

第 47 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 6 年 12 月 5 日

第47回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和6年12月5日(木) 10時00分～12時00分
- 2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室 鳥取市富安2丁目89-9
- 3 出席者

【委員】

公益代表 足立珠希 木原奈穂子 多田憲一郎 土居裕美子 中野聡
労働者代表 河村正之 北畑仁史 澤田陽子 森由香里 山崎睦 吉田正
使用者代表 太田佳子 見生政和 澤雅子 西村知巳 英咲子 福田好延

【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 前田労働基準部長
森脇職業安定部長 松浦総務課長 中嶋総務企画官
長田雇用環境改善・均等推進監理官 清水労働保険徴収室長 古山監督課長
大内健康安全課長 中塚賃金室長 寺内労災補償課長 福田職業安定課長
三澤職業対策課長 亀谷訓練課長

4 議 題

- (1) 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
- (2) 鳥取県和服縫製業最低工賃の改定結果の報告について
- (3) 令和6年度鳥取労働局行政運営状況について
- (4) 令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務評価・改善の取組結果について
- (5) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会委員名簿
- (2) 鳥取地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿
- (3) 鳥取地方労働審議会家内労働部会委員名簿
- (4) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定に関する報告書

- (5) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の決定について（答申）
- (6) 鳥取労働局の行政運営状況について（平成6年度）
- (7) 就職支援サービスコーナーの案内
- (8) 雇用管理改善等コンサルタントの活用
- (9) 女性の活躍推進企業データベース
- (10) 鳥取新卒応援ハローワークの案内
- (11) わかもの支援コーナーの案内
- (12) 鳥取県における令和5年度障害者職業紹介状況
- (13) とっとり就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム
- (14) 鳥取県の最低賃金
- (15) 令和6年10月5日(土)から鳥取県の最低賃金は957円になります！
- (16) 最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ
- (17) 令和6年度業務改善助成金のご案内
- (18) 業務改善助成金の申請状況（R6.4～R6.9）
- (19) 賃金引き上げ特設ページを開設！
- (20) パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています
- (21) 年収の壁・支援強化パッケージ
- (22) キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
- (23) 働き方改革サポートオフィス鳥取
- (24) 鳥取働き方改革推進キャンペーン2024月間
- (25) 年末年始はたっぷり休んでリフレッシュ！
- (26) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画
- (27) 令和6年労働災害発生状況（速報）（令和6年9月末現在）
- (28) 令和6年死亡災害発生状況（速報）
- (29) 令和5年の鳥取県内における労働災害発生状況の概要
- (30) 第36回「ゼロ災55」無災害運動
- (31) エイジフレンドリーガイドライン
- (32) 育児・介護休業法改正ポイントのご案内
- (33) 2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内
- (34) 職場のハラスメント対策リーフレット

(35) ハラスメント相談推移

(36) 12月は職場のハラスメント撲滅月間です

(37) フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！

(38) 令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務評価・改善の取組結果について

6 議 事

○中嶋総務企画官 それでは、定刻となりましたので、始めさせていただきます。

本日は、お忙しい中お集まりいただき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中嶋と申します。本日はよろしく願いいたします。

まず、当審議会の成立の件につきまして御報告いたします。本日御欠席はゼロということになると思います。お一人まだお見えになっていませんけども、現時点で欠席という連絡は聞いておりません。18名のうち全委員出席ということになる見込みでございます。今の段階でも17名ということになっております。したがって、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47回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず事務局のほうから、何点か御説明をいたします。

最初に、議事録等の公開ということでございます。審議会の内容につきましては、当審議会運営規程第6条に基づき、議事録を作成して当局のホームページにて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、あらかじめ御了承をいただきたいと思います。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。

続きまして、審議会の公開の取扱いについて御報告いたします。11月25日から12月2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もありますので、御了承ください。

最後に、資料についてでございます。会議次第、出席者名簿、席次表と、事前にお配りしたのから差し替えとなった資料のナンバー2、3、6、18につきまして、机上配付させていただいております。不足がありましたらお知らせください。よろしいでしょうか。

次に、本審議会委員の交代がありましたので、御紹介をさせていただきます。資料ナン

バー1の労働審議会委員名簿を御覧ください。

使用者を代表する委員の西本委員が御退任されまして、新たに西村知巳委員が就任されました。同じく使用者を代表する委員の米田委員が退任されまして、新たに澤雅子委員が就任されました。なお、澤委員におかれましては、所用により途中で退室されることとなりますので、あらかじめ御了承お願いいたします。

以上、交代されましたお二人を御紹介させていただきました。

それでは続きまして、開催に当たり、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。

本日は、皆様、本当に年末の大変お忙しいところ御出席をいただきましてありがとうございます。また皆様方には、日頃より我々労働局の行政運営に当たりまして、大変な御協力をいただいております。この場をお借りして厚く御礼申し上げたいというふうに思います。

県内の雇用情勢でございますけれども、引き続き、企業の人材確保が困難な状況が様々な業種で続いてございます。人材確保、人手不足の解消に向けましては、まずはハローワークでのマッチング、いわゆる募集・採用時でのマッチングの促進が必要ではありますけれども、それに加えまして、やはり誰もが安心して働ける職場づくりというものに取り組んでいく必要があるというふうに考えてございます。労働局は、総合労働行政機関というふうに言っておりますけれども、労働局の果たすべき役割というのが一層大きくなっているというふうに感じているところでございます。

こういった中で、我々労働局、今年度、行政の運営方針といたしまして、柱を2つ掲げております。1つは多様な人材の活躍と人材確保支援、それからもう一つが、誰もが働きやすい職場環境づくりということで、この2本柱で取り組んできているところでございます。具体的に申しますと、例えばハローワークですと、きめ細かい就職支援ですとか、あるいは、関係団体と連携をした人材確保支援、それから様々な方、子育て中の女性の方ですとか、障害者、高齢者の方など、多様な方の活躍支援に取り組んでおります。

また、労働基準監督署におきましては、長時間労働の削減ですとか、あと、今年でいいますと賃上げの支援、それから当然、労働災害の防止といったところに取り組んでいるところでございます。

雇用環境・均等室におきましては、女性活躍の推進ですとか、あと、ハラスメントの防止といったことに取り組んでおりまして、様々、労働局として取り組んでいるところでござ

ざいます。

本日の審議会、議題が幾つかございますけれども、特に、今申し上げましたような労働局の今年度これまでの取組につきまして御説明をさせていただきますので、ぜひ御審議いただければというふうに思っております。

我々労働局、それから県内の労働基準監督署、ハローワークにおきましては、今年度、これからも地域の皆様の政策ニーズを踏まえまして、効果的、効率的に行政運営を進めたいというふうに思っておりますので、ぜひとも今日は忌憚のない御意見をいただければというふうに思っております。

今日はどうぞよろしく願いいたします。

○中嶋総務企画官 それでは、議事に入ります。

ここからは多田会長に審議の運営をお願いしたいと思います。

多田会長、よろしく願いいたします。

○多田会長 皆さん、おはようございます。鳥取地方労働審議会の会長を務めております鳥取大学の多田でございます。今日の会議、実り多い会議になりますように、皆さん、ぜひ忌憚のない御意見を活発によろしく願いいたします。それでは着席して進めたいと思います。

今日の審議会ですけれども、一応、12時の終了をめぐりにしておりますので、円滑な議事運営に御協力くださいますようよろしくお願いいたします。

まず、議事の(1)番です。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いてであります。これは地方労働審議会令の第6条第2項において、部会に属すべき委員は、会長が指名するとされております。これまで審議会委員でありました西本委員は、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員でもありましたので、西本委員がこのたび御退任になりましたので、それに伴って両部会の委員に、新たに西村委員を指名しておりますので、御承知おきいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

両部会の委員は、資料の2及び資料の3がございますけれども、そのとおりになっておりますので、御確認をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、次は議事の(2)に入りますが、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改定結果の報告についてということで、このことにつきましては、事務局より説明をよろしくお願いいたします。

○前田労働基準部長 労働基準部長の前田です。どうぞよろしくお願いいたします。私から報

告させていただきます。着席して報告させていただきます。

資料4を御覧いただきたいと思います。資料4の最低工賃専門部会経過概要ということでございます。今年の3月14日開催の第46回の鳥取地方労働審議会におきまして、鳥取労働局長から鳥取地方労働審議会宛てに、鳥取県和服裁縫業に係る最低工賃の改正を諮問させていただいたところでございます。この諮問を受けまして、最低工賃の改正に向けた調査、審議を行うため、審議会において最低工賃専門部会を置くことの確認と、最低工賃専門部会で御審議いただく公労使の委員を御指名いただきました。そして、鳥取地方労働審議会運営規程に基づきまして、最低工賃専門部会の部会長が審議会の委員である場合、その所管事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするということにつきまして、御了承いただいたところでございます。

5月10日でございますけれども、第1回の専門部会が開催されました。そこで部会長、部会長代理の選出が行われまして、部会長に本審議会の中野委員、部会長代理に植木臨時委員が就かれたところでございます。

5月から6月にかけて3回にわたり専門部会が開催されまして、事務局から委託者の実態調査結果ですとか、家内労働者の意見収集結果ですとか、他府県における設定のある和服裁縫業の最低工賃の現状、それとの比較ですとか、あるいは最近の経済指標の資料などを提出させていただきまして、これらの資料を基に御審議いただきました。

現在の最低工賃が、平成26年5月21日に発効して以来、約10年間据え置かれているという状況でございましたので、大きく3点について御審議いただきました。1点目は、新たに設定する品目や削除する品目があるかどうか。2点目といたしまして、標準作業時間についての見直し。3点目につきまして、各品目の工賃についての見直し。これらにつきまして御審議いただいたところでございます。

その結果、新たに設定する品目、削除すべき品目はなく、標準作業時間についての見直しについては、次回の改正審議に向け検討を進める必要があるということとされました。現行で設定されている各品目の工賃額につきましては、家内労働法に規定されております地域別最低賃金、いわゆる鳥取県の最低賃金との均衡考慮ですとか、物価上昇分を含め総合的に御審議いただいた結果、6月21日、全品目の最低工賃額を引き上げるということの内容とすることが、全会一致で議決され、専門部会報告が取りまとめられたところでございます。この資料4が専門部会報告ということになります。この内容で報告書が取りまとめられたということでございます。

