

## 第36回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成31年3月11日（月）14時00分～16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 荒田鉄二 小林一 村上俊夫

労働者代表 坂本智津子 田中穂 長屋幸美 本川博孝 吉田孝博 吉田正

使用者代表 大沢忍 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 岩崎総務部長 周藤雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長

喜多見職業安定部長 岡本総務課長 山田総務企画官 藤田労働保険徴収室長

宮崎監督課長 仲濱健康安全課長 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 平井主任監察監督官

遠藤職業安定監察官 斎木雇用環境改善・均等推進監理官

### 4 議題

- (1) 平成30年度鳥取労働局行政運営状況について
- (2) 平成31年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (3) その他

### 5 配付資料

- (1) 平成30年度鳥取労働局行政運営状況
- (2) 平成31年度鳥取労働局行政運営方針（最終案）
- (3) 第13次最低工賃改正計画について
- (4) 平成31年度鳥取労働局行政運営方針（案）最重点施策
- (5) 最近の雇用失業情勢（平成31年1月）
- (6) 鳥取労働局における「外国人雇用状況」届出状況の集計結果  
（平成30年10月末現在）
- (7) あなたの会社の働き方改革！

- (8) 労働災害発生状況（速報）〔平成30年・平成31年〕
- (9) 治療と仕事の両立についてまずはご相談を！
- (10) 鳥取県産業保健総合支援センター（ご案内）  
地域産業保健センター（ご案内）

## 6 議 事

○山田総務企画官 定刻に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。よろしくお願ひします。

最初でございますが、本日は、8年前多くの犠牲者を出した東日本大震災が発生した日になります。会議に先立ち、東日本大震災及び県内においても昨年の豪雨により犠牲となられた方々の御冥福をお祈りするため、まずは1分間の黙祷をささげたいと思います。皆様御起立をお願いいたします。

黙祷。

〔全員黙祷〕

○山田総務企画官 ありがとうございました。御着席願います。

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、公益代表の足立委員、松島委員、安延委員の3名です。18名のうち15名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となり、本日の会議は有効に成立していることを御報告いたします。

それでは、ただいまから第36回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、事務局より何点か説明をさせていただきます。最初に、議事録、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きます。その中で、御発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきたいと思います。

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。2月27日から3月6日までの間傍聴の募集を行いましたが、希望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をお送りしています。これに加え、本日、会議次第と資料ナンバー4から資料ナンバー10、さらに追加の資料2種類をお手元に配付しております。不足、落丁等ございま

したら事務局からお配りさせていただきます。御確認をお願いします。

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　鳥取労働局、丸山でございます。本日大変お忙しいところ、当審議会の開催に当たりまして御出席を賜りありがとうございます。開催に当たりまして一言御挨拶を申し上げます。

本日御出席の委員の皆様には、日頃から鳥取労働局の行政運営に当たりまして御協力を賜り、厚くお礼申し上げる次第でございます。特に働き方改革の取組につきましては今年度当初から数次にわたりいろいろな要請をさせていただきました。会員に対する会報誌への掲載、それからセミナー、会議等での取組。さらには個別の企業への支援に対しても御支援をいただいたところでございます。厚くお礼を申し上げます。

さて、県内の雇用情勢について若干の御説明を申し上げます。毎月記者懇談会をさせていただいてプレス発表しているところでございますが、本年1月の有効求人倍率が1.65倍ということで、引き続き高い数字を維持しているところでございます。ただ、この内容を見ますと、留意すべきは有効求職者数の原数值で見ますと、平成30年12月までの前年同月比で6か月連続で減少しているという人材不足企業にとって大変厳しい状況にあるということでございます。1月には8,901人ということで、前年同月比より少し多くなりました。ようやく底を打ってきたのかなとは思いますが、引き続きこの減少傾向には十分留意していく必要があると思っております。

また、雇用保険の状況、特に被保険者数で見ますと、1月の雇用保険で適用になるという方の数でございますが、16万3,801人ということで前年同月比、こちらの比較をしますと、7か月連続で増加をしているということでございます。県内で働いている方が増えてきているという状況が継続している。しかしながら、雇用保険制度、数次にわたりまして雇用保険の拡大をさせていただいております。適用の範囲が拡大しているということで、一概に直ちにこの数字がこの伸び率でということではないのですが、いずれにしましても過去最高の値になっているというような状況の中で、雇用情勢は引き続き改善している中、人手不足の基調というのが今後も続くというふうに考えられるところでございます。

また、鳥取県が毎月発表しておりますが、推計の人口の数字、これによりますと平成31年2月は55万9,226人ということでございます。このうち生産年齢人口30万6,966人ということでございます。生産年齢人口は15歳から64歳までの方々の比率と

いうことになりますが、55.3%となっております。これはずっと減少傾向にあるわけでございます。このように人口の減少、それから少子化という構造的な課題を抱えております。これらの課題を解決し、誰もが一層の希望を持って働くことができる一億総活躍社会の実現というところに向けて、当局におきましても働き方改革を一生懸命進めてきていくところでございます。

働き方改革関連法との絡みではございますが、昨年12月28日には労働施策基本方針というのが閣議決定されました。この方針に基づいて進めてまいりることになるわけでございますが、この中で目指すべき社会としまして3点ほど上げております。1点目は、誰もが生きがいを持ってその能力を有効に発揮できる社会。2つ目には、多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会。それから、3点目に、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会。これらを目指してまいりることでございます。

今年度当初から働き方改革ということで、私どもも一生懸命取り組んできたわけでございますが、年度内の県内の状況を見ますと、やはり県内の企業の9割以上を占めます中小企業、小規模事業者の取組に対する支援というのが大変大きな課題になっているところでございます。年次有給休暇の取得促進、それから同一労働同一賃金などが喫緊の課題となっております。既にシフトの見直しだとかITの導入などによる時間外労働の短縮、それから年次有給休暇の取得促進を達成されて、必要な人材確保をしていただいているというような企業がある一方で、何から取り組んだらいいのかいまひとつよくわからないというような声も聞いており、悩んでおられる経営者の皆様もおられます。このため、労働局としては、地域や、それから業種の特性を踏まえた個々の企業に対する支援、これを一層強化していくかなければいけないと思っているところでございます。また、労務管理のみならず、さらに幅の広い取組を検討していただいている企業の皆様もございます。これらの支援というのを効果的に進めることが重要であると考えております。このため、本年度に引き続き来年度におきましても使用者団体の皆様、それから県、市町村の関係機関、さらには業界団体の皆様と連携を一層密にし、働き方改革の取組を鋭意進めてまいります。

また、今年度、各事業場におのおの監督官なり、また、委託事業で担当者を向けて、事業場の実情、それに対する働き方改革の取組と御相談をさせていただいている中で、働き方改革を進めたいけれども、どうもこの人手不足がネックになってしまって思うように進まないというようなお話を多くお聞きいたしました。米子地区や倉吉地区では有効求人倍

率が確か2倍を超えていというような状況にございますし、また、建設業、警備業、運輸業、それから福祉等の分野におきましては有効求人倍率が高止まりの状況にあるということでございます。申し上げましたように人手不足の基調は続くと見込まれます。企業の自由な自主的な働き方改革の取組をしっかりと支援するとともに、ハローワークによるマッチングの支援、それから魅力ある職場づくりの促進、さらに公的職業訓練の実施を通じた人材の開発と、これらにより労働生産性の向上というところについて支援をしていくと。このような取組の中で人材確保へ取り組んでいただくことが重要な課題と考えているところでございます。

私ども、本年1月には鳥取市と、外国人留学生の地元企業への就職などの取組の連携につきまして、強化をさせていただくような雇用対策協定を締結いたしました。また、琴浦町との一体的実施事業としまして、町の庁舎内にハローワーク倉吉の附属施設を設置し、より地域に密着した行政を展開しているところでございます。また、御案内のように、新たな外国人材の受入れにつきましては、深刻な人材不足に対応するため、一定の専門性技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる、これらの新たな在留資格が創設されたところでございます。本年4月から始まる受入れ制度が円滑に進むよう、当局といたしましても相談体制の整備、事業所訪問指導等を通じた啓発、指導等に取り組んでまいります。

最後に、以上申し上げたことに加えまして、労働災害の防止でございますとか、最低賃金の引上げなど、概括的に申し上げた内容を含めまして、当局の来年度の行政運営方針案を提出しております。

委員の皆様におかれましては、この後、各部室長から説明をさせていただきますので、その内容を踏まえまして、よりよい行政運営となるための御意見を賜りますようお願い申し上げ、私からの御挨拶とさせていただきます。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  それでは、議事に入ります。

鳥取地方労働審議会運営規程第4条に、会長は会議の議長になり議事を整理するとあります。ここからは小林会長に審議会の運営をお願いしたいと思います。

小林会長、よろしくお願いします。

○小林会長 御紹介をいただきました小林です。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

局長からお話をありましたように、我が国の労働行政は今大きな転換点を迎えております。働き方改革で就業構造にかかる大きな検討が引き続き行われておりますし、また、

出入国管理法の改正に基づく外国人労働者の迎え入れについて、4月から新たな局面に入ろうとしております。また、局長はあえてお話しになりませんでしたけれども、国会の論戦の中で勤労統計のあり方について大きな論議が行われております。勤労統計は、厚生労働省の業務にかかわるばかりではなく、労働の価値実現にかかわる観点から、各省庁が取り扱っております幅広い業務に関連を持っておりますし、また、福利厚生等を含めまして、私たちの日常生活にも実に大きなかかわりを持っている大事なものであります。たくさん政府統計がありますけれども、その中でもかなめの位置を占める基幹的統計の一つと言つてよろしいかと思います。ゆえに、この勤労統計ができるだけ早く正規の役割を健全に果たすように期待をしております。

それでは、本日の議題につきまして、お手元にありますように3つ掲げてあることを確認いたしまして、会議に早速入りたいと思います。冒頭に、議事録署名人の指名を行わせていただきます。

