発言をお願いします。先ほど申し上げておりますとおり、議事録作成の関係上、引き続き御発言の前にお名前をお願いいたしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

見生委員。

○見生委員 使用者委員の見生です。2026年の取組を見させていただいて、ちょっと2025年の頃から少し感じていたんですけども、IとIIを分けて書いていただいているんですが、特にIのほうですね、人材の活躍と人材確保というところが特に企業側としては一番頑張っていたきたいというか、やりたいところではあるんですが、その中で、その表現が正しいかどうかちょっと分からないんですが、1と2がありますね、人材確保支援とリ・スキリングによるという、それ以外の場所ってというのは、どちらかという、これまでもずっとやっていただいでて、企業側としても何となくそういう実感はあるんです。ただ、やっぱり直近、特に多いんですけど、就職したい方が企業にやって来られて、面接をされるんですが、そのときやっぱり結局のところ、何ができるかみたいなのが一番大事になって来る、以前ですと、やっぱり人の労働力の確保というところをすごく重視していたので、来た方は受け入れていって働いてもらうというふうにしてきたんですけど、昨今、やっぱり人材をたくさん入れることができないので、そうになると、これまでのような、ある意味、合わなかったら辞めていってもらったらいいですよみたいなやり方はもう当然できないんです。企業としてもそこに対して、育成する方法ですとか、あるいは実際にインセンティブを持たせて、もっと働いてもらおうみたいな努力はしているんですけども、結果としてやっぱり育成した時間とかお金が無駄になったりすることも、もちろんありますし、そうだったとしても、悪く言えばですけど、そういう方もずっと雇用しつづければならないという状況が起こってくると。それはずっと私はここにおいて、話を聞いてて、マッチングの話かなと思っていたんですが、どちらかという、そもそも雇用され

る側の人の能力とかスキルとかを伸ばしていく仕組みっていうのが、ちょっと少ないんじゃないかなというふうに感じています。なので、これから先の話になるのかもしれませんが、企業側の努力をずっと求めていくだけでは、結果として今の現状が悪くなくなったというところまで止まってしまうんじゃないかと思っていて、これ以上よくしていこうと思ったら、やっぱり人に対する投資と書いてありましたけど、投資を続けていく必要性があるなと思っています。人の成長を促していくということが最終的に雇用の確保につながっていくんじゃないかというふうに私は考えているんですけど、その辺はいかがでしょうか。

○多田会長 重要な指摘かと思いますが、いかがでしょうか。

○大原総務部長 確かに、従来は、まず人を確保して、その後、企業で育てていくみたいなどころがありましたけども、なかなかそれが今、現状難しいという状況になっている中において、そういう意味での人材育成の支援による人の確保というところも我々としてはやはり課題として考えております。このため、例えば、2番のリ・スキリングによる能力向上支援というのは、従来ですと、まず一つは面接段階に行くまでの段階として、求職者向けのハロートレーニングですとかというのも引き続き、今、充足率がちょっと低いというところがあったけども、今、見生委員がおっしゃったような課題に対応するために、やはりすぐ就職ということだけではなくて、就職後の企業での活躍も想定してその前にハロートレーニングを受けていただくということの周知というのも重要だろうと思いますし、あと、私ども、例えば、人材開発支援助成金というのもありまして、これは企業の皆様が企業内で能力開発をするための費用助成をするというのもありまして、我々としては求職者に対して就職するまでの能力開発というのもありますし、あと、在職した段階での能力開発みたいなどころも今、重視しているところでございます。やはり、就職したけど合わなかった、能力が十分でないので「辞めてください」というわけにいかない中において、そこをしっかりと定着させるためにどうしていくかというところ、そこが今、見生委員がおっしゃったことへの対応が、ハロートレーニングの充足率の低さへの解決策におそらくつながっていくと思いますので、いただきました御意見も踏まえながら、人材確保支援とリスキリング在り方について考えて行きたいと思っております。