中野委員を部会長とする最低工賃専門部会の審議で議決されましたので、同日付けで、資料5の本審議会の答申となっております。家内労働法第9条に基づき答申要旨、関係労働者、委託者からの異議申出の公示を事務局が行いましたが、意見申出がございませんでしたので、官報公示等の事務処理手続を経て、8月30日に改正発効いたしました。その後、新聞発表ですとか、委託者への個別連絡ですとか、鳥取労働局のホームページへの掲載等により、改正されました和服最低工賃額を周知しているところでございます。

以上が改正結果の報告でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

今の御説明に対して、家内労働部会の委員の方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けれども、いかがでしょうか。

よろしく申し上げます。

○北畑委員 家内労働者代表の委員を務めました北畑です。よろしくお願いいたします。

今、労働基準部長のほうから報告いただきましたとおりですが、その中でも、特に、数ある中から3点申し上げますと、1つ目は、先ほど来ありました物価上昇の関係からです。今年度の最低賃金も957円、6.33%の引上げがなされたわけですが、最低賃金につきまして。家内労働者は裁縫をするのに併せまして、資材なども購入したりするんですね。ですので、物価が上がっていると、そこに対する資材費に対しましても影響が及んでいるといったところがありました。

続きまして2つ目としては、審議会の資料において、労働局のほうで実施していただきました、和服裁縫業の最低工賃に関する実態調査という資料があったわけですが、現行工賃を過去2年間に改定した委託者もいらっしゃったといったところです。その理由は、物価上昇と家内労働者の要求からだったといったところでございます。委託者からも、家内労働者のことを考えると、工賃改正の必要性があるというようなことが記載もされていたので、そういったところも要素になっています。

3点目は、和服裁縫業を守って継承するといったところでございます。和服文化を支えている和服裁縫業は、今でこそ人数は少ないですが、当時は多くの家内労働者たちによって、営々と受け継がれてきた伝統技術と言っても過言ではないといったところでございます。和服裁縫業の最低工賃を上げて、その家内労働者を守って、今後もその技術を継承してもらい、そういった必要があったといったところです。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。非常に分かりやすい説明だったんですけど。

中野部会長。

○中野委員 部会長をいたしました中野です。10年ぶりの改定審議ということで、事務局も、あと各委員も、皆経験したことがないという中でのスタートだったですけれども、一番もめたのは、まず作業標準時間ですかね、そういうのがどういう定義でどういうものだったのか、その辺りからすごく皆が知らない中でもめるというか、意見交換なり審議をいたしまして、今回3回という、例年になく多い回数だったのかなという具合に感じています。ただ、結果的には、物価上昇とかそういうところも考えながら、大幅な引上げというところになったのかなという具合に思っております。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。非常に熱心な審議が行われたということのようですけれども。

ただいま全体の説明がありまして、この説明を通じて皆様から御意見、御質問などございましたら、挙手で御発言をお願いしたいと思いますが、議事録の作成の都合上、御発言の前にお名前をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事の(2)につきましては、以上といたしたいと思います。労働局におかれましては、適切に運用が行われますように、御指導をよろしく願いいたします。

続きまして、議事の(3)に入りたいと思います。令和6年度の鳥取労働局行政運営状況について、事務局のほうから説明をよろしく願いいたします。

○森脇職業安定部長 それでは、説明させていただきたいと思います。お手元の資料、インデックス6番、令和6年度鳥取労働局の行政運営状況について御覧いただければと思います。こちら内容が多岐にわたりますので、それぞれの担当から御説明させていただきます。私、職業安定部長をやっております森脇でございます。

では、お手元の資料の2ページ目から、早速説明をしていきたいと思います。

まず、I-1、労働移動の円滑化と人材確保支援ということでございます。先ほど局長の御挨拶からもありましたけれども、人材確保支援、全国的に人手不足が問題になっておりますので、鳥取労働局としても、一丁目一番地の課題として取り組んでおります。その中で、労働移動の円滑化と人材確保ということで、今、1番目に挙げさせていただいております。主な取組としましては、鳥取のハローワーク、あと米子のハローワークにございます就職支援サービスコーナーというのがございます。そちらを中心としまして、求人充足の支援を行っております。特に人材不足と言われる分野、人手不足が顕著な分野を中心

に、求職者また求人者双方への支援、それに加えて、各業界と連携した相談会などを実施しております、それにより求人の充足につながっているというところでございます。

取組状況のほうですけれども、人材不足分野の就職件数、各種説明会などの実績を記載させていただいておりますが、おおむね昨年度を上回る水準でこれまで推移してきているところでございます。こちらのコーナーですけれども、求人者に対しましては、求人票の書き方であったり、条件面を含めた見直しの提案、また企業説明会や見学会、面接会を行ってマッチングに資する取組をしたり、求職者に関しましては、特に資格を持っている方とかそういった方を積極的に支援対象に取り込むようにしております。そういった形で、今後もマッチング効果を高めるような取組を進めてまいりたいと思っております。

続いて、3ページ目でございます。リ・スキリングによる能力向上支援でございます。多様な人材の活躍、人材確保を進めるためには、それぞれの企業に求められる人材というものを育成していく必要があることは御承知のとおりだと思っております。政府としても三位一体の労働市場改革の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援を行うこととされておりますし、労働局においては地域のニーズに対応したハロートレーニングの活用による能力の向上、スキルアップ・人材育成を目的とした雇用関係助成金の活用、こういった2点を主に取り組んでおるところでございます。

ハロートレーニングというのは、公共職業訓練と求職者支援訓練を合わせて、これをハロトレと呼んでおりますけれども、ハローワークで訓練の説明会などを通じて、求職者の方へ訓練の誘導を行ったり、また訓練から就職まで一貫した支援を行っております。また雇用関係助成金については、訓練を実施した事業所向けへの助成金となりますが、こちらも積極的な周知を通じて活用の促進を図っているところでございます。

取組状況のほうですけれども、昨年度並みもしくは上回る状況で各数値推移をしている状況でございます。

今後も、訓練については応募倍率であったり就職率の分析を通じて、地域のニーズに沿った効果的な訓練の実施、人材の育成を進めていきたいと思っております。特に、デジタル人材の訓練の充実であったり、また助成金の適正支給を通じて、能力向上支援を引き続き図っ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、4ページ目を御覧ください。3、女性の活躍推進について、雇用環境・均等室、岡田が説明させていただきます。

(1) 女性活躍推進法では、301人以上の企業に男女の賃金差異の公表を義務づけて

おります。労働局では、公表は義務でその先ということが最も大事でございますので、賃金差異の要因分析と、その要因の改善を促しています。

取組状況でございますが、右枠の（１）のとおり、男女の賃金差異の公表率は１００％となっております。義務対象企業は全て公表ができていることを確認しております。鳥取県における男女の賃金差異は、男性を１００とした場合に女性を７９．０ということになっております。全国平均では７４．８でございますので、男女の賃金差異は全国に比べれば少ないという状況があります。

（２）女性活躍推進法と男女雇用機会均等法に基づく企業指導の状況です。女性活躍推進法に基づく行動計画の届出状況を、右側の取組の（２）、①のところに記入させていただいております。義務企業の届出は全てできているという状態でございます。またその下、女性活躍推進法に基づく認定企業、えるぼし認定でございます。資料送付や企業訪問によりこの制度の周知を図っておりまして、認定企業は徐々に増えておりまして、現在１２社ということになりました。

（３）についてです。ハローワークでは専門窓口により、子育て中の女性などに関してきめ細やかな就労支援を行っておりまして、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態でございます。

今後につきましては、女性活躍推進法についての義務対象企業への法の履行確保と併せて、努力義務の企業についても行動計画の策定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の取組状況は以上でございます。

○森脇職業安定部長 続いて５ページ目、Ⅰ－４、新規学卒者等への就職支援でございます。人手不足と言われる中で、また将来の担い手も不足しているといった意味での人手不足も深刻化している状況でございます。若手人材の安定的な確保と職場定着は、産業規模等にかかわらず課題となっているところでございますので、ハローワークでは新卒応援ハローワークというものを設置しております。そちらを中心としまして、就職支援、就職面接会などを開催したり、またフリーターの正社員就職支援といった形で、若手人材の就労支援を行っているところでございます。ハローワークに配置しております就職支援ナビゲーターというのがございますので、そちらによるきめ細やかな個別支援に加えまして、大学などへの出張相談や事業所説明会、就職面接会など、そういったことを積極的に実施している状況でございます。また不安定就労にあるフリーターの正社員就職の支援につきましても、鳥取所と米子所に設置している若者支援コーナーというものがございます。そち

らを中心に、応募書類の作成から面接対策といった求職者の状態に応じて丁寧な支援を行っているというところでございます。

取組状況のほうにつきましては、各種件数を載せておりますけれども、特に10月末の内定率を一番上に載せております。高校生の就職内定率、10月末時点84.6%、大学生は74.1%、いずれも前年の同時期を上回る状況になっております。今後も引き続き、一人でも多くの方が県内に就職していただけるようハローワークとして取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、6ページ目、1-5でございます。障害者の就労促進でございます。県下の障害者雇用につきましては、取組状況の右下にもございますけれども、就職率は61%、雇用率達成企業の割合は64.2%、また資料に記載しておりませんが、障害者の実雇用率は2.47%です。こちら全国平均は2.33でございますので、いずれも鳥取県内においては全国平均を上回る状況でございます。これについては県内の障害者雇用に対する意識の高さもあり、着実にそういったものは進んでいる状況にあると思えます。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、障害の特性に応じたサポーターによる就労支援等を通じて、また企業に対する指導、雇入れ支援、障害者本人への就労支援について取り組んでおられる状況でございます。

右側の取組状況になりますけれども、おおむね例年ベースで進んできているところございます。

今後ですけれども、令和7年度には除外率の引下げ、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられるということで、引き続き事業所、求職者双方への支援を続けてまいりたいと思えます。また、達成企業割合、就職率はいずれも高い数値にあるというふうに説明しましたが、これは裏を返せば、4割弱の企業は未達成であるということ、また就職率が高いということは、求職者自体が足りていないということを示しているというふうに認識しております。

