

第40回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和3年3月10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 小林一 土居裕美子 中野聡
労働者代表 澤田陽子 林大介 吉田正
使用者代表 杉原充子 原田昌 福田好延 宮城定幸 米田裕子

【事務局】

石田労働局長 友安総務部長
周藤雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長 谷部職業安定部長
村川総務課長 福田総務企画官 樽見監督課長 黒阪職業安定課長

4 議 題

- (1) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (2) 令和2年度鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策について
- (3) 令和3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) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響から雇用を守るための対応
- (4) 令和2年度鳥取労働局行政運営状況
- (5) 行政運営方針最重点施策における令和2年度と令和3年度の対比表
- (6) 鳥取労働局オンラインセミナーのご案内
- (7) ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
- (8) 令和2年労働災害発生状況（速報）（令和3年1月末現在集計）
- (9) 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- (10) 職場における新型コロナウイルス感染症対策の実施状況を確認しましょう！
- (11) 職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため
～取組の5つのポイント～を確認しましょう！
- (12) 業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となります
- (13) 企業見学ツアー
- (14) 令和2年度ハロートレーニングメディアツアーを実施しました
- (15) 在籍型出向の活用による雇用維持への支援
- (16) コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成
- (17) 就職氷河期世代向け「就職活動支援セミナー」
- (18) 令和3年度 鳥取労働局行政運営方針

6 議 事

○福田総務企画官 皆様、おはようございます。定刻になりましたので、これより始めたいと思います。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして誠に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の福田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

前回に引き続きまして、新型コロナウイルス感染防止対策への御協力をいただきまして誠にありがとうございます。

それでは、まず、当審議会の成立の件につきまして御報告させていただきます。本日は5名の委員の方が御欠席と伺っておりますので、13名の委員の御出席ということで、3分の2以上の出席となります。地方労働審議会令第8条第1項により、本日の会議は有効に成立していることを御報告させていただきます。

それでは、ただいまから第40回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

最初に、事務局から何点か御説明をさせていただきます。

まず、議事録及び発言者の公開についてでございます。当審議会の内容につきましては、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、あらかじめ御了承のほどよろしくお願いいたします。

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1日から3月5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お越しになるかもしれませんので、その点につきましても、あらかじめ御了

承のほどをよろしくお願いいたします。

次に、本日の会議資料についてでございます。資料といたしまして、事前に資料ナンバー1番から16番をお送りさせていただいております。これに加えまして、本日お手元に会議次第と資料ナンバー17番と18番を配付しております。御確認いただきまして、不足のある方はお申し出いただきますようよろしくお願いいたします。

皆様、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、開会に当たりまして、鳥取労働局長石田聡より御挨拶申し上げます。

○石田労働局長 皆様、おはようございます。委員の皆様におかれましては、本日、年度末のお忙しい中、本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

前回、12月開催の審議会におきましては、年度前半の取組などを御説明させていただきました。御意見などを賜ったところでございます。本日は、3点ほど議題がございまして、鳥取県和服裁縫業最低賃改定の必要性について、それと、これまでの令和2年度の鳥取労働局の取組、そして令和3年度鳥取労働局行政運営方針について御説明させていただきます。

今年度の業務運営を振り返りますと、やはり新型コロナウイルスの感染症拡大が、雇用・労働面に大きな影響を及ぼしておりました。毎月発表しています月間有効求人倍率でございますが、中期的に見ますと、昨年5月以降1.2倍台を横ばい傾向で推移しております。この水準自体は、全国的に見ても比較的高い数字にあると言えるのですが、内容を見ますと、例えば求人数につきましては、感染状況が落ち着いたり、あるいはG o T o キャンペーンの効果などによって需要が回復する、それに伴いまして一部の産業では求人が増加するということが見られましたものの、その後、感染状況が再び三たび拡大すると、また減少に転ずるといった状況が繰り返されているという状況でございます。また、新規求職者、仕事を探される方でございますが、全体で見ますと対前年度比較では減少しております。これは、引き続き傾向として変わっていないのですが、その内訳はやはり変化がございまして、例えば、事業主都合による離職者は、対前年度で増加しております。一方で、在職求職者の方ですとか、無業者、自己都合による離職者の方は減少しております。トータルで見ますと減っているという状況ではございますが、事業主都合による離職者が増えているということは、ここは憂慮すべき状況であると思っております。感染状況の拡大ですとか、求人が減少しているという傾向が、この結果、積極的に労働市場に出て行こうとする方が少なくなっているという事が、求人倍率が比較的高水準で推移している

という背景にもあるのではないかと見ております。

こうした状況下におきましては、求職者の方も希望する仕事がなかなか求人減によって見つからないということをごさいます。それに伴いミスマッチが生じるおそれがございします。それが、再就職までの期間が長期化するということにもつながりかねないと懸念しております。ハローワークといたしましては、もちろん希望する職種の求人開拓を行いつつ、あるいは職業訓練によるキャリアアップですとか、未経験分野への移動促進、何よりも個々人の状況に応じたきめ細かなサポートを心がけて、早期に再就職できるような支援に注力していくことを心がけているところでございします。あわせて、これは引き続きになりますが、その離職に至る前の雇用維持支援、例えば、雇用調整助成金ですとか新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金の迅速な支給、それに加え、令和3年度は在籍出向という形による雇用維持に支援を展開していく、というように考えているところでございします。

労働局では、昨日も地域訓練協議会がオンライン開催でしたが、年が明けてから、オンラインによる説明会や会議開催などもかなり増えてきました。この中では、やはり始めたばかりということで、課題もいろいろ出てきているという状況でございします。例えば、説明会を開催しますと、聞いている方の反応がなかなか分からないとか、つかみづらいというような課題があったり、会議システムもいろいろ世の中に大分普及してまいりましたが、あるシステムアプリケーションはセキュリティー上の懸念があるということで、ちょっと参加できないですねというようなお話を頂いたりなど、まだまだノウハウの蓄積が必要な段階であると思っております。

ハローワークでは、まだ試行段階ではありますが、オンラインによる職業紹介なども始めております。こうした政策遂行のための手段も、これから変わらざるを得ない変革期にあると思っております。その中で、労働局が期待される役割を果たしていくために、関係機関並びに委員皆様方の御助力を引き続き賜りたいと思っております。

本日は、労働局の業務全般にわたり、忌憚のない意見、アドバイスをいただければ幸いに存じます。どうぞよろしくお願いたします。

○福田総務企画官 それでは、議事に入ります。

ここからは、小林会長に審議会の運営をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○小林会長 皆さん、おはようございします。御紹介をいただきました小林です。

限られた時間ですので、効率的に運用してまいりたいと思います。御協力をお願いいたします。

皆様のお手元に、本日の議事に関わる資料一式が配付されておりますので、それを御覧いただきながら、会議次第に即して議事を進めさせていただきます。

先ほど御紹介がありましたように、最初に議事録署名人の指名を行います。鳥取地方労働審議会運営規定第6条第1項におきまして、審議会は議事録を作成して、その議事録には会長と会長が指名する委員2名の合計3名が署名することになっております。そして、取りまとめた議事録は公開するとなっております。つきましては、会長のほかに署名する委員として、労働者代表委員の吉田委員、そして使用者代表委員の宮城委員、このお二人にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）御協力をどうぞよろしくお願いたします。

では、早速議事に入ります。本日は、行政運営に関する議題を中心に、その他を含めまして4件用意されております。1つ目は、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について、2つ目には令和2年度の鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策について、3つ目は令和3年度の鳥取労働局行政運営方針（案）であります。現在、国会で令和3年度の予算案が審議中ですので、案ということで提示をいただいております。4つ目はその他となっております。それぞれの議題に即して、委員の皆様から積極的な御意見、御質問を頂戴したいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。そして、以上紹介した4つの議題ごとに区切って質疑応答を行うという形で進めさせていただきますので御了解ください。

では、最初に、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無につきまして、事務局から御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ございます。よろしくお願いいたします。

鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無につきましては、本年1月25日に開催しました鳥取地方労働審議会の家内労働部会におきまして、御審議をいただいたところでございます。その結果について、本日御報告させていただきます。

資料は、本日の資料2番を御覧いただきたいと思ひます。鳥取県では、男子服、婦人服製造業最低工賃と、そして和服裁縫業最低工賃の2種類がございます。地方労働審議会には、家内労働に関する事項を御審議いただく家内労働部会が設置されておきまして、最低工賃の金額改定を行うこととなった場合には、最低工賃専門部会を設置することとなって

いるところでございます。

次の2ページ目を御覧いただきたいと思います。第13次最低工賃改正計画を掲載しております。この計画は、本審議会で御決定をいただいたもので、最低工賃は3か年を1期間とする最低工賃改正計画に基づき審議することとなっております。今年度は計画に基づきまして、和服裁縫業最低工賃の改正について審議をしたところであります。審議に当たりましては、資料2番の4ページ以降に参考資料がついていますが、こういった参考資料を事務局として提出をしております。