○見生委員 ありがとうございます。ぜひちょっとそういう視点も持っていただいて、人に対する投資をもう少し強化していくといいますか、重点のほうに上げていただければ、企業もそうですけど、やっぱり働く人たちも選びやすくなっていくと思います、企

業を。今だと、確かに、当社みたいな製造業に定着していただくのは、ありがたいんですけど、結果、これは過去の例から言うと、この製造業の中でやっている仕事しかできない人になっていくってパターンが多いので、そうすると、例えば、60歳以降どうするのっていう話になったときに、なかなか次の就職先が見つからないということになるわけですね。そういったことも考えると、もっとやっぱり人に投資ができる、あるいは、実際に働く方がスキルも含めた選択肢がたくさんあるほうがいいんじゃないかなというふうに思っていて、そういう機会をぜひ増やしてほし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。人への支援ということで、いろいろまた考えていただきたいと思います。

ほかにいかがでしょう。

○木原委員 公益委員、木原です。先ほどの能力開発に関わるかもしれませんが、4ページ目の若者への就労支援に関して、今、高校生に関しては、もちろん言及はさせていただいているんですけども、ちょっと先ほどの話の中で出てきた大学生、早いと2年生とかでも意識していますし、最近の子は、結構1年生とかでも就職をベースに大学で学ぶ、何を学ぶかみたいなことっていうのを考えている学生も多いです。そういった意味合いで、結構、若い1、2年生向けに多分説明をしても問題はないですし、逆に言うと、4年生だともう遅い、行き過ぎると、最近は、昔じゃないですけど、3週間で辞める子とか3か月で辞めるみたいな、ちょっと転職市場が活性化しているっていうのもあって、すぐ就職はするんだけど、すぐ辞めるみたいな学生もちろほら話には聞くようになってきています。となったときに、それを若者にというふうに変えていただいたのは、すごくよいかなと思うんですけども、結局、転職をするとなったときに、地元に戻って就職しようかであったりだとか、鳥取に残って就職してもいいかなっていうふうに思ったりだとかっていう機会がなかなかないと、検討もできなくなってしまうと思いますので、そういった意味合いでの転職市場の活性化と、あと、若者をどうつかまえてくるかみたいな、ちょっと早めの対策ですね、私ちょっとこの前、1月ぐらいだったですかね、転職、お正月に帰ってくる人たち向けに、転職の御案内をするみたいなイベントにもちょっと出させていただいたんですけども、あれをもっと早いタイミングでする、5月とか6月とか、多分昔でいう5月病みたいなところってなったときに、もう会社を辞めて地元に戻ろうかなみたいな人たちっていうのが多分ゴールデンウィークとかに帰って来るんだろうと思うので、そういったことを何回か年間に企画して、いいタイミングで戻って来れるようにするっていう、

そういったイベントの開催と周知徹底というのをさせていただくのが、今の若者向けにはいいのかなというふうに思いましたが、いかがでしょうか。

○森脇職業安定部長 御意見ありがとうございます。おっしゃられるとおり、やっぱり大学生の低学年さん向け、早い段階からの我々のアプローチというのは必要になってくるんだと思っております。4年生になって、はい、どうぞとなってもやっぱりもう、その時点で大分遅れているというのは当然のことだと思いますし、鳥取県内の企業、こんなにあるんだよというのを早い段階で知っていただくということで、選択肢も広がると思いますし、県外に出たとしても、その後になって、やっぱり鳥取にもあんな企業あったなって戻って来てくれるような、そういったことにもつながると思っております。その点を今、高校生、1、2年生向け、その辺も狙ってやってはいるんですけども、ただ、やっぱり大学生以上、専門学校生、その辺も当然そういったアプローチが必要になるだろうと思っております。今日、改めてそういった認識、感じましたので、そういった取組は来年度もしっかりやっていきたいなと思っております。

○木原委員 ありがとうございます。結構、鳥取大学のみならず、鳥取に来る大学生っていうのは、地域での活動を希望しながら、多分、入学してくる学生も多いかと思っておりますし、その中で、地元の企業さんと連携しながら、活動をさせていただくというのが、就職についての訓練にもつながるかと思っておりますし、職場を知ってもらう機会にもなると思っておりますので、ぜひ、推進をしていただければと思います。よろしく願いいたします。