鳥取地方労働審議会は、鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき、審議会は議事録を作成して、その議事録には会長と会長が指名する委員2人の計3名が署名することになっております。また、議事録は公開原則となっているところであります。つきましては、会長のほか署名する委員といたしまして、労働者代表の田中委員、並びに、使用者代表の宮城委員にお願いいたしたいと思いますが、お二人、よろしいでしょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）どうぞよろしくお願ひいたします。

では、早速議事に入らせていただきます。本日は、行政運営に関する議題とその他を含めまして、3件を用意しております。審議会終了は4時を予定しておりますので、円滑な議事運営に御協力を賜りますようにお願いを申し上げます。本日の議題は、1つ目には平成30年度の労働行政の運営状況について、2つ目は来年度の労働行政の運営方針について、3つ目はその他となっております。それぞれの議題に即しまして、委員の皆様から積極的に御意見や御質問を頂戴したいと思います。そして、本日はそれぞれ3つの議題ごとに区切りまして、皆様から御質問や御意見を頂戴する形で議事を進行させていただきたいと思います。

では最初に、議事1の平成30年度鳥取労働局行政運営状況について、事務局から御説明願います。

○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。事前配付資料ナンバー1に従いまして、私のほうからは、最重点施策1の働き方改革実現のための労働環境の

整備と労働生産性向上のための支援、そして、重点施策3の年次有給休暇の取得促進について御説明申し上げます。失礼して座らせていただきます。

まず、資料の1ページ、労働者の待遇改善、多様な働き方の推進に向けた支援、業務改善を通じた労働生産性向上に向けた取組の支援でございます。時間の関係もございますので、前回の審議会以降の取組状況を中心に御説明をいたします。まず、要請についてですが、今年4月から働き方改革関連法が順次施行されますが、事業主が法に沿った取組を行い、円滑に法が施行されるよう3月に経済団体、事業主団体に対し一層の周知啓発を行っていただくよう要請したところでございます。また、働き方改革の取組を進めさせていただくためには、企業のトップの御理解とリーダーシップが重要であることから、企業トップに對し引き続き要請を行っているところでございます。

事業場への説明・要請等の3番目に記載しておりますが、労働局主催で働き方改革関連法説明会・個別相談会を1月、2月に県内3か所で開催をいたしました。個別相談会では、働き方改革サポートオフィス鳥取やよろず支援拠点の相談ブースを設け、改正法令に関する御相談だけではなく就業規則等の見直しや経営相談等、さまざまな御相談に対応したところでございます。この説明会を含めて働き方改革に関する支援策及び関連法の説明を1月末までに計155回実施し、約7,000事業場へ周知を行ったところでございます。局主催の説明会で実施いたしましたアンケートでは、約9割の方から理解できた、おおむね理解できたとの回答をいただいておりますが、いただいた御意見の中には「具体的にどのようにしたらよいかわからない、実務に沿った内容の説明を今後も複数回行ってほしい」ですとか、「特に同一労働同一賃金については理解が難しい、産業別に具体例を示して説明してほしい」といった御意見もいただいたところでございます。いただきました御意見を踏まえて引き続き丁寧な説明に努めてまいります。

続いて、周知・広報ですが、厚生労働省では関連法に関する情報を広く発信するため、2月後半にテレビCMや新聞広告等のメディアを活用した周知を行ったところです。当局におきましても、5つ目のございますように、ケーブルテレビを活用した周知を行ったところでございます。

続いて、資料の2ページに参ります。働き方改革サポートオフィス鳥取の活動実績をお示ししております。事業主団体の御協力により、オフィスの説明の機会を設けていただく、また、とつとり働き方改革支援センターと鳥取市との共催で説明会を開催するなど、1月末現在で延べ66回説明を行っております。また、1月末までに361件の個別相談に対

応したところでございます。御相談の内容ですが、施行時期が迫っております年休の取得義務に対してどのように対応したらよいかというような御相談や、時間外労働を削減するためにどのような手法があるのかなどの労働時間等の労務関連に関する相談が多くなっております。同一労働同一賃金につきましては、ガイドラインが昨年末に策定されたこともあります。サポートオフィスでは、個々の企業の状況をお聞きいたしまして、例えば年休の取得の少ない企業に対しては、計画的付与制度の導入をアドバイスし、導入に伴う労使協定や就業規則の整備について説明をする。時間外労働の多い企業に対しましては削減のための手法を複数提示し、それぞれの人物費の比較表を作成してメリット、デメリットを説明するといったきめ細かな支援を行っております。また、御相談の中には、経営上の問題ですとかメンタルヘルスに関することもお受けすることがあります、その場合には適切な相談機関であるよろず支援拠点ですとか産業保健総合支援センター等の活用を促しているところでございます。

続いて、鳥取働き方改革推進会議の開催でございます。県全体で働き方改革を推進していくためには、関係機関と一層の連携を図り、取組を進めることが重要でございます。今年度第2回目の会議を3月20日に開催することとしております。

3ページの労働時間に関する法制度の周知につきましては、後ほど労働基準部長より御説明申し上げます。

4ページをご覧ください。働き方改革の4点目は、女性の活躍推進でございます。女性活躍推進法では、労働者が301人以上の企業に対して行動計画の策定を義務づけ、また、300人以下の企業に対しては努力義務しております。女性活躍推進法は平成28年に施行されましたが、努力義務企業からの届出がまだまだ少ないとから、101人以上300人以下の努力義務企業を中心に積極的に行動計画の策定の働きかけを行ったところでございます。2月15日現在の策定届の状況ですが、301人以上の義務企業が45社で、100%の届出、300人以下の努力義務企業では32社の届出となっております。このうち101人から300人以下企業は18社となっております。現在、当局管内では、101人から300人以下規模の企業は200社と把握しておりますので、101人から300人までの企業の行動計画策定率は9%でございます。今年度の新規策定届の状況ですが、23社からお届けをいただきました。内訳は、301人以上の義務企業が1社、101人から300人以下15社、100人以下7社でございます。女性が活躍できる環境整

備のため、引き続き行動計画の策定勧奨等に取り組んでまいります。

資料は少し飛びますが、11ページをご覧ください。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止の一つとして、年次有給休暇の取得促進を掲げております。県内の年次有給休暇の取得率は5割を下回っており、政府目標とする7割には遠く及ばない状況でございます。このため10月の年次有給休暇取得促進期間に加えて、ゴールデンウイークや夏季、年末年始といった年休を取得しやすい時期を捉え、取得促進に向けて労使団体への働きかけや、職員、コンサルタントによる個別企業訪問による支援等を実施したところでございます。30年度のアンケートにつきましては、31年2月末を回答期限として実施し、現在集計中ですので、本日は数値をお示しできることを御了承いただければと思います。アンケート結果につきましては、3月末に速報値を取りまとめる予定としております。私からは以上でございます。

○高橋労働基準部長 続きまして、労働基準部長の高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

雇用環境・均等室長と同じように、前回の審議会で御説明させていただいた内容は極力割愛して御説明したいと思います。まず、こちらの資料の3ページをご覧いただきたいと思います。監督署の労働時間相談・支援班の取組につきましては、前回御説明させていただきましたが、1月末時点で集団指導が12回、181事業場を対象として、経営者団体様などと連携して実施した説明会は109回、3,796事業場を対象としてそれぞれ実施したところでございます。また、訪問支援は希望のございました309の事業場に対して実施しております。

前回の審議会におきましても御説明、御紹介させていただきましたが、今回も訪問支援でお伺いした御意見などにつきまして、差し支えのない範囲で御紹介させていただきたいと思います。まず、事業場の現状としましては、やはり人員不足、それから人材不足であるという現状を訴えるものが最も多く、次いで年休の取得率が低調であるという御意見が多数ございました。働き方改革として事業所で取り組んでいる取組としましては、前回の事例に加えまして建設業界の完全週休2日制実現を踏まえた勤務日数の削減、それから、時間外労働削減のための毎週1回のノーリミテッドの導入。そして、同一労働同一賃金に対応し、人手不足を解消するためのパート、アルバイトの正社員化推進。それから、22時以降の深夜時間帯の在社の禁止、こういった取組がございました。

また、年休の取得促進に関しましては、年休の完全取得を目指し、1人が複数の仕事を

こなせるように育成し、多能工化を図るというもの。町内での祭りなどの行事があるときに年休を活用するように勧奨したというもの。それから、仕事の閑散期に年休の一斉付与や計画的付与を活用したというもの。そして、年休の取得に関して労働者の方の希望を優先することを徹底し、取得しやすい職場環境を整えたことで定着率の大幅な向上に繋がったといった御意見がございました。また、年休の取得促進や労働時間短縮の阻害要因となっているものについての御意見としましては、陸上貨物運送業においては、荷主の都合で荷積み、荷おろしの待ち時間が長くなっている。それから、荷主から当日の仕事を依頼されることがあるなどの御意見。それから、これは前回もございましたが、公共事業の年度末に集中した仕事の発注のあり方といったような御意見があったところでございます。そしてまた行政に対する意見、要望といたしましては、自動車販売業では車検業務が2月、3月に集中する傾向があるために、車検の時期が分散するよう受検期間を延長するなど車検制度を見直して欲しいというもの。それから、ハローワークに求人を出しても人が来ない、ハローワークでも年休の取得率が高い事業所や時間外労働の少ない事業所のランキングを発表するなど工夫して働き方改革を推進する企業を後押ししてほしいというもの。それから、病院がやっていないときでも認定薬局は開業するよう国から指導されており、労働時間短縮の流れとは逆行しているように感じるので国の施策にも統一感を出してほしいというもの。それから、障害者の就労支援については、県から助成金は出ているが、その金額は年休取得を予定した金額とは思えず、国と県の制度に乖離を感じているといった御意見がございました。

