

第43回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和4年11月28日（月） 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 多田憲一郎 中野聡 安延久美
労働者代表 江口真也 澤田陽子 森由香里 山崎睦 吉田正
使用者代表 太田佳子 西本行克 原田昌 福田好延 米田裕子

【事務局】

山本労働局長 吉野総務部長 齋木雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長
勝部職業安定部長 博田総務課長 三輪労働保険徴収室長 山埜監督課長
山田健康安全課長 片山賃金室長 前田労災補償課長 君野職業安定課長
山岡職業対策課長 生田訓練室長 田中雇用環境改善・均等推進監理官

4 議 題

- (1) 令和4年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (2) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 鳥取労働局の行政運営の現状について（2022年度）
- (3) 雇用調整助成金等支給決定状況（新型コロナウイルス特例関係）
- (4) 雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容
- (5) 小学校休業等対応助成金について
- (6) 介護就職デイ
- (7) 就職支援セミナー&企業合同説明会
- (8) 就職氷河期世代のインターン（職場実習・体験）受け入れにご協力ください
- (9) あなたの頑張りに応える支援があります！
- (10) 高校生の就職内定率は82.6%
- (11) 大学生等の就職内定率は70.6%

- (12) ハローワークを通じた障害者の就職率は69.4%
- (13) 鳥取県における令和3年「障害者の雇用状況」集計結果
- (14) 令和4年度第1回とっとり障がい者仕事サポーター養成講座を開催します！
- (15) 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります
- (16) 年次有給休暇を活用して家族の時間をつくろう
- (17) 「働き方改革」の課題は専門家のサポートで解決！
- (18) 「働き方改革」の対応はお済みですか？今すぐチェックを！
- (19) 鳥取県の最低賃金
- (20) 第13次労働災害防止推進計画（鳥取労働局）
- (21) 第13次労働災害防止推進計画 推進状況
- (22) 令和4年労働災害発生状況（速報）（令和4年9月末現在集計 鳥取労働局）
- (23) 令和3年の鳥取県内における労働災害発生状況の概要
- (24) 転倒予防の対策については こちらをチェック
腰痛予防の対策については こちらをチェック（厚生労働省）
- (25) 第34回「ゼロ災55」無災害運動
- (26) 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？
- (27) 労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！
- (28) ハラスメント関連相談件数推移

6 議 事

○博田総務課長 皆様、おはようございます。

定刻になりましたので始めさせていただきます。本日は大変お忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございます。事務局を担当しております総務課長の博田と申します。どうぞよろしく申し上げます。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。本日はあらかじめ御欠席の御連絡をいただいておりますのが、公益代表の土居委員、労働者代表の北畑委員、使用者代表の英委員の3名でございます。多田委員につきましては連絡をいただいておりますが、今のところお見えではないようです。いずれにしましても、18名のうち14名の

御出席をいただいておりますので、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、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43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ございます。当審議会の内容につきましては、当審議会運営規程第6条に基づき議事録を作成しまして、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、あらかじめ御了承をお願いいたします。なお、委員の皆様へは事前に内容の確認をお願いすることとなっております。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をいたします。11月16日から11月22日までの間、傍聴の募集を行いましたが無希望者はありませんでした。なお、報道機関が取材のために途中で入退室される可能性もありますので、御了解をお願いいたします。

次に、会議資料についてでございます。本日、ダブルクリップでお手元に資料を一式置いております。まず、上のほうは第43回鳥取地方労働審議会会議次第ということで、3枚物をつけております。その下には当審議会の運営規程を2枚物でおつけしております。さらにその下には赤いインデックスをおつけしております、A4横のワポの資料をおつけしておりますが、この資料につきましては、以前、11月21日付で皆様方には事前資料ということで御送付はさせていただいておりますが、若干13ページを変更させていただいておりますので、一式全て変更という形で差し替えをお願いいたします。本日は、この資料を中心に御説明をいたしますので、御用意をお願いしたいと思います。

最後ですが、赤いインデックスで番号がついております、1から26という数字を打った当日配付資料というのをお手元にお配りしております。こちらにつきましては、関連する添付資料、チラシ等をおつけしておりますので、適宜御参考にしていただければという資料になっております。

不足等ございましたらお申出をお受けしますが、いかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

では、お配りしております会議次第の4ページに委員名簿をつけておりますが、今年の6月1日付で本審議会委員に交代がありましたので、御紹介をさせていただきます。使用者を代表する委員の宮城委員が御退任されましたので、新たに就任されました委員を御紹介いたします。

西本行克委員でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○西本委員 西本です。よろしくお願いたします。

○博田総務課長 それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、山本浩司が御挨拶を申し上げます。

○山本労働局長 皆様、おはようございます。労働局長の山本浩司でございます。日頃より労働行政の推進に当たりましてお力添えを賜りまして、誠にありがとうございます。いよいよ11月もこの時期になっております。11月、松葉ガニの解禁がございましたか。また、今週もう12月ということで、天気予報を見ていると雪も降るんじゃないかなというようなことで、だんだんと年末が迫ってきたなと思うところです。

本日は、私がお話しするもの、このラベルの番号のついてない表裏のもの、少しお伝えできればと思っております。県内のコロナウイルスの感染状況、全く予断を許すものではない。毎日その数が気になる場所ですが、私たちはそのコロナ禍の出口を見据えているということで、社会全体として感染症の拡大に向けての対策、それから経済活動の両立というところの難題に挑戦している。その中で労働局といたしましては、地域の雇用を支える、それから、働くを守るということに真剣に取り組んでいるところでございます。私たちはその地域において県民の皆様からの期待に応えたいと、地域の実情をよく把握することで、雇用機会の確保、それから多様な人材の活躍支援をはじめとする様々な行政メニューを展開しているところです。

雇用情勢で申し上げますと、完全失業率、これはコロナ禍拡大前の同水準に戻ったところです。また、県内の有効求人倍率は、全国より高い水準で推移しているということで、足元の数字1.58倍、近々新しい数字には改定されますけれども、今時点では1.58倍ということで持ち直しの動きが広がっていると感じています。

そのような状況の下で私たちが重点的な施策として力を入れているテーマについて、本日は年度の中間的な報告も含めてお伝え、御報告、そして審議をいただきたいと思っております。

大きくは2つ、雇用機会の確保と多様な人材の活躍を支援すること。それから2つ目に、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることとでございます。そして、裏面にわたりまして、施策のポイントということで、1枚の言わばマップとして表現をしてみたところです。これでもって全てが網羅されたわけではないわけですが、左の縦列に、例えば雇用を支える、人こそ財・人への投資、誰もが活躍、多様な働き方／働き方改革、

働く人を守るというようにキーワードを並べてみまして、右の升目にアクセントを置いた支援メニューを並べてみたというところです。

例えば雇用のところでいいますと、ハローワーク、それから求人充足、人手不足対策ですとか、その辺りをやっぺいこうというアクセント。それから県との連携、それから円滑な労働移動というキーワードが並びます。それから、人こそ財の部分でいいますとハロートレーニング、これは先月、地域協議会も開催したところです。人への投資パッケージは政府を挙げての課題としてやっぺいしていく。それから若者の地元就職・定着支援といったあたりのキーワード。それから、誰もが活躍というところでは女性の活躍促進、それから障害者、高齢者、就職氷河期、外国人と、いろいろな方が活躍できる鳥取の社会づくり。それから、多様な働き方の実現といったあたり、それから、公正な待遇の確保、長時間労働の抑制といったキーワードです。それから、中小企業への相談支援もやっぺいできなきゃいけませんし、最賃の関係では非常に公労使の各委員にはお世話になりました。中小企業の生産性向上の取組を図っていく、そのための業務改善助成金の活用促進も図っていくというキーワードを並べてみました。それから一番下の列ですが、働く人を守る、労働条件の確保・改善、それから労働災害の防止、あるいは総合的なハラスメント対策ということで、この辺りをキーワード、全体のマップとして本日の御報告とさせていただきます。

内容については各部長からの報告に譲るわけですが、一番下に少し書かせていただきました、私たち労働局といたしましては責任ある総合労働行政機関ということで、労使の皆様とともに地域経済・雇用を支えてまいりたいと思っておりますので、ぜひ、本日は忌憚のないところをお願いできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○博田総務課長 ありがとうございます。

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 皆様、おはようございます。荒田です。よろしくお願いいたします。

ただいま山本局長からお話があったように、本日は今年度の労働行政の運営状況についての御報告というのが中心になるかと思ひます。

それでは、議事の順序に従って進めていきたいと思ひます。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、御質問等をいただければと思ひます。本日の審議会の終了は12時をめぐりとしておりますので、限られた時間の中ではありますけれども、有意義な

