

第44回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和5年3月15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 足立珠希 荒田鉄二 土居裕美子 中野聡 安延久美
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 西本行克 英咲子 原田昌 福田好延 米田裕子

【事務局】

山本労働局長 吉野総務部長 齋木雇用環境・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 清水総務課長補佐
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
山田健康安全課長 片山賃金室長 前田労災補償課長 君野職業安定課長
山岡職業対策課長 生田訓練室長

4 議 題

- (1) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画について（報告）
- (2) 令和4年度鳥取労働局行政運営状況について
- (3) 令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (4) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画（概要）について
- (2) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画
- (3) 鳥取県内における事業場（所）規模別の各種割合
- (4) 令和4年度鳥取労働局行政運営状況について
- (5) 雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置については、令和5年3月31日をもって終了することとなっています
- (6) 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金は3月31日をもって終了予定です

- (7) 就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023の概要
- (8) 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- (9) 働く場所は私が見つかる！女性活躍推進企業データベース
- (10) 女性活躍推進企業データベース
- (11) 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります
- (12) 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
- (13) 派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント
- (14) 「鳥取働き方改革推進キャンペーン2022」特設ホームページ
- (15) 改善基準告示が改正されます！
- (16) 春季年次有給休暇取得促進リーフレット
- (17) 転倒防止に取り組んでみませんか？
- (18) 新たな化学物質規制が導入されます
- (19) 男性労働者の育児休業取得率の公表が必要です
- (20) ハラスメント防止措置の周知文書
- (21) ハラスメント相談推移
- (22) 令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (23) 令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）

6 議 事

○清水総務課長補佐 それでは、定刻になりましたので、始めさせていただきたいと思えます。

本日はお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。事務局を担当しております総務課長補佐の清水と申します。よろしく申し上げます。

今回も一定の新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上での開催となります。御協力いただきありがとうございます。

まず、当審議会の成立の件について御報告いたします。本日の御欠席は、公益代表の多田委員、使用者代表の太田委員の2名でございます。また、労働者代表の江口委員からは少し遅れられるとの御報告をいただいております。現在、18名のうち15名の御出席をいただきましたので、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44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。当審議会の内容につきましては、当審議会運営規程第6条に基づき議事録を作成して、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御報告いたします。3月6日から3月10日までの間、傍聴の募集を行いました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、御了解ください。

次に、会議資料についてです。お手元に3枚物の会議次第と、資料ナンバー1から23までインデックスをつけた資料、この2種類がございます。資料ナンバーの1、4、22、この3つにつきましては、先週、事前資料という形でお送りさせていただいておりますが、少し修正をしておりますので、改めまして本日の配付資料としております。本日お配りした資料を御覧いただきたいと思います。会議資料について、不足等ございましたらお申し出いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、労働局長、山本浩司が御挨拶を申し上げます。

○山本労働局長 皆様、おはようございます。鳥取労働局長の山本でございます。感染状況は一頃より落ち着きを見せております。マスクも個人判断という状況にもなっております。油断、あるいは予断は許されないわけではありますけれども、新たな気持ちでステップ、前に一歩進める、そんな心持ちなのかなというような気持ちを持っております。

さて、各委員の皆様には、年度末、御多用中のところ、足をお運びいただきまして、御出席ありがとうございます。感謝を申し上げます。行政推進に日頃より御協力、御理解を賜りまして、重ねての感謝を申し上げます。本日は、主に過日の部会で了承されました第14次労働災害防止推進計画につきまして御報告、それから、令和4年度の私どもの行政推進の進捗、そして実績、それから、3点目として次年度の行政運営方針について御審議いただく予定にしております。

雇用情勢としては、新規求人数は高水準で推移しております。求人倍率で見ますと、全国平均以上をキープしております。一方で、人手不足の産業が顕在化するなど、丁寧にここは雇用のマッチングを考えていく、そういう局面にある現状認識を持っております。

今年度、労働局といたしまして、地域における責任ある総合労働行政機関といたしまし

て、雇用を支える、働くを守るということに取り組んでまいりました。コロナ禍におけるいろいろな状況に併せまして、即応させて各種の助成金、あるいは雇用、労働施策を展開してきたところでございます。その実績、進捗を報告したいと思っております。

また、次年度に向けましては、それに加えて、人こそ宝といった要素を前面に押し出して行政推進をしていきたいということで、運営方針を立案しております。本日、皆様にお諮りしたいと思っております。人への投資、人を大切にすることが地域の労使にとって大切なことではないかという思いを込めたところでございます。

賃上げが時節的にも社会的にも大きな関心事でございます。本日、夕刻には8年ぶりになると聞いております政労使会議、これが中央のほうで執り行われるというふうに聞いております。岸田総理がおっしゃっている物価上昇を上回る賃上げ、これが主たるテーマというようにも聞き及んでおります。折しも春闘、集中回答日の時節でもございます。既にそれを待たずに早期の妥結、あるいは満額の回答というニュースもいろいろと聞こえてくるところでございます。人への投資を重ね合わせて考えてみるならば、物価高騰の中、賃金水準を持続的に引き上げていくと、そのためにも人への投資を的確に行うと。そして、稼ぐ力、つまり労働生産性を高める必要があるというふうに感じております。そして、そのためには産業構造の変化に即応した訓練、教育機会を提供して、人材を成長分野に円滑に移動させていく、そういった流れづくりが求められているのではないかと考えてございます。まさに労働局といたしまして、地域におけるそのプロセスの一端、一翼を担いたいという思いで考えてございます。いずれにしましても地域の皆様の声によく耳を傾けまして、雇用機会の確保、多様な人材の活躍、その支援、それから、誰もが働きやすい職場環境づくり、そういった辺りを大きな柱に据えまして行政推進を図っていく考えでございます。

本日は、ぜひ闊達な御審議をお願いいたしまして、冒頭の御挨拶とさせていただきます。本日、よろしくどうぞお願いいたします。

○清水総務課長補佐 それでは、議事に入ります。ここからは荒田会長に審議会の進行をお願いしたいと思います。

荒田会長、よろしくお願いいたします。

○荒田会長 皆様、おはようございます、荒田です。本日はよろしくお願いいたします。

本日は、議題のほうがその他を含めて4つ用意されております。12時までという限られた時間ではありますけども、有意義な御議論をいただければと思います。

それでは、議題1、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に係る報告については審議事項ではなく報告事項ということになります。鳥取労働局における第14次労働災害防止推進計画については、3月1日に本審議会の労働災害防止部会において協議が行われて、同日、了承されたところです。議題1として、その概要などについて事務局から報告をお願いします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。私から第14次労働災害防止推進計画について御説明申し上げます。資料1が第14次労働災害防止推進計画の概要、資料2が推進計画の本文になります。資料1の推進計画の概要を御説明申し上げます。

まず、資料1の2ページを御覧いただければと思います。こちらは、平成元年以降の死亡者数及び死傷者数の推移をまとめたものでございます。死亡者数につきましては、13次期間中では平成30年と令和4年（12月末時点）で1名と過去最小となりましたが、13次防の期間中では、死亡者数は計20名で、特に建設業が11名と半数以上を占めている状況でございます。また、死傷者数につきましては、令和4年12月末（速報値）で、コロナを含む死傷者数が1,117人、コロナを除く死傷者数が510名となっております。死傷者数につきましては、平成28年以降、増加に転じている状況でございます。

資料3ページでございます。こちらは、10次防から13次防期間中の主な業種別死傷者数の推移でございます。多くの業種において、平成28年頃から増加傾向にありますが、特に社会福祉施設が増加している状況でございます。

資料4ページでございます。こちらは13次防の目標に対する令和4年12月末（速報値）の達成状況を取りまとめた資料でございます。達成状況のところに、「○」印が目標達成したもの、「×」印が現時点で既に目標未達成が確定したもの、「△」印が現時点では目標達成が未確定となっているものでございます。全体目標の死亡者数、死傷者数は達成状況としては未達成でございます。また、業種別においては、林業については現時点では15人以下とするという目標に対して11人という状況となっております。また、小売業については、29年と比較して64人より減少させるという目標に対して、12月末（速報値）では62人でございますが、令和5年1月時点（速報値）で既に目標値を超えた状況となっております。さらに、メンタルヘルスにつきましては、相談先のある労働者の割合を70%以上とするという目標に対して、確定値が71%ということで目標達成となりました。集団分析を実施した労働者数50人以上の事業場の割合を80%以上にするという目標に対し、3月末に実績が確定することになりますので、現時点では「△」

印ということでございます。よって、林業とメンタルヘルス関係以外の目標については、未達成という状況になっております。

資料5ページでございます。10次防から13次防期間中の主な事故の型別死傷者数の推移をまとめたものでございます。赤く囲ってありますが、「転倒」と「動作の反動・無理な動作、腰痛」の死傷者数が増加している状況でございます。また、「墜落・転落」についても、11防期間を底に増加している状況でございます。

