

## 第37回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 令和元年11月29日（金）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 小林一 土居裕美子 中野聡

労働者代表 澤田陽子 長屋幸美 林大介 吉田正

使用者代表 杉原充子 英咲子 原田昌 福田好延 宮城定幸 米田裕子

### 【事務局】

丸山労働局長 友安総務部長 周藤雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長

谷部職業安定部長 岡本総務課長 山田総務企画官 藤田労働保険徴収室長

樽見監督課長 平井健康安全課長 松村賃金室長 高田労災補償課長

花倉職業安定課長 黒阪職業対策課長 田辺訓練室長 今井主任監察監督官

遠藤職業安定監察官 齋木雇用環境改善・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) 労働災害防止部会に所属する委員の指名について
- (3) 家内労働部会に所属する委員の指名について
- (4) 令和元年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (5) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 鳥取地方労働審議会 家内労働部会委員の指名について
- (3) 令和元年度鳥取地方労働局行政運営状況（上半期）
- (4) 「働き方改革サポートオフィス鳥取」のご案内
- (5) 鳥取働き方改革推進キャンペーン

- (6) 時間外労働の上限規制“お悩み解決”ハンドブック
- (7) 働き方改革のヒント（働き方改革好事例集）
- (8) 令和元年労働災害発生状況（速報）（令和元年10月末現在）
- (9) 第31回「ゼロ災55」無災害運動
- (10) STOP！冬の労働災害
- (11) 病気になっても働き続けられる社会を！鳥取県地域両立支援推進チーム
- (12) 鳥取労働局外国人労働者相談コーナー

日本でお仕事される外国人の方へ 相談窓口のお知らせ

- (13) 女性活躍推進法が改正されました

一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性活躍に関する情報公表が変わります

（リーフレット）

- ・仕事をお探しの皆さまへ

2020年1月6日からハローワークの利用方法が変わります

- ・事業主の皆さまへ

2020年1月6日からハローワークの利用方法が変わります

（名簿）

- ・鳥取地方労働審議会労働災害防止部会委員
- ・鳥取地方労働審議会家内労働部会委員

## 6 議 事

○山田総務企画官 それでは、定刻となりましたので、開催させていただきます。

本日はお忙しい中、御参集いただきありがとうございます。

事務局を担当しております総務課の山田と申します。よろしく願いいたします。

それでは、まず、当審議会の成立の件について御報告いたします。

本日御欠席の委員は、公益代表の荒田委員、安延委員、労働者代表の坂本委員、本川委員の4名です。18名のうち14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、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37回鳥取地方審議会を開催いたします。

まず、事務局から何点か説明させていただきます。

最初に、議事録及び発言者の公開についてです。当審議会の内容につきましては、議事

録を作成して、当局のホームページに公開させていただいております。その中で発言者のお名前も公開させていただいておりますので、あらかじめ御了解ください。

続きまして、議事の公開の取扱いについて御報告いたします。11月18日から11月26日までの間、傍聴の募集を行いました。希望者はございませんでした。

次に、本日の会議資料についてです。資料といたしまして、事前に資料ナンバー1からナンバー3をお送りしております。これに加えまして、本日、皆様の机の上に置いてあると思いますが、会議次第及び資料のナンバー4からナンバー13、それからリーフレット2枚をお手元に配付しております。不足、落丁等がございましたら事務局からお配りいたしますので、御確認をお願いいたします。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、丸山陽一が御挨拶を申し上げます。

○丸山労働局長 皆様、おはようございます。今日は大変お忙しいところ、当審議会に御出席賜り、誠にありがとうございます。また、本日お集まりの各委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政、とりわけ働き方改革の取組に御協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。各組織を通じて、あらゆる機会に御周知をいただき、また、いろいろなイベントに御協賛または御参加をいただき、大変感謝申し上げます。

さて、管内の雇用情勢について、簡単に御説明をさせていただきます。ちょうど本日、10月の雇用情勢を発表させていただきました。有効求人倍率は1.69倍となり、先月より上がった形にはなっております。今年度に入りまして1.7倍、この辺をずっと推移しているような状況でございます。求人の現数値を対前年と比較しますと10か月連続で上回っているのです。求人の数字に関しては引き続き今後も好調、数字が高いままではないか思っております。一方で、求職、仕事をお求めになる方々というのが減少傾向に転じて、その傾向がずっと続いていることから、現状のような高い有効求人倍率がずっと続いているということでございます。

また一方で、正社員、こちらも別途有効求人倍率をとらせていただいております。県内におきましては正社員に関しては、ずっと全国値を下回ってきたのですが、これも、今年度に入りまして、全国値を上回る数字が続いています。10月に関しては1.21倍ということになっております。なかなか人手不足の中で人が集まらないので、条件をできるだけ向上させ、非正規から正規にという求人を多く出していただく、もしくは定着が図られてきて、なかなか正社員に手を挙げていただく方々も少なくなってくる、いろいろな要因が重なってきて、これらの数字になっているのだろうと思っております。

このように雇用情勢が引き続き改善している中で、人手不足基調はしばらく続く、その中で経済活動をしっかり進めていく必要がある、そんな環境にあると思っております。

一方で、県が毎月、県内の推計の人口を発表しています。インターネットを検索しましたところ、11月1日現在でございましたが、55万5,435人ということで、減少傾向が止まらない状況になっています。この中で生産年齢人口が、54.8%となっております。こちらの数字もどんどん下がっておりまして、そのような状況の中で人口減少、少子化というような構造的な問題を抱える、そのような中で労働局が施策を進めるということで、今年度上半期、取り組みました内容を、今日御説明をさせていただければと思っております。

今年度の労働局の取組は、働き方改革による労働環境の改善、それから労働生産性の向上、これが1つ目。それから2つ目には、先ほど申し上げましたように人手不足の中で、まずは人材確保の支援をしっかりとやっていかなければいけないので、多様な人材の活躍促進も引き続き一生懸命進めていかなければいけないということで、この2つを大きな柱として取り組んでまいりました。とりわけ働き方改革につきましては、中小企業、小規模事業者の支援を、しっかりとやっていかなければいけないだろうと。この4月から労働基準法の年次有給休暇の改正が施行され、また、来年4月以降、関係法令が順次施行される中で、この支援をより一層強化しなければいけないと取り組んでまいりました。この間、各委員の皆様のところにお伺いし、いろいろな御意見を賜り、また、ハローワーク、それから監督署、労働局が各事業場に赴く中で、いろいろな御意見をいただきました。その御意見にできるだけかなうように取組を進めるということで行ってまいりましたし、また、いただいた御意見で、私ども労働局ではなかなか難しいというものに関しましては厚生労働本省、また関係の官庁にいろいろ情報を提供しつつ、国全体でしっかり働き方改革を進め、底上げを図るという取組をさせていただいているところでございます。

特に、昨年から働き方改革を進める中で、大企業、それから親企業が働き方改革を進めるしわ寄せが下請なり中小、小規模事業者に来ているのではないかというようなお話をいただくようになり、私ども厚生労働省と、それから中小企業庁、公正取引委員会が連携をいたしまして、中小企業、小規模事業者に対する支援という意味ではこのしわ寄せを防止するという観点から、大企業、親企業に対する指導というか、お願いを展開するという活動を9月の下旬から当局でも実施させていただいております。労働局幹部、それから労働基準監督署長が、県内の親企業、それから大企業と、これらに属する企業に赴きまして、

働き方改革に関しましては、サプライチェーン、関係事業者、それから下請、皆さんで頑張っていたかなきゃいけないのだと。できるだけ取引関係につきましては、その点を配慮していただきたいというようなお願いをさせていただいているところでございます。

私も今週も事業場を回ってまいりました。また、引き続き、これを展開してまいりたいと思います。当然、県外に親企業等を有する企業も県内に多いわけですが、これは全国で今一斉に実施しております、北海道から沖縄まで、同じように親企業、それから大企業と言われる事業場に各労働局が赴きまして、同一の要請をさせていただいているところでございます。そのような取組の中で全体の底上げを図るということで、やらせていただいております。しかしながら、なかなか厳しい状況というのは変わらないのだろうと思っております。この下半期につきましても、中小、小規模事業者に対する支援というところをしっかりと対応していかなければいけないと思っております。

それから、多様な人材の活躍促進、それから人材確保につきましては、ハローワークを中心としてしっかりと対応させていただくことを念頭に、いろいろ取組をさせていただきました。特にマッチング支援をしっかりとしなければいけないということで、担当者制にして丁寧な対応に努めることとさせていただきますとか、また、求人をしてなかなか集まらないという事業場の皆様にお応えをするように、魅力ある職場づくりに取り組むセミナーを開催させていただくなどしまして、いろいろな支援を申し上げているところでございます。また、公的職業訓練等も実施する中で、しっかりとキャリアを積み、社会に御活躍いただけるような、そんな取組も引き続きさせていただいております。

