

第42回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和4年3月10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 荒田鉄二 土居裕美子 中野聡
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 英咲子 原田昌 福田好延 宮城定幸 米田裕子

【事務局】

石田労働局長 高橋総務部長 齋木雇用環境・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 博田総務企画官 中原労働保険徴収室長
宮地監督課長 山田健康安全課長 今井賃金室長 渡辺労災補償課長
福田職業安定課長 君野職業対策課長 中嶋訓練室長
前田雇用環境改善・均等推進監理官

4 議 題

- (1) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (2) 令和3年度鳥取労働局行政運営状況について
- (3) 令和4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) 鳥取県地方労働審議会委員名簿
- (2) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (3) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書
- (4) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃適用委託者数、家内労働者数の推移
- (5) 第14次最低工賃改正計画
- (5-2) 鳥取県の最低工賃
- (6) 令和3年度鳥取労働局行政運営状況
- (7) シフト制労働契約を締結する労働者・使用者・労使団体の皆さま

- (8) 令和3年労働災害発生状況（速報）（令和3年1月～12月発生状況）
- (9) 令和4年労働災害発生状況（速報）（令和4年1月末現在集計）
- (10) 小売業、介護施設を中心として増加する行動災害への予防対策の推進

【令和4年度より実施する新たな対策の全体像】

- (11) 従業員が新型コロナウイルス感染症により休業された事業者の皆様へ
- (12) 職場で新型コロナウイルスに感染した方へ
- (13) 行政運営方針最重点施策における令和3年度と令和4年度（案）の対比表
- (14) 令和4年度 鳥取労働局行政運営方針（最終案）

6 議 事

○博田総務企画官 定刻に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、お集まりいただきまして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博田と申します。どうぞよろしくお願いします。

今回も、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。御協力いただきましてありがとうございます。

まず、当審議会の成立の件につきまして、御報告をいたします。本日の御欠席は公益代表の安延委員、多田委員、使用者代表の太田委員の3名でございます。委員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以上の出席となりまして、地方労働審議会令第8条第1項によりまして、本日の会議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42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をいたします。

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条に基づきまして議事録を作成し、当局のホームページに公開をさせていただきます。その中で、御発言をいただいたお名前を公開させていただきますので、あらかじめ御了承ください。

続きまして、議事の公開の取扱いについての御報告をいたします。3月1日から3月7日までの間、傍聴の募集を行いまして、1名御希望者がありました。

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、御了解をお願いいたします。

最後に、会議資料についての御説明です。事前に青色のインデックスをつけておりますナンバー1からナンバー13をお送りしております。加えまして、本日お手元にはホチキス留めで会議資料というのをおつけしております。その下にクリップ留めで当日配付資料と書いてありますが、赤色のインデックスをつけております資料ナンバー5-2、6、14をお配りしております。そちら、ナンバー5-2と14につきましては、新たに配付する資料でございます。また、資料6は、19ページもののパワポ資料になりますが、こちらは事前にお渡ししておりました資料の中に青いインデックス、資料6につきまして最新の数値等に修正をしたため、一式差し替えという形で配付をしております。本日の御説明は、この赤いインデックス6につきまして御説明をしますのでよろしく願いいたします。さらにその下に、1枚物のリーフレット「育児・介護休業法改正のポイントのご案内」というのもおつけしております。お手数ですが、御確認をしていただきまして、不足がございましたらお申出ください。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長 石田聡が御挨拶を申し上げます。

○石田労働局長 皆様、おはようございます。審議会委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、本日の審議会に御参集いただきまして誠に感謝を申し上げます。

先日発表いたしました令和4年1月の月間有効求人倍率でございますが、1.43倍となりました。これは令和2年4月以来のかなり高い水準ということでございます。建設業、あるいは一部の製造業などは、コロナ前を上回る水準の求人が提出されているという状況であります。また一方で、飲食業ですとか宿泊業など、まだ回復途上にある産業も多く見られているところではございますが、総じて新規求人数はもう1年近く対前年同月を上回る増加傾向で推移している状況でございます。年明けから、鳥取県内でもコロナの感染者が非常に増加しているということでございます。そういう中ではございますが、各事業所の皆様とも、コロナの感染防止を図りながら経済活動を前に進めていこうという意欲が求人数にも表れているのではないかと見ております。

一方、求職者ですが、こちらまここのところ増加傾向が見られております。とりわけ在職中から求職活動をされる、いわゆる在職求職者と言っていますが、こうした方の増加が目立っております。一方、離職者は減少傾向で推移しておりまして、こういう状況が今のところしばらくは続いているというところでございます。

こうした転職希望の方を早期の再就職支援ということで、それを効果的に行うためには、当然ハローワークのマッチング能力ですとか、あるいは職業訓練、事業主支援などが必要

になってくると思っています。また、働く方が安全に安心して働くことができるよう、労働災害の防止ですとか労働環境の監督指導、あるいは誰もが自ら持てる能力を十分に発揮できるよう、例えば女性の活躍やハラスメント対策など、様々な政策を労働局が担っておりまして、非常に重要な役割を担っていると思っています。

本日は、令和３年度のこれまでの取組につきまして、前回１２月の審議会で御指摘いただいた点や今年度の取組状況のまとめにつきまして、後ほど説明させていただきます。また、来年度、令和４年度の鳥取労働局の重点方針なども併せて御審議いただきたいと思いますので、限られた時間となりますが、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○博田総務企画官 ありがとうございました。

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運営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 荒田です。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事の順序に従い進めていきたいと思います。

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や御質問をいただき、有意義な御議論を進めていただければと思います。

本日の審議会終了は１２時を目途としておりますので、円滑な議事運営に御協力くださいますようお願いいたします。

それでは、まず議題１の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について、事務局から説明をお願いします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。私からは議事１につきまして、本年１月２４日に家内労働部会を開催いたしまして、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について御審議していただいたところでございます。その審議結果につきまして、審議会資料のインデックス３から５及び当日配付資料の５－２に基づきまして御報告申し上げます。大変恐縮ですが、座らせていただいて説明させていただきます。

まず、当日配付資料のインデックス５－２を御覧いただければと思います。鳥取県の最低工賃ですが、１つが男子服・婦人服製造業最低工賃、もう１つが和服裁縫業最低工賃の２つが設定されており、工程ごとに単価が決められております。

最低工賃の改正決定の必要性の審議につきましては、第１３次最低工賃改正計画、令和

元年から３年度の３か年の計画でございますが、こちらに基づき、昨年度は鳥取県和服裁縫業最低工賃について審議が行われ、今年度は鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃について審議が行われました。家内労働部会の審議経過でございますが、今年度９月から、鳥取県における男子服・婦人服製造業の実態調査を通信調査により実施させていただきました。審議会資料のインデックス４を御覧いただければと思います。

こちらの資料が鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の適用委託者数、家内労働者数の推移をまとめたものでございます。令和３年８月１日現在の男子服・婦人服製造業にかかる委託者でございますが、ちょっと資料が細かくて大変恐縮ですが、右下のほうにまとめておりまして、令和３年につきましては、委託者が３社でございます。その内訳といたしましては、男子服製造業の委託者は１社、婦人服製造業の委託者が２社でございます。こちら、前回調査を実施させていただきました平成２９年の調査時より、合計で６社から３社になったので、３社減少した状況でございます。また、委託者に従事する家内労働者数でございますが、令和３年につきましては１７３人であり、内訳といたしましては、男子服においては１６８人、婦人服においては５人、計１７３名でございます。こちらは、前回の２９年の調査時より合計で５０人、約２２％減少したところでございます。この実態調査の取りまとめ結果と、各種資料を基に、工賃の改正決定の必要性の有無等について御審議をいただきました。

