

第41回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和3年12月6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 土居裕美子 中野聡 安延久美
労働者代表 江口真也 北畑仁史 澤田陽子 森由香里 山崎睦 吉田正
使用者代表 太田佳子 原田昌 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) 鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名について
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会に所属する委員の指名について
- (3) 鳥取地方労働審議会運営規程の改正について
- (4) 令和3年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)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
- (5) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会委員名簿
- (2) 鳥取地方労働審議会運営規程(改正案)
- (3) 令和3年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)
- (4) 現地で体感! 企業見学ツアー
- (5) 受講生募集 2ヶ月コース 速習パソコンスキル実践料(短期間)

- (6) 「働き方改革」の課題は専門家のサポートで解決！
- (7) R3 働き方改革にチャレンジWITHコロナ
- (8) 年次有給休暇を活用して鳥取市の魅力に触れよう！
- (9) 第13次労働災害防止推進計画（鳥取労働局）
- (10) 鳥取労働局 災害発生状況
- (11) 令和3年労働災害発生状況（速報）（令和3年10月末現在集計）
- (12) 第33回「ゼロ災55」無災害運動
- (13) 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動
- (14) 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。
- (15) 鳥取県の最低賃金
- (16) 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和4年4月1日から3段階で施行
- (17) 脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

6 議 事

○博田総務企画官 定刻となりましたので、始めさせていただきます。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。事務局を担当しています、私、総務企画官の博田と申します。どうぞよろしく申し上げます。

会長選出まで進行を務めさせていただきます。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。大変席が狭くて申し訳ございませんが、御協力いただきありがとうございます。

まず、当審議会の成立の件につきまして御報告をいたします。本日の御欠席は使用者代表の英委員、福田委員でございます。太田委員につきましては、先ほど、若干遅れるという連絡がございましたので、間もなくお見えになるかと思っております。今のところ、18名のうち15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41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。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させていただいております。その中で、発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承ください。

続いて、議事の公開の取扱いについて御報告いたします。11月25日から12月1日までの間、傍聴の募集を行いました。希望の方はいらっしゃいませんでした。なお、報道機関が取材のため途中で入退出される可能性がありますので御了承ください。

最後に、会議資料についてでございます。事前に資料、赤いインデックスをつけたものをナンバー1からナンバー17をお送りさせていただいております。加えまして、本日お手元に、会議次第3枚ものと赤いインデックスの資料ナンバー3をお配りしております。その資料ナンバー3につきましては、先日本お渡ししたものを修正したため、一式替えて配付をしております。本日はこの資料を中心に御説明いたしますので、よろしく願いいたします。御確認をいただきまして、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。本日は、お忙しい中、また日頃から鳥取労働行政の推進に御協力を賜り厚くお礼申し上げます。また、今回初めて委員に就任された皆様、引き続き委員をお願いしております皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、鳥取県内の雇用情勢でございますが、新型コロナウイルス感染症自体は、大分落ち着きを見せているという状況にはあり、鳥取におきましては、求人数も一部の業種は持ち直しの動きを見せております。ただ、やはり産業間によってはまだまだ回復の軌道に乗っていないという業種も見られまして、産業別ですとか業種別、あるいはもっといいますと、どういう顧客を対象とするか、顧客層によっても、正直明暗が分かれているというような状況でないかと思っております。また、求職者の方も、このところハローワークの窓口には在職中の方で次の仕事を探すために、働きながら求職登録をする方が見えております。一つは例えばステップアップのためということもあるのかもしれませんが、長引くコロナの影響によりまして、事業所が休業していて、ややしびれを切らして、次の仕事を探すというふうに行動される方も増えてきているというような状況でございます。そのため、一旦7月には求人倍率も上がって来ましたが、7月以降から今月にかけては、若干ながら低下傾向、これは専ら求職者の増によるものと見ておりますが、求人倍率は低下傾向で推移しているという状況でございます。

このような状況の中でありまして、鳥取労働局といたしましては、令和3年度の行政運営方針について、大きく、雇用機会の確保と多様な人材の活躍支援、それと働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進を最重点項目として掲げております。これにコロナ対策を加えて、労働行政をしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。本日は、これまでの取組につきまして、それぞれ御説明させていただきます。海外では新たな変異株が発見され、国内でもまだ市中感染まではいってないかもしれませんが、入国者でその変異株の感染者が出てくるということで、今後、日本国内のコロナの状況というものもまだまだ予断を許さないという状況にあるかと思えます。このような中で、鳥取労働局が労働行政を推進していくためには、どのように方向性を進めていけばいいのかということにつきまして、ぜひとも委員の皆様から貴重な御意見を賜ればありがたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○博田総務企画官 それでは、本年10月1日付で本審議会委員の改選がありました。また、11月1日付での交代がありましたので、新たに就任された委員の方を御紹介させていただきます。

本日お配りしました会議次第の4ページの名簿を御覧ください。

公益を代表する多田憲一郎委員です。労働者を代表する江口真也委員です。

○江口委員 よろしくお願いたします。

○博田総務企画官 同じく、北畑仁史委員です。

○北畑委員 よろしくお願いたします。

○博田総務企画官 森由香里委員です。

○森委員 よろしくお願いたします。

○博田総務企画官 山崎睦委員です。

○山崎委員 よろしくお願いたします。

〔太田委員入室〕

○博田総務企画官 続きまして、今お見えになりました、使用者を代表する太田佳子委員です。

○太田委員 太田でございます。よろしくお願いいたします。遅れまして申し訳ございません。

○博田総務企画官 どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります。

まず、議題1の鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名でございます。会長につ

きましては、地方労働審議会令第5条第1項におきまして、当審議会に会長を置き、公益委員のうちから委員が選挙するとあります。この選挙につきましては、慣例で委員の皆様の中から御推薦をいただき、お諮りをするということで選出をしております。皆様、その方法でよろしゅうございますか。（「はい」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。では、どなたかを御推薦をいただけませんか。

○宮城委員 公益委員の荒田委員を推薦したいと思います。

○博田総務企画官 ただいま荒田委員をとの御推薦がありましたが、いかがでしょうか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

では、荒田委員いかがでしょうか。

○荒田委員 はい、そうですね。

○博田総務企画官 ありがとうございます。

それでは、荒田委員がお引受けをくださるということでございますので、会長に御就任いただきます。よろしく願いいたします。

続きまして、会長代理についてですが、地方労働審議会令第5条第3項に会長に事故があるときは、公益委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとあります。つきましては、荒田会長に会長代理を御指名いただきたいと思います。

○荒田会長 会長代理ですけども、公益代表の安延委員にお願いしたいと思います。安延委員、よろしいでしょうか。

○安延委員 よろしく願いします。

○博田総務企画官 ありがとうございます。よろしく願いします。

そうしますと、改めて職名入りの委員名簿を事務局から配付いたします。

それでは、ただいまから当審議会の運営を荒田会長にお願いしたいと思います。

荒田会長、よろしく願いいたします。

○荒田会長 皆さん、おはようございます。会長に御指名いただきました荒田と申します。委員に就任してから8年目くらいですので、まず長くやっているからということと、あと、実は私、今年で還暦でして年だからやれと、そういうことなんだと思います。ただ、御覧のとおりあまり貫禄がありませんが、皆さんに有意義な御議論をいただけるよう努めますのでよろしく願いいたします。

それでは、議事を順次進めていきたいと思います。それぞれ議題に即して、委員の皆さ

んの積極的な御意見や御質問をいただきたいと思います。本日の審議会終了は12時を目途としております。円滑な議事運営に御協力をいただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、議題2、労働災害防止部会及び家内労働部会に所属する委員の指名について、事務局から説明をお願いします。

