鳥取労働局の取組実績

1　長時間労働の抑制

主な取組内容

○　各労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」が、主に中小企業事業主等への個別訪問により、きめ細かな相談・支援等を実施。
【個別訪問の実施件数】令和７年度　117件

○　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に対して、監督指導を実施。
【監督指導件数】令和７年度　300件（※速報値）

○　商工会連合会等の経済団体、連合、社会保険労務士会、トラック協会等計９団体の長に対して、長時間労働の削減をはじめとする働き方の見直しに向けた取組に関する協力要請（令和７年11月）を実施。

○　「過労死等防止対策推進シンポジウム」（令和７年11月21日・米子市）を開催。

○　労働時間の削減等、働き方改革に積極的に取組む県内企業と意見交換※を実施し、当該内容を広報（ベストプラクティス企業として選出）した。
※宿泊業を営む(株)ラークコーポレーション（三朝館）と当局が意見交換を実施し、業務簡素化や、業務分担の見直しによる労働時間の削減の取組（朝食をビュッフェスタイルに変更したこと等）を中心に話を伺った。

意見交換の様子

「労働時間相談･支援班」における支援内容･相談事例

○　支援内容
・労働基準関係法令に関する説明
・各種助成金に関するリーフレット等を手交し、担当窓口へ案内
・就業規則の見直しなど、労務管理の様々な課題に関して伴走的な支援が必要と思われるものに関しては、働き方改革サポートオフィス鳥取（厚生労働省委託事業）の個別訪問の利用を勧奨

○　相談事例
・キャリアアップ助成金を申請するに当たり、割増賃金の計算方法等に関して疑問が生じた事業主からの支援依頼があったため、関係法令の説明や、当該事業場における割増賃金の正しい計算方法を教示する等した。

2　最低賃金･賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

主な取組内容

○　各労働基準監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金の情報、企業の好取組事例、中小企業等への支援策の資料を提供。
【企業への働きかけ件数】　令和７年度　862件

○　業務改善助成金の活用促進に向け、ハローワークや関係団体とも連携した周知を実施。
【実績】
・ハローワークの求人票から賃金を把握し、業務改善助成金の支給対象となり得る事業所に案内文書を郵送
・令和７年9月「最低賃金引上げ時に活用可能な助成金セミナー」をオンライン開催(４回)
・労働基準監督署において個別企業及び業種別団体等を訪問し周知

○　「賃上げ」支援助成金パッケージの周知
・事業主が集まる各種会合等において資料配布

助成金の活用状況

業務改善助成金

○　事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)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
(※令和8年度は50円以上の引き上げが必要)

※ 支給実績　　令和４年度　93件　　令和５年度　171件　　令和6年度　192件　　令和７年度　158件

【活用事例】
福祉(入浴用リフトの導入)
・利用者の入浴を行う際、車いす利用者や立位が保てない利用者は職員2人の介助により浴槽や車いすなどへ移乗を行っていた。リフトの導入により、職員1人での介助が可能となり、入浴介助に要する時間も15分程度短縮された。

3　雇用管理改善支援による人材確保

主な取組内容

○　**ハローワークにおいて、求人者に対して、求人充足に向けた雇用管理改善のアドバイス（求職者ニーズを踏まえた求人要件の緩和）を実施。**

○　**若手人材の定着支援のため、若手社員セミナーと人事管理者セミナーを実施。**

【若手社員セミナー】　（９～10月実施）３回（鳥取・倉吉・米子）　47人参加
【人事管理者セミナー】　（９～10月実施）３回（鳥取・倉吉・米子）　38人参加

《令和8年度セミナーの予定》若手社員セミナー及び人事管理者セミナーは令和8年秋頃開催予定

＜人事管理者セミナーで集まった声の事例＞

・若年労働者の特徴や価値観を知ることができた。

・採用後のミスマッチ防止や入社後フォローの在り方を見直すきっかけになった。

人事管理者セミナー
グループワークの様子

○　**高齢者雇用安定法の遵守徹底のため、６－１報告を踏まえて事業所に指導対応**

ハローワークにおける求人要件の緩和事例

①　求職者の求職条件にあわせた求人内容の見直しによる充足事例

・正社員求人は年齢条件が合わずその会社のパート求人へ応募を検討していた訓練受講生があり、相談担当から事業所に対し職業訓練受講者であることを伝え、正社員求人の年齢要件緩和により正社員求人への応募できないか打診したところ了承を得ることができ、正社員での採用に至った。

②求人要件の緩和（事業所の雇用環境改善）を行ったことで応募者が新たに発生した事例

・応募者のいない建設業の事務職求人について、事業所へ年間休日数と応募率の関連や求職者が年間休日を重視する傾向があることを説明し求人要件緩和を諮ったところ、事業所が年間休日数を87日から120日に増加させるなど職場の雇用環境改善を行った。結果、紹介希望者が8名あり充足に繋がった。

