

第33回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成29年11月22日（水）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 荒田鉄二 小林一 松島文子 村上俊夫 安延久美

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 英咲子 原田昌 福田好延 宮城定幸 米田裕子

【事務局】

内田労働局長 岩崎総務部長 廣瀬雇用環境・均等室長 河野労働基準部長 喜
多見職業安定部長 前田総務課長 岡本総務企画官 藤田労働保険徴収室長 宮
崎監督課長 仲濱健康安全課長 平井賃金室長 高田労災補償課長 野田職業安
定課長 前田職業対策課長 福田訓練室長 國政監察監督官 荒尾職業安定監察
官 山田雇用環境改善・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) 労働災害防止部会等の所属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) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (5) 平成29年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (6) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程改正案
- (2) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について
- (3) 平成29年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」進捗状況説明資料 外

- (4) 最近の雇用失業情勢（平成29年9月）
- (5) 鳥取市と鳥取労働局による一体的実施事業
- (6) 境港市と鳥取労働局との雇用対策協定について
- (7) 平成30年4月まであとわずか！ はじまります、「無期転換ルール」
- (8) 平成29年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」進捗状況説明資料追加資料 9頁、10頁関係 「災害発生状況（10月末現在）」
- (9) 治療を受けながら働き続けるために
- (10) 鳥取県の最低賃金

6 議事

○岡本総務企画官

定刻になりましたので、ただいまから第33回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

私は、総務課総務企画官の岡本と申します。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、私の方で議事を進行させていただきます。よろしく申し上げます。

議事の前に、本会議の成立、公開の取扱い等について御報告をいたします。

まず、当審議会の成立の件につきましては、本日御欠席の委員は公益代表の足立委員と使用者代表の大沢委員、2名です。使用者代表の米田委員が遅れて参加される予定です。委員18名のうち現在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。

次に、会議の公開の取扱いにつきまして、審議会を公開として、11月10日から11月17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。また、マスコミ各社にも取材の依頼を行いました。現在まで取材においでになっていません。なお、途中で取材に入られる場合があることを御了承いただきたいと思います。

続きまして、本日の会議資料につきまして、事前にお送りいたしました資料のほか、本日の会議次第を1ページ目とした審議会委員名簿、臨時委員名簿等の資料と、当日配付資料として、資料ナンバー7から資料ナンバー10をお手元に配付しております。また、事前にお届けした資料のうち、インデックスナンバー3は、平成29年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」進捗状況説明の資料となりますが、その資料のうち、9ページ、10ページの災害発生状況については、最新の状況を当日配付資料のナンバー8として配付をさせていただいております。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長の内田敏之が御挨拶を申し上げます。

○内田労働局長 皆さん、おはようございます。労働局長の内田でございます。委員の皆様方には日頃から鳥取労働局の業務運営に当たりまして、御協力、御支援をいただきまして、本当に感謝を申し上げる次第でございます。

早速ですが、新しく内閣も発足したのですけれども、最重点課題とか、内閣の最大のチャレンジという言い方をされています働き方改革の話でございます。11月6日に全国労働局長会議がありまして、霞が関に行っていました。実は、その働き方改革関連法案、後でも申し上げますけれども、まだ国会に出てなくて、成立がいつになるのか、そうすると施行がいつになるのかなという感じですが、そうすると今やれることをとにかく精いっぱいやりましょうということで、厚生労働省の宮野厚生労働審議官から指示があったところであります。

では、鳥取の情勢というのはどういうものかということでありまして、最近、有効求人倍率が右肩上がり続けておりました、過去最高が1.82のところ、1.68まで来ていますので、しかも、現数値なのですけれども、有効求人倍率という結構、季節調整で潰してならしてしまうのですが、所毎にはそれができませんで、現数値という言い方をしているのですが、米子は過去最高になったという状況で、非常に県内多くの事業所において人手不足感が高まっているということでありまして、その大きな要因は、もちろん景気の好転もあるでしょうけれども、ただ、経済指標を見ても、そんなにすごくいいという感じはなくて、回復基調とか、弱含みということで、雇用だけはものすごく好調という状況になっています。人手の問題も、やっぱり団塊の世代の方が、大体昭和22年から24年までに生まれた方が800万人全国にいて、この方々の年齢を今調べると68から70を超えていらっしゃる。だから、もう二、三年たつと70を超えるという状況になってきて、本当に供給が制約されてしまうなど。多くの方々が労働市場から退出していつてしまうということで、供給が見込めなくなるので、本当に女性の活躍とか、若者、高齢者に御協力いただければと思います。特に、そういう状況の中、働き方改革というのが、中小企業を中心にやはり人手不足で大変なので、実際どのように進めていけばいいのか、そもそも働き方改革なんかできるのかという、非常に不安と疑問が生じていらっしゃるというふう聞いております。

そういう中で、先ほど申し上げました労働基準法の改正とか、あと、同一労働同一賃金もあるのですよね。これを判断の基礎とする制度を整備する派遣法等の改正もまだこれか

らということで、これらを鳥取で実施するということになる、各事業所さんも、多分一からの検討になると思います。賃金規定とか就業規則の関係を準備する必要がありまして、これをどうしていけばいいのかなど。従いまして、最近、労務管理体制の脆弱な中小企業、零細事業主を対象に、いろんな集まりに私も自ら参りまして、適切に対応できるよう、中小企業支援策というのを政府でまとめて来年度の予算要求をしていますので、この説明をしっかりと、少しでも不安を払拭しなければならないと、そういう取り組みをしております。また、基盤づくりとして、最近、全信用金庫、鳥取、米子、倉吉の信用金庫と連携協定を結んで、それから山陰合同銀行、鳥取銀行とも連携協定を結びまして、生産性向上のための助成金の周知とか、そういったことも考えています。