御議論をいただければと思います。

それでは、議題（１）令和４年度上半期の鳥取労働局行政運営状況について、事務局から説明をお願いします。

○勝部職業安定部長 では、説明させていただきます。職業安定部長の勝部と申します。よろしくをお願いします。

資料のほうですが、先ほどの局長説明のタグのついていない資料の３ページ以降を資料のページ順に説明させていただきたいと思います。

それではまず、資料３ページ、雇用維持と再就職支援についてということで、雇調金と休業支援金の活用について御説明します。昨年度から引き続きまして、特例措置ということで雇調金等の支給を行っております。制度内容については既に御存じと思いますが、①の雇調金については、休業させた労働者に休業手当を支払った事業主の申請に基づいてその費用の助成、休業支援金のほうは、事業主さんから休業手当を支払ってもらえない場合、労働者個人からの申請に基づいてその分の手当を支給するという制度でございます。

右側、取組状況ということで記載させていただいております。記載しているのは、今１０月末としておりますが、ちょっと直近の数字、さらに更新して申し上げますと、雇調金のほうが１１月１８日時点で申請件数が３万３８２件、支給決定件数が３万１８２件、支給決定率が９９．３％、支給決定額が約２０６億円となっております。同じく、下の休業支援金についてですが、こちらも１１月１７日時点で申請件数が１万８３０件、支給決定件数が１万７０６件、支給決定率が９８．９％、支給決定額が約５．４億円となっております。支給決定率は１０月末よりもさらに上がっている状況でございます。また、足元の処理状況ですが、申請書類等に不備がないようなものについては、現状１週間もかからず事業主さんにお金が届けられているという状況でございます。

また、３ページ右下に記載してありますとおり、特例措置については１２月以降に改正が予定をされております。特に業況が厳しい事業主さんということで３割以上売上げが落ち込んだ際に適用される業況特例、こちらについては令和５年１月まで経過措置が設けられる予定となっております。内容としては、上限額がまず１万２，０００円から９，０００円に引き下げられることとなります。助成率についても３分の２、解雇を行わない場合は１０分の９となります。また、業況特例、こちらに該当しない事業主さんについては１２月以降通常の制度に変更となります。

今後の方向性といこうとで、ページ下段に書かせていただいております。労働局としま

しても先ほどの経過措置の内容も含めて、そちらをまず積極的に周知、説明を徹底したいと考えております。また、本年4月から不正受給対応についても強化をしております。先ほど申した迅速な支給に努めるとともに、不正受給案件、こちらについても適切に調査・対応したいと思っております。

(1) 番についての御説明は以上になります。

○齋木雇用環境・均等室長　引き続きまして4ページの説明をさせていただきます。雇用環境・均等室の齋木でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、4ページのところで雇用維持と再就職支援のうち、今説明しました雇用調整助成金、休業支援金以外の新型コロナ対応の助成金について御説明いたします。主な取組内容欄の(2)のところに小学校休業等対応助成金を載せております。この助成金は、コロナの影響で小学校や保育施設に通っている子供が、学校等の休業あるいは本人の感染等で休んだ場合、労働者である保護者の方がその子供の面倒を見なければいけない場合に年次有給休暇以外の有給の特別休暇を取得させた事業主に助成をするというものでございます。こちらにつきましても、今年の1月以降のオミクロン株の感染拡大によりまして小学校や保育施設等の休校や学級閉鎖などが増加した影響から、相談や申請が大幅に増加している状況ということでございます。

資料右の取組状況欄に処理状況を記載しております。10月末現在の支給決定件数は1,339件となっております。今般、休暇取得の対象期間が令和5年3月31日まで延長されましたので、現在の感染状況を考えますと今後もかなりの申請が見込まれると推測されます。そのほか、この助成金を活用しない事業主に対しまして、労働者からの申出により、労働局から事業主に対してその助成金の活用についての働きかけを行っていますが、この働きかけについても10月末現在で105件実施しているところでございます。

また、資料右下に、労働局等に寄せられました新型コロナ関係の相談事例を記載しております。従来から雇調金であるとか小学校休業等助成金に関する相談が多く寄せられていますが、そのほか、労使ともに新型コロナにより休業した場合の賃金保障に関する相談も多数寄せられています。

今後の方向性としましては、引き続き新型コロナ対応の助成金を活用いただくための周知を図るとともに、迅速な支給に努めてまいりたいと思っております。経済団体の皆様方におかれましては、この助成金の周知に御協力をいただきまして感謝申し上げますとともに、引き続き周知の御協力をお願い申し上げたいと思っております。

以上でございます。

○勝部職業安定部長 続きます、5ページを御覧ください。(5)の在籍型出向について御説明いたします。こちらについてですが、政府方針としましても、先ほどの雇用調整助成金の雇用維持施策から在籍型出向等を活用した労働移動施策への転換を進めております。

まず、労働局での取組としましては、(5)①のiについてですが、従前から局内にプロジェクトチームを立ち上げまして「出向なんでも相談窓口」ということで対応を続けております。iiについてですが、今年度は制度の周知方法として主に事業主団体への訪問、説明に力点を置いて活動しております。右側の取組状況を御覧いただければ数字を書かせていただいておりますが、事業所の訪問件数が24件ということで、こちらはどちらかというと昨年度よりも減っております。雇調金を受給した事業主への訪問を中心に昨年度周知活動を行っていましたが、広がりがかちょっと弱いということも受けまして、今回幅広い周知ということで、事業主団体への訪問件数というのを大幅に増やしているところでございます。

また、在籍型出向を促すためのツールとして、②産業雇用安定助成金についても併せて周知を図っております。右下の図として添付をしておりますが、10月1日にもこちら改正が行われております。当該助成金についての実績ですが、右側、取組状況の中段、制度創設以来、出向労働者数が110人、出向元が9社、出向先が26社ということになっております。こちら、今後の方向性についても記載しているんですけども、この産業雇用安定助成金については、いかに出向元の情報を掘り起こすかということが課題となっていると感じております。こちら産業雇用安定センターとの連携、情報共有も現状行っているところですが、産業雇用安定センターそのものの周知、広く制度の周知を図りつつ、具体的なマッチングについても努めていきたいと考えております。

続きます、(6)の離職者の再就職支援について、こちらは記載にあるトライアル雇用助成金というのを活用しております。ただ、こちらの活用のみならず、次に触れます訓練、ハロートレーニングの活用等を通じて、コロナ禍を経て新たな職種に就く際にはどうしても資格等々も必要になりますので、そういったものを希望する者に対しても引き続き支援を図っていきたいと考えております。

続きます、6ページを御覧ください。こちら、人材不足分野を中心とした人材確保支援についてでございます。(1)の①から⑤に労働局で行っている人材確保支援策を列記

させていただきます。人材不足分野の取組状況ですが、右側、取組状況欄の一番上、人材不足分野への就職件数自体は、年度目標が2, 243件のところ9月末時点で1, 229件ということで、全国的に見ても高い水準、順調な進捗となっております。ただ、人手不足といった際に、左側の取組内容の※印に介護、看護、保育、建設、警備、運輸分野と書いているんですが、この※印に列記したものを以外についても、足元のハローワーク等の状況を聞きますと、例えば現状でいいますと宿泊・飲食サービス業についてですと、ホテルで人が足りないというような声というのは聞こえてきております。そういった現状の足元の状況を、ハローワークを中心に耳を傾けながら必要な支援にも取り組んでいきたいと考えております。

次に、(2)のハロートレーニングの活用についてです。冒頭、山本局長の挨拶でも人こそ財・人への投資ということで話がありましたが、コロナ禍を経て人材育成支援策に関する重要度というのは非常に高まってきていると考えております。政府の方針としましても、骨太の方針であったり、10月末に作成された経済対策において、人への投資は新しい資本主義の柱ということに位置づけられております。こちら、取組状況について、右側2ポツ目になります。こちらを見ていただきますと、受講者数、充足率、就職率、それぞれ令和4年度9月末現在と前年の9月末を列記しておりますが、その3点とも前年同期を下回っているという状況でございます。

こちら、要因についてそれぞれ簡単に御説明させていただきます。まず、受講者数についてですが、特に令和3年度では訓練受講の希望が多かったのが、飲食店とかサービス業に従事していた方というのが、どうしてもその事業主が店を開けないということで訓練のほうに流れていたと。ただ、今年に入って経済活動が復帰しておりますので、どちらかというところ、ここは訓練じゃなく就職に関心が向いたことが影響しているのではないかと分析しております。2点目、充足率についてですが、こちら令和3年の実績を踏まえて、事務系、簿記の訓練定員のほうを増やしたんですけども、その事務系を希望する訓練者が、簿記以外の例えばPC関係とか、そちらの訓練に流れたことが影響しております。こちらは来年度、そういったことを踏まえて定員を見直していきたいと考えております。3点目、就職率についてですが、こちらは訓練自体は無事に受講を修了しておるんですけども、就職まで結びついていない者というのが数人いらっしゃる。この数人の減というのが非常に率に大きく出てきておりますが、訓練受講で資格自体は取得をされておりますので、そういった方々について引き続きハローワークで個別支援を図っていきたいと考えております。