審議結果といたしましては、委託者数、家内労働者数ともに長期の減少傾向が続いてはいますが、一定数の委託者及び家内労働者が現在存在しており、また、最低工賃制度の実効性が失われたとまでは言えないことから、この鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の廃止は行わないこととされました。一方、工賃の引上げについては、現状では、委託者は寡占状態となっており、実質的にこの１企業の工賃を律する基準を公的な場で審議することになるので、このことには慎重にならざるを得ないとされました。さらに、男子服・婦人服製造業に関して、最低工賃を定めている中国地方及び四国地方の県の設定工賃の平均より鳥取県の設定工賃額が高い、または同じ水準であり、他県との比較においても総体的に設定している金額が低いとは言えない状況でございます。また、業界において新型コロナウイルス感染症の影響により、県内の縫製業界の景況が大変厳しい状況に置かれており、業界に配慮が必要であるということを踏まえ、審議会資料の青のインデックス、資料３に報告書を添付させていただいておりますが、今回の改正決定の必要性の有無につきましては、報告書の上段に記載させていただいておりますが、慎重に審議した結果、改正決定す

る必要はないとの結論に達したとの報告をいただいたところでございます。この報告につきまして、各委員の皆様の意見が一致で決まったものでございます。

なお、今後の最低工賃の審議でございますが、審議会資料の青のインデックス、ナンバー5を御覧いただければと思いますが、今度、令和4年度から始まる「第14次最低工賃改正計画」に基づいて、和服裁縫業、男子服・婦人服製造業ともに実態調査を実施した上で、改めて改正等の必要性について審議を行うことを承認いただきましたことを併せて報告申し上げます。以上でございます。

○荒田会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から議題1について説明がありました。

説明があった件について、御意見あるいは御質問のある委員の皆様から挙手でいただければと思います。

では、お願いします。まず、お名前をお願いします。

○吉田委員 労働者側委員の吉田といいます。改正の結論について、とやかく発言することではございませんが、先ほどの説明の中で、御案内のとおり鳥取県においては、県最賃がDランクということを踏まえながら、中国四国地方では、私ども鳥取県内の工賃が低いというわけではないというような御発言がありました。しかしながら、家内労働者のある面ではセーフティーネットの部分から言ったら、工賃の引上げも若干考えられないと、県内の最低賃金というのがDランクですので、家内労働者のセーフティーネットだということも意識をしながら考えていくべきではないのかと率直に感じたもので発言させていただきました。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問などございますか。

よろしいようであれば、ただいまの鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正を見送るという家内労働部会の報告について御確認いただけたということで、議題1については以上ということでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、続いて、議題2の令和3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。

○高橋総務部長 総務部長の高橋と申します。委員の皆様方におかれましては、日頃から大変お世話になってございます。議題3につきまして、私のほうから御説明させていただ

きます。座って失礼いたします。

資料6に基づき御説明をさせていただきます。まず資料の構成ですけれども、前回と同様、枠囲みの左側に黒字で各項目に対する取組、右側に赤字でその結果を記載しております。今回、枠外の下の部分に矢印で来年度の取組方針を記載してございます。左側の黒字の取組事項につきましては、前回の説明と重複する部分は省かせていただきます。基本的に、前回からの変更や追記部分に絞っての御説明とさせていただきますので御了承いただければと思います。

それでは、御説明させていただきます。資料6の1ページを御覧ください。雇用機会の確保と多様な人材の活躍支援の（1）雇用維持・継続に向けた支援についてでございます。ここは主に新型コロナ対策についてまとめております。まず、アの雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等の活用についてです。iの雇用調整助成金ですけれども、これは、事業主からの請求に基づいて支給するものですが、1月末現在の数字をここに載せてございます。累計約2万2,000件超で、170億円となっております。iiの休業支援金です。これは労働者個人等から申請いただくようなものになりますけれども、累計が7,000件超、約4億円の支給決定を行っております。雇用調整助成金については、しばらく毎月1,000件程度の申請が続いておりましたけれども、この1月は700件台と、若干申請数が減少している状況でございます。迅速支給の目安となります支給決定率は高水準でございまして、休業支援金では鳥取県が全国トップとなっております。今後の助成内容についてでございますけど、2ページを御覧ください。今年6月末までは現在の支給額が維持されますけれども、7月以降については雇用情勢等見極めつつ改めてお知らせする予定としてございます。

続きまして、3ページを御覧ください。雇用調整助成金や休業支援金以外の新型コロナ対応の助成金等になります。ivの小学校休業等対応助成金・支援金でございますが、前回の審議会で10月末時点の支給決定件数5件となっておりますけれども、その後、4か月で45件増加の50件となっております。この支給決定をした50件は、主に12月末までの休暇を対象としたものですけれども、今年1月以降、オミクロン株の感染が拡大して小学校や保育園等が休校や学級閉鎖等が増加した影響から、問合せも多くなっておりまして、今後かなりの申請が見込まれると思われます。この助成金等につきましては、経済団体の皆様方には周知の御協力をいただきまして、感謝を申し上げたいと思います。この助成金等は、休暇期間、対象がここには3月末までとなっておりますけれども、こちら

も6月末まで延長されたところをごさいますて、活用いただくために広く周知を図ってまいりたいと考えてごさいます。その下の四角の枠になりますけれども、参考として、新型コロナ関係の相談についてまとめております。左側には、前回いただきました御意見を踏まえまして、主な相談内容を掲載しております。右側赤字の相談件数ですけれども、先ほど説明いたしましたとおり、小学校休業等に伴う保護者の休暇取得に関することが特に年明け以降に急増しております、前回208件から600件となっております。下矢印の来年度についてですけれども、雇用調整助成金等の取扱いについては、改めてお知らせいたしますけれども、制度につきましては、引き続き積極的に周知等を行い、迅速な支給に努めてまいります。

4ページを御覧ください。次に、在籍型出向についてごさいます。前回御説明いたしましたとおり、新型コロナ対策として、雇用維持を図るため、在籍型出向の拡大に取り組んでおります。しかし、県内で成立した事例は多くなく、iiの右側の赤字のとおり、助成金の活用は前回から1社、10人の増加にとどまっております。iiiの右側の赤字のとおり、2月22日には鳥取県在籍型出向等支援協議会を開催し、新たに地域企業の実情等をよく把握されている鳥取、倉吉、米子の信用金庫さんにメンバーに加わっていただきました。下の矢印、来年度ですけれども、こうした金融機関などの構成員の協力もいただきながら、引き続き企業や商工会などに対する説明会、研修会や個別企業への働きかけなどを通じて制度や助成金の普及活用促進に努めてまいります。

5ページを御覧ください。（2）の人材不足分野を中心とした再就職支援についてです。アの人材確保支援ですけれども、前回からの変更点といたしましては、iiiからviの左側の黒字にありますとおり、各ハローワークでナースセンターや福祉人材センターの移動相談会の実施、事業所説明会、就職面接会の開催やジャンボタクシーを使った企業見学会を実施いたしましたので、その実績を記載しております。これらの取組により、右の赤字のとおり、人材不足分野の就職件数は12月末現在で1,666件となりました。次に、イのハロートレーニングの関係です。右の赤字にあるハロートレーニングの実績ですけれども、定員数は前年より増加させている一方で、受講者数が減少をしております。内訳を見ますと、雇用保険を受給できない方を主な対象としている求職者支援訓練は約25%程度増加しているんですけれども、雇用保険を受給できる方を主な対象者としている公共職業訓練のほうが減少しております。理由としましては、雇用保険を受ける人、人数自体が減少しているということが考えられます。来年度ですけれども、引き続き専門窓口や各種イベン