次に、訪問支援を御活用いただきました方々から理解、促進に役立ったという御意見を頂戴しているとこであります。何件か事例を紹介させていただきますと、パート労働者を含め、年休の取得が管理できないとの御相談に対しまして、リーフレットを交付し、計画的付与の導入や取得向上結果の設定など、取得しやすい環境整備について御紹介したという事例。それから、人手不足が深刻で、スキルのある人を雇用したいとの御相談に対しましては、高齢者の雇用促進につながる助成金を御紹介し、若年者の人材育成のプランの作成などによる社員教育をアドバイスし、高齢・障害・求職者雇用支援機構を御紹介したという事例。それから、短時間の非正規労働が多く、不合理な待遇差について詳しく知りたいとの御相談に対しましては、同一労働同一賃金ガイドライン合理性の判断ポイントを御説明し、併せて最高裁の判例、ハマキヨウレックスの事例などなどを御紹介した事例。それから、長時間労働の改善について、設備の改良等の御相談があり、働き方改革支援ハ

ンドブックを交付した上で時間外労働等改善助成金などの助成金の簡単な御説明と窓口を御案内した事例。それから、企業からの御要望に応じまして、働き方改革サポートオフィス鳥取の担当者と同行し、働き方改革へのアプローチの手法や助成金などの制度について詳細に御説明したという事例などがあったところでございます。なかなか労働局だけでは解決できない問題もございますが、貴重な御意見を頂戴しておりますので、今後も関係機関と連携を図りつつ厚生労働本省に届けるものは届けるとの姿勢で、引き続き中小企業、小規模事業者に向けた支援に丁寧に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、10ページをお開きいただきたいと思います。こちらは労働災害防止対策の推進でございます。第13次労働災害防止推進計画に基づく目標を達成すべく各種取組を実施してきたところでございます。平成30年の休業4日以上の労働災害の死者は1人で過去最小となったところでございますが、休業4日以上の死傷者数は2月末現在で524人となり、目標を大きく上回ってしまったところでございます。

その原因としましては、災害全体の27%を占めております転倒災害につきまして、やはり設備の改善、安全教育などの組織的な再発防止対策が講じられておりませんで、その原因を個人の行動と捉えていること。特に冬季の降雪、凍結などによります転倒は全体の31%を占めているところでございます。そして2点目、道路貨物運送業も多かったのですが、やはりこの業種につきましては荷役作業中の墜落、転落防止措置が不十分なことなどにより、やはり荷台から等の墜落、転落災害が増加したことなどが要因となつたものでございます。これに対する取組としましては、まずは転倒災害についてはSTOP転倒災害プロジェクト、それから、「安全「見える化」とつとり運動」などの取組を周知啓発し、事業者の方々の取組を推進し、労働者の方の安全意識を高める取組。それから、冬季の転倒災害の防止を図るため、リーフレットを作成した上で事業主の方や事業者団体などに配付、交付をするほか、鳥取県と連携しまして降雪、凍結が予想される場合に、あんしんトリピーメールの配信にて転倒防止を呼びかける取組などにより、事業者や労働者に対し集中的な取組を実施したところでございます。これに対しまして、事業者の方々からは、例えば施設内から外へ出るドアに冬季の転倒災害防止のリーフレットを貼り労働者に注意を促したもの。それから、坂道となっている屋外通路に手すり付の階段を設置したというもの。そして、敷地内の凍結箇所に注意表示を提示したなどの取組を確認しているところでございます。また、陸上貨物運送業に関しましては、災害防止団体の要請や事業者への要請、それから自主点検、そして荷主への災害防止研修を実施したところで

ございます。

平成30年の労働災害は増加しておりますが、平成31年の労働災害は、本日配付資料にございますとおり2月末現在の死傷者数は46人と、前年同期と比べまして34人、率でいいますと42.5%減少となっております。引き続き少しでも労働災害が減少しますよう関係団体や関係機関とも連携をとりながら、この死傷災害が増加している業種や、それから災害傾向を踏まえた労働災害防止にしっかりと取り組んでまいりたいと思っています。

引き続きまして、14ページをご覧いただきたいと思います。こちらは治療と仕事の両立支援でございます。前回の審議会で鳥取県地域両立支援推進チームによる会議を11月2日に開催したところまで御説明をしておりますが、その後、会議で決定いたしました新たなリーフレットを作成し、推進チームによる両立支援セミナーを2月13日に開催したところでございます。本日配付しておりますリーフレットは、推進チーム会議の意見も踏まえながら、実際の事例を2点掲載したところとなっております。

最後は15ページをご覧いただきたいと思います。こちらは、メンタルヘルス対策の推進でございます。ストレスチェック未実施事業所に対する指導を実施したほか研修会による取組の必要性などを御説明したところでございます。引き続き、医師会、それから労働者の健康確保やメンタルヘルス対策などの産業保健活動を支援する鳥取産業保健総合支援センターの協力を得つつ、各種説明会において周知、広報に取り組んでまいりたいと思っております。私からは以上でございます。

○小林会長 済みません。今、平成30年度の実績で、労働災害等について口頭で説明があったのですが、本日この基礎資料をいただいていますよね、参考までにここを見てくださいという箇所をここで補足していただけますか。簡単でいいです。

○高橋労働基準部長 失礼しました。平成30年の労働災害につきましては、当日配付資料の8番、それから31年の労働災害の速報につきましてはその2ページ目のところに綴っておりますので、またご覧いただきたいと思います。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、3人目の報告になります。よろしくお願いします。

○喜多見職業安定部長 職業安定部、喜多見でございます。私からは、インデックス資料の1、資料の5ページから7ページまで、県内ハローワークにおける業務実績の状況と、冒頭労働局長からも申し上げました、本年1月に行いました県内地方公共団体との新たな

連携について御説明を申し上げます。

まず、資料の5ページから7ページでございます。私どもハローワークの基本機能、仕事を探しておられる求職者の方に対してハローワークでお受けして公開しております求人を紹介し就職いただいたという数字。そして、②番であります県内の各企業からいただいたおります求人に対してどの程度求人の需要を充足できているかという部分でございます。

まず、常用雇用の就職件数、これは正社員就職も有期雇用の就職も含むもので、臨時求人の就職は含まない数であります。今年度目標1万1,198件に対しまして、1月末の時点での実績8,663件、進捗率は77.4%、進捗の目安としては8割を超えたところでしたが、件数ありきではないと考えておりますが、指標的には少々及ばない、そういう状況でございます。県内東中西、鳥取、倉吉、米子それぞれの地域ごとの特性というものは特段ありませんで、押しなべて同様の傾向が見られるということでございます。②番の求人充足の件数1万903件につきましても、同じく1月の末現在時点でありまして達成率は77.5%と、就職件数同様進捗状況、指標的には少々物足りないという状況であります。いただいた求人の充足と、仕事を探しておられる方が少しでも希望する条件の就職実現に結びつけることという意味では、県内の有効求職者原数値、本日お配りしております当日配付資料のインデックス5のほうに、最近の雇用失業情勢ということで、最新の公表資料、A4版横1枚紙でつけておりますけれども、県内の有効求職者原数値で現在9,000人弱、8,000人台という状況に対しまして、いただいている求人が約1万6,000件ございます。圧倒的に求職者のほうが少ないということでございまして、仕事を探す環境としてはこの上ないくらい良い状況ということありますけれども、人材確保が困難な企業というのは相変わらずあるということだと思っております。私が鳥取に参りましたのは平成28年4月ですが、私が鳥取に参りましたときは有効求職者の数は9,000人台であります、片や求人が1万5,000人弱でしたので、益々乖離が出ている、求職者の減少傾向は底が見えているのかなと思いつつも予断を許さない状況だと思っておりますし、求人は増加傾向が続いている、人材が確保できる求人と確保できない求人の差というのは益々広がりを見せているのではないかと、そういう状況であります。ハローワークで公開しております求人に対する、ハローワークにお越しになる求職者の方からの反応を、求人をお預かりしている中で、いかに求人企業の皆様にお伝えして、応募者が増えるような求人内容としていただくかというのを今年度重点的に取り組んできたつもりでありますけれども、なかなか数字が追いついていないというのが実情、現状で

あります。また、求職者の方々につきましても、企業と求人の情報、そして魅力をよりきめ細やかにアピールして知っていたらしく、ハローワークの会議室を使って毎週非常に小規模の企業説明会と面接会というものを小まめにやっておりますけれども、いきなり面接会、選考というよりは、まずは企業PRをハローワークを使っていただいて一層強化できないか、まだいろいろなことができるのではないかと、そういうことが今後の課題だと思っております。

続きまして、資料6ページでございます。雇用保険受給者の早期再就職件数、失業されても雇用保険給付を受けられる中で、なるべく早く再就職をしていただけ、そのほうが就職的にもトータルで見るといいですし、就職活動の結果というのも早いうちに、鉄は熱いうちに打てということで、そういう取組を重点的にやってきました。就職活動が長期化しないための優先的な就職支援の目標ということでございます。今年度、3,010件の目標に対しまして2,435件、8割少しということで、指標的にはまずまずでありますけれども、個人の就職実現というのは就職ありきではありませんので、一人でも多くの方に満足して長く働いていただけるような就職の実現というものを念頭に置いてやっていくべきと考えております。

続きまして、資料6ページ④及び資料7ページの⑤、正社員関係でございます。正社員求人の確保と正社員就職の実現に向けた目標設定、指標に対する実績でありますけれども、正社員求人2万8,052人に対して、2万2,906人、指標の進捗的には8割を超える程度。人材確保が難しい現況でありますので、フルタイムだけれども期間の定めがある求人などをハローワークでお預かりする際には、期間の定めをなくして正社員求人を出されてみてはどうでしょうかという推奨をハローワークのほうで求人企業に対してさせていただいております。ちょっと様子を見てという方も当然おられますけれども、まずはそういうことで、もしかしたら正社員、期間の定めのないほうが応募者が増えるかもしれませんよということは今重点的にやっているところであります。それで求人に対する応募者が増えるのであればそうしようかという企業も多く、正社員求人としてお受けすること自体は現在それほど困難なことはないと思っております。先ほど申し上げた県内各ハローワークで公開しております有効求人件数、約1万6,000件のうち正社員求人の数は大体6,600で6,000半ば程度で推移しています。前年同月比で6%ほど数字は増えている反面、有効求職者9,000人弱のうち正社員を希望される求職者は約5,700人、月ごとに多少の変動はありますけれども大体6,000人弱であります。前年同月比で0.