昨日は過重労働解消キャンペーンという中でシンポジウムをやりまして、電通事件の川人弁護士に講演いただいて、委員の皆様方も、何人か聞いていらっしゃったと思います。そういう取り組みも併せてやっております、長時間労働の削減に本当に企業自らが取り組んでいただける機運を盛り上げることが大事だなと考えております。

最後に、雇用対策につきましては、鳥取県との間で雇用対策協定を結んでおります。それ以外に、山陰初となるのですけれども、基礎自治体との間で協定を結びました。境港市であります。また、雇用対策協定という形ではないのですが、鳥取市との間で、福祉事務所との連携を強化するために、ハローワークの窓口を鳥取市役所内に常設でつくったという、これまでにない新しい手法も講じているところでございます。特に、とにかく人手不足の課題にどう対応していくのか、若い人たちの離職率をどう抑えるのかということ、後でもいろいろ説明がありますが、労働局全体として取り組んでいく必要があると思っております。さらに、最低賃金の引上げとか、無期転換ルールというものも今年度末、いろいろと問題になってきますので、これへの対応、それから女性の活躍推進、さまざまな問題が並行して走っております、これらにぜひ並行して対応できるように、いずれも対応できるようにする中で、年度末までにぜひその対策にさらに奥行きといいますか、広がりといいますか、そういったものを展開していきたいので、ぜひ委員の皆様方にも忌憚のない御意見をお願いしたいと思ひまして、冒頭の挨拶にかえさせていただきます。ありがとうございました。

○岡本総務企画官 現時点の委員の皆様のお出席人数ですが、今、米田委員が見えられましたので、今現在、18名中16名の御出席をいただいていることを御報告させていただきます。

続きまして、新たに審議会委員に就任された方を御紹介いたします。本日本日お配りしております会議次第の資料の4ページをご覧くださいと思います。

それでは、御紹介をいたします。

最初に、公益を代表する委員の松島文子委員です。

○松島委員 松島でございます。よろしくお願いいたします。

○岡本総務企画官 公益を代表する委員として足立委員に就任をいただきましたが、本日は欠席です。

次に、労働者を代表する委員の長屋幸美委員です。

○長屋委員 長屋でございます。よろしくお願いいたします。

○岡本総務企画官 同じく労働者を代表する委員の本川博孝委員です。

○本川委員 本川でございます。よろしくお願いいたします。

○岡本総務企画官 次に、使用者を代表する委員の原田昌委員です。

○原田委員 原田といいます。よろしくお願いいたします。

○岡本総務企画官 同じく使用者を代表する委員の米田裕子委員です。

○米田委員 米田でございます。遅れて来て申し訳ございません。よろしくお願いいたします。

○岡本総務企画官 ありがとうございます。

続きまして、同じく会議次第の資料の5ページをご覧くださいと思います。このたび臨時委員に就任をお願いした方の名簿を添付しております。この名簿により紹介にかえさせていただきます。

それでは、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。手続について御説明をいたします。

会長につきましては、地方労働審議会令におきまして、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が選挙するとなっております。この会長選挙につきましては、どのようにさせていただいたらよろしいでしょうか。（「従来どおりでいいと思います」と呼ぶ者あり）

○村上委員 個別の名前ということであるなら、小林先生に引き続きお願いをしたらどうかと思いますが、いかがでしょうか。

○岡本総務企画官 ありがとうございます。

御異議はありませんか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

御異議ないということですので、小林委員に会長に御就任いただくこととします。

それでは、小林会長に以後の議事の進行をお願いします。よろしくお願いします。

○小林会長 ただいま御推薦をいただきました小林と申します。非力ではありますが、皆様の御協力と御支援をいただきながら懸命に務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

冒頭、内田局長から日本の経済状況、そして、そこにおける雇用、労働政策の状況等について御紹介いただきました。政府統計によりますと、GDPについては微増傾向に転じたということが紹介されております。また、有効求人倍率なども、御案内のとおりであります。経済が順調に回復するような傾向がうかがえておりますが、まだまだ課題が大きくて、どうやらGDPの増加は輸出増によるところが実に大きいようでありまして、日本のGDPの内訳を見ますと、貿易依存部分は15%ほどでありまして、残りの85%は内需による部分であります。内需が本格的に回復傾向を示さない限り、容易には日本の経済回復ということにはならないわけでありまして、また、内需部分にかかわりますと、労働局長のお話にもありましたように、賃金の問題だとか、あるいは働き方改革の問題だとか、国全体の剰余価値の分配にかかわる部分に対して効果的な改善方法が求められている状況にあると推察できるわけであります。

私たちは鳥取県について労働にかかわる問題を審議するわけでありましたが、引き続き大きな課題を抱えているということでございますので、委員の皆様と一緒に時宜を得た議論をしてまいりたいと思っております。どうぞ御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

それでは、議事の順序に従いまして進めさせていただきたいと思っております。

地方労働審議会令におきまして、会長が会長代理を指名することになっております。先ほど御紹介があったかもわかりませんが、会長代理につきましては、私の隣に座っていらっしゃる村上委員をお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

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、議事録は公開することになっておりますので、御紹介申し上げます。つきましては、会長のほかに署名委員として、労働者代表委員から田中委員と、そして使用者代表委員の宮城委員、お二人をお願いしたいと思います。よろしゅうございましょうか。（「承知いたし

ました」と呼ぶ者あり) どうぞよろしく申し上げます。

続きまして、議事の2、労働災害防止部会及び家内労働部会の所属委員の指名につきまして、事務局から御説明をお願いします。

○岡本総務企画官 御説明をいたします。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。本部会の構成員は、労働災害防止部会につきましては本審議会委員から公、労、使、各3名の合計9名、家内労働部会につきましては、本審議会委員と臨時委員から、公益、家内労働者、委託者、各3名の9名とされております。本審議会委員につきましては、会議次第の資料4ページの鳥取地方労働審議会委員名簿と5ページの鳥取地方労働審議会臨時委員名簿をご覧ください。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。