ト、セミナーによる支援、関係機関との連携強化、ハロートレーニングによる求職者の能力向上によるマッチング等に努めてまいります。

6 ページを御覧ください。（３）就職氷河期世代の活躍支援についてです。まず、ハローワークにおける伴走型支援ですけれども、前回からivの職場実習・体験の実施を追記いたしております。右側赤字のとおり、正社員就職件数は471件、進捗率は79.3%となっております。目標に到達する水準でございます。イの資格等の習得支援ですけれども、iiの短期・短時間特例コースでは、2週間60時間を下限とした訓練を設定し、前回からプラス5コースの10コースの設定、実施はプラス4コースで7コースとなっております。右側赤字のとおり、就職氷河期世代の方13人に受講をいただきました。次、ウの企業への助成金ですけれども、積極的に特定求職者雇用開発助成金の活用促進を行いました結果、支給実績は前回からプラス34件となりまして64、支給要件に該当すると思われる件数がプラス23件ということで78件となっております。その下、エのとっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じた支援ですけれども、就職氷河期世代の活躍支援といたしまして、iのとおり、2月に第4回プラットフォーム、iiの求職者・企業向けセミナーを開催いたしましたので、前回からこの部分を追記してございます。ちょっと資料にはないんですけれども、鳥取労働局におきまして、この世代の社会人採用というのを行いまして、来年度4名採用する予定としてございます。来年度の件ですけれども、引き続き専門窓口等での支援のほか、とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じた支援やトラック協会やハイヤー・タクシー協会と連携した短期資格等習得コースの周知などを行ってまいります。

7 ページを御覧ください。（４）若者の就職支援についてです。アの新卒者等の正社員就職の支援ですけれども、前回からiiiのオンラインでの支援が、前回は33件だったんですけれども、121件に増えております。ivの2つ目のポツの12月の企業説明会の結果と3つ目のポツの企業ガイダンスの予定を追記いたしております。これらの取組もありまして、右の赤字のとおり、1月末の就職内定率は、高卒で96.2%、大卒等で90.0%と高くなっております。今後ですけれども、未内定者に対する個別の支援を重点的に実施いたしまして、年度末時点での未内定者が出ないようにしっかり取り組んでまいります。来年度になりますけれども、引き続き正社員求人の確保を図りまして、求人情報の積極的な提供と就職支援を実施してまいります。その下、イのフリーターへの支援ですけれども、県内各ハローワークで担当者制による個別支援を行いました。35歳未満の求職者の減少

もありまして、右の赤字のとおり、12月末の正社員就職件数は526件と、前年同月を下回る結果となっております。来年度ですけれども、引き続き不安定就労を繰り返す若者に対して積極的に専門窓口へ誘導し、ニーズに応じた個別支援を継続してまいります。

8ページを御覧ください。（5）障害者についてです。アの障害者の雇入れ支援ですが、前回からはⅢの障害者の雇用等に関して優良な中小企業を認定する、もにす認定について追記をいたしております。ここでいう「もにす」というのは、企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて共に進む、「ともにすすむ」という部分を抜き出しまして、そういう思いを込めて名づけられたものでございます。右の赤字のとおり、先月、県内初として、2社がこのもにす認定を受けられました。イの精神障害者など多様な障害特性に対応した就労支援ですけれども、各ハローワークにトータルサポーターや就職サポーターを配置して、きめ細かい職業相談を実施しております。右の赤字のとおり、それぞれ前年同期を上回る支援件数となっております。ウの公務部門の雇用促進・定着支援につきましては前回と同じです。これらの取組を行った結果、その下、参考とありますけれども、鳥取県の障害者雇用率達成企業割合、就職率はいずれも全国平均を大きく上回る状況となっております。来年度ですけれども、引き続き関係機関と連携しながら、支援策等の充実を図り、ここが一番下、4つ目のポツにありますとおり、新たに、もにす認定の拡大にも取り組んでまいります。

9ページを御覧ください。（6）高齢者の就労・就業機会の確保についてです。アの企業への支援ですが、昨年4月から70歳までの就業機会の確保が努力義務となったこととございまして、65歳超雇用推進プランナーと連携した事業主指導を実施しております。右の赤字のとおり、訪問件数は前回からプラス98件ということで213件となっております。イの生涯現役支援窓口を通じたマッチング支援では、右の赤字にありますとおり、65歳以上の就職件数が前回からプラス76件、170件となっております。ウの地域関係者との連携につきましては、右の赤字のとおり、職場体験が前回からプラス1回、技能講習が前回からプラス7回となっております。来年度ですけれども、引き続き関係機関と連携し、高年齢者の就労・就業機会の確保、ニーズに合った求人の確保やキャリアの棚卸しを重点に置いた就職支援を実施してまいります。

10ページを御覧ください。（7）外国人材についてです。アの相談対応ですけれども、ここは前回と変わりありません。イの雇用管理セミナー等ですけれども、右の赤字のとおり、適正な雇用管理を行うよう、55社に対して必要な指導を実施してございます。来

年度も引き続きこれらの取組を行ってまいります。

11ページを御覧ください。（8）女性の活躍についてです。法改正が行われまして、今年の4月から101人以上の規模の企業に対して、自社の女性の活躍に関する目標を定めた行動計画の策定等が義務化されます。このため、iにありますとおり、新たに義務化される県内の全企業に対して、文書や訪問、電話等による取組を要請いたしております。その結果、右の赤字のとおり、新たに対象となる企業からの届出率は、101人から300人のところになりますけれども、約59%となっております。これは全国的に高い数字とはなっておりますけれども、全対象企業から届出がなされるよう、今後も取り組んでまいります。来年度ですけれども、引き続きこの行動計画の策定を働きかけるとともに、義務化対象ではない企業に対してもオンラインセミナーなどにより行動計画策定の必要性について広く周知を図ってまいります。

12ページを御覧ください。ここから大きな2つ目の項目であります働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進になります。（1）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いてです。アの事業者等の支援ですけれども、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組めるよう、iからivのとおり、各種説明会や企業への個別訪問を行っております。実績は右の赤字のとおりです。説明会は前回からプラス34回、訪問等はプラス240件、助成金はプラス9件となっております。イの均等・均衡待遇に向けた支援ですが、iからiiiのとおり、企業訪問、ガイドラインや助成金の周知等を行っており、実績は右の赤字のとおりとなっております。前回から企業訪問はプラス45件、説明会はプラス3回、相談はプラス35件ということになってございます。また、その下には、窓口寄せられた主な相談内容を記載してございますが、時間の関係から説明は省かせていただきます。

続いて、13ページを御覧ください。ウの働き方改革に取り組む事業主への支援についてです。委託事業であります働き方改革サポートオフィス鳥取では、iからvにあるとおり、セミナーの開催、専門家派遣や出張相談会などを行っております。実績は右の赤字のとおりで、前回からセミナーはプラス17回、専門家派遣はプラス61件などとなっております。こちらにもこのサポートオフィスに寄せられた主な相談内容を記載してございます。エの気運の向上ですけれども、引き続き自主点検票の配布を行っており、右側赤字にありますとおり7,828件、前回からプラス4,085件となっております。来年度ですけれども、こちらもしっかり労働関係法令や支援策、サポートオフィスの周知と利用促

進に努めてまいります。

14ページを御覧ください。（2）の長時間労働の抑制です。アの長時間労働の抑制関係ですけれども、右の赤字にある監督指導の結果、この内訳を前回から詳しくしております。1つ目の丸で、法違反の事項といたしましては、労働時間関係の違反や割増し賃金に関する違反が多かったこと、また2つ目の丸では、法違反に該当するかは別といたしまして、過労死等の認定基準であります1か月80時間超の時間外労働などが認められた事業場の数が35あったということで記載してございます。そちらは縮減をしっかりと指導してございます。イの有給休暇の取得促進に関しましては、関係団体への周知要請や個別企業訪問等による働きかけを続けております。右の赤字のとおり、企業訪問件数は前回からプラス131社となっております。来年度につきましても、引き続きこれらの取組を進めてまいります。