6%と減っている状況でございます。

続きまして、最後に資料の8ページ及び9ページについて御説明を申し上げます。本年1月に県内市町村との新たな連携施策ということで2つの打ち出しをいたしましたので御報告をいたします。まず8ページでございます。本年1月に鳥取市と労働局、ハローワークの三者で、雇用対策協定を締結いたしました。私ども、特にハローワーク、鳥取公共職業安定所と鳥取市とでは、従前から近く、市役所駅南庁舎の地下フロアにハローワークの常設窓口というのを29年10月に設置するなど、特に福祉事務所との、基礎的自治体が有する福祉機能との連携に重点を置いてまいりましたが、今後はこれに加えて鳥取市内にある2大学に通われている留学生の方を鳥取市内の企業に、特に鳥取市内にある企業のところで、特に海外展開を現在図っている、または図る予定のある企業に就職をしていただき、海外展開へのキーマンとなっていただく、そういう人材の確保というものをを目指して、来年度、労働局、ハローワークと鳥取市が具体的にいろいろやっていくということを考えております。これから具体的な事業に係る協議会というのをやる予定であります。3月中にやる予定で計画を進めていたのですけれども、市議会等もあり、4月の開催になりそうかという方向でございます。

最後が9ページでございます。琴浦町役場の中に、私どもハローワーク倉吉の常設窓口を本年1月に設置いたしました。2月中の実績で延べ200名を超える方に御利用いただきまして、職業相談の件数だけでも2月だけで100件を超えるということで、かつ2月中に利用されてここで就職を決めた方というのが16名いらっしゃいます。ということで実績的にはますますかなと考えております。また、琴浦町をはじめ近隣の事業所からも求人の申込みや御相談などをこの窓口、琴浦町の窓口でお受けしております、こちらも徐々に、2月だけで町内4事業所からこの窓口で求人の申込みをいただきました。琴浦町から倉吉まで20キロほどありますので、特に東伯、赤崎エリアの方々には特に利用しやすい施設ではないかと思っております。琴浦町との連携によるさまざまな事業やイベントというのを現在、企画しております、来年度以降できるものからいろいろとやっていこうと考えております。私からは以上でございます。

○小林会長 以上、三人の担当の方から、平成30年度鳥取労働局行政運営状況について報告をいただきました。ありがとうございました。

ただいまの報告につきまして、委員の皆様から御質問や御意見を頂戴したいと思います。なお、テープ起こしの関係から、発言される前に御氏名を添えていただけるとありがたく

思います。

それでは、御発言をどうぞよろしくお願ひします。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 労働者委員の田中でございます。まず、日々労働者のため各方面でいろいろな施策に取り組まれてることに敬意を表したいと思います。

2点ほどお伺いいたしますけれども、労働災害の関係でございます。労働者にとって心と体が健康な状態で働くということは何よりも最優先すべき事項と、常に私も指摘をさせていただいております。その中で、2月末現在で1人亡くなられて、524の方のがけがをされたという御報告をいただきました。思い起こせば、13次防の初年度の年という受けとめをしておりまして、その目的、目標にも達していないということでございます。12次防からずっと同じ報告でございまして、基準部長からは、いろいろ施策を展開していると。また、今年は雪が降らなかったから転倒も少なかったというようなこともございましたけれども、私がお尋ねしたいのは、こんな524の方で労働安全衛生法、これに違反して災害が起きた件数の割合はどの程度あるのか。そこらをやはりもうちょっと深掘りに調査研究を深めて対策を講じていかないと、また5年間、13次防は目標を下回ることができませんでしたと同じような取組になるかと思うのです。もうちょっとそういう深掘りの施策を展開するべきだと思いますけれども、これについていかがお考えなのかということが1点。

それから、安定部のほうですけれども、今非常に雇用環境がいいということで、非常に目標で苦労されているのもわかりますけれども、その中でも特にハロートレーニングにおいては、やはり国のセーフティーネットワークでの訓練でございますから、決して、目標は低うございましても、これを止めることなく、必ずやまたもっともっと必要な時はやってきますから、今しっかりと土台を作つていただいて、このハロートレーニングの充実、強化ということも、これは要望として発言をさせていただきたいと思います。以上でございます。

○小林会長 事務局から回答をお願いします。

○高橋労働基準部長 今、田中委員御質問の安全衛生法違反の関係につきまして、労働基準部長の高橋から回答させていただきます。

現在、労働災害を減少させる取組としまして、災害発生状況から法違反が認められると考えられる災害につきましては、必要に応じまして災害発生を契機とした指導を実施して

いるところでございます。災害を減らすという目的に照らしまして、アプローチすべき対象を抽出するために必要な分析はしっかりと行い対応しているところでございます。例えば、墜落災害では手すりがないなど法違反が原因と考えられるものが多く、指導の対象とするとか、また、転倒災害につきましては、滑った、転んだという行動災害が多うございまして、これらには法違反がなかなか認められないと考えられるものが多いために、指導の対象とはしていないところでございます。また、全ての労働災害について、指導の対象としているわけではございませんので、なかなか労働災害全数、今回の524件に対する違反率等々は出しておりませんが、私どもで収集しておりますこの524件につきましては、それぞれ死傷病報告等を分析した上で、また同じような災害がないように分析し、次の施策に生かしていきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○小林会長 どうぞ。

○田中委員 済みません、時間をとって。以前の審議会でその当時の基準部長さんが、12次防の災害件数のときに報告を受けたのですけれども、7割は労働安全衛生違反が見受けられるというような答弁をされたのを明確に記憶しているのですが、そのぐらい多いのではないかかなという思いで、把握していないと言われましたけれども、もうちょっとやっぱり深掘りをやるべきではないかなと。多分このままでしたら今年も達成できませんでした、来年も達成できない、何のための13次防かということを、そんな目標だったら立てないほうがいいではないかと思うぐらいのことがずっと続いているものですから、もうちょっと分析の深掘りということを検討してみていただければという思いで発言をしておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○高橋労働基準部長 今、田中委員から御意見をいただきましたので、今後もしっかりと分析した上で対策を講じていきたいと思います。

○小林会長 課題となりますけれども、真摯に受けとめていただければと思います。

はい、御発言ですね。

○喜多見職業安定部長 田中委員から、公的職業訓練について大変心強いエールをいただきまして本当にありがたいと思います。私どもが主催する、小林会長をはじめ米田委員も御参加いただいております訓練協議会のほうでも大変さまざまな貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。

現在、求人のほうが求職者より多い状況ということで、職業訓練を経なくとも就職が非常にしやすい状況ゆえに、訓練の需要とか充足というものがなかなか苦しい、ひいては職

業訓練の維持、縮小ということも見直されることもあり得ると大変危惧をしております。ただ、当然景気の変動はありますし、急遽大量離職、大量失業というものがあった場合に、いざ職業訓練を県内でやろうというときに教える先生、施設、そういうたるものがないと大変困るわけでありますから、そこはセーフティーネットとしての側面、また、訓練、失業されている方のみならず在職者に対するスキルアップということも含めて、鳥取県庁、ポリテクセンター、関係機関含め、引き続き御意見を賜りながら進めていきたいと思っております。

○小林会長 今は田中委員からの2点目の御意見に対する回答でございました。引き続き委員の皆様から御質問、御意見を頂戴します。いかがでしょうか。

では、吉田委員、どうぞよろしく。

○吉田（孝）委員 委員の吉田孝博でございます。事前配付資料の中で、事前に質問等をお送りさせていただいていたのですが、その回答がなかつたということで、ちょっと質問をさせていただきます。

1点は、先ほど田中委員さんの発言にも関係あるのですが、労災だとか、10ページ、11ページですか、監督署においていろいろ違反等で指導しているという中で、指導した結果、それが改善されたのかどうなのかということの後追いでの点検といいますか、その辺のところの追跡調査みたいなことをやられているのかやられていなかの、もしやられているのであれば、どの程度の改善が見られているのかというようなことの資料があればお示しいただきたいということをまず事前の質問で上げさせていただいております。

それから、もう1点は、就職の関係で確かに求人は多いということで、しかし一方では数字的にはこの求職者、非常に求人に対して少ないということですが、それでもかなりの求職者の数字があるという中でマッチングしない理由といいますか、その辺のところの細かい、なぜマッチングしないのかというところの分析といいますか、そういうことを調査してわかつておられるのであればお示し願いたいということで質問させていただきました。先ほどありましたように、正社員の中でも期間の定めがあるような場合、それを無期にというようなアドバイスをするということがありました、その他、具体的な労働条件とかそういうことが求職者側と求人側とちょっとミスマッチするというような、そういういった例が多いのかどうなのか、その辺のところの分析の結果といいますか、あればお示しいただきたいと思っております。

○小林会長 今2点について照会がございました。回答をよろしくお願ひします。

○高橋労働基準部長 今、吉田委員から御質問がございました指導した結果の改善状況につきまして、労働基準部長の私から御回答いたします。

指導した事案につきましては、原則是正または改善されることを確認することとしておりまして、改善が確認できない場合には、再度指導監督を実施しているところではあります。ですから、基本的には、全数是正させている状況でございます。