そして、7ページを御覧いただきたいのですが、委託者数と家内労働者数の推移の表を掲載しております。今年度調査したところでは、和服裁縫業最低工賃の対象となります家内労働を委託している事業者数は16人、そして、家内労働者数は35人で、いずれも減少傾向にあるところがございます。次に資料2番の9ページを御覧いただきたいと思います。こちらは最低工賃額を他県と比較したものでございます。鳥取県の和服裁縫業の最低工賃は、多くの品目で他県と比べますと高い状況にあるということを示す表でございます。家内労働部会では、こうした関係資料や家内労働者の代表の方、また委託者代表の委員の方々、皆様方から家内労働の現状などを踏まえ御意見をいただいたところがございます。主な御意見といたしましては、和服の海外生産の増加や和服人口の減少、また和服を着る機会の減少などにより、和服業界は非常に厳しい状況にあるということ。また、家内労働者数などは減少しているものの、仕事の魅力やプロ意識の面で、最低工賃で保障されているということが、これから若い方が技術を身につける中で希望を持てる業界につながるものであり、最低工賃は廃止ではなく制度を維持すべきという御意見。また、業界が非常に厳しい状況にある中であっては、鳥取県の最低工賃額が他県と比べても見劣りしないのであれば、改正の必要性はないのではないかといった御意見があったところがございます。

また、ページを戻っていただきまして、3ページを御覧いただきたいと思います。こうした御意見を踏まえまして、慎重に御審議をいただきました結果、委員の皆様、全会一致によりまして、工賃の改正を見送るという結論になりまして、家内労働部会報告が取りまとめられたところがございます。そして、この部会報告を受けまして、鳥取労働局長は、今年度、和服裁縫業最低工賃の改正決定の諮問を行わないこととしたことになりましたので本日報告させていただきたいと思います。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

今、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定の必要性の有無について御報告をいただきま

した。

関連して、委員の皆様から御発言があればお受けしたいと思います。なお、これから後の発言に関しましては、議事録の取りまとめ、テープ起こしの関係から、御発言の前にお名前を御紹介くださいますようお願いいたします。

では、委員の皆様から御発言があればお受けいたします。いかがでしょうか。ございませんか。

それでは、事務局からの提案に対して、今回の工賃の改正は見送るということで結論が出たことを確認して、ここの議題の1つ目は区切らせていただきたいと思います。

続きまして、議題の2つ目、令和2年度鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策について、事務局から御説明をお願いいたします。

○友安総務部長 鳥取労働局総務部長の友安でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

早速でございますが、資料3を御覧いただきたいと思います。まず、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策への取組状況について御説明を申し上げます。前回の審議会では年度前半の取組を説明しましたので、今回は年度後半に新たに取組んだこととか、重点的に取組んだことを中心に御説明させていただきたいと思います。

まず、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から雇用を守るための対応の一つとして、特別労働相談窓口を県内3か所に設けて、解雇・休業・雇用調整助成金等の相談対応を行っていることに加えまして、令和3年2月14日から新たに職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーを労働局の労働基準部健康安全課に開設して、事業場における感染防止対策などの相談対応を行っているところでございます。なお、新型コロナウイルス感染症対応助成金については、実績以外は前回から特段変更はございません。

次に、2ページを御覧いただきたいと思います。雇用調整助成金の特例措置につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受ける事業主に対して、雇用維持を図るための休業手当の費用を助成していますが、4月末までは現行の特例措置を継続することとされているところでございます。この特例措置の詳細は、後ほど3ページを御参照いただければと思いますが、前回からの大きな変更点といたしましては、ローマ数字のiiiのところがございますように、特に業況が厳しい大企業等は助成率を中小企業同様、最大10分の10に拡充して行っているところでございます。新型コロナウイルス感染症対応休業支

援・給付金につきましては、休業手当を受けることができない労働者に直接給付する制度でございますが、こちらも雇調金同様、4月末までの休業に活用できることとなっております。大きな変更点といたしましては、従前の中小企業で雇用される労働者に加えまして、ローマ数字のiiのところがございますように、大企業で働くシフト制の方などについても新たに対象となっているところでございます。鳥取労働局管内の支給状況につきましては、それぞれ赤字で記載しているとおりでございますが、特に、雇調金では1万件、86億円に上るなど活用が図られているところでございます。支給率についても、ともに全国平均を上回っており、早期支給に努めているところでございます。

来年以降の取組や方向性につきましては、以降、全ての項目で同様に黒矢印のほうで記載させていただいております。まず、小学校等の臨時休業等に対応する助成金等につきましては、令和3年度の政府予算案に盛り込まれているところですし、雇調金の特例及び新型コロナウイルス支援金・給付金につきましては、5月以降は特例措置を段階的に縮小することとされておりますので、引き続きこういったものの周知に努めてまいるとともに、労働局の駐車場のプレハブも来年度も引き続き維持して審査体制を確立し、迅速な支給に努めてまいることとしております。

続きまして、資料4番を御覧いただきたいと思います。令和2年度の鳥取労働局行政運営方針の最重点施策の運営状況について御説明いたします。最重点施策の1つ目の大きな柱である働き方改革による労働環境の整備と生産性の向上の推進のうち、(1)の働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援につきましては、上半期に続きまして、引き続きアに記載していますように労働局職員による各種説明会での周知や個別支援を行うとともに、イに記載していますとおり、社労士会に委託している働き方改革サポートオフィス鳥取においても、出張相談や専門家の派遣など、事業主への支援を行っているところでございます。

こうした取組の中で、鳥取労働局で初めてとなりますオンラインセミナーを開催したところでございます。資料6番にリーフレットを添付しておりますが、働き方改革に関しましては、同一労働同一賃金について、2月に2回、3月に2回開催しているほか、ハラスメント対策や女活法に基づく行動計画の策定についても企画しているところでございます。

なお、セミナー終了後には、労働局ホームページにおいてその動画を配信させていただく予定としております。あわせて、働き方改革サポートオフィス鳥取でも同様に、1月からオンラインセミナーを実施して、関連法の周知、支援に取り組んでいるところでござい

ます。

続きまして、資料の2ページに入らせていただきます。ウの働き方改革推進に向けた取引環境の見直しにつきましては、11月のしわ寄せ防止月間を中心に、関係団体に対し周知の協力要請を行ったほか、説明会や企業訪問において個別企業への周知に努めたところでございます。来年度におきましても、引き続きあらゆる機会を通じて、支援策やサポートオフィスの積極的な周知と利用促進に努めるほか、エの鳥取働き方改革推進会議、構成団体と連携いたしまして、働き方改革の取組推進に係る機運を高めてまいることとしております。

続きましては、3ページを御覧ください。(2)の長時間労働の是正についてでございます。まず、アといたしまして、長時間労働是正のため、長時間労働の可能性がある事業場に対し監督指導を行いました。また、11月には、過労死等防止対策推進シンポジウムを中部地域で初めて開催して、過重労働による健康障害の防止等について啓発を行ったところでございます。イの年次有給休暇の取得促進でございますが、上半期に引き続き、冬期の関係団体への周知要請を行ったほか、個別企業訪問により働きかけを行ったところでございます。来年度におきましても、引き続き、事業場に対する監督指導の徹底に取り組むとともに、春期、夏期、冬期など、有給休暇の取得しやすい時期を捉えて、年次有給休暇の取得促進を働きかけてまいりたいと考えております。

続きまして、4ページを御覧ください。(3)の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。パート、有期雇用労働法が既に適用されております大企業に対しましては履行状況の確認を行い、また、今年4月に施行されます中小企業に対しては、法施行に向けた個別支援を行ってまいりました。また、先ほどチラシを見ていただきましたが、オンラインも含めた説明会の開催や自主点検表の配布による周知に努めたところでございます。来年度は、中小企業に対して、同一労働同一賃金が適用されることとなりますが、引き続き、説明会等あらゆる機会を通じて各種支援策の周知を図るとともに、働き方改革サポートオフィス鳥取による個別支援を行うこととしております。

続きまして、5ページを御覧ください。(4)の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備のア、第13次労働災害防止推進計画に基づく対策の推進につきましては、特に災害が増加した林業などに対して対策を進めてまいりました。なお、添付している写真は、年末のゼロ災害55無災害運動の取組として実施した労働局長による建設工事安全パトロールの様子でございます。また、雪、凍結による転倒災害防止の指導など、労働災