今後の方向性についてですが、下段、先日実施されました鳥取県地域職業能力開発促進協議会において分析しました就職率とか応募倍率の実態を踏まえて、訓練の設定・周知などを通じて、とにかく地域に必要とされる人材育成に取り組んでいきたいと考えております。また、そのポツの一番下、従来の広報に加えて新たに地域のケーブルテレビ、これは米子のほうのテレビになりますが、そちらも通じてさらに充足率の向上にも努めていきたいと考えております。

続きまして、7ページを御覧ください。こちら、就職氷河期世代の活躍支援についてです。

(1) にありますとおり、ハローワークにおいては、支援対象者に対して就職相談、職業紹介、職場定着まで専門担当者のチーム支援による伴走型支援を行っております。その中で特に③に記載しております職場実習・体験を活用した就職支援策というのは、実際の声としても、事業主側からも事前に労働者を見ながら採用も考えられるので、非常によい反応というのをいただいております。

右側、取組状況につきまして、正社員就職件数については年度目標が632件のところ、9月末現在で374件となっております。職場実習・体験については実施件数が9件、就職件数が5件ですが、実施期間中、その後間もないものもありますので、今後、まずその実施件数をどんどん増やして行って、就職に結びつけていきたいと考えております。

左側、取組内容の(2)から(4)について、(2)短期訓練コースの設定であったり、(3)助成金、(4)がプラットフォームの会議を通じた支援の推進ということになっております。氷河期施策についてですが、今後の方向性ということで、従前からやっているものも含めて引き続き行っていくんですが、政府方針としましても今後第2ステージと位置づけられましたので、今後も実施計画に基づき着実に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、次の8ページを御覧ください。こちらは若者関連で、新規学卒者等やフリーターへの就職支援についてです。

(1) 新卒者等への支援ですが、求職支援ナビゲーターによる個別支援であったり個別の求人開拓を引き続き行っております。また、事業所の説明会、就職面接会、こちらはコロナ禍はどうしてもオンラインのみだったんですけども、現状は対面での開催というのも増えてきております。事業所からも声を聞いてみますと、オンラインよりも、やはり実際に会って話ができるので肌感覚として捉えやすいということで、その対面を待ち望んでい

る方というのも結構いらっしゃいます。取組状況についてですが、右側、就職内定率は、直近、高卒で82.6%、大卒等で70.6%となっております。若者が事業所にいかに定着してもらえるかということで、説明会の機会をどんどん増やしていきたいと考えております。今後について、未内定者に対する支援についても重点的に実施をして、年度末で未内定者が出ないように取り組んでいきたいと考えております。

(2)のフリーターへの支援につきまして、こちらも正社員を希望する若年者に対して担当者制の個別支援というのを図っております。取組状況、右側、令和4年8月末現在ということで、正社員就職件数が304件ということで、前年同期の281件を上回っております。ただ、年度目標が844件ですので、今後それを達成するために不安定就労を繰り返す若者を積極的に窓口に誘導するなど、ニーズに応じた個別支援というのを引き続き図ってきたいと考えております。

続きまして、9ページを御覧ください。障害者の就労促進についてです。

(1)の障害者の雇入れ支援につきましては、障害者の障害の特性であったり能力を評価して職務の切り出しを行う障害者職業センター、生活面の支援とか就職後の不適應な対応などを、障害者就業・生活支援センター等と連携して支援を行っております。また、企業に対しても、②に書かせていただいておりますが、ハローワークの幹部が直接障害者雇用ゼロ企業などへ訪問して、障害者の雇用率達成指導というのを行っております。右側、取組状況の一番上に最新の鳥取局内の指標のほうを書かせていただいております。まず、最新の指標については報告のめどは年度内になりますので、こちら令和3年度の数字になりますが、就職率が69.4%、雇用率達成企業割合というのが60.1%ということで、こちら全国平均から見ても非常に高いものとなっております。また、ハローワークを通じての就職件数というのは、こちら実は3年連続全国1位となっております。これはひとえに事業主側の方々の積極的な取組、支援、そういったものたまものだと労働局としても感じております。

次に、左側、(2)精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援。こちらについては、ハローワークの専門支援員であったり仕事サポーター養成講座を通じて、きめ細やかに支援を行っております。

(3)の公務部門についても、講習ですね、障害者職業生活相談員資格認定講習を6月に行っております。

今後についてですが、障害者への就労支援というのは、一つ一つの積み重ねだと思って

おります。現状やっていることを、引き続き関係機関との連携を図りながら支援を続けてまいりたいと考えております。

続きまして、10ページを御覧ください。高齢者の就労・就業機会の確保についてでございます。

まず、(1)についてですが、高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナーと連携して引き続き取り組んでおります。事業所への訪問件数につきましても、右側、取組状況に書かせていただいておりますが、今年度が140件ということで前年同期を上回る活動をしているところでございます。

(2) ハローワークにおける窓口マッチング支援についてですが、①から③にあるとおり、窓口での支援、担当者制、求人開拓、こちらを行っております。右側、取組状況に記載しておりますが、こちらについても前年同期94件のところ139件の就職件数ということで、上回る件数というのを上げているところでございます。

(3) についてですが、シルバー人材センターや地方自治体、こちらとも引き続き連携をして、労働局だけでなく様々なルートから就業機会の確保というのを図っていきたいと考えております。

今後の方向性につきましても、引き続き関係機関と連携しまして、ニーズに合った求人の確保であったりキャリアの棚卸しに重点を置いた高齢者の就職支援というのを実施してまいります。

続きまして、11ページを御覧ください。外国人材受入れの環境整備についてでございます。

まず、(1) 外国人材に対する相談体制の整備についてです。こちら、ハローワークの支援について、労働者に対しては専門相談コーナーの活用であったり通訳とか翻訳機械を活用して、求職中の方、働いている方それぞれに対する相談体制というのを整備しております。右側、取組状況に書かせていただいておりますが、外国人労働者相談コーナーにおいても、英語圏のみならずベトナム語圏の方々からの労働者の相談についても対応をしているところでございます。

また、(2) ということでは事業主に対する雇用管理改善に向けた支援についても行っております。こちらは事業所が集まるタイミングを捉えて雇用管理セミナー等で留意事項を周知したり、技能実習生や外国人労働者を雇用する事業場に対しては労基署のほうで監督指導、立入調査ということを行っております。こちら、右側の取組状況に記載しております。

すが、雇用管理セミナーの参加企業は50社、監督指導件数については追って公表予定ということになっております。

外国人労働者を巡る状況については全国的な受入れをどうするかという流れもありますが、鳥取局としましては引き続きこういった取組、今やっている取組というのを着実にやっていくことが肝要かと思っております。

11ページについては以上となります。

○齋木雇用環境・均等室長 では、続きまして12ページを御覧ください。女性の活躍推進についてでございます。

主な取組内容欄の(1)の①についてでございますが、女性活躍推進法の改正によりまして、今年4月より、101人以上規模の企業におい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ております。これまで対象企業に文書や訪問、電話等による勧奨、要請を実施してまいりました。結果として、資料右の取組状況欄のとおり、10月末現在で301人以上及び101人以上規模企業とも行動計画の届出率100%ということとなっております。

また、主な取組内容欄、(1)の②にありますように、本年7月より女性の活躍に関する情報公表項目として男女の賃金の差異が追加となりまして、301人以上規模の企業の情報公表が義務となりました。こちらにつきましても、施行後早々に対象企業に周知と要請を行っているところでございます。

③について、行動計画の終期を迎える企業に対しまして、えるぼし等の認定勧奨の取組を行っております。現在のえるぼし等の認定状況でございますが、資料右の取組状況欄の2つ目の黒丸にお示しをしております。ちなみに、プラチナえるぼしの認定企業、私ども1社ございますが、こちらは中国地方では唯一の認定ということになっております。

次に、主な取組内容欄、(3)の子育て中の女性等に対する就職支援として、各ハローワークに設置しておりますマザーズコーナーにおきまして、きめ細かな就職支援と地域の子育て支援拠点等との連携した支援を実施しております。取組状況欄の3つ目の黒丸に重点支援対象者の就職率を掲載しておりますが、目標94%に対しまして9月末現在で94.8%と、目標を上回る数値となっております。ハローワークの得意とする個別支援のたまものだというふうに思っております。

今後の方向性としましては、行動計画策定等の義務企業に対する法の履行確保とともに、努力義務であります100人以下企業に対して個別の相談対応やアドバイザーによる支援

制度を活用して、引き続き働きかけを取り組んでいきます。また、女性活躍推進企業データベースについても、周知と活用の働きかけを取り組んでまいります。

続きまして、13ページを御覧ください。ここからは大きな項目の2つ目、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進の説明に入ります。

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についてでございます。

(1)の事業主等への支援でございますけれども、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組めるように、①から④のとおり各種説明会や企業への個別訪問支援を行っておりまして、実績は右側の取組状況欄の1つ目の黒丸にお示しをしています。

(2)の均等・均衡待遇に向けた支援でございます。こちらは①から③のとおり相談対応や個別支援、助成金の周知等を行っておりまして、実績は右側の取組状況欄の2つ目の黒丸のとおりでございます。