○博田総務企画官

鳥取地方労働審議会運営規程第8条第1項におきまして、当審議会には労働災害防止部会と家内労働部会を置くこととされております。部会の構成員は労働災害防止部会につきましては、当審議会委員から公・労・使の各3名の合計9名、家内労働部会につきましては、当審議会委員と臨時委員から公益、家内労働者、委託者の各3名の合計9名となっております。当審議会につきましては、先ほどの会議次第資料の4ページの鳥取地方労働審議会委員名簿と、次の5ページの鳥取地方労働審議会臨時委員名簿を御覧ください。地方労働審議会令第6条第2項におきましては、部会に属する委員は会長が指名するとありますので、これらの委員の中から部会に所属していただく委員を会長に御指名いただきたいと思います。

では、会長よろしくお願いいたします。

○荒田会長 それでは、私のほうから指名させていただきます。

まず、労働災害防止部会については、公益を代表する委員として私、荒田、それから中野委員、安延委員にお願いしたいと思います。それから、労働者を代表する委員として、森委員、それから山崎委員、そして、吉田委員にお願いしたいと思います。それから、使用者を代表する委員として、英委員、それから原田委員、宮城委員にそれぞれお願いいたします。よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

次に、家内労働部会については、公益を代表する委員として、植木委員、それから中野委員、佐藤委員にお願いしたいと思います。それから、家内労働者を代表する委員として、田中穂委員、北畑委員、それから山根委員にお願いいたします。それから、委託者を代表する委員として、田中秀明委員、宮城委員、吉岡委員にそれぞれお願いいたします。よろしいでしょうか。（「よろしいです」と呼ぶ者あり）

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

○博田総務企画官 どうぞよろしくお願いいたします。

では、事務局のほうから部会委員名簿を配付いたします。

○荒田会長 それでは、続きまして、議題3に移りたいと思います。議題3、鳥取地方労働審議会運営規程の改正について、事務局から説明をお願いします。

○博田総務企画官 それでは、資料ナンバー2の（案）鳥取地方労働審議会運営規程とこのを御覧ください。こちらの運営規程第3条及び第6条についてでございます。改正部分につきましては、赤字で書いておりますが、これは新型コロナウイルスを想定した新しい生活様式に対応するため、内閣官房行政改革推進本部から、書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことを踏まえまして、当審議会運営規程も改正案を作成いたしました。

1点目は、第3条の改正です。これは、今後、テレビ会議システムを利用していくことを想定したものでございます。会長が必要と認められた場合につきましては、審議会にテレビ会議システムを利用して参加を可能とし、この参加は会議への出席者数に含めるとするものでございます。

2点目は、第6条の議事録についてです。会長及び委員2名の署名を削除するという改正でございます。これまでは会長及び指名された委員2名に議事録への署名をお願いしてまいりましたが、議事録をメール等によりまして出席委員全員が確認することを前提に、署名、押印を廃止するというものでございます。なお、当局では議事録の確認につきましては、従来から出席委員全員にメール又は郵便でお送りし、確認をいただいているところでございます。

以上、2点の改正につきまして御承認をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○荒田会長 ただいま事務局のほうから御説明がありましたけども、この件について何か御意見、御質問等ございますでしょうか。確認しておきたいことなどございますでしょうか。

1点目のテレビ会議システムの件ですが、これは全部の方がテレビ会議のこともあるし、一部の方はここで対面でされていて、一部の方がオンライン参加される場合も、両方あるということですね。

○博田総務企画官 はい、そうでございます。

○荒田会長 そういうことのようにです。

2点目が議事録署名人の件がなくなるということですが、よろしいでしょうか。書面、押印、対面の手続を見直すという観点から、審議会の運営規程を改正するということです。

が、承認してよろしいでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○博田総務企画官 ありがとうございます。

○荒田会長 続きますして、議題4の令和3年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策に移ります。令和3年度上半期の鳥取労働局の行政運営状況、そして、今後の取組方針について、事務局から御説明をお願いします。

○高橋総務部長 鳥取労働局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おります。議題4につきましては、資料3に基づき私から御説明させていただきます。座って失礼いたします。

今年度の鳥取労働局の最重点施策は、大きく2つございます。先ほど局長からも話がありましたとおり、1つ目は、雇用機会の確保と多様な人材の活躍支援です。これにつきましては、資料3の1ページから11ページでございます。2つ目、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進は、この資料12ページから18ページでございます。大まかな資料の構成でございますが、資料3の例えば4ページを御覧いただければと思います。枠で囲った部分につきましては、項目に対する上半期での取組と右側に赤字でその結果です。枠外で下の部分に矢印がございますが、これは今後の取組方針を記載しております。私の説明につきましては、時間の関係からかいつまんでのものとなってしまいますが、御容赦いただければと存じます。詳細に説明が必要でございましたら、私の説明の後の時間に御質問いただければ、担当部局から御説明させていただきます。それでは、一通り御説明いたします。

資料3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や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。昨年度に引き続き、今年度も新型コロナの影響から雇用を守るため、雇用調整助成金等の支給を行っております。iの雇用調整助成金は、休業させた労働者に休業手当を支払った事業主からの申請に基づいてその費用を助成するというものです。iiの休業支援金は、事業主から休業手当を支払ってもらえない労働者個人等からその申請に基づいて手当を支給するといったものでございます。雇用調整助成金は10月末現在、県内で累計約2万件、152億円、休業支援金は累計6,500件、3.6億円の支給決定を行っております。右の赤字にあります支給決定率につきましては、迅速に支給ができているかとい

うことの指標になっております。鳥取はいずれも全国で上位ということでございます。今後についてでございますが、12月末までは現在の特例措置が適用されます。来年1月以降につきましては、2ページ目を御覧いただければと思いますが、上限額が変更される予定です。緊急事態宣言地域等の地域特例や売上げ等が3割落ち込んだ際の業況特例の上限は3月まで維持されるというところですが、それに該当しない場合の上限額は、赤字で記載しておりますとおり、雇用調整助成金の場合ですと、1、2月は1万1,000円、3月は9,000円に減額されるということになっております。4月以降の助成内容については2月中に示される予定となっております。

続いて、3ページを御覧いただければと思います。雇用調整助成金や休業支援金以外の新型コロナ対策の助成金等でございます。小学校休業等に伴う保護者の休暇取得に関するもの、妊婦の母性健康管理に関するものなどがございます。県内の利用件数は多くはありませんが、雇用調整助成金等とともに引き続き周知を図ってまいります。また、参考としまして、新型コロナ関係の相談についてもまとめております。昨年2月14日から特別相談窓口で労働相談に対応しております。10月末現在で1万1,938件の相談がありまして、そのうち8割超が雇用調整助成金に関するものとなっております。

4ページを御覧ください。次に、iの在籍型出向についてです。新型コロナの影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされて、雇用過剰となった企業から、人手不足が生じている企業へ労働者を出向させて雇用を維持するという在籍型出向の拡大に、今年1月から全国的に取り組んでおります。労働局での支援といたしましては、iの1つ目のポツですが、局内にプロジェクトチームを立ち上げ、出向何でも窓口を設置いたしました。2つ目のポツですが、今年1月から4月の間に雇用調整助成金を受給した企業、つまり一時的に雇用過剰となっている企業約1,000社に対してアンケートを実施し、その回答を受けて、事業所訪問、説明会、業界団体主催の研修会等で制度を紹介して、その活用促進を図っております。この在籍型出向を促すため、iiの産業雇用安定助成金が、今年2月に創設されました。これは、在籍型出向で雇用を維持する場合に出向元と出向先の双方に助成金を支給するというものです。県内では累計36名ということで、まだまだ活用が進んでいない状況ですけれども、広く制度の周知を図りつつ、個別企業への働きかけを行って、具体的なマッチングに努めてまいります。