害防止対策の徹底を現在図っているところでございます。

6 ページに入りまして、イのメンタルヘルス対策の推進につきましては、ストレスチェック未実施事業場への指導のほか、鳥取産業保健総合支援センターなど関係機関と連携いたしまして、事業主に対する研修会などを実施したところでございます。

令和2年の労働災害の発生状況につきましては、1月末現在の速報値で休業4日以上之死傷者数が547人で、前年同期比10.3%の増加、死亡者数は8人と大幅に増加しています。詳細は、資料8の労働災害発生状況を御確認いただきたいと思います。来年度は、引き続き、建設業をはじめとした13次防の重点業種を中心に死亡災害の撲滅、休業災害減少のための対策を推進してまいります。

続きまして、資料8ページを御覧いただきたいと思います。(5)の職場における総合的なハラスメント対策の推進につきましては、12月の職場のハラスメント撲滅月間を中心に、説明会での周知、関係団体に対する要請を行うとともに、企業ヒアリングによるハラスメント対策の履行状況の確認を行い、さらに中小企業に対しては早期取組の働きかけを行ったところでございます。

あわせて、資料7にリーフレットを添付しておりますが、12月から雇用環境・均等室内にハラスメント対応特別相談窓口を開設して、企業及び労働者からの相談に対応しているところでございます。こちらの総合労働相談窓口も含めた1月末までのハラスメントやいじめ、嫌がらせに関する相談件数は694件で、前年同期の458件と比べて大幅に増加しているところでございます。また、2月、3月にはオンラインセミナーを開催して、ハラスメント対策についても周知を図っているところでございます。引き続き、令和4年4月からパワハラ対策が義務化されます中小企業を重点的に、あらゆる機会を通じて関係法令の周知、啓発に努めてまいることとしております。

続きまして、9ページを御覧ください。最重点施策として、2つ目の大きな柱でございます多様な人材の活躍促進と人材確保支援について説明させていただきます。

まず、(1)の人材確保対策の総合的な推進として、アにありますように、ハローワーク鳥取、米子に設置している就職支援サービスコーナーを中心に、人材不足分野における就職支援を行っていますが、年末当たりから感染防止対策を講じながら、小規模な企業説明会やミニ説明会などを再開しております。資料13には、こうしたイベントの一例として企業見学ツアーとトラック協会と共催で開催した仕事紹介セミナーを紹介しておりますが、各ハローワークでは、未経験者など対象に、業界の理解促進やマッチングを図るため、

様々な工夫を行っているところでございます。次に、イにつきましては、人材不足が顕著になっている分野の事業所の雇用環境の整備を図るための助成金ですが、実績といたしましては9件ほど、車椅子用のリフト付き車両導入等にかかる支給が出ているところでございます。ウにつきましては、ハローワークを会場に、引き続きナースセンターや福祉人材センターの移動相談会を実施しているところでございます。そして、エにつきましては、ハロートレーニングの活用を図るために、訓練実施機関による訓練説明会を9月以降、各ハローワークで再開いたしまして、1月末までに合計26回、152人が参加しております。また、資料14にありますように、2月9日にはポリテクセンター米子でメディアツアーを開催しまして、マスコミの方にポリテクに来ていただき、実際に溶接を体験していただいたり、受講生にインタビューをしていただき、広報に御協力いただいたところでございます。このような取組の結果、訓練の充足率及び就職率ともに昨年度を上回っている状況にあり、全国的にも高い実績を上げているところでございます。来年度も引き続き、各種イベントを活用して、ハローワークへの求職登録につなげていくとともに、就職実現性の高いハロートレーニングが一層活用されるよう、効果的な周知、広報に取り組んでいくこととしております。

続きまして、10ページを御覧ください。（2）の就職氷河期世代の活躍支援の取組でございます。アにつきましては、ハローワーク鳥取の35歳からの就職サポートコーナーを中心に、各専門支援窓口と連携したチーム支援を実施しておりまして、12月までの就職件数は478件となっております。このほか、こちらでは、就職意欲促進のためのセミナーをオンラインで3月に5回ほど開催する予定にしております。本日、机上配付した資料17がそのチラシになっておりますので、参考にいただければと思います。次に、イにつきましては、短期で就職に有利な資格取得等ができる就職氷河期世代支援コースとして、医療事務（2か月）科を設定いたしました。10月開催コースは9人が受講し、うち5人が就職に結びついているところでございます。ウのハローワークのマッチングにおいて、正社員経験が少ない就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業に対する助成金につきましては、2月中旬までに雇入れ登録件数は68件に上っておりまして、今後、支給申請が提出される予定となっております。来年度も引き続き、短期間で資格取得ができるコースを設定し周知するとともに、鳥取就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの構成機関と連携しながら効果的な就職支援を行っていくこととしております。

続きまして、11ページを御覧ください。（3）の障害者の就労促進についての取組で

ございます。アにつきましては、公務部門は率先して障害者の雇用や定着を推進することが重要であることから、今年度は20件の訪問支援を行っております。そして、公務部門にも配置が義務化された障害者職業生活相談員の資格認定講座を初めて11月26日に開催いたしました。23機関に御参加いただいたところでございます。

イにつきましては、障害者ゼロ人雇用の企業に対するチーム支援を昨年度の倍以上の25件ほど実施しているほか、この3月1日に法定雇用率が引き上げられましたが、これに伴い雇用不足が発生すると思われる事業所に対し周知、啓発文を送付し、ハローワークが企業訪問するなど、雇用に関する助言を実施しているところでございます。また、12月以降、小規模な面接会を16回開催し38社の企業に参加いただき、18名の就職に結びついております。

ウにつきましては、日常的に障害者を支える身近な同僚や上司を対象に、とっとり障がい者仕事サポーター養成講座を12月に県と共催で4回開催し、53社、71人の参加がありました。来年度も引き続き、関係機関との連携を図りながら支援策の充実を図ってまいります。

12ページを御覧いただきたいと思っております。(4)の高齢者の就労・就業機会の確保についての取組でございます。特にイにつきましては、本年4月1日から、65歳から70歳までの高年齢者の定年引上げ継続雇用制度、雇用以外の措置も含めた就業確保措置が努力義務化されることから、高齢・障害・求職者雇用支援機構鳥取支部と連携して227件ほど事業所を訪問し周知指導を実施しているところでございます。来年度も引き続き、アに記載しているハローワーク鳥取、米子の生涯現役支援窓口を中心に、高年齢者に係る求人の確保、キャリアの棚卸しに重点をおいた就職支援を実施するとともに、関係機関や自治体と連携して高齢者が能力を発揮できるような環境整備に努めてまいることとしております。

続きまして、13ページを御覧ください。(5)の外国人材の受入れ環境の整備についてでございます。こちらでは、特にイにつきましては、外国人労働者問題啓発月間の11月を中心に雇用管理セミナーを開催して、事業主に対して適正な雇用管理、労働条件を確保するため、必要な指導を行ったところでございます。来年度も引き続き、アに記載しているような外国人労働者等に対する相談支援を行うとともに、事業主に対しては、労働法制の周知や適正な雇用管理を指導していくこととしております。

最後に、資料14ページを御覧ください。(6)の女性活躍推進法に基づく行動計画に

つきましては、令和4年4月から策定が義務化される労働者101人以上300人以下の企業に対し、上半期に引き続き、文書や企業訪問等による働きかけを行うとともに、2月には未策定企業を対象にオンラインセミナーを開催し、できるだけ早期に行動計画を策定するように促しているところでございます。そして、101人以上300人以下企業の1月末現在の届出率は、赤字のところの4行目にありますように36%となっておりまして、この数値は全国平均が1割程度という中で比較的高い数値となっておりますが、来年度も引き続き、あらゆる機会を通じて法の内容を周知するとともに、行動計画策定支援ツールや助成金制度の活用を促しつつ、行動計画の早期策定を働きかけてまいります。また、女性活躍推進法に基づく認定企業につきましては、そこに記載しております令和2年度、新規認定件数1件に加えまして、3月にプラチナえるぼし、これは、えるぼし認定を受けた事業主のうち女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な企業を認定する制度ですが、このプラチナえるぼしの認定を1件行ったところでございます。この認定につきましては、県内初さらに中国地方初となったところでございます。私からの説明は以上になります。

○小林会長 ありがとうございます。

丁寧になされた資料に基づいて、令和2年度の鳥取労働局における労働行政の多様、多様な状況を紹介していただきました。そして、そこで得られた成果について御紹介をいただいたところであります。同時に、その中で、労働災害やハラスメント相談等の側面には、緊張感の高い職場環境が広がっているという状況も伺わせていただきました。

それでは、委員の皆様から、ただいまの説明に対して御質問や御意見を頂戴したいと思います。本日の中心議題になりますので、時間をまとめて取って、たくさんの意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。御発言の前にお名前を御紹介いただきますように、どうぞよろしくお願ひいたします。