あわせて、人生100年時代という中で、高齢者に対する支援についても、生涯現役支援窓口をハローワークに設置をさせていただく中で、引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと思っておりますし、また、従前より障害者に対する支援を厚くしておりますが、これらにつきましてもしっかりと、引き続き対応をしてまいりたいと思っております。

いずれにしましても、人手不足基調が引き続き続くという厳しい中、労働局、ハローワーク、それから監督署の総力を挙げて、これらについて取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

結びになりますが、この後、資料に基づいて簡単に御説明を申し上げた後、ぜひいろいろな御意見を賜りまして、下半期に向けた私どもの施策に生かしていきたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○山田総務企画官 本年10月1日付で本審議会委員の改選がありましたので、会長が決

まるまでの間、事務局で審議を進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、新たに審議会委員に就任された方を御紹介いたします。本日も配りしております会議次第、こちらでございますが、こちらの3ページをご覧くださいと思います。

それでは、紹介をいたします。

最初に、公益を代表する委員の土居裕美子委員です。

○土居委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○山田総務企画官 同じく公益を代表する委員の中野聡委員です。

○中野委員 中野です。どうぞよろしくお願いいたします。

○山田総務企画官 次に、労働者を代表する委員の澤田陽子委員です。

○澤田委員 澤田です。よろしくお願いいたします。

○山田総務企画官 同じく労働者を代表する委員の林大介委員です。

○林委員 林です。よろしくお願いいたします。

○山田総務企画官 次に、使用者を代表する委員の杉原充子委員です。

○杉原委員 杉原でございます。よろしくお願いいたします。

○山田総務企画官 それでは、早速議事に入ります。

まず、議事1の鳥取地方労働審議会会長選挙と会長代理指名です。

会長につきましては、地方労働審議会令において、地方労働審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員を選挙するとなっております。この会長選挙につきまして、どのようにさせていただいたらよろしいでしょうか。（「一任」と呼ぶ者あり）

○山田総務企画官 それでは、前期に引き続き、小林委員にお願いすることとしたいと思うのですが、いかがでございましょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

小林委員に会長に御就任いただくことといたします。

それでは、これから以降、小林会長に議事進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小林会長 ただいま会長に選出されました小林と申します。前期に引き続いて大役を仰せつかりますが、皆様の御協力を得ながら円滑な審議会の運営に努めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

今ほど局長から御挨拶をいただいたところでありますが、私からも一言だけ申し添えさせていただきます。

国政レベルでは、皆さん御存じのように、10月から消費税の増税が行われまして、現在、消費需要の減退が指摘されているところであります。私から言うまでもありませんけれども、需要回復のためには何よりも一般世帯の実質所得の増大が必要になります。そのためには、企業の収益力の一層の向上ですとか、あるいは企業収益の分配方法の変更、具体的には企業の内部留保部分と労賃部分との配分方法の変更、これらが積極的な方法になるわけではありますが、いずれにいたしましてもこれらは簡単に進むことではありませんので、現在日本は新たな経済調整が求められる段階に入っていると、そういうふうに申し上げてもよろしいだろうと思います。

また、労働行政の分野におきましては、働き方改革の推進が引き続き求められているところでありまして、今申し上げました新たな経済調整の課題と働き方改革とが相矛盾することなく効果的に推進されることが求められているわけであります。私ども鳥取地方労働審議会としてここに集っておりますけれども、委員である私達には、政策目標、目的に沿い、鳥取地方の労働行政が的確に実施されるように審議して、それらを政策場面に上申していく役割が与えられているところであります。皆様の御協力を得ながら、この務めを一生懸命果たしてまいりたいと思いますので、御協力を賜りますようお願いをいたします。

それでは、お手元に配付されております本日の会議次第に沿いまして、早速議事に入らせていただきます。

本日は配付資料のように、5件の議事が用意されております。この会議は12時を目安にして進めてまいりたいと思いますので、御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

まず最初に、議事の1つ目は、鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理の指名についてであります。会長代理につきましては、地方労働審議会令に則して会長が指名することになっております。そこで、会長代理につきましては、本日御欠席ではありますけれども、公立鳥取環境大学から選出されております荒田委員にお願いしたいと思っております。

また、鳥取地方労働審議会運営規程におきまして、審議会は議事録を作成して、その議事録には会長と会長が指名するところの委員2名の計3名が署名することになっております。なお、冒頭に事務局から説明がありましたとおり、議事録は公開することになっております。つきましては、会長のほかに署名する委員といたしまして、労働者代表委員の吉田委員、そして使用者代表委員の宮城委員、お二人にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）

では、どうぞよろしく願いをいたします。

続きまして、議事の2、労働災害防止部会に所属する委員の指名につきまして、取り扱わせていただきます。

事務局から説明をお願いいたします。

○友安総務部長 労働局総務部長の友安でございます。本日、事務局を代表いたしまして説明等をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。以降、座らせていただいて御説明をさせていただきますので、御了承いただきたいと思います。

まず、鳥取地方労働審議会には、労働災害防止部会と家内労働部会を置くことになっております。このうち労働災害防止部会につきましては、その構成員は本審議会委員の公労使から各3名の合計9名とされているところでございます。

会議次第の資料3ページをご覧くださいなのですが、これらの委員のうち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ます。

では、会長、よろしく願いいたします。

○小林会長 それでは、事務局とこれらの代表者との間で事前に調整が行われておりますので、それを受けまして指名をさせていただきます。

まず、公益を代表する委員といたしまして、荒田委員、中野委員、安延委員の3名にお願いをいたします。続きまして、労働者を代表する委員といたしまして、坂本委員、林委員、吉田委員の3名にお願いをいたします。さらに、使用者を代表する委員として、英委員、原田委員、宮城委員の3名にお願いいたします。よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、皆様、どうぞよろしく願いいたします。

今、机上に資料を配付いたしますので、ちょっとお待ちください。

ありがとうございました。

それでは、リストにありますように9名の方には大変お世話になりますが、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、議事の3つ目、家内労働部会に所属する委員の指名につきまして取り扱わせていただきます。

事務局から説明をお願いします。

○友安総務部長 それでは、事前に配付させていただきました送付資料2をごらんいただきたいと思います。こちらのほうで、家内労働部会委員の指名などについて御説明させて

いただきます。

まず、1 ページ目でございますけれども、先ほどもちょっと御説明いたしましたが、鳥取地方労働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になっております。内職の業務を行う家内労働に対する鳥取県の最低工賃の決定、改正、廃止につきましては鳥取地方労働審議会において審議を行うこととされておりまして、地方労働審議会令第6条により、同審議会には、家内労働に関する事項を審議していただく家内労働部会を常設の部会として設置することとしています。鳥取労働局長の諮問によりまして、最低工賃の金額改正を行うこととなった場合には、その都度、審議会令第7条により最低工賃専門部会を設置いたしまして審議いただくことになっております。このうち、常設の家内労働部会委員につきましては、審議会令6条第2項により、労働局長が委嘱した審議会委員及び臨時の審議会委員の中から会長に指名していただくことになっております。

資料の2 ページをご覧ください。この家内労働に関して審議をいただく臨時委員として、公労使合わせて6名の方を臨時委員として委嘱させていただきました。本日、今、今期の審議会会長が決まりましたので、審議会委員及び臨時審議会委員の中から会長に指名をいただきたいと考えております。

次に、資料の3 ページをご覧くださいと思います。なお、現在鳥取県では、和服裁縫業最低工賃と男子服・婦人服製造業最低工賃の2つの最低工賃が設定されております。これらの最低工賃の改正等につきまして、3年をスパンとする最低工賃改正計画、これを全国で策定しておりまして、今年度はその第13次最低工賃改正計画の初年度となっております。鳥取県の2つの最低工賃につきましては、令和元年度、令和2年度で審議していただく予定となっております。これから最低工賃実態調査というものを実施するわけですが、これにより改正あるいは改正の見送り、または廃止等について方向性を見定めました上で、必要に応じて労働局長から審議会へ諮問を行い審議をお願いすることになりますので、諮問に至らなかった場合においても、次回の審議会でも経過等を御報告させていただきますと思います。

資料4 ページ、5 ページ、こちらは現在発効しております最低工賃の一覧表となっておりますので、参考にご覧いただきたいと思います。

事務局からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

今、具体的な説明をいただきましたが、それぞれの職責を担って活動をしていただくこ

とになる家内労働部会委員の指名をさせていただきます。

最初に、公益を代表する委員といたしまして、中野委員と臨時委員の植木委員、西村委員の3名をお願いをいたします。家内労働者を代表する委員といたしまして、林委員と臨時委員の田中委員並びに山根委員の3名をお願いをいたします。次に、委託者を代表する委員といたしまして、宮城委員と臨時委員の川居委員、そして吉岡委員の3名をお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、皆様、どうぞよろしく願いいたします。