次に、5ページを御覧ください。(2)人材不足分野を中心とした再就職支援についてです。

アは人材確保支援策になります。i と ii にありますとおり、就職支援サービスコーナーにおいて、人材不足分野への就職を希望される方に、担当者制による職業相談、応募書類の作成、面接支援、事業所情報など、きめ細やかな支援を行っております。また、iii から v にありますとおり、ナースセンターや福祉人材センターによる移動相談の実施や、関係機関と連携してセミナーや職場見学会を開催しております。これらの取組により、右の赤字のとおり、人材不足分野への就職件数は1, 168件と前年を上回っている状況です。

次に、イのハロートレーニングです。政府の新たな雇用訓練パッケージにおいて、主に雇用保険を受給できない方が対象となる就職者支援訓練は、令和元年度比で倍増の5万人、主に雇用保険を受給している方が対象となる公共職業訓練は50%増の15万人を目指すということとされております。労働局でもこの2つの訓練の総称であるハロートレーニングを活用いただけるよう取り組んでいるところです。右の赤字にありますとおり、受講者数、就職率はほぼ昨年と同水準、充足率は訓練枠の増大などにより昨年より若干低下となっております。今後ですが、引き続き、専門窓口や各種イベント、セミナーによる支援、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。

続きまして、6ページを御覧ください。（3）就職氷河期世代の関係でございます。アの、i、ii にありますとおり、ハローワークにおきましては、支援対象者に対しまして就職相談、職業紹介、職場定着まで専門担当者チームによる伴走型支援を行っております。また、iii になりますが、8月を就職氷河期世代活躍推進月間と位置づけまして、特に氷河期世代の方々の限定・歓迎求人の確保に力を入れた取組を行ったところです。これらの取組によりまして、右の赤字のとおり、正社員就職件数というのは352件となっております。年度目標に到達する水準となっております。

また、イのii にありますとおり、求職者支援訓練の短期間特例コースを設定する、ウにありますとおり、特定求職者雇用開発助成金を活用する、などしながら支援を進めているところでございます。今後ですが、引き続き、専門窓口等での支援のほか、短期資格等習得コースを委託しているトラック協会やハイ・タク協会と連携するなど、広く周知を行ってまいります。

続いて、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。

アの新卒者等への支援ですが、ii にあります就職支援ナビゲーターが個別支援、個別の求人開拓などを行っております。iv になりますが、オンラインでの事業所説明会や就職面接会も開催をしております。10月からは対面式でも開催をしております。右の赤字にあ

りますとおり、就職内定率が、高卒が87.4%、大卒が69.8%と、昨年を上回る状況となっております。今後ですが、未内定者に対する支援を重点的に実施いたしまして、年度末時点で未内定者が出ないよう取り組んでまいります。

イのフリーターの支援につきましては、正社員を希望する若年者に、担当者制による個別支援を行っています。ただ、右の赤字にありますとおり、9月末での正社員就職件数は281件で、前年同月を下回っております。今後、不安定就労を繰り返す若者を積極的に専門窓口へ誘導して、ニーズに応じた個別支援を継続してまいります。

続きまして、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ございますけれども、障害がある方に対しましては、iのとおり障害の特性や能力を評価し、職務の切り出し等を行う障害者職業センター、生活面の支援や就職後の不適應への対応などを行う障害者就業生活支援センターなどとチームを組んで支援を行っています。また、企業に対しましては、iiにありますとおり、職員が障害者雇用ゼロ企業などへ訪問して、障害者雇用率達成指導を行っております。

次に、イの多様な障害特性に対応した就労支援につきましては、特に精神障害者、発達障害者、難病患者等への支援を重点的に行っております。右の赤字のとおり、ハローワークの専門支援員や仕事サポーター養成講座を通じて、きめ細やかな支援を行っています。

ウの公務部門につきましても障害者職業生活相談員資格認定講習を行っており、今年度は11月に開催したところです。今後も、引き続き関係機関と連携を図りながら支援を行ってまいります。

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。

アですが、今年4月から、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となったところです。iにありますとおり、高・障・求機構の65歳超雇用推進プランナーと連携した事業主指導などを実施しております。

イですが、iからiiiにありますとおり、生涯現役支援窓口を設置し、担当者制による職業相談、求人開拓などを行っています。右の赤字のとおり、65歳以上の就職件数は前年より若干減っておりますが、今後、引き続き関係機関と連携し、ニーズに合った求人の確保やキャリアの棚卸し等に重点を置いた就職支援を行ってまいります。

次に、10ページを御覧ください。（7）外国人材についてです。

労働者に関しましては、アにありますとおり、通訳や翻訳機器を活用して、求職中の方、また働いている方、それぞれに対する相談体制を整備しております。

事業主に対しましては、イにありますとおり、雇用管理セミナーで留意事項を周知するとか、技能実習生受入れ企業に対しましては、労働基準監督署が監督指導、つまり立入調査をするといった対応を行っております。なお、右の赤字に、労働基準監督署の監督件数を書いております。令和2年のものが記載されておりますが、今年10月末時点の速報値は80件となっております。今後もこれらの取組を行ってまいります。

続いて、11ページを御覧ください。（8）女性の活躍についてです。女性活躍推進法が改正されまして、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題解決のための目標を設定することなどを内容とした一般事業主行動計画の策定等の義務づけが、来年4月から現在の労働者301人以上の企業から101人以上の企業へ拡大されます。右の赤字にありますとおり、県内において301人以上の企業からの行動計画届出率は100%となっておりますが、新たに対象とされる101人から300人の企業からの届出率は56%となっております。今後は、引き続き101人から300人の企業に対して、行動計画策定支援ツールや助成金の活用を促しつつ、行動計画の策定を働きかけるとともに、そのほかの企業に対しましても、オンラインセミナーなどにより広く周知を図ってまいります。

続きまして、12ページを御覧ください。ここから大きな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でございます。

（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。

アですが、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組めるよう、iからivのとおり各種説明会や企業への個別訪問を通じて改正法令の説明や支援策の周知を行っており、実績は右の赤字のとおりとなっております。

イの均等・均衡待遇に向けた支援ですけれども、今年4月から正社員とパート労働者や有期雇用の労働者の間の不合理な待遇差の禁止、これが中小企業にも適応されたところです。このため、iからiiiのとおり、企業訪問による履行状況の確認や好事例の把握、セミナーでの同一労働同一賃金ガイドラインや助成金の周知、特別相談窓口での対応等を行っているところでございます。

続きまして、13ページになります。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。労働局から社会保険労務士会に委託しています働き方改革サポートオフィス鳥取では、商工団体や地方公共団体等の連携を図りまして、iからvにありますとおり、セミナー開催による法令や助成金の周知のほか、専門家派遣や出張相談会などを行っております。

エですが、県内における働き方改革を推進するため、関係団体から構成される鳥取働き

方改革推進会議が設けられており、今年度は8月にウェブでの開催となりました。会議では、構成団体が連携して県内の働き方改革推進に引き続き取り組むこと、今年度は事例集や自主点検票を配布し、労働関係法令や支援策の周知啓発に取り組むことが決定されました。今後につきましては、引き続き、労働関係法令、支援策、サポートオフィスの周知等、利用促進に努めてまいります。

続いて、14ページを御覧ください。（2）長時間労働の抑制の関係です。

まず、アの長時間労働の抑制関係ですが、iのとおり、労働基準監督署において、長時間労働が疑われる事業所に対して、監督指導を実施しております。右の赤字のとおり、速報値で200件となっております。また、iiの機運の醸成としまして、11月にベストプラクティス企業、つまり先進的な取組を行う企業への局長訪問でありますとか、過労死等防止シンポジウムの開催を行ったところでございます。