そういった問題意識の下、これまでの取組に加えて、今、我々は福祉から一般への就労移行というのをテーマに、求職者の方を掘り起こしていくという取組も必要ではないかと考えております。そういった取組を積極的に行ってまいりたいというふうに思っております。

続いて7ページ目です。高齢者の就労・就業機会の確保。働く意欲のある高齢者の方が、年齢に関わりなくその能力、経験を発揮できるよう支援していくことが重要になっており

ます。高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をしまして、70歳雇用推進プランナーというのがございますので、そちらと連携して、70歳までの就業機会確保に向けた企業への環境整備の支援であったり、ハローワーク鳥取とハローワーク米子に設置しております生涯現役支援窓口というのがございますので、そちらを通じたマッチングの支援、また雇用によらない臨時的、短期的な、軽易な就労を希望する方にはシルバー人材センターに誘導するなど、そういった支援を行っているところでございます。

こちらの生涯現役支援窓口について、職業生活設計を含めた支援、例えば年金といった社会保障制度の説明であったり、人生設計を踏まえた生活費用の試算であったり、年金などの社会保障制度を踏まえた働き方の提案といった、そういった職業生活の再設計から支援を行っているというのが特徴的なコーナーになっております。取組状況については、就職率については前年同期を上回る状況にございます。

今後は引き続き、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を進めていき、関係機関と連携して70歳までの就業機会確保の環境整備に努めてまいりたいと思っております。

続いて8ページ目になります。就職氷河期世代の活躍支援でございます。氷河期世代の支援につきましては、希望する職業とのギャップであったり、実社会での経験不足といった個々に抱える課題に対して、それぞれの状況に応じた細かな支援が必要になっております。政府方針としても、令和6年度までを集中的な取組期間として位置づけられているところでございます。そういった方は、(4)にございますけれども、鳥取労働局としてはとっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム、こういったものを設置しまして、県であったり、労使関係団体、支援機関等と地域一体となった支援の推進を図っているところでございます。

ハローワーク鳥取は、氷河期専門窓口というものがございまして、職業相談、職業紹介、また定着までの伴走型の支援であったり、職場体験を通じたマッチング、また助成金を活用した雇入れ支援というものを行ってございます。

取組状況のほうでございますけれども、正社員就職件数なども順調に推移してきている状況にございます。

本年度が集中的取組期間の最終年度になりますので、これまでの取組の集大成となりますように、引き続き専門窓口による伴走型支援などを通じてきめ細かな支援を行ってまいりたいと思っております。

○前田労働基準部長 引き続きまして、9ページを御覧いただきたいと思います。最低賃金の関係でございます。業務改善助成金につきましては、後ほど御説明させていただきますが、その改善助成金の周知・活用促進ということで、県下広くに周知をさせていただいてございます。あと、2番目といたしまして、働き方改革サポートオフィス鳥取によりワンストップの相談窓口で、総合的な支援をさせていただいてございます。

最低賃金と業務改善助成金等の周知状況については、資料右をみていただきますと、日本海新聞の折り込みチラシとして、これは県と連携させていただきまして、14万部を配布させていただいてございます。また、ハローワークへの求人提出事業場のうち、改正最低賃金を下回る事業場に対しまして、県と連名によって案内文書を発送したりとか、そういった取組をさせていただいてございます。

続いて10ページを御覧いただきたいと思います。鳥取県の最低賃金につきましては、7月から8月にかけて、7回にわたり最低賃金の専門部会で御審議いただきました。そこで、今年の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）最低賃金でございますけれども、鳥取県では、電子部品等最低賃金、それと各種商品小売業最低賃金、これら2種類がございます。こちら9月から10月にかけて、各専門部会で御審議いただきまして、そのうち電子部品等最低賃金につきましては、今月の19日に発効する予定でございます。各種商品小売業最低賃金につきましては、今年は改正に係る審議が行われませんでしたので、10月5日の鳥取県最低賃金の発効に伴いまして、県最賃が適用されております。

改正最低賃金額の周知についてでございますけれども、先ほど業務改善助成金について触れましたけれども、いろいろとリーフレット等を配って周知しているところでございます。

あと、企業の賃金引上げへの支援ということでございますけれども、監督署のほうで、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域・業種・職種ごとの平均的な賃金額を示した資料、こういったものを提供させていただきまして、企業の賃金引上げへの支援をさせていただいているところでございます。

今後の方向性としていたしましては、引き続き、最低賃金につきまして、周知徹底をしていくということでございます。また、年明けでございますけれども、1月から3月にかけて、最低賃金が守られているかどうか、これにつきまして確認するために、集中的に監督を行う予定としております。

○岡田雇用環境・均等室長 業務改善助成金の申請状況について、審査と支給を担当しております雇用環境・均等室のほうから御説明させていただきます。

本日、差し替えの資料をお配りしております18の資料をお手元に御準備ください。この資料の下側に折れ線グラフがございますが、これが申請件数の推移でございます。青が令和5年度、赤が令和6年度の申請状況でございます。令和6年度は9月に132件の申請がございました。昨年の約2倍の申請件数となっております。今年は、昨年以上に最低賃金引上げ額が多かったということもあると思われまじけれども、業務改善助成金の支給要領そのものが昨年度と変更になっているという要因もございます。

少し細くなるんですけども、昨年の8月に、支給要領の改定が令和5年度はございまして、賃金の引上げと設備投資を行う前に、交付申請という申請行為を行う必要があったものを、賃金は先に引き上げておいていただいて、設備投資の計画だけを後から出すということで構わないというような要綱の変更がございました。そのため、9月の申請についてはそれほどでもなく、その後10月以降も引き続き申請がされたということがございます。申請期限が1月31日でございますので、1月にも駆け込みの申請があったという形になっております。また、昨年度は申請回数2回までということがございましたので、2回申請された事業所もございました。

今年につきましては、1回限りということになっておりますし、また従来 of 形に戻りまして、賃金の引上げの前に、賃金引上げ計画と設備投資の計画を出してくださいという形に変更になって、元に戻っているということがございます。そのため、9月に、最低賃金の公示後に申請が増加したということで、9月の公示後から10月5日までの間に、改定後の最低賃金まで引き上げますという計画を届けていただくという形の申請が集中しております。9月にこのように多くの申請をいただきましたことと、また本省から示達される予算の枠内での決定ということがございますので、申請件数に関しての決定件数が少なく、決定が滞っているというような状態がございます。労働局といたしましては、ほかの部署からの応援体制を組んで審査を進めるということにしておりまして、今月中旬以降、交付決定が進むというふうな体制を組んで適切な審査を進めているというところでございます。

業務改善助成金の申請状況については、以上でございます。

行政運営の実施状況についての資料のほうにお戻りいただけますでしょうか。私のほうから続けて、11ページの働き方改革による働きやすい職場づくりの説明をさせていただきます。

(1) 労働時間の短縮には生産性の向上が不可欠でございますので、労働局では、働き方改革推進支援助成金などの支援策について周知するとともに、職員やコンサルタントが企業を訪問して相談対応を行っております。また、11月を長時間労働削減、取引環境の見直しの広報月間としていることから、右枠にありますとおり、団体への協力要請などの集中的な広報を行っております。

(2) の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の推進についてでございますが、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のほうを実施しております、法の履行確保を図っているところです。指導に当たりましては、監督署から情報提供により、指導対象企業の情報を的確に把握しております、効率的な指導を実施しております。指導件数につきましては、右枠の(2)、①のとおりです。

また、(2)、②の年収の壁・支援強化パッケージにつきましては、このパッケージの中に含まれているキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについて、説明会による周知、それから会合における資料配付などにより周知を行いました。

また、(3) 監督署においても、労働時間法制の周知や短縮のための支援策について、説明会の開催や企業訪問による支援を行っているところです。

続いて、12ページを1枚見ていただけますでしょうか。

(4) 働き方改革サポートオフィスの取組です。サポートオフィスでは、窓口での相談対応、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おります。

取組状況は右枠のとおりでございます。相談件数のほうが少し年間目標のほうからすると低調な状況ではございますが、月ごとの相談件数を把握しておりますが、最近になって盛り返してきているということで、今後、年間目標の達成に向けて、労働局のほうもオフィスの周知を行っていくこととしております。

(5) 鳥取働き方改革推進会議の取組でございます。推進会議では7月に会議を開催し、構成団体の取組についての情報の共有と、11月に働き方改革推進キャンペーンを開催し、機運の向上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の隅のほうに掲載しております。ちょっと見にくいですが、11月1日と22日を年次有給休暇取得推奨デーと設定しております。この日は、鳥取市、倉吉市、琴浦町の公立学校と県立高校も学校休業日としているところです。年次有給休暇取得推奨デーにこの日を設定することで、連続休暇ということになりますので、保護者も休暇を取って子供と家族の時間をつ

くろうという県教育委員会と連携した取組になっております。また、働き方改革川柳を昨年に引き続き、今年も労働局ホームページのほうで募集し、来年のリーフレットにこのような形で活用する予定としております。

今後の取組については、引き続き監督署との連携により、パート・有期雇用労働法や労働者派遣法の企業指導と、それから各種支援策の周知、働き方改革サポートオフィスの活用促進を図っていくこととしております。

働き方改革の推進については以上です。

○前田労働基準部長 続きます、13ページの長時間労働の抑制の関係です。

①でございますけれども、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ございます。

②といたしまして、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、先月でございますけれども、過労死等防止啓発月間ということで、その月間中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いました。そのキャンペーンの取組内容といたしまして、1つ目でございますけれども、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、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催。3つ目が、労使団体等への要請行動でございます。シンポジウムの開催、要請等につきまして、労使団体に御協力いただきましてどうもありがとうございました。ホームページ等でも掲載して周知等していただきまして本当にありがとうございました。

(2)の時間外・休日労働の上限が適用される建設業、自動車運転者、医師等の時間外・休日労働等の短縮等に向けた支援ということでございますけれども、監督署によります個別企業への訪問支援ですとか、関係団体の皆様と連携した説明会を行っているところでございます。