○福田委員 いないの福田と申します、よろしくお願ひいたします。先ほど御説明いただきました中の職場における総合的なハラスメント対策の推進の中で、ハラスメント及びいじめ、嫌がらせに関する相談への対応が694件と前年に比べて非常に高くなっている、458件から694件になっているということです。弊社もハラスメント防止につきましては、社員教育、また規定、そういったものを設けまして、毎年教育をさせていただいているわけですが、この増加した背景の中で、比較的こういう相談が多くなっているというものがあれば教えていただきたいのが一つと、この694件の全てがハラスメントに該当

するような相談だったのか、その辺がもし分かれば教えていただきたいと、企業的に指導が不徹底であったという案件がこの694件の中にどの程度含まれているのかということ参考までに教えていただければと思いますので、お願いいたします。

○小林会長 それでは2点ございました。よろしく申し上げます。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤でございます。

私のほうからハラスメントに関する御回答をさせていただきます。いじめ、嫌がらせ、ハラスメントの相談件数につきましては、昨年同時期に比べて増加しております。特に、上半期に増加が顕著です。年度途中でして、相談の内容を分析しておりませんので、ハラスメントに該当するかどうか詳細には分かりかねるところではありますが、増加の原因といたしましては、やはりパワハラ対策の法制化ということが一つの要因かと思っております。パワハラ対策の法制化により、パワハラの認知度が高まり、もしかして私の受けた行為はパワーハラスメントだったのじゃないのかといったお問合せ、相談が増えております。また、事業主からのパワハラ対策の取組についての相談も増えておりまして、今の取組でよいのか、とか、この前相談に対応したがこの方法でよかったのかというような相談も見受けられるところです。また、この時期ということで、コロナの影響もあるのかと思っております。コロナが直接の原因というわけではないですが、コロナに起因して非常に業績が悪化して、人間関係が悪くなったために非常に言葉遣いがきつくなったというようなことでの御相談も見受けられたところです。増加の要因はそういった部分があったのかなと思っておりますが、それが全てハラスメントに該当するかどうかというところまでは分からないということです。

○小林会長 よろしいでしょうか。

時間の都合で、労働災害の部分は表を参考にしてくださいということで割愛されたのですが、もしよろしければ、手短かに資料を御紹介いただけますでしょうか。ハラスメントと併せて、よろしく申し上げます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

では、私のほうから本日の資料8にございます令和2年の労働災害の発生状況、これは1月末時点の速報値でございますが、御説明をしたいと思います。令和2年は、1月末時点で休業4日以上死傷者数が547、これは前年と比べますと51人増加して、増減率は10.3%となったところでございます。また、亡くなられた方、死亡者数につきましては、令和2年は8人の貴い命が労働災害によって失われているところでございます。

昨年と比べますと4人の増加となっております、令和2年は労働災害が県内で非常に増加をしてしまって、危機的な状況であったところです。

こちらの各業種を見ていただきますと分かるのですが、やはり最も増加率の高いのは林業でございます。1月から3月の林業災害が前年と比べて大幅に増加してしまった、林業がなぜこんなに増加したかと言いますと、一番の要因は、聞きますと、令和2年は雪が少なかったために林業の伐木を1月から3月にかけて行ったということでございます。ふだんはその時期、積雪のためにあまり伐木等、山に入らなかったのですけれども、令和2年は山に入って実際の作業を行った、そういった例年外の仕事をしていたということも要因となりまして、林業で大幅に増加をしているところでございます。

そのほかは、やはり保健衛生業、こちらのほうでも70%増加しております。これは、保健衛生業には社会福祉施設とか病院等もあるのですが、主な要因は、病院ではなく社会福祉施設での労働災害が増加したことであります。社会福祉施設には、介護を行う介護施設、それから保育園などが入るのですが、やはり介護施設での増加が非常に顕著になっております。ただ、私も休業4日以上の上の傷病災害の報告を全件、毎月見ているのですが、令和2年に特徴的な災害は見受けられません。ほとんどが転倒災害、要は床で滑った、それから階段で滑って落ちた、介護者を持ち上げたときに腰痛になった、そういったところで例年と形は変わらないのですが、ただこれが非常に増えております。監督署等によりまして、介護施設のほうからも、特段、今回例えばコロナが要因で増えたという話は聞いていないのですが、ただ、私が見た死傷病報告の中では、やはり介護がありいろいろ動き回らなくてはいけないため足に負担がかかって足の膝をけがした、というのが1件だけ見受けられました。そのほかは、特段、今回のコロナ禍の中と直接結びつけるものはありませんでした。ただ、印象としましては、やはり介護施設は今感染症予防のために非常に取組が多くなっています。その中で、これまでにない一手間、二手間、介護に従事する方々が取り組むことによって、ほかの部分がおろそかになってしまって、注意力が減少して、ふだん起きないような転倒災害も増加しているのではないかと考えているところでございます。

そのほか主立ったところでは、建設業につきましては減少しております。また製造業におきましても減少しております。ですから、今回、この大きな増因となったところには、先ほど申し上げました林業や第三次産業の増加が要因であると考えているところでございます。概略ですが以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

福田委員からの御発言を踏まえて、資料の補足説明をお願いしたところです。

では、委員の皆様からの御質問や御意見の御発言、続けたいと思います。よろしく願います。

○林委員 労働側委員をしておりますU Aゼンセンの林です、よろしく願います。

新型コロナに関しての雇用調整助成金の申請については、我々の組織においても順調に企業も申請をして支給をしているという状況ですが、一方、休業支援金のほうは、今朝のテレビのニュースでもやっていましたが、今回のコロナは女性不況みたいなことも言われていて、やはりどうしても有期雇用であるとか短時間労働をしているのは女性が多いということです。鳥取県では全国平均に比べると支給件数も多いということ、支給率も多いということではありますが、実際にこの支給件数の中で、女性の割合、比率をもし調査されているのであれば参考程度にお聞かせいただけたらと思います。

○小林会長 では、事務局から、もし分かれば御説明をお願いいたします。

○谷部職業安定部長 すみません、休業支援金の中身で男女の比率までは実際には取っていないところがございます。ただ、全般的に言われるのが、今回のコロナで影響を受ける方として女性とか非正規労働者というのが挙げられるのですが、例えば、鳥取県内の新規求職者を令和元年の1月から12月のコロナの影響がなかったときと、令和2年のコロナの影響が出たときと比較すると、あまり新規求職者の女性の割合とか、就職率の割合というのがほぼ変わらない状況になっていました。ですから、全国的にはそういう傾向があるのかもしれないですけど、県内の状況として取り立てて女性の比率とか、非正規の比率が高くなっているというような状況は今のところは見られていないのかなと考えているところでございます。

○小林会長 林委員、よろしいですか。異なる見解をお持ちでしたら展開してほしいのですが。

○林委員 実態として、ではどのぐらいというところがちょっと知りたかったというところですね。

○小林会長 ありがとうございます。

では、吉田委員、続いてお願いいたします。

○吉田委員 労働者側委員の吉田でございます。

長時間労働の関係について御質問したいと思います。先ほど説明の中で、長時間労働

の部分で個別に企業のほうに指導に行かれたと説明がありましたが、具体的にはどのような業種、業界か分かれば教えていただきたいということと、長時間労働の関係から言えば、本県では恐らくないとは思いますが、他県において、このコロナ禍の関係で公務部門の保健所関係、当然エッセンシャルワーカー、民間の病院もあるのでしょうか、労働局としてそういう長時間労働に関するような情報を得ているのかどうか。他県のことは新聞報道もされましたが、県内においてはどのような実態か把握されているのか、ということをお聞きしたいと思います。以上です。

○小林会長 では、事務局から回答お願いいたします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋から回答させていただきます。

まず、長時間労働の個別企業の訪問、指導ですが、これは、監督署に寄せられている情報、それから、三六協定から長時間労働することが可能な企業というのをある程度把握しておりますので、そういった企業を主として、過労死防止月間を中心に個別企業の指導をしているところでございます。また、監督署の現場から聞くところによりますと、コロナ禍のエッセンシャルワーカーということで、コロナの入院患者を受け入れている医療機関では、対応されている看護師の方、それから医師の方に少し時間が多くなっているという情報が来ております。それから、やはり保健所は、コロナ禍になった昨年3月以降、非常に長時間労働が多いという情報が来ております。保健所につきましては、昨年各管轄の監督署からそれぞれ事情を聴いて必要な指導をしたところであります。来年度もコロナの状況を見ながら、必要な健康管理対策の措置が取られているか確認をしたいと考えているところでございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見を続けて頂戴したいと思います。よろしく申し上げます。