15ページを御覧ください。（3）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。アは職場における新型コロナ感染防止対策になります。チェックリストの配布や事業所における取組状況の確認などを進めており、右の赤字のとおり3,989件、前回からプラス1,162件となっております。次に、イの労働災害防止対策ですけれども、前回からの変更点といたしましては、iのゼロ災55無災運動とvの冬季の労働災害防止を追記いたしております。右の赤字のとおり、それに対応いたしまして、それぞれ局長パトロールの実施や通知、文書啓発等を実施いたしました。労働災害削減に関する主な目標値と1月末現在の進捗状況につきましては、後ほど17ページで少し説明をさせていただきます。

16ページを御覧ください。ウのメンタルヘルス対策です。前回からはiiの2つ目のポツ、メンタルヘルスに係る説明会の実施を追記しております。右の赤字のとおり、2月に心の健康づくり推進のための講習会を実施しております。その下、労働災害発生状況ですけれども、1月末現在の休業4日以上死傷者数は558人、前年度比2.0%増加、死亡者数は6人となっております。その下、来年度ですけれども、労働災害防止対策といたしましては、令和4年度が第13次労働災害防止推進計画の最終年度でありますので、この目標の達成に向けて、管内の労働災害発生状況及びその傾向を十分に分析いたしまして、効果的な対策を図ることといたします。また、職場における新型コロナウイルス感染症の防止対策も引き続き実施いたします。

17ページになりますが、第13次労働災害防止推進計画の現状になります。一番上の

全体目標ですけれども、死亡災害は、５年間で合計１３人以下とする目標のところを既に累計１９人となって目標を上回っております。死傷災害は、令和４年１年間の人数を４８１人以下とする目標のところ、令和３年では１月末時点で既に５５８人となっております。重点業種目標では、建設業の死亡者数が５人以下の目標のところ、既に累計１０人となるなど、いずれも目標達成が非常に厳しい状況です。その他では、ストレスチェック関係では、おおむね順調に目標達成に向け推移しておりますけれども、熱中症関係は既に目標を上回ってしまっている状況でございます。

続いて、１８ページを御覧ください。（４）のハラスメント対策についてです。ⅰからⅲにありますとおり、説明会、企業訪問、相談等の対応を進めております。右側の赤字のとおり、説明会は前回からプラス２件、企業訪問はプラス７４件、相談数はプラス２３０件となっております。相談の事例をその下に３件ほど記載してございます。一番右側の相談などは少しくまいったケースなので少し説明させていただきますが、上司や同僚から悪口を言われるなど嫌がらせを受けて孤立している、働きやすい環境に改善してほしいという御相談が寄せられました。労働局のほうから事業場に対してパワーハラスメント対策導入マニュアルなどの資料を送付して改善をお願いしましたところ、職員研修が行われるなど、ハラスメント対策が実施されて職場の状況が少々改善したというような事例がございます。来年度になりますが、引き続き関係法令などの周知・啓発を進めてまいります。

１９ページを御覧ください。最後に、最低賃金の関係です。上の四角囲みにつきましては、前回と変更はございません。下の囲みですけれども、最低賃金が大幅に引き上げられたことから、関係団体の御協力も得つつ、助成金の周知を積極的に実施いたしました。その結果、右の赤字のとおり、業務改善助成金につきましては、前年度１０件のところ、既に４８件と、過去に例を見ない数の交付決定を行っております。来年度ですけれども、引き続き地方最低賃金審議会の円滑な運営、金額の周知等に努めるとともに、最低賃金の履行確保に向け労基署による指導を実施してまいります。

私からの説明は以上です。

○荒田会長 御説明ありがとうございます。

ただいま議題２の令和３年度の鳥取労働局行政運営状況について事務局から説明をいただきました。

それでは、御説明をいただいた今年度の行政運営状況等について、委員の皆様から御質問、御意見をいただければと思います。よろしく申し上げます。

江口委員、お願いします。

○江口委員 労働者側委員の江口です。4ページの在籍型出向のところですが、努力をされて、前回から1社増え、10人増えたということで御報告がありました。一方、冒頭の石田局長の御挨拶の中で、在職の求職者が増えて離職者自体は減っているということでしたが、在職で求職をしている方と、こういうところはマッチしないのかということですが、会社側が実際にどうするかというところが大きなポイントだと思いますが、労働者側がそういうものを求めているのにそういう形のもので、求職が同業他社なのか、異業のところなのかというのは分かりませんが、そういうものとマッチしないのかというところを一つお伺いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○北畑委員 労働者側委員の北畑です。関連した質問で、在籍型出向に関しての、今現在、在籍型出向として出されている企業の業種、そして、また、それを受け入れられた企業の業種、こういったものが分かれば教えていただきたいと思います。

○荒田会長 それでは、ただいまの江口委員と北畑委員からの質問について。

○谷部職業安定部長 職業安定部長の谷部でございます。まず1点目の御質問の件ですが、けれども、在職求職者と在籍出向がマッチしないのかという御質問かと思いますが、ちょっとこれは制度的な部分もあり、在職求職者が出てきているということは、あくまで転職を前提としておりますので、一旦離職して別のところに移るということを前提としています。一方で、在籍出向はあくまで出向元に籍を維持したまま出向先で働くというところで若干違いがございます、在職求職者を出向にすぐ結びつけられるかという点では若干難しい面があるのかなと思っております。

あと、もう1点目の御質問でございます。在籍出向の業種の関係でございます。まず、出向元の業種でございますが、産業的には農業が1件、製造業が2件、宿泊・飲食と運輸がともに1件ずつという形になっております。一方、出向先のほうは全部で15社ございまして、製造が7件、宿泊・飲食が4件、卸・小売が2件、建設が1件、サービスが1件ということになっています。

あと、全般的な在籍出向が進まない理由ですが、今、鳥取だけではなく全国的に言われているのが、実際、雇調金の支給率が、業況特例で30%売上げが減少していれば10分の10支給されるというところで、その支給が受けられる間は出向のメリットがあまりないですとか、先の予測がつかないので、いつ人手不足になるか分からないというような御意見もあります。あとは労働環境が変わることについて、労働者自身の理解が得られない

といったお話や、手続面で、契約関係で煩雑な面というのもあるので、出向先の調整が苦慮しているというような御意見もあります。労働局としてはもちろん助成金の支給もございますが、今回新たに協議会のメンバーに信用金庫さんにも加わっていただいていますので、そういった地元の企業をよく知る信用金庫さんなどとも連携しながら、助成金だけではなくて、何かコンサルティングな部分の面でできることはやっていこうと考えているところでございます。在籍出向については以上です。

○荒田会長 ただいまの説明でよろしいでしょうか。

では、引き続き。

吉田委員、お願いします。

○吉田委員 労働者側委員の吉田です。先ほど部長からも御案内があったように、先般、この制度についてマスコミ報道されていて、これを使用しているのは2割ぐらいしかないということでした。部長のお話の中にもあったように、煩雑な手続というのを何とか改善しながら、やはりいい制度なので、この制度は、失業なき労働移動の環境を含めても、重要な施策だと私も思っています。周知徹底を含めて、当然労働局も企業に向けて、PRなりされているのですが、いい制度でありながらこれが活用されないというのはやはりいかなものかと思います。受入れ側についても、指導をする時間とか手間とか恐らくかかるからそういう使い勝手が悪いとかということもあると思うのです。だから、出向元なり出向先がうまい具合に回るような考え方も含めて何かいい方策がないものかと感じているところでございます。感想含めての話ですが、以上です。