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でございますとか、個別企業訪問等による働きかけなどを行っております。今後も引き続き、これらの取組を進めてまいります。

続きまして、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ウイルス感染症防止の対策といたしまして、厚生労働省において作成した取組の5つのポイントや感染拡大防止チェックリストを説明会、会議等において説明をするほか、各労働基準監督署へ届出などに来署された事業者の方から取組状況を確認するといったような取組を、右の赤字のとおり2,827件実施しており、今後も継続して取り組めます。

次に、イ、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についてです。この災害防止計画は、平成30年から令和4年まで5か年を対象としておりまして、目標数値を定めて、県内の労働災害削減に取り組むといったものでございます。主要な目標値と現在の進捗状況につきましては、17ページにございますが、まずは、今年度の取組について説明をさせていただきます。

i、iiは、災害が多発傾向にある、また死亡災害が発生したなどといった状況を捉えて、災害防止を目的とする事業者団体等に対しまして、要請や説明会等を実施したものでございます。iii、ivは、死亡災害が多い建設業や休業災害が増加傾向の社会福祉施設への対応をまとめております。v、viは業種に関係なく発生しております転倒災害と熱中症の予防

対策の周知関係になります。

続いて、16ページを御覧ください。ウのメンタルヘルス対策でございます。現在、労働者が50人以上の事業所に対しましては、メンタルヘルス不調のリスク低減を図るため、ストレスチェックの実施が義務づけられております。県内の事業所ではおおむね実施されているというところでございますけれども、実施が確認できない事業所におきましては、iのとおり、個別に指導を実施しております。また、iiのとおり、関係機関との連携を図っているというところでございます。

その下の労働災害発生状況です。10月末現在の休業4日以上死傷者数は、前年比の1.2%増加、死亡者数は4人とありますが、これから増えて、現在6人ということになっております。今後ですが、1つ目のポツ、関係団体への要請や資料提供、労働基準監督署による監督指導等を実施してまいります。また、2つ目のポツ、鳥取労働局独自の活動で、年末の55日間を無災害で乗り切ろうという、ゼロ災55無災害運動を実施いたしております。労働局、労働基準監督署、災害防止団体が連携をいたしまして、各事業所の安全意識の高揚を呼びかけているというところでございます。また、冬季の転倒災害防止やメンタルヘルス対策の推進も含め、対策を進めてまいります。

17ページでございますが、第13次労働災害防止推進計画の現状をまとめたものでございます。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、既に17人と目標を上回っている状況でございます。死傷災害は、令和4年の人数を481人以下とするという目標のところ、令和2年は584人と目標達成が非常に厳しい状況でございます。重点業種目標でございますけれども、建設業の死亡者数が既に目標を上回っており、社会福祉施設での死傷者数も目標43人のところ75人と非常に厳しい状況となっております。その他の目標のところでは、ストレスチェック関係はおおむね順調に推移しておりますが、熱中症関係は既に目標を上回っております。労働災害増加の要因は様々考えられるところではございますけれども、この計画は、来年が最終年となっておりますので、災害が増加している業種や災害形態に着目しながら、先ほど申し上げました取組も含め、地道に対策を講じてまいりたいと考えております。

続いて、18ページを御覧ください。(4)ハラスメント対策についてです。来年4月から職場のパワハラ対策が中小企業にも義務化されます。このため、ほかのハラスメント対策も含めまして、iにありますとおり、説明会での周知、iiにありますとおり、個別企業訪問時に各ハラスメント対策の状況確認などを行っているというところでございます。今後で

すが、引き続き関係法令などの周知・啓発に努めてまいります。

最後、19ページを御覧ください。最低賃金の関係です。上の囲みでございますが、鳥取県最低賃金は、昨年から29円アップの時間額821円に改正されております。また、特定最低賃金のうち電子部品等製造業最低賃金は12月17日から825円に改正の予定です。次に、下の囲みですが、最低賃金が大幅に引き上げられたことから、金額や助成金の周知を積極的に実施いたしました。その結果、右の赤字にありますとおり、助成金については、前年度10件のところを、現時点でそれを上回る件数の交付決定となっております。今後も引き続き、周知に努めますとともに、最低賃金の履行確保に向け、労働基準監督署による指導を実施する予定としております。

駆け足でございましたが、私からの説明は以上となります。

○荒田会長 ありがとうございます。

以上、議題4について事務局から説明がありました。

それでは、説明のあった件について、御質問、あるいは御意見を委員の皆様からいただければと思います。駆け足というお話しでしたが、要領よく説明していただいて、質疑時間はあと1時間少々ありますので、有意義な御議論をいただければと思います。御発言は挙手をしていただければと思います。それから、議事録を作成しておりますので、御発言の前にお名前をお願いいたします。御質問、御意見はございますでしょうか。

では、吉田委員、お願いします。

○吉田委員 御説明ありがとうございます。労働側委員の吉田といいます。2点ほど伺いたいと思います。

まず、第1点は障害者雇用の関係で、8ページに障害者の雇入れ支援ということで取組の内容、結果数値が赤字で掲載されております。この部分については人数、前年同期比が277人で対象者が本年度においては286人ということで、人数的にはほぼ変わらないのかなと思いますが、このカウントの仕方というのは、企業によって雇用形態が違うのでしょうか、これは新たな障害者の雇用のカウントなのかどうかお聞きしたいと思います。

もう一点は、先ほども報告がありましたように、13次防の関係でいろいろ死傷者数、災害者数ともに達成目標が難しいということでした。その中で、重点業種を含めて、中小零細があるのですが、各企業で労使双方での安全衛生委員会が当然設置されている、法的に設置義務があるところについては、企業において安全衛生委員会の内容なり頻度なりについてはどうなのかと。労働災害については労使で取組を図らないと、件数的には減

る傾向にはならないと思いますので、この点について、分析をされているのかどうかをお伺いしたいと思います。よろしく申し上げます。以上です。

○谷部職業安定部長 職業安定部長の谷部です。

まず1点目の障害者の支援対象者の関係ですけれども、この支援対象者につきましては、昨年からの繰越分というのも含めます。基本的にこの支援対象期間というのが、おおむね半年、6か月間と定められておりますので、前年からの繰越しも含まれますし、場合によっては6か月を超えて延長して支援を行うことというのもございます。障害者の関係は以上です。

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

安全衛生委員会の各企業の内容とか検討状況、開催の頻度等につきましては、特に分析はしていないところでございます。ただ、労働基準監督署が、監督指導、個別指導で各企業を訪問させていただいた際には、安全衛生委員会の設置の有無や開催状況等は確認しているところでございます。

○荒田会長 吉田委員、今の御説明でよろしいでしょうか。

○吉田委員 はい。現状ということで、お伺いしました。ありがとうございます。

○荒田会長 ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

では、江口委員、お願いします。

○江口委員 労働側委員の江口です。4ページの在籍出向のことについてです。

この新型感染症下で失業なき労働移動ということも含めて、この在籍出向についてはこちらも注視しているところですが、アンケート調査数1,011に対しての回収がすごく少ないのではないかと見させていただきました。この回収は、ニーズの調査、アンケート調査をされて、その結果を踏まえて訪問をされたということですので、回答されたところに訪問されたのだと読みましたが、やはり2割にも到達していないというのは、何が原因なのかとか、なぜ回答がなかったのか、ニーズがそんなにないものなのかという部分も含めて、どのように把握しておられるかをお聞かせ願えたらと思います。よろしく申し上げます。