会長、よろしく申し上げます。

○小林会長 今の説明を受けて、指名によりお願いをしたいと思っております。

それでは、指名をさせていただきます。労働災害防止部会につきましては、公益を代表する委員として、荒田委員、村上委員、安延委員、以上3名をお願いしたいと思います。よろしゅうございましょうか。

続きまして、労働者を代表する委員として、坂本委員、吉田孝博委員、吉田正委員、この3名をお願いしたいと思います。

続きまして、使用者を代表する委員として、原田委員、英委員、宮城委員の3名をお願いしたいと思います。よろしゅうございましょうか。

次に、家内労働部会につきましては、公益を代表する委員として、村上委員と臨時委員の岩井委員、西村委員をお願いしたいと存じます。また、家内労働者を代表する委員として、田中委員と臨時委員の林委員、そして山根委員をお願いしたいと存じます。委託者を代表する委員といたしましては、宮城委員と臨時委員の川居委員、長谷部委員をお願いしたいと存じます。皆様、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

続きまして、議事3の鳥取地方労働審議会運営規程の改正について、事務局から御説明をお願いします。

○岡本総務企画官 御説明いたします。事前配付資料の資料ナンバー1をご覧くださいと思います。

当審議会規程第15条の改正について御承認をいただきたいと思っております。資料ナンバー

1の、めくりまして2枚目、冒頭、第15条の改正の御承認をいただきたいと思います。労働局の組織変更によって、規程の整備を行いたいと思います。審議会の庶務は、既に総務課において行っているところですが、規程を整備するための改正について御承認をお願いいたします。

○小林会長 鳥取労働局の組織改正に伴う規程の変更ということでございます。承認してよろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

続きまして、議事4の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無につきまして、事務局から御説明をお願いします。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。よろしく願いいたします。男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無につきましては、鳥取地方労働審議会の家内労働部会を開催いたしまして御審議をいただいたところでございます。その結果を御報告させていただきます。

資料はインデックスの2番になりますけれども、まず家内労働法、この法律は、いわゆる内職などの家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的として、委託条件の明確化、工賃支払いの確保、安全衛生の措置などを規定した法律でございます。最低工賃は、この家内労働法の規定に基づきまして決定されるものとなっております。

鳥取県では、男子服・婦人服製造業最低工賃と和服裁縫業最低工賃の2種類がございます。地方労働審議会には家内労働に関する事項を御審議いただく家内労働部会が設置されており、最低工賃の金額改定を行うこととなった場合には、最低工賃専門部会を設置するということになってございます。

インデックスの2ページ目をご覧くださいと、第12次最低工賃改正計画が書かれてございます。これは平成27年11月20日でございますが、この日に開催されました第29回の鳥取地方労働審議会において既に御承認をいただいたものでございます。この計画に基づきまして、今年度、男子服・婦人服の製造業最低工賃の改正等の検討をいたしました。今年度実施いたしました調査では、男子服・婦人服製造業最低工賃の適用がある業務を委託している委託者数が6人、また、家内労働者は223人でございます。

参考といたしまして、もう一枚めくっていただきますと、インデックスの最終ページでございますが、最低工賃の内容が一覧として示されてございます。先ほど御説明しました改正計画に基づきまして、参考の1つ前側のページになりますが、審議経過でございます

けれども、9月22日に家内労働部会を開催いたしまして、男子服・婦人服製造業最低工賃の改正等について御審議をいただきました。家内労働部会では、最低工賃の関係資料や家内労働者の代表者、委託者代表者の委員の皆様方から、家内労働の現状等を踏まえた御意見をいただいたところでございます。慎重に御審議をいただきました結果、委員の皆様、全会一致でございますけれども、工賃の改正を見送るという結論となりましたので、この前のページにまた戻っていただきますと、このように家内労働部会報告が取りまとめられたというところでございます。

この家内労働部会で取りまとめられた結論から、今年度、男子服・婦人服製造業最低工賃につきましては、改正決定の諮問は行わないということになりましたので、御承知いただければと存じます。

以上が男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無についての御報告でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について、労働基準部長から御説明をいただきました。御案内がありましたように、家内労働部会において審議し決定した事項でございます。

説明をいただきました内容について御質問や御意見がございましたら、委員の皆様から頂戴したいと思います。御発言につきましては、挙手にてお願いをいたします。テープ起こしの関係がございますので、発言される場合にはお名前を先におっしゃっていただきましてからお願いします。

いかがでございましょうか。

どうぞ。

○米田委員 済みません、米田です。27年5月21日発効の最低工賃でいくということでしょうか。全会一致で見送るというのが、どういう理由で見送られたのか教えていただければと思います。

○小林会長 よろしく。

○河野労働基準部長 失礼いたします。労働基準部長でございます。委員のおっしゃるとおり変更はないので、その当時のものがそのまま適用されていくということでございます。今回の家内労働部会での御審議の中では、引き上げるべき、もしくはこのままでいいのではないか、さまざまな御意見もあったところではあるのですけれども、最終的には見直す

状況にはないであろうというところで、委員の皆様が全会一致で変える必要はないという御判断でございましたので、その結果というところでの御報告とさせていただければと思います。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○米田委員 どういう理由が引上げる状況にないということなのか、ちょっと教えていただければ。

○小林会長 では、ちょっと補足していただきましょう。

○村上委員 まとめた部会長の村上です。これまで鳥取県の場合は、この最低工賃についてかなりきめ細かく見直してきているという経過があります。昨今の人件費のアップなども大きくありません、最低賃金は大きく上がっているのですが。それと、受注の関係といいましょうか、最低工賃を上げるといことになると、海外で受注をするということもあるということもあって、むしろ仕事の量を確保するためには余り工賃を上げるといことが得策ではない、つまり家内労働者にとって上げることが必ずしも大きなメリットになるということではないということもあって、家内労働者の方も含めて全会一致で、今の状況なら引き上げる必要はないのではないかと。そういう形で一致をしたということでございますので、御了承いただけたらと思います。以上です。