資料6ページ目でございますが、こちらは「50歳代」と「60歳以上」の死傷者数等の推移をまとめたものでございます。左側が死傷者数の推移でございますが、60歳以上の死傷者数が徐々に増加している状況でございます。平成28年に50歳代の人数と逆転し、さらに増加が続いている状況でございます。また、右側が50歳代、60歳以上の全体に占める死傷者割合の推移でございますが、こちらも60歳以上が死傷者数に占める割合が令和4年（速報値）で33.7%、50歳以上と合わせて約6割を占める状況となっております。

資料7ページ目でございますが、こちらは13次防の推進状況を踏まえた取りまとめでございます。まず、13次防の目標未達成の大きな要因としては、「行動災害、転倒と、あと動作の反動・無理な動作等の増加」「高年齢労働者の労働災害の増加」「3点目が建設業における死亡災害の増加」と考えております。また、その背景といたしましては、下段になりますが、「高年齢労働者の就労が増えていること」「人手不足による労働者への負担が増える」「新型コロナウイルスの対応等で業務が増える」などがあると考えております。

資料8ページ以降が14次防でございます。まず、資料8ページは厚生労働本省から示された第14次労働災害防止計画の概要でございます。計画の方向性といたしましては、1点目が「事業者の安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境整備を図っていく、そのために厳しい経営環境等様々な事情があつたとしても安全衛生に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラスであると周知する」、2点目が「転倒等の個別の安全衛生の課題へ取り組んでいく」、3点目が「誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対して厳正な対処をする」、この3点が計画の方向性となっております。

また、重点対策は8つの柱立てとなっております。1つ目がオレンジ色の部分が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、理念などの基本方針でございます。水色の

部分は労働災害防止対策の推進で、労働者の作業行動に起因する労働災害の防止対策の推進、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進など、4項目になります。また、赤色の部分が新たに14次防で柱立てされました個人事業者等に対する安全衛生対策の推進でございます。青色の部分が労働衛生対策の推進でございます、メンタルヘルス及び化学物質による健康障害対策の推進となります。

資料9ページに13次防の重点事項と14次防の重点事項の対比をつけております。

資料10ページでございますが、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画の概要です。こちらは厚生労働本省から示された14次防に基づき作成したものでございます。13次防と大きく異なる点は、目標の立て方が大きく変わっております。13次防につきましては、労働災害を減らすという大目標の中で、労働局等の取組に対して死傷者数や死亡者数が減らすという目標の立て方となっております。14次防につきましては、労働災害を減らすという大目標に対して、重点事項ごとに厚生労働本省や労働局が労働災害防止対策の取組を行い、事業者が労働災害防止に向けて労働者の協力の下、取り組んでいただく事項を「アウトプット指標」と定めております。また、この事業者の取組により、労働災害が減るなどの期待される効果を「アウトカム指標」と定めております。この指標を用いて計画の進捗状況を把握するとともに、事業者の労働災害防止の取組が労働災害につながっているかなど、実施事項の効果検証を行い、計画期間中の取組を進めていくこととなります。

資料10ページの下段に、重点事項2の「労働者の災害行動に起因する労働災害防止対策の推進」でございます。左側が鳥取労働局の取組事項でございます。真ん中がアウトプット指標で、事業所で実施していただく指標になります。右側がアウトカム指標で、事業所で実施していただき期待される結果、県内の増加が見込まれる転倒死傷年千人率を令和4年と比較して、最終年度、9年度までに歯止めをかける、転倒による平均休業見込み日数を令和9年までに30日以下とする、という流れになります。また、アウトプット指標の中に、「●%（50%）」につきまして、来年度、労働局において現時点の県内の事業所における取組状況を、実際どのぐらい今の時点で取り組まれているかというのを県内事業所に自主点検表の配付及び回収、労働局等で集団指導、説明会を実施した際などの機会を通じてアンケート調査を実施するなどして、これから各指標の現状を把握した上で、最終年度まで何%に引き上げるかという指標（●）を確定していくものでございます。括弧の数字につきましては、厚生労働本省が示した指標となります。

資料11ページには、重点事項3「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」、重点事項4「多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進」、重点事項5「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」となっております。「個人事業者等の対する安全衛生対策の推進」については、厚生労働本省においてもアウトプット指標及びアウトカム指標を示しておりませんので、労働局版もアウトプット指標及びアウトカム指標を設定しないこととしております。

資料12ページには、重点事項6「業種別の労働災害防止対策の推進」でございます。こちらは「陸上貨物運送事業対策」「建設業対策」「製造業対策」「林業対策」の4業種で、厚生労働本省の示した推進計画と同じ業種になります。

資料13ページには、重点事項7「労働者の健康確保対策の推進」でございます、
「メンタルヘルス対策」「過重労働対策」「産業保健活動の推進」となります。

資料14ページ及び資料15ページが重点事項8「化学物質等による健康障害防止対策の推進」でございます。

そして、資料15ページの下段に、大きな矢印の下に、「死亡災害については13次期間中と比較して15%以上減少する」「死傷災害については、増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数について令和4年と比較して、9年までに減少に転ずる」という大目標を掲げております。こちらは厚生労働本省が示した死亡災害の目標につきまして、5%以上減少するという示されておりますが、鳥取労働局においては、15%以上減少するという目標を掲げております。

以上が14次防の労働災害防止推進計画の概要でございます。

○荒田会長 御説明ありがとうございました。事務局から労働災害防止部会の上承事項について御報告いただきました。

議題1のほうは、報告事項ということで審議事項にはなっていないのですが、何かおっしゃりたい方。

吉田委員、お願いします。

○吉田委員

質問というか、進め方についての流れになるかというふうに思うんですけど、型別の10次防から13次防、期間中の事故の型別ということで御説明を受けました。交通事故以外は、11次防なり12次防からやっぱり増加傾向になっているというのは、実際としてこういうふうになっているので、それについても当然、局さんのほうも周知、今後の

計画に含めてやられるというふうに思っております。その流れを含めて、14次防の新たな個人事業者等に対する安全衛生の云々かんぬんというのが重点項目、重点対策の中に入っております。いずれにしても、今後、14次防に生かすために、個人事業主に対しての周知活動、当然、経営者団体に入っておれば、それなりの周知は局のほうの流れを含めて周知されると思うんですけど、個人事業主というのは、なかなかその辺での周知が徹底されるのがどのようなやり方で周知されるのかなというのはちょっと疑問なので、推進計画の中に改めて、恐らく細かな対応策なりを局側がされるというふうに思うんですけど、ちょっとその辺での思いがございましたので、発言をさせていただきました。以上でございます。

○荒田会長 ありがとうございます。先ほどもお話があったように、14次防は、黒丸とかがあったように、走りながら詳細を詰めていくということですので、その点につきましては、議題3のほうでまた何かありましたら御意見をいただければと思います。議題1については以上とさせていただきます。よろしいでしょうか。

では、続きまして、議題2、令和4年度鳥取労働局行政運営状況について事務局から説明をお願いします。

○勝部職業安定部長 職業安定部長の勝部と申します。では、議題2の令和4年度鳥取労働局行政運営状況についてということで、資料はインデックス4番の資料を基に事務局のほうから順次、説明させていただきたいと思っております。それでは、着座にて失礼いたします。

まず、資料1ページですが、雇用維持と再就職支援ということで、雇調金、休業支援金等々の記載となります。右側の取組状況について、こちらインデックス4の資料は全て時点修正をしております。1月末と2月の状況を記載させていただいておりますが、さらに直近の数字を言いますと、雇調金等のほうが3月10日時点の速報値ですが、申請件数が3万2,157件、支給決定件数が3万1,920件ということで、支給決定率が99.3%、支給決定額のほうが約212億円となっております。同じく、下の休業支援金については、3月6日時点の速報値でございます。申請件数のほうが1万1,277件、支給決定件数のほうが1万1,225件、支給決定率のほうが99.5%、支給決定額が約5.5億円となっております。足元の処理状況についてですが、申請書類に特に不備がないものについては、現状1週間もかからず迅速に支給がなされております。また、今後の方向性のほうにも書いていますが、既に公表されておりますが、コロナ特例措置については、4月から通常制度に戻ることとなります。雇調金については基本的に通常制度に、緊急雇

用安定助成金であったり、休業支援金・給付金については終了となります。また、それに伴いまして、現状、雇調金を活用されている事業主さんに対しては、支給決定の通知時に4月以降の取扱いについて案内文書を入れて御案内をしているところです。また、雇用関係助成金、御存じのとおり基本的に雇用保険二事業を原資しております。事業主の方々からお預かりした財源を適切に活用していただくために、不正受給についても今後、適切に対応してまいりたいと考えております。

1 ページについては以上となります。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の齋木と申します。よろしくお願ひいたします。では、座らせていただきます。