○谷部職業安定部長 安定部の谷部です。資料にも記載しておりますが、実際今、出向契約を結ばれている企業と労働者にアンケートなども実は取ってしまして、実際出向を結んだ企業は約9割ぐらいが高評価という形になっています。ただ、一方で、先ほど言われたとおり、企業の1割ぐらいはやっぱり手続が煩雑だったという話もありますし、あとは労働者側ですけれども、職場環境が変わって不安であるとか、あとは精神的に負担がかかるというのも2割ぐらいいらっしゃいましたので、そういった側面を労働局としては産雇センターなどもしっかり連携しながら取り組んでいければと思っています。なるべく能動的な取組をして、周知、広報に努めていきたいと思っております。以上です。

○荒田会長 よろしいでしょうか。

○北畑委員 すみません、意見としてよろしいでしょうか。

北畑です。今の関連で、産業雇用安定センターという、私どもとしては当たり前に知っ

ているような機関でございますが、私が様々なところで労使の方々にお会いすると、意外と産業雇用安定センターの機関というものを知らない方が散見されます。当然、ハローワークは失業してから当たり前に皆さん通われるので御存じかと思うのですが、ぜひ産業雇用安定センターについてももう少し幅広い周知をお願いしたいと思います。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

○谷部職業安定部長 安定部の谷部です。おっしゃるとおり、産業雇用安定センターはよく知らないという声はよく聞かれることでございまして、大きな枠組みとして制度面は産業雇用安定センターで、助成金の支給は労働局でというような分けがあることはあるんですけれども、取りあえずは一旦労働局で何でも受けようということで、「出向なんでも相談窓口」を設けています。また、産業雇用安定センターとも一緒に協力し合いながらやっていこうというところではございまして、産業雇用安定センターの周知、広報も、ハローワークなどを通じてしっかりとやっていければと思っております。

○荒田会長 お待たせしてすみません。澤田委員、お願いします。

○澤田委員 御指名ありがとうございます。労働者側委員の澤田でございます。何点かページに沿っていきたいと思います。まず、女性の活躍推進のところでは11ページになります。今年の4月から推進法に基づいて行動計画が101人以上の企業で策定するということは随分前からもう分かっていたわけです。このところで、まだ今のところ届出は58.8%ということで、301人以上の企業では本当に97.9%と高い率です。なかなか難しいかなとは思いますが、労使関係がうまくいっているところであれば、労働者の意見も聞きながらしっかりとした行動計画ができるようにと労働側のほうでは、労働組合では話をしていました。ぜひそのことも含めて、早急にこの行動計画ができることを期待いたします。

次に、16ページです。メンタルヘルス対策の推進ということで、企業を回られたり、メンタルヘルスに関わる様々な取組をされているというのはもちろん承知の上でございしますが、この数字の中で、講習会の実施2回、延べ参加者33人、この講習会に出席する人はどういう人なののでしょうか。要するに、自分はメンタルを受けて困っている人なのか、職場の中の担当者なのか、職場の中の責任のある人なのかというところを教えてくださいました。

それから、この間は実施していなかったのか、講習会に来られたところの人で、この間は未実施だったのかということをお伺いしたいと思います。

最後になります。18ページのハラスメントの関係です。様々なハラスメントの中で心の訴えをしておられる人というのは、もちろん問題になっていますが、ここの表ですね、3つ目の一番右のところに、例えば上司や同僚から悪口を言われるなどがあって、ハラスメントの対策をしましょうということで、職場にマニュアルを送ったり、研修会をしましょうというようなことをして実施されましたということで、説明の中では回復されたと報告があったと思いますが、これも最初の問いと一緒に、研修後の状況というのは資料を送ったり研修会をして、私、ハラスメントを受けたんですという人が、回復したという回答を聞いたのか、そこの職場の担当者が言ったのか、本当に心を病んだ人が回復したと言ったのかというあたりを確認したいと思います。以上です。

○荒田会長 では、ただいまの質問について御回答いただければと思います。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の齋木でございます。御質問ありがとうございました。私のほうからは、1点目の女性活躍推進法の行動計画の関係と、それからハラスメントの関係をお答えさせていただきたいと思います。

まず、女性活躍推進法に係る法改正の101人以上の事業所に対する行動計画の策定状況でございますけれども、資料のほうでは、1月末の数字を出させていたいただいているところでございますが、4月の施行が迫っておりますので、未策定、未提出全ての対象企業に勧奨文を送らせていただきまして、その上で個別に電話、訪問で策定に係る進捗状況を確認させていただいているところでございまして、2月末では63.1%になっているところでございます。2月末の段階で届出がないところが70社ぐらいあるのですが、未届の企業に電話、あるいは訪問で状況を聞きますと、おおむね施行前の3月末までには提出を行いたいという意向を確認しているところでございます。労働局としまして、残された1か月弱の期間で何とか4月1日には100%になるように努めたいと思っております。

労働者の方の意見も踏まえながらというようなお話もありました。行動計画を策定していただく上での、まずは自社の課題が何なのかというところを洗い出していただくところから始まります。労働者の方も含めた会社の実情を把握いただくことになります。

それから、目標設定につきましては、労働局としては、それぞれの会社の実情に合った目標設定をしていただくよう説明しています。

それから、2点目のハラスメントの関係でございます。ここの資料に載せさせてもらったケースは、労働者の方から相談がございまして、事業主に対して、労働局長の助言制度を使って助言を実施しました。まずは、代表者に対して労働者御本人さんの話をいま一度

よく聞いていただくこと、その上で現状を把握して必要な対応を取っていただきたいと。また、パワハラ対策導入マニュアル等の参考資料を参考にしながら取り組んでいただきたということをお願いしました。その結果、即座に対応していただいて、研修等を行っていただきました。

助言指導をしましたので、御本人さんから助言した後の結果を報告いただくようお願いしております。御本人さんからは、助言後、研修もなされたし、啓発ポスター、リーフレットも職場に貼られたし、それから毎朝の朝礼で責任者の方がハラスメントについて、絶対してはいけないということをおっしゃっていますという報告を受けています。労働者の方からも結果の状況は聞き取っているということでございます。以上でございます。

○荒田会長 ただいまの御説明でよろしいでしょうか。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。私からは、メンタルヘルス対策の推進について御説明申し上げます。

まず、御質問いただきました講習会の参加者でございますが、主に会社の担当者、あと事業主の方、衛生管理者になります。また、講習会でございますが、講習会の内容といたしましては、労働者の心の健康に関する現状、またメンタルヘルスケアの推進ということで、取組の現状とかストレスチェックの実施状況、ストレスチェックの制度の概要等を説明させていただきます。

次に、ストレスチェックの実施方法と集団分析の必要性、こちらは外部の講師を招いて、実際のストレスチェック制度の詳細、衛生委員会の活用等を御説明させていただきます。

次に、鳥取産業保健総合支援センターの産業保健活動の支援、センターの業務の紹介をさせていただきます。また、参加された会社の状況といたしまして、まずストレスチェックはみんな実施していただいているところがございます。ただ、一方では、中には集団分析までは行われていない会社の方も参加していただいているところでございます。ストレスチェックの集団分析でございますが、制度の中では、努力義務とされております。ただ集団分析が、職場環境の改善を果たすためにも必要な方法でございますので、講習会で必要性等をしっかり説明していくとともに、監督署が会社に入った際にメンタルヘルス対策についても、ストレスチェックの実施及び集団分析の必要性等につきまして御理解いただくよう、今後も説明させていただきたいと考えております。以上でございます。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室、齋木でございますけど、先ほどの説明で