○谷部職業安定部長 職業安定部長の谷部です。

まず、回収率でございますが、御指摘のとおり18.5%となるのですが、正直なところ、現状からいうとこの程度なのかなと実は思っているところでございます。実際、この

回収があった企業の中から在籍出向の話を直接聞きたいといったような企業はさらに低くなりまして、29社ぐらいしかなかったのです。ただ、何らか聞きたいといった企業に関しては個別の訪問をしております。あとは別途、やはり能動的な取組が必要だろうというところで、雇調金の申請のある事業所の中から企業規模が比較的大きい100人以上の企業も二十数社個別訪問しておりますし、逆に100人未満の企業も選定しております、そういった企業も20社程度個別訪問をさせていただいているところでございます。

在籍出向の課題ですが、受け手側についてはやはり人手不足を背景に一定程度ニーズはあるのですが、送り出し側のほうに課題があるのかなと思っています。具体的には、送り出し企業の意見としては、今、雇用調整助成金があるので、わざわざ煩雑な手続を踏まなくても雇調金でカバーしているといった話ですとか、あとはこのコロナの状況の中で、いつ人手不足に転換するか分からないというような状況でございます。政府のいろんな需要喚起策などもありまして、コロナの状況によって人手不足に転じたときに非常に困るといったような話も受けているところでございます。そのほかには、例えば出向先の条件とか環境が良すぎて、戻って来なくなるのではないかというような話も実は受けております。なかなか今、助成金の申請自体も非常に少ない状況ではあるのですが、労働局としては、積極的に、能動的に周知を含めて働きかけて、在籍出向の活用の促進に努めていきたいと思っております。以上でございます。

○荒田会長 江口委員、今の御説明でよろしいでしょうか。

○江口委員 分かりました。

○荒田会長 引き続き質疑を続けたいと思います。御意見、御質問等お願いします。

では、宮城委員お願いします。

○宮城委員 使用者委員の宮城です。3点お尋ねします。

まず1点が、7ページに記載してある就職支援ナビゲーターについて、それぞれの地区におられるということですが、全体で何人いらっしゃるのか、教えてください。

2点目が、12ページのイの非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた支援ということで、右のほうに赤字で相談対応29件となっておりますが、この相談対応で相談があった内容について、これから私も参考にさせていただければと思いますので、分かれば教えてください。

最後に、18ページです。ハラスメント対策ということでいろいろしていただいておりますが、私の記憶によりますと、連合の本体のほうで企業にアンケート実施をされたときに、

ハラスメントの関係が一番割合が多かったように思っております。それで、今後もこういった形で、当然対応していただけたと思いますが、法令の改正によってパワハラに対する措置を企業が行わなければいけないということになっておりますので、引き続き、企業に対するそういった指導を積極的にしていただければと思っております。労働者の方からの相談について、内容の聞き取りをしますと、やはりパワハラとかハラスメント関係の相談が多いように聞いておりますので、その辺の企業に対する徹底といいたいまいしょうか、そういうこともお願いできればと思っております。以上3点です。

○谷部職業安定部長 職業安定部の谷部です。

まず、7ページの学卒の支援の就職支援ナビゲーターの人数でございます。全体で15名ほどおまして、たしか鳥取ハローワークが7人、米子と倉吉が4人ずつだったと思います。正確な人数はちょっとろ覚えな部分もありますので、もし違いましたら後で訂正させていただきたいと思えます。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。宮城委員からの質問でございます。2点目、3点目は私のほうで併せて答えさせていただきます。

まず、同一労働同一賃金に関する相談窓口の相談内容ということでございます。こちらにつきましては、制度の解釈についての相談がございます。それから、派遣労働者と構内請負の福利厚生との均衡・均等待遇について聞きたいとか、特別休暇について正社員には付与しているがパートには付与していない場合に問題になるかとか、通勤手当の関係では、正社員とパートの支給基準の関係など、それぞれの企業で抱えている個別具体的な問題についての相談も見受けられます。

それから、3点目のハラスメントの関係でございます。連合の実施されたアンケートの中でハラスメントの割合が非常に高いということは、拝見しています。労働局におきましても、来年の4月からパワーハラスメント防止措置の義務化が全面適用になりますので、昨年度から防止措置が強化されているセクハラやマタハラの対策を講じていただくことと併せて、企業を訪問した際には、一体的なハラスメント対策を取っていただくような働きかけをしています。また、ハラスメントに関するセミナーにつきましても、オンラインでのセミナーを複数回開催しています。今後も引き続きしっかりと周知をしていかなければいけない問題ですので、セミナーの開催や企業訪問時の周知、指導をさらに強めていきたいと考えております。

○荒田会長 宮城委員、今の説明でよろしいでしょうか。

○宮城委員 はい、よろしく願いいたします。

○荒田会長 では、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。労働委員の澤田でございます。お世話になって
います。

先ほどハラスメントの対策の推進についてというところで説明を伺いました。セクシュアルハラスメントとかという部分については、それでも、ああ、やっぱりセクハラかなというふうに分かってきつつあると思います。しかし、パワーハラスメントについてはいろんな言い訳があって、これは指導だとかそういう部分があったので、連合としても調査が必要だということで、ほとんどパワハラを見たとかされたとかという状況は、知っているし経験をしているわけです。なかなかそれをハラスメントの対策を周知をしますよと18ページには記載してありますが、説明会を7回されて、人数も360人参加しておられるという状況もありますけれども、具体的にそれぞれの企業、会社の中でこういうハラスメントの対策方法とか研修会が必要なんだ、例えばリーダーの人たちの研修が必要という具体的な取組をしていただけるようになればいいかなと思っています。

それに続けて、16ページにメンタルヘルスについて記載してあります。当然様々なハラスメントを受けてメンタルヘルスになるという、仕事を続けることができなくなるというような状況もあります。説明の中ではおおむね実施してあると伺いましたが、様々な業種の中でメンタル、これで最終的には仕事を辞めてしまうというような状況もあるということを含めて、おおむね実施してあるところがきちんと産業医等にメンタルチェックの状況を指導を受けているのかというところをもう少し知りたいと思いました。

もう一つ、せんだって労働相談の中で、会社の3か月の任用期間中に、パワハラも含めてそういう状況があったと。本来ならその人は3か月たったら正職員になるという思いがありました。実はその3か月の間に解雇になった。子育てをしているシングルマザーでしたが、自分の生活が6か月先にはこういうふうな生活ができると思っていたのを3か月で切られてしまった。その状況の中で、会社も実はコロナの状況で仕事が減ってきた。任用で3か月だけ様子を見ようと思っていたけれども、やっぱり辞めてほしいという状況になった。結局、この人たちの生活を守ろうとしている企業も、そこでしっかり働いていこうという労働者も、理由はコロナなのかどうなのか分かりませんが、守ることができなかったのだなということを感じる場面がありました。ぜひ、私たちは労働者がしっかり働いていける、そういうことをこういう会の中で発言をしながら、皆さんに御理解をいただき

ながら進めていけたらいいなというのを、ちょっと余談ですけども入れさせていただきます。ありがとうございます。

○荒田会長 澤田委員、ありがとうございます。

今の件に関して事務局のほうから何かございますか。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。

澤田委員から、ハラスメントに関して企業の中でも具体的な対応策をしっかりやっていただきたいという御意見がございました。労働局としては、企業訪問の際、ハラスメント防止対策をきちんと規定化して実施しているかということを確認しているところでございます。企業においても、ハラスメント対策については非常に重要視していますし関心も持っていますので、社内の職員に対する研修について御相談いただくケースも増えてきております。このような取組が広がっていくよう、周知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。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

資料16ページの澤田委員から御質問いただきましたメンタルヘルス対策の推進でございます。まず、ストレスチェックにつきましては、50人以上が義務化されております。50人以上の事業所に対してはしっかり取組を指導するとともに、50人未満の事業所についても、その対象事業所数とか取組状況の把握に努めて、ストレスチェック制度を説明して、取り組んでいただけるよう指導等を行っているところでございます。