同じく資料4の2ページを御覧ください。今、説明のありました雇用調整助成金以外の新型コロナ対応の助成金についてでございます。資料の右の取組状況欄を御覧ください。小学校休業等対応助成金の支給決定件数でございますけれども、1月末現在で2,442件の決定をしております。また、この助成金を活用しない事業主に対しまして、労働局からの助成金活用等の働きかけを125件実施しております。今後の方向性でございますが、小学校休業等対応助成金制度につきましては、当日配付資料6にリーフレットをつけていますように、本年3月末までの休暇取得分をもちまして、制度は終了ということになります。最終の申請期限は、本年の5月末ということになります。制度終了に伴いまして、この助成金の特別相談窓口も本年6月末をもって終了ということになります。本年4月からは、小学校休業等対応助成金に代わりまして、両立支援等助成金の育児休業等支援コースの中に新型コロナウイルス感染症対応特例というのを設けまして、企業が特別有給休暇制度の規定化とか、コロナにより小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援制度の社内周知を行った場合に、一定の助成を行う内容に、切り替える予定となっております。ちなみに、この4月からの対応特例でございますけれども、以前、令和3年4月から8月まで実施していたものでございます。それをまた4月以降実施するというところでございます。以上でございます。

○勝部職業安定部長 続きまして、3ページを御覧ください。在籍型出向の活用による雇用維持と離職者の再就職支援という項目になります。右側、取組状況については、時点修正をさせていただいております。今年は、事業主団体さんへの訪問を中心に回っているところです。そういう活動をしている中で、課題としてあるのが大きく2点ございます。1点目は、冒頭、局長からも御発言がありましたが、現状、雇用情勢は人手不足の時期でござ

ざいます。なので、人材を送り出せる事業所というのがなかなか難しいという状況が1点目です。2点目ですが、周知している事業主さんが自ら使えるかどうかなかなか理解しづらい点があると。その2点が課題として上げられます。そういった課題を踏まえての今後の方向性についてです。

まず、労働移動、こちらについても、これまでは雇用維持という観点がメインだったんですが、今後、人材育成を主眼に置いた取組を行っていきたいと考えております。具体的には、今後の方向性の一番下に記載しております産業雇用安定助成金のほうにスキルアップ支援コースと事業再構築支援コース、こちらが人材育成に関するメニューとして創設されております。人手不足の現状の中、数ある人材育成支援メニューの一つとしてこういったものも活用を進めていきたいと考えております。また、個別の事業所、なかなか自分のところで使えるかどうかというのが分かりづらいので、業種ごとの課題に沿ったモデルケースというのを今後、構築した上で、それを基に周知することが効果的と考えておりますので、そういったモデル構築についても取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、次の4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確保支援についてでございます。右側の取組状況について、人材不足分野の就職件数自体、年度目標が2,243件で、1月末時点で1,805件ということで、前年同期とほぼ同等の進捗となっております。また、その下、ハロートレーニングについては、12月末時点の状況を記載させていただいております。こちら受講者数、充足率、就職率において、見ていただくと前年同期を下回っている状況でございます。要因について分析しますと、特に建設分野であったり、介護分野、いわゆる人手不足分野の訓練というのが前年度と比べて下がっている状況でございます。現在、雇用情勢は人手不足ですので、その解消が課題となっておるところですが、そういったことを踏まえて、地域の事業主様に求められる人材を育成するための訓練コースの見直しというのを進めていきたいと考えております。例えば、一例ではございますが、IT関連の訓練といいますと、従来、PCの基礎的な部分、エクセルだったり、ワードであったり、そういった部分というのが主要を占めていたんですが、令和5年度以降については、より実務的、例えばVBA、マクロとか業務効率化であったり、生産性向上に資するような訓練メニューというのを入れ込みたいと考えております。そういったことによって、事業主さんのほうに付加価値を生み出したり、採用したいと思っていただけるような訓練内容に見直しを図っていきたいと思います。また、同時に、訓練の効果検証についても、こちらはワーキンググループを設置して、分野ごとに進

めていきたいと考えております。その他、受講率の向上に向けては、引き続きハローワークでの説明会であったり、マスコミを活用した訓練施設の紹介動画の作成等々も行って取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、5ページを御覧ください。こちらは、就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。右側、取組状況についてですが、正社員就職件数が年度目標632件のところ、1月末時点の状態では622件ということで、目標を達成できる見込みでございます。その下、特に就職につながっています職場実習・体験については、実施件数が17件、就職件数が9件ということで、秋の審議会の時点でそれぞれ9件、5件でしたので、着実に実績が積み上がってきているところでございます。下側、今後の方向性についてですが、一番下に記載ありますが、政府方針としても令和5年から6年というのを氷河期支援の第二ステージと位置づけております。こちらは5月めどで全国会議が行われる予定ですので、そちらを受けまして、当局においても鳥取県に合わせた形で計画を策定し、引き続きこちらについても取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、6ページを御覧ください。こちらは若者関連、新規学卒、フリーター関係でございます。右側の取組状況、令和5年1月末時点ということで書かせていただいております。直近、高校のほうは96.5%、大学等が89.2%ということで、例年とほぼ同水準となっております。特に大学等ですが、状況を聞いたところ、コロナ禍を経て、例年より活動がすごく早い人と遅い人の二極化が進んでいる傾向が見てとれるということでした。年度末までこちら、1月末時点ですので、それ以降、また数字が変わってきておりますが、個別支援、説明会等々を通じて、未内定者が出ないように取り組んでまいりたいと考えております。下側、(2)のフリーター支援についてですが、取組状況ですが、1月末時点で正社員就職件数が552件ということで、前年同期を僅かに下回っているところでございます。今後、年度目標達成に向けて、こちらも個別支援、後は積極的な専門窓口への誘導を図った上で、その方のニーズに応じた個別支援を継続して行ってまいりたいと考えております。

続きまして、次の7ページを御覧ください。こちらは障害者の就労促進についてでございます。右側、取組状況について、同じように時点修正をさせていただいております。こちら障害者の関係で一番大きな動きとして、今後の方向性の一番下に書かせていただいております。また、当日配付資料のインデックス8番のほうにも資料をつけさせていただきました。障害者、法律の改正がございまして、今後、障害者の法定雇用率が段階的に引き

上げることとなります。民間企業の場合、現在が2.3%ですが、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%まで最終的に引き上げられる予定です。また、対象事業主の範囲についても、現在は43.5人以上ですが、そこが令和6年4月に40人以上、令和8年7月に37.5人以上になります。こちらは国であったり、地方公共団体も同じように引上げ予定でございます。同じスケジュールで現在、2.6%というところから2.8%、3.0%まで同様のスケジュールで上がります。そのため令和5年、まさに令和6年4月からの引上げを見据えた上で事前の対応というのが労働局に求められているところです。障害者雇用については、個々の事業所の状況であったり、現状によって課題というのも異なるところでございます。今回の改正引上げ予定を受けまして、法定雇用率を下回る見込みの事業所等々を含め、まずは制度の周知とともに個別の課題に寄り添った対応を労働局としても行ってまいりたいと考えております。

続きまして、8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。右側、取組状況についてですが、時点修正をさせていただいております。65歳超雇用推進プランナーの訪問件数、生涯現役支援窓口の就職件数、それぞれ237件、195件ということで、年度目標を上回る状況でございます。今後の方向性の部分ですが、下側に書かせていただいておりますが、まず高齢者のニーズというのは様々ございまして、働きたい方であったり、社会貢献を考える方等々、いろいろいらっしゃいます。現状、産業雇用安定センターとも既に連携はしております、ハローワークのほうでもパンフレットを配付するなど御案内もしているところです。労働局としましても、産雇センターであったり、高・障・求機構、シルバー人材センター、そちら関連機関と連携して、とにかく高齢者が能力を発揮できる環境整備について、引き続き努めていきたいと考えております。

続きまして、9ページを御覧ください。こちらは外国人材受入れの環境整備でございます。現状、鳥取県内の外国人労働者数というのは、令和4年10月時点で見ますと3,070人ということとなっております。また、管内の求職者についても永住者がほぼ中心でございまして、時期によってちょっとずれはありますが、50名程度という状況でございます。技能実習生の受入れ再開も昨年の10月から始まっておりますが、まだコロナ禍前の状況までは戻ってきていない状況でございます。しかしながら、外国人材の受入れ、主な取組内容の(1)番でいうとハローワークの相談体制整備、(2)番でいうと事業主に対する雇用管理改善の支援ということで、こちらについては常に必要なものでございます

ので、引き続き上半期と同様に事業所に対する労働法制の周知であったり、相談体制の整備を引き続き実施していきたいと考えております。9ページについては以上となります。

○齋木雇用環境・均等室長 それでは、引き続きまして10ページ、御覧ください。女性の活躍推進のところでございます。取組状況につきましては、資料の右側のほうに数字を入れております。女活法に基づく一般行動計画の届出状況でございますけれども、1月末現在で301人以上の企業につきましては100%でございますが、101人以上規模企業につきましては、新たに義務企業と判明した企業1社が未届ということで、99.5%ということになってございます。この未届の1社につきましては、速やかに提出指導を実施しているところでございます。