1点、補足をさせていただきたいと思います。

澤田委員のほうから、301人以上の企業規模については97.9%と高い届出率だといただきました。301人以上の企業規模については、現在義務企業でございますので、当然高いわけでございますが、残る1社については、昨年12月に301人以上であることが判明いたしまして、早々に提出のほうを勧奨いたしまして、今現在は提出いただきまして、301人以上の義務企業については100%の届出になっているということを御報告させていただきます。以上です。

○荒田会長 御説明ありがとうございました。よろしいでしょうか。

では、その他、御質問。

宮城委員、お願いします。

○宮城委員 使用者側委員の宮城です。

資料の14ページです。長時間労働の抑制ということで数字等が記載してありますが、その右側のほう、12月末現在の速報値で2つ目の丸、35事業場で時間外・休日労働が1か月80時間超が認められと書いてあります。この35事業場の中で業種別にこういった事業場が超過していたと、もしお手元の資料であれば教えていただきたいと思います。

それともう1点、再来年2024年の3月末でもって、建設業、運輸業、それと医療機関、この3業種について猶予期間が切れるわけですが、2年先のことですが、それに対する対応状況、それと今後どのような指導をしていくのか、あるいは既にもう対応が完了しているところもあると思うのですが、そういった先についてのいい情報提供をしていただきたいと思います、その2点、お願いしたいと思います。以上です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。まず、御質問1点目でございますが、35事業の業種内訳でございますが……。

○宮城委員 主立った、多かった業種というのは、何か偏りがありますか。

○高橋労働基準部長 運輸交通業、製造業、建設業、この3つの業種が割合としては高くなっております。

○宮城委員 猶予期間があるところですね。

○高橋労働基準部長 そうですね。

○宮城委員 はい、分かりました。

○高橋労働基準部長 上限規制の適用猶予の建設業、自動車運転の業務及び医療機関の3業種については、関係団体と連携して、説明会等実施しているところでございます。

また、自動車運転の業務につきましては、今年の１２月に改善基準告示の改正が予定されておりますので、その内容を局、監督署ともに説明会、集団指導等通じて周知等を行っていきたいと考えております。

医療機関、建設業につきましても、引き続き関係団体と連携して、説明会等を実施していきたいと考えております。

あと、好事例の収集につきましては、例えば監督署で訪問した際に状況等を確認して、一步進んだ取組とか事例がありましたら、収集して好事例ということで広く周知広報していきたいと考えております。以上でございます。

○宮城委員 ありがとうございます。

○荒田会長 では、引き続き、質疑を続けたいと思います。御意見、御質問等あれば。

では、山崎委員、お願いします。

○山崎委員 労働者側委員の山崎でございます。

２点、質問させていただきます。１つが、６ページの一番下に、トラック協会、ハイヤー協会と連携して短期資格取得コースを広く周知というのがあります。トラック産業は人手不足で非常に困っているのですが、これをやることで資格取得の費用が非常にかかりますので、２種免許を取るにしても大型免許にしても、これでこの業界に入ってこられないという人もおられると聞いております。県からの補助もあるというのは聞いておりますけど、この辺の費用の関係はどうなっているのかというのを教えていただきたい。

あと１０ページ、外国人労働者のことがありますが、今、コロナ禍で外国人労働者が入ってこられないという話も聞いております。コロナの影響によって、県内の外国人労働者の就業者数といいますか、コロナによってどのような変化があったのかというのを教えていただきたいです。有効求人倍率で製造業が少し増えているというお話がありましたが、そういう外国人労働者の影響もあって求人倍率が上がってきているのかなということもちょっと考えましたので、その辺を教えていただきたいと思います。

あと、先ほどの８０時間超で交通運輸業、予想どおりでした。大手はもう８０時間を出るというのはなかなかないと思いますが、地場、中小ですね。給料体制も走って何ぼというのもありますし、人手不足というのもあります。その辺を改善しながらなんですけど、あとは労働局にもお世話になっています標準運賃ですね。コロナ禍で荷主企業との交渉も非常に厳しいということは聞いていますが、その辺の運賃を上げていただかないと、なかなか労働者に反映していかないというのがありますので、今後とも引き続き標準運賃の周

知、これをよろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○谷部職業安定部長 職業安定部長、谷部でございます。

まず、1点目のトラック、ハイヤー協会の関係の費用でございますが、これについては、業界団体に国が委託している形になっていきますので、費用は無料になっています。ただ、このコースを活用している方というのが非常に少ない状況でして、3年度の実績としてもトラックの関係では3名で、ハイヤーについてはまだ1名しか受講されていない状況です。業界団体に希望者が直接申し込む形式で、今までも経済団体をはじめ周知に協力いただいておりますが、引き続き周知の御協力をいただきたいと思います。

2つ目の御質問の外国人の関係でございます。外国人の労働者数ですけれども、3年10月末現在で鳥取労働局として公表しています。やはり入国制限があった影響もございまして、外国人労働者の人数自体は、8.7%減少している状況でございます。特に、入国制限の影響を受けている技能実習生については、鳥取県内の外国人労働者の約半数を占めておりますが、この技能実習生については15.9%減、留学生についても9.1%減っているような状況になっております。今後、入国制限については、新聞報道などでも緩和するという話も出てきておりますので、緩和されていけば、状況については改善の方向に行くのかなと思っております。以上です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長、高橋でございます。

先ほど、自動車運転手の労働時間の関係で御意見をいただいた件でございますが、標準運賃は運輸支局の分野でございますが、自動車運転手の働き方改革の達成する中で、標準運賃は非常に重要な施策だと考えております。ほかにも、例えば共通パレットの活用とか、あと農政局の食品流通の荷待ちなど、働き方改革を進めるに当たって、いろんな課題があるところでございますが、トラック協会とか運輸支局などと連携し、労働局では、改善基準の告示などの説明会を開催して、各種取組を周知していきたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

○荒田会長 山崎委員、よろしいでしょうか。

では、引き続き、質疑を続けたいと思ひます。御意見、御質問等ございますでしょうか。
吉田委員、お願ひします。

○吉田委員 度々すみません、労働者側委員の吉田です。

先ほどから問題というか、議論になっています長時間労働の関係でございます。12月末現在の速報値、14ページです。318事業場を監督指導した中で、具体的には違反事

項、三六協定、三六協定の限度額、時間外労働、割増賃金、これが318事業場のうち238事業場、74.8%、これはすごい数字だと思います。労働関係法令違反ですので、この数値を見ての労働局の御判断、県内の事業場の中身についてどう考えておられるかというのを聞きたいと思います。

その中で、3事業の中での具体的な報告、質問もございました。トラック、医療、医者、病院ということがありましたが、私の考えでは、事業場規模の中小零細、小さいところの事業場で多いのかなという感想があるのですが、具体的な事業場規模についても分かれば知りたいと思います。以上です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。

ただいま吉田委員様から御質問をいただいた件でございますが、まずは、違反、規模のほうから先に御説明させていただきますと、労働者が1人から9人の事業所が大体13事業所、10人から29人の事業所は9事業所、あと30人から49人の事業所が4事業所ということで、労働者50人未満の規模が合計で26事業所と非常に割合が高い状況でございます。

あと、238事業所、監督指導を行って違反率74.8%でございますが、令和2年の状況についても大体75.1%でございました。この監督指導を行う対象といいますか、各種情報等から違反がありそうな会社のところに行っておりますので、どうしても違反率が高くなるかと考えております。

○宮地監督課長 監督課長の宮地でございます。

少し補足をさせていただきます。ちょっと資料の書き方も悪かったのですが、主な違反事項の部分なんですけど、三六協定未届け、三六協定の限度時間超えの時間外労働の違反ということで、こちら238件のうち80件程度でございます。主な違反の高いものを記載させていただいています。あと、割増し賃金未払いについても80件程度となっております。なので、238件全てにこの違反があるかというと、そうではない状況でございます。以上でございます。