これもお手元に資料を配付させていただきますので、ちょっと時間を頂戴します。

新しい家内労働部会の委員といたしまして、今配付されました9名の方が委嘱されました。どうぞよろしく願いいたします。

先ほど鳥取県最低工賃等につきまして、総務部長から御説明をいただいたところでありますが、説明の内容につきまして、委員の皆様から御質問、御意見がございましたら頂戴したいと思います。御発言される方は、テープ起こしの関係がございますので、挙手にて名前を発言の上お願いいたします。

それでは、委員の皆様、御質問、御意見がございましたらよろしく願いいたします。ございませんか。（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、御了解いただいたということで、議事を先に進めさせていただきます。

お手元の議事の4つ目、令和元年度鳥取労働局行政運営状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○友安総務部長 それでは、これからの説明につきましては、まず、資料といたしましては、事前配付させていただきました送付資料の3、令和元年度の鳥取労働局行政運営状況、上半期のものですけれども、パワーポイントで作ったものですが、こちらを中心に、あと当日配付資料、こちらのほうも参考にしながら御説明をさせていただきたいと思います。

それでは、まず、資料1ページをご覧ください。まず、最重点施策であります働き方改革による労働環境の改善と労働生産性の向上のうち、（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御説明いたします。

まず、アの各種支援策の周知と利活用の促進につきましては、記載しておりますとおり、9月末までに各種説明会などで説明、周知を実施しておりますほか、関係団体や金融機関、市町村へ周知の協力要請を実施しております。

次に、イの、社労士会に委託して事業主支援を実施しております働き方改革サポートオ

フィス鳥取につきましては、本日配付資料の4などで周知を行ってございまして、9月末までの取組結果といたしまして資料のほうに記載させていただいておりますように、セミナーでの説明、周知を実施した回数が、ちょっとこれは資料には記載していませんけれども、昨年の9月末までが40回実施して、1,242人だったのに対し、今回はそこに書いておりますように48回、1,179人という実績になっております。

その次の相談対応ですけれども、これは相談対応として、来所、電話、事業所訪問等の件数になりますが、昨年度9月末までの実績が74件だったものが、今年度はそこに書いてありますように301件です。ただ、この301件というのは、これは9月末までに年度内の訪問予約がとれた件数も含んでいるわけですけれども、301件と。

次に、個別相談会として、自治体でありますとかあるいは経済団体様のほうへ出張相談会などをさせていただいた回数、済みません、「件数」になっているのですが「回数」です。この回数が、昨年度9月末までが30回だったところが、これまでに163回実施しているところでございます。

次に、ウといたしまして、10月15日に、鳥取県、さらに労使団体等の関係機関の方を参集して開催いたしました鳥取働き方改革推進会議の中で、事業主、労働者への一層の周知を目的とした推進会議主催による働き方改革推進キャンペーン、これを11月から12月に実施することとなったところでございます。

次のページに入りまして、まず、この働き方改革推進キャンペーンの実施内容になりますが、これが、本日配付資料の5のところでございますように、期間中にセミナーの開催であるとか、あるいは各企業の取組事例などを集めた事例集、こういったものを作成することにしております。それで、その取組の一環として、資料のほうには11月3日の鳥取市木のまつりにおきまして、無料相談会と街頭周知活動を実施させていただいたものでございます。

年度後半の取組につきましては、矢印以降にこのような書きぶりで記載させていただいておりますが、今後についても引き続き、あらゆる機会を通じて支援策やサポートオフィスの積極的な周知と利用促進に努めるほか、自主点検票、こういったものを広く事業主に配付して啓発活動を行い機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

次に、3ページをご覧ください。(2)といたしまして、長時間労働の是正を初めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備、このため、アからエまでの4つの項目について取組を行っているところでございます。

まず、ここでは、アの労働時間法制の見直しへの対応といたしまして、サポートオフィスによる支援に加えまして、労働基準監督官による事業場への個別訪問支援の実施でありますとか説明会、あるいは36協定等の受理時に必要な助言等を実施しております。今後は、これらに加えまして、時間外労働の上限規制に係ります適用猶予業種等に対しまして、猶予期間内に時間外労働削減の取組を行っていただくための説明会を開催する予定としているところでございます。

次に、イといたしまして、長時間労働是正のために従前から事業場に対する監督指導の徹底を行っているところですが、下の矢印のところにもございますように、特に11月の過重労働解消キャンペーンにおいて、長時間労働等を重点とした監督の実施や、あるいは過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の取組を行ったところでございます。

続きまして、4ページをご覧いただきたいと思います。ウの年次有給休暇の取得促進についてでございます。まず、労使団体や企業トップに対する要請、当局や商工団体等、関係機関が開催する説明会等での周知、さらには企業訪問の際に企業の状況をヒアリングする中で適切なアドバイスを行っているところでございます。県内企業の平成30年の年次有給休暇の平均取得率でございますが、そこに鳥取県中小企業団体中央会の調査の数字を書かせていただいておりますが、これが53.02%となっております、対前年、全国平均とも上回る数値となっております。働き方改革に係る周知も相まって、徐々ではありますが、年休の取得について機運が高まりつつあると考えているところでございます。今後も引き続き関係機関等への周知要請、説明会、企業訪問等のあらゆる機会を通じて、働き方改革関連法の周知と併せて、年休の取得促進についても働きかけてまいります。

次に、5ページをご覧いただきたいと思います。エのメンタルヘルス対策の推進につきましては、まず、ストレスチェックにつきまして、これは労働者50人以上の事業場に義務づけられているものでございますが、県内ではほぼ実施されているものの、一部未実施の事業場が見られることから労働基準監督署において指導を行うほか、メンタルヘルス対策推進員を配置して事業場への相談対応や指導を行っております鳥取産業保健総合支援センター、こちらと連携いたしまして対策を進めているところでございます。引き続き、関係機関と連携した研修会等を通じて、対策を推進してまいりたいと考えております。

次に、6ページをご覧ください。(3)といたしまして、雇用形態、就業形態にかかわらない公正な待遇の確保ということで、同一労働同一賃金の施行に向けた取組についてでございます。

まず、アの改正法及びガイドラインの周知につきましては、福祉関係、小売業など業種別の説明会を実施するとともに、パートタイム労働法に係る企業訪問によるヒアリングの際に相談、支援といったものを実施しております。さらに、広く県内の企業に周知・啓発する目的で、働き方改革推進会議のところでもお話しいたしました自主点検票の労働局ホームページへの掲載、また、あらゆる機会を通じて事業主の方に配布するとともに、広く県民に周知することを目的としてケーブルテレビを活用した周知活動、こういったものも実施しているところでございます。

次に、イといたしまして特別相談窓口を労働局に開設いたしまして、相談、支援を実施しているところでございます。

引き続き、法の施行に向けて、あらゆる機会を通じて改正法及びガイドラインの周知に努めるほか、特別相談窓口につきましては相談件数もまだ少ない状況となっていることから、積極的な周知と利用促進、こういったものに努めてまいりたいと考えております。

次に、7ページをご覧いただきたいと思います。(4)といたしまして、第13次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止の取組についてでございます。

まず、全国安全週間では、労働局長の安全パトロールを広報した上で実施いたしまして、取組の実施を広く呼びかけたところでございます。また、上期では熱中症予防対策につきまして、県内の状況を盛り込んだ鳥取版のリーフレットといったものを作成いたしまして、説明会や事業者団体の会議など、あらゆる機会に周知したところですが、今年の8月に建設業で熱中症の重篤な災害が発生したとの情報を受けまして、その翌日に労働局長自ら建設業の労働災害防止団体に対して熱中症予防対策の緊急要請を行ったところでございます。今年の死亡災害につきましては8月の時点で4人となっております、前年よりも大幅に増加したことから、8月19日に県内の労働災害防止団体に対して死亡災害撲滅に向けた要請を行ったところでございます。

次に、8ページをご覧いただきたいのですが、まず、その取組結果としての10月末現在の労働災害の速報値でございますが、休業4日以上死傷者数につきましては382人で、前年同期比6.8%の減少となっております。詳細につきましては本日配付資料の8を添付させていただいておりますので、こちらにつきましては後ほど御確認いただきたいと思っております。