次に、男女の賃金差異の公表が今年の7月から301人以上の企業につきましては義務となりました。当日配付資料の11に關係のリーフレットをつけていますが、301人以上の企業に全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3つの区分で公表することが義務となっております。301人以上の対象企業につきましては、7月に制度周知を実施しております。それに加えまして、1月に対象企業に文書による要請を行っております。また、えるぼし等の認定勸奨の取組も行動計画の終期を迎える企業に対して引き続き実施をしております。次に、子育て中の女性等に対する就職支援ですが、各ハローワークに配置しておりますマザーズコーナーにおきまして、きめ細かな就職支援等を実施しております。重点支援対象者の就職率につきましては、目標94%に対しまして、12月末現在で95.9%の実績となっており、目標を上回る高い数値となっております。

今後の方向性でございますが、行動計画策定等の法の履行確保とともに、100人以下企業に対する働きかけを引き続き取り組んでまいります。また、男女の賃金差異に係る情報公表の周知と、義務企業に対する法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。10ページは以上でございます。

次に、11ページ。ここからが大きな項目の2つ目、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進ということになります。

1つ目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についてでございます。左側の主な取組内容の、(1)の事業主等への支援ですが、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組めるように、①から④のとおり、各種説明会や企業への個別訪問支援を行っております。実績は右側の取組状況欄の1つ目の黒丸に記載をしています。

(2)の均等・均衡待遇に向けた支援でございますが、①から③のとおり、相談対応や

個別支援、助成金の周知等を行っております。実績は右側の2つ目の黒丸のとおりです。

また、下段に、パート・有期労働法の特別相談窓口に寄せられました主な相談事例を記載しております。スペースの関係で、問いに対する結論だけ簡潔に記載をしております。すけれども、相談については常に丁寧な対応に心がけております。

続きまして、12ページを御覧ください。(3)の働き方改革サポートオフィス鳥取による働き方改革に取り組む事業主への支援についてでございます。委託事業であります働き方改革サポートオフィス鳥取の取組状況でございますが、実績を右側の取組状況欄に記載しております。1つ目の黒丸に記載をしておりますとおり、目標に対する進捗状況は、専門家派遣以外の項目につきましては1月末現在で既に目標を達成しております。専門家派遣につきましても順調に取組を実施しまして、1月末現在では目標400件に対し310件の実績ですけれども、2月末では358件となっています。残る今月で目標達成が可能な状況となっております。

次に、(4)の気運の向上でございますけれども、11月に実施をしました鳥取働き方改革推進キャンペーンの主な実施結果を取組状況欄に載せております。推進会議構成員の協力の下、自主点検票の配布、関連セミナーの開催、独自作成のポスター、リーフレットの配布等を行って、気運の醸成を図りました。

今後の方向性としましては、引き続き労働関係法令や支援策、サポートオフィスの周知と活用促進に努めてまいります。また、同一労働同一賃金につきましては、来年度、監督署の収集した企業の取組情報を基に、個別訪問等により法の遵守の徹底を図ってまいります。キャリアアップ助成金等を活用し、非正規労働者の待遇改善を支援してまいります。

以上でございます。

○高橋労働基準部長 それでは、資料13ページを御覧いただければと思います。最低賃金制度の適切な運営でございます。下期の取組といたしましては、主な取組内容の(4)最低賃金の履行で、令和5年1月から集中的に最低賃金の履行確保に係る監督指導、いわゆる最低賃金重点監督を実施しております。取組状況といたしましては、右側の(4)で、1月末で43事業場に対して監督指導を行っております。

今後の方向性といたしましては、来年度も引き続き鳥取地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、改正された最低賃金額の周知、業務改善助成金の周知・活用促進、最低賃金の履行確保に努めてまいります。

資料14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。下期

の取組といたしましては、（１）の④番、トラック運転者の長時間労働の改善に向けた協力要請等でございますが、資料ナンバー１５で「改善基準告示が改正されます」という周知用リーフレットをつけさせていただいております。昨年１２月に改正されました自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（いわゆる「改善基準告示」）につきまして、令和６年４月から自動車運転者の時間外労働の上限規制と併せて円滑に適用されるように、できるだけ速やかに周知することが重要でございますので、監督署において、事業者に対する説明会を１２月から実施しているところでございます。

また、トラック運転者の労働時間等の改善のためには、荷主等の関係者の方にも改正内容等を御理解いただくことが重要でございます。この改善基準告示に併せて、労働局では基準部、監督署で、運転者のための特別チームとして「荷主特別対策チーム」を編成しております。この荷主特別対策チームの取組といたしましては、監督署が荷主など関係者に対して、長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めていただくこと、また、運送業務の発注者担当者にこの改善基準告示を周知していただいて、トラック運転者がこれを遵守できるように協力していただくことなどを要請させていただいております。

今後の方向性といたしましては、引き続き時間外・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に対する監督指導を実施するとともに、令和６年４月からは適用猶予事業・業務（医師、自動車運転者、建設業）への上限規制の適用に向けて、法令の周知や丁寧な支援を行ってまいります。

資料１５ページを御覧いただければと思います。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。こちらの下期の取組につきましては、先ほど御報告させていただきました第１４次労働災害防止推進計画の策定作業のほかに、+ s a f e協議会の「介護施設」「小売業」の第２回協議会を開催させていただきました。資料１７でございますが、「転倒防止に取り組んでみませんか？安全に向かって一歩、一歩着実に」を協議会の中で御審議していただき、協議会１年目の成果物といたしまして作成しました。これから、周知用リーフレットを県内の関係者に広く周知させていただきます。

今後の方向性といたしましては、第１４次労働災害防止推進計画の周知及び県内事業所の現状把握のための確認作業等を行ってまいります。また、資料１８につけさせていただきましたが、新たな化学物質規制、改正法令等の周知及び徹底を、説明会等を通じてしっかり行っていきたいと考えております。

最後に、資料３でございますが、鳥取県内における事業所規模別の各種割合ということ

で、前回、地方労働審議会で御質問をいただきました事業所の規模別の死傷者数の割合につきましてまとめた資料を添付させていただきました。上段が、令和3年経済センサスの速報集計より県内の規模別で事業所数、従業者数のデータでございます。下段が、労働者死傷病報告から令和3年及び令和4年12月末時点（速報値）の規模別の死傷者数の割合をデータ化したものでございます。以上でございます。

○齋木雇用環境・均等室長 引き続きまして、16ページを御覧ください。育児休業を取得しやすい環境の整備でございます。右側の取組状況欄に取組実績は載せております。御承知のとおり、昨年の4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法につきまして、積極的にセミナー開催や各種会議等の機会を捉えて、説明、周知を実施しているところでございます。また、労使双方から多数寄せられてた相談に丁寧に対応しているほか、両立支援等助成金などの支援策の周知により、改正法に対する事業主の支援を実施しているところでございます。

さらに、当日配付資料19のとおり、本年の4月1日から、従業員1,000人を超える企業の男性労働者の育児休業取得率の公表が義務となります。対象となる企業6社に対しまして1月に文書要請を実施しております。

また、参考までに、左側の主な取組欄の下段に相談例を記載しております。

今後の方向性としましては、企業の個別訪問等によりまして、事業主の講ずべき措置について丁寧に説明をしまして、法の履行確保と支援策の周知、活用促進を図ってまいります。また、取組の進んでいる企業の事例の周知・広報や、次世代法に基づく認定制度の周知、認定への働きかけに努めてまいります。

最後でございます、17ページ。最後の項目が、総合的なハラスメント対策の推進でございます。資料右側の取組状況欄に取組実績を載せております。取組を推進していくために、説明会、相談対応、個別労使紛争解決援助等を実施しております。1月末現在のハラスメントに関する相談は1,186件ということで、前年同期が719件ですので、これに比べて65%大幅に増加している状況でございます。

また、参考までに、当日配付資料の資料21に令和元年度以降のハラスメント関連相談の状況をつけておりますので、後でまた御覧いただければと思います。それから、調停につきましては10件の申請がございまして、こちらも昨年同期の1件から大幅に増加している状況でございます。資料の中ほどには、参考までに相談や調停の事例を載せております。

今後の方向性ですが、引き続き関係法令及び指針などの周知、啓発と法の履行確保を図ってまいりたいと思います。また、丁寧な相談対応及び紛争解決援助に努めてまいりたいと思います。以上でございます。

○荒田会長 御説明ありがとうございました。

それでは、議題2の令和4年度鳥取労働局行政運営状況について、御質問、御意見がございましたら、挙手で発言をお願いします。議事録作成をしておりますので、御発言の前にお名前をおっしゃっていただければと思います。よろしくをお願いします。

では、福田委員、お願いします。

○福田委員 使用者委員の福田でございます。

一つ確認をさせていただきたいんですが、資料4の15ページの労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備という、今後の方向性の①労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進については、資料1のほうの9ページにも書いてあるんですが、資料1の9ページのこの項目には、あえて中高年齢の女性を中心にとという言葉が明記されております。あえてこの中高年齢の女性を中心にとという明記がある趣旨を教えてくださいたいと思います。