4　非正規雇用労働者の公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

主な取組内容

○　**パート・有期労働法及び労働者派遣法の履行状況について、事業所訪問・来庁要請等により確認し、必要な指導を実施。**

※　労働基準監督署が事業所を訪問した際にも同一労働同一賃金に関するチェックリストを配布し、事業所に問題点把握と自主的改善を促すとともに、回収したチェックリストを労働局に送付し、企業指導につなげている。

【事業所訪問等件数】　パート・有期労働法　令和７年度　159件　令和８年度　140件（予定含む）
労働者派遣法　令和７年度　67件　令和８年度　38件（予定含む）

○　**労働基準監督署の総合労働相談コーナー及び労働局雇用環境・均等室において、労使からの相談に対応。**

【相談件数】　令和5年度　36件　令和６年度　31件　令和７年度　27件

○　**労働局主催の説明会等において、同一労働同一賃金ガイドライン及び支援策を周知するほか、関係機関・団体へ構成企業への周知を依頼。**

【説明会の開催件数】　令和７年度　6回（計59人）　令和８年度　12回（予定）

○　**働き方改革サポートオフィス鳥取において、事業主向けセミナーの開催、講師派遣や事業所へのコンサルティングを実施。**

【説明会の開催回数】　令和７年度　4回　令和８年度　16回（予定含む）
【コンサルティング実施件数】　令和７年度　9件　令和８年度　57件（予定含む）

助成金の活用状況

キャリアアップ助成金

○　非正規雇用労働者（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成

支給実績　令和６年度　409件　令和７年度　548件
※ 約８割が「正社員化コース」（有期契約労働者等を正社員化した際に助成）を活用

5 女性の活躍推進

主な取組内容

○ **女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出や女性活躍に係る数値の公表の履行状況について、事業所訪問等により確認し、必要な指導を実施。**

【指導等件数】　令和７年度　25件　　令和８年度予定　　25件
【行動計画策定案内】　令和７年度　義務企業　77社　　努力義務企業　17社
令和８年度　義務企業　53社　　努力義務企業　19社
【行動計画の届出数】　301人以上　49社（98.0%）　101人以上　175社（97.8%）
100人以下　59社（令和７年度末時点）

○ **女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表義務化にかかる周知・啓発、必要な指導を実施。**

【周知・啓発】　義務対象の48社について、公表状況を確認。公表されていない企業に督促を行った。
女性活躍データベースの利用勧奨チラシを事業主に配布　　約800枚
【相談件数】　令和６年度　3件　　令和７年度　12件

○ **えるぼし認定企業にかかる周知及び事業主からの相談対応を実施。**

【えるぼし認定周知】　事業主あて資料送付　令和７年度　　94社
【相談件数】　令和６年度　35件　　令和７年度　　47件
【認定企業数】　えるぼし　17 社（うち令和７年度新規認定 ５社）
プラチナえるぼし　１社

えるぼし認定企業　大和建設㈱　R8.3認定

○ **改正女性活躍推進法（令和8年4月1日施行）の周知・啓発を実施。**

・男女の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について新たに義務となる企業への個別周知。
・女性の健康上の特性（月経、更年期等に伴う就業上の課題）への配慮について、労働局ＨＰ等による周知。
・改正女性活躍推進法説明会（セミナー）をオンラインで開催（3回・226社）
・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）活用促進による周知。

6 仕事と育児･介護の両立支援

主な取組内容

○ **育児・介護休業法の履行状況について事業所訪問・来庁要請等により確認し、規定の整備等について必要な指導を実施。**【報告徴収件数】令和７年度　136件　　令和８年度予定　85件

○ **労働局主催の説明会や関係機関・団体の会合において、改正育児・介護休業法等について説明。**

【セミナー・研修会】　令和６年度　雇用環境・均等室主催　３回　参加企業　202社
令和７年度　雇用環境・均等室主催　１回　参加企業　　84社

○ **育児・介護休業法についての労使からの相談に対応。**

【相談件数】　令和６年度　522件　　令和７年度　　604件

○ **次世代育成支援対策推進法の行動計画策定・届出義務企業の履行状況の確認・指導に加え、労働者数100人以下の努力義務企業についても、計画期間終了後には次期の計画に取り組むよう勧奨。**

【行動計画策定届出件数】
義務企業　　301人以上企業　　50社（98.0%）　　101人以上企業　176社（98.3%）
努力義務企業　100以下企業　　373社　（令和７年度末時点）

○ **くるみんの認定制度について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを実施。**

【くるみん認定周知】　事業主あて資料送付　令和７年度　163社
【相談件数】　令和６年度　132件　　令和７年度　138 件
【認定企業数】　くるみん　　33社（うち令和７年度新規認定　　４社）
プラチナくるみん　２社（うち令和７年度新規認定　1社）
くるみんプラス認定　2件（うち令和７年度新規認定　1社）