○喜多見職業安定部長 ただいま吉田委員から御指摘、御質問がありました件についてお答えさせていただきます。

当日配付資料のインデックスの5をお手元に御参照いただければと思うのですが、最近の雇用失業情勢、平成31年1月分、最新の公表分でございます。この左下に雇用関係主要指標という部分がございまして、正社員の有効求人人数、正社員の有効求職者数、正社員有効求人倍率というのがありますとおり1.16倍、鳥取でも1倍を超えるようになりました。月ごとに変動はございますけれどもおおむね1倍を超えていたという状況が続いております。時には全国平均より高い状況もあるということで、1倍を超える超えないということは、正社員を求める方と正社員の求人の数とほぼ均衡しているという状況、数字的にはあります。ただ、実際御指摘のありましたとおりマッチングということになりますとなかなか、ちょうど1倍だったら数字的にはちょうどいいのではないかということは当然あるのかもしれないですが、実際就職を決められる方、個別のマッチングがうまくいかないということは当然ございます。正社員、有期の求人を例えば正社員化しただけで、実際すぐ応募が増えたのか、充足があったのかというと、それはもうどうしても個別にはそういうものはあるものないものというものがございます。これだけやはり売り手市場といいますか、求人が増えてくる状況、正社員も増えてきている状況だと、やはりこれは統計的なものというか明示的なものはないのですが、ハローワークの窓口の話から複数聞くところですと、やはりもっといい求人が出てくるのではないかとか、求人条件がもうちょっとよくなるのではないかという期待があるというところがあるということは聞いております。正社員求人が増える反面、求職者数、正社員を希望する人というのは僅かながら減っているということあります。なかなかマッチング、個々の希望する条件、休暇、賃金、いろいろな待遇がございますけれども、それにどれだけマッチング、要望、求人の改善が図られるか、そのためにハローワークが何ができるかということを引き続き考えていかなければならぬと思っています。

あと、もう1点、一つの正社員の関係でございますと、正社員の就職ということで、や

やはり女性の就業が進みますと、例えばフルタイムで週40時間働くのは厳しいけれど、子育て、介護、家庭の事情等で週1日だけ、2日だけとかそういった隙間で仕事をしようと考える方等も増える傾向、当然さまざまな事情があると思います。可能な範囲で、細切れでも、そういう傾向は人手不足の現状下にとって大変ありがたいと思っていますけれども、個人が可能な範囲内でスポット的に仕事をする方というのは徐々に増えている。もともと鳥取県というのは女性の就業率が全国でも高い位置付けですが、今後も引き続きキープされる傾向というのは見えるのかなと思っています。

それと、あと高年齢者であります。特に60歳を過ぎて働くということが目に見えて増えています、数字上です。国、ハローワークに求職登録している人の数で、新規求職登録した人の数は、平成25年度に県内で3.8万人いらっしゃいますが、うち60歳以上の割合が約13%がありました。平成25年における60歳以上の求職者割合13%。片や平成29年度の比較が18%を超えていましたから、高年齢者、60歳以上が5%ぐらい増えているということになります。また、国、ハローワークの紹介で就職した人の件数でありますけれども、これも25年に60歳以上で8.4%。片や29年度の実績で見ると12.3%、4%ぐらい増えていると。高年齢者の方が望む働き方というのは必ずしも正社員第一でという傾向ではないことから、高年齢者の活躍、就職、先ほど女性の就業を申し上げましたけれども、正社員就職の件数自体が上がりにくいという傾向があるものかと思っています。全ての方が自分の希望に近いスタイルでの就職に繋がることが第一ですので、正社員の求人、就職件数、数字を追い求めるという一方で、そういった意味で若干矛盾しているところもあるのかなという気はないこともないとは思っています。求職者、全体の減少傾向というのがある中で、昨年以上の件数をというのはなかなか現実的に難しい面もあると思っていますが、反面、正社員を希望しつつも非正規雇用で仕事をしている、いわゆる不本意ながら非正規、不本意非正規とくくられる方々に対していかに職業訓練、助成金などのツールを使って就職していただく、定着していただくかというのは本質的な挑戦であり課題だと思っています。以上です。

○吉田（孝）委員 濟みません、6ページの一番下に書いてあるように、その求職者ニーズにマッチした求人開拓というようなことが書いてありますが、その求職者ニーズというものの中身の分析をしていただきたいと思うのです。それがいろんな要素はあるのだろうとは思うのですが、例えば正規であるとか非正規であるとか、正社員であるとかそうではないということもあるのだろうと思いますが、やはり労働条件の問題だとか、その辺でど

ういうニーズが一番といいますか、高いのはどういう中身なんだというのを実際の例ええば求職者で、例えば今回見送ったというような方が、何がだめだったのか、こここの事業所の求人でどこがだめだったのかというようなことの中身をいろいろ手間はあるだろうと思いますけれども、その辺の資料を集めていただければ多少なりとも求職者に沿ったような格好での求人、出す側のほうの指導みたいなこと、アドバイスもできるのではないかなどという具合に思っているんですが。ぜひお願ひしたいと思います。

○小林会長 ありがとうございました。

正社員の採用にかかる求人側と、それに対する求職者側、両者間のマッチングをできるだけ高い効率をもたせて実現させていきたい、そのためには必要な手立てを十分講じていただきたいという要望として受けとめていただければ幸いです。

時間の都合もありますので、平成30年度の行政の取組状況について、まだ御意見、御質問があろうかと思いますが、それらを取り扱う十分な時間がありません。次の平成31年度運営方針の説明を受けてから、もしございましたら、関連づけて御発言をいただければ幸いです。

では、議題（1）についてはこれで区切らせていただきまして、続いて、議案の2つ目、平成31年度鳥取労働局行政運営方針（案）について、御説明をいただきます。

では、事務局から説明をお願いします。

○周藤雇用環境・均等室長 31年度の行政運営方針（案）について御説明を申し上げます。資料は、当日配付資料、インデックスナンバー4の平成31年度鳥取労働局行政運営方針（案）最重点施策をご覧いただければと思います。

1ページに来年度の最重点施策を記載しておりますが、来年度は大きく2項目ございます。1つ目が、働き方改革による労働環境の改善と労働生産性の向上、2つ目が、多様な人材の活躍促進と人材確保支援でございます。1つ目の働き方改革による労働環境の改善と労働生産性の向上では、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、長時間労働の是正をはじ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等、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保、第13次労働災害防止推進計画に基づく労働災害の防止、そして、治療と仕事の両立支援でございます。

そして、2番目の多様な人材の活躍促進と人材確保支援では、多様な人材の活躍促進、人材確保対策の総合的な推進、ハローワーク窓口におけるキャリア・コンサルティング能力の向上を掲げております。

30年度の運営方針との比較ですが、資料の一番最後の13ページをご覧いただければと思います。平成30年度の運営方針におきましては、行政分野ごとに最重点施策を設けておりましたが、働き方改革などのように1つの行政分野の枠におさまらない施策が見られるようになったことから、31年度につきましては、施策ごとに整理することいたしました。また、30年度につきましてはそれぞれ数値目標をお示ししておりましたが、年次有給休暇の取得率ですとか所定外労働時間数等目標に対する進捗状況について、年2回の審議会で御説明できないこともございます。また、目標のための取組となれば、結果として数字ありきで業務を推進していると思われるがちになることから、必要なものについては定めてまいりますが、基本的に数値目標の設定をしないこととしております。

それでは、それぞれの項目の内容について御説明をいたします。私のほうから、1の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と、(3)雇用形態または就業形態にかかわらない公正な待遇の確保について御説明をいたします。

まず、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が、2ページをご覧いただければと思います。働き方改革関連法につきましては、今年の4月から順次施行されますが、県内の9割以上を占める中小企業・小規模事業者の方々に関連法の趣旨、内容について十分に御理解いただき、関連法に沿った取組を進めていただくためには、中小企業・小規模事業者に対する支援が重要となっております。このため平成31年度におきましては、各種支援策の積極的な周知と利活用の促進、そして、働き方改革サポートオフィス鳥取による積極的な支援、また、鳥取働き方改革推進会議を通じて機運の向上をより積極的に支援を行ってまいります。

まず、助成金についてですが、厚生労働省では中小企業・小規模事業者の取組を支援するため、時間外労働等改善助成金や業務改善助成金、キャリアアップ助成金等をはじめとするさまざまな助成金制度を設けております。来年度の助成金の内容につきましては、現在審議中でございますが、内容が確定され次第、説明会の開催等あらゆる機会を活用して積極的に周知し、利活用の促進を図ってまいります。なお、周知に当たりましては、厚生労働省の支援制度だけではなく中国経済産業局や鳥取県とも連携し、幅広い支援制度の内容の周知を行うこととしております。また、今年度より働き方改革に関する相談支援のためのワンストップサービス拠点として、働き方改革サポートオフィス鳥取を設置しておりますが、来年度におきましても引き続きサポートオフィスにおいて長時間労働の是正や同

一労働同一賃金への対応、生産性向上による賃金引上げ、人手不足への対応等、働き方改革全般についてさまざまな御相談に対応し、就業規則や賃金規定の見直し、助成金の活用などについて専門家が無料で個別企業を訪問し、アドバイスを行うといった個別訪問支援を積極的に行ってまいります。併せて各地域においてセミナーや出張相談会を開催し、法及び支援策の周知を図るとともに個別相談に対応するなど、きめ細かな支援を行ってまいります。また、働き方改革を推進するためには、関係機関、関係団体との連携が重要でございます。これまで、鳥取働き方改革推進会議の開催等を通じ、関係機関の皆様の御協力のもと働き方改革に取り組んできたところですが、引き続き、地域の中小企業等の状況や取組課題を共有し、県内の労働環境や待遇の改善等に向けた機運がさらに高まるように推進してまいります。

続いて、7ページをご覧いただければと思います。7ページは、雇用形態または就業形態にかかわらない公正な待遇の確保についてです。パートタイム・有期雇用労働法は、大企業では来年2020年4月から、中小企業については再来年の2021年4月から施行されます。また改正労働者派遣法につきましては、規模にかかわりなく2020年4月から施行となります。施行まで約1年から2年と少し期間はございますが、事業主は施行までに自社の正規労働者、非正規労働者の待遇を確認していただいた上で、不合理な待遇差がある場合には、就業規則の見直しや賃金規定の見直し等の対応が求められます。このため、説明会の開催や関係団体等の会合を活用した周知・啓発、また個別企業訪問によるヒアリング等、あらゆる機会を活用して積極的に周知を図るとともに、個別企業に対し相談支援を行うこととしております。周知・支援に当たっては、特に中小企業・小規模事業者の御理解や取組を促進するため、2つのツールを用いて支援を行ってまいります。1つ目が、自社の状況を把握し改正法に沿った取組を促すための取組手順書、2つ目は、業界別の導入マニュアルでございます。業種ごとの特性を踏まえた上で取組手順書、業界別導入マニュアルを活用し、法及びガイドラインの周知及び取組のための支援を行うこととしております。