○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。

厚生労働本省から示された14次防の中には、中高年齢の女性を中心にとということで、分析したところ、中高年齢の女性に非常にこの行動災害が多いということで、本省のほうは記載しておりますが、鳥取労働局では、男女間でそれほど大きな差がないと考えて、「中高年の女性を中心に」を落としております。

○福田委員 分かりました。ありがとうございました。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

北畑委員、お願いします。

○北畑委員 労働委員の北畑です。どうぞよろしくをお願いします。

11ページ目のところ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の、主な取組内容、(2)番、非正規労働者の均等・均衡処遇の実現に向けた支援というところで意見を申し上げたいというふうに思います。

ここのところの相談事例に、労働者の正社員転換を拒むことはできるかというような相談事例がございますが、この中の回答のところ、法では正社員登用制度を格差解消の手段として重視しているという記載がございます。これはまさしくパートタイム・有期雇用

労働法の第13条のことを申し上げているんだというふうに思うんですが、ぜひ、ここに つきましては、意欲と能力をやはり生かすキャリアアップが可能となる大変重要な項目で ございますので、もちろんその相談事例の1つ目、2つ目もそうなんですが、正社員登用 ができるような制度、これを企業訪問による履行状況の確認の際にもしっかりとお願いを したいということを1点申し上げたいと思います。

あと2点申し上げたいと思います。もう一つが、13ページ目のところに最低賃金制度 の適正な運営というところがございます。最低賃金制度の適正な運営、最低賃金の引上げ についてはもちろんなんですが、私のほうからは、月例賃金の引上げにつきましても意見 を申し上げたいというふうに思っております。

今年度につきましては、先ほども挨拶の中で労働局長のほうで触れられておりましたが、 やはり今年度につきましては、長きにわたる低水準の賃金、これを上げることによって日 本経済をよくする、こういったことが労使の中でも確認されている事項だというふうに認 識をしております。そういった意味では、この月例賃金を引き上げるということについて は労使で与えられたことかもしれませんが、一方では、賃上げ促進税制ですとか、そうい った行政のほうで行っている促進税制のほうの助成金などもございます。よって、その辺 りの周知などもしていただけることによって、その賃上げの後押しになるのではないかと いうふうに思う次第でございます。そちらにつきましてもお願いをしたいというふうに思 います。

そして、3点目です。15ページ目のところですが、労働者が安全で健康で働くことが できる環境の整備のところでございます。メンタルヘルス対策の推進ということが(3) 番のところがございますが、特に私のほうでは、ストレスチェックについて申し上げたい と思います。

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というところなんですが、 ストレスチェックにつきましては、実施が義務化されていない50人未満のところ、ここ の事業所におけるメンタルヘルス対策、こちらにつきましてもしっかりと取り組んでい ただきたいといったところでございます。ストレスチェック制度につきましては、取り入 れられているところの企業さんについては、メンタルヘルスの対策がそれをもってできる、講 じているというところだというふうに思うんですが、一方では、このストレスチェックに ついては、50人未満のところはまだ努力義務といった、義務化されておられませんので、 そういった意味ではそのところの取組のほうをお願いしたいと思います。以上です。

○齋木雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。

では、1点目のパート・有期法の関係のことでございます。委員がおっしゃいますように、この点は非常に大事なところでございます。私どもも企業訪問をして、取組状況を確認する際には、正社員の転換する機会の有無については必ず確認をして、不足な部分がありましたら指摘、助言指導をして、是正報告を求めていますので、引き続き企業訪問の際にはパート・有期労働者の方が正社員になれる機会を与える等の措置をしっかりと確認していきたいと思っております。以上でございます。

○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。

まず、資料13ページの最低賃金制度の適切な運営で、月例賃金の御意見をいただきました。議事3で御説明申し上げる令和5年度の行政運営方針の案には月例賃金含めて、「企業の賃金引上げへの支援」を最重点事項に盛り込み、企業の賃金引上げに向けた検討への働きかけというのを盛り込んでおります。

また、昨年10月に閣議決定されました「物価高克服経済再生実現のための総合経済対策」において、継続的な賃上げの促進、中小企業の支援に取り組むこととされ、具体的な取組内容として、労働基準監督署による企業への賃上げ支援等、賃金引上げのための各種支援策、好事例等の周知・広報などの取組が盛り込まれております。監督署においても、監督指導等で企業を訪問させていただいた折に、監督対象事業所に対応された平均的な賃金額を示したリーフレットを交付させていただいて、その金額を参考として、事業所に対し賃金引上げに向けた検討について働きかけを行っているところでございます。また、あわせて厚生労働本省で「賃金引き上げ特設ページ」を開設しました。この特設ページは、業種・地域・職種の平均的な賃金検索機能、賃金引上げに向けた支援策の紹介等が盛り込まれており、当サイトの周知も進めてまいります。

続きまして、資料15ページのメンタルヘルス対策の推進でございます。メンタルヘルスチェック制度について、50人未満での取組も必要ではないかという御意見でございましたが、先ほど説明を省略してしまいましたが、資料1の第14次労働災害防止推進計画の概要の13ページを御覧いただければと思います。13ページに労働者の健康確保対策の推進の「アウトプット指標」に、「使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の割合を、令和9年までに、本省の目標指標としては50%以上とする」を盛り込んでおりますので、労働局及び監督署において、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

なお、メンタルヘルスチェックの周知のほかに、メンタルの相談について、地域産業雇用センターの活用なども御説明申し上げていきたいと考えております。以上でございます。

○荒田会長 時間が若干押しております、事実関係に関して確認したいことがございましたら、今御質問いただいて、今後のことに関しては議題3のほうで一緒にさせていただければと思いますが。

ということで、議題2については、これまでということよろしいでしょうか。

○米田委員 ちょっと確認したいんですけども。

○荒田会長 米田委員、お願いします。

○米田委員 使用者側の米田でございます。

17ページのハラスメント対策の推進のところで、相談件数が昨年よりも非常に1.5倍ぐらい増えていて、資料21とかを見るとパワーハラの相談が倍以上になっていると。これはやっぱり、相談の内容は経営者側からなのか、要するに雇用者側なのか、その割合がどうか。それから、法的な整備ができたので相談が増えたのか、それについて教えていただきたいと思います。

○齋木雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。

ハラスメントの関係の相談の割合でございますけれども、圧倒的に労働者のほうが多いです。8割方労働者という格好になってございます。相談の増加した要因としては、昨年の4月にハラスメントが全面適用となったことが言えますが、施行以前から周知、広報を実施してきましたので、労働者の方たちにも、ハラスメントに対する問題意識は浸透していると思います。そういったことから、相談が増加していると思っております。また、相談の延長線上に調停制度がありますが、今年度申請のあった10件は全て労推法、パワーハラスメントに関する内容ということになっております。以上でございます。

○荒田会長 米田委員、よろしいでしょうか。

○米田委員 分かりました。結構です。

○荒田会長 では、議題2については、以上とさせていただきます。

続きまして、議題3、令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）について、事務局から御説明をお願いします。

○吉野総務部長 総務部長、吉野でございます。私のほうから説明を申し上げます。

労働局では毎年度、計画的な行政運営を図ることを目的としまして、重点的に取り組む地域の課題、それから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るところでございます。関連する資料が資料22と23でございます。資料23のほうが全容でございます、資料22のほうが、その中から最も重点的に取り組んでいく施策についてまとめたというものとなっております。座っての説明とさせていただきます。

資料の22、この横長のカラーのほうの資料、こちらでもって説明をいたします。1枚目では令和5年度の基本方針と、それから、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。基本方針のところですが、新型コロナウイルス感染症への対応につきましては、感染法上の位置づけといった大きな方向性、それから、マスクをするかどうかといった具体的な取扱い、それらを受けての実際の社会経済活動の変化ですとか、令和5年度は複雑な変容を迎える年度となることが想像されます。今がこのコロナ禍の出口戦略という課題に直面して、挑戦していく局面と考えられます。そのような中におきまして、鳥取労働局では地域の皆様からの声によく耳を傾けて、地域で必要とされる各種の政策を継続的、効果的に展開していくという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。

この令和5年度の最重点施策ですが、下のほうにありますように、雇用機会の確保と多様な人材の活躍支援、それから、誰もが働きやすい職場環境づくり、この2つの柱立てとしました。詳細は次のページ以降でございます。

2ページ目、こちらが今年度、令和4年度と令和5年度の最重点施策の対比となっております。左側が令和4年度、右側が令和5年度の内容となります。右側の令和5年度のほう、1つ目の大きな柱におきましては、(1)として、人材不足分野を中心とした人材確保支援を掲げています。新型コロナ対策や雇用情勢の変化といったところを考慮しまして、令和4年度では2番目に置いておりましたが、今回はこちらを前にもってきております。

(2)では、雇調金の特例措置ですとか、小学校休業給付金など、新型コロナ関連では終了したものもありますけれども、雇用維持の取組を引き続き掲げておりますほか、出向を含めた労働移動の推進を掲げております。