○宮城委員 鳥取県経営者協会の宮城と申します。

障害者の雇用の件につきましてお話をさせていただきます。先ほど御説明がありましたが、今月から法定雇用率が2.3%になった、従来は2.2%ですので0.1%アップしたと。現在、県内の状況は1月15日に鳥取労働局が発表したところによると、県内の障害者の雇用率は2.37%ということで、全国平均の2.15%を0.22%上回っている。それと、法定雇用率の達成企業の割合が63%ということで、前年比、やはりこちらもアップしておりまして、全体で473社のうち298社が法定雇用率を達成している。これは、全国比でもプラス14.4%というような数字も出ておりました。県内におきま

して、非常に障害者の雇用については、労働局の皆さんの御尽力のたまもの、そして企業努力のたまもので、全国平均を大きく上回っている状況です。

それで、これから申し上げることが問題点ですが、1月15日の労働局の発表によりますと、企業の規模別での達成率が詳細に記載してありましたが、そのうちの99人未満、いわゆる45.5人から99人までの企業数が473社中255社ある。割合にすると5割を超えて53.9%で、その規模の企業の達成割合が一番低い54.9%である。全体が63%ですのでかなり低い状況になっている。これを考えてみますと様々な理由があると思うのですが、一つは、中小零細と言いますか小さな企業によっては、職種が障害者に割り振りができないという事情もあると思います。それと現状では、未達成企業に対しては障害者雇用納付金があるのですが、100人以下の企業の場合は該当になっていません。それは、中小企業、小さな企業の保護といいですか、非常にありがたい話だと思うのですが、ある新聞によりますと、現在、厚生労働省で100人以下の企業への障害者雇用納付金の適用について検討しているらしいのです。たしか6月にはその検討内容が取りまとめられるというような記事が出ておりました。

お願いしたいことは、中小企業は今疲弊しているわけですから、罰則のような形で納付金を新たに適用するというのは避けていただきたいということです。それと、先ほども申しましたように、企業によってはどうしても障害者の方をお願いする職種がないという企業がありますので、そういった企業に対して納付金を科すというのは、非常にアンフェアなような感じがいたします。当然、企業としては障害者の方の雇用は非常に重要だと思っていますし、実際、数字が示すように、鳥取県内では全国平均を大幅に上回っている状況ですので、そういった検討がなされる場合、中小企業の保護という面でも、こういう話が地方労働審議会であったということを上部のほうにお伝えいただきたいと思います。これについても、職種によって業種によって、県内でもばらつきがあるということで、それぞれの業種での実質雇用率のパーセンテージも出ていましたが、これを見る限り、やはりいろいろな諸事情があると思っております。

関連しましてもう一点、いわゆる雇い止めや解雇が県内でもあるわけですが、コロナの関係で障害者の雇用がより厳しくなるのではないかと不安を感じております。当然、障害者の方については、希望や意欲を持って採用されるわけですけれども、いろんな理由で離職される方がいらっしやると聞いております。お願いしたいのは、先ほど部長からいろいろなフォロー、企業に対するセミナーとかフォローとかというお話があって、非常に細か

く対応していただいていると思うのですが、さらにより細かに企業対応、あるいは障害者の方の相談、そういったものが如実に受入れ、聞き取りができるような形、それと相談に対応できるような体制をぜひともお願いしたいと思っております。以上です。

○小林会長 2点目は、どちらかというと御意見の部分、要望の部分が強いかと思いますが、1点目を中心にして、事務局のほうで御回答いただければと思います。よろしく願います。

○谷部職業安定部長 安定部の谷部です。

先ほど宮城委員からお話があったとおり、中小企業への達成指導の訪問の際に言われることの代表例としては、そもそも業績が上がっていない中でなかなか難しいという声をいただいたりですとか、なかなか職務の切り出しがやはり難しいといった声を非常にお聞きするところがございます。今、ゼロ人雇用を中心に、基本的には未達成企業等への指導をしているところがございますが、そういった中小企業の実情も踏まえて、宮城委員からいただいたお話については、できる限り本省のほうに地方の実情として上げていきたいと思っているところがございます。

2点目の障害者の関係ですが、今現在、新型コロナの影響で解雇とか雇い止めにあわれた方というのが、県内で累計約390人いらっしゃいます。その中で、例えば大規模な障害者の離職といった状況は今現在発生していないところではありますが、今後、このコロナが長期化してきて影響が出てくる可能性というのも少なからずあるかと思っておりますので、引き続きハローワークを中心に、今まで以上に職場定着の支援や相談体制をしっかりと、サポート体制を充実させていきたいと考えております。以上です。

○小林会長 宮城委員、いかがでしょうか。

それでは、もう少し御質問、御意見を頂戴したいと思います。

○米田委員 商工会連合会の米田でございます。

資料の12ページに多様な人材の活躍促進ということで、65歳以上の継続雇用延長等の努力義務等々ができて、セミナーをされているということですが、我々の団体とか、それから企業からも相談を受ける中で、具体的に県内の企業の動向として定年を延長されるタイプが多いのか、再雇用制度を増やされるのが多いのか、どういう方向が多いのか、現状があれば参考にさせていただきたいのと、働く方も急に60歳が65歳になって、例えば62歳でやめようと思ったら自己都合というふうになってしまっただけで不利益になるということも考えられるので、段階的にということもあるのですが、その辺りをお聞きになっ

ていることがあれば教えていただきたいと思います。

○谷部職業安定部長 安定部の谷部です。

65歳超の継続雇用の関係ですけれども、昨年の6月1日時点の報告によりますと、希望者全員66歳以上の方が働ける企業というのが今のところ102社ございます。そのうち、どういった形で対応しているかという部分ですが、大体約5割が継続雇用制度、いわゆる再雇用とか勤務延長で対応しておりまして、そのほか約3割が66歳以上の定年の引上げをしております。残り2割が定年制の廃止という形になっております。この65歳超の雇用に関しまして、企業訪問の際にはおおむね理解を示していただいているところでございます。例えば労働者と協議をする場を設けようとしているケースですとか、後は、考え方として、働き方として柔軟に対応するという事で、雇用の確保が可能になりますので人手不足を補えるといった御意見をいただいたりしています。ただ、その一方で、高齢者の雇用が継続されることにより、逆に若い方や中年層の賃金の上昇の妨げになってしまうのではないかなというような声があったりしています。そういった企業については、条件面をどうするかについて苦慮しているような企業も見受けられているのが実情でございます。あとは、65歳超のほうは今、義務化されているわけではなくて、努力義務という形になりますので、労働局としても企業の理解を得ながら指導や案内をさせていただければと今の段階では思っております。

○小林会長 いかがでしょうか。

○米田委員 ありがとうございます。

事業者が検討する際に、多分仕事のやり方も変えていかなくてはいけないと思うので、働き方センターですとかそういうところでも、ぜひきめ細かい相談体制をよろしく願います。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、議題の2つ目、令和2年度鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策につきましては、質疑応答の部分はこれで打ち切らせていただきます。

続きまして、議題の3つ目に進ませさせていただきます。令和3年度鳥取労働局行政運営方針（案）につきましては、事務局から御説明をお願いします。

○友安総務部長 それでは、続きまして、令和3年度の行政運営方針（案）について、資料5を御覧いただきたいと思います。まず、最重点施策の項目につきまして、令和2年

度、前年度との比較で御説明させていただきます。まず、こちらに大きな2つの項目がありますが、そのうち令和2年度の多様な人材の活躍促進と人材確保支援につきましては、令和3年度は順番を1とした上で、雇用機会の確保による就職促進と人材確保支援に改めさせていただきます。これは、現下の労働行政の最大の課題としては、新型コロナウイルス感染症への対応がございます。そして、これは令和2年度の行政運営方針には反映されていないものの雇用維持のため、雇用調整助成金等による対応に努めてきたところでございます。令和3年度につきましては、新たな日常の元で、これまでの雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種、職種等を越えた就職支援につきましても雇用機会の確保による就職促進と人材確保支援という求職者に対する支援と求人事業主に対する支援の両面から推進していく必要があると考えております。このため、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上推進と順番を入れ替えた上で、タイトルを今申し上げたように改めさせていただきます。

次に、今度は括弧数字で書いた小さな項目の変更点について、御説明させていただきます。まず、上段のピンク色の部分ですけれども、右側の令和3年度のほうの(1)の雇用維持継続に向けた支援につきましては、新型コロナに伴う雇用維持支援は今も申し上げましたように、令和2年度の行政運営方針に反映されていなかったことから、一応新規施策として最重点施策に位置づけさせていただきます。そして、左側の令和2年度の(1)の人材確保対策の総合的な推進につきましては、令和3年度は、新型コロナの影響による離職者も含めて、人材不足分野等への再就職支援についても積極的に行っていくということから、(2)の人材不足分野を中心とした再就職支援、こちらのタイトルに改めさせていただきます。右側の令和3年度の(4)の新規学卒者等を含む若者の就職支援につきましては、新規学卒者も含めて、若者の就職環境は新型コロナの影響により厳しい状況といったことも予想されることから、令和2年度は、重点施策だったものを来年度は最重点施策へと位置づけを変更、いわゆる格上げをする対応をさせていただきたいと考えております。