(3)年次有給休暇の取得促進等でございますが、労使団体への要請をさせていただきましたし、鳥取版の周知リーフレットの配布、そして職員による個別企業訪問などを実施しているところでございます。

続きます、14ページでございます。こちらからは安全衛生で、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取組の内容になります。

主な取組内容でございますけれども、第14次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止対策を推進してございます。14ページには、労働災害防止対策につきまして書かれてございますけれども、この14次労働災害防止計画といいますのが、令和5年度から令

和9年度までの5か年計画ということで、この審議会でも御審議いただいて了承いただいた計画でございまして、これに基づきまして労働災害防止対策を推進しているというところでございます。今年度は2年度目ということでございますので、①から④までを重点的に取り組んでいるところでございます。①につきましては、今年も7月1日から7日までを期間とする全国安全週間で、労働局長や監督署長によるパトロールを実施いたしまして、安全意識の啓発を行ったところでございます。

この取組の写真が、15ページになりますけど、右下にございます。御覧いただきたいと思いますが、パトロールの状況でございまして、今年は、熱中症にも気をつけないといけないということで、クールワークキャンペーン、STOP！熱中症ということで、熱中症も防ごうということで、現場のほうでパトロールで啓発をしたところでございます。これは県道網代港岩美停車場線の橋梁工事の現場だったんですけれども、局長、健康安全課長がパトロールをいたしまして、現場のほうでも熱中症対策をしっかりと取り組んでいるということと、外国人労働者の方に対しても安全衛生関係の啓発をしているということを確認したところでございます。

ちょっと資料は戻りまして、②及び③でございましてけれども、転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害防止のため、県内で多くの施設や店舗を展開している介護施設ですとか小売業の事業者、そして行政関係団体を構成員といたします+S a f e協議会というのをつくりまして、これを開催しているところでございます。

高年齢労働者の転倒災害が多いということでございますので、集団的な指導ですとか、個別的な指導といったあらゆる機会を捉えまして、高年齢労働者の労働災害防止のための取組をしているところでございまして、こういった取組をするかということは、エイジフレンドリーガイドラインというのがございまして、その中に取組が記載してありますので、そういったものを使って周知啓発を進めているところでございます。

④につきましては、陸上貨物運送業、建設業、製造業、林業という業種別の労働災害防止対策ということになるわけでございますけれども、それぞれ監督署のほうで集団的な指導ですとか、個別的な指導を行いまして、業種ごとに労働災害防止のためのガイドラインがございまして、それを周知しているというところでございます。特に、鳥取県では林業が盛んということでもございますので、林野庁などの関係機関、あと県の林業の担当と連携して取り組むこととしてございまして、実際に、上期で森林監督署や県庁などの関係機関と一緒にパトロールをしました。

続きまして、15ページのメンタルヘルスの関係でございますけれども、①から③のとおりに取り組んでいるところであります。①につきましては、ストレスチェックの実施を含む健康確保対策の推進ということで、監督署で個別指導を行っておりますし、あわせて鳥取産業保健総合支援センターと、あとは監督署ごとに設置されております地域産業保健センター、これは50人未満の事業場を対象とするというものでありますけれども、そういったところの利用勧奨を行っているところでございます。

②につきましては、産業保健総合支援センターのほか、関係機関と連携したセミナー等の開催ということでございまして、上半期の取組を記載しているところであります。そのほか、業界団体の皆様からの依頼に対応する形で、労働局とか監督署のほうでも講演とかセミナーそういった機会を通じて労働者の健康確保対策について説明をさせていただいているところであります。

③につきましては、鳥取労働局が事務局ですけれども、鳥取県地域両立支援推進チームというのがございまして、これを中心に取組を進めております。その推進チーム会議自体につきましては、これは8月に開催いたしまして、構成員の取組、こういったことをされているのかといったようなことを、このチーム間の中で共有させていただいて、いい事例というか、そういったものがあれば、広げていこうと、まずは事例の共有ということでさせていただいているところであります。

新たな取組といたしまして、県内の事業場で治療と仕事の両立支援、まず実態を把握し、それを今後の検討に役立てようということでアンケートを10人以上の規模の事業場に御協力いただいて実施しました。約2,000事業場ということで聞いております。

今後の方向性ということで、14次労働災害防止推進計画の記載事項を着実に実施していくということと、あと今後、冬季というか、山陰も冬になりましたので、冬季における降雪ですとか、雪が降ることによるとか、地面が凍結することによる転倒というの、今後多く発生してくるということでございますので、そういったところについて気をつけていただくように周知していく、あとは、今、年末までゼロ災55という運動に取り組んでいるんですけれども、各監督署や、関係機関の方々とも協力いたしまして、パトロール等を通じて「ゼロ災でいこう」としております。

○岡田雇用環境・均等室長 続きまして、16ページのほうを御覧ください。仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

(1) 育児・介護休業法に沿った規定の整備とその制度の運用及び次世代法に基づく行

動計画の届出と公表について企業指導を行っているところです。

企業の指導件数と相談件数につきましては取組状況のとおりです。また、行動計画の届出率を（１）の②のところに記載させていただいておりますけれども、行動計画につきましては100%の、義務企業は届出ができているということでございます。

続きまして、（２）仕事と育児、両立がしやすい環境整備のための取組支援でございます。本省の委託事業としてプランナーの派遣事業というものがございますので、そういう制度の周知や、あと両立支援助成金の活用を促進するというところで、仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備を支援しているところです。

助成金の活用状況は、右枠の（２）の③のところでございます。この助成金につきましては、子育て支援のための助成金と、それから介護離職を防止するという目的の助成金もございますので、支給状況を記載しております。その下（３）はくるみん認定の件数でございます。くるみん認定につきましても、取得に向けての企業支援を行っております。認定企業はここに記載のとおりでございます。今年度もくるみん認定企業は少しずつ増えているということでございます。

今後の方向性についてです。育児・介護休業法が今年５月に改正がございまして、来年４月から段階的に施行されます。改正事項については、本日の資料の３２にお入れしておりますので、また後ほど御覧いただければと思いますが、主な内容といたしましては、子育て期の時差出勤やテレワークなどの柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、それから介護離職防止のため、仕事と介護の両立のための研修や相談窓口の設置などの制度などが追加されているところです。

この改正法につきまして、県と共催によりまして１２月から１月の間に県内３か所で説明会を開催し、施行に向けての周知を進めていくこととしております。

続きまして、１７ページ、総合的ハラスメント防止対策の推進のところを御説明させていただきます。

職場のハラスメントにつきましては、ここにあります男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、それから労推法にそれぞれ、セクハラ、マタハラ、パワハラなどの防止対策について定められているところです。カスタマーハラスメントにつきましては、就活生に対するセクシュルハラスメントと併せまして、法制化に向けて中央のほうで議論が進められているところがございます。上半期につきましては、関係団体や機関の会合を活用した周知と、防止対策についての企業指導を行っております。

ハラスメント防止に関する周知件数と指導件数は右枠のとおりでございます。指導件数につきましては、ここに記載のとおりですけれども、1社に対して複数のハラスメント防止を指導することがございまして、合計すると22社に対しての85件の指導ということになりました。指導対象となった企業のうち、約8割に何らかの不備があつて指導を行つております。

相談件数について、ここで、申し訳ございません、件数466件とありますが、合計に間違いがございまして486件でございますので、修正をお願いいたします。昨年の同期の相談件数は474件でございましたので、同程度の相談状況というふうに思っております。

今後の方向性につきまして、引き続き防止対策の企業指導と丁寧な相談対応、それから解決に向けた紛争解決制度の利用を促してまいりたいというふうに思っております。また、12月がハラスメント撲滅月間ということでございますので、労働局ではセミナーを開催いたしまして、積極的な周知を行うこととしております。

令和6年度の行政運営の実施状況の説明については以上でございます。

○多田会長 はい、ありがとうございました。

今、事務局のほうから、令和6年度の鳥取労働局の行政運営状況についての説明がありました。

御質問、御意見につきましては、次の議事もこれに関連するところがありますので、後ほどまとめて発言をいただきたいというふうに思います。

続きまして、議事の(4)に入ります。議事の(4)、令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果について、事務局のほうから説明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、インデックス38番、一番最後のほうにあると思います。こちらを御覧いただけたらと思います。ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果を公表しますというプレスリリースを添付しております。

まず、ハローワーク評価というものですけれども、全国のハローワークを労働市場の状況であつたり業務量が同程度のハローワークで、11のグループに分けて業務ごとに目標値を設定しまして、その達成状況について4段階、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための取組が必要」の相対評価を実施しまして、業務改善につなげていくというものでございます。プレスリリースの1枚目にありますとおり、県

下の3所、鳥取所、米子所、倉吉所ともに標準的な成果に位置づけられております。これを1枚めくっていただきまして、この資料でいうと3ページ目、横置きハローワーク総合評価の評価指標の構成という資料がございますけれども、こちらを御覧いただきますと、1の共通の評価指標、こちら全ハローワーク共通の指標になっておりまして、2番目の地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標、こちらはハローワークごとに、それぞれ重点的に取り組む業務について選択して指標としているところでございます。

その後、各所それぞれ分析のものがございますけれども、総じて言えることがありまして、2のこのハローワークごとに選択する指標については、まあおおむねどこも良好な成績を収めているんですけども、1番の全ハローワーク共通の評価指標について、この就職件数と求人充足数、こちらが3所とも未達成になっております。要因として考えられるものとしましては、求職者が特に減っているわけではない、むしろ増えているということで、それ以上に求人の数が減っている状況がございます。それによりまして、正社員の就職であったり、求職者と求人とのマッチングに課題があったことが一因にあるかなというふうに考えております。

一方で、人手不足の状況というのは、求人が減ったとはいえ求人倍率は1.2倍を超える状況がずっと続いておりますので、人手不足の状況は続いている状況にあるとは考えておりますけれども、求人を出してもなかなか充足しないというそういう状況がありますので、これまた3所ともに補助指標でございます。満足度、求人者からの満足度が3所とも下回っております。これはやっぱり充足がうまくいっていないという求人者の方からの評価が如実に現れているのかなというふうに考えております。