なお、業界別導入マニュアルにつきましては、現在、厚生労働本省で作成中ですが、非正規雇用労働者が多い7つの業界、スーパー・マーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、福祉業、労働者派遣業、生活衛生業について、3月末までに作成されることとなっております。また、サポートオフィスにおきましても、引き続きセミナーや個別訪問等により周知、相談支援を行ってまいります。同一労働同一賃金への対応につきまし

では、就業規則や賃金規定の見直しが必要な場合がございますが、サポートオフィスの個別訪問支援等の活用を促すなど中小企業・小規模事業者に対し、きめ細かな相談支援に努めてまいります。私からは以上でございます。

○小林会長 では、続いての回答をよろしくお願ひします。

○高橋労働基準部長 続きまして、労働基準行政につきましては、基準部長の私から御説明いたします。私の部分は同じ資料の3ページから6ページでございまして、長時間労働の是正をはじめとする労働者が健康で安全に働くことのできる職場環境の整備等の部分になります。

平成31年度4月1日から、順次、改正労働基準法並びに労働安全衛生法等の働き方改革関連法が施行されることに伴いまして、労働時間法制度の見直しへの対応、それから、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底、また、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策を最重点課題として取り組んでまいります。

まず、3ページをご覧いただきたいと思います。労働時間法制の見直しへの対応という点に関しては、働き方改革の推進に当たって中小企業・小規模事業者への支援が重要との考え方から、引き続きこれを丁寧に説明し、十分に御理解いただく必要があると考えているところでございます。具体的には、本省で作成している各種リーフレットを用いまして集団指導や説明会、又は監督署の労働時間相談支援班が事業所を訪問し、きめ細かく御説明をさせていただくことを考えております。また、時間外労働の上限規制に係る適用猶予業種等への対応としましては、業界団体などと連携した集団指導を実施することを考えています。さらに、1か月45時間を超える時間外労働の可能な36協定を届出した事業場を対象としました、上限規制等説明会を委託事業としてまた来年度も開催する予定としているところでございます。

次に4ページをお開きいただきたいと思います。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止の徹底でございます。これまで取り組んできましたが、あらゆる情報から月80時間を超える時間外、休日労働を行っていると考えられる事業場、そして、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場などに対する監督指導を引き続き実施してまいります。また、過重労働解消キャンペーンにつきましても、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと思っています。特に、労働局長のベストプラクティス企業訪問の対象事業場選定に当たりましては、年休の取得促進に工夫を凝らし高い取得率を達成しているなど、働き方改革に積極的に取り組み、県内企業の模範となるよう

な事業場を設定してまいりたいと考えています。

次に5ページをご覧いただきたいと思います。こちら、年休の取得促進でございますが、年5日以上の時季指定による取得義務化の法施行を踏まえまして、特に中小企業・小規模事業者に対しまして、計画的な年休の取得ができますよう御理解いただくためのさらなる支援が重要と考えているところでございます。このため、監督署における集団指導や、それから説明会はもとより、労働時間相談支援班等が事業場を訪問して行う相談支援を引き続き、丁寧に実施してまいります。また、10月の年次有給休暇取得促進期間を含めまして、ゴールデンウイークや夏季、それから、年末年始の時期を捉えた取得促進を図るための重点的な周知や、また関係機関や企業等への要請を行うほか、一年を通じて関係機関への広報依頼や各種会議、セミナーなどあらゆる機会を活用して周知に努めてまいります。

次に、6ページをご覧いただきたいと思います。メンタルヘルス対策でございます。引き続きヘルスチェック未実施事業場に対する指導を実施するほか、13次防の目標となっておりますストレスチェック結果の集団分析による職場改善や、労働者の相談窓口の設置、周知の取組を推進してまいります。また、働き方改革に関連し開催されました長時間労働者に対する医師による面接指導の実施や、長時間労働に関する情報の産業医への提供など産業保健部分の改正について、4月に鳥取産業保健総合支援センターと協力しまして、県内東、中、西の3カ所で説明会を開催することとしておりまして、これら説明会などにより一層の周知を図ることとしております。事業主の方がメンタルヘルス対策を進めるに当たりましては、鳥取産業保健総合支援センターや各地区医師会にございます地域産業保健センターを活用することが大変有効と考えておりますので、こういった説明会や事業場の指導におきまして、これら専門機関の利用を勧奨するなど、専門機関と連携した取組を進めたいと思っております。

次は、8ページをご覧いただきたいと思います。31年度の労働災害防止対策の取組を記載させていただいております。引き続き、13次防に基づきまして労働災害の撲滅、労働災害の減少が見られない業種、災害等への取組を行うほか、業界団体、それから企業、事業場の自主的な安全衛生活動を促進するための取組を周知、それと勧奨、こういったことをしてまいりますが、今後の労働災害の動向も踏まえ、取組をしっかりと、また先ほど田中委員からも御指摘がございましたとおり、労働災害の各種深堀をしながら取組を行ってまいりたいと思います。また、労働災害防止につきましては、メンタルヘルス対策を含め、来年度当初に開催を予定しております労働災害防止部会におきまして委員の皆様方に御審

議をいただきたいと考えておりますので、またどうかよろしくお願ひ申し上げます。

次に、9ページをご覧いただきたいと思います。こちらは治療と職業生活の両立支援でございますが、これにつきましては、引き続き両立支援ガイドラインやリーフレット、こういったものをあらゆる機会で周知してまいりますほか、地域の関係者と連携し両立に係る事例を収集し紹介するなどによりまして、効果的な推進を図りたいと思っております。また、各種の支援サービスを鳥取産業保健総合支援センターで実施しておりますので、連携して取り組むなど、病気を抱えながら働く意欲、能力のある方々を支援してまいりたいと思っています。このほか、日時及び場所は未定でございますが、来年度に島根、鳥取を代表して、この鳥取労働局のほうで鳥取県内におきまして、鳥取県地域両立支援チームと医療機関等が連携して、セミナーを開催したいと思っておりますので、また詳細が決まりましたら御紹介したいと思います。

最後になりますが、ページは飛びまして、12ページをご覧いただきたいと思います。こちらは外国人労働者対策でございます。改正入管法が4月1日から施行され、新たな在留資格、特定技能労働者が設定されるところでございまして、これに伴い、当県におきましてもやはり外国人労働者の増加が予想されるところでございますので、今回は特出しで資料を作らせていただいております。全ての外国人労働者が安心して働くことのできる環境整備が重要との認識のもと、施策を講じていこうというところでございます。

まず、相談体制についてでございますが、当局では新たに外国人労働者向けの外国人労働者相談コーナーを設置しまして、外国人の方からの相談に対応することとしております。対応言語としましては、英語とベトナム語を予定しておりますが、外国人労働者相談コーナーは全国的な相談ネットワークとして整備拡充されまして、現在の6言語から8言語へと対応が図られる予定となっているところでございます。また、厚生労働省の委託事業で実施しております労働条件相談ホットラインというサイトがございますが、これにつきましても8言語で対応する予定となっておりまして、平日夜間や土日の相談対応を行うこととしております。さらには、県が主体となって立ち上げました鳥取県多文化共生支援ネットワークに当局も参画いたしまして、関係機関と情報交換、それから相互連携を図ることとしておりまして、相談体制の確立という点では県が推進しておりますワンストップ窓口、外国人総合相談センターとも連携し、外国人の方々からも労働相談に対応することとしているところでございます。

次に、監督指導でございますが、こちらにつきましては、新たな在留資格である特定

機能外国人労働者の方を受け入れている事業場に対する監督指導の実施、それから、出入国管理機関等との連携により、失踪した技能実習生の実習実施者等に対する監督指導などを予定しているところでございます。監督指導時などにおきましては、外国人労働者の労働災害の防止につきましても力を入れて指導をしたいと思っております。中でも安全衛生教育の充実を図らせたいと思っているところでございます。また、併せて、1月8日からは労働者死傷病報告の改正を受けまして、外国人労働者の方の国籍・地域や在留資格なども把握できることになった点や、また職種別、また外国語教育マニュアル、また今後、本省が作成する予定の視聴覚教材を活用した安全衛生教育の推進などにつきましても、併せて周知、指導していきたいと考えているところでございます。駆け足でございますが、私からは以上でございます。

○喜多見職業安定部長 続きまして、職業安定部の喜多見でございます。私からは、資料の10ページ及び11ページについて御説明を申し上げます。

まず、10ページ、2(1)多様な人材の活躍促進でございますが、さまざまな属性の方々がハローワークには日々いらっしゃいます。高校、専門学校、大学を卒業し就職して1年後に辞めてしまった若者、氷河期世代を経験した30歳代40歳代の方、高年齢者、特に60歳以降、一度リタイアされてから新たな仕事を探される方、子育て中の女性、ひとり親世帯のお父さんお母さん、障害がある方、県外から県内での就職を考える方、逆に県内から県外への就職を考える方、そして外国人、さまざまな属性の方がいらっしゃいます。本日、何度も申し上げておりますとおり、県内は全国の状況と同様に企業の人材確保が非常に困難というのが現状でありますし、労働力人口の減少というのはもはや避けられない事実でございますから、意欲のある女性や高年齢者の方に個人が、一人一人が働きやすい条件、環境で、少しでも多くの方々に活躍いただきたいという期待のもと、さまざまな事情、状況を抱えた方に寄り添い、利用しやすいハローワークの窓口運営をこれまで以上に進める必要があると思っています。先ほども60歳以上の数字を若干御紹介させていただきましたけれども、県内の雇用保険被保険者の数、先ほど労働局長から最高だと申し上げましたが、平成25年度平均で県内で雇用保険の資格を持った方というのは、約15万3,000人いらっしゃいました。片や、今年の1月末時点では雇用保険の被保険者は約16万4,000人いらっしゃいます。1万人ちょっと雇用保険被保険者が増えている。年齢階層別で見ると、60歳以上の被保険者の割合というのが平成15年度平均で約11%、今年1月時点の割合が60歳以上で16%いらっしゃいます。5%ほど60歳以上