その中で、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業所については、例えば、どんな取組をしていいかわからないとか、どこに相談していいかわからないとか、そういう御意見もありますので、産業保健総合支援センターで様々な取組をやっておりますので、産業保健総合支援センターと連携しながら、労働局、労働基準監督署で集団指導等を実施して、メンタルヘルス対策の取組の普及を進めていくこととしております。

また、令和元年度に、事業所におけるメンタルヘルス対策の取組事例集など様々なツールができておりますので、こちらも活用して事業所におけるメンタル対策の周知、啓発に今後も努めていきたいと考えております。以上でございます。

○荒田会長 澤田委員、よろしいでしょうか。

○澤田委員 はい。

○荒田会長 では、米田委員からお願いします。

○米田委員 ハラスメントについてももう少し質問させていただきます。18ページの中に、

相談件数が489件となっていますが、その内容は事業主からが多いのか、労働者の方が多いのか、また、どういう相談内容が多いのか教えていただきたいと思います。

それと、7ページ戻りますが、フリーターへの正社員就職の支援というのがありまして、今年度はフリーターの正社員化が昨年に比べて減っているようですが、これは希望されるフリーターの方が少なくなっているのか、それとも、ミスマッチで成果がでていないのか、これを教えていただきたいと思います。

もう一点、8ページに、障害者雇用の中で精神障害者とか発達障害で、特に発達障害のトータルサポーターが新規にできたということで、こういう制度は非常にありがたいと思いますが、実際この件数をどう見ていらっしゃるのか、例えば精神障害者のサポートが昨年度よりも今年度増えているというのはどういう原因なのか。周知が広まって増えているのか、コロナ等々で解雇とかいろいろあるのか、その辺を教えてください。

それと、トータルですが、いろんな資料の中に相談件数がどうこうと書いてありますが、できましたら、次回から主な相談内容はどんなものがあつたかというのを少し列記しておいていただくと我々も理解しやすいと思いますので、御検討いただければと思います。

○谷部職業安定部長 まず、7ページのフリーターの関係です。就職件数が減ってはいますが、実はフリーター自体の新規求職者が基本的に年々減少傾向でございます。その関係もあつて減っているのかなと思っております。フリーターの母数ですけれども、令和3年8月現在で約1,006名となっておりますので、これは就職率でいうと27.9%になります。一方で、フリーターを含めた全体の正社員の就職率については26.0%なので、全体よりはフリーターの就職率の方が良く、どちらかという、ミスマッチというよりは求職者の減が影響しているのかなと思っております。

次に、精神障害者の関係でございますが、こちらは前年同期より若干上向いているような件数になっておりますが、この要因としては、昨年はやはりコロナの影響が非常に大きくて、かなり下がっているような傾向がございましたので、若干その反動もあるのかと思っております。以上でございます。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。

米田委員からの御質問でございます。ハラスメントの相談の内容についてということで、企業側からのほうが多いのか、労働者からのほうが多いのかという点でございます。手元に正確な数字はありませんが、労働者の方からの相談のほうが多いと思っております。この489件の相談の中には、労働局及び県下の労働基準監督署に設置しています総合労働

相談コーナーで受け付けている相談が中心になっておりまして、他は、セクハラとかマタハラ、パワハラの相談を雇用環境・均等室にいただいたものの合計ということになっています。労働者側からの相談が多いですが、社内でもめごとが起きたことに対して、その対応をどうすればいいかということで、事業主側から対応策の相談を受けるケースもございます。相談内容については、労働者の方からの相談で多いのは、職場の中での上司、同僚からの性的な嫌がらせについての相談や、育児休業等を取得する際の不利益扱いについての相談等でございます。また、主な相談内容を資料に記載してほしいということもございますので、次回からはそのようにさせていただきたいと思っております。

○荒田会長 米田委員、お願いします。

○米田委員 相談はいろいろあると思うのですが、相談されたから解決したと思っていられるのか、その辺りはどうなのかということと、もう一つ、来年から男性版の育児休業ができるのですが、マタハラが結構あつたりします。やはり女性にしかお子さんを生めなくて、女性社員の方がそれに対して非常に気遣いをしなければいけないというのは、少子化対策という中で本末転倒だと思うのです。制度はできても、職場では精神面で出産する女性職員を皆で応援しようという意気込み、気持ち的な面のもの、ストレスを減らすことをしないとイケません。その辺を来年度に向けて、制度だけじゃなくて、皆で子育てや出産を応援するという、そういう機運をより一層高めていかないと、制度だけで縛って罰則になりますからというよりも、やはりお子さんを生むということ自体を皆で喜ぶということも、我々も事業主としてはしていかなければいけないのですが、ぜひその辺りも含めてセミナー等々でしていただければと思います。以上です。

○荒田会長 ただいまの米田委員の御発言で、事務局のほうから何か。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。

相談に対して解決になっているかどうかということもございますが、解決に向けた方向性としては、労働者の方からの相談に対しては、御本人からの希望により、例えば事業主に対して労働局長の助言指導や調停制度というような個別労働紛争解決援助制度を説明させていただいて、これらを希望される労働者の方につきましては、助言指導なり調停により、解決に向けた援助を実施するというのもございます。また、現在お勤めされている方の状況も多々ございますので、これらの援助制度を希望されない場合もございます。そのような労働者の方については、少し期間を空けてから企業訪問をして、会社の取組について確認し、その内容によって必要な指導を実施しております。

また、育児・介護休業法については来年から改正になりますが、法律が変わって制度が変わって、これをやってくださいというようなことではなくて、職場の雰囲気、機運の醸成ということを言っていただきました。労働局も育児・介護休業法の来年4月からの改正に向けては、この12月からオンラインセミナーを始めております。本省から省令及び指針、規定例が示されましたので、労働局のホームページに掲載しておりますし、年明け以降もセミナー等で積極的に周知をしていきたいと考えております。

○荒田会長 米田委員、よろしいでしょうか。

○米田委員 はい。

○高橋総務部長 総務部長の高橋でございます。

米田委員から、主な相談内容を資料に書き込んでいただきたいというような御提言がございました。宮城委員からも、具体的な相談内容について御質問もございましたので、次回以降、主な相談内容というものを、スペース的に余裕があるわけではないのでどこまで書けるかというのがありますが、資料に書き込めないか検討してみたいと考えております。

○荒田会長 以前は詳細資料のほうを行ったり来たりして、資料を見るのがなかなか大変だったところを整理していただいて、そうしたら、今度は整理し過ぎて具体的な中身が分からなくなったようなところがあって、なかなか難しいところがございますが、御検討いただければと思います。個人的な話で申し訳ないですが、ハラスメント事案が円満解決というのはあったのかというのは気になるころではありますが、それは置いて、引き続き質疑のほうを続けたいと思います。

多田委員、お願いします。

○多田委員 鳥取大学の多田でございます。

3点お伺いします。1点目は、コロナで雇用調整助成金であるとか、あるいは休業支援金は、企業の方あるいは労働者の方には非常に大切なお金じゃないかなと思うのですが、2ページを見ますと、そのお金が、原則的な措置ということでは減少傾向にありますが、この辺りの背景について教えていただきたいというのが一つです。

2点目は、多様な人材の活躍支援のところですか。女性の活躍推進というのは非常に重要ではないかと思うのですが、300人以下の規模の企業について、この行動計画の策定の届出率というのが56.3%ということで、こういうところに早期策定を働きかけるとなっていますが、この届出率56.3%を労働局としてはどのように評価されているのかということと、それから、中小の規模の企業というのはなかなかいろんな点で難しいかと思

いますが、この数字の背景にどういうものがあるのかというところを教えてくださいたいと思います。

3点目は、労働災害についてです。17ページの死傷災害のところ、481人以下ということの一つの目標にされていますが、令和2年の数字でいくと584人ということで、目標数値と比べるとかなり多い気がしますが、こういうところにはどういう背景があるのかということをお教えください。以上3点です。