今後の取組といたしましては、本日配付資料の9に周知用のリーフレットを付けさせていただいているところでございますが、鳥取労働局独自の取組といたしまして、各労働災

害防止団体と連携のもと、11月7日から12月31日までの55日間、災害ゼロを目指しまして、ゼロ災55無災害運動といったものを展開しているところでございます。取組の一環といたしまして、局長の建設工事安全パトロールを広報した上で実施して、広く周知を図っているところでございます。

また、冬に向けては、島根労働局と共同で作成しました、これも本日配付資料10になりますけれども、こちらのリーフレットによりまして、雪や凍結による転倒災害の防止を広く呼びかけるなど、死亡災害の撲滅、労働災害防止対策の徹底を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、9ページ、こちらは御参考までに、現在の鳥取労働局の第13次労働災害防止推進計画、期間としては2018年から2022年までの目標を配付しておりますので、後ほど御確認していただけたらと思います。

次に、10ページをご覧ください。（5）治療と仕事の両立支援の取組につきましては、関係機関で構成します鳥取県地域両立支援推進チームで連携を図っておりまして、推進チームとして、本日配付資料の11ですけれども、こちらにございますリーフレットを作成いたしまして、広く周知を図っているところでございます。また、県内では初めて米子市におきまして、治療と仕事の両立の体験を踏まえた講演などを内容とする「鳥取 治療と仕事の両立支援セミナー」を開催いたしまして、約70人の参加があったところでございます。今後も、推進チームの関係機関と連携いたしまして、取組を進めてまいります。

次に、11ページをご覧ください。こちらは、重点課題とはなっておりませんが、今年度の最低賃金の審議が終了しまして、改正となりましたので、御報告させていただきます。

鳥取県最低賃金は10月5日より790円に改正されました。昨年度の762円から28円アップとなりまして、時間額表示になった平成14年以降、最大の引上げ額となっております。また、特定最低賃金につきましても、電子部品等製造業最低賃金が12月28日から807円に改定されております。改正した最低賃金につきましては、広く県内に周知する取組を引き続き実施するとともに、特に中小零細企業の皆様が賃金を上げやすい環境を確保していただけるように助成金等の施策の周知、こういったものに努めてまいりたいと考えております。また、改正した最低賃金の履行を確保するため、賃金の支払い状況の確認に特化いたしました主眼監督を1月から3月にかけて集中的に実施することとしているところでございます。

次に、12ページをご覧ください。これからは、最重点施策として2つ

目の多様な人材の活躍促進と人材確保支援について御説明させていただきたいと思います。

まず、（１）多様な人材の活躍促進として、アからカの６つの項目について、これから御説明いたします。

まず、アの外国人材の受入れ環境の整備等についてでございますが、i、iiといたしまして、まず、ハローワークの職業相談における多言語コンタクトセンターの活用でありますとか、あるいは、本日配付資料の１２により周知しております、今年度から労働局に設置した外国人労働者相談コーナーによる相談体制の整備などを行っているところでございます。また、iiiからvといたしまして、事業主向けの各種セミナーでありますとか、日本語学校で勉強している外国人に対する講義により労働法制等の周知を図っておりますし、あと、vi、viiといたしまして、適正な雇用管理、労働条件を確保するため、事業主への必要な指導を行っているところでございます。今後とも、これらの取組を引き続き行うこととしているところでございます。

次に、１３ページでございます。まず、イの高年齢者の就労支援の取組といたしましては、ハローワーク鳥取と米子に生涯現役支援窓口を設置いたしまして、担当制による職業生活設計も含めた相談でございますとか各種講習会の実施、あるいはシニア世代採用、こういったものに意欲的な求人の開拓などを実施しているところでございます。今後も引き続き、高齢者ニーズに合った求人の確保とキャリアの棚卸しに重点を置いた就職支援を実施してまいります。

次に、ウの障害者の就職支援の取組につきましては、県や障害者職業センター等の関係機関と常に連携を図り、就職支援や定着支援を行っているところでございます。このうち、とっとり障がい者仕事サポーター養成講座、これもその一環の一つでございますが、働く障害者の応援者を増やして障害者の職場定着を図ろうとするものでございます。引き続き関係機関と連携を図りながら、障害者の就職支援や定着支援を進めてまいります。

次に、１４ページをご覧くださいと思います。エの女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の取組の推進についてでございます。さきの通常国会で女性活躍推進法の改正法が成立いたしまして、この行動計画の策定でありますとか女性の活躍状況に関する情報公表の義務につきましては、現在、労働者３０１人以上の企業となっているところ、労働者１０１人以上の企業へ拡大されることとなったところでございます。鳥取労働局におきましては、現行の義務企業に対する法の履行確保の徹底を図ることは当然でございま

すけれども、特に、改正法の施行後、新たに義務化の対象となる101人から300人以下の企業に対しまして、企業訪問や説明会等により積極的に行動計画の策定の働きかけというものを始めておりまして、10月末現在の行動計画策定届の提出状況は35社となっているところでございます。また、女性活躍推進法に基づく優良企業の認定、えるぼし認定でございすけれども、今年度上半期に1社、新規認定を行いまして、現在3社となっているところでございます。

改正法の概要は、本日配付資料の13になりますが、今後説明会の開催と、あらゆる機会を通じて改正法の内容を周知しますとともに、新たな行動計画の対象となる企業に対しまして、引き続き積極的に行動計画の策定を働きかけてまいる所存でございす。

次に、15ページになります。オのさまざまな事情・困難を抱える方への活躍支援でございすますが、各ハローワークにおきまして、まず、市町村等の福祉部局と連携した生活保護受給者等への就労支援で、その代表例が、iiにございすように、鳥取市との協定に基づいて、市庁舎内にハローワークの常設相談窓口を設けているものがございすますが、こういったものでございすとか、あるいは刑務所出所者等の就労支援などを実施しているところでございす。こういったさまざまな事情を抱える方の支援には、ハロートレーニング、公的職業訓練でございすけれども、こういったものも有効であることから積極的に活用を行っているところでございす。

次に、カの県内の高校・大学等卒業予定者に対する取組となりますが、新卒応援ハローワークでありますとか、あと、各ハローワークに配置した学卒専門の相談員でございすジョブサポーターによる支援、あるいは関係機関と連携して、さまざまな取組を実施した内容となっております。6月3日に県知事、教育長、労働局長とで経済団体を訪問させていただき、魅力ある雇用の場の創出と求人要請を行っております。高校生の就職内定状況もそちらに書かせていただいておりますように、順調に現在推移しているところでございす。

次に、16ページでございす。(2)の人材確保対策の総合的な推進の取組になっております。

アに掲げる取組といたしまして、まず、人材不足の状況が深刻化している中で、特に若年層を中心としたハローワークへの求職登録を促すため、12月にハロワフェスタといったものを開催することを予定しているところでございす。

次に、イの人材不足分野に係る就職支援につきましては、昨年4月にハローワーク鳥

取・米子に設置いたしました就職支援サービスコーナーで主に対処を行っているところでございます。このコーナーでは求人充足に向けたさまざまな取組を行っておりますが、新たな独自の取組といたしまして、採用力強化セミナー、あるいはジャンボタクシーを活用した企業見学会、こういったものを実施しておりますので、次に御紹介させていただきたいと思っております。

まず、17ページの採用力強化セミナーでございます。これはハローワーク鳥取で行っておりまして、事業主の方や人事担当の方を対象に、応募者の増加、求める人材を確保する採用力の強化を図っていただく内容となっております。その方策といたしまして、「選ばれる力」・「選ばせる力」などのポイントを説明し、企業の魅力、採用力を高めていただくことを目的に実施しているものでございます。このセミナーですが、参加企業から大変好評を得ていることから、他のハローワークへの横展開、こういったものを進めていく予定としております。

18ページには、ジャンボタクシーを活用した人材不足分野の企業見学会をまとめております。ジャンボタクシー、一部マイクロバスを使う場合もあるのですが、こういったものをハローワークがチャーターいたしまして実施しておりますので、参加定員というものが限られてはしまいますが、東・中・西部地区ごとに人手不足分野の企業を中心に実施しておりまして、求職者にまず自分の目で職場環境を確認し、直接経営者等から話を聞くことにより求職者の理解促進といったものを行っているところでございます。

19ページをご覧くださいと思います。こちら重点分野ではないのですが、トピックス的なものといたしまして、雇用保険手続における電子申請促進のための取組として、この9月10日にハローワーク根雨出張所内に電子申請事務センターを開設いたしました。当日はオープンセレモニーを開催いたしまして、地元の日南、日野、江府町から町長並びに商工会からも御出席をいただきました。また、電子申請を進めるための取組も、引き続き実施している状況でございます。