○小林会長 米田委員、よろしいでしょうか。

○米田委員 はい。

○小林会長 ほかに御発言いただける方はお願いいたします。

それでは、これを御承認いただけるということで取り扱わせていただきたいと思いますすが、よろしゅうございましょうか。

年々委託者や家内労働者の数も減少している中で、適正な工賃となりますよう、引き続き御検討をお願いしたいと思います。とりわけ家内労働部会のメンバーの皆様には引き続きお世話をかけることとなりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、議事5、平成29年度鳥取労働局行政運営状況に移ります。

平成29年度上半期の鳥取労働局の行政運営の状況、そして、今後の取り組みにつきまして、事務局から御説明をお願いいたします。本日の中心的な議題になるものであります。

○廣瀬雇用環境・均等室長 それでは、雇用環境・均等室、廣瀬と申します。私からまず御説明させていただきたいと思います。あらかじめお配りしておりました資料のナンバー3の1ページ目をご覧くださいと思います。

働き方改革の取り組みの推進でございます。数値目標につきましては、働き方改革で取り組むべきテーマというのは非常に幅広いものですが、経年で比較しやすいものということで、年次有給休暇の取得率を目標といたしております。今年度の数値目標につきましては、平成28年度、当局が実施いたしました調査結果、44.2%以上ということを目標にしております。

参考までに、27年度、当局が調査した結果は43.9%でございます、微増にとどまっております。平成29年度調査は今後実施することとしております。なお、全国の数値ですが、平成28年度の全国平均は48.7%、27年の全国平均というのが47.6%ということでございまして、鳥取県の年休の取得率は全国を下回っている状況が続いております。

その下に、主な取り組み状況・取り組み結果が載っておりますけれども、まず労使団体への要請を行っております。6月や10月に労働局長が団体を訪問しまして、要請をさせていただいております。

それから、先ほど局長の挨拶の中でもございましたが、特に今年度は中小企業、小規模事業者等の皆様の御理解を得ることが重要ということでございまして、9月末から11月末まで集中的に、厚生労働省や中小企業庁の支援策等につきまして御説明に回っております。局、労働基準監督署、公共職業安定所等、オール労働局といった体制で回っております。4月から10月までの説明回数が50回になりましたが、うち9月末から10月末までの1カ月間で26回開催しております。12月以降につきましても雇用環境・均等室を中心に、事業主の皆様への説明を続けてまいります。

また、当局職員あるいは専門コンサルタントによりまして個別企業訪問を行っております。中小企業、小規模事業者の皆様からは、働き方改革といっても何から手をつけていいのかよくわからないというお声をお聞きします。専門のコンサルタントは、事業主の皆様からの求めに応じて事業場を訪問し、その企業の雇用管理の実態をお聞きして、その企業の現状や課題を整理しまして、その企業に合った働き方改革に係る取り組みプランというものを提案しておりますし、また、各種情報の提供を行っております。コンサルタントの派遣や取り組みプランの作成等は全て無料でございますので、企業、特に中小企業、小規模事業者の皆様がお気軽にこのコンサルタント制度を御活用いただけますよう、この制度につきまして周知徹底に努めているところでございます。

それから、周知・広報強化等につきましては、先ほど局長から御説明いたしましたが、

県内の金融機関と包括連携協定を結びまして、より一層周知について御協力をいただいているところでございます。

また、10月が年休取得促進期間でございましたので、そのポスターを主要駅等へ掲示いたしました。今後は12月から1月にかけて、年末年始の休暇にあわせて、1月4日、5日を合わせて年次有給休暇をとっていただくようなことを書いたポスターを、主要駅等に張り出すという予定になっております。

それから、関係団体広報誌等による広報をしております。

引き続き、働き方改革の推進本部つまり、労働局幹部による労使団体及び事業場への要請を行ってまいりますことと、昨年度新たに設立しました働き方改革推進会議によりまして、働き方改革の推進に取り組んでまいります。

来月、12月26日には中央大学、阿部正浩教授を招聘いたしまして、働き方改革推進会議を行う予定になっております。それから、来年からキッズウィークが始まりますが、そのキッズウィークへの対応が盛り込まれている労働時間等見直しガイドラインが10月1日から改正され適用されていますので、こちらのガイドラインにつきましても引き続き周知を続けてまいります。

次の2ページをご覧くださいと思います。働き方改革の取り組みの中で、無期転換ルールや改正育児・介護休業法の周知徹底ということも行っております。

無期転換ルールにつきましては、本日お配りしました資料7をご覧くださいと思います。「はじまります、「無期転換ルール」」というカラーのリーフレットでございますが、無期転換ルールの定義が書かれておりますけれども、有期労働契約が更新されまして通算5年を超えたときは労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールでございます。労働者から申し出があった場合には、事業主は同意したとみなされるというルールでございます。通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象ですので、平成30年4月以降に有期労働契約者に無期労働契約に転換する申し込み権が本格的に発生するというところで、今、周知徹底をしているところでございます。

もとの横広の資料にちょっと戻っていただきたいと思いますが、こちらの周知強化ということで、労使団体への要請ですとか、9月には東・中・西、3回説明会を開催いたしましたし、いろいろな会合で説明の機会をいただきまして、24回説明をいたしました。

また、県内の企業に対しましては、1,300社以上にリーフレット等を郵送しており

ます。本日お配りしたリーフレットよりもう少し詳しいリーフレットをお送りしております。また、9月、10月は無期転換ルール取組促進キャンペーンということで、それ用のリーフレットをつくって周知したり、特別相談窓口を設置しました。こちらに相談件数23件と書いてありますが、そのほとんどが事業主からの御相談で、法律的な内容の問い合わせということでございました。心配しておりました労働者の方からの雇い止めに関するような相談は、これまでのところ1件もない状況ではございます。その他、関係団体広報誌による広報や、地元紙の日本海新聞に「仕事の疑問相談室」という労働局のコーナーが月2回程度載るようになっているのですが、こちらに記事を掲載していただくことになっております。