また、下段にパート・有期労働法の特別相談窓口に寄せられました主な相談事例を記載しています。

続きまして、14ページを御覧ください。こちらは(3)の働き方改革サポートオフィス鳥取による働き方改革に取り組む事業主への支援についてでございます。委託事業であります働き方改革サポートオフィス鳥取では、主な取組内容の①から⑥にありますとおり、セミナーの開催、それから相談支援、専門家派遣、これに加えまして今年度後半から、③の同一労働同一賃金に係る職務分析・職務評価の取組支援、④の業種別団体支援を実施することとなっています。実績につきましては右側の取組状況欄の1つ目の黒丸のとおりでございますが、いずれの項目も、目標に対する進捗状況としましては順調に取組が実施されている状況でございます。

(4)の気運の向上でございますが、今年7月に開催しました鳥取働き方改革推進会議において、11月に鳥取働き方改革推進キャンペーンを実施することを決定しました。キャンペーンにおきまして独自のポスター、リーフレットを作成しまして、推進会議の構成機関等の協力を得ましてキャンペーンの周知を実施いたしました。内容としましては、関連セミナーや年休取得促進、ノー残業デーの設定、特別相談や自主点検票の配布を行って、気運の醸成を図りました。資料右の取組状況欄に、自主点検票の配布状況を載せております。今後の方向性としてしましては、引き続き、労働関係法令や支援策、サポートオフィスの周知と活用促進に努めてまいりたいと思っております。

○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、資料15ページから

19ページまでを御説明申し上げます。

まず、資料15ページでございますが、トピックになりまして、最低賃金制度の適切な運営でございます。

主な取組内容は、(1)鳥取地方最低賃金審議会の円滑な運営でございます。こちらは右側の取組状況に記載させていただきましたが、地域別最低賃金、特定(産業別)最低賃金ともに審議は終えております。地域別最低賃金につきましては、取組状況の下の部分にも記載しておりますが、時間額854円、前年が821円でしたので、前年に比べて33円、大幅な引上げとなりました。また、特定(産業別)最低賃金につきましては、2つございまして、鳥取県電子部品等製造業最低賃金は時間額859円で、12月17日発効予定としております。

続きまして、(2)最低賃金額の改正等の使用者、労働者等への周知徹底でございます。こちらは、右側の取組状況ですが、県商工労働部、市町村、また事業者団体、業界団体等、周知・活用のほう御協力いただきまして、幅広く周知をさせていただいたところでございます。

続きまして、(3)最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援でございます。業務改善助成金でございますが、今回、中小企業・小規模事業者が非常に苦勞して賃金を上げなければいけないということから、業務改善助成金、9月に要件拡充されましたが、業務改善助成金等を含めて各種支援策について周知、利用勧奨を実施しているところでございます。取組状況の(2)及び(3)の③、業務改善助成金の申請件数の状況でございますが、10月末現在で、令和4年度は75件、前年同月が47件でしたので、申請件数が伸びている状況でございます。

今後の方向性でございますが、引き続き、特定(産業別)最低賃金の改正含めて、最低賃金の周知広報に努めてまいります。また、令和4年度の第2次補正予算(案)が国会で審議されておりますが、補正予算(案)に業務改善助成金の拡充が入っております。予算成立後、業務改善助成金の拡充内容等を引き続き周知、広報していきたいと考えております。そして、例年実施しておりますが、1月から3月に最低賃金履行確保に係る監督指導を集中的に今年度も実施してまいります。

続きまして、資料16ページ、長時間労働の抑制でございます。

まず、(1)長時間労働の抑制でございますが、①時間外・休日労働が月80時間超えとの情報が寄せられている事業所に対する監督指導でございます。右側の取組状況の

(1) ①は、9月末の速報値でございます。9月末で176事業所に監督指導を行っております。そのうち134事業所で、違反率76.1%で法令違反が認められたところでございます。※印で主な違反を記載しておりますが、三六未届け、もしくは三六協定なく時間外労働を行わせていることとなります。次が三六協定超えで、三六協定で定めている限度時間を超えて時間外労働を行わせることにより、違法な時間外労働があったというものでございます。次が時間未把握で、客観的な方法、その他適正な方法により労働時間の状況を把握していないものが認められたものでございます。

続きまして、主な取組の(1)の②でございます。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。まず、11月は過労死等防止啓発月間でございます。労働局においても過重労働解消キャンペーンを今、展開しているところでございます。取組といたしましては、労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問ですが、11月16日に株式会社ファイナルを訪問させていただいております。2つ目が、過労死等防止対策シンポジウムの開催ですが、11月18日に米子市においてシンポジウムを開催させていただきました。また、労使団体等への要請行動もさせていただいております。

続きまして、(2)で年次有給休暇の取得促進でございます。関係団体への周知、要請等のほか、先ほど齋木室長から説明がありましたが、働き方改革推進キャンペーンの一環として、祝日と週休日の間となる11月4日金曜日を有給休暇取得推奨デーといたしまして、独自ポスター、リーフレットを作成して、広く県内全域に休暇取得の働きかけを実施させていただきました。

今後の方向性でございますが、引き続き監督指導を実施してまいります。また、自動車運転手の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)は、12月に改善基準告示の改正が予定されております。この改正内容につきまして、運送事業者、荷主等に対してしっかり周知してまいりたいと考えております。さらに、年次有給休暇を取得しやすい時期を捉えて、集中的な周知、広報及び中小企業への働きかけを引き続き実施してまいります。

続きまして、資料17ページ、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。

(1)職場における感染防止対策等の推進でございます。こちらは引き続き、監督署の窓口、個別指導及び企業を訪問させていただいた機会を通じて、コロナウイルス感染症対策取組の5つのポイントや各種リーフレット等を周知してまいりたいと考えております。

続きまして、(2)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で

ございます。取組といたしましては、労働災害防止団体等への要請、各関係団体と連携して研修会や説明会等を実施しております。

資料18ページに、第13次労働災害防止推進計画の推進状況の9月末現在の目標に対する現在の状況をまとめた資料をつけさせていただいております。現在の状況でございますが、全体目標では、死亡災害は期間中累計で13人以下とするという目標に対して、現時点で期間中の累計が20人となっております。既に目標を超えている状況でございます。

続きまして、②死傷災害ですが、こちらは令和4年までに平成29年と比較して5%以上減少481人以下とするということを目指しております。状況といたしましては、9月末（速報値）で636人となっております。この中にコロナ休業者も含まれておりまして、コロナ休業者を除くと9月末で358人となっております。前年同期が355人なので、死傷災害は高止まりの状況となっております。

続きまして、（2）重点業種目標でございます。①建設業ですが、死亡者数を5人以下とする目標に対して、現時点で、期間中の累計が11人となっておりますので、既に目標を大きく超えている状況でございます。また、重点業種目標②、③の製造業、林業、陸上貨物運送事業、小売業及び社会福祉施設でございますが、右側を御覧いただければと思いますが、林業以外は、コロナ休業者を除いても非常に厳しい状況となっております。特に、小売業、社会福祉施設が増加している状況でございます。

（3）その他の目標では、ストレス関係については相談先のある労働者の割合、あと、集団分析を実施した労働者50人以上の事業者の割合を目標に掲げておりますが、現時点では右側の状況であり、引き続き、目標達成に向けて取り組んでいきたいと考えております。最後に、③熱中症関係ですが、第12次防期間中（9人）より減少させるという目標に対しまして、現時点で期間中の累計が17人となっており、目標を超えた状況となっております。

各種労働災害防止対策に取り組んでいるところでございますが、今年度、新しい労働災害防止対策の取組を始めております。その取組が、資料19ページの+S a f e協議会でございます。この取組の背景といたしましては、全国的に第三次産業の労働災害が増加傾向であり、特に介護施設及び小売業において、転倒及び腰痛、動作の反動とか、無理な動作などによる、いわゆる労働者の作業行動を起因とする行動災害が非常に全国的に増加しております。介護施設及び小売業を中心として行動災害を予防するための取組強化が喫緊の課題です。この対策として全労働局で、介護施設、小売業、それぞれに+S a f e協議

会を立ち上げて、取組を進めております。鳥取局においては、介護施設、小売業ともに7月に第1回協議会を開催させていただきました。その中で、各業種の労働災害発生状況を確認、各業種で労働災害防止対策の推進に係る施策の紹介、企業の労働災害防止に係る好事例、課題などを発表していただき、意見交換をさせていただきました。今後、この+Safe協議会については、労働局で本取組の周知用資料の案を作成させていただいて、協議会構成委員の意見等をお聞きしながら、今年度中の周知用資料を作成して広報していきたいと考えております。

資料の17ページに戻っていただきまして、主な取組内容の(3)メンタルヘルス対策の推進でございます。こちら、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の周知、指導、また鳥取産業保健総合支援センター、また医師会等、関係団体と連携して、研修会などを今、実施しているところでございます。