最後になりますが、資料とは別に、本日「2020年1月6日からのハローワークの利用方法が変わります」というリーフレットを添付させていただいております。ハローワークのシステムが更改されるわけですが、それに伴いまして求人票の様式が変わり、詳細な求人情報を提供できると、事業所、求職者の皆様ともに利用しやすいものとなる予定となっております。詳細につきましては、また後ほど確認いただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

済みません、以上、駆け足になりましたが、令和元年度上半期における最重点施策について説明させていただきました。

それでは、会長のほうにお返しいたします。

○小林会長 どうもありがとうございました。

以上、令和元年度上半期の鳥取労働局行政運営の状況につきまして、総務部長から一括して御説明をいただきました。随分わかりやすい資料を作っていただいております、お礼を申し上げたいと思います。

ただ、時間の都合から、本日添付資料として詳細資料を付けていただいておりますけれども、これらについて十分な説明をいただけない部分がありましたので、委員の皆様には補足説明を必要とされるところがあるかも知れません。そういった補足の説明を求める部分と併せまして、委員の皆様から積極的な御意見をこれから頂戴したいと思っております。時間にして50分間、今回は多目に質疑応答の時間を確保しておりますので、積極的な御発言をいただきたいと思います。

それでは、特に柱立てはいたしませんけれども、上半期の労働行政の具体的な実施状況につきまして、御質問、御意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願ひします。

使用者側、労働者側、それぞれに働き方改革にかかわって今年度、いろいろな新しい企画を行って取組をしていらっしゃるようですが、その中で起きている事象など、ここで具体的に紹介していただきながら御発言をいただけるとありがたいと思いますが、いかがでしょうか。

○澤田委員 よろしいでしょうか。

○小林会長 発言される前に、テープ起こしの関係がございますので、お名前を御紹介いただくとありがたいです。よろしくお願ひします。

○澤田委員 御指名をありがとうございます。労働者側で、澤田陽子と申します。どこからでもいいということですので、14ページのところの女性活躍推進法に基づくこの取組が、101人から300人以下という状況になったということも含めてですけれども、鳥取県においては、知事を先頭に、非常に女性の働き方の部分について重く力を注いでいただいていると感じております。

しかし、女性のこの法律の中で、特にハラスメントの部分が随分問題になっておりました。このハラスメントを実際受けていると感じている人というのはたくさんいるわけで、法律の中で、ハラスメントの経験はたくさんあるにもかかわらず、それをどうしようかと

いうところがなかなかできていないということで、全国の連合の中で取り組んだアンケートの中では、ハラスメントを受けた人が過去3年間でも32.5%あります。その32.5%の人は、ハラスメントを受けたら仕事をする意欲さえなくなるというような結果も出ています。そのことも含めて、今回この取組状況の中にきちんと女性の働き方のところが入っておりますので、このまま進めていくのに非常にうれしく思っております。14ページの中の300人以下の企業、要するに101人以上300人以下の企業についても、届出もわずか17.9%ですけれども、全ての人たちの働き方改革、ましてや、先ほども申し上げました女性の働き方の中で大きくハラスメントの部分をしっかりと取り組んでいただけるような、そういう政策であってほしいという思いで発言させていただきました。ありがとうございます。

○小林会長 施策項目で言いますと、多様な人材の活躍促進と人材確保支援の範疇に入るものでありますが、今の御意見に関する活動状況などにつきまして、事務局からお答えをお願いします。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の周藤でございます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画につきましては、今回の法改正におきまして、101人以上300人以下の企業に行動計画の策定が義務づけられることとなります。省令・指針につきましては、現在パブリックコメントを募集している段階ですが、おおむね2年後ぐらいに施行になるのかと思っております。

これと併せまして、パワーハラスメント対策につきましても法制化されます。これまでに施行されておりましたセクハラ対策、マタハラ対策と併せて、パワハラ対策も法律で義務づけられることとなります。私どもとしましては、女性活躍推進に基づく行動計画の策定、その取組の推進と併せて、ハラスメント対策につきましても周知・啓発を行ってまいります。

○小林会長 澤田委員、よろしいでしょうか。

○澤田委員 はい。

○小林会長 それでは、ほかの委員から御発言をお願いいたします。

どうぞ。

○吉田委員 労働者側委員の吉田でございます。鳥取労働局におかれましては、地域に合ったきめ細かな事業運営、政策を含めて遂行していただいていることに関して、まずもって感謝申し上げたいと思います。

2点ほど質問なり意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、第1点は働き方改革推進キャンペーン、街頭での活動をされたそうで、11月3日ですね。無料相談、出張相談も行われたということですが、具体的には相談に来られた方がいらっしゃるのかどうかということをお聞きしたいと思います。

もう1点は、15ページの多様な人材の活躍推進と人材確保の支援のところでございます。ハローワークにおける人材不足分野の関係の中で、いろんな施策を打っておられるのですが、具体的には人材不足分野、俗に言われている介護、看護、保育、建設、警備、運輸分野ということは私どもも承知していますが、その中で、このような施策を打っても逆に人材不足に輪をかけると言えばちょっと語弊があるのですけれど、日常の労働相談の中でこの分野の労働者からの悲痛な相談が上がってくるのが現状です。

こういう施策を打っても、そういう環境を整えないと、やはり人材不足についての対応にならないのではないかとと思うところございまして、特に人材不足の職場というのは、職場環境を含めてそういう環境を整備しないと一向によい職場環境にはならないのではないかと思いますので、これは意見になろうかと思いますが、2点について発言させていただきました。よろしくをお願いします。

○小林会長 では、事務局から回答をお願いします。

○周藤雇用環境・均等室長 働き方改革推進会議におけるキャンペーンについて御回答させていただきます。

こちらの資料に載せております写真の一番左側のところに出張相談会の様子の写真を載せておりますが、相談者はわずかではありますがいっぱいしました。非常に熱心に御相談をしておられました。

○丸山労働局長 相談内容につきましては、使用者のほうからは、同一労働同一賃金を具体的に検討するに当たって、どのように取り組んだらいいのかというところを大分長時間にわたって御相談をいただきました。残り3人が、どちらかという労働者側で、年次有給休暇の取得の関係でございました。御自身の年次有給休暇の取得、それから、それを踏まえた今後の対応というところを御相談いただいたというふうに承知をしております。それでは2点目。

○谷部職業安定部長 人材不足分野の職場環境の整備という部分ですけど、御指摘のとおり、介護、看護、保育、建設、警備は非常に高い求人倍率となっているところでございます。この職場環境の改善というのは、すぐに改善できるような部分もあれば、なかなか難

しい部分もあるのかなと思っております。17ページの資料にも記載させていただいておりますが、これは鳥取安定所の採用力強化セミナーの事例ですけれども、先ほど総務部長から話があったように、選ばれる力と選ばせる力という部分がございまして、やっぱり企業の規模とか、歴史とか、仕事内容とか給与、福利厚生、もろもろこういった部分は、すぐに変えるというのは非常に難しい部分ではあると思います。ただ、すぐに変えられる部分で、求人票作成のアドバイスを通じて求職者に興味を持ってもらえるような工夫をするということもできるかと思えますし、企業の見学会とか会社説明会を通じて、できるだけマッチングするような方策というのもあるかと思えますので、セミナー等も通じて、こういった人手不足の産業に対してマッチングの支援を、ハローワークを中心に強化していきたいと思っております。

○小林会長 以上でしょうか。ありがとうございます。

今、労働者側から、女性の働き方改革にかかわるハラスメント関係の事項、それから、多様な人材確保にかかわる人材不足対応についての職場における環境改善の事項等について御発言がございました。

関連して、使用者側からも取組状況等々、御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○宮城委員 労働環境の改善状況については、それぞれ個々の会社で推進しておられると思うのですが、先般県議会でも質問があったと思いますが、実は今日連合さんがお越しなのですが、連合さんと経営者協会、労使、それと鳥取県で、いわゆる長時間労働の是正に関する共同宣言を3月に行いました。それにはやはり職場環境の改善が必要であろうということで、労働局も共催していただくことになっておりますけれども、来月の16日にとりぎん文化会館で、講師をお招きしまして、「すべての人が活躍できる、イキイキと働ける仕事環境づくり」ということで、いわゆる職場環境の改善とかさまざまな人材が活躍できる職場、これを実践しておられる講師の方をお招きして、お話を伺うようにしております。

申し遅れました、使用者代表の宮城でございます。そういった形で、行政と労使協働で、いわゆる働きやすい職場環境づくりについても一つずつ、着実に進めている状況でございます。その実態についてはこれから把握しなければいけない状況ですけれども、今時点はやはりいろいろな企業に、そういった職場環境を改善する必要があるよと、そういう職場でないと採用難になるといいますでしょうか、いわゆるエントリー、就職したいという方がな