それから、次、③ですが、改正育児・介護休業法でございます。10月1日から改正法が施行になっておりますので、説明会を東・中・西で3回やりましたし、各種会合における説明ですとか、リーフレットの送付、関係団体広報誌による広報をしております。

今後あらゆる機会を通じまして周知徹底を行ってまいります。また、改正育児・介護休業法につきましては、計画的な事業所訪問を行いまして、必要な助言、指導を行いまして履行確保を行います。

次のページをご覧くださいと思います。最重点施策1の(2)、女性活躍の推進でございます。

数値目標としましては、101人以上企業の女性活躍推進法に基づく行動計画の策定率で、2026年までの長期目標となっております。100%を目指しております。今の施行状況は、義務企業、301人以上の規模の企業43社中全社から届け出をいただいておりますが、努力義務企業からは11社ということにとどまっておりますので、今後より一層周知徹底に努めてまいります。

事業場への説明としましては、101人以上300人以下規模企業の名簿をつくっております。7月当時は192社というふうに把握しておりましたので、そちら全社に対し周知を行っております。それから、セミナーで説明をしたり、各種会合で説明をしております。また、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収の調査のときに、女性の活躍推進に取り組むよう助言をしたりしておりますし、それから、次世代育成支援対策推進法という法律がありまして、101人以上の企業は、子育ての関係の行動計画をつくってお届けいただくようになっておりますので、その次世代育成支援対策推進法の行動計画の終期が来る企業に対しましては、あわせて女性活躍についても取り組むように促しております。

その下に今後のことを書いておりますけれども、女性活躍推進は働き方改革の中の大きなテーマでもございますので、働き方改革推進とあわせて、県内の機運の醸成を図ってまいります。以上でございます。

○喜多見職業安定部長 鳥取労働局職業安定部の喜多見と申します。私からは、続きまして、事前にお配りさせていただきました資料の3の4ページから7ページとタブのついております資料の4につきまして、ポイントを中心に続けて御説明をいたします。

まず、資料3の4ページでございます。ハローワークによる効果的なマッチングの充実と人材確保対策及び正社員就職支援の更なる推進についてであります。県内3ハローワークによる常用雇用の就職件数、これはフルタイムの就職件数1万1,500件以上という目標につきまして、9月末現在の実績が6,015件、進捗率が52.3%という実績であります。昨年同時期の目標数に対する進捗率が50.3%ですので、状況的にはまずまずという認識であります。

また、②番の常用雇用の求人充足件数は、同じ9月末で5,893件であります。目標に対する進捗率が52.6%という状況であります。これも昨年の同時期で進捗率が49.6%という実績から比較しますと、同じくそれなりの状況ではあるという認識であります。

続きまして、ページをお捲りいただきまして、5ページをご覧いただきたいと思っております。③番、雇用保険受給者の早期再就職件数。雇用保険受給者ということで、特に緊要度の高い、優先的かつ集中的に支援をしていくべき方々に対する支援に特化した目標でありますけれども、これは8月末現在で1,495件、進捗率が49.8%という状況であります。これも昨年の同時期と比較しますと47.5%という進捗率でありまして、これも昨年度と比較すると、今のところは順調であるという認識であります。

続きまして、5ページの④番であります介護・看護・保育分野につきましては904件という実績、56.5%という進捗であります。昨年同時期は852件、53.3%という実績でありました。

続きまして、お捲りいただきまして、6ページをご覧いただきたいと思っております。6ページ、⑤番であります。建設分野に特化した目標であります。253件、67.3%という進捗ですけれども、実はこれ昨年同時期には51.3%という進捗でありました。建設に特化すると、昨年度より大幅に伸びているという状況であります。いわゆる人手不足業種に絞った目標でありますけれども、特に建設分野は進捗が著しく、要因としましては、

想定していました東部よりも、実は西部地域、米子管内での就職マッチングというのが予想外に進んでいるという状況がございます。昨年度比で数十件という単位ですので、傾向というにはややロットが小さいという気がしないでもないのですが、特に求人条件の緩和であったり、雇用管理改善というのが西部地域の建設業界では比較的進んでいるという肌感覚があるのと、あとは、このタイミングで西部地域における求職者で建設業を希望する人が多かったということが主に考えられるものと私どもは考えております。

続きまして、⑥番であります。雇用形態が正社員である求人件数。正社員求人の確保目標でありますけれども、9月末現在で1万3,582人、進捗率は53.6%という状況であります。これも前年同期で比較しますと、前年同期は57.2%ということで、進捗的にはやや落ちているように見えますが、実は昨年同時期の確保の数が1万2,096人、今回1万3,582人ですので、昨年の同時期よりも実は正社員求人の数、実数字は1,500件程度が増えているという状況であります。目標をちょっと高めにした感というのが正直否めないところはあるのですが、正社員求人の量というのは確実に増えております。質の向上、魅力ある求人内容を少しでも増やしていく必要があるということ、現在特に意識して県内3カ所のハローワークを中心に取り組んでおります。

最後になります。お捲りいただきまして、7ページであります。正社員就職ということで、正社員就職に繋げた目標数値でありますけれども、これにつきましては9月末現在で2,624件、進捗が52.2%となります。昨年同時期の進捗率が50.5%でありましたが、昨年同時期の件数は2,785件ということで、実は昨年度の同時期よりも件数自体が150件程度落ちているという実績であります。

一通り現状について雑駁ながら御説明を申し上げました。ここから4ページにつながるので、資料4をご覧くださいと思っておりますけれども、現在の県内の労働市場の状況であります。有効求職者数は9,400人程度、求人数については1万6,100人と、求人数に対して求職者の数というのは6,700人ほど足りない状況であります。昨年の同時期と比較しますと、有効求職者が1万160人で、現在より求職者が800人ほど多い状況でありまして、有効求人の方が1万4,700人でありました。現在より求人の数が1,400人ほど少ない状況であったと、1年前でそういう状況であったということでもあります。昨年度の求人と求職の乖離というのは4,500人程度でありましたので、今年は6,700人の乖離があるということですから、1年間で1,200人分の求職者が足りないという状況であります。