○谷部職業安定部長 職業安定部長の谷部です。

最初に、雇用調整助成金の上限額の引下げの関係かと思いますが、雇調金の概略を申し上げますと、昨年8月が申請件数1,700件を超えてピークになりました。その後、昨年11月以降につきましては、大体月1,000件程度の申請というのがずっと続いている形になっており、宿泊・飲食業は3割、製造業が2割、卸・小売が1割5分といった割合になっている状況でございます。財源の関係もございまして、2ページにも記載のとおり、上限額を引き下げていくということになってはいます。ちなみに雇調金は、今、上限額が1万3,500円になっており、その上限額に達している企業がどれだけの割合あるのだろうということで、10月の申請ベースで調べてみました。そうすると、10月の申請企業が739社ございまして、上限額に達している会社数は39社程度でございました。割合にすると5.3%程度ですので、今の上限ベースでいえば、あまり影響はない部分ではございます。ただ、来年以降は引き下げられてきますので、引下げの上限額に達しているような企業がどの程度あるかも含めて、労働局としては注視しながら状況を見ていきたいと思っております。

○石田労働局長 労働局長の石田でございます。

職業安定部長の説明を補足したいと思います。雇用調整助成金は、当然、休業者に対する休業手当に係る助成金を支払うということでございます。一般的な評価といたしまして、いつまでも長い休業を続けていると、やはり企業の能力として活動できないということもございまして、あるいは労働者のモチベーションの低下、就業スキルを低下させてしまうということもございまして、基本的には、やはりいつまでも長くずっと助成し続ける類のものではないということはあると思っております。

ただ、このコロナの状況でございますので、そうはいつでも需要が戻ってこないという厳しい状況ではございますから、よい面と弊害面とをどうバランスを取るかということの中で、一つの考え方として助成額の上限額を下げっていくという方向性で考えていると理

解しています。ただ、先ほど職業安定部長も申しましたとおり、直ちにほとんどの企業が影響を受けるのかということについては、現状ではまだそれほどでもないだろうという評価も一方でしていると、そういう状況でございます。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。御質問の2点目でございます。

女性活躍の関係での行動計画の101人から300人規模の企業の届出率56.3%についてどう評価しているかという御質問でございます。全国の労働局の9月末現在の取組状況について申しますと、鳥取局は全国でかなり上位のほうでして、ベスト5に入っております。当局としましては、これまで地道に101人以上の企業に対してアプローチしてきた成果が出ていると考えております。当然ながら、届出がまだされていない事業所が87社ほどございますので、これにつきましては3月末までに引き続き勧奨していきまして、3月末の段階で100%になるように頑張っていきたいと思っております。

手法としましては、次世代法については、101人以上規模の企業が行動計画の届出義務となっており、100%届出をいただいておりますので、こちらの企業のうち、女活法の行動計画未届けの企業に対して、女活法と次世代法の行動計画を一括で出していただける方法もございますので、こちらを説明しながら3月末の段階で100%になるよう勧奨していきたいと考えております。

それから、届出率56.3%という部分について何か背景、要因があるかということですが、行動計画を策定するに当たっての数値目標について、目標項目の選択はできるのですが、従業員のうちの女性の割合や、女性の管理職の割合になりますと、中小企業にはややハードルが高い部分があるのではないかと考えております。各企業が取り組みやすい項目で取り組んでいただければというところを、訪問した際にはいろいろと助言等をさせていただいているところでございます。

簡単ですが、以上でございます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

多田委員から御質問をいただきました労働災害の関係について、今回の会議資料を使って説明させていただきます。

まず、インデックス9番の第13次労働災害防止推進計画（鳥取労働局）を御覧ください。インデックス9の推進計画の資料で、1枚おめくりいただきますと、裏面に3番、労働災害の発生状況というグラフをつけさせていただいております。こちらは鳥取県の死傷

者数の推移ということで、平成元年から平成29年、死亡者数、死傷者数をグラフにしたものでございます。それで、平成元年でございますが、死傷者数が951名、死亡者数が12名、平成2年は死亡者数が22名となっております、グラフを見ていただきますと、死傷者数については減少傾向となっております。これは恐らく企業の皆様方が安全文化と申しますか、労働災害に対する意識が強くなって取り組まれている状況だと思います。ただ、昨今この減少幅が緩やかになる、または増加傾向になるというところが見えております。

それで、今度、資料のインデックス10番を御覧いただければと思います。インデックス10は鳥取労働局、労働災害発生状況という資料でございます、12次防、13次防の労働災害推移、死傷者数、死亡者数を載せております。こちらを見ていただきますと、13次防になってから、平成30年がまず前年度より増加して、また、元年度は若干下がったのですが、令和2年に死傷者数が大幅に増加しております。また、死亡者数も増加しております。

それで、資料の中ほどに、建設業における労働災害の推移ということで、こちらを御覧いただきますと、建設業においては、死傷災害は横ばい傾向でございますが、死亡者数が増加しております。また、資料の下段に社会福祉施設における労働災害の推移ということで、こちらは令和2年が令和元年と比較して大幅に増加している状況となっております。

続きまして、資料のインデックス11を御覧いただければと思います。資料インデックス11は令和3年労働災害発生状況の一覧でございます。上段のほうに全産業がございまして、左側に令和2年と3年の比較の数字がございまして、令和3年は死傷者数が425名でございます。全産業の下の欄に業種別を記載しておりますが、令和2年と比較して増えている業種といたしましては、製造業とその他の事業のうちの保健衛生業、社会福祉施設などが、今年度も死傷者数が増加している状況でございます。

また、インデックス11の裏面に令和3年の死亡災害発生状況（速報）を載せております。死亡災害でございますが、資料では、建設業の10月までの4件を記載しておりますが、その後、10月末に製造業で、挟まれ、巻き込まれの死亡災害が発生し、また、11月末にニュースで御覧になられた方が多いかと思いますが、建設業で交通事故による労働災害が発生して、今、死亡災害が6件になっている状況でございます。

それで労働局といたしましては、まず、死傷災害につきましては、製造業、社会福祉施設に対する取組については、死傷災害の事故の型で見ますと、製造業については一番多い

のが転倒、これが大体約20%、次に多いのは挟まれ、巻き込まれ17%の順、また、保健衛生業、社会福祉施設については圧倒的に転倒が多く、45%となっております。こちらは過去5年間の事故の型を見ても大体同じような傾向となっております。そのため、来年度は13次防の最終年度になりますが、この製造業、社会福祉施設を含めて業種に対する取組に共通しますが、転倒災害をいかに少なくするかということで、様々なツールを使って転倒災害を防ぐための対策を周知、啓発をしていきたいと思っております。また、死亡災害につきましては建設業が多くなっています。また、令和元年、2年、3年の死亡災害を見ますと、3年間のうちに18名の方が亡くなられているのですが、うち建設業が10名で半数以上となっております。建設業における事故の型では交通事故が多いのですが、そのほかにも掘削とか、締め固めを行う建設機械、ローラーとかそういう建設機械による挟まれとかによる災害で亡くられる方も複数発生しているところがございますので、建設業については建設機械の災害防止など、取組を重点的に強化し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 多田委員、よろしいでしょうか。