今年度は、ハローワークのプレゼンスをしっかりと高めていこうということのスローガンにしております。繰り返しハローワークを利用させていただくこととなります求人者の方の支援を充実させていきまして、マッチング機能を高めるべく一丸になって取組を進めて、サービス向上に努めてまいりたい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。

ただいま議事の(4)の説明をいただきました。

これで議事の(3)の説明と議事の(4)の説明が全て終わりました、これまでの説明に関しまして、御質問あるいは御意見を委員の皆様からいただきたいと思っております。挙手で発言をお願いしたいと思っておりますが、議事録の作成上、御発言の前にお名前をお願いしたい

と思います。よろしくお願いいたします。

それでは、どういうところからでも結構ですので、挙手をお願いできたらと思いますがいかがでしょうか。

○福田委員 使用者委員の福田と申します。よろしくお願いいたします。

17ページの総合的なハラスメントの対策の推進の報告を頂戴した中で、8割ぐらいに問題がありましたと、486件の中で8割ぐらいに問題がありましたということ、その問題というのはどういったものだったのか、ちょっと二、三、事例を教えてくださいたいのが1つと、紛争解決事例の下側のパワハラ行為について云々という部分がございますよね。パワハラ行為について相談のあったものに対して、いわゆる相談をしてきた者に対して注意を行ったのか、パワハラをしたとされる人に注意をしたのか、なぜ解決金を支払うことになったのか、ちょっとそこを教えてくださいたいです。お願いします。

○多田会長 ありがとうございます。

2点ありましたけども。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうから御回答させていただきます。福田委員、御質問ありがとうございます。

まず1点目、ハラスメントについての企業指導、どういう問題点があったかということでございますけれども、多いのは、パワーハラスメントが令和4年に法制化されたということで、一番最後に法制化されているものですから、それに関しての防止対策がまだ不十分であったり、あと、相談窓口の設置ができていないというような指導内容が多くございました。企業指導に対しては、この4つのハラスメントについて全て防止するという企業方針を社内で周知して、併せて相談窓口を設置していることも周知してというような周知対策がメインでございますので、その対策ができていなかったというものが多くございます。

また、2つ目の御質問は、紛争解決事例の下側の御質問かと思っておりますけれども、すみません、もう少し細かく書けばよかったなと思うんですけども。ハラスメントの行為者に対して相談に基づいて注意をしたということですが、その事実認定の判断が不当ということで、まあ本人としてはハラスメントを行ったというような認識がないままに会社が注意を行った、注意されてしまったということを感じているということでございます。

なぜ解決金に至ったかということですが、この事案につきましては、パワハラの行

為者としての注意を受けたということ以外に、労務関係一般に、例えば労働時間管理が適切でないとか、ふだんの業務の与え方に納得していないとか、そういうもろもろほかの要因も含んでおりました、年次有給休暇が取りにくかったとか、そういうものを含めた解決金ということでございまして、どの部分がパワハラに関係する解決金なのかというそういう算定というか計算はしませんので、全体として労使で合意を取れるところが解決金という形になったということでございます。

○福田委員 分かりました。ありがとうございます。

○多田会長 はい、ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

○中野委員 公益委員の中野です。

まず9ページ、行政運営状況の9ページのところの業務改善助成金の申請件数等の御説明がありましたけども、本日、資料18というところで追加で頂いたものと、あとその前の資料17、業務改善助成金の御案内というところのこの2点を見ていて感じるんですけども、先ほど室長のお話がありましたけど、9月に前年よりも倍近い申請件数があったというところで、これは本来は申請前に賃金引上げを行うと、それは対象にならないというところになるのかなと思います。昨年度は、賃金引き上げた後に交付申請を行っても、まあいいですよという特例があったために、ずっと1月まで申請ができたというふうに認識しているんですけども、今年の業務改善助成金を見ると、令和6年12月27日まで申請ができますという話になっているんですが、実際はできないというような企業も多いんじゃないかなと思っております。これは、全国的にこういう状況になっているんでしょうか、教えていただけますか。

○多田会長 はい、よろしく申し上げます。

○岡田雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうから説明させていただきます。

支給要領の改正につきましては、中野委員の御理解のとおりでございます。申請につきましては、この助成金を最も有効に活用しようとした場合には、最低賃金の引上げに併せて、例えば今、前年度の最低賃金900円でしたけれども、900円を957円に引き上げる必要がありますが、賃金の引上げ前の申請でなければなりませんので、9月に今年の最低賃金が957円になりますということが分かった段階で、賃金引上げ計画を最低賃金改定日の10月5日より前に出すというのが最も効率的な申請になりますので、9月にこのような高い山になったということでございます。

昨年につきましては、最低賃金に併せて賃金は引上げといてもらって構いません、ただし、設備投資の計画、事業実施計画につきましては、申請を行っていただいて決定を経た上で行ってくださいということになっていましたので、賃金は先に引き上げているものから、900円に引き上げましたという申請が10月、11月以降もずっとできたというこの差がここに現れているということでございます。

○中野委員 ありがとうございます。全国的に、全国の労働局と同じとっていいんですね。

○岡田雇用環境・均等室長 そうですね。

○中野委員 申請期限は12月27日。

○岡田雇用環境・均等室長 そうです。

○中野委員 はい。

○岡田雇用環境・均等室長 これにつきまして、事業実施計画が1月31日までの事業ということですので、1か月間しかないの、今後、支給要領の改正の動きが出ておりました、申請期限を1月31日までに延ばし、事業実施計画も2月末まで延ばすというような計画があると聞いてはおりますけれども、まだ正式通知は来ていないところではございます。

全国についても、このような形で、大体全国的に9月の申請件数は前年度の2.5倍で、鳥取は2倍ですので、全国より申請件数の増加幅というのは少なめとも言えるかもしれませんが、傾向としては同じでございます。

○中野委員 はい、分かりました。

9月、ちょっと駆け込みみたいな感じで突出するので、担当される方は大変かなと思いますけども。

令和5年度、900円に上がったときの最低賃金以下のところの影響率という指標があるんですけども、それが令和5年は、15%で約1万2,000人の方が900円に上げると最賃以下になりますよというデータがあります。令和6年は、957円になるとその影響率が27%ということで、2万4,000人が下回りますよという、そういう状況の中で、影響率がすごく高くなっているのにその特例みたいなものが使えないというのは国のほうの方針なので仕方がないのかなと思いますけど、何とかならなかったのかなというふうには感じていますので、もしも国のほうに意見として言える機会がありましたらその辺を、今後も来年も続くんじゃないかなと思いますので、お願いしたいと思います。以上で

す。

○岡田雇用環境・均等室長 この地方労働審議会のほうで委員から御意見があった旨、本省の担当課のほうにお伝えさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○多田会長 はい、ありがとうございます。

賃金引上げ、1,500円というのが目標になって動いていますけども、今後そういう問題が起きてくると思いますので、よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

それでは、私のほうから2点質問したいんですけども。

1つは、就職氷河期の話がありました、8ページですかね、就職氷河期世代ということで、今、上のほうの方は50代ぐらいになっているかもしれませんが、この世代の支援取組というのが、今年度で終わるといふふうなお話があったと思うんですけども、いろいろこの世代の方、苦勞されていると思うんですが、今後、来年度以降、どういうふうになるのかということをお願いしたいのが1つと、それから、2つ目は、15ページのところですか、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備とことでもありますけども、私、今、鳥取大学で仕事をしていますけども、若い学生がメンタル面でちょっといろいろ鬱とかということで、合理的配慮が必要な学生が増えているというようなことがあります、私もゼミの運営などで結構苦勞しているところがあるんですけども、そういう学生たちが卒業して社会人になって企業に入られるというところで、なかなか今、労働環境がいろいろ厳しい中で、非常に企業の方も御苦勞されているんじゃないかと思うんですが、この辺りの現状というんですか、どういうふうな状況なのかというのを教えていただければと思うんですけども。

○森脇職業安定部長 まず、就職氷河期の関係でお答えさせていただきます。今年度までは集中取組期間とされておるといことでして、来年度以降はどうなるのかということなんですけども、この支援自体はなくなるわけではなく、就職氷河期世代という言い方をもうせずに、聞いているところによるとミドル世代、中高年を幅広く対象とした不安定就労にある方、そういった方たちの支援を引き続き行っていくというふうに聞いております。まだ具体的な指示等は来ておりませんが、そういった形になろうと思います。不安定就労の方、ひきこもりの方、長期無業者というのは引き続きございますので、そういった支援はハローワーク、また長期無業者のサポステ等ございますし、ひきこもり支援、県のほうでやっている、そういった方々と密に連携しながら、不安定就労にある方の支援は

継続して行っていくというふうになると思っております。

○多田会長 そうすると、引き続き支援がなされるということですね。

○森脇職業安定部長 そうですね。名称とか対象者はもっと広がったりとかということはあるかと思えますけれども、支援自体は続けていくことになるかなと。中身がちょっと変わるかもしれませんが、支援自体は引き続き行っていくということになると思います。

○多田会長 はい、分かりました。

○前田労働基準部長 メンタル関係ということでございますけれども、県内でどのぐらいの方がメンタルになっているかという統計的なものは持っていないところなんですけれども、ただ労働局のほうで安全衛生関係対策を進めていく上で、14次防ということで申し上げたんですけれども、その計画の中の取組といたしまして、事業場でストレスチェックというのをやっていただけませんかというようなことをしているところでございます。

目標として掲げておりますのが、例えば50人未満の事業場であれば、ストレスチェック実施の割合を令和9年までに70%にしようということを掲げております。現状はどうかと申しますと、労働局のほうで調査した結果では、ストレスチェックをやっておられる50人未満のところはどれぐらいあるんですかということで、「はい」というふうにお答えになっているところは、小売業ですとか、卸売業など70%、73%といったような数字が出ているところであります。そういったところを踏まえまして、労働局といたしましても、業種別の対策を取れるのであれば業種別にそういったストレスチェックの必要性というのを訴えていきたいというふうに思っておりますし、例えばメンタル面での、なぜそういうストレスがたまってくるかということにつきましては、やはり医学的な視点というのにも必要だと思います。先月、過労死防止対策の一環で、セミナーをやったんですね、11月20日に。そのときに、御講演いただいた産業医の先生がおっしゃっていたことが、非常に参考になると思ったんですけれども、職場の人間関係というか、そういった関係性が非常に重要であって、それはどういった原因でストレスになっているかというのが分かればそこを改善していきなり、あるいは労働者個人がこれはストレスなんだとか、今の状態を把握するとか、そういったことが必要だということで、ストレスのセルフチェックというか、自分自身でどういう状態になっているかというところを確認することも必要だということでございます。労働局、監督署といたしましても、そういったメンタルヘルス対策の取組について、引き続き進めていきたいと思っております。