冒頭の挨拶で局長も申し上げましたけれども、求人が増えている状況というのは景気回復による求人需要の増加、例えば9月末時点で前年度と比較しても400件以上新規求人というのが増えております。当然、時期的なものもありますので、単月で見ると浮き沈みというのは当然あるわけでありましてけれども、やはり特に飲食業、サービス業でありまして、あとは卸、小売、食料品製造などで大分増えているという状況です。県外からの企業誘致であったり、コンビニ・ディスカウントストアなどの新規出店など、個別の要因というのはあるのですけれども、求人を出してもなかなか充足がうまくいかない求人というのも多くて、求人の更新は、公開した月の翌々月まで、2カ月ちょっとで、最長3カ月程度、ハローワークに出した求人というのは有効であります。この翌々月末には求人の公開を落とすか引き続き更新をするかという判断を求人事業主様にさせていただくのですが、ほぼ、新規求人の半分ちょっとが求人を更新しているという状況であります。

雇用保険受給者の数といいますのも、9月末時点で2,000人ちょっとであります。これが昨年9月では2,300人いました。リーマンショック後の、平成21年9月末ですと、雇用保険受給者が4,900人いたわけであります。ちなみに、この平成21年9月時点の有効求職者というのが1万4,900人、有効求人というのが7,400人という状況でしたので、有効求人倍率で見ると0.43、これは季節調整を加えていない数字であります0.43ということで、季節調整を加えますと0.49という公表であります。非常に隔世の感があるという気がします。

とにかく求職者にとっては、失業者も減っているということで、これまでにないくらい就職活動をしやすい状況、環境にあると言えますけれども、反面、事業者様にとってみれば、人材確保というのはより一層困難になっているという状況が進行している状況だと私ども認識しております。ここまできますとマッチング、求職者の求める条件と求人者の求める条件の交渉、調整というよりは、求人サイドがいかにか人材を確保するか、足りない能力は、例えば確保してから訓練、教育してでも意欲のある方であれば確保したいという、いわば超売り手市場、求職者の奪い合いという状況、現状がこの鳥取でも既に起こっているものと言えらると思っております。

求人の増加傾向というのは、反面、求職者の減少傾向というのは、景気の回復に伴い求人需要が増加している面というのも確かにあると思っておりますが、やはり大きいのは団塊の世代の方々が徐々に労働市場から完全に引退しつつあり、そういった傾向が高まっているという側面が大きいのだと考えております。労働力人口と生産年齢人口というのは当然減少

基調にありますし、実際、直近の国勢調査とかを見ても、平成22年と平成27年の県内の労働力人口では1万3,000人ぐらい減っているわけでありまして。就業構造基本調査を見ても、平成19年と平成24年だけで雇用者が1万人ほど減っているという現状であります。労働者の定着が進めば進むだけ、労働市場に求職者として出てこられる数というのは当然減ってきますので、労働者にとっては処遇の改善が図られやすい状況、環境にあるという反面、繰り返しますが、事業主サイドにとってみれば、相当厳しい状況というのが今後も進んでいくものと思っております。

なかなか鳥取県、やはり地理的にも県外からの労働力供給、流動性というのは、例えば西部地域であれば、いわゆる中海圏域ということで期待ができるところはあると思うのですが、実際、ハローワーク米子なんかでは、ハローワーク松江であったり、安来にもハローワークがあります。日常的に連携と協力、求人や求職状況の共有であったり、イベントなども共同で開催をしております。当然松江、安来は島根労働局の管轄になりますが、都道府県の枠を超えた連携、協力というのは私ども国の機関ならではの取り組み、容易にできる状況という意味で、非常に有利であります。実際その評判もよくて、そういった反面、県内、鳥取市を中心としたやはり東部地域というのは、流動性という意味では効果が余り期待できないということが十分考えられると思っておりますので、そういった意味で、今後、鳥取県、特に東部地域での労働力需給の環境というのは、県内の中でもより一層困難となる可能性が高いということが考えられると思っております。

西部地域では、先日、報道でも取り上げられましたけれども、特に有効求人倍率の高さというのが非常に目立っている状況であります。今後は東部地域での労働力の逼迫する状況がより顕在化してくる可能性というのは非常に高いと考えています。とすれば、倉吉を中心とする中部地域にはどういう影響が今後考えられるかということも引き続き考えていかなければならない。地域間での課題、格差というものが今後より顕在化してくるものと考えられると思っておりますので、そういった問題にも対応できればと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

どうぞ、続けて下さい。

○河野労働基準部長 労働基準部の河野でございます。私のほうは、同じインデックスのところ、8ページをご覧ください。

最重点施策3番でございます。

まずは(1)番の働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進の項目でございます。数値目

標では、1カ月当たりの時間外労働時間を前年度以下にするということになってございまして、この数値の評価につきましては、毎月勤労統計調査の数値の中で一般労働者の所定外労働時間を見ますということにしてございますが、鳥取県は全国平均より低い数値となっております。平成28年度の数値ということにはなるのですけれども、全国平均14.4時間に対しまして鳥取県は10.4時間となっております。

行政の取り組みといたしましては、昨年度から時間外・休日労働が月80時間を超える時間外労働をされておられる全ての事業場に対しまして監督指導を実施しています。この80時間という時間は、過重労働による労災の認定基準の数値にも合致している数値でございまして、このような長時間労働が行われていると考えられる事業場は、当然過労死も起こしかねないと我々も考えております。当然労災請求が行われました事業場はもとより、長時間労働が行われると考えられる全ての事業場に対しまして監督指導を実施しているところでございます。当然重大・悪質な法違反に対しましては積極的に司法処分を付するという取扱いも行われております。引き続き厳正に対処していきたいと考えているところでございます。