そして、次に下段の青色の部分の括弧数字の小さな項目についての変更点について、説明します。左側の令和2年度の(3)の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保につきましては、特に中小企業に対するパートタイム、有期雇用労働法の施行に向けた周知啓発が今年度は必要だったということから、(1)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とは別の柱立てとしていたところでございますが、法施行後の令和3年度については、これに含める位置づけとさせていただきます。そして、左側の令和2年度

の上段のピンクのところの（６）の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の取組の推進につきましては、多様な人材の活躍促進と人材確保支援のこちらのピンク色のカテゴリーに位置づけていたところ、３年度の運営方針では、下段のブルーのほうの働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進へと変更させていただいております。これは、令和２年度の運営方針では、上段、ピンクのところの一番大きな項目におきまして、多様な人材の活躍促進をテーマの一つにしていたため、女性の活躍推進をこちらのカテゴリーに位置づけていたところですが、令和３年度の運営方針では、上段のこの大きな項目に就職促進が重要な要素として入ってきましたため、下段、ブルーの大きな項目の働き方改革による労働環境の整備のほうに、女性活躍法の取組内容により沿っているのではないかと判断いたしまして、下段のブルーのカテゴリーのほうに位置づけさせていただきました。これは、あくまでもカテゴリーの変更であり、取組内容の変更は行いません。そして、もう１点の変更点ですが、女性活躍推進法及びハラスメント対策は、どちらも女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備という趣旨で法改正がなされたことから、令和３年度は（４）の総合的なハラスメント対策の推進と女性の活躍推進として、１項目に並列で記載することとしているところでございます。

次に、各項目の具体的な取組について、変更点の説明をさせていただきます。２ページを御覧ください。（１）の雇用の維持に向けた支援のアにつきましては、雇用調整助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を引き続き活用して、事業主や休業手当を受けられない労働者の支援を行うこととしているところです。イの在籍型出向の活用による雇用維持につきましては、こちらも冒頭、局長がお話をしましたが、資料１５を御覧いただきたいと思います。令和３年度から、新たにコロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で雇用シェア、在籍型出向により雇用維持する取組を支援することとしているものでございます。具体的には、左側の対策のポイントのところでございますように、都道府県単位で協議会を設置して、雇用シェアの情報連携や理解促進を図るとともに、自治体や各団体が保有する情報と産業雇用安定センターが連携して、送り出し企業と受入れ企業のマッチング支援体制を強化することとしているものでございます。こういった内容に加えまして、裏面のほうを御覧いただきたいのですが、裏面の資料にありますように、出向元及び出向先双方の事業主に対して、賃金や教育訓練にかかる費用など出向経費について最大９割を助成する新たな助成金である産業雇用安定助成金を創設し、雇用維持を推進することとしているものでございます。

次に、また資料2ページに戻りまして、(2)の人材不足分野を中心とした再就職支援につきましても、ウの新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職支援を新たに加えたところが変更点でございます。具体的には資料16を御覧いただきたいのですが、こちらは新型コロナの影響により離職を余儀なくされ、離職期間が3か月を超える方が就労経験のない職業につくことを希望する場合、一定期間、原則3か月間、試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する、トライアル雇用助成金が新たに創設されるものとなっております。これを活用することにより、トライアル雇用終了後の期間の定めのない雇用につなげていき、早期再就職を支援することとしているところでございます。

続きまして、また資料のほうに戻りまして、3ページを御覧いただきたいと思っております。

(4)の新規学卒者等を含む若者の就職支援でございます。新規学卒者を含めた就職支援につきましても、先ほどもお話ししましたように、就職状況がこれまで好調であったため、令和2年度は重点施策として位置づけて取り組んでいたものを、来年度は最重点施策として取り組むものでございます。内容としましては、新卒者の正社員就職支援として、ハローワーク鳥取内の新卒応援ハローワークを中心に就職支援ナビゲータによる個別支援を行うほか、就職面接会等を開催して第2の就職氷河期世代をつくらせない取組を行うこととしております。このフリーターへの正社員就職の支援では、就職氷河期世代未満のフリーター等に対して就職支援ナビゲータによる個別支援を行いまして、正社員就職への支援を行うこととしております。

続きまして、6ページを御覧いただきたいと思っております。(1)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ですが、ここではこの非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた支援を追加しまして、法施行後も引き続き中小企業者等に対して支援していくこととしているところでございます。

そして、今度は8ページを御覧いただきたいと思っております。8ページの(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。アの職場における感染防止対策等の推進を新たに加えたものでございます。職場における感染防止のため、昨年来、労働基準部や監督署を中心に労使団体や事業場等に対して、効果的な防止対策を講じるよう要請等を行っているところでございます。令和3年度につきましても、資料11を参考につけていますが、感染防止のための特に留意すべき基本的事項である取組の5つのポイント、こういうものを使ってより取組状況を確認していただいたり、職場における感染防止対策

の実践例を掲載していますが、こういった実践例の紹介ですとか、あるいは、資料9番に添付している職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト、これは内容としては、感染予防のための体制から感染防止のための具体的な対策や、もし陽性者等が発生した場合の対応に至るまで、より感染症対策の実施状況を細かく確認できるようなものになっているわけですが、こういったチェックリストを用いて、職場の実態に即した対策を検討することを事業場等に働きかけていくこととしているところでございます。

続きまして、資料に戻りまして、9ページを御覧いただきたいと思います。(4)の総合的なハラスメント対策の推進と女性の活躍推進につきましては、先ほどもお話ししましたように、女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備という趣旨で法改正がなされたことから、一項目に記載させていただいておりますが、それぞれ取組内容は異なることから、アの中小企業へのハラスメント対策取組支援等と、イの女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の取組推進というふうに、取組内容は別立てで位置づけているところでございます。なお、今年度と比べて、それぞれ取組内容については変更はございません。説明は以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

以上、令和3年度の鳥取労働局行政運営方針(案)につきまして、事務局から御説明をいただきました。

それでは、本案につきまして、委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○中野委員 公益委員の中野といいます。

先ほどの行政運営方針の説明ですが、8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ところですが、その中の具体的取組のイです。第13次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止対策の推進の取組の説明がありましたが、この推進計画というのは、資料4の中のページ7に当たるものがそれに該当すると思いますが、例えば重点業種目標、建設業で12次防期間中と比べて15%以上減少させ5人以下とするという目標があります。資料8を見せていただいていると、もう既に建設業は昨年と合わせて6人の死者の方が出たということで、今の時点でもう目標はクリアできていないという判断になってしまうのでしょうか。そうすると、目標がもう未達になっている時点でこれから取り組みますというのはどうかと。目標の見直しが要るように思いますが、その辺を教

えていただけますか。

○小林会長 よろしいでしょうか。

どうぞ、お願いします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。今、中野委員からお話がありましたとおり、第13次防、令和2年はちょうど5年間のうちの3か年目、ちょうど中間年でございました。この中間年の時点で建設業においては、目標の死亡者数5人というのを超えて6人になってしまいました。それから、また全産業での死亡者数の目標も13人としていたのですが、残念ながらこの3月にお一人の方が労働災害によってお亡くなりになりました。これによりまして、死亡災害についてはもう既に13次防の目標を達成できない状況になっております。このため、我々としましては、死亡災害、これは絶対あってはならないことをございまして、この目標について見直すか見直さないかについて、まだ検討はしておりませんが、ただ、やることはあとの2年間で今後一切、死亡災害を県内で発生させない、根絶させるという強い意思を持ちながら、また来年度も死亡災害の根絶、それから、また休業4日以上死傷者数は最後の年の現状を平成29年と比べるわけですが、ただ、今増加傾向ですので、これについても令和3年度はしっかりと重点業種を中心に検討していきたいと思っています。今、中野委員からお話がありました13次防を見直すか見直さないかにつきましても、4月以降に作業安全部会を開催することとしておりますので、そこでまた委員の方からも御意見をいただきながら、検討させていただけたらと思っているところでございます。

○小林会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○高橋労働基準部長 よろしくお願いたします。

○小林会長 では、ほかの委員から御発言をお願いいたします。

○澤田委員 労働側委員の澤田でございます。

令和3年度も令和2年度と変わらないと説明がありました女性活躍推進法に基づくものでございます。私自身の思いとしましても、女性活躍推進という名の下で全ての女性が輝く社会をキーワードに、本当に素晴らしい取組ができるのだという高い気持ちと喜びを持っておりましたが、202030という取組が、国のほうの施策で5次計画のときに何か置いてけぼりになった、そんな状況で思っておりました。しかし今日、令和2年度の報告をお聞きしましたら、例えば中国地方では初のプラチナえるぼしが獲得できたというような報告も受けました。3割以上の4割に近いような企業で、101人から300人の企