なかなか集まりませんよと。今の若い人たちも含めて労働環境に対する認識は高いですので、そういった環境整備をする必要がありますよ、ということの広報の意味も込めまして、講師をお招きしております。

この講師の方については、さまざまな人材、多様な人材の活用、外国人労働者とか、いわゆる高年齢者の採用とか、そういったものも含めて前進的に行っておられる方でして、ここに参集しておられる方にもぜひ聞いていただきたいと、今日機会があればお話ししようと思ったのです。内閣総理大臣表彰も受けていますし、経済産業省のAPEC、国際的な女性活躍推進企業の50選の中、いわゆる資生堂とか高島屋だったと思うのですが、日本でも5社選抜されたそのうちの1社ということで、渋沢栄一賞も受けておられ、非常にさまざまな方面で注目されている企業の代表者の方が講演をされるので、こういったことを含めて、職場環境の整備の大切さというのを周知していきたいと思っているところです。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

使用者側の中には女性の委員がいらっしゃいます。先ほど御発言がありました女性の働き方改革に関しても県内でいろいろな取組がなされているようではありますが、関係して御発言をいただけるとありがたいのですが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○杉原委員 それでは、使用者側の委員であります杉原でございます。実を言うと、私どもの会社では、女性、男性という考え方は全く持っておりませんので、女性だからこうというようなことはほとんど考えたことはないのでありますけれども、母性を守るとか、そういう部分についてはもちろん企業として取り組んでいくべきことだと思っておりますし、実質そのようにさせていただいていると思っております。

いろんな意味で、今、働き方改革というのをどの企業でも取り組んでいらっしゃいますが、私どもの会社は中小企業ですので、今年においては有給5日を必ず与えるというところで、今年1年かけて、来年度から始まる時間外についてどのように対応していくか、もしくは、現場での調査を行って、どういう時間がどういうふうに使われていて、この時間をこうすれば時間外にならないのではないかというような調査も今、人事部のほうで各部署を回ってやっております。特殊な企業と言えますので、どうしても時間外というのはかなり大きく出る企業の中だと思います。その辺をきっちりやらないと来年以降の法定基準に合わないという部分が出てくるというところで、今そういうことをやらせていた

だいています。

働き方改革について言うならば、これは企業だけがやってどうにかなることではなく、労働者側の皆さんにも理解と協力をいただいてやっていかなきゃいけないというのが今のうちのやり方であろうと思っております。ですので、そういう会社の中で、女性について特化してどうこうというよりも、もう社員全員同じ方向。今、働き方改革の中で、私の会社で問題になるのは同一労働同一賃金という部分であろうかと思えます。やはり派遣とか、パートタイムとか、アルバイトとか、いろんな働き方をされている方がいらっしゃいますので、そこをどのようにまとめていくかというところが一番大きな難しい問題だろうと思っております。

県内いろいろな企業があつて、女性の方たちが働くということに関して、いろいろな部分で障害があつたり、それから十分な環境整備がなされていないということがあると思えます。いろいろなことを、企業としてすばらしいとって認定されるのも一つでしょうけれども、本当に小さな企業で、女性の方が育休も取れないような状況があるのであれば、徹底的に労働局のほうで調査をされて、今、女性の労働力が生産性を高めるというぐらいのところまで世の中来ておりますので、やっていかれないといけないのかなと思えます。

ついでで申し訳ないのですが、いろいろな中で非常に小さな問題なのですが、メンタルヘルスケアの対策の推進というのがありますが、これはうちもやっております。50人以上の企業はやらなければいけないということですので、年に2回、メンタルヘルスケアチェックということをやらせていただいておりますが、このチェックで果たして本当に把握できるのかなと思っております。

メンタルで休業という人が、本当に今、多いのです。これをどういうふうに、先に先に、会社として、企業としてその人の不調を捉えていくかということになると、あの調査で、もちろん専門の先生に見ていただいて、この人はこういうところに問題がありますよとか言われるのですけれども、本人に対して直接には絶対に聞けません。個人と先生だけの間の話なので、どういう不調があつたかというのはわかりませんし、日頃の働き方を見ながら、おかしくないかというふうなことを本人にも言えないわけです。そうすると、本当にこのメンタルの部分で社員を守るといふのはどのようにやっていくのがいいのかということとは、日頃感じている部分はありました。

職場によって、会社によって、企業によって、いろいろと取組方が違うので、私が言ったことは、うちの企業に関してというところにとどまるかとは思いますが、もっと

全体的に鳥取県内の中小企業の中で、やはり今言われたように、女性が働きやすい環境づくりというのは急がれると思います。生産性を上げるためにも急がれると思います。

その辺ですけれども、よろしいでしょうか。

○小林会長 ありがとうございます。職場の状況を踏まえながら、ハラスメント関係に限らず、少し幅を広げて御発言をいただきました。

それでは、どうぞ、御発言をお願いします。

○米田委員 使用者側の米田と申します。所属は鳥取県商工会連合会というところで、本当に小規模、個人事業主が多い中ですので、ほとんど組合というようなものが組織されていないところでは。労働局とかサポートセンターの御協力を得まして、9月から県内東、中、西で毎月1回、働き方改革の相談会をするようにいたしました。ただ、なかなか、どこかに来てもらうというのは難しいようなので、最近は出前相談というのですか、直接企業に行っていただけの相談を推奨しております。

それと、また、労働局のほうの働き方改革の助成補助事業を使いまして、ちょうど今週末から会員四千四、五百名へのアンケートをするようにしております。その中で小規模事業者の中での状況を把握したいと思うのですが、実は商工会連合会の女性部の全国組織のアンケートというのが定期的にされていまして、今年も今やっているのですが、私が見ていて、こちら経営者側なのですが、経営者の方が週に1度も休めていないという方が全国的に2割、3割ある状況です。雇用者の方の育休とか、そういうことになれば、当然経営者の方がその分を埋めるということもありますので、経営者の働き方改革もやはりしていないと、自分自身が休めないのにみたいな形で、逆に雇用者のほうにまた負担をするのではないかと、これは経営者側から思っております。

それから、そういった意味で、人材育成とか、先ほどの局長様の御意見で、定着率が上がったせいか求職者が減少しているという中で、その定着率を上げたりするという状況の中で、経営者の方の相談をできるところ、いろんな窓口があるのですが、何かワンストップで、採用だけではなく採用後の育て方の相談ができるようなところがあれば、経営指導員等も相談を受けるのですが、そういう打ち出し方もしていただくと経営者も安心して相談できるかなと思っております。

また、例えば子育て時代のお母さんの相談窓口はあるのですが、働いている女性たちの相談窓口というのがやはり少ないのではないかとということで、これは民間の団体で、私も所属しているのですが、島根、鳥取のどちらかというところと経営者側の女性たちのワーキング

ウーマンの集いというのがあります。そういう中で、特に小規模のところになると、モデルの女性もいない中で、自分たちのキャリアビジョンをどうしようかと考えるチャンスも少ないのではないかということで、島根県と一緒にあって、県のほうから補助事業をいただいている、そういう働く女性たちで、特に小規模の方で先輩たちがいらっしやらないような方たちの声を聞く会というの、鳥取でも3月に予定しております。

それから、事業者の中で、生産性向上と働き方改革というのは本当に切っても切れない仲ですが、小規模のところでは、その生産性向上と働き方改革を実行に移す具体策に非常に困っているということがあります。今度1月の終わりにそういう発表会もします。これは一つの事例ですが、ある商店では、全部荷物を一旦お店から出して再配置をして、動線を非常によくしてそれによって生産性を上げる。これは多分製造業では既にやってらっしゃるのですが、サービス業とか小売業ではそこがまず入り口部分で、我々としてはそういうすぐできるところからやって、少しでも生産性を上げて、働く方の負担感もまず下げるといようなこともやっていかなければいけないと思っています。やはりそれぞれの気軽に相談できる窓口をもっと増やしていただくとか、これは県とか市町村もそうなのでしょうけれども、これは男女に関係なくそういうのももっと要るのではないかと思います。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

今、使用者側を代表して御発言をいただきました。

今日は、公益を代表する委員として、私を含めてメンバーが4人並んでおりますけれども、弁護士、あるいは社会保険労務士の立場から、使用者側と労働者側との仲介・仲裁の業務にかかわって今の働き方改革の真っただ中で仕事をしている方もいらっしやいますので、関連して御発言をいただけるとありがたいのですが、いかがでしょうか。

○足立委員 弁護士をしています足立です。今、使用者側の方からも御説明いただいたのですが、この働き方改革というのがどういうふうに取り組まれているのかというのは、自分の事務所もありますけれども、非常に興味深く見ております。