この長時間、過重労働による健康障害の防止の取り組みといたしましては、この11月を、過労死等防止啓発月間に併せまして過重労働解消キャンペーンというのを実施しております。労働基準監督署等におきまして重点監督を実施しているほか、このキャンペーンに先立ちまして、各労使関係の団体の皆様方にも協力要請を行っているところでございます。

続きまして、次の9ページでございすけれども、労働災害防止対策の推進の項目でございす。労働災害、メンタルヘルス対策などの労働者の健康確保につきましては、本年9月27日に開催されました労働災害防止部会でも既に御審議いただいているところでございす。本日、少し要約することになります。御説明、報告させていただければと考えております。

労働災害防止対策につきましては、12次労働災害防止推進計画、12次防でございす。これに基づきます数値を達成すべく各種取り組みを実施しているところでございまして、実際には10ページにもその内容を少し要約して、参考として入っているところではあるのですけれども、これは既に審議会において御説明済みでございすので、説明を割愛させていただきます。

9ページに戻っていただきまして、平成29年度は12次防の最終年度に当たりまして、

目標である平成29年の死傷者396人、平成25年度から平成29年度で死亡者を28人以下とするということを達成するための取り組みをしているところでございますが、主な取り組み状況はまとめて記載しております。実際には、安全「見える化」とっとり運動の実施を推進するほか、特にこの1、2月に大雪がありまして、全産業にわたりまして転倒災害などが雪の影響で起きて被災してございますけれども、そのときにもリーフレットを活用しながら取り組みを周知、勸奨等をしてきたところでございます。また、この夏も、建設業に対しましては死亡災害も増加しているというところから、6月から8月の期間でございまして、建設現場の監督指導等も1.7倍にする取り組みを実施しております。そういう緊急対策を実施したというところもございまして、この時期には熱中症なども当然気になるところでございまして、今年度から取り組んでおりますSTOP!熱中症クールワークキャンペーンというのに取り組んできたところでございます。現在は、11月7日から始まっている年末までの55日間実施することになってございまして、ゼロ災55無災害運動を展開しているところでございまして、年末までには労働災害が発生する状況に当然ございまして、安全衛生のパトロールなど、行政側からも参加して実施するというようにして強化に取り組んでいるところでございます。

本日配付資料としてございまして、10月末現在の災害のデータは、本日配付資料の中にもございまして、8番のインデックスでございまして、これが最新のデータの数値でございまして、これをご覧いただきますと、既に10月末現在で死傷者数が392名、死亡者が4名となつてございまして、死傷者につきましては、非常にこの目標が達成困難な状況になっているというところを御報告させていただければと思います。しかしながら、我々行政といたしましては、一人でも労働災害でけがをされる方が減る、当然死亡災害は発生させないという取り組みを進めるのが当然なところでございまして、関係機関、団体の皆様の御協力をいただきながら、特に建設業で多い墜落、転落災害の防止であるとか、陸上貨物運送事業での荷台からの墜落、転落災害、三次産業の現場でも労働災害が発生してございまして、そういう現場での転倒災害の防止など、災害が発生しないよう我々としても引き続き災害防止対策に取り組んでまいりたいと考えているところでございまして。

続きまして、次のページ、資料は11ページになりますけれども、メンタルヘルス対策についてでございます。メンタルヘルス対策につきましては、12次防の中でも平成29年度までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者30人以上の事業場の割合を80%以上にするということを目標にしているところでございまして。

この9月末現在でストレスチェックの実施のほか、メンタルヘルス教育、研修の実施、メンタルヘルス担当者の選任、衛生管理者などでの審議によるメンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者30人以上の事業場の割合86.3%になってございます。一応目標は達成しているという状況でございます。ただ、ストレスチェック制度につきましては、本年度4月以降、ストレスチェック実施の未報告事業場がございまして、それに対しましてアンケート調査を実施しまして、説明会を実施するなど対応したところ、実際には91.5%まで上がってきているところでございます。今後も引き続き、まだ実施できていないとか、報告のなかった事業場もございまして、そのような会社に関しましては、説明会を欠席したということでございますので、個別に指導していくように取り組んでまいりたいと考えております。

また引き続き、メンタルヘルス対策につきましては、専門分野でもありますお医者さんがいらっしゃるようなところもございまして、県医師会の皆様方や鳥取産業保健総合支援センターの組織等の協力を得つつ、説明会を実施するなど、周知広報に積極的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

次は12ページでございますが、これは治療と職業生活の両立支援についてでございます。今年度から取り組むこととなっております、この治療と職業生活の両立支援につきまして御説明いたしますと、9月1日でございますが、関係団体12団体から成ります鳥取県地域両立支援推進チームというのを結成いたしました。第1回の会合等を開きまして、参加いただいております団体様等との連携を図ることということで、窓口相談を盛り込んだ啓発用リーフレットというのを作成してございまして、本日、ちょうど配付できましたので、添付させていただいているところでございます。

最後、参考でございますが、13ページをご覧くださいますと、これは最低賃金の関係でございます。最低賃金について御説明いたしますと、今年度、中央最低賃金審議会で示されました引上げ額は非常に高いものでございましたけれども、鳥取県におきましては23円を引き上げまして、時間額738円で決定いたしました。10月6日に既にリリースされてございまして、発効されているところでございます。この最低賃金の履行確保につきましては、引き続き、守られるように取り組んでいきたいと考えてございます。また、最低賃金の大幅な引上げということになったわけでございますので、中小企業、小規模事業所の皆様方に非常に大きな影響があるということでございますので、行政のほうで進めています業務改善助成金やキャリアアップ助成金などの支援策の周知などにつきましては、

経済産業省さんとか鳥取県さんと連携しながら、助成金説明会を開催したり、最低賃金の引上げの影響が大きいと考えられる業界団体への周知、要請等、また事業主団体の皆様方に対しましても、リーフレット等を配布するなど、鳥取労働局全体で取り組んでいるところでございまして、引き続き、積極的にこの中小企業支援策を周知していきたいと考えているところでございます。