業の提出というか報告もあり、やはり鳥取県はすごい取組だなと高く評価をしております。

令和3年度の計画の中では、中身としては同じことをやるのですが数字は高くなっている、働き方改革の中の総合的なハラスメント対策と推進、女性の活躍推進ということで、そこにそのまま持ってきていますよという説明でした。繰り返しいろんな場面で使わせていただいておりますが、この男女平等も含めながら大きく施策を進めていくかどうかというのは、企業のトップの考えで違いが出てくると思います。もちろん労働局の皆さんはそういう取組を常にしておられるわけですが、今回、項目が格下げとは申し上げませんが、ここに下りてきて、何ら変更がない状況であるとするならば、やはり企業のトップにセミナーとかをしておられるというのもあちこちで聞いておりますが、企業トップのセミナーには全部が企業トップが出てくるわけではなく、代理であったり総務課長が出てきたりというように、なかなかトップに聞いてもらいたい話をトップが聞くことができない状況があるということも現実でございます。大きく旗を振りながらトップが向いている方向でこの事業が成功するかどうかという大きな動きになるのだということをぜひ繰り返し伝えていただきたい、取り組んでいただきたいと思ひ発言をさせていただきました。よろしくお祈いします。

○小林会長 要望ということで発言されております。事務局において、もし回答できる事項があればお祈いします。

○周藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○小林会長 では、関連する御発言を受けてから、まとめて回答していただきましょう。

○米田委員 使用者側ですが、先ほど澤田委員も話されたように、特に令和3年度は、雇用機会の確保による就職促進と人材確保支援だから2の方にされたという説明だったので、まさに鳥取県は女性の就業率はとても高うございますし、コロナの関係で被害を受けた観光業ですとか飲食業ですとか、サービス業の主たる労働者は女性だと思います。そういう面でも、コロナ禍による就職促進とか人材確保の支援という面でも、女性の活躍推進の行動計画の策定に含めてぜひ1番の項目に入れていただきたい。実質上は一緒だとおっしゃるのですが、やはり障害者や高齢者があり外国人の就職促進はあるのですが、女性の活躍推進は2番手だという感じですので、ぜひ一丁目一番地の中にきちんと位置付けていただくと、我々は経営者に対しても説明がしやすいと思います。御検討よろしくお祈いします。

○林委員 労働側委員の林です。

関連してですが、先日、私ども基幹会議の中で、女性の活躍推進法の関係で企業が制定している目標の確認を労働組合としてやったのです。実は、企業が掲げているにもかかわらず案外労働組合が知らなかった。もちろん経営者としてトップが宣言し、それを進めていくのもいいのですが、実態として現場は知らない、働いている者が知らないという中で、うちは活躍推進をうたっているのだみたいなどころがありつつ、実際はそんなことを知らずに働いていて、いざ、あなたは今度から役職者になってくださいよとか言われても、働いているほうもなかなかぴんとこないところもあると思うのです。そういう意味で周知というところも徹底していただけたらと思います。よろしくお祈いします。

○小林会長 3人の方から御発言いただきました。それらを受けて事務局から回答をお願いいたします。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境均等室長の周藤でございます。

まず、先ほどの林委員の周知という話で、女性活躍推進法の行動計画につきましては、策定段階から労使で話し合うことが求められますし、当然、策定したものについては、労働者への周知、それから、世間一般への公表が義務づけられているところでございまして、そこが十分でないという御意見でございましたので、私どもとしても周知・指導を徹底してまいりたいと思っております。また、女性活躍の推進には、企業トップへの旗振りが重要であるということは、よく承知してございまして、今後とも引き続きまして、企業トップに対してのメッセージを発信してまいりたいと思っております。行政運営方針のほうの枠組みにつきましては、今回の行政運営方針のカテゴリーのどちらに含めるかということについては非常に悩んだところでございます。悩んだ結果として、働き方改革のほうが取組の内容として、より実態として沿っているのではないかとということで、こちらのほうに入れさせていただいたところです。もちろん人材確保という面も女性活躍推進にはあるということは、よく承知してございまして、そうしたものも含めて女性活躍推進を進めてまいりたいと思っております。

○小林会長 3人の委員から御発言をいただいておりますが、今の回答に関わって、さらに発言したいという方がいらっしゃれば、お願いいたします。

○土居委員 公益委員の土居でございます。

私が勤めている鳥取看護大学、鳥取短期大学は、本当に女性の卒業生が多いので、これからも女性が活躍できるように教育の面でも指導して、社会に出た後もずっと本人たちが研さんを積んでいけるようにしていきたいと思っております。

今回の行政運営方針案の中で、1番がコロナのこともあって、就職促進と人材確保に非常に力を入れているということは十分承知しております。1つの意見としてですが、就職すればいいとか人材が確保できればいいではなくて、そこで仕事をする人が活躍できるいきいきとした質的な面もやはり大事にしていきたいと思っていて、活躍促進というその活躍という言葉が今年度とてもいきていたなと思っていました。それが消えてしまっているから女性のほうも下におりているのかと。でも、就職氷河期世代の方は活躍を支援しますと活躍という言葉も上に入っておりますし、その辺りも少し整理されて、女性の活躍推進がハラスメント対策とくっついて一緒にいるというよりは、独立して就職促進と人材確保支援、そして活躍支援につながるほうが何となくしっくりくるように感じました。という意見を申し上げます。

○小林会長 要望ということではありますが、もし回答できる部分がありましたら、お願いいたします。

○石田労働局長 労働局長の石田でございます。ただいま、枠組みについての御意見とか、御要望をいただいたところでございます。趣旨といたしましては、先ほど事務局が説明したとおり、来年度の労働局の最重点として、まず取り組まなければならないのは、この新型コロナに対応した雇用維持、また、あとは再就職支援であろうというのは、労働局の中でもそうだという感じだったのです。加えて今回、今年は新規学卒者については、内定率を見ますと、高卒が現段階で昨年に比べてちょっと落ちていると、大卒のほうは上回っているということで、それほど影響がなかったという印象を持っていますが、むしろ令和4年3月卒の学卒者に大きな影響が見込まれるので、そこはしっかり手当てしていこうという判断の元に、重点から最重点に上げさせていただいたということです。

女性の活躍につきましては、最重点項目番号の1番と2番について優劣があるとは思っておりません。あくまで重点と最重点という中で、どれだけ力を入れてくかということをお示しすることだということで、1番と2番については、2番だからちょっと対応を落とすというような意識を持っていたつもりではございません。また切り口をどこに設けるかというのが、やはり障害者でも高齢者でも仕事に就いていただく就職支援の部分もありますが、おっしゃるとおりあらゆる分野で定着支援というのもセットでありまして、それを1番と2番と切り分けるとどっちにも出てくるというところがございます。それなので、どちらかにちょっと寄せなければならないというところがありましたので、どちらの切り口のウエートが濃いかというところを考えて、女性の活躍も、雇入れをしてその後、

能力、意欲を発揮できるように働くという両方の観点がある中での判断といたしまして、今までの女性の活躍推進法に基づく行動計画の策定のアプローチが、例えばハラスメント対策の中の一環として、それと一緒に女性の活躍の行動計画策定の御案内とか、御指導させていただくというアプローチに着目したところもあり、2番のほうにさせていただいたというところがございます。もちろん、どういう分類をしようとも趣旨は、もちろん当然労働環境の整備というところもございますし、雇入れの促進という観点も当然、両方しっかりやっていかなければならない要素ではございますけども、我々の整理としては、どちらの切り口のウエートに着目しておくかというところで、今回分離させていただきました。ただ、今回御意見をいただきましたことも踏まえて、我々の姿勢としてどういう見せ方をするのがいいのかということは、一旦我々のほうで引き取らせていただきたいと思います。それでお願いできないでしょうか。

○小林会長 労働局の担当から回答をいただきました。女性活躍推進法という大きな方向性を示されており、また現場の状況を鑑みると、女性の活躍推進については、令和3年度の施策方針としてももう少し格付けしてしかるべき位置づけが必要であろう、という意見が寄せられたところであります。