3つ目、(3)でございます。女性の活躍推進という政策課題の取組を進めていくには、例えば男性の育児休業の取得促進につながってくるなど、男女両方を含めての環境整備が重要となってくると考えられます。そうしたことから、令和4年度では2つに分けていましたけれども、車の両輪のように関連深いものということで、令和5年度の項目立てでは一つにまとめております。

(4) から (7) までは、外国人雇用対策につきましては、先ほど2番のところでは県内の状況も触れたところではございますが、そういったところで、外国人対策につきましては今回重点施策というふうに位置づけておりますけれども、新規学卒者に対する支援、障害者雇用対策、高齢者対策などは引き続き最重点施策のほうに位置づけておるといところでございます。

次に、2本目の柱に関してでございます。最低賃金に関する取組は、今年度、令和4年度では重点施策に位置づけておりましたけれども、最近の物価上昇等を背景にしまして、賃上げに関して社会的関心は極めて高く、継続的な賃上げの促進、中小企業支援に取り組むということが最重要課題となっております。そうしたことも踏まえまして、令和5年度では最重点施策として、(4) のところに、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進ということで掲げております。

そのほかの、働き方改革ですとか、長時間労働対策、労働安全衛生、ハラスメント対策、こういったところも引き続き最重点として位置づけておるといところでございます。

この資料、3ページ目以降はこの最重点施策、2本柱の少し細かい中身についてまとめております。3ページ目ですと、1の(1)です。こちらは医療、福祉、建設、警備、運輸などに加えまして、新型コロナの影響による事業活動の縮小から再開に移行してきております製造業、宿泊業、小売業、こういったところでも人手不足が広がっております。ハローワークでの人材確保支援、それからハロートレーニングの活用などに引き続き取り組んでいくということとしております。

次の(2)です。これまでは、特に新型コロナの影響により、飲食業をはじめとしまして、休業を余儀なくされ、そうした場合の補助金等を活用した雇用維持が重要であったところでは、令和5年度におきましては、出向も含め、成長、人手不足分野、こういったところへの労働移動等を図りまして、人材の有効活用につなげていくという部分に一層の注力をしていきたいと考えております。

(3) につきましては、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の周知や履行確保などをここに位置づけております。(3) のアにありますが、令和4年7月の制度改正によりまして、労働者301人以上の事業主に対して義務化されました男女の賃金差異に係る情報公表、これの周知ということを具体的に明示する形にしております。また、先ほど触れましたように、従来2つに分かれておりました項目立てを1つにまとめておりますけれども、ここに示した取組の範囲が今年度から縮小されるという形にはなっ

ておりません。

(4) から (7) 、4 ページ、5 ページというところになりますが、こういったところは令和5年度も引き続き取り組んでいくというものでございます。

続いて、おめくりいただきました6 ページ目になります。大きな柱立ての2 個目になります。(1) のところ、働き方改革関連では、ここでは、ウとしまして、監督署に設置した労働時間相談・支援班による説明会や個別指導による積極的な支援、これを加えております。従来からの取組ではございますが、労働局の取組としてイメージをされておりましたので、今回、書き加えております。

それから、7 ページ目ですが、(2) のイとして、時間外労働の上限規制適用猶予関係の項目を加えております。令和4年4月から、医師ですとか、自動車運転、建設業といったところの時間外労働の上限規制の適用猶予が撤廃されることを受けまして、説明会の開催や個別支援の実施といったところに取り組んでいるところでございます。

その下の(3) では、第14次防に基づきまして、令和5年度から5か年の取組が始まるところでございます。このため、イのところは、14次防ということで更新をしております。

次に、最後、8 ページ目になります。こちらの(4) は、先ほどこちらにも触れましたように、新たに最重点施策に位置づけたものとなります。アの1つ目、事業場内最低賃金の引上げと生産性向上の取組を併せて行った場合の助成制度であります業務改善助成金の活用による支援ですとか、エのところ、労働局、監督署による最低賃金履行確保の取組ですとか、オは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や企業の好事例が分かる資料を提供をして、企業の賃金引上げに向けた検討の働きかけを実施していくということとしております。

次の(5) のハラスメント対策も継続的に取り組んでいくというところでございます。

以上が、令和5年度の最重点施策ということで位置づけたものでございます。行政運営方針としては、これら最重点施策以外にも、重点施策としたものですとか、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、そういった全容は資料23のほうでございます。例えば重点施策としましては、地方公共団体の連携、外国人材受入れの環境整備、治療と仕事の両立、労働法制の普及、労働保険制度の適正運営などを盛り込んでおりますけれども、時間に限りもありますので、説明は以上、最重点の関係というところにさせていただければと思います。ざっとですが、以上でございます。

○荒田会長 御説明ありがとうございました。

それでは、議題3、令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）について御審議いただければと思います。御意見、御質問等お願いします。

江口委員、お願いします。

○江口委員 労働側委員の江口です。

これからの話は議題3でということでお話があったので、先ほどの議題2の話とこちらとかぶるとこなんですが、インデックスナンバー8の、障害者雇用の法定雇用率の引上げと支援策の強化についてという部分が、今後、来年の4月から引上げになるというところですが、毎年6月時点でハローワークに報告されたものが、12月に公表がされているという具合に思います。その公表されているのが先ほどあった達成企業割合の数値だろうという具合に思うんですが、そこでも、現段階でまだ60%強ですよ、60%を超えたところ。さらに法定雇用率が上がっていくという状況になったときに、今までと同じやり方では恐らく、一度、達成企業割合が下がるのではないかというのが一つ思っています。

それから、地方公共団体に関しては、取りあえず現段階では全てクリアになっているという状況ですが、こちらも上がってくるとなったときに、少しここは強化してやっておかないと数値が落ちていくのではないかという具合に考えますので、その辺りについての強化を少しお願いをしたいという具合に思います。

それと、もう1点は、先ほど福田委員の発言の中にもあった、14次防とも絡むんですけども、インデックスナンバーの17のところの転倒のところを見ると、やはり高齢者の女性って決して低くはないんだろなという具合に思っています。先ほど、全国的なところと鳥取との事情の違いで落としたということと言われていたんですけど、この17を見る限りだと、そうでもないのではないかなという具合にちょっと疑問に思いましたので、少しその辺りを補強いただけたらというふうに思います。よろしく願いいたします。

○勝部職業安定部長 御質問ありがとうございます。まず、障害者雇用の件について、私のほうから回答させていただきます。

まさに御懸念のとおり、法定雇用率が徐々に引上げになるということと、さらに対象事業者の範囲も広がると、要はより少ない事業所も対象になっていくので、当然これからなかなか厳しいことが出ているというのは御懸念のとおりだと思っております。なので、令和6年4月からということですので、まさに令和5年が正念場というところなんです。行政運営方針の記載ぶりというのは基本的には変えていないんですが、ただ、それをより戦略的

にやっていく必要があると思っております。当然、報告してもらったもので現状の数字というのはつかんでおりますので、実態は把握をしております。なので、その状況を見て、今後未達成に変わりそうなところであったり、ちょっと難しいところというのはもう既に把握ができる状況ですので、それをリスト化した上で、戦略的に一個一個潰していくと、まずはこの周知の部分、恐らく新しく対象になる事業主さんとかは、自分のところは対象ではなかったんだけどというような思いもあると思っておりますので、そういったところにも、令和5年当初から早めに当たって行って、令和6年4月に向けて対応を図っていききたいと考えております。

○山田健康安全課長 健康安全課の山田と申します。

転倒災害の関係でございますけども、今、江口委員からお話がありましたように、リーフレット等を見ていただきますと、確かに男女ともこの数値のような形にはなっております。ただ、鳥取県内、傾向としましては、やはり年齢が上げれば上がるほど、男女とも転倒災害の率が上がるということでございまして、鳥取県におきましては、男女関係なく、年齢が上がれば転倒災害が増えるというくくりで、今回、14次防をつくらせていただいたところでございます。今後、性別といった点にも着目しながら、分析等も必要かとは思いますが、大きなくくりのほうが対策もより進めやすいのではないかという判断で、今回、本省とは違った立て方にさせていただいたということでございます。以上です。

○荒田会長 江口委員、よろしいでしょうか。

○江口委員 はい。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

英委員、お願いします。

○英委員 使用者代表の英と申します。よろしくお願いたします。

こちらのほうの資料で、女性の活躍推進、仕事と育児の両立というのは、力を今後も入れていきたいと思っているところなんですけど、例えば、育児休業とかどンドン取っていただきたいと、本当に子育てとの両立というのはとても大変なので、育児休業とか取っていただきたいと思うんですけど、その際、環境整備と状況に応じた個別支援、相談対応、そして、両立支援助成金とか考えてくださっているようなんですけど、本当にこの人手不足のときに、1年間の育児休業の間に誰か来てくださるかといったら、そういう人はなかなか探すのも大変で、そして、助成金を頂いても、お金では解決できない部分というのがあるんですけど、その辺はどのように考えてくださっているのかな、企業側のほうの立場としてと