○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。

○土居委員 公益委員の土居でございます。今の幾つか出たお話も非常に、あ、そうだなと思ってお聞きしたんですが、今までは本学でも、とにかく学生を集めて教育して送り出そうということばかりに重きを置いていたんですけども、これからは、オール鳥取で考えなくてはいけないな、だから10年後、20年後、30年後に、例えば看護職が何人必要になってくるのか、そのために鳥取県内の看護職育成、養成校がタッグを組んで、どんな教育をして何人の看護職を排出していくのかと、やはり数字に基づいてデータを出し合って、一緒にやっていかないといけない時期なのかなと思っております。

先ほどの御質問にあったように、進学の際に、県外に高校生が高三生が何人出ていって、何人が帰ってくるのか、そういう、本当に具体的なデータというのは、すごく大事になってくるんじゃないかなと思います。これは感想というか、お聞きしているのすごく

感想です。そういうデータに基づきながら、じゃあ、どこを手厚くしていくのかという方策を打っていく必要があるんじゃないかなと思います。

オール鳥取ということで言うと、大学の1年生、2年生から早くということも、もちろんそのとおりだと思いますし、もっと言うと、教育委員会がふるさとキャリア教育というのを小学生から打っている、そういうところともやはり連携して、小学校、中学校のうちから地元企業魅力発見とか、働くってどういうことかとか、そういうことを一緒にタッグを組んでやっていく、本当にオール鳥取でやっていかないと、人材確保それから人の育成というのは難しくなってくるんだなっていうのを今日、実感いたしました。すぐにどうこうしてくださいということではありませんが、1つ公益委員として申し上げました。

○多田会長 非常にこれも重要な御指摘かと思えますけど、何かありますでしょうか。

○森脇職業安定部長 御意見ありがとうございます。オール鳥取というところで、今、高校生とか大学生の支援という話はさせてもらったんですけど、それより小学校とか中学校、その辺からのアプローチというのは当然、重要になってくると思っておりますけれども、私ども、なかなかそこに今、コミットできていない状況にあるのかなと思っております。そこはやっぱり、鳥取県とか自治体さんがやっているいろんなイベントに私ども、お声がけいただければ、積極的に参加して、そういったところでいろんな仕事の魅力発信等をやっているんですけども、まだまだで、じゃあ、ハローワークも呼んで一緒にやらしてもらおうという段階にはなっていないと思っております、自治体等との関係では。なので、そこは私どもが積極的にアプローチをかけて、そういったいろんなイベントにもこういった仕事の面から協力できる面は多々あると思っておりますので、そこはちょっと私どもも、もうちょっと頑張って鳥取の中で、いろんな場面で貢献できるように取組を進めていきたいなと思っております。

○多田会長 ぜひ、よろしく願いいたします。小学校とか中学校も含めてという話もありましたけども、非常に重要な指摘かなと思います。

ほかにいかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○中野委員 公益委員の中野です。この鳥取労働局の取組2026年度版っていうのは、今、案で、紹介していただいたんですけども、これ実際には製本されて、いつ頃配付っていう形になるのでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の岡田でございます。今年度につきまして

は、このデータを各ハローワークでありますとか、監督署であるとか、そういうところで共有して、必要な部数を印刷して配るという取組にしておりますけれども、本審議会で御承認いただきましたら、すぐデータを完成させるということで、今、見ていただくと、少し空白があったりとか、ちょっとレイアウトの部分でもう少し改善が必要かなというふうに思われた委員さんもおられるかと思えます。データ作成は業者のほうに発注しておりますので、もう少し見やすいようなレイアウトなど、変更して完成させることにしており、製本という作業は今年度は予定してはおりません。データについては、年度内に完成する予定にしております。