では、そのほかの発言がございましたら、お願いしたいと思います。

○宮城委員 経営者協会の宮城です。

御説明がありました同一労働同一賃金等、働き方改革の対応が、今年の4月からいよいよ始まるわけですけれども、企業の皆さんに伺いますと、やはり同一労働同一賃金の対応についての不安を非常に多く持っておられるということです。お願いしたいのは、これについて罰則等はないように思うのですが、指導を緻密にやっていただきたい、分かりやすい指導をしていただきたいということです。今、最高裁の判例が様々出ておりますが、それぞれの裁判官の方によって違いがあるといいたいまいしょうか、ばらつきがあるというのが実際ですし、ガイドラインが政府から出ていますけれども、それに沿っていない判決というのも出ているように感じます。このようにしなさいということは鳥取労働局では言えないと思いますが、企業側に沿った対応をお願いしたいと思います。

それと先ほどの最重点項目のことですが、付け足しで申し訳ありません。2のほうに総合的なハラスメント対策の推進と女性の活躍推進ということになっているのですが、ハラスメントというのは女性に対するものだけではなく、これを一緒にすると女性に対するハラスメントだという感覚で取られます。総合的なハラスメント対策というのは、男性であ

ろうと女性であろうと必要と思いますので、分離して、女性の活躍推進というのは記載すべきであろうと思います。やはり感覚的にハラスメントは女性に対するものだという概念が働いてしまいがちですので、これは分離したほうがよろしいと思っております。以上です。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境均等室長の周藤でございます。

同一労働同一賃金、パート・有期雇用労働法につきましては、今年の4月から適用となるところです。最高裁判決も出ておりますけども、この最高裁判決につきましては、パート・有期雇用労働法のガイドラインの内容を踏まえたというよりか、前の労働契約法に沿った判決ということで、説明会等におきましても、最高裁判決の内容等も御紹介しながら、ガイドラインと併せて説明をしているところでございます。今年4月からの適用に当たりますのは、全国の労働局で集めた取組事例を今年中にパート・有期労働のポータルサイトというところに掲載されることになっております。このポータルサイトに掲載された取組事例ですとか、それから、現在サポートオフィス鳥取が行っております支援事例、こういったものも示しつつ、同一労働同一賃金への実現に向けて、一層の改善をいただけるように周知・指導を進めてまいりたいと思っております。

先ほどの行政運営方針につきましては、検討させていただきたいと思えます。

○小林会長 よろしいですか。

令和3年度の行政方針案について審議し、たくさんの御発言をいただきました。どうもありがとうございます。また、令和2年度の活動状況の報告等と併せて、出された意見を整理してみますと、やはり鳥取県では中小企業が圧倒的な部分を占める状況にあるので、中小企業向けに適切な行政指導を望む声が多く出されております。また、新型コロナウイルス感染症禍において、労働市場で社会的弱者として表れる率が高い女性や障害者、そういった方々に対する、きめ細かい丁寧なフォローアップの施策を要望する意見が強く出されているところを特徴的に受け止めさせていただきました。また、同一労働同一賃金とか、働き方改革に即して、新しい制度が本格的に適用されることになっておりますが、これにつきましても、今、指摘したような鳥取県の雇用、労働市場の状況に応じて、適切なきめ細かい行政指導をお願いしたいという要請が出されておりますので、ぜひ参考にさせていただければと思います。

それでは、3つ目の議題はここで区切らせていただきまして、4つ目のその他の部分に進ませていただきます。事務局からございますか。

○友安総務部長 令和3年度の行政運営方針案に対する委員の皆様からの御意見で、複数の委員から、女性の活躍推進とハラスメントの関係について御意見をいただいたことを労働局としては重く受け止めまして、先ほど労働局長からも話がありましたように、改正することについて、その是非についても含めて検討を進めていきたいと思えます。そして、その検討を踏まえて、仮に来年度の行政運営方針をさらに見直すこととなった場合は、その内容の是非の判断については、会長に一任させていただくということで、皆様、よろしいでしょうか。

では、会長、そのような取扱いでよろしいでしょうか。

○小林会長 はい、承知しました。

○友安総務部長 結果については、当然また御説明なり資料送付なりさせていただきますので、そのような取扱いでよろしくお願ひしたいと思えます。

○小林会長 議題3点目について、補足をさせていただきました。たくさんの意見が出された行政項目の柱立ての見直しの要請につきましては、しかるべく検討をしてその結果を事務局から報告をしてもらい、そういう手順にさせていただきたいと思えます。

では、議題の4番目、その他に入ります。

○福田総務企画官 特にございませぬ。

○小林会長 委員の皆様から、その他として、特段取り扱うことがございましたら、お願ひしたいと思えます。

○吉田委員 ハローワークの件です。以前もあつたと思ひますが、求人票の内容と企業との面接の関係で差異がある、中身が違ふという労働相談がちょこちょこ入つてきております。その関係で、特に移住・定住された方が、ハローワークで求人を見て企業に行つて面接するのだけど中身が違ふていて、力関係じゃないのですが承諾せざるを得ないというやうな苦情というか悩みというか、相談が入つてきているのは現実でございませぬ。その辺でのハローワークの指導、強化を何とかお願ひしたいと思ひ、その他の項目で発言させていただきます。以上でございませぬ。

○小林会長 事務局からいかがでございませぬか。

○谷部職業安定部長 そういつた状況を把握されませぬたら、ぜひ一報入れていただひいて、ハローワークのほうでしっかりと指導をしていきたいと思ひております。

○小林会長 ありがとございませぬ。では、きちんと受け止めて、その対応をお願ひしたいというやうでございませぬ。

では、事務局から与えられました4つの議題につきまして、全て取り扱わせていただきましたので、以上をもちまして、本日の第40回鳥取地方労働審議会をこれで閉会とさせていただきます。御協力をありがとうございました。

○福田総務企画官 小林会長、円滑に議事を進行していただきまして、誠にありがとうございました。次回の審議会は、今年11月頃を目途に開催させていただきたいと思っております。それと併せて、9月末を区切りに2年に一度の委員の更新手続がございますので、そちらにつきましても御協力のほど、よろしく願いいたします。

さて、ここで皆様に御報告がございます。小林会長におかれましては、今年の9月末の任期をもちまして審議会委員を御退任されます。平成23年10月から公益代表委員として、また平成25年11月から会長に御就任いただき、10年間という長きにわたり審議会の円滑な運営に大きく御尽力をいただきました。本当にありがとうございました。任期は、9月末まででございますが、今回の審議会をもって退任となりますので、ぜひともこの場で一言お言葉をいただけたらと思っております。

小林会長、いかがでございましょうか。

○小林会長 ただいま御紹介をいただいたように、今年度をもちまして会長の役割を終えることになりました。最後ですので、簡単に皆様にお礼の御挨拶を申し述べさせていただきますと思います。ふつつかな私が、このような場に座って、皆さんの御支援を受けながら、地域の雇用、労働に関わる実に有意義な勉強を長期にわたってさせていただいたことにお礼を申し上げます。ありがとうございました。今、新型コロナウイルス感染症のパンデミックによって、社会が大きな混乱をきたしておりますけれども、鳥取県の雇用、労働に関わる政府統計などを見ますと、残念ながら市場が少しずつですが、しぼむ傾向が窺えます。そして、その中で質的にも難しい課題が浮かび上がってきていることを感じる次第ではありますが、こういう状況はいつまでも続くわけではございません。何とか起死回生、挽回を図っていくための努力を一致団結して続けていかなければいけないと思いますが、この新型コロナウイルス感染症の渦中にあっても、鳥取県は全国に誇る実績を上げているように捉えます。特に、危機管理機能を十全に発揮させ、感染者の発生、その影響を全国の都道府県の中で最低レベルにとどめていて、このような社会システムを持っていることは、大きな力であると思います。こうした力をさらに発展させていくことが、鳥取県が持っている財産を社会的な勢力にしていく上で、大変重要であると思います。

駄弁を弄してしまいましたが、オイルショックを予知したシューマッハーという社会経済

学者が、スモールイズビューティフルという本を書いている、社会的に小規模であるという存在は決して卑下することではないと、そういうことを明言しております。小規模な地域社会を支える確固とした観念や思想が実に重要であって、現状は厳しい競争社会にあるのだけれども、そういう小さい存在であるがゆえに持っている力をさらに大きく発揮すれば、新たな発展の展望が見えてくるわけだし、ぜひそういう社会であってほしいという期待を込めて、本を著しております。鳥取県の雇用、労働情勢を見ますと、困難な状況が窺えてはいますが、地域に即して、しっかりした観念や思想を持ち、それを前面に押し出しながら、鳥取県の発展に邁進していくことに期待します。そして、私たちがここで活動とともにしております鳥取労働局、この労働審議会が、そういう取組を推進するための大切な役割を担っていくことを期待いたしまして、私の10年間の活動を締めくくらせていただきます。御協力、御支援どうもありがとうございました。

○福田総務企画官 小林会長、本当にお世話になりました。ありがとうございました。

では、本日の審議会を終了いたします。本当にありがとうございました。