いうのを、お願いいたします。

○齋木雇用環境・均等室長 ありがとうございます。育児休業の取得につきましては、いろいろと課題がありますし、環境も整っているところばかりではないということは認識しております。ただ、法律として、育児休業を取得しやすい環境づくりを、事業主さん自ら労働者に呼びかけてやっていくことになってございますので、私どもも、事業所訪問をしたときには丁寧に説明をさせてもらい、必要な支援制度についても説明させていただいているところです。支援としましては、助成金制度のほか、相談対応という部分では、労働局のほうでも当然対応しておりますし、本省の委託事業でも専門家による相談支援事業もやってございます。今後の少子高齢化等による労働力不足の中で、女性の社会進出、女性活躍と育児等の両立というのは、総務部長が説明しましたように、車の両輪というところでございますので、行政としましては、何とか事業主さんに御理解を賜って、取組を進めていきたいと考えております。以上でございます。

○荒田会長 英委員、よろしいでしょうか。

○英委員 はい。もちろん、それをすごくしたくても、どうしてもできないこととかがあるので、その部分をどうしてくださるのかなと思ったんですが、分かりました。ありがとうございます。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等。

山崎委員、お願いします。

○山崎委員 労働側委員の山崎でございます。

1点なんですけど、質問にもなるかと思うんですけど、高齢者雇用についてなんですけど、今、全産業的に人手不足という状況で、これからますます高齢者に頼っていかざるを得ない状況になってくると思うんですけど、一方で、労災の先ほど資料を見てみましたら、50代、60代ですかね、これが6割を占めておるという中で、高齢者雇用について、企業側もリスクといいますかね、そういうのもあると思うんですね、その中で、高齢者を雇用した場合等の助成措置というのが、今あるのかどうか私は分かりませんので、その辺を教えてくださいたいですし、今後ますますの支援をお願いしたいなと思っておるところであります。以上です。

○勝部職業安定部長 御質問ありがとうございます。

高齢者雇用についてですが、まず、理念としてあるのは、当然、高齢者の方でも働きたい方についてはその環境をつくっていくということが大事でございます。まず助成金の部

分ですが、新たに雇い入れた場合というのは、助成金というのはございます。基本的には高齢者、こちらで書いてあるのは雇用継続、定年制のお話ですので、それに対する助成金というのはいりません。あくまでこれは義務、今は努力義務ですが、70歳まで定年引上げ等々を図っていただくということですので、これに対する助成というのはいりません。

○山崎委員 はい、分かりました。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

米田委員、お願いします。

○米田委員 使用者側の米田でございます。

令和5年度に向けて、女性の活躍推進と、仕事と育児の両立が一本になっているので、ちょっと私は違和感がありまして、女性の活躍が、仕事と育児の両立をすればいいというように取られると思うんです。それで、女性活躍のところに、情報の公表だとか、取組支援などで、もう少し女性が活躍できる場は両立だけじゃないと思いますので、その部分を重視していただきたいなど。それから仕事と育児の両立で、特にパパ育休とかが始まっている中で、男性のとかが、男女ともとは書いてあるんですけど、男性の育休を促進するとかというの、やはりきちっと上げるべきではないかなと思っております。

それと、もう一つ、労働移動の推進と雇用維持なんですけど、これでいくと、労働移動を進めたいということが労働局のお考えなのか、もしこれを一本化するのであれば、雇用維持が前に出るべきで、雇用維持の中の手法として労働移動があると思うので、労働移動自体、今年度もほとんど実績がないわけで、これでいくと、労働局が企業側に労働移動しなさいというふうにされるのかなと、ちょっと違うんじゃないかなと思うので、そこをちょっと教えていただきたいと思っております。

○齋木雇用環境・均等室長 それでは、女性活躍と、仕事と育児の両立の部分、項目を一緒にしているというところについてお話ししたいと思っております。委員が言われるように、確かに女性の活躍推進をする上での阻害要因として、仕事と育児の両立だけではないというところは当然でございます。ただ、実際に課題の一つになっているというところは間違いないところでございます。私どもも、企業訪問した際に、女性活躍を推進するためには、育児等との両立ということが課題となっており、車の両輪のように、相互に取組を推進していくことによりまして、より効果があるのではないかと考えております。この2つを1つにしたからといって、それぞれの取組の力の注ぎ方が減るというようなことは一切ござ

いませんので、これはきっちり今後も取り組んでいきたいと思っております。

また、男女ともというよりも、男性の育児休業の取得率をはっきり明示したほうがよいのではないかという御意見でございますが、今年度の行政運営方針には、男性のというふうにしていたんですけれども、男性だけではなくて、女性も100%ではございませんので、男女とも働きやすい、休暇が取得しやすい環境整備というのは必要ではないかということで、あえてこういう記述にさせていただいているところでございます。以上でございます。

○勝部職業安定部長 もう1点、労働移動推進について、御質問いただいている点について回答させていただきます。まず労働移動の推進ですが、これは政府もそうですし、労働局としても推進を図っていきたいと考えております。

米田委員のほうから、そうすると雇用維持の部分が前に来るんじゃないのかというお話がございました。当然、雇用維持の観点もございます。ただ、今後、人への投資、人手不足の解消、人材不足の対応ということを考えると、雇用維持の面が今までは多かったんですが、今後、例えば産業雇用安定助成金についても、人材育成関係、こちらを進めていく必要があると労働局としても考えております。なので、両方あるんですが、考え方として、労働移動の推進、こちらを前に出しているという考え方でございます。以上でございます。

○荒田会長 ありがとうございます。

米田委員、よろしいでしょうか。

○米田委員 ほかの方に。

○荒田会長 では、澤田委員、お願いします。

○澤田委員 労働委員の澤田でございます。

米田委員に発言をさせていただき、私がしたかったというふうに思いましたが、実は私も今、室長の答弁を聞きながらも、勘違いをしていらっしゃるのではないとは思いますが、女性の活躍と、仕事と育児の両立というのを並べて書いてあるところに、私も、これは絶対言っておきたいというふうに思ったものですから、米田委員が同じ気持ちを発言してくださって、ちょっとうれしいです。

せんだっても男性の育児休暇についての話をこの場で申し上げたものですから、繰り返しになってはいけんというふうに思って、あえて申し上げませんでしたけれども、女性の活躍を推進していこうというふうに国も決め、もちろん私たちも、地域社会もそういうふうにはやっいていこうという中で、男性の育児休暇も取っいていこうと国が決めたにもかか

ならず、なかなか進まないその現実、先ほど室長が答弁したとおりなんだろうと、分かっていたのでしょうか。それとこれを比べていて、ちょっとぶっちゃけた話をしますと、そういう考えだったら進みませんということが言いたいんです。比べて、ここの中に一つ持ってきて、それでも人への投資をしっかりとしているというふうにはなかなか取れないというふうに思いました。男性の育児休暇については、非常に重たい課題として、この間ずっと厚生労働省のほうでも取り上げています。ぜひそれは、その部分の、どういうふうに投資をしていくのか、そして女性の活躍推進の、ちょっと言い方は悪いけど、妨げにならないような取組をしていくんだというふうな姿勢を、この方針の中では出してほしいなというふうに思ったものですから、すみません、以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

では、森委員、お願いします。

○森委員 すみません、付け加えさせていただいていいでしょうか。女性活躍推進というのは、男女平等とかと言われているんですけど、決して女性だけが頑張るのではなく、家族の支援だったり、男性の協力がすごく必要になってきております。なので、男性育児が改正になっているんですけど、なかなか取得する方が出てこないというのは、男性が取りにくい環境にあるのではないかというところが、まず問題があると思っております。

あと、ちょっと話は変わるんですけども、障害者の就労促進のことなんですけども、こちらは、共に働く仲間であるところから、受け取り側のサポートもしていただきたいなというふうなところがございます。共に働くというところでは、同じ職場内で、同じ環境で働くというところで、受け取り側のサポート、メンタルというところで、なかなか気をつかったりとか、そういうことがよくあるので、そういう受け取り側のサポートをどういうふうにしたらいのかというところを、研修だったりとかしていただけたらなと思います。

○齋木雇用環境・均等室長 ありがとうございます。女性活躍と、仕事と育児の両立の関係でございますが、項目を一緒にするということがどうなのかというところなんでしょうか。取組を実施することについては、今年度と何ら違いはなく同じようにやっていくように考えています。関連する問題であるということで、一つのカテゴリーに入れて、取り組んでいくということにしておるところでございます。

○荒田会長 女性の活躍推進と、仕事と育児の両立が一つの項目になっているということで、双方から御意見が出ているところなんですけど。

公益側で、何か御意見はございますでしょうか。

中野委員、お願いします。

○中野委員 公益委員の中野です。

今、それぞれの意見とかを聞いていますと、私の考えなんですけども、女性の活躍推進と、仕事と育児の両立というのはやっぱり別にすべき、ほうがいいんじゃないかなと個人的には思っています。