○中野委員 ありがとうございます。私は、これを見させていただいて、このままちょっと皆さんに公開になったら、いろんなところの体裁とかっていうところで、直したほうがいいかなというところはあるんですが、それはじゃあ最終的には業者さんのほうにもちゃんとしていただけるということですね。1個、気になるものが、4ページの障害者の就労促進というところなんですけども、令和8年7月には法定雇用率の2.7%へのさらなる引上げが行われる予定であり、とあるんですけど、これは決定ではないわけですか。

○森脇職業安定部長 これは、決定事項ですので、7月に2.7%になりますということで、ちょっとまどろっこしい言い方になっておりますけど、それは確定でございます。

○中野委員 その辺りも含めて最終的に校正していただいてと思います。ありがとうございます。

○多田会長 よろしいですか。今、レイアウトとかいろんな話もありましたけど、そういうことも含めてもし気になることがありましたら、ぜひ、御意見をいただきたいと思えます。

いかがでしょうか。

○木原委員 先ほどの御指摘に関わるかもしれないです。ちょっと鳥取県というところで、気になって、多分この10ページとか12ページの3とかに関わるんですかね。鳥取県、副業を推進しているかと思えますし、ここ最近何件か副業しながら自分の事業を行っているんだみたいな方もお話にお伺いするようになりました。副業は恐らく働き方改革の中の1つとして盛り込まれていたかと思えますので、そういう副業の中での労働対策みたいなことも一言ぐらいいいのかなど。鳥取県だからこそ、推進しているからこそ、一言ぐらいいいのかなどというふうに思ったので、それについてももし余裕があれば、記載をいただければと思いますがいかがでしょうか。

○大原総務部長　そうですね、ちょっとその副業ということへの在り方みたいところで、どっちかという、労働局、もちろん今、厚生労働省では、副業自体、例えば、就業規則のモデルを変えて、副業もあり得るという形にしているんですけども、積極的に推進するかという、ちょっと難しいところがありまして、でも、確かにその人材確保の面でそういうのが必要だろうという側面も確かにございます中で、ちょっと我々の在り方として、どうそこを落とし込むかというところは、少し慎重に考える必要がありますので、そうですね、よろしければ次年度の課題みたいところでよろしいでしょうか、すみません。ちょっとその在り方、向き合い方というのは、ちょっとよく精査してまいりたいと思います、すみません。

○多田会長　そうしますと、労働局のほうでぜひ、方針を固めていただければと思います。ほかにいかがでしょうか。ちょっともう時間がなくなってきましたけれども。あとお一人ぐらいお願いできたらと思いますが。

○門木委員　公益委員の門木ですけども、ちょっとハラスメント対策のことについて、内容についてはこのままで結構なんですけども、以前からちょっと思ってることで、ちょっと確認っていいですか、ぜひ力を入れていただきたいなと思ってることが1つありまして、それは、ハラスメント対策をするときに、その企業や公的な機関も一緒だと思うんですけど、その組織の中で、いろんな相談窓口をつくったりとか、あるいは研修をしたりとかされます。そのときに事業者がやらなきゃいけないという義務はあるんだと思うんですけど、すごく一番大事なのは、その組織のトップがまず研修をきちんと受けてやるということが非常に大事ななと思っています。どこかの組織のトップの方が私に恥をかかせるなどかというふうに言われたということで、そこのやり取りはもしかしたらハラスメントでないかもしれないですね、受け取る側の問題だと考えれば。でも、それを言われた、今度、人が、またその下の部下に同じ言葉を使っていく、そうすると、どこかでハラスメントになるんですよね、そこが。そうしていくと、ハラスメントを防止するのっていうのは、非常にその組織の風土といいますか、文化が極めて重要で、その文化を一番作り出しているのは、やっぱり組織のトップの方なんだと思うんですよ。

すると、研修をまず受けなきゃいけないのは、やはりその組織のトップであって、その辺りがどの辺まで徹底されているのか、あるいは、というところが非常に気になっていて、ぜひそういったこともちょっと見ながら指導をしていただければなというふうに思っています。