今後の方向性でございますが、ゼロ災55無災害運動については、11月7日から12月31日の55日間に積極的に無災害運動に取り組んでおります。また、これから冬本番になりますので、冬季の労働災害防止対策への取組、周知を図っていききたいと考えております。

最後に、第13次労働災害防止推進計画の総括及び第14次労働災害防止推進計画の策定でございます。第13次防は今年度が最終年度となりますので、第13次防の期間中における労働災害発生状況などを分析し、その分析を踏まえて第14次労働災害防止推進計画を策定してまいります。現在、第14次防の組立てにつきましては、厚生労働本省で方針及び目標設定の考え方などを議論しております。厚生労働本省から第14次防の案が示されましたら、第13次防の総括を含めて、第14次防(案)を策定いたしまして、2月または3月上旬に、鳥取地方労働審議会の労働災害防止部会に第14次防案をお諮りさせていただいて、御意見による修正等を反映させた上で、次回の鳥取地方労働審議会の場で御報告できるよう進めていきたいと考えております。

○齋木雇用環境・均等室長 続きまして、資料の20ページを御覧ください。II-4の育児休業を取得しやすい環境の整備でございます。

主な取組内容欄の(1)、(2)のとおり、本年4月から段階的に施行されております改正育児・介護休業法につきまして、昨年6月の改正法の成立後、積極的にセミナーの開催や各種会議等の機会を捉えまして、説明、周知を実施しているほか、労使双方から多数寄せられております相談に丁寧に対応しているところでございます。また、両立支援等助

成金などの支援策の周知も実施しておりまして、改正法に対応する事業主の支援を実施しているところでございます。

右側の取組状況欄に、セミナー等の実施状況、相談件数を記載してございます。また、左側の主な取組内容の下に、相談例を記載しております。相談の内容としましては、事業主からの相談で、改正法に係る就業規則の内容の確認とか、労使双方から制度の中身についての相談が、全体としては多い状況でございますが、3つ目の黒丸にございますように、休業後の不利益取扱いについての相談も寄せられております。

今後の方向性としてしましては、引き続き改正法の内容をしっかりと周知していくとともに、企業の個別訪問等により、育児休業を取得しやすい環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者への個別の周知や休業取得の意向確認などの事業主の講ずべき措置が義務となっていることについて丁寧に説明をして、法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、21ページでございます。こちら最後の項目になります。ハラスメント対策の推進についてでございます。主な取組内容の(1)から(3)のとおり、説明会、相談対応、個別労使紛争解決援助、企業訪問等の対応を実施しています。右側の取組状況欄に記載してはいますが、今年4月からパワハラ防止対策が全企業に適用となったこともありまして、10月末現在のハラスメントに関する相談は710件と、前年同期の489件に比べまして45.2%、数字にして221件増加しているという状況でございます。

参考までにですが、本日の当日配付資料の資料ナンバー26に、令和元年度以降のハラスメント関連相談の状況をつけておりますので、後で御覧いただければと思います。

本資料のほうに戻らせてもらいますけれども、調停につきましても9件の申請を受けております。この調停の申請は、全てがパワハラの事案に関するものでありまして、こちらも昨年同期は1件でしたので、大幅に増加している状況でございます。それから、資料の中ほどに、参考までにハラスメントに関する相談であるとか、調停の事例を載せておりますので、また御覧いただければと思います。

今後の方向性ですが、引き続き、関係法令及び指針などの周知・啓発と丁寧な相談対応及び紛争解決援助に努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

○荒田会長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいま御説明いただいた今年度上半期の行政運営状況について、委員の皆様から御意見、御質問等をいただければと思います。御発言の際には挙手をいただいて、また、議事録作成の都合もありますので、お名前をおっしゃっていただければと思います。

よろしくお願いたします。御意見、御質問等ございますでしょうか。

では、西本委員、お願いします。

○西本委員 経営者協会の西本です。13次防について、軒並み既に目標を超えているというような御報告があったのですが、目標値を超えた要因を具体的に説明いただけたらと思います。

それと、資料20の労働災害発生状況、この辺も絡めて御説明いただきたいと思います。

○高橋労働基準部長 御質問いただきありがとうございます。

まず、第13次防の防止推進計画の既に目標を超えている事項について、超えた要因でございますが、当日配付資料のインデックス19番に、第13次労働災害防止推進計画の推進状況の9月末（速報値）の項目ごとの状況を表にしたものをつけさせていただいております。死亡災害でございますが、目標13人以下に対し、インデックスの19の資料の上のほうに死亡災害の年ごとの状況を表にしておりますが、2019年に4人、2020年に8人、2021年6人と、大幅に増えた状況がございます。特に死亡災害、過去10年間においても高止まりで推移しております。第13次防の重点業種と重なりますが、建設業の死亡者数の状況を表にしております。目標5人以下に対して合計が11人で全体の半数以上を占めている状況でございます。建設業における死亡災害を事故の型で見ますと、交通事故によるものが最も多く4名、掘削や締め固めを行う建設機械の転倒やトラック等への挟まれにより4名の方が亡くなられております。建設業の労働災害防止対策として、引き続き、建設機械や工事車両関係の災害防止、交通労働災害の防止などの取組を強化していくことが必要と考えております。

続いて、死傷災害でございます。目標481人以下に対して、2022年9月末（速報値）で、コロナ休業者を含めて636人という状況になっております。第13次防期間中の災害増加に関しましては、当日配付資料のインデックス21番を御覧いただければと思います。令和3年の鳥取県内における労働災害発生状況の概要でございます。資料をおめくりいただきまして、2枚目の資料裏面の下のほうに鳥取県内の事故の型別労働災害発生状況をつけております。事故の型別で見ますと、転倒、墜落・転落、動作の反動、無理な動作、こちらが多く占めているところでございます。

当日配付資料の3ページ目になります。令和2年との比較では、全国的にも同じ状況ですが、鳥取県内において転倒による労働災害が非常に増えております。次は、年齢別労働災害発生状況ですが、2枚目の一番下段に令和3年の年代別労働災害発生状況をつけてお

ります。こちらは60歳以上が非常に高い割合を占めております。また50歳代と60歳以上、50歳以上で既に全体の約7割を占めている状況となっております。

以上、ご説明させていただきましたが、主な増加要因といたしましては、事故の型で見ますと、転倒災害、特に第三次産業とか中小企業、小規模事業所の災害が多くなっており、背景といたしましては安全衛生に対して必ずしも関心が高くない、事業者における安全衛生対策の欠如、こちらが大きな要因と考えております。2つ目が労働災害の発生率の高い60歳以上の労働者の割合が、実際、増加している影響もあり、60歳以上高齢者の労働災害が非常に増えている、この2つが主な要因と考えております。

2つ目の御質問ですが、今年度9月末の発生状況を御説明させていただきますと、当日配付資料のインデックス20番の資料は、令和4年の9月末（速報値）をつけさせていただいております。死亡者数につきましては、現時点では1名となっております。令和3年同期が3名でしたので、死亡者数は減少している状況があります。また、休業4日以上の死傷者数ですが、コロナ休業者を含めて636名、前年同期が378名なので、258名増加しております。死傷者数の多い業種といたしましては、保健衛生業が244名、前年同期が59名でしたので大幅に増加しております。あと、卸小売業、食品製造業も増加となっております。

なお、新型コロナの感染症の罹患による労働災害を除いた場合でございますが、死傷者数は358名となっております。業種ごとの人数は全てコロナ休業者が含まれているものでございますが、参考としてコロナ休業者を除きますと、増加している業種といたしましては、卸小売業が増えている、清掃・ビルメンテナンス、土木工事業が増えている状況となっております。

また、コロナ休業者を除く事故の型でございますが、転倒が116件発生していて全体の32%、墜落・転落が58件、16%、挟まれ・巻き込まれが43件、12%となっており、転倒、墜落・転落、挟まれ・巻き込まれが多く発生している状況でございます。

また、年齢別でございますが、表には年齢別は入っていませんが、60歳以上が119件、33%、50歳代が94件、26%、50歳以上で213件、約60%の割合となっております。以上でございます。

○荒田会長 西本委員、よろしいでしょうか。

○西本委員 ありがとうございます。

もう1点ですが、そういう状況を踏まえて、先ほど説明がありましたが、3月の審議会

には14次防の計画を立てて、それを審議ということでしたが、14次防についての今後の策定のスケジュール感、それから、どういう内容、ポイントになるのかという、そういう方向感を教えていただけたらと思います。

○高橋労働基準部長 令和4年の労働災害発生状況（12月末の速報値）を含める第13次防の期間中の災害分析を令和5年1月までに完了させていくよう作業を進めていきたいと考えております。