○多田会長 はい、ありがとうございました。

メンタルヘルスとなるとやっぱり、職場の人間関係が起因することが非常に大きいんじゃないかなと思うんですけども、そうなるると特に小規模な企業でそういうことが発生しやすいところもあるかなというように思いますし、そういう意味では鳥取県の企業は小規模な企業が多いですから、そういうところでメンタルヘルスの相談窓口といいますか、そういうふうなものが設けられていたりとか、きめ細かな対策が必要だと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○前田労働基準部長 地域ごとに地域産業保健推進センターが、県内3か所、監督署の管轄ごとに設けられておりますので、小規模事業場はそこで無料で、産業保健のサービスを受けることができるということでございます。少しずつ利用率も上がってきているかなという感じはあるんですけども、引き続き周知していきたいというふうに考えてございます。

○多田会長 ありがとうございます。ぜひよろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

○中野委員 公益委員の中野です。

13ページの長時間労働の監督指導みたいな取組状況の説明がありましたけども、そこに56事業場と今回数字が上がっています。毎年10月頃に前年度の監督指導結果というのを局のほうでプレスされると思うんですけども、近年では250から300ぐらいは監督指導をされているのかなという具合に思っているんですが、今回この56というのからいくと来年はすごく少なくなるのでしょうかというのがまず1つと、あと仕事柄いろいろな事業所の方と話をさせてもらう機会があるんですけども、監督指導を受けたときに監督官によって残業記録簿というんですか、それとタイムカードなどの客観的な把握する時間との打刻時間ですか、乖離時間が1分でもあったらやっぱりちゃんと集計して報告してくださいと言う監督官もあれば、15分単位ぐらいでいいですよと言う監督官もおられて、それぞれの事業所で、監督官によってひょっとしたら違うような認識が、認識というか指導がされているのかなと思ったりもするんですけども、その辺りについて本省からの通達なり、乖離時間に対する考え方というのはどういうふうにしていったらいいか教えていただけますか。

○多田会長 はい、よろしく願いします。

○前田労働基準部長 まず、1点目の質問ですけども、監督対象事業場数のところですが、長時間労働で80時間超えをしていると考えられる事業場に対する監督指導というと

ころで、ある意味対象を絞って実施していることから、年度によってその監督をした事業場数というのは変動しているというところではございます。なので、いろんなその要因を分析というか、情報を基に監督をする対象の事業場を選定して監督署で対応しているので、今後、その長時間労働が引き続き県内で多い状態、あるいはかなり増えていくということであれば、必然的に対象事業場数は増えていくというふうに考えているところでもあります。

2点目でありますけれども、労働時間の関係の監督官によって指導にばらつきというか、それがあつるんじゃないかという御指摘だと思いますけれども、一般論でお話ししますと、本省からの通達では、労働時間の関係では客観的にみて使用者の指揮命令下に置かれているかどうかといったところをみていくということで、労働者の行為が使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされていた等の状況があつたかどうか、こういったところを個別具体的にみて判断しましょうということになってございます。ですので、タイムカードと実際の労働時間に仮に乖離とがあつた場合には、つまり、残業を使用者が指示した時間よりタイムカード上の時間が長いといったような状態があつたとした場合には、客観的にみてその労働者が使用者の指揮命令下に置かれていたかどうかと、評価されるか確認する必要がありますので、そこを使用者に監督官としては求め、どういう状態になっているのか確認していただいて、必要な対応を取ってくださいという指導を行うこととなります。

監督官の指導の違いについて、そういったケースが仮にあつた場合には、それは今申し上げたような対応の仕方で確認し、指導していくべきというふうに考えております。

○中野委員 はい、ありがとうございます。

そうですね、1分単位はさすがにちょっと厳しいかなという具合に個人的には考えています。私が思うのは、監督官によって事業所に不公平が生じないようにしていただけたらという具合に思いますので、今後ともよろしく願いいたします。

○前田労働基準部長 やはり、監督機関といたしましては、全国斉一的な取扱いと考えておりますので、今後とも適切に対応してまいります。

○多田会長 はい、ありがとうございました。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

○見生委員 コクヨMVPの見生といいます。

お話が若干ずれることもあるかもしれませんが、I-4の新規学卒者等への就職支援というところについて、ちょっと考えている中で御質問したかったんですけども、新規学卒者そのものに対する支援はもう十分なされていることはこの資料を見ても分かるんですが、

実際の動きでいいますと、採用されました、その後、例えばですけど、自分が就いた職があまり自分に見合っていないとか、あるいは、それはそれでよかったんだけど、ちょっとほかの仕事も経験してみたいななんていう欲求がある方が最近ちらほらいらっしゃるんですね。そうなってくると、もはやその企業を一旦辞めるしかないということになってしまって、特におととしあたりが多かったんですけど、当社でも、5人ぐらい辞められた中に、やはり半数ぐらいそんなことを言って辞められた方がいるんです。以前ですとどちらかというとそれは辞めるための口実に近かったんですけども、最近はやっぱりこういうずっと取組のこともあるんですけど、企業の中でもやはり新卒に対してはかなり手厚くやっているような状況にはなってきています。

その中で、やっぱり本人の意見を聞くと、例えば上司には言えないからということで、私が総務の仕事をしているんですが、そういった方が面談してみるとやっぱりそんなお話が出たりしたというようなことがあって、それで辞めてしまって、そのまま一方通行で自分の思っている道に行けたらいいんですが、後にちょっと聞くと、いや、またちょっと戻ってみたいと思っているみたいな話があったりすることもあるんですね。なので、この学卒者が就職されて、自分のキャリアが形成されるまでの間に対する何か支援みたいなものというのがあればいいなというふうに私は思っていて、そういったことに対するお考えというのが何かあればお聞かせいただきたいなと思っております。

○多田会長 はい、ありがとうございました。

いかがでしょうか。

○森脇職業安定部長 新規学卒者の早期離職の問題は、そうですね、客観的なデータでいうと大体、高卒、大卒の中、3年後に3割、大体それぐらいの方が辞められるという状況にあるのは承知しております。新規学卒、特に高卒とかで入られた方は、入った後の定着支援というのもハローワークのほうではやっておりまして、企業のほうを訪問したり、引き続きそういったこともやっているんですけども、なかなか学生の中では職業に対する意識が、入る前はそんなに高くなかったりして、入ってみてやっぱり違うとか、いやもっと違うことをやりたいと、特に最近は転職を割と簡単に考えがちな傾向にあるというふうにも聞いておりますので、そういった状況をどうしていけばいいのかというお話だと思っておりますが、ハローワークとしては就職活動を始める段階で、いろんなセミナーであったり、こういった職業、こういった仕事がありますよという話をまず知ってもらって、企業の情報を知ってもらって、あと企業を訪問してもらったり、こういった仕事をするんだよとい

うのを実感してもらって、まず職業に向けた意識を形成していく必要があるんだろうと思っております。そういった取組もやっちはいるんですけども、なかなかそれが全員に浸透するのも、していない状況もあって、またすぐ辞めてしまうという状況もあるかと思っております。

ちょっとお答えにはなっていないかもしれないんですけど、私どもとしては、やっぱり入る前の段階から職業に向けた意識をしっかりと身につけてもらう、働くというのはこういうことなんだよというのを知ってもらう、あなたが働こうとしている企業はこういうところだよというのをまず事前に知ってもらう、ミスマッチを減らしていくということがまず一義的には大事なかなというふうに思っております。ちょっとお答えになってないかもしれませんが、はい、そういったふうに考えております。

○見生委員 ありがとうございます。ちょっと私の説明がよくなかった部分があって、いわゆるマッチングのお話というよりは、実際にこの県内に、例えば労働移動の話もあったんですが、若者が成長していったいろんな企業で働けるという状況をつくったほうが、結果的に労働人口が確保できるんじゃないかなと思っていて、私どもの会社に残ってほしいということではなくて、価値のある人材として輩出していきたいというほうが強いです、イメージとしては。そういったことに対する支援がもしあればなと思ったということなので、ちょっと今の、私の説明がよくなかったなと思います。

○森脇職業安定部長 承知しました。真逆のことを申し上げてしまいました。

そういった意味合い、その個人の労働者の、例えば転職するにしても、まずスキルを身につけていただくことが大事だと思うんですけども、そういった意味では、教育訓練、教育訓練給付というのが一つ制度としてございます。自分で雇用保険被保険者の方が訓練を受けてその費用を助成してもらう、一部負担、国のほうがするという制度がございます。今、リ・スキリング等言われておりますので、例えばこういう仕事を今後やってみたいとか、企業に働く中でもこういったスキルを身につけたいというのをいろんな訓練を通じて身につけてもらうと。で、自らの付加価値を高めていって、また次のステップに進んでいくというような方法が、私どもとしては支援できる方法かなと思っておりますが、一方で、聞く中では、労働者をせっかく育てたのに出ていってもらっては困るというような話も一方ではあるので、そこは個人のニーズに沿ってということになります。また、助成金を通じて我々のほうから企業の中でしっかりスキルを上げていくような支援というのはしっかりやっていきますし、個人が望む支援もやっていくんですけども、転職を視野に入れた

というスタンスではちょっと違いますが、それぞれの個人のスキルアップの支援ということとはハローワークのほうでもしっかりやっているといます。それがひいては、円滑な労働移動につながっていくというふうに思っております。