○荒田会長 よろしいでしょうか。

では、北畑委員、お願いします。

○北畑委員 北畑です、よろしくお願いします。

事業継続計画の策定についてお伺いしたいと思います。いわゆるBCPです。当然、多くの社員の方々が新型コロナウイルスに感染しますと、濃厚接触者になったり、接触にな

ったりとかして自宅療養や入院、こういったことになるわけです。そうしますと、当然企業におかれましては、事業継続に支障を及ぼすということで、このBCPの策定について、県としてもコロナリスク対応型事業継続補助金、こういったものも給付をしているところではあります。また、県としてもワークショップや啓発セミナーなども実施されているというところではございますが、現在のところ、BCPの策定について啓発セミナーですとかワークショップですとか、そういったところを踏まえて、数では難しいにしてもどの程度、BCPの策定に対しての意欲があるのかというのを教えていただきたいと思います。以上です。

○石田労働局長　今の御質問は、管内の事業所自らのBCPの策定意欲をどのように見ているかという御趣旨でしょうか。

○北畑委員　いや、管内ではなくて……。県内の。

○石田労働局長　すみません、そこは我々としては関与していないところです。

○北畑委員　関与してないですか。分かりました。

○石田労働局長　もちろん事業所として、コロナの感染防止を図ってもらうためのチェックリスト、ガイドラインなどはお配りをして、まずはコロナに感染しないようにということで監督署のほうで事業所には周知させていただいておりますが、その先については。理解ください。

○北畑委員　結構です。

○荒田会長　活発な御議論をいただいているところですけど、もう一つ議題が残っております。議題2については、一旦ここで切らせていただきたいと思います。

では、続いて、議題3、令和4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。

○高橋総務部長　総務部長の高橋でございます。私から御説明をさせていただきます。資料の13をご用意いただければと思います。資料13で最重点施策の項目立てと、あとは今年度のもとの来年度の案の対比をまとめております。実際の本文は、資料14として本日配付をいたしております。私からは資料13を用いまして、今年度の行政運営方針との変更点を中心に御説明をさせていただきます。

では、資料13、1ページ目ですけども、項目の対比表となっております。大項目の1、雇用機会の確保と多様な人材の活躍支援と、2、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進は今年度から変更いたしておりません。現下の労働行政における最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症の対応だというふうに考えております。こちら

に力を注ぐ必要性もございますので、施策の大きな見直しや組替えは行わず、来年度もこの2つを大きな柱として行政を運営してまいりたいというふうに考えております。

その中で項目の変更は2点ございます。1点目は、大項目1の(1)になります。左側(1)を御覧いただければと思いますが、今年度は、項目を雇用維持・継続に向けた支援としておりましたが、矢印、右側を追っていただきまして、(1)、雇用維持と再就職支援に変更してございます。新型コロナの影響で、雇用調整助成金等を活用して、雇用維持を図られている一方で、やむを得ず離職した方もいらっしゃると思いますので、その再就職支援についても最重点施策に位置づけようというものでございます。

もう1点は、2のほうになりますけど、右下のほうを御覧いただきたいと思いますが、大項目2に(4)として、育児休業を取得しやすい環境の整備を追加いたしております。この4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されますので、それに併せて最重点施策に位置づけようというものになります。

続きまして、具体的な取組の変更点について御説明いたします。2ページ目を御覧ください。(1)雇用維持と再就職支援で、再就職支援を加えたことに伴いまして、具体的な取組をウとして、離職者の再就職支援というところを追加いたしております。ハローワークの職業相談等を通じまして、きめ細やかな再就職支援を実施いたします。

続きまして、6ページを御覧ください。(8)女性の活躍推進、項目名に変更はございませんが、具体的な取組のイとウを追加いたしております。先ほど、今年度の行政運営状況の説明の中でも触れましたけれども、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が義務づけられる企業というのが、この4月から拡大されます。それを受けまして、イとして履行確保という部分を追加して取組支援とともに実施いたします。

また、女性が活躍いただくためには、女性活躍推進法を守っていただくだけではなくて、働く意欲のある女性に就職いただくということも重要になってまいります。このため、ウといたしまして、子育て中の女性等に対するハローワークのマザーズコーナーでのきめ細やかな就職支援、子育て支援拠点や関係機関との連携による支援を追加いたしました。

続きまして、9ページを御覧ください。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。先ほど御説明いたしましたとおり、来年度は、第13次労働災害防止推進計画の最終年であり、目標達成が厳しい中でも、少しでも目標に近づけるよう取組を進める必要がございます。具体的な取組の文言に変更はないのですけれども、実施事項について変わった部分を若干説明したいと思います。

ここで、資料の10をお手元にご用意いただければと思います。来年度からの新たな取組でございますが、災害が増加しております小売業と介護施設を対象といたしまして、行動災害、つまり滑ったりつまずいたりして転んだとか、あとは無理な動作で関節を傷めたとか、腰痛とかありますけれども、そういった行動災害への予防対策を推進するというようにしております。これは、厚生労働本省からの指示で、全国の都道府県労働局で実施するものでございますけれども、まず、左側の三角のところを御覧いただきたいと思いますが、管内企業、管内のトップ企業等からなります＋S a f e協議会というものを立ち上げまして、労働災害防止対策についての情報交換や労働災害防止対策の広報等に取り組みます。

また、その下の複数の施設店舗を経営する企業につきましては、＋S a f e育成支援というものの対象といたしまして、労働局が個別に対象とした企業と一緒に、労働災害防止対策の課題を見つけ、取組を進める支援をしていこうというものでございます。このような取組を通じまして、労働災害防止対策を進めてまいりたいというふうに考えてございます。

元の資料13に戻っていただきまして、最後の10ページを御覧ください。今回新たに追加いたしました、(4)育児休業を取得しやすい環境の整備になりますが、アといたしまして、改正育児・介護休業法の周知、イといたしまして、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた支援というものを掲げております。イのポツにありますとおり、個別支援や相談対応、取組事例や助成金の周知、活用促進に取り組んでまいりたいというふうに思います。改正内容については、本日机上にリーフレットを置かせていただきましたので、御確認いただければと思います。

最後(5)、総合的なハラスメント対策の推進についてです。具体的な取組に変更はございませんけれども、職場のパワーハラスメント防止対策が、この4月から中小企業に対しても義務化されますので、引き続き、しっかりと周知等取り組んでまいりたいと考えております。以上になります。

○荒田会長　ただいま、議題3の令和4年度の鳥取労働局行政運営方針(案)について、事務局から駆け足で御説明をいただきましたが、この件について御意見、御質問等いただければと思います。

では、森委員、お願いします。

○森委員　労働者側委員の森と申します。

女性活躍推進ですけれども、鳥取県は、都道府県庁管理職の女性割合が6年連続1位の22%で、全国平均11.8%に比べると断トツの全国トップです。それには、他県よりも女性の職員の割合が高いということもあると思いますが、何より女性が活躍できるよう取り組むには、企業のトップの考えや女性自身の意欲、また家族の協力が大切になってくると思います。企業のトップの女性活躍に対するセミナーであったり、資料にもありました男性でも育休が取れる育児・介護休業法の改正が取り組まれていると思います。何より女性が活躍するためには、周りの男性や企業のトップの手腕であると思いますので、そこを周知していただけたらと思っております。男性が育休を取るに当たり、周りの理解や、本人が取得したことにより不利にならないような取組をしていただけたらと思っております。以上です。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の齋木でございます。