また、第14次労働災害防止計画につきましては、先ほども少し御説明させていただきましたが、現在、厚生労働本省の労働政策審議会安全衛生分科会において、第14次労働災害防止計画の本文、指標（目標）などの検討が行われております。厚生労働本省で第14次防が確定後、労働局に第14次防の全体版、指標（目標）の立て方の考え方等が示されることとなります。恐らく第14次防の内容ですが、来月12月ぐらいから段階的に本省から指示されることが想定されます。厚生労働本省からの指示を踏まえて、来年の2月中旬までに鳥取局版の第14次労働災害防止推進計画素案を作成して、2月下旬から3月上旬にかけて労働審議会災害防止部会にかけていきたいと考えております。また、指標（目標）の考え方とか第13次防の分析結果などは、労働災害防止部会を開催する前に、労働災害防止部会委員の方々に事前レクをさせていただきたいと考えております。労働災害防止部会で決定した第14次防を第2回目の鳥取地方労働審議会に報告した上で、第14次鳥取労働局労働災害防止推進計画を公表していきたいと考えております。

最後に、第14次防の方向性でございますが、第14次防に当たってはいかに労働者の協力を得て、企業が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発を行っていくかが重要かと感じております。特に中小企業、小規模事業所に向けて、しっかり周知が必要だと考えております。また、事故の型では、やはり転倒、腰痛等の作業行動に起因する労働災害の防止、こちらはいかに防止対策を広げていくかというのも重要かと考えております。さらに、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進も重要かと考えております。最後に、建設業の死亡災害が増加した旨説明させていただきましたが、引き続き、業種や災害の特性に応じたさらなる安全衛生の対策、推進、特に建設業、製造業、林業など重篤の災害が起きやすい業種の労働災害防止対策の推進を図り、また、陸上貨物運送事業対策、石綿を含めて化学物質等の健康障害防止対策の推進なども第14次防に盛り込むことを考えております。以上でございます。

○荒田会長 西本委員、よろしいでしょうか。

○西本委員 はい、ありがとうございます。

○荒田会長 では、江口委員からお願いします。

○江口委員 連合鳥取の江口です。冒頭、山本局長からあった2ページ目、これで基本的には全てこの中が細分化されて、網羅されているのだらうと思います。全てを言うことはなかなかできないので、私のほうは、先ほどの西本委員と少し関連をしているのですけれども、6ページのところで、人材不足分野を中心とした人材確保支援。先ほどあった労働災害とこの人材不足というところというのはリンクしているのじゃないのかなというのを直感的に思ったものですから。というのも、人材が不足している分野の※印のところの中に、やはり建設というところがある。実際に即戦力でかなり高齢の方がいらっしゃるというようなどころを含めていくと、ここの※印に書いてある業種というのは、機械化がなかなか難しい、最後は人が直接手を加えなければならないというところで、さらに、そこに人材が不足をしているという状況が事故を誘発しているという状況になるのではないかとこのようなどころも考えますので、その辺りは少し範囲を広げて分析をしていただけたらと思います。

また、16ページ、長時間労働の抑制の部分です。違反しているのではないかと情報が寄せられた事業所が176で、そのうち76.1%、130の事業所で違反があるという状況。三六協定が未届けで時間外をさせている、または三六協定以上に時間外をさせている、そもそも時間を把握していないというような状況があつてということは、これは多分、氷山の一角なののだらうと思っています。通報があるというのは本当に一部だらうと思いますので、ここについても、もう少し力を強化しない限りは多分、仕事より命というのはなかなか浸透しない、先ほどの労働災害にもつながっていく、これも人材不足に関連するのではないかと考えますので、この辺りを少し整理していただけたらと思います。よろしくお願いたします。

○荒田会長 ただいまの御意見に関して、事務局のほうで何かございますか。

○高橋労働基準部長 御質問をいただきありがとうございます。

人材不足と労働災害の関係については、委員のおっしゃるとおりだと思います。+Safe協議会の介護施設及び小売を取り組んでおりますが、推進協議会の議論中で労働災害の要因に人材不足という御発言もいただきました。また、建設業関係団体とお話ししていただきますと、どうしても人材不足があつて、しっかり安全衛生教育がなされないままに現場で働かれて事故が起きる、陸上貨物も荷下ろし作業などで基本的な動作が徹底されない

で事故になるとか、そういう事例もお聞きしているところでございますので、関係団体とか、あと、人材不足を含めてしっかり状況を見極めて、取組を進めていきたいと考えております。

また、長時間労働に係る監督指導の端緒については、情報や申告などいろいろあるかと思えます。違反している事案については、業種や事業場規模も関連してくるかと思えますので、しっかり分析した上で、監督指導の強化を図ってまいりたいと考えております。以上でございます。

○荒田会長 江口委員、よろしいでしょうか。

では、澤田委員、お願いします。

○澤田委員 ありがとうございます。労働側の澤田でございます。よろしく願いいたします。

まず、12ページの女性の活躍推進のところでございます。取組状況を見ましても、4月から義務化されたということで、もちろんそれもありますけれども、この100%届出があったということについては、皆さんの努力のたまものだと思っております。このことに関しては非常に感謝をしております。

続いて、4ページです。4ページの(2)の③、労働局からの働きかけによっても事業主が応じない場合があるという状況ですけれども、この応じない場合は、労働局のほうとしては、こういう支援や給付の取組があるのだよということも言っても応じないところがあるのかお聞きしたいのが1点です。

最後に、2ページの、これは局長の御挨拶の中にもありましたけれども、多様な働き方のところですが、男性の育児休業、本当に幾ら国が旗を振っても、まだまだ男性が育児休業を取るという状況が数字の上でも上がってこない状態です。もちろん自分自身が勤めていた職場も含めて、いろんな環境づくりというのをしていますが、旗を振る労働局として、今執行部の皆さんを見てもほとんどが男性です。そういう状況の中で、育児休業を取りたいという若い人たちがいて、取れる状況にあるのでしょうか、ということをお聞きしたいです。

先だって、ある企業の視察に行ってきました。そこもすばらしい取組をしているけれども、女性の執行部は1人しかいない。女性の執行部が1人しかいないということはあまり輝いて見えませんねなんて変なことを言っちゃったのですが、結局、トップがどっちを向いているかということも毎度言わせていただいているんですけども、そのトップがどっ

ちを向いているかによって、この男性の育児休業、もちろん男女平等の取組がきちんとなされていれば進めやすいのではないかということを思いましたので、発言させていただきました。ありがとうございました。

○荒田会長 ありがとうございます。

ただいまの澤田委員からの御意見に関して、事務局から何かございますか。

○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。御質問ありがとうございました。3点いただいたと思います。

まず、1点目の101人以上の行動計画、100%ということでお褒めをいただきましてありがとうございました。引き続きこれについては、100人以下の努力義務の事業主についても勧奨を続けていきたいと考えております。

それから、2点目の、4ページの(2)の小学校休業等対応助成金の③にございます、労働局からの働きかけに事業主が応じない場合の状況についてということでございますけれども、働きかけの状況が、右側のほうで105件ということを出しております。

こちらの内訳を少し御紹介させていただこうかと思えます。働きかけを行った105件のうち、助成金の申請に応じていただいた事業主が39件で、全体の37%ぐらいです。それから、助成金の申請には応じないけれども、個人申請、休業支援金の協力には応じるという事業主が50件で47.6%となっています。したがって、働きかけを行った結果、85%ぐらいの事業主からは一定の理解をいただきまして、助成金ないしは個人申請になる休業支援金の手続に進んでいるというところでございます。

助成金の申請に応じないという理由については、一つには、これは制度上の問題になりますが、小学校とか保育施設に通うお子さんが、休業とか、罹患とかで、親である労働者が面倒を見なきゃいけないという部分は分かるが、それ以外で、コロナの影響で休んでいる従業員との、平等、不平等を言われる事業主もございまして、有給休暇、年休がある間は年休を使ってもらいたいという考えの事業主もあります。それぞれの会社の事情等があるのかなと思えますが、85%ぐらいの事業主については一定の理解をいただいているということは御報告をさせていただきます。

それから、3点目が、男性の育児休業の関係でございます。御指摘のとおり、国としてもいろいろ法律を整備して、取得しやすい環境づくりを進めているんですけれども、その事業所の環境であったり社会全体の意識というところでまだまだ低い状況ではございますけれども、御承知のとおり、今回の改正では取得しやすい環境づくりというところが事業

主の義務となっていますので、そういったところを、労働局としましては、いろんな機会、企業訪問や説明会で丁寧に説明をして御理解をいただいて、事業主に、男性の育児休業が取りやすい職場環境をつくっていただいて、少しでも数字が上がるようにしていきたいと考えています。以上でございます。

○荒田会長 澤田委員、よろしいでしょうか。

○澤田委員 労働局には該当する人がいませんかと聞いたのですが。

○齋木雇用環境・均等室長 労働局での男性の育児休業については、全体の数字は今持ち合わせておりませんが、該当者は取得しております。全体の数字は、総務課長のほうから。

○博田総務課長 総務課長の博田でございます。先ほどのお尋ねの件ですが、令和3年度、4年度にそれぞれ2名ずつ対象者がいまして、計4人ですね、4人とも1か月以上の育休を取得しております。必ず1か月以上は取りましようということで、一応目標どおりには取得している状況でございます。