代表者で来られているような、中小とは言われましても、組織立っていらっしやるところは当然取り組んでいらっしやると思うのですが、本当に零細なところが、どこまでこの有給を5日取らせるというような対応ができていいのか、残業の上限とかにも対応できているのか。各種セミナーとか相談会とか開かれているということで、来て取り組まれているところはいいと思いますけれども、そういうところに出て来られないようなとこ

ろにはどういう働きかけをされているのか、そこがちゃんと対応しているかどうかというようなことを、どうやってチェックされているのか、というようなところは聞いてみたいと思いました。

弁護士は、顧問弁護士をつけているところはある程度の規模のところがありますけれども、税理士は結構どこでも、小さいところでも入れておられると思いますし、社会保険関係でも弁護士よりは入っていらっしゃるところもあると思うので、そういったところは、では、何かチェックして指導されたりしているのかというようなところも聞いてみたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

労働局への質問事項も入っておりますので、中野委員の御発言をいただいてから後に事務局から回答をいただくこととします。

○中野委員 公益委員の中野といいます。先ほどの労使の方から発言がありました女性活躍推進法の関係に絡めて、確認も含めて発言したいと思います。まず、14ページで、新しく認定マークが段階的に、これから作っていかれるということになるのですよね、これは。三段階とありますけれども。

○周藤雇用環境・均等室長 三段階の認定制度は現行の制度です。

○中野委員 もう今これはある制度になっていますか。

○周藤雇用環境・均等室長 これは今もあるものです。

○中野委員 そうなんですね。先日、高校生の3年生を対象にして、これから社会に出ていく君たちへの心構えと最低知っておくべき労働知識という内容で、学生向けに話をさせていただいたのですが、その中で、学生たちが企業を選ぶ目安として、こういう女性が働きやすいというようないろいろな認定マークがありますので、そういうものも参考にしてくださいという話もさせていただきました。

こういうマークがあるのは、学生がここで働こうというときに基準としては非常によいものだと思います。あと、鳥取県も同じように、男女共同参画課がいろいろな認定制度を設けていると思うのですが、国と県と同じようなものが2個あるのか、その辺の県との連携を教えていただけたらと思います。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、公益代表委員からそれぞれ御質問が出ておりますので、関連して事務局から

回答いただけますでしょうか。

○高橋労働基準部長 では、労働基準部長の高橋でございます。よろしくお願いいたします。そうしましたら、今、公益委員の先生方のほかにも、使用側委員の先生方からも御質問がありましたので、併せて御回答したいと思います。

まず、杉原委員のほうから、ストレスチェックについての御質問がございました。このストレスチェックは、確かに、簡易版は非常に質問事項も短くて、これだけで把握できるかが非常に心配という御発言がございましたが、このストレスチェックの第一の目的は、まず、労働者の方に対する気づきでございます。要は、ストレスチェックをすることによって御本人の方に、自分は少し病気ののかなということをも気づいていただく。それから、2つ目が、やはり集団分析。要は、ストレスチェックの結果、高ストレス者のいる方が事業所内でどこかに偏っていたり、何かしら組織に原因があるのではないかとということで、その集団分析をしていただくという、この2つがやはり重要なのではないかと考えています。

ですから、このストレスチェックが、医師との面談につきましても御本人さんの申出が必要であって、なかなか申し出ない場合もございますが、まずは気づいていただいて、このメンタルというのは、重くなりますと治るまでにも非常に時間がかかります。早ければ早いほど職場復帰も早いということがあって、このストレスチェックが4年前から始まったところでございます。

それから、先ほど杉原委員から、職場でもなかなか声がけは難しいのではないかとお話がございましたが、やはりメンタルヘルス対策につきましてはライン管理というのが非常に大事になってまいります。ですから、ラインの中で部下の方、同僚の方で、少し様子がおかしいと思われるようになった場合は、やはり御本人さんにも声がけというのは少し大事なのではないか。それから、明らかに複数の方が見て、やはりおかしいのではないかとと思われる場合は、やはり組織として産業医の方に御相談されたり、もしくはまた小さい規模の事業所であれば、地域産業保健センターもございます。それから、産業保健総合支援センターもございます。そういったところに相談窓口もございますので、そういったところにまた御相談いただきたいと思っておりますし、また、担当課のほうも各事業所を訪れる際には、産業保健総合支援センター、そういったところの御案内も併せて行っているところがございますので、御活用もいただければと思っております。

それから、今度2点目、足立委員のほうから、零細企業での働き方改革がどのぐらい進

んでいるのか非常に心配であるという御発言をいただきました。我々行政にとりましても、やはり零細企業、要は10人以下企業さんの働き方改革がどうなっているのか、これは非常に心配しているところでございます。

今回、この11月から下半期、働き方改革の集中取組パッケージというのを、これは全国の労働局で一斉に始めたところでございます。この集中パッケージの中では、やはり10人以上規模の事業所でもなかなか取組をまだしておられないという統計結果も出ております。それを受けて、集中的にこの下半期に取り組んでいるところでございまして、まず1点目が、全ての事業所に行くことは無理なのですが、ある一定規模以上の事業所に対してもう既に労働局のほうで自主点検というのを行ってございまして、そういった自主点検の結果で、残業があるにもかかわらず36協定が出ていないとか、それから、長時間労働に結びつくような36協定が出ているとか、そういった事業所に対しまして、まず、これは本省のほうからでございますが、ダイレクトメールをお送りして働き方改革を呼びかける。それからあと、やはり足立委員からございました10人未満の非常に零細企業につきましては、まずは各監督署でもそういった業種団体のほうにこの下半期、接触をしまして、周知に取り組んでおりますが、ただ、それでもやはり漏れてくるところもあると思いますので、1月から3月にかけて、本省主体でございませけれども、テレビCMですとか、それから新聞広告、それからインターネットでの広告、こういったことで広く呼びかけてまいりたいと思っているところであります。

今、監督署の相談・支援班のほうも個別訪問、それから説明会、この下半期にまた集中的に行っていくこととしておりますが、やはり行政としましても、なかなか説明会にも来ていただけない事業所さん、あと、個別訪問を呼びかけてもなかなか応じていただけない事業所さん、非常に心配しております。この12月からは社労士会さんのほうにもお願いしまして、そういった説明会等の御案内も今後それぞれの顧問事業所のほうにも御案内いただくように、そういう御協力もお願いしたところでございますので、今後また労働局、総力を挙げて、足立委員の御心配のことに対応していきたいと思いますが、ただ、なかなか、団体にも入っていない、それから社労士さんにもお願いしていない、組合もない、それから説明会に呼んでも来ていただけない、そういった事業所さんを非常に心配しております、何かいい手だてがこれ以上ないのかということも今あわせて検討しておりますので、様子をまた見守っていただきたいと思っております。以上です。

○周藤雇用環境・均等室長 中野委員からの御質問でありました女性活躍推進法に基づく

認定の件について御回答させていただきます。

14ページに、認定マークえるぼし1段階目、2段階目、3段階目と出ておりますけれども、これについては現行の制度でございます。男女の採用比率ですとか、女性の管理職比率ですとか、就業継続率ですとか、こういった認定要件5つのうちの幾つ満たしているかによって、1段階目、2段階目、3段階目いずれかの認定が取れるというシステムになっております。現在法改正が進んでいるところですが、法改正後は、これがもう一つ上の段階の「プラチナえるぼし」、これは仮称ですけれども、そういった認定制度も予定しております。これは、えるぼし企業が高度な取組をされて、その取組を達成した場合に認定するという制度です。

鳥取県のほうでも早くから男女共同参画推進企業認定制度ですとかパワーアップ企業という形で認定制度を設けておられます。認定要件が異なりますので、イコールというわけにはいかないのですが、このパワーアップ企業ですとか男女共同参画推進企業に認定された企業に対して、女性活躍推進に対する行動計画や認定をお取組みいただくように私どもから積極的に働きかけているところでありまして、県のほうからも働きかけをいただいているところでございます。

○中野委員 中野です。ありがとうございます。

実際に今、えるぼしの認定を受けている企業が鳥取県の中で、この1段階目、2段階目、3段階目とあるみたいですが、もしも大ざっぱな数がわかれば教えていただきたいのですが、わかりますか。