○見生委員 ありがとうございます。お答えのとおり、私としては、いろんな施策も打っていただいて、リ・スキリングのお話もあったのを知っているので、何となくそういうのがあるのは分かってはいるんですが、なかなか企業として若い方にそれを適用していくというのは難しい部分もあるのかなとと思っているんです。どうしても、うちなんかでもまだあるんですが、同じ仕事を何年か続けて一人前になっていくみたいな世界ってどうしてもまだ拭えない部分がありまして、もっと企業側としてはいろんなことをさせてあげたいんですけども、やっぱりお金が足りないとか、それから人手が少ないとか、そんなことが少しあって、若い人に対するパワーが割けないというような部分が実際はあると。そういったことに対する支援がもう少し気楽に使えるようになると、いわゆるいろんなスキルを身につけて価値のある人材になっていくことができる。企業側としてもそれに対する負担が少ないというようなことで、最終的には巡り巡って価値のある人材が自分のところに帰ってくるみたいなことができるんじゃないかなというふうには思っているところです。はい、すみません、以上です。

○多田会長 はい、ありがとうございます。非常に私も参考になりましたけど。

今、終身雇用制度がだんだんと形骸化してきていまして、その中でそういう転職をされる方も、若い人中心に出てきていますけども、そういう状況をやっぱり一つの企業だけで支えていくというのは難しいですので、国の施策と協力しながら、連携してやっていくというのが今後の労働行政かなと、今ちょっと聞いていて思いました。ありがとうございます。

ほかに、いかがでしょうか。

○前田労働基準部長 すみません、先ほど私がお答えさせていただいた長時間労働のところ、補足というか、ちょっと訂正させていただきたいところがありまして、発言させていただきます。

長時間労働で、資料で、中野委員から、56事業場に対しての監督指導というところでお話ございましたが、これ、私、監督対象の事業場数は時によって変動するという内容でお答えしたんですけども、それは一つとして事実ではあるんですけども、この10月末現在で56事業場ということにして、実は11月が過労死等防止対策の重点月間というこ

とでございますので、もっと監督指導しているということでございます。結果として、昨年度の発表の約247、250弱と同程度の事業場に対する監督指導を行うことになるという状況でございます。11月以降も引き続き取組を進めてまいります。

○多田会長 中野委員、よろしいですか。

○中野委員 大丈夫です。

○多田会長 はい。

それでは、どうぞ、澤田委員。

○澤田委員 労働委員の澤田でございます。

行政運営状況についての4ページです。I-3で女性の活躍推進という、一番最初の(1)のところで、賃金の格差を公表するという項目があります。この賃金格差の情報の公表についてということで、取組状況としては、すばらしい、100%がもう公表してあるんだというふうに見ていますが、その公表したことによって次にするのは、どうして賃金格差があるのかとか、雇用管理の改善等というのが②で書いてあります。情報公開を契機とした取組をするという、このことについての、ちょっとうまく言えませんが、公表して、素直に100%の人が公表して、差があることが随分分かったと。そうすると、出さなければよかったなみたいなことにならないのかも含めて、どういうふうな取組と改善をしているというところがお聞きしたいです。以上です。

○岡田雇用環境・均等室長 澤田委員、御質問ありがとうございます。

公表ということそのもの、公表するって、数字をインターネット上に掲載してくださいねという意味なんですけれども、それはこの法律の真の目的とは違うと考えております。なぜならば、公表するということについては恥ずかしくない数字を出したいということも思っていたかと思っておりますし、その数字を改善するに当たっては、ここに書かれています要因分析が必要と考えます。賃金ですので、基本給や職務手当、それから管理職手当、そういう手当類を合算されますが、例えば役職者は男性がほとんどだといった場合に賃金格差は大きくなっていくということが分かってくると思います。そういったことについて女性の活躍、女性の管理職登用を進めていくということで、賃金格差が少なくなるかというようなことを取り組んでいただきたいということもございますし、営業職なども職務手当がつくケースが多いですが、男性が営業職にほとんど就いている、女性は事務職だからそういう手当がつかないというような要因を分析して、その改善に取り組んでいただきたいということがひとつございます。

公表しなければよかったと思われる事業主がいるのでは、ということについては、男女差別的な要因でない場合もあります。例えば、新規学卒で女性の方をたくさん採用したので、若い勤続年数の短い方がたくさん増えているといった場合に、賃金が新入社員は少ないので差が出てきていますよといった場合には、備考欄に知っていただきたい企業の情報を書いていただくということも併せてお願いしていきまして、積極的取組を進めたがゆえに、今現在は差が出ていますであるとか、昨年度の差は5ポイントでしたけど今年は3ポイントに縮まっていますよといったことも、備考欄に書いていただくということがいいのではないかなというふうに思っています。

私どもとしては、現状そのものを問題視するというよりも、これを受けてどういう取組が進んでいるかということのほうを評価するというふうに考えてもおりますので、それも併せて御説明のほうをさせていただいているところでございます。以上です。

○澤田委員 ありがとうございます。何が言いたいかといいますと、男女の賃金格差があるというのが当然のように私たち生きてきたわけですね。いわゆる労働者といえども公務員だって賃金格差はないだろうと言われてきましたが、実はあるんです。そういうことを、例えば公務員でいうと、その首長たちは知らない、気づかない。同じように周りの企業、中小企業が多い鳥取の労働組合の仲間たちは、今言ったような組合があるところはそれでも賃金の男女の格差があるのはおかしいという取組ができるでしょう。でも、冒頭に言ったように、男女の賃金格差があるのが当たり前だと思って今まで生きてきた私たちからすると、企業のトップがそういうものに気づいてもらうために今回の公表があったり、さっき室長が言われたように指導があったり、そういう状況をするためのものだと当然思っていますけども、それについて当然企業のほうは、今言われたように理由があって、女性が多いから、若い女性の採用が多かったので賃金の格差があるとかという、そういうような理解が細かくできればそれでいいのかなというふうには思いましたが、これが格差があるのが当たり前だというまま残っていかないということを希望しながら、発言を終わります。

○多田会長 はい、公表するだけではなくて、公表を活かした労働施策をやっていただきたいということだと思いますけど、はい。

ほかに。どうぞ。

○森委員 労働委員の森と申します。

先日、11月末に県主催の人口戦略フォーラムにて、学生さんが就職活動するための企

業などの情報が少ないということの問題視されておりました。就職説明会は、これを見る限りあちこちでやっているけれども、その情報が行き届いていないのか、学生が意識してアンテナを張っていないのか分かりませんが、アナウンスというか情報発信をもっと活発に行っていただきたいなというふうに思いました。

○森脇職業安定部長 ありがとうございます。

おっしゃられた意見、まさに、私どもの周知が不足している点も大いにあるかと思っております。私も人口戦略フォーラム、客席のほうで聞いていて、学生さんのその話を聞いて、そうかと思ったんですけれども。

そうですね、私ども、就職フェアであったり、企業説明会はやってはいるんですけれども、いらっしゃる求職者の方が企業に対して少ないというのもございます。これやっぱり私どもの周知が足りていないというふうに反省をしております。特に学生さんとかが帰ってくるような、今度12月末にもやる予定になっていますし、お盆の時期にやったりしております。そういった時期、ただ、せっかく年末に帰ってきてフェアに行くかどうかというのもまたあるかと思えます。また逆に、鳥大生なんかは地元に戻っちゃうのでいないという状況になることもまたあるということで、ちょっとやり方はもっと工夫する余地がいろいろあると思っております。まずは、こういうことをやっているんだよというのをしっかり大学等にも出向いて周知をしていかなきゃいけないなというふうに思っております。

○森委員 ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。

私も大学に身を置いておりますので、周知したいなと思えます。

○岡田雇用環境・均等室長 すみません、補足させていただきます。先ほどの安定部長の説明に加えまして、労働局のほうでは毎年、鳥取大学に授業時間をいただいております、学生に対して労働法制の周知をさせていただいております。その中で、ここにあります女性の活躍推進企業データベースで企業選びをされると女性の役職者の割合とか平均勤続年数が長い企業とか、そういうところの情報が取れますよという御案内をさせていただいておりますので、引き続き、このデータベースの活用を学生の方に周知するというのを積極的にさせていただきたいと思えます。以上です。

○多田会長 よろしいでしょうか。

○森委員 はい、ありがとうございます。

○多田会長 はい、どうぞ。

○太田委員 使用者委員の太田でございます。

私のほうからも、実は4ページのほう、先ほどの、女性の活躍推進のところ。全く同じところ、I番のところがちよっと気になっておりまして、ここを拝見する限りは、賃金差異の情報を企業が行う。その後、②のところ、ここが男女の賃金差異の要因分析と雇管理の改善等、取組を促進と書いてございます。これは企業にお任せしますよってということかなっていうふうに受け取ったんですけど、それでよろしいでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 そこについては、要因分析を行ってくださいというふうに促すということでございます。そこまでが義務になっているという意味ではないので、その辺については、問題意識がある事業所、そうでない事業所もありましてばらつきというのはあるかなというふうに思っております。

○太田委員 はい、分かりました。

実はこのところが一番難しいと思っております。企業としては。なぜなら、企業の人事制度自体、例えば本当に均等というものがどういう考え方で均等なのか。例えば、入社してから教育を本当に男女関係なく行う、人事異動も男女関係なく行う、そういうところですよ。そうして例えば、女性の場合は住居を伴う異動を配慮のつもりでさせないとか、そういうことをどう考えると。じゃあ男性だって、住居を伴う移転をしたくないかもしれない、そういうところをどう均等に扱うのかというような、そういう問題が非常にたくさんあると思います。そういうところを、やっぱり一緒になって分析をして、企業にとって何がふさわしいかを相談できるような、そういう仕組みをつくっていただけると企業も取り組みやすいというふうに思っております。

蛇足ですけども、弊社のほうは制度的には完全に男女平等が何十年も前からしておりまして、それから機会の均等というの、今は非常にそのように進めているというふうには考えているところです。

ということで、これは要望みたいな形になってしまいましたが、そこからどうするがとでも大切だなというふうに、会社、企業にも相談に乗っていただけるような、そういう仕組みがあるといいなと思えました。以上です。