御意見ありがとうございます。今いただいたお話はもつともでございます、女性の方が活躍するためには、もちろんお勤めされている企業とか、周囲の方の御協力、御理解というのが当然必要なわけでございます、先ほども女性活躍推進法の行動計画のところでもちょっとお話はさせてもらいましたが、まずは自社の課題を十分把握するということが大事であると思います。そこには、企業トップの方の考え方というのもしっかりしていたかなきゃいけないと思っております。

働きやすい職場ということになりますと、仕事と育児、介護であるとか、家庭生活との両立ですね、そういったことについて性別の役割分担を変えていかないとなかなか難しい部分があります。本年4月から育児・介護休業法が改正になるということで、労働局も昨年の12月以降、コロナ禍でございますので、オンラインセミナーという形で12月に2回、2月に3回、3月も2回、実施をさせていただいております、法の中身はもとより、規程例を説明しています。また、4月から段階的に改正が施行されるので、新年度になりましても引き続き、セミナーとか企業訪問による説明周知、支援を続けてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○荒田会長 御説明ありがとうございます。

では、引き続き、質疑を続けたいと思います。

英委員、お願いします。

○英委員 使用者側委員の英です。いろいろたくさんの支援等を考えていただき、目標に達成しているということは、すごくそれが分かるのですばらしいことだと思っております。

使用者側のほうからですが、最近やはり全て高齢化してきまして、高齢者の就業機会とありますが、うちの企業でもやはり定年で辞める方というのはだんだん少なくなっていますし、どこでもそうだと思いますが、65歳、70歳まで働かれると思います。それは、うちの企業でも積極的にそちらを取り入れているのですが、表に見えない部分で、やはり、そこで人間関係の逆転現象みたいなのが起こりまして、なかなかうまくいかなかったりとか、そういう部分も、これからどんどん上の方が出てくるとそういう現象も起こってくると思います。企業がより定年を延ばすことによって、いろんな問題も起こってくると思いますが、人間関係とかそういう部分でのアドバイスとか、一緒に考えていっていただけたらと思っています。以上です。

○荒田会長 ただいま、英委員のほうから御意見をいただいた件について、事務局から何かございますか。

○谷部職業安定部長 職業安定部長の谷部でございます。

高齢者の関係で、おっしゃられたような人間関係ですね、法改正で70歳以上も努力義務となっていることもありまして、職場の中でいろんな、そういった状況が発生し得る状況かと思っています。労働局としても、高齢・障害・求職者支援機構の65歳の雇用推進プランナーという方がいまして、この方は企業の人事労務等の諸問題の解決に取り組むような役割を果たしている方でして、実際のところ、経営コンサルタントの方ですとか、社会保険労務士ですとか、中小企業診断士などの方が委嘱されているようですので、こういったプランナーとハローワークの職員が一体となって、ただ雇用推進というだけではなくて、そういった事業の職場内の悩み事とか雇用管理の改善等に進めるようなことがやっていけたらというふうに思っております。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

では、米田委員。

○米田委員 使用者側委員の米田でございます。

来年度の重点施策、取組としては大変いいのですが、一つは、今ウクライナの問題等々含めて、材料費等いろんなコスト高になってきております。そういう対外的な状況の中で、各事業者も県内の雇用環境を非常に守っていこうと思うのですけども、非常に危惧を持っています。そういうものに対して、ぜひ視点も入れていただきたいということ。

それから、育児休業で今回のパパ育休というのは、制度としては大変喜ばしいことですし、我々も少子化対策に対して事業者として協力していかなくてはいけないのですが、制

度が非常に細かくあって、実際非常に間違いやすいのです。パパ育休のときには無給になったりしますから、社会保険の手続だとか、それが2週間単位とか、労働者の方も分かりづらいですし、我々事業者のほうもそこに間違いがあると本人に不利益があつたりすると思いますので、その辺りを丁寧に説明なりノウハウ等を教えていただきたいと思います。

もう一つは、こうやって育児休業については、制度の開始からどんどん改善されてきており喜ばしいことなのですが、一方、介護休業というのは、たしか制度開始から全然変化がなく改善されていないと思います。1人について90日ということで、取りたいけども、先が見えないので取れないまま亡くなってしまうとかがありまして、取れる回数が非常に少ないんですよね。2回か3回でしたか。なので、まずは、例えば1週間単位とかで取れるような制度改正、それから90日というのはもう少し最大限延ばしていただけるようなことを、ぜひ鳥取からも本省にさせていただいて、実際、担当者の方たちもせっかくあるのに使えないというジレンマに陥っていますので、ぜひ、そこをお願いしたいと思います。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

今の御意見に対して、事務局からございますか。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の齋木でございます。

育児・介護休業法関係について御質問いただきました。ありがとうございます。そちらについて回答をさせていただきます。

まずは、改正の育児・介護休業法は、非常に細かくて分かりづらいということで、事業主側も労働者側も非常に間違いやすいのではないかという御意見をいただいております。労働局では、セミナーや企業訪問の折に、できるだけ丁寧に分かりやすく説明をさせていただくように心がけておりますので、今いただいた意見を踏まえて、さらに来年度丁寧な説明周知を行っていきたいと考えております。

それから、2点目でございます。育児休業に比べると介護休業の改正がなされなくて、非常に使い勝手が悪いというような御意見でございます。現在は、対象家族1人に対して3回まで分割可能で通算93日まで取得できるという形になっております。それから、介護休暇という制度もございまして、1年度に5日で、介護対象の家族さんが2名以上の場合は、10日取得できることとなっています。これは時間単位で取得もできるということになっております。さらに、連続する3年以上の期間において所定労働時間を短縮して、働くという制度もございます。ただ、ご意見のとおり介護休業につきましては3回までと

ということです、介護ですと先が見えないということがございますから、もっと柔軟に
というような御意見はもっともでございます、機会がございましたら本省のほうにもそ
ういった御意見があったということは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 米田委員、よろしいでしょうか。

時間があと10分弱で、もう1件ぐらいいけると思いますが、どなたか御意見、御質問
等ございますでしょうか。

では、中野委員、お願いします。

○中野委員 公益委員の中野です。

働き方改革という中で、いろいろ在宅ワークであるとかテレワークであるとか、あと別
の意味での副業というところも政府が進めている関係で、私も事業者の方から相談を受け
ます。今回の令和4年度に向けた取組という中で、8ページの内容になると思いますが、
長時間労働ですね。副業を行っていくと長時間労働になる可能性が高くなるのじゃないか
と思いますが、その辺り、事業者がどうやって取り組んでいったらいいとか、進め方、
考え方、それにかなり困っておられるところが見受けられます。そういったところの、事
業者向けの考え方とかの研修会の開催とかも考えていただけたらと思いますが、いかがで
しょうか。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

副業、兼業における労働時間等の周知でございますが、労働時間管理のほかに、健康管
理も重要な課題だと考えております。こちら副業、兼業における労働時間管理や健康管理
について、相談対応はしっかりやっていくとともに、厚生労働本省が作成した副業、兼業
の促進に関するガイドラインの周知もしっかりやっ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 ありがとうございます。

中野委員、よろしいでしょうか。

では、大分時間が来ましたが、この辺りでよろしいでしょうか。それでは、議題3につ
いては、これで区切らせていただきます。

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

○博田総務企画官 特にございません。

○荒田会長 では、ほかに、委員の皆様から、議題、今までの1、2、3、どれでも構い

ませんが、議題にかかわらず、どなたか何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、本日、事務局から提示された議題について、全て審議を終えました。以上をもちまして、本日の第42回鳥取地方労働審議会をこれにて閉会したいと思います。活発な御議論をいただき、ありがとうございました。

○博田総務企画官 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。

次回の審議会についての事務連絡でございますが、次回は今年11月を目途に開催をさせていただきたいと思っております。御多用中のところ大変恐縮でございますが、また時期が近づきましたら、日程調整をさせていただきます。引き続きまして、どうぞよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。