プラチナくるみん　㈻柳心学園　R7.5

○ **改正育児・介護休業法（令和7年10月施行分）の周知・啓発を実施。**

・柔軟な働き方を実現するための措置、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮について事業主説明会を開催。
・併せて、認定企業2社の「男性の育休取得の取組事例」を発表

6 仕事と育児・介護の両立支援

労働局における対応事例

【労働者からの相談事例】

小3、小1と4歳の子どもがいるが、子どもが病気をした際に看護のための休暇が取れると聞いたが何日取得できるか。

↓

子の看護等休暇については、令和７年４月から対象となる子の年齢、取得事由が拡充され、1年度において5労働日（小学校3学年修了までの子が2人以上いる場合は10労働日）を限度として取得できます。取得事由は子の病気やケガによる看護のほか、子の入園式卒園式、入学式への出席や学校保健安全法第20条に定める学校の休業（いわゆる学級閉鎖）でも取得できます。ただし、授業参観日や運動会、天候不良による休業は法で定める取得事由には該当しませんのでご留意ください。

助成金の活用状況

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

○ 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に助成

※支給実績　令和５年度　31件　　令和６年度　14件　　令和７年度　20件

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

○ 「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業者が生じた中小企業事業主や育児休業中の業務代替体制の整備を行った中小企業事業主、職場復帰後の労働者への支援等の取組を行った中小企業事業主に助成

※支給実績　令和５年度　160件　　令和６年度　94件　　令和７年度　39件

7 総合的なハラスメント防止対策の推進

主な取組内容

○ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業所への訪問等により防止対策について企業指導を実施。

○ 労働施策総合推進法等の履行状況について事業所訪問・来庁要請等により確認し、規定の整備等について必要な指導を実施。

【指導等件数】　令和７年度　123件（34社）　　令和８年度予定　40社

○ 労働局主催の説明会や関係機関・団体の会合において、総合的なハラスメント防止対策について周知。

【セミナー・研修会】　令和６年度　労働局主催　３回　参加企業　113社
他部署、他団体の会合における説明　６回

○ ハラスメントについての労使からの相談に対応。

【相談件数】　パワーハラスメント　令和６年度　690件　令和７年度　809件
セクシュアルハラスメント　令和６年度　73件　令和７年度　117件
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント　令和６年度　53件　令和７年度　23件

○改正労働施策総合推進法等（令和８年10月1日施行）の周知・啓発

・カスタマーハラスメント並びに求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止対策の義務化について事業主説明会を８月21日に開催予定。
・関係機関、団体等の会合や広報紙による周知啓発。

労働局における対応事例

【紛争解決援助（調停）事例】

パワハラ被害を申告したが、対応が不足していると判断し退職。再就職せざるを得なくなり賃金が低下したことによる逸失利益の一定期間の金銭的補償を求めて調停に及んだ。

↓

紛争調整委員会（弁護士等の有識者で構成）委員が当事者双方から事情聴取したところ、外部の通報窓口は整備されていたものの、周知が十分ではなかったとして、事業主に対し、一定額の解決金を支払うよう促し和解が成立した。

○ 鳥取労働局の働き方・休み方改革

主な取組内容

鳥取労働局では、人事院規則等に定める働き方・休み方改革に加え、主に以下のような取組を実施しています。

○休暇の取得促進

・マンスリー休暇（毎月1日以上の年次休暇）の取得勧奨
・夏季において特別休暇（3日）に加えて、2日の年次休暇による1週間休暇の取得勧奨
・年末年始やGWでもマンスリー休暇とは別に1日以上の年次休暇の取得勧奨

▶ 年次休暇取得日数（令和7年）
平均**16.3**日

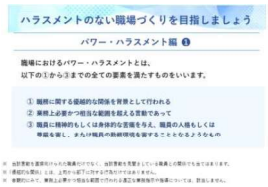
○男性職員の育児休業等の取得促進

・男性職員の1か月以上の育児休業等の取得を目標とし、組織として対象職員に対して積極的な取得勧奨
・毎月19日を「育児の日」として、育児休業の取得に係る好事例等を共有し、機運醸成を図る

▶ 育児休業取得率（令和7年度）
男性**100**%（7人／7人）
女性**100**%（1人／1人）

○長時間労働の抑制

・毎週水曜の全省庁一斉定時退庁日に加えて、毎週金曜を鳥取労働局の定時退庁日として設定し、週2回、 早期退庁を呼びかけ
・毎月15日時点で一定時間を超える超過勤務を行っている場合、業務分担の見直しなどの対策を実施



（ハラスメントの注意喚起メール例）

○ハラスメント対策

・各所属に一定人数（女性職員必置）のハラスメント相談員を配置し、ハラスメントの早期発見、対策を実施
・カスタマーハラスメントを含む業務妨害行為に対して安全確保対策を定めるとともに県警との合同会議による連携強化。また、職員が身に着ける名札について、氏名を記載せず所属名のみとするなど