○荒田会長 よろしいでしょうか。

では、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。西本委員、江口委員も質問されたと思いますが、やはり労働災害は労働者、使用者を含めて不幸になるわけですね。安全なくして企業の発展はないという観念からいえば、先ほど高橋基準部長も言われているように、13次防から14次防に向けて、労災、傷病を含めて、本当に真剣に取り組まないと駄目だなと感じたところでございます。その中で、詳細については高橋基準部長から説明がありましたが、19ページのトピックの中で、+S a f e協議会開催状況ということで、この中で、インデックスの20ページの具体的な労働災害発生状況を見させてもらうと、(1)の鳥取県介護施設、鳥取県小売業の関連については、具体的なこういう協議会を持って、周知徹底なり、好事例発表なりをされたと報告がございました。これは確かに、その場に合った対応策として+S a f e協議会を開催したということについては当然評価いたしておりますが、建設業もこういうような関連の+S a f e協議会を立ち上げて、情報共有をされたほうがいいのではないかと感じております。

また、今後の対応ですが、開催されているのが1回ですね。今後の状況を含めて、1回やったからやったというようなことではなく、やることに関してはやはりいいことなので、分析されるという説明がありましたが、今後の動向を含めて、次をどういう段階でどのような計画をされているか、ということをお聞きしたいと思います。

また、マスコミ、新聞に報道されていますが、同一労働同一賃金の関係で厚労省からパートタイム・有期雇用労働者の調査、アンケート結果が公表されていました。やはり同一労働同一賃金の観点からいったら、是正を図っている部分については3割方というような新聞報道があったのですが、鳥取県においては中小企業が多いので、現状の鳥取県の実態がどういう状況になっているか、その辺を把握されているかどうかを含めて、分かれば教えていただきたいと思って発言させていただきました。以上です。

○荒田会長 では、吉田委員からの御質問に関して、事務局からお願いします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。御質問いただきありがとうございます。

まず、建設業でございますが、取組といたしまして、建設業の災害防止団体と連携して、会議や安全パトロールを合同で実施するなどの取組をおこなっております。また、鳥取県と連携して、発注者に対して災害防止の取組を説明する機会等もございます。建設業については、建設業の災害防止団体等に属していない小規模な建設会社に対し、いかに労働災害防止対策を周知していくかが課題と考えております。引き続き、県内の建設会社に対して、しっかり取り組んでいきたいと考えております。

2点目でございますが、+S a f e協議会ですが、年度内の取組といたしましては、2月を目標にして第2回を開催し、県内に幅広く周知するための資料内容を議論するとともに、周知、啓発の実施について検討したいと考えております。

また、この+S a f e協議会の取組は、確実に第14次防の災害防止計画の一つの柱になると考えておりますので、引き続き、第14次防の期間中、協議会の取組として県内企業の好事例の収集、いろんな企業にこの取組が届くように、しっかり取組を進めていきたいと考えております。以上でございます。

○齋木雇用環境・均等室長 同一労働同一賃金の関係でございますが、県内の現状がどうであるかというところでございますけれども、私どもも、なかなか県下の事業所を全て回るということは不可能なものですから、労働局で訪問をして状況を確認している中でのものですと、通勤手当の支払われる基準が、正社員と非正規で違いがあったりとか、あるいは、非正規には通勤手当が支払われていない場合などがあります。理由を問うと、近いところから通っているのというようなことがあるんですけども、いやいや、そうじゃなくて、たまたまそれはそういうことなんでしょうけども、人によっては通常の通勤手当の基準に当てはまる方もいるかもしれないので、そういった手当関係の不合理的な内容というのが一部見られます。そういったところについてはきちっと制度を説明して、助言、指導を

行いまして、是正報告をいただいているというところでございます。指摘をして、是正報告は100%いただいているという状況でございます。

内容的には非常に判断が難しいのですが、とにかく口酸っぱく申しておりますのは、待遇に差があることについて労働者側から説明を求められたときに、事業主としてきちっと説明ができるようにする必要があるということは、訪問した際には必ず助言しています。数値的なものは、今持っていませんけれども、責任の度合いとか仕事内容によつての、均衡待遇というところについてはきっちりと確認しているところでございます。以上です。

○荒田会長 吉田委員、よろしいでしょうか。

○吉田委員 はい。

○荒田会長 では、米田委員、お願いします。

○米田委員 使用者側の米田でございます。今日はありがとうございます。

二、三件、お尋ねします。女性活躍ですが、安倍政権のときに非常に進められ、次に菅さんで、岸田首相は人を大切にすることということで、そうなった際、女性活躍推進法、法律はできているのですが、政権が替わるときに個別の内容が変わるのではないかという不安があります。それから、こども家庭庁というのができてきますので、その辺と厚生労働省との関連性で、子育てしている労働者の人たちに対しての支援が大きくなるのか、そのような情報があれば教えていただきたいと思います。

また、コロナもあって、働き方が非常に急激にいろいろ変わってきておりますので、別の会議などに出たときに、鳥取県は今54万人を切るような人口で、有効求人倍率が1.6とか1.7とか、働き手が非常に足りない状況で、我々事業者としても、募集してもなかなか来ないような状況の中で、移住の方も増えてきています。移住の窓口の方に聞くと、今は正社員でも短時間労働を希望されるとか、副業とか、そういう働き方を正社員としてやりたいというようなお声がすごく多いんです、というのを聞くのですが、多分県内の事業所では、そういう制度を持っているところはほとんどないと思います。いわゆる正社員と非正規の境目がなくなってくるのは理想だと思いますが、そういう中で、正社員としての働き方も、そういう短時間の正社員とか、そういうような制度をつくる際の支援が今あるのかないのか教えていただきたいです。

それから、ハラスメント、今年から全事業者が対象になるようで非常に相談は増えているようですが、我々としては、カスタマーハラスメント、いわゆるお客様からのハラスメント対策というのが非常に遅れていると思っております。なかなかお客様なので強く言え

ない、お客様ということは県民の方ということなので、そういう面での注意喚起はどう考えていらっしゃるのか。

それと、先ほど災害のところ、中小、小規模が多いと言われたので、今日ではなくていいですので、我々も会員は小規模事業者がほとんどですので、ぜひ実態を教えてくださいたいのと、建設業の方が会員の2割以上ありますので、ぜひ我々としてもその注意喚起等々の協力は促進していきたいと思えます。以上です。

○荒田会長 ただいまの米田委員からの御質問に関して、どうでしょう。

○齋木雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の関係から先にお答えさせていただきます。

委員の言われましたこども家庭庁との政策の関係というところですが、具体的なものはまだ示されてはいないので、そこはちょっとお答えできませんけども、女性活躍であったり、先ほど澤田委員も言われたような、育児休業とか介護休業の取得しやすい環境づくりなど、今現在労働局で担当していることをまずは一生懸命やっていきたいというところがございます。あとは、こども家庭庁ができて、そこと労働局との関わりの部分が示されたら、それに基づいてやっていくということと考えています。

それから、2点目のハラスメントの関係でございまして、カスタマーハラスメントの対応をどのようにということでございます。ハラスメントの指針においては、カスタマーハラスメントにつきましては、いわゆる自社で雇用している労働者への対応ということではないものですから、カスタマーハラスメントに対する対応も事業主として措置することが望ましいというような位置づけになってございます。そうはいつても、やはり社会の中では、事業主としては非常に切実な問題であると思っております。厚生労働省でも、今年の3月に、企業への一つの道しるべといいますか、カスタマーハラスメントの対応マニュアルを作成しまして、ホームページに公開をしているところでございます。労働局も、ハラスメントに関するセミナーや企業訪問の際には、カスタマーハラスメントであるとか、あるいは、就活生に対するセクハラという部分も社会的に問題になっておりますので、そういったことも含めて対応をお願いしているところでございます。以上でございます。

○高橋労働基準部長 御質問いただきありがとうございます。中小企業の労働災害の割合、件数ですが、手持ち資料としてデータを持っていないので、データが御用意できれば出させていただきます。

また、建設業につきまして、御発言をいただきありがとうございました。建設業につい

ても周知用リーフレットとか各種作成しておりますので、広くリーフレット等も周知・広報したいと考えておりますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。以上でございます。

○山本労働局長 補足ですけれども、子育て、あるいはこども家庭庁の御質問もあったかと思えます。今手元の資料を見ますと、令和4年度における社会保障の充実ということで国のほうの予算の設定がございまして、子ども・子育て支援ということで、これは、令和3年度と今年度の予算額でいうと大きくは変わっていないですね。中身はいろいろ、子ども・子育て支援新制度の着実な実施であるとか、育児休業中の経済的支援の強化、あるいは、省略しますが医療でもありますし、あと、新しい経済政策パッケージの中では、待機児童の解消であるとか幼児教育・保育の無償化とか関連施策が予算として積んでございます。このうち、ハローワークであるとか労働局関係は、読み取りはできないのですけれども、関係ある施策については随時下りてくるものと思っております。以上、補足です。