○多田委員 はい。

○荒田会長 では、引き続きもうしばらく。では、挙手いただきました。

○山崎委員 労働者代表の山崎です。よろしく申し上げます。

労働災害についてですが、交通運輸も労働災害が非常に多い職場なんですけど、建設業で、実は先日も知り合いが、建前で建設中の2階から1階に落ちて、2階から2階の床に落ちたのかな、それで複雑骨折をしたと。一步間違えれば死亡災害だったという話を聞いたのですが、こういう事故は多いと思うのです。安全帯の使用については、これは義務化になってないのかな、どうでしょうかと思ひまして、その辺教えていただきたいと思ひます。交通労災、うちの会社でも昔はお米のはい付けとか、非常に高いところから作業して、今はパレット作業が多いのですが、そういう中で墜落、転落という事故も多くあったのですが、いつもこういう事故を聞くと、本当に安全帯でもしておけば防げた事故だなと思ひています。その辺を教えていただきたいと思ひます。

○山田健康安全課長 健康安全課の山田と申します。

墜落防止災害につきましては高さ2メートル以上で作業をする場合は、まずは作業床を設けなさいということになっております。作業床を設けることが困難な場合は、山崎委員が言われたように、安全帯の着用が義務づけられています。先ほど例としてお話しになり

ました、いわゆる建前とかの作業の場合というのは、非常に安全帯を取り付ける場所が少ないということで、基本的には親綱を張っていただいて、そこに安全帯を取り付ける設備を設けなさいということが法令上規定されております。いわゆる木造家屋建築の作業場ですと、最近はやはり先行足場ということで、建前をする前に周りに足場をとにかく設けてそこから作業をやっていく、それから、建前で梁とかをつける場合というのはどうしても足場からは届きませんので、そういう場合は親綱を張る、防網、いわゆるネットを張っていただくことを義務づけとしております。墜落災害が起こった場合は、そういった点を労働基準監督署等で指導させていただいているということでございます。

○荒田会長 山崎委員、よろしいでしょうか。

○山崎委員 はい、ありがとうございました。

○荒田会長 ほかに御意見、では、北畑委員にお願いします。

○北畑委員 北畑です。よろしく申し上げます。

14ページ目の働き方改革による労働環境の整備のところ、アの長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底という項目がございます。ここに赤字で、9月末現在の速報値が、200事業場に監督指導を実施した結果、うち150事業場の75%で法令違反だといった速報値があるわけですが、ここについて1点御意見を申し上げたいと思います。

下のところに、引き続き上記の監督指導等を実施するというような形になっていますが、この問題、75%という数値を見ますと、やはりメンタルヘルスですとか過労死を招く、私は大変ゆゆしき問題だと認識をしているものです。よって、こここのところの実施につきましては、意見としましては、さらなる周知ですとか対策ですとか、また強化といった内容のものを盛り込んだ上で指導等を実施していただきたいと思っております。以上です。

○荒田会長 ありがとうございます。

今の北畑委員の御意見に対して何か事務局からございますでしょうか。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。ただいま貴重な意見をいただきまして、ありがとうございました。

監督指導もしっかりやっていきたいと考えておりますが、やはり中小企業の中では、働き方改革が始まってから3年たちますが、未だに法の内容とか、どう取り組めばよいのか悩まれている企業もありますので、労働基準監督署に労働時間相談・支援班という組織を設置しております、個別企業に訪問させていただいて、その会社の状況等を丁寧に聞いて

て、どういう取組が必要なのかも含めて、丁寧な指導等も強化し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 では、太田委員、お願いします。

○太田委員 使用者側委員の太田です。

11ページの次世代育成支援対策法とか男女雇用機会均等法の件についてですが、弊社の話で恐縮ですが、弊社は何十年もの間、男女の教育の差とか、それから異動にも違いはない。もちろん労働条件にも違いがないということはずっとやってきておまして、先般12月から男性のキャスターが育児休業に入るというようなこともあります。もちろん世代によって受け取り方は違うのですけれども、若い世代は当たり前のこととして受け止めているという状況がございます。弊社としても中小企業でございますので、今のこの次世代育成法に対応させていただいて、策定計画を作っているのです。ただ、弊社のスタンスとしましてはもう十分平等であるという認識がございまして、これ以上やると男性差別になるねなんて、社内で言っているのです。恐らく弊社がホームページ上で公開するというのに意義もあるのかなとは思っております。この辺り、意見という形なのですが、企業の経営者の方に、なぜこれを定めないといけないのかとか、なぜ女性活躍を推進しなくてはいけないのかという腑に落ちるような、国としての方向性、なぜというところが浸透していないからなかなか進まないのかなというふうに考えたりもしております。以上でございます。

○荒田会長 御意見ありがとうございます。

今の太田委員の御意見に対して、事務局のほうから何かございますでしょうか。

○齋木雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の齋木でございます。

太田委員から貴重な御意見を頂戴いたしました。おっしゃるとおりだと思っております。なぜしなきゃいけないかというところを十分に御理解いただかないと、やはり進んでいかないと私も思っておりますので、今後も引き続き取組の必要性や理由を丁寧に企業に説明をして、取組を進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○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、大分時間のほうが迫ってまいりまして、議題4について、何かほかに御質問、御意見等がございますでしょうか。

では、お願いします。

○吉田委員 労働者側委員の吉田です。最後に一言、思いを含め、労働局に聞きたいと思っております。

新型コロナの関係で、先ほどから出ていますが、雇調金については中小、零細企業は大変助かっていると思っております。これは鳥取県内、もしくは全国内の中小企業の方がそういう思いだと思っております。ただ、財源が今どれぐらいこの雇調金に使われているかというと、前回4兆何がしでしたよね、そのような相当な莫大な費用で、国が企業を守っているということは事実だと思います。これから新しいオミクロン株等が蔓延すれば、まだまだこの雇調金に対する企業の要求は経営としてあると思うのです。ただ、財源不足のことを考えれば、それなりの手は打っていかないといけないということは承知しています。県内の分を含めても、煩雑な部分も含めて、当初からいけば改善はされていると思っておりますが、休業支援金について、本来からいけば、企業側が労働者に対して対応しないといけない部分を企業側が対応してくれないための制度だと思っております、上限額通常の8,265円というのも承知しています。しかし、これを減額というのはいかがなものかと思っておりますので、これは当然国のほうの関係になるのかもしれませんが、本省に対しても、何とかこういう部分について引下げではなくて、最悪でも現状維持での対応をお願いしたいと思ひ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。

今の吉田委員の御発言に対して、何か事務局のほうからございますでしょうか。

○谷部職業安定部長 休業支援金ですが、おっしゃられるとおり国の財源の関係もございます。ただ、今のところ雇調金と同様に支援金のほうも9,900円のアップでもらっている労働者というのは圧倒的に実は少なく、大体1%ぐらいではないかというふうに見ています。そうはいつても、御意見として受け止めさせていただいて、本省のほうには、そういう御意見が上がったことを、機会を捉えて伝えていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

○荒田会長 活発な御議論いただいているところですけども、議題4のほうはここらあたりで区切らせていただければと思います。よろしいでしょうか。

○谷部職業安定部長 すみません、1点だけ。

冒頭の宮城委員の質問で、就職支援ナビゲーターの内訳の話があったと思いますが、人数で15名は変わりませんが、その内訳が、正しくは鳥取ハローワークが6名、米子ハローワークが5名、倉吉ハローワークが4名になります。それだけお伝えさせていただきます。

○荒田会長 ありがとうございます。

では、議題4はこの辺で終わりにいたしまして、議事次第に議題5とありますが、事務局から何かございますでしょうか。

○高橋総務部長 総務部長の高橋でございます。

特にございません。

○荒田会長 では、本日の議題に限らず、委員の皆様から何か御質問、御意見、御要望等ございましたら。 よろしいでしょうか。

それでは、事務局から示された本日の議題については全て審議を終えました。以上をもちまして、本日の第41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。御協力ありがとうございました。

○博田総務企画官 荒田会長、会長に御就任早々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。

事務連絡ですが、次回の審議会につきましては、来年3月を目途に開催させていただきたいと思っております。皆様大変お忙しい時期でございますが、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。