○周藤雇用環境・均等室長 えるぼし認定の企業数でしょうか。

○中野委員 認定を受けている県下の企業の数がどれぐらいあるかが知りたいのですけれども、わかりますか。

○周藤雇用環境・均等室長 認定を受けている企業数は3社です。

○中野委員 認定マークを受けるには、何かいろいろ5個の要件があって、その中で1段階目、2段階目、3段階目というえるぼしの認定を受けると思うのですが。

○周藤雇用環境・均等室長 3社が、何段階目を受けているかということでしょうか。

○中野委員 とうか、例えば3段階目という企業はどれぐらいあるというのはわかりますか。

○周藤雇用環境・均等室長 今はまだ、現在、鳥取県下では3社しかないのですけれども。

○中野委員 3社なのですね。

○周藤雇用環境・均等室長 3社ですけれども、3社のうちの2社が3段階目、1社が2段階目でございます。

○中野委員 では、えるぼしを受けているのは3社しかない。

○周藤雇用環境・均等室長 県内では3社です。

○中野委員 わかりました、ありがとうございます。

それと、もう1点、先ほどの36協定の浸透について部長のほうから言われたのですが、先日、ハローワークの求人部門に求人票を出す時に、残業があるときの36協定を出されていますかと窓口の担当から言われました、というような話をちょっと聞いたのですが、そういう取組はすごくいいことではないかと思っておりますが、そういうふうにしよといつから変えられたのでしょうか。

○谷部職業安定部長 やはり求人を出す際に法令を遵守しているかという部分は重要になってきますので。従前より36協定に限らず、基準法などに照らし合わせて、ちゃんと法令遵守がなされているかというのは常に窓口で確認しているところでございます。

○高橋労働基準部長 今の安定部長の回答に補足いたしまして、今、ハローワークの職員に対しましても、監督署のほうから年に数回ワークルール、労働基準法について研修を実施しております。その中で、労働時間の法制度、それからあと最低賃金、そういったものにつきまして研修しておりますので、一層、基準行政とそれから安定行政と連携しながら進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○宮城委員 ちょっとよろしいでしょうか。

○小林会長 どうぞ、宮城委員。

○宮城委員 使用者委員の宮城です。3点ほど要望といたしまししょうか、確認といたしまししょうか、お聞きしたいと思います。まず1点目ですが、説明資料の1ページにあります、サポートオフィス鳥取における取組状況ということでそれぞれ書いてあるのですが、個別相談会、最初は163件と書いてあったものですから、件数だと思っていたのですけれども、163回行っておられるということで、非常にきめ細かい対応をさせていただいてありがとうございます。

それで、その中で、もしわかればいいんですけれども、今日御担当の方はいらっしゃらないようですが、社会保険労務士の方、この内容で、いわゆる今、働き方改革の中で重要なものとしての時間外労働、それと有給休暇の利用促進、それと同一労働同一賃金、この3つが使用者側としては非常に気になるところでございますけれども、この3点について、この個

別相談会でどれぐらいの件数の相談があったかと、全体のどれぐらいなのかということをお教えいただきたい。わからなければ、また後からでも教えてください。

2点目が労働生産性の向上ということで、使用者としては非常に苦慮しているところですが、これに対して行政のほうで、さまざまな支援とか、助成金とか取り組んでいただいておりますが、これに関しまして既に好事例とか、そういったものも出ていますけれども、最終的に支援内容と、いわゆる事後のチェックといたしまして、どういうふうな実績があったかということをお、予算がついているものについてはまた時期を見てまとめていただいて、御報告いただければありがたいです。

3点目ですけれども、外国人労働者について御説明がありました。説明資料の12ページ、それと資料の12にもありますが、最近、当然のことながら、先般、労働局長さんにも御支援いただきまして海外視察してきたのですけれども、特にベトナム人の労働者が増えていると。私も労働委員会の委員をしているのですけれども、実際に外国人労働者の方のあっせん事案が出てきたと聞いておりまして、これから、これだけ外国人労働者が増えていきますと、労働局のほうにもあっせんといいたしまして、そういったものも増えてくるのではないかと考えております。そういうことに対する対応については、こういった外国人の労働者の相談日を決めていただくとかあるのですけれども、例えば、今よく言われているPOCKETALKとか、あるいはインターネットでいろいろな通訳ができるアプリもあります。そういったものがあれば誰でも対応できるということもありますので、そういったことも含めてどういうお考えなのか、将来的なものを教えていただければありがたいです。

以上3点です。

○小林会長 時間の都合もありますので、要望の部分はさておくとしても、サポートオフィス鳥取関係のもの、それからもう一つ、外国人労働者にかかわるもの、これらの2点について回答をお願いいたします。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤でございます。個別相談会での相談件数でございますが、相談会は開催しているのですけれども、なかなか、その日に来ていただく相談件数というのは低調ということで聞いております。全くゼロのときもあり、1件だった、2件だったというようなことも聞いておりまして、件数のその内容までは室のほうに報告をいただいておりますので、また後日、この部分については御回答させていただければと思っておりますが、相談対応をしているところの流れでいきますと、やはり全体

の3割強が年次有給休暇の取得促進に係ることということで聞いております。次いで、どういった助成金が活用できるのかといったことでの相談が多いということで聞いております。同一労働同一賃金につきましては、最初は少なかったのですが、やっぱり施行が近くなってまいりまして、最近増えてきているということで聞いております。

○丸山労働局長 局長の丸山でございます。外国人労働者関係、私から御回答したいと思います。

今、宮城委員からお話があったように、声なき声をいかに拾ってしっかり保護していくかというのは非常に重要な課題になっております。私どものほうで一番多いであろうベトナム人の通訳と、それから次ということで、英語の通訳の配置をしたわけですが、他の言語につきましてもしっかり対応し、いつでも電話をし、母国語で相談できるような対応をしなければいけないということで、全国の労働局、それから監督署に、当局と同じように相談コーナーがございまして、その相談コーナーに配置されている通訳、これはネットワーク化しておりまして、相談があれば、この曜日はどこかの労働局もしくは監督署に何語の通訳がいるからということで、すぐ電話で御相談を承るような対応をさせていただいております。

また、勤務時間終了後に相談をしたいと、もしくは土日に相談をしたいという方も当然おられるわけございまして、そういう方々に関しましては、労働条件ほっとラインの中で多言語対応をさせていただいております。これは委託事業になりますが、英語、中国語、ポルトガル、スペイン、タガログ、ベトナム、ミャンマー、ネパールというところの通訳を用意しておりまして、御相談をいただけます。今申し上げましたのはいずれも電話になってまいりまして、例えば、ホームページにアクセスして、いろいろ相談できないのかというようなお話も出てくるだろうと思います。日本語での相談対応というのは、現状でもメール等でできるような対応は整備をしておりますが、おのおの言語ごとに御案内を申し上げるところまではいっておりませんので、この御意見を本省にしっかり伝えて、全国でそういう対応ができるようにしてまいりたいと思っております。

また、外国人技能実習機構におきましては、発足当時から各言語でメールでの相談を24時間受けるということで運用をさせていただいております。外国人技能実習機構と労働局が綿密に連携をとらせていただいておりますので、そこは引き続きしっかり連携をする中で対応をさせていただければと思っております。以上でございます。

○小林会長 宮城委員から出されております働き方改革にかかわる国としての支援内容とその実績についてというのは、また機会がございましたら後日、資料提供等をお願いしたいと思いますが、宮城委員、1番目と3番目の御質問、御意見等への対応はよろしゅうございましょうか。

○宮城委員 はい、ありがとうございました。

○小林会長 事務局から与えられておりました50分を瞬く間に使い果たしてしまいました。働き方改革はまさに職場環境の整備であるということを実感させられています。労働者側から女性の働き方改革、そして多様な人材確保、これらを端緒にいたしまして御発言をいただきましたが、内容は働き方改革の全般にかかわっております。働き方改革の推進については、当初は、過重労働の回避に関する課題を優先的に取り上げて取組を行っておりますけれども、次年度からは同一労働同一賃金等がいよいよ活動の中心部分に入ってくる状況にありますので、審議を深めて、職場の環境整備に立ち向かっていかなければいけない課題がたくさん存在しています。

米田委員からは、働き方改革というのは労働者側だけの問題ではなくて、実は零細企業などにおいては経営者側にとっても実に大きな、深刻な課題を抱えているのだということを紹介していただきました。鳥取県に即して働き方改革の実相を明らかにして、課題に対する取組方法を突っ込んで審議していかなければならない状況にあることを、改めて理解をさせていただきました。

時間が参っておりますので、きょうの審議事項につきましては事務局において要点を整理して、下期の労働行政に役立てていただきたいと思っております。

では、これで本日の議事にかかわります審議は終わりにいたしまして、事務局に進行を戻させていただきます。ありがとうございました。

○山田総務企画官 小林会長、円滑に議事を進行いただきまして、ありがとうございました。

最後になりますけれども、事務局から1点だけ御連絡を差し上げたいと思っております。次回の審議会との関係でございます。次回審議会は、来年3月頃をめどとしまして、また調整をさせていただきたいと思っております。その時期が参りましたら詳細のほうを御連絡いたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局からの連絡は以上でございます。

それでは、本日は皆様、どうもありがとうございました。