の方が雇用保険被保険者で増えている。片や、34歳以下の方が平成25年度平均で30%あったのが、今年1月末で26%まで落ちております。労働力人口の高年齢化というのがあらゆる指標を見ても進んでいるということがわかるのですが、一方で働き手も増えている状況であるところ、ここを更に後押しするということで、今年の4月に鳥取のハローワークにおきまして、生涯現役支援窓口という高年齢者の就職の支援、相談、専用の個別の求人の開拓というものを専門にやっていく窓口をハローワーク鳥取に今年の4月に作ろうと思っています。現在、米子に設置しておりますが、これを鳥取市でも県内2か所目ということで予定をしております。ここでは特に55歳以上の求職者を対象に、特に55歳以上としていますが、60歳以降で仕事を探されている方、個人の御要望にあった無理のない働き方ができるような求人を企業に依頼して、確保する、そして就職に繋げていく、ほぼオーダーメイドになろうかと思いますが、そういった専門の窓口を開設するということです。また、I J Uターンも鳥取県との連携が中心になりますけれども、県内企業の紹介フェア、面接会なども引き続きやってまいりますし、県外、京阪神での県庁とのタッグを組んだ取組というのは、特に重要ではないかと思っております。

また、ハローワークにおける外国人支援でありますけれども、実は、昨年度からハローワークにおいて多言語コンタクトセンターというのを開設しまして、これは何かというと、ハローワーク窓口で電話を使った通訳のシステムというのは実は全てにできています。電話を使って、私どもと来られた方がやりとりするという窓口が実はもうできています、10か国語の対応を昨年度からしています。ただ、利用実績が非常に乏しくて、言葉に苦慮される外国人の方というのは、今のところハローワークの窓口にはまずお越しにならないという現状です。ただ、今まで利用実績はほとんどないに等しいのですけれども、新たな在留資格というのが今年の4月に施行されますので、走り出すということですから、こういったツールをPRしていかないと、こういうのがあるなら行ってみようかという方もいらっしゃると思いますから、実は去年からつくっているのにほとんど知られていないということで、ちょっとこれはまずいなと思っています。外国人の方、ハローワークにお越しになる利用される方、しっかり就職に繋げていこうということが必要だと思っています。当然のことながら、在留資格ごとに就労制限というものがある方、ない方がいらっしゃいますから、制限がある場合には、制限の中で相談と就職に繋げていこうということを考えております。

また、11ページでございます。2の(2)の人材確保対策の総合的な推進です。当然、

人材確保対策というのも、これまで以上に新たな打ち出しをしていかなければいけないと思っております。先ほど申し上げた、前回の御指摘にもありましたハローワークで公開している求人に対する求職者の方からの反応、フィードバックというのをしっかり求人を出していただいている事業主の方に確実に、私共どこまで今までそれがやれているだろうかというと、正直微妙な面もあると思っています。ちゃんと求人を出していただいている企業の方へ、求職者の反応をフィードバックして今後に繋がる求人へと促していく、そして、求職者開拓、ハローワークを今まで利用されたことがない、あるのは知っているけれども行ったことがないよねという人がもしかしたらこの鳥取県内でもいらっしゃるかもしれない。そういう方にも、今後、ちゃんと周知をして使っていただく必要があると思っています。机上にプレスリリース資料ということで本日配らせていただきましたが、来週18日に吉本の芸人さんにも御協力いただきまして、ハローワークを利用されていない層に働きかけていく、鳥取市文化センターで午後からトークライブを予定しておりますが、これは取組の一環であります。さまざまな取組、事業を考え検討しながら、あらゆる方策を講じていこうと考えております。

最後、11ページ(3)でございます。ハローワーク窓口、職員一人一人のカウンセリング、キャリア・コンサルティング、経歴の棚卸しなど、コンサルティングの一人一人の能力をちゃんと上げていくための取組を、今まで研修とかやっているのですけれども、力を入れて特に来年度以降やっていこうということを考えています。キャリア・コンサルティングという資格がありまして、ハローワーク職員にその取得をどんどん促していくことを今まで実はやっているのですが、これまで以上に資格取得のための後押し、研修を労働局独自でいろいろやっていこうと思っています。労働局及びハローワークにキャリコンの資格を持つ職員も複数おりますので、そういった内部の資格保持者ないし外部の有識者にもお越しいただいて、割と期間の長い長期的な研修を内部的にやっていこうとか、そういうことは非常に重要なのではないかと思ってここに上げさせていただきました。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございました。

以上、平成31年度鳥取労働局行政運営方針(案)について、雇用環境・均等室長、労働基準部長、そして職業安定部長から御説明をいただきました。

少し時間をとりまして、委員の皆様から報告に対する御質問、御意見を頂戴したいと思います。挙手でお願いをいたします。

宮城委員、どうぞ。

○宮城委員 使用者委員の宮城です。先ほど説明がありました外国人労働者対策についてということで、今の資料ですと12ページにあるのですけれども、外国人労働者向けの外国人労働者相談コーナーの設置ということですが、これからどういうふうな相談があるのかわからないのですけれども、既に相談があったのかもわかりません。それでお願いしたいのは、相談内容について企業側にもフィードバックをしていただきたいということです。要するに、どういうことで困っておられるのかとか、あるいは、こうして欲しかったとか、そういった希望があったとすれば、企業側にもやはり伝えないと企業側としてはわからない部分もありますので、そんな些細なと言いますか、小さなことで退職したのかなというふうなことがあるかもしれませんので、そういった相談内容についてのフィードバックをお願いしたいと思います。

それと、実際これから、4月から入管法の改正でいろんな方々が日本にお越しになられるのですけれども、今まででは、外国人技能実習生ですと1つの事業所で、ほかの事業所に変わることができなかつたのですが、今後はその移動が可能になるということで、その追跡調査みたいなものがなかなか難しくなってくると思います。それで、失踪とかそういうものが、今、既に問題になっているのですが、その辺のところの対策はどうなるのかという、国の対策もきちんと説明していただければありがたいというふうに思っております。以上です。

○小林会長 回答をお願いできますでしょうか。

○高橋労働基準部長 そうしましたら、労働基準部長の私から回答をさせていただきます。

まず1点目、外国人労働相談コーナーに対する相談内容について、企業にも情報提供をというお話をございました。これにつきましては、例えば実際に労基法違反等々、法違反にかかるものについては、なかなか今と同じように企業の方に情報提供することは難しいと思いますが、それ以外の部分について、御本人の同意がある場合などにつきましては、一定程度、一般論として情報提供等できる場合があるのかなと思いますが、今のところこの辺が整理されていませんので、また検討してまいりたいと思います。

それから、確かに今回の新しい在留資格は委員のおっしゃるとおり、企業から企業に移動するのは自由と聞いております。これにつきましては、まだ現段階ではこれをどのように持っていくかとか、それからこういった方々が失踪したときの対策をどうしていくのかというところまでは、まだ厚生労働本省からも情報提供がございません。先ほど申し上げ

ましたが、とりあえずは今、失踪している技能実習生について、法務省と連携しながら取り組んでいる段階でありますて、こういったものの情報等々ございましたら、また皆様に情報提供していきたいと思いますのでよろしくお願ひします。

○小林会長 ありがとうございます。

では、ほかの委員から御発言をお願いします。

では、先に、吉田委員から。

○吉田（正）委員 濟みません。労働者側委員の吉田正と言います。労働局行政運営方針（案）の中で盛んに書かれているのですが、ちょっと教えてください。

働き方改革による労働環境の改善と労働生産性の向上というふうにうたってございます。その中で、労働行政としての労働生産性の向上は何なのかなと。具体的には、要は助成金の部分並びに労働時間、長時間労働の撲滅にかかる案件についての専門的な見地のある方を中小企業、企業のほうに派遣して指導するというようなことでよろしいのでしょうか。具体的に教えていただきたいと思います。以上です。

○小林会長 お願ひいたします。

○周藤雇用環境・均等室長

中小企業の方への支援ですが、先ほども吉田委員もおっしゃられましたように、助成金等を活用していただくことによって、例えばいろいろな労務管理の機器ですとか、業務を効率化するような機器を購入していただき、労働生産性を向上していただくとか、そういう面でのコンサルタントとしての支援もさせていただいております。労働生産性の向上につきましては、このほかにもさまざまにあるかと思いますが、今、中小企業への支援については、専門家の派遣と助成金の利活用を考えております。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○吉田（正）委員 はい。

○小林会長 では、田中委員。

○田中委員 濟みません、何回も。

2点ほど質問させていただきますけれども、この31年度の行政運営方針の中に、監督指導体制の強化という項目がよく出てきます。私は、以前から監督官の増員ということを常に訴えております。なかなか定員的な問題もあるので難しいかと思いますけれども、労働局の特権というのはやっぱり警察庁に送検できる機能、権限があるというところでございまして、30年と31年と比べた場合、監督指導体制の充実強化策はあるのか、ない

のか、それを1点お伺いしたいと思います。

それから、働き方改革で、きょうも実は経営者協会さんと鳥取県に協力いただきて、長時間労働の是正の共同宣言を行ったところでございますけれども、やはり長時間労働の是正の基本は、適正な労働時間管理だと思います。その中の1つが36協定の締結ということも大きなポイントかと思いますが、労働局さんが把握されておられたら教えてほしいのですけれども、我々が把握している数字では、日本全国で36協定が締結してある、また認知しているという方は半数程度しかおられないということでございます。この鳥取県下において、36協定の締結度はどのくらいあるのか、数字的なもの、推定値で結構でございますので、わかれば教えていただければと思います。それなくして、一丁目1番地なくして、適正な労働時間管理はできないということで、もうちょっと原点に帰った取組もやる必要があるのではないかという視点から発言をさせていただきました。以上でございます。