○多田会長 はい、ありがとうございます。

何か、リプライがあれば、ちょっとお願いしたいんですけど。

○岡田雇用環境・均等室長 大企業についてはちよっとないんですけども、今後の取組の下のところで、ポツの2つ目のところ、中小企業のための女性活躍推進事業等という

ところでは、ここで委託事業として中小企業に対して、女性活躍についての隘路を指摘して改善を促すということでアドバイザーが派遣されるという事業がございます。その活用も促していくところではございますけれども、それは中小企業に対してというところなので、大企業に対しては私どものほうから問題点を指摘して、その取組を促すということ、なかなかそれを進めていくまでの深い支援というのは、ちょっとできていないというのが実態ではございますけれども。

○太田委員 今後、恐らく、301人以上の企業というところが、人数が下がっていくでしょうから、そこが下がったときが勝負というのは変ですけども、そこが下がったときが、というふうには思っております、やっぱり人数の多い企業さんは制度もいろいろ整えることができますけれども、例えば法務部門を持っているような企業であればいろいろ法律の変更に応じて対応できますけれども、弊社もそうなんですけど、とても法務部門を持てるような余力もないものですから、そういうところの道筋を中小企業にもつけていただけるような、そういうところがあればなと思ってお尋ねをしてみました。

ですので、この人数が下がってくれば企業に問題意識が生まれるでしょうけれども、中小企業さん、その問題意識をどうやって醸成していただけるのかなというところもあると思っているところでございます。

○多田会長 はい、ありがとうございます。

非常に大事な問題かと思えます。ありがとうございます。

時間が迫ってきましたけど、もうお一人ぐらい。

○西村委員 いいですか。すぐに、短時間で終わります。

使用者側委員の経営者協会の西村でございます。

質問ではないので、お願いといいますか意見として言わせていただきますが、9ページ目のところの最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援というところでのお願いでございます。最低賃金の引上げ、賃上げだったり最低賃金の対応というのは企業にとって一番の課題は原資の確保ということになるんですけども、その原資の確保に当たって、今、いろんな行政が対応していただいている支援策というのが、生産性向上に関する投資であったりとか、あるいは人材育成ということで、実際に効果が現れて原資の確保につながるということに対してのタイムラグがかなり、多分あるだろうなという施策でございます。大企業でしたらタイムラグがあったとしても耐えしのげる体力があるんだと思うんですけども、ここで上げられている中小企業であったり小規模事業者とい

うのは、その体力が非常に少ないことが想定されると思っていますので、今後に当たっては、今の支援策も当然必要だと思えますけれども、コロナのときであったりとか、あるいは徳島県が今年やったようなタイムラグを極めて短くするというような対策も必要になってくるんじゃないかなというふうに思っております。

それと、行政のほうも新聞等でも記事が出ていますので、規模感についてなんですけれども、これまで非常に緩やかな感じで最低賃金が上がってきておりましたので、会社が潰れてしまうとかというようなインパクトは多分なかったんだろうなと思うんですけれども、昨今のこの急激な賃上げの上昇、特に最低賃金については問答無用で法的な拘束力もありますので、逆に言うと、原資がなくても上げないといけないというような状況に企業としては追い込まれるわけなので、そういったものに対して、今までのような感覚で支援策が行われるとすると、恐らく本当に潰れてしまう企業というのが出てくるんじゃないかなというふうに思っています。要は、規模感についてもこれまで以上に、要は倍々ゲームみたいな感じで昨今上がってきているわけですから、単純に言って去年の倍とかというような規模感でやらないと、恐らく立ち行かなくなる企業も出てくるんだろうなというふうに思っていますので、そちらについてはぜひ御検討いただきたいなというふうに思っております。以上です。

○多田会長 何か、御意見とかありますか。

○前田労働基準部長 最低賃金の引上げに対する影響等についての御要望、支援策についての御要望ということで受け止めました。御要望の趣旨は私も分かるところでございまして、鳥取県の最低賃金につきましては、鳥取地方最低賃金審議会の公労使の委員でしっかりと御議論いただいた結果と思っております。西村委員がおっしゃいますように、急激な引上げといいますのは、やはり影響を受ける企業さんが少なからずおられるだろうということは分かりますので、今、中央のほうでも経済対策、あるいは補正予算等でいろいろと考えているというふうに聞こえてきているところでございまして、鳥取におけるこの審議会での御意見、御要望を、中央にお伝えしていきたいと思っ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。

もう1人、じゃあ、お願いします。

○木原委員 すみません、手短に。公益代表の鳥取大学、木原と申します。

質問が1点で、要望が1点です。

質問は、資料13ページの長時間労働の話ですけれども、これはコロナ禍を経て、恐ら

く多様な働き方になっているんじゃないかと思います。そういった中で、リモートワークであったりだとかというものを、働き方を時間だけで捉えていいのかというところが課題としてあるんじゃないかなと思いますので、その長時間労働、働き方も、定時出勤であったりだとか裁量労働で働きますみたいな人たちも増えている中で、どのように労働というのを捉えるのかということ、どのようにお考えかというのをお聞かせいただきたいのが1点です。

要望のほうとしては、新規学卒者の話もありますけれども、特に大学生とかは本格的にこれからコロナを経験した子たちが社会に出ていくんですけれども、本当にコミュニケーションが下手で、何ていうんですかね、あまり社会に出たくないからもう大学院に進学しますとかというような子たちも一定数いるんですよ。そうなってきたときに、やっぱりそれが3か月たったらもう辞めますというようなことにもつながっていつているんじゃないかなと思います。そういった中での支援、例えばリモート、先ほどの話じゃないですけども、リモートを推奨する職場環境であったりだとかといったときに、何か支援がありますよであったりだとか、あとやっぱり見慣れないところに働きに行くということにすごく恐怖を感じるような学生も結構増えてきていますので、そういったときにアルバイト経験があるところだったら何となくどうやって働いたらいいかも分かりやすいから、アルバイトから正社員に格上げしますよといったことに対しての何か支援があったりだとかということがあると、もっと新規学卒者というのが働きやすくなるんじゃないかなと思いますので、そういった施策もぜひ御検討いただければというのが要望です。以上です。

○多田会長 はい、それでは、お願いいたします。

○前田労働基準部長 1点目の働き方の多様化に関する見解等ということでございますが、御承知のとおり労働基準法等で労働時間の規制が、これまでいろいろな幾多の改正を踏まえて今の形になってきたというところでもあります。コロナを踏まえて確かにリモートワークというのも増えましたし、ここ何年かで働き方が変わってきたのではないかと考えているところでございます。

働き方の多様化等を受けて、中央のほうで、研究会が開催され、労働基準関係法制に係る諸課題について幅広く議論されたと聞いております。私ども監督機関といたしましては、対応の方向性が決まったならばそれに従って適切な対応を取っていききたいと、このように考えております。

○多田会長 それでは、まだまだ皆さんからの意見を聞きたいんですが、時間が来てしま

いましたので、ここで打ち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、本日貴重な御意見をいただきましたけども、ぜひ生かしていただきまして、引き続き各種の取組について進めて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。

続きまして、議事の（５）、その他とありますけれども、事務局から何かありますでしょうか。

○中嶋総務企画官 事務局からお示しすることはございません。

○多田会長 ありがとうございます。

それでは、本日の議題につきましては全て審議を終えました。御協力ありがとうございました。

この労働行政につきましては、今、物価高の中で賃金の問題、非常に今、年収の壁とかありますし、最低賃金などもかなり注目されていますし、あるいは今日、女性の活躍の話が出ましたけども、やっぱり働きやすい職場をどうやってつくっていくかというようなところ、非常に労働行政、注目されておると思いますので、引き続きこういうやり取り、非常に貴重な場だと思いますけども、頑張ってくださいと思います。

それでは、進行を事務局のほうにお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○中嶋総務企画官 多田会長、円滑に議事を進行していただき誠にありがとうございました。

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

○平川労働局長 今日は本当に長時間にわたりましてありがとうございました。大変いろいろ重要な御指摘をいただきまして、ちょっと時間も足りなくて申し訳ございませんでした。

本当に今日、幅広い御意見をいただきまして、現場レベルでのいろいろな助成金の話ですとか監督官の指導の話といったような具体的な問題の話もございましたし、幅広い御指摘もいただきました。

ちょっと感想的なことになるんですけども、やはり労働施策といいますか労働行政というのが、今日も何回か出ておりますけども、やはり終身雇用とかそういったものがやっぱり崩れてきているという中での話になってきているかと思います。もう本当に昭和みたいな話ですと、仕事を探している人にハローワークが紹介をしてとか、それとは別で労働基

準監督署は労働基準法を守らせて、みたいな状態だったわけですが、現在本当に働き方の多様化ということで、全部有機的に絡んでというふうなお話になってきているかと思っています。

その中で、例えばキャリア教育の話もございましたし、リ・スキリングの話ですとかといったような労働移動ですとか、いろんな企業の条件を整えていって、いろんな人がそれぞれに適したところで働いていただくと、本当に企業様側から、自分のところで抱え込むのではなくて県内全体でというようなお話、大変心強いようなお話もございました。

それで、そういったお話というのは、雇用慣行の話、女性の活躍推進もそうですし、賃金差異もそうですけれども、行政が行政的に法律でするお話とまた別で、雇用慣行の話もありますので、ただこういったいろんな法律ができてきたりする中で、事業所さん、特に小さいところの方などは、やはりなかなか対応も難しいということですので、その支援ですとか、相談ですとか、あと啓発ですとか、あと助成金なども使いながら、そういった企業さんの取組のほうも支援していかなければならないなというふうに思った次第ですので、今日来ていただいておられます労の方もそうですし、使用者の方もそうですけれども、ぜひとも一体と、一丸となって県内の働きやすい職場環境づくりというのを一緒に進めさせていただければというふうに思っています。

本省で決めているようないろんなことにつきましては、本省のほうに地方の現場のほうでこういった声があったということもぜひ伝えさせていただきたいと思っておりますので、引き続き、公労使、それから行政ということで、ぜひ一体となって進めさせていただきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

今日はどうも、長時間にわたりましてありがとうございます。

○中嶋総務企画官 そうしますと、次回の審議会について事務連絡をさせていただきたいと思っております。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考えておるところでございます。具体的な日程につきましては、今調整中ということでございます。後日改めて御連絡をさせていただきたいというふうに思っております。年度末間近で大変皆様お忙しい時期だとは存じますが、どうぞよろしく願いいたしたいというふうに思います。

それでは、以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。