○多田会長 これも非常に重要な視点かと思いますが、何かありましたら。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の岡田でございます。門木先生、御質問ありがとうございました。事業主、トップ、社長でありますとか、そういう方の認識というのが社内風土全体にそれが浸透してということがあるというのは、本当にそのとおりでございます。私ども接点としているのは、人事、労務担当者の方、総務部長とか人事部長と対面する機会が多いですので、なかなかその社長がどのように考えているのかということをはじかに知る機会というのは非常に少ないというふうに思います。

ただ、ハラスメント防止対策につきましてのトップが集まる会議において、説明を依頼された際には、このハラスメントというものを、ぜひ説明させてほしいということをお伝えさせていただいて、例えば、医師会とか、医師会はお医者様なので、特に代表の方が多いので、そういうときには、ハラスメントをというような御提案をさせていただくように心がけているところでございます。

また、事業主、トップがハラスメントを行いますと、その方を注意することができる方が社内におられませんので、問題の解決が非常に難しくなって、離職に至るケースというのが増えていくということもあります。ハラスメント防止の指針の中に、事業主自らの言動に注意を払って、ハラスメントの内容を確認し、取り組まなければならないということが指針の中に含まれておりますので、そういうことも併せて、企業のほうには周知していくということは進めているところでございます。

○多田会長 ありがとうございます。まだまだ御意見があるかと思いますが、時間がだんだん迫ってまいりましたので、ここでちょっと区切らせていただきたいと思います。

労働局の皆さんにおかれましては、本日出ました非常に貴重な意見、多数ありましたけれども、それを尊重いただきまして、来年度の労働行政にぜひ生かしていただいて進めていただきたいというふうに思います。

来年度の行政運営方針につきましては、今、いろいろ御意見をいただきましたけれども、この案で了承するという事によろしいでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

はい、ありがとうございます。

それでは、御異論はないということですので、御了承をいただいたということによろしくお願いいたします。

続きまして、最後の議事の5番目ですけども、その他とありますけれども、事務局のほうから何かありますでしょうか。

○高橋労働基準部長 すみません、先ほど、河村委員から御質問のあった、県内の労災で精神障害事案の決定件数、数字が分かりましたので、御回答したいと思います。先ほど、令和7年度2月末時点で、請求件数が18件で決定件数が16件、この決定件数は令和6年からの持ち越しも含めた件数でございます。この決定件数16件のうち、支給決定になったのは6件でございます。以上です。

○大原総務部長 引き続きまして、まず、来年度の鳥取労働局の取組案について、御審議いただきましてありがとうございます。多田先生からお話がありましたとおり、御意見を踏まえてしっかり取り組んでまいります。議事の5について、その他は以上でございます。

○多田会長 それでは、よろしく願いいたします。

事務局から、本日、提起されました議題につきましては、全て審議を終えましたので、皆さん、御協力ありがとうございました。

それでは、進行のほうを事務局のほうにお返ししたいと思います。

○田中総務企画官 多田会長、円滑な議事進行をありがとうございました。

それでは、閉会に当たり、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 山下でございます。12時をちょっと回ってございますけれども、本日も貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございました。特に、若者の対策の関係を中心に幅広い御意見をいただいたかなと思っております。何はなくても確かに人手不足が非常に重要なところかなと思っておりますので、来年度も引き続き、そういったところを中心に、安心・安全で働きやすい職場環境も含めて取り組んでまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

最後でございますけれども、毎年でございますけれども、我々も人事異動がございますので、簡単に御紹介しておきますと、均等室長の岡田については、本年度いっぱい、3月いっぱいということで、次、岡山のほうへ異動となります。また基準部についても監督課長の古山が本省のほうにということと、労災補償課長の寺内のほうが岐阜の労働局のほうに異動ということになりますので、こういったもろもろ業務について、いろいろと御支援、御協力を賜りましてありがとうございました。

また、来年度は新しい体制でいろいろとまた御指導、御鞭撻をお願いするかと思いますけれども、そういったことも改めてお願い申し上げて、私の挨拶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。

○田中総務企画官 最後に、事務連絡です。次回の審議会ですけれども、来年度、11月頃を予定しております。また改めて日程調整等を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。

本日はどうもありがとうございました。