○小林会長 では、事務局から回答をお願いします。

○高橋労働基準部長 それでは、労働基準部長から回答をさせていただきます。

まずは、監督指導体制の強化でございますが、強化対策として今年度から監督部署以外の監督官につきましても監督業務に一定程度就いていただくようにしております。委員御質問の本年度と来年度、要はどのような対策を実施したかということですが、内容的には引き続きこの30年度の取組を実施するということです。

それと、あと2番目の御質問でございます。36協定の締結割合ですが、ちょっとお待ちください。

○宮崎監督課長 濟みません、監督課長の宮崎です。36協定の届出数の正確な数字を今ちょっと手持ちで持っておりますけれども、正確なところを出して後日お答えさせていただきたいと思います。申し訳ございません。

○田中委員 数字は後でいいのですけれども、そういうところを視点において、やっぱりもうちょっと啓発活動を強化されるべきではないですかという提言でございますので、よろしくお願ひします。

○高橋労働基準部長 委員のおっしゃるとおりで、我々も36協定未届け事業場に対する説明会等もまた来年度も実施し、要は36協定を締結していないような事業所、労働時間法制をよく認識していない事業所、まずそこから手をつけていくということを、今年度に引き続き、また来年度も実施していきたいと思っております。

○小林会長 適正な労働時間管理は、働き方改革の目玉になっているところでもあり、その徹底に向けて要望が出されておりますので、どうぞよろしくお願ひをいたします。

では、ほかの委員から御発言をいただきたいと思います。

どうぞ。

○米田委員 お先にどうぞ。

○小林会長 よろしいですか。

では、長屋委員から。

○長屋委員 ありがとうございます。労働者委員の長屋でございます。お世話になります。私のほうからは、主に女性が働くということに対する質問をさせていただきたいと思います。

まず、1点目は非正規の問題であります。昨年の4月から有期から無期に、無期雇用転換権を取得している労働者が鳥取県内でも多数いると思うのですが、有期から無期の転換権を、その権利行使した労働者が大体何人ぐらい県内にいるかというところの確認をされていらっしゃれば教えていただきたいなということと、非正規を正社員化するということも先ほどからおっしゃられないとおり大切なことでありますので、キャリアアップ助成金とかというのが確かあったと思うのですが、その助成金を活用している企業が平成29年とか30年とかでどれぐらい増えているのか、そういったところも数字的なものがわかれれば教えていただきたいと思います。

そして、もう一つ、女性が働くということは子育て中のお母さんに対する問題も現在もあると思うのですが、この春、春になったら働きたいなと昨年の秋とか冬ぐらいから思われているお母さんはたくさんいると思うのです。この春4月から入園を希望するということの申込みは、昨年の11月とか12月とか、12月では多分遅いと思うので、10月とか11月に自分が希望する保育園のドアをノックして入りたいという希望を出すわけですが、その入所の申込みをする際に、きちんと4月になつたらここに就職先が決まっていると、そういった企業側からの予約券というか、4月になつたら働きますよという企業からの何か紙みたいなものを保育園に提出しないと、4月1日から入園はできないということを以前聞いたことがあります。それに対して、希望する就職先をハローワークに何回も通ってもなかなか自分とマッチすることができなくて、春からは働きたいと思っていても入園を希望して4月1日から入園するに当たっては11月ぐらいには確定していないといけないと。そういう状況がある中で、随分探してもなかなか見つからない、3月ぐらい

になってやっと見つかったときに、4月1日から入園ができない、子どもを預けるところがないという状況が変わらない限り、なかなか子どもを産んで育てながら働き先を探すということは難しい状況ではないかなと思っています。なので、その部分を労働局の側と、どういった方法で入園を許可するかどうかを私は今わからないうですが、その辺の県とか保育園とかの関係の協力体制といいますか、そういったところをこれからどうされるのかなというところをちょっとお聞きしたいなと思います。あるいは、入園が決まっていなくても2月、3月に決まって、その間新しいところが見つかるまでの間の一時保育的なところをあっせんしていただけるとか、そういったところの柔軟な対応を国としてもしていただきたいなと思っております。以上です。

○小林会長 大きく3点あったと思いますけれども、非正規雇用の有期、無期の転換にかかる事項ですね。それから2つ目は、非正規の正社員化に向けてに関する事柄、3点目は、働く女性に対する子育て支援ですね、包括的に言えばそんなところになるかと思いますが、その具体的あり方についてということ、よろしくお願いします。

○周藤雇用環境・均等室長 まず1点目の有期から無期の転換ですが、申し訳ありませんが、数字のほうは把握しておりません。

○喜多見職業安定部長 保育園の入園の、働くお母さんの関係について、ちょっと私のほうからコメントということで、米子、倉吉、鳥取とマザーズハローワーク事業というのがあり、実は保育士さんがハローワークにいまして、子育てをしながら就職の相談を希望する方、子どもを預けながら仕事を探せる、相談ができるというのがあるのですけれど、なかなかやはり条件が厳しい方がほとんど、普通のハローワークに出ているような求人条件で私はこれでという方はなかなか多くないのが実情であります。ですが、求人に対してほぼカスタマイズというか、今ある既存の求人の中で、こういうお母さんがいらっしゃいますので、こういう求人条件にできないだろうかということをほぼ個別に確認して、求人をカスタマイズして、何とか就職に繋げているという状況が非常に多いと聞いております。また個別の実情に応じてできる限りハローワークはやってまいりますということなのですから、入園との接続の関係につきましても、これは御指摘のとおり、なかなかいろんな課題があるものと思っています。労働局なり市町村との関係だけで解決できる部分は多少少ないのかなと、制度的なものがあると思っていますが、まさに厚生労働行政、労働のみではなく厚生行政含めて一体となって考えるべき、育児休業の話も含めてまさにそういう事案だと思っておりますので、本日いただいた御意見、労働部局のみならず、厚生労働

本省における厚生部局を含めて必要なところに個別に繋いでいきたいと思っております。

○小林会長 時間に間に合えば数値を御紹介いただきますが、間に合わなかつたらまた後日お願ひしたいと思います。

まだまだ御意見があろうかと思いますが、時間がひしひしと進行しておりますと、私たちは議題3番目に入らなければなりません。御理解ください。

議題2をこれで打ち切りまして、3番目、その他に進みたいと思います。第13次最低工賃改正計画について、御説明をいただきます。

○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、第13次最低工賃改正計画につきまして御報告させていただきます。最低工賃の体系は、国が策定いたします3か年の最低工賃改正計画により進めているところでございます。平成28年度から平成30年度にかけましては、第12次最低工賃改正計画に基づき実施しているところでございまして、鳥取県では和服裁縫業最低工賃と、それから男子服・婦人服製造業最低工賃の2つの最低工賃が設定されているところでございます。

まずは、事前送付資料の3の1ページをごらんいただきたいと思います。こちらの資料のところで、第12次、現在の最低工賃改正計画の実施経過を掲載しているところでございます。今申し上げました2つの最低工賃につきましては、平成28年度、それから平成29年度で改正等を検討した結果、それぞれ改正が見送りになったところでございます。

次に、3の2ページをご覧いただきたいと思います。こちらに掲載しておりますのは、第13次最低工賃改正計画（案）でございます。計画区間は平成31年度から平成33年度までで、第12次計画と同様に、初年度に和服裁縫業、次年度に男子服・婦人服製造業の最低工賃改正に臨むこととしております。なお今回は（案）がついておりますが、これにつきましては、厚生労働本省から正式な通知がまだ届いておりませんので、（案）としてお示ししたところでございます。

今後の予定でございますけれども、計画に基づきまして対象となる最低工賃について、6月ごろに実態調査を行い、その調査結果に基づきまして、家内労働部会委員及び対象となります最低工賃の労働者代表委員並びに委託者代表委員から意見を伺いまして、改正の必要性等について確認をいたします。そして、改正が必要という御意見がまとまれば、11月に予定されておりますこの地方労働審議会におきまして、労働局長から改正に係る諮問を行いまして、最低工賃専門部会を設置して御協議をいただき、3月の地方労働審議会にその結果を御報告する予定となります。一方、改正が必要との意見にならない場合につ

きましては、11月までに家内労働部会を開催しまして、改正の見送り等について検討していただきまして、その結果を11月の地方労働審議会のこちらの場で報告させていただきたいと考えております。以上、私からの報告でございます。

○小林会長 ありがとうございました。

第13次最低工賃改正計画につきまして、方針が紹介されました。

委員の皆様から御質問や御意見を伺いたいと思います。ございませんか。

それでは、この計画に沿って事務局で進めていただきまして、今度は11月になりますが、その取組状況について御紹介をいただきたいと思います。

以上、本日提示されております議事3件を取り扱わせていただきました。労働行政は大きな転換点を迎えておりまして、4月からの新たな局面に向けて委員の皆様から具体的、かつ切実な要望が出されております。それらを新年度に向けて労働行政に反映していくよう、要請をしていただきたいと思います。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

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

○米田委員 済みません、ちょっと要望事項をお願いしたいのですが。

○山田総務企画官 はい、どうぞ。

○米田委員 丁寧に御説明いただきましてありがとうございます。ただし、意見交換の時間がいつも短くて質問を十分にできませんので、ぜひ説明時間をコンパクトにしていただいて、せっかく年に2回ぐらいしか意見を言うことがありませんので、なるべく時間をとっていただきたいということと、もう一つは、プレスリリースをされる際にできれば家に、個人宛てのアドレスに送っていただくと日頃から情報が収集できるので、希望されない方もあるかもしれません、希望のある委員には送っていただけたらありがたいなと思います。

以上です。

○山田総務企画官 ありがとうございます。

御要望につきましては、こちらで検討させていただきたいと思います。

最後に、事務局から御連絡差し上げたいと思います。次回の審議会は、本年の11月を予定させていただこうと思います。またその時期が参りましたら、皆様の御都合等調整させていただきますので、御協力よろしくお願ひいたします。事務局からは以上でございま

す。

本日はどうもお忙しい中ありがとうございました。