あと、追加して申し上げますと、仕事と育児とあるんですけども、そこに私は介護も入れるべきじゃないかなと思っていまして、今、育児がすごくクローズアップされていますけども、介護のほうも今重要な、すごい課題となっていまして、育児だけではなくて介護も入れてはどうかという具合に感じています。

○荒田会長 ありがとうございます。

この点については、項目を分ける、再検討の余地はあるのでしょうか。

○吉野総務部長 総務部長の吉野でございます。

それでは、例えば令和4年度と同じような形で2つに分けるですとかといったようなところも含めて、再度こちらのほうで検討させていただければと思います。

○勝部職業安定部長 すみません、もう1点、障害者雇用の関係で御意見をいただいた件について回答させていただきます。インデックス22番の行政運営方針のほうの4ページ、障害者の就労促進の部分のイの2ポツ目のほうに記載があるんですが、労働局のほうでも障がい者仕事サポーター養成講座というのをやっております。要は社内の方に、共に働く方、要は環境の部分をつくるために、そういった方に研修というのをやっております。御本人さん及び仕事の職場の中で、例えば、なかなかぱっと理解できない部分とかを分かるために、こういったことなんだよというのを教えるために、こういった養成講座というのをやっております。当然、労働局でも行っておりますし、例えば県のほうでも、あいサポーター等々で細かい部分も含めてやっておりますので、労働局、県、一体となって、障害者の雇用環境、よりよい環境をつくるために、今後も尽力していきたいと考えております。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

○齋木雇用環境・均等室長 補足で。先ほど総務部長のほうが、女性活躍と、仕事と育児の両立の項目立てのことで持ち帰って再検討させてもらうということを申しました。検討した結果を、また皆様にお集まりいただくというわけにもいきませんので、検討した結果を会長さんのほうに御説明いたしまして、会長さんに一任ということで、来年度の行政運

営方針の中身、決定ということにさせてもらってもよろしいでしょうか。

○米田委員 会長に一任でお願いします。皆さんの意見を聞いていただいて。

○荒田会長 では、原田委員、お願いします。

○原田委員 ずっとお話をお聞きしていたんですけど、労働局さんの思いも、多分このつくれたのも、経緯とかいろいろあると思いますし、米田委員と澤田委員のお気持ちもすごく、聞いていてそうだろうなと思いますし、また、英委員の話があった、企業側としてもいろいろと考えていけないといけないという課題もありますし、すごくこれが重たい、会社にとって、従業員や働く人にとって大事な話だなというのは、皆さんの多分お気持ちだと思うので、すごく今回のことについて、女性の活躍と、仕事と育児の両立ということを、皆さんが大事な、重要な話として捉えておられるんだというのは改めて分かったと思いますので、それを踏まえて労働局さんに考えていただければ、多分、使用者側も労働者側もいいのではないかなというふうに思っていますが、私がまとめるのはあれですけど、その意味で、労働局さんと会長のほうに一任をさせていただければなと私は思いますが、皆さん、どうでしょうか。

○荒田会長 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。

ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議題3、令和5年度鳥取労働局行政運営方針（案）についての審議は、ここで終了させていただきます。

続きまして、議題4、その他とされていますが、事務局から何かございますでしょうか。

○清水総務課長補佐 事務局からお示しするものはございません。

○荒田会長 米田委員、お願いします。

○米田委員 男性の育休とかパパ育休、我々の組織でも進めているんですけども、やはり2人とも給料カットになって、それから、パパのほうはそのまま、例えば8週間とかで出てきた場合、ボーナスとかもやっぱりカットになったりするので、その辺りがやはり若い世代で、給料を増やせたらいいんですけども、そういう問題がやはり出てきてちゅうちょしているとか、この前もある経営者に聞いたら、パパは休んで何もしてないというようなことがあって、表面的にお父さんが休めばいいというわけではないので、その辺り、我々使用者側も、どういうふうの実効性があるようにすればいいのかとか、そういう事例があれば、ぜひまた教えていただければ、我々も参考にして、会員様にも教えていきたいなと思っておりますので、よろしくお願いします。

○荒田会長 御意見ありがとうございました。

○荒田会長 英委員、お願いします。

○英委員 ちょっとまた全然話が違って、全体的なことになるんですが、今回、14次防とか、令和5年度の行政方針とかを見ていまして、14次防の最初の8ページに厳しい経営環境等様々な事情があったとしてもというふうにあります、本当に経営者としては大変な方もいっぱいいらっしゃると思います。それで、どんどんどんどん本当によくするためにいろいろと規制をしていかれて、いろいろなことを決めていかれて、本当に働きやすい職場づくりとかになっていっていると思うんですが、そこは本当にいいことだと思いますし、安全な面でもすごくいいことだと思うんですが、さらに厳しくいっている中で、ちょっとこの部分はここまでなくてよかったのかなとか、そういうふうにちょっと緩和してみようかなというようなことが、そういうことはあるんでしょうかと、督励だとかやっていく上で、そういうことを考えられることはあるのかなとちょっと思ったもので、お尋ねです。やっぱりどんどんどんどんこう、もちろんよくしていくために、この部分はもっと厳しくしたらいいけど、この部分はそこまでじゃなくてよかったなという、ちょっと見返されることはあるのかなと、ちょっと思ったもので、お尋ねです。

○荒田会長 いかがでしょうか。

○英委員 そういうことは一切ないというんだったら、それはそれで、いいです。そういうことであるのかなとちょっと思ったもので、質問してみました。

○荒田会長 よろしいですか。

ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

ないようであれば、以上で本日示された議題のほうは終了ということにさせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

では、本日の議事は以上で終了とさせていただきます。円滑な御審議に御協力いただきありがとうございました。

それでは、進行のほう事務局にお返しいたします。

○清水総務課長補佐 荒田会長、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、事務局を代表して山本労働局長からお礼の御挨拶を申し上げます。

○山本労働局長 本日の御審議、誠にありがとうございました。いろいろと建設的な御意

見、御質問も含めていただいたところかと思っております。共に考えていく課題の投げかけをいただいたかというふうに思っておりますので、真摯に受け止めて、前向きな回答としてお返しができるというふうに思っております。今年度の振り返りとともに、そういうことも含めて来年度の行政推進に取り組んでいきたいと思っております。

公労使の皆様と一緒に、また県民の皆様と一緒に進める行政でありたいと思っております。企業規模であるとか、産業あるいは雇用形態によらず、みんなが活躍できる鳥取、そういうことの実現に向けて、組織の力を発揮したいなというふうに思いを新たにしたいところでございます。本日は御審議、ありがとうございました。

○清水総務課長補佐 事務局から御連絡を申し上げます。

審議会委員の任期は2年になっております。本年9月末が現在の任期となります。更新手続等でお手数をおかけしますが、よろしく願いいたします。

なお、荒田会長と公益代表の安延委員におかれましては、9月末をもって審議会委員を御退任されます。長い間労働行政の推進のために御尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

それでは、お二人から退任の御挨拶をいただければと思います。

まずは、荒田会長のほうからお願いいたします。

○荒田会長 私、1961年生まれで、以外と歳はいつているんですけども、見た目が貫禄が全くなくて、何か毎回気恥ずかしい感じでやらせていただきましたが、皆さんの御協力もあって、何とか職責を全うできたのかなと考えています。ありがとうございました。

先ほど会長一任というのがあって、私は9月でいなくなるんですけども、先ほどの件については、実は事前説明のときに、これを一つにしてしまうのは、子育ては女性がするものだという社会通念の復活のように取られるとまずいんじゃないですかというようなことを私も言いました。世の中にはシングルマザーもいればシングルファーザーもいて、多様化しているときにちょっとという気はして、私に一任されると事務局は厳しいことになるかもしれないんですけども、極力、今日いただいた御意見を反映させるような形で事務局と一緒にまとめさせていただければと考えております。長い間、皆さん、ありがとうございました。（拍手）

○清水総務課長補佐 ありがとうございました。

続きまして、安延委員、お願いいたします。

○安延委員 安延でございます。私は東南アジアの農業農村開発が専門でございまして、労働行政には全く素人でございました。したがって、公益を代表するというのは本当

におこがましく、恥ずかしい気持ちでおるんですが、当審議会に参加させていただきまして、単に厚労省からのトップダウンだけではなくて、今日の議論にもありましたような、ボトムアップというようなこと、それから、鳥取という、各地方にこういう労働局があって、地方それぞれの特色に合った労働行政が行われているというこのシステムを、いかに上手に保って、生かしていくかということが、今後も重要なんじゃないかなということを感じまして、大変勉強をさせていただいたというふうに思っております。今回で退任になりますが、委員の皆様それから事務局の皆様には大変お世話になりました。どうもありがとうございました。（拍手）

○清水総務課長補佐 ありがとうございました。

次回は、今年の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。早いうちに日程調整をさせていただきますので、よろしくをお願いします。

本日はどうもありがとうございました。