○荒田会長 ありがとうございます。

米田委員、よろしいでしょうか。

○米田委員 働き方改革のところのお答えをいただきたいのですが、災害の件で、この議事録は全部オープンになるのですが、先ほど部長は、災害の中で中小企業・小規模が多いとはっきり言われました。データがないのにそういう意見を言われるのでしたら、それは訂正していただきたいと思えます。

○高橋労働基準部長 説明不足で申し訳ございません。直近のデータはございませんが、令和2年のデータでは30人未満の割合が50%、約半分でございます。

厚生労働本省で今、第14次労働災害防止計画の議論をされておりますが、議論の中で、第14次防の方向性としたしましては、災害発生状況、健康確保対策において中小事業者の安全衛生対策が遅れている、その背景としては厳しい経営環境等様々な事情があるが、それをやむを得ないとせず安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知するなど、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていくということで、方向性の中にはこの中小企業対策が入っております。ただ、今後、中小企業対策についてどのような取組にするかについては、検討していきたいと考えております。

○米田委員 いや、私が言っているのは、先ほど部長の答弁で、県内の災害の方向性として、中小企業や小規模が多いとはっきりおっしゃいました。それは、令和2年なら2年と

いうデータをきちんと行っていただかないと、我々小規模事業者に対して根拠のないことと言われるのは、オープンになる資料なものですから、そこは気をつけていただきたいと思います。

○高橋労働基準部長 了解しました。以後、データを準備してご説明を申し上げたいと思います。（事実を確認して、今後報告）

○米田委員 それと、当然事業者がそういう対策をしなければいけないというのは、経営者として考えていかないといけないところですので、それがなぜできないかというのはまた、その原因を深掘りしないと、もう法律が決まったから、こうだからと言われても、現場では本当にいろんなことは聞いています。我々でできることはしているのですが、法律のほうはどんどん先行していついていまして、経営者にしても労働者にしても把握する前にどんどん施行されます。ここ四、五年は非常に周知期間が少なく、制度ができるのはいいのですが、そこで見切り発車的なところがあって、結局現場では、双方がその意思疎通がうまくいかないとか、情報がされていないというところがあると思います。我々も団体として、ぜひ小規模事業者の方も規模に関係なく。

それと、先ほど30人以下が50%とおっしゃいましたが、県内の事業の規模でいうと、30人未満というのは非常に多いところですので、そういう全体の規模別の状況も含めて理解していただければと思います。

○高橋労働基準部長 ご意見いただきありがとうございます。労働災害が発生している事業場の規模につきましては、令和3年のデータも確認して、次回の地労審のときに示せるように分析したいと考えております。

また、中小企業の労働災害について、おっしゃるとおり、労働災害関係は非常に目まぐるしく法改正がされております。特に化学物質、石綿などは、頻繁に法改正がなされており事業場がやるべきことが増えていく中、労働局の周知も追いついていないのが現状でございますので、しっかり労働局も周知を図ってまいり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。こちらの議事録のほうは、皆さん全員に回るのですよね。先ほどの米田委員の議事録を確認して、何かありましたら送っていただければと思います。

○米田委員 多分直されると思います、事務局のほうで。

○荒田会長 時間も迫ってきたのですが、あと、足立委員、お願いします。

○足立委員 最近私が受ける相談の中の傾向で、偽装請負とか業務委託というようなものが増えているように思います。もともと建設業や運送業には一人親方という形で独立される方がいて、そういう方は業務委託や請負をされていたと思うのですが、今、一定の経験を積んで独立されるという方ではなくて、これまででしたら雇用で雇われていた人を始めから業務委託みたいな感じで契約しているところがあるように思います。このところ幾つか、運送業で、会社の車を使うのに、まだ若い子なのに、よく話を聞いてみると、雇用じゃなくて業務委託だというような契約を結ばされているというところがありました。それで、交通事故などが起きても労災が使えなかったり、あるいは、もう辞めたいのに契約が半年になっていて、人手不足なので辞めさせてもらえないとか、辞めたら損害賠償請求をするとか言われて辞められないけどどうしたらいいとか、そんな相談もあつたりします。雇用にすると、今最低賃金が上がったとか、残業代もきっちり、皆さんの指導の下だと思いますけれども、残業代もつけなければいけないとか、社会保険の負担もあり、有給も今は取らせなきゃいけないというので、何か雇用じゃなくて、潜脱のために偽装のそういう請負をやっているようなところが多々あるように見受けられます。中には労働基準監督署に相談に行ったけれども、これは業務委託なので入れませんと言われちゃいましたというところもあります。そういうようなところは多分きちんとしていないところが多いと思うので、そういうところで、交通事故に遭って、保険は使えませんとかと言われる人は、先ほどから出ている労働災害の統計には入っていないのではないのかか思ったりしますが、そういう傾向があるように思いますので、そんな相談も増えていないのかという質問が一つ。

それから、企業に、最低賃金だとか有給だとかいろいろ説明に行かれたり、説明会などをされるときに、偽装しないようにということをきちんと指導していただきたいということです。

また、労働者というか、実際に働いている人が相談に来たときに、従来型の一人親方の人でしたら、それはちょっと扱えませんかというのは仕方ないと思うのですが、偽装ではないかと思われるものにはできればしっかり関与していただいて、企業を指導するなどしていただけたらと思います。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

ただいまの足立委員からの御質問、御意見に関して、事務局からございますか。

○勝部職業安定部長 安定部長の勝部と申します。御質問をありがとうございます。今ほ

どお話あった件、個別の案件についてのコメントというのは難しいところがあるんですけども、個別の案件については内容を確認して、指導のほう、法に照らして適切に対応してまいりたいとは思っております。

偽装請負等々の相談件数が増えているか、増えている増えていないに関しましても、まずはそれを撲滅していくというか、なくすのが全てだと思っておりますので、指導の徹底、先ほどあった偽装しないようにというのを含めて指導の徹底を努めるとともに、個別案件についてもそれぞれ適切に対応してまいりたいと考えております。以上です。

○足立委員 よろしく申し上げます。

○荒田会長 活発な御議論をいただいていたところですが、時間が参りました。

○齋木雇用環境・均等室長 すみません、1点いいですか。

○荒田会長 はい。

○齋木雇用環境・均等室長 時間ではありますが、米田委員から先ほど御質問のありました短時間正社員の件でございますけれども、短時間正社員制度を導入するための支援という意味合いでよろしかったのでしょうか。

○米田委員 はい。

○齋木雇用環境・均等室長 そういった支援については、特別にはないのですが、例えば、多様な働き方に対してのいろいろな就業規則の作成ということになりますと、働き方改革サポートオフィスでもその相談は可能ではないかなと思っております。

それから、実際に有期雇用労働者から短時間正社員に移行する場合には、キャリアアップ助成金というような助成金もございますので、そういったようなものもあるかと思えます。

○米田委員 ありがとうございます。

○荒田会長 ありがとうございます。

それでは、議題1についてはこれで区切らせていただきます。

続いて、議題2で、その他とありますが、事務局から何かございますか。

○博田総務課長 特に事務局のほうからはお示しするものはございません。

○荒田会長 では、議事にかかわらず、委員の皆様から何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、本日の議題についてはこれで全て審議を終えましたので、以上をもちまして、第43回鳥取地方労働審議会をこれにて閉会といたします。御協力ありがとうございます。

た。

○博田総務課長 荒田会長、円滑に議事を進めていただきまして誠にありがとうございます。

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

○山本労働局長 御審議、活発にありがとうございました。いろいろいただきました御意見は反映していきたいと思っております。いろいろ業種、あるいは規模、地域、労使、引き続きいろいろとバランスよくお声を聞かせていただければと思っております。裏打ちするいろいろエビデンスベースドな行政に努めてまいりたいというふうに、改めて今日、やり取りで感じたところがございます。とりわけ労災については活発にいただきまして、特に13次から14次への切替えということで、ここはいろいろと、よい節目というふうに前向きに捉えておりまして、総括をしっかりエビデンスをつけながらやりたいと思っております。安全につきましては、シームレスな年間通じての取組ということになります。仕事には休日はあっても、安全には休みの日というのはないのだと感じております。企業のトップ、あるいは現場のリーダー、それから一人一人の労働者、従業員の方々の意識レベルにできるだけしみ渡るような投げかけをしていきたいと思ったところです。

いずれにしましても、基準行政、安定行政、それから均等行政、それから人材開発の行政、大きく4つの行政を持っている私ども労働局でございます。総合性の発揮、例えば労災と人材不足をリンクさせる御議論もいただきました。そういうところで総合性の発揮ができればというエールといいますか、応援歌、背中を押していただいたというふうにも感じたところです。引き続き精いっぱい努めたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。本日はありがとうございました。

○博田総務課長 ありがとうございました。

最後に次回の審議会についての御連絡です。次回は来年の3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。年度末の大変お忙しい時期ですので、早いうちに日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。