私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。

以上、雇用環境・均等室長、職業安定部長、労働基準部長、3名の方から、平成29年度上半期の行政運営状況について、目標値に対する進捗状況を踏まえた取り組み状況等を説明していただきました。わかりやすい資料で御説明をいただき、ありがとうございます。

この議題につきましては、冒頭申し上げましたように、本日の中心部分になっておりますので、少し時間をとりまして、皆様の積極的な御意見を頂戴したいと思います。特に柱立てはいたしません、どの項目でも結構ですので、御質問、御意見を挙手にてお願いしたいと思います。そして、御発言の前に、テープ起こしの関係がございまして、お名前を添えてくださいますように、お願いいたします。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 皆さん、大変お疲れさまでございます。労働側委員の田中でございます。よろしくお願いいたします。

労働局の事務局の皆さんにおかれましては、日ごろの労働行政、一生懸命取り組まれていることを御報告いただき、よくわかったところでございます。この中でも、数値は非常に好成績を上げられておるということでございます。ぜひとも施策の魂にも関心を持っていただき、本当に県内の労働者のためになる取り組みを引き続きお願いしたいと思います。

私のほうから2点、意見なり御質問をさせていただきたいと思います。

1つは、働き方改革でございますけれども、鳥取県の経済成長の話とか有効求人倍率の話とか、雇用に関する話もございましたけれども、やはり経済成長と所得向上、これをやはり同時に推し進めないと、成果としてはあらわれないと思っております。今、1.68という有効求人倍率でございますが、やはり昔は、リーマンショックあたりは0.48とか、そういう状況でございました。そのことを考えれば、今は量から質へ、これを追求す

る取り組みも大事だと思っております。私が思うには、雇用というのは良質な雇用の創出、いわゆる期間の定めのない直接雇用に加えて、人を大切にする良質な労働環境や労働条件、これも追求していく必要があろうかと思っておりますので、横文字で言えば、ディーセント・ワークといいたいでしょうか、働きがいのある人間らしい仕事、これの追求にも調査研究をかけていただければと思っております。

働き方改革でございますけれども、いろいろ施策ありました。生産性向上のために労働時間の縮減であるとか、有給休暇の取得促進とか、いろいろありましたけれども、やはりこの働き方改革とセットで、そこで得られた生産性で得た付加価値をやっぱり労働者に再配分するということが必要ではないかなと思っております。何が言いたいかといいますと、労使があって、片方だけが勝ち組になってはだめだと。お互い労使がウイン・ウインの結果を生み出すことが真の働き方改革だと思っておりますので、そこらの啓発活動が、何か働き方改革といえ、労働時間を減らせばいいんだとか、有給休暇をたくさんとればいいんだとか、そんなふうになりがちなのですけれども、やはり働き方改革で労使がウイン・ウインの成果が得られるような取り組み、これが真の働き方改革だと思っておりますので、そこにももうちょっと意識してほしいなというところが、私からの注文でございます。

また、それぞれの施策でございますけれども、県内を見たときに、どこに光を当てるかというところをやっぱり注目していただきたいと思ひまして、県内、中小企業がほとんどでございます。中小、小規模事業所にどうやって働き方改革の光を当てていくのかということも調査研究をしていただきたいと思ひます。昨日も冒頭、鳥取大学の医学部のワーク・ライフ・バランスの取り組みがございました。鳥取大学医学部といえ、財力もあれば、人もあれ、設備も充実している、そういうトップランナーのPRも当然されるべきだと思いますけれども、やはり光を当てるところは中小企業や小規模事業所だと思いますので、そこをよろしくお願ひしたいと思ひます。

これは要望でございますけれども、労働局に働き方改革推進本部があるということで、今進めておりますけれども、その中にあります働き方改革推進会議、これをもうちょっと機運を高めていただいて、活性化していただければと思ひしております。12月には会議があると聞いておりますけれども、県とも良好な関係を保たれ、前に進めていただければと思ひますので、よろしくお願ひいたします。以上が働き方改革。

もう1点は、労働関係のトラブル、労働局さんも労働相談を実施されておりますし、県もやっております。いろんな部署がやっているわけでございますけれども、そこで何が

大きな問題かといいますと、労使が余りにも労働法を知らな過ぎる。それによってトラブルが起きておるのが非常に多くあります。そのことによって、ハラスメントに発展していったりということがありますので、ぜひとも労使で労働法を知る機会というか、そういうことにもちょっと力を入れていただければと思います。

例えばワークルール検定協会というのがございまして、実はその検定協会が明日、鳥取県で初めてワークルール検定というのをやるものでして、そこらと何か結びついて、ちょっとでも改善、前に進めるようなことももうちょっと企業側、労働者にもPRして、お互いが法を知った上で労使の関係になっていくという取り組みも必要ではないかなと思っております。余りにもお互いが労働法を知らない現状があるということをお報告させていただきまして、私の発言とさせていただきます。ありがとうございました。

○小林会長 ありがとうございました。

基本的な課題として、2つ提案いただいております。

事務局から回答できる部分がございましたら、お願いをいたします。

○河野労働基準部長 労働基準部の河野でございます。先ほど御質問ございました、中小、零細、小規模の経営者、労働者の皆様方に対して、労働法を知らな過ぎる、どういうふうな形で周知していくのかという御質問、御意見かと思っております。

我々といたしましては、やはり個別に当然監督署等の中で、労働法を御存じない方について、もしくは労働法が違反されている、もしくは少し怪しいところについては、当然御説明をしたり、こういうふうにしなないといけないよという個別な御指導等は申し上げているところではあるのですが、それだけでは全てができるわけではございません。そのため、労働局が主催もしくは監督署が主催するのが中心にはなりますが、そういう集団指導と呼んでいる場合が多いのですけれども、そういう集団指導で、労働基準法等、関係法令につきましては、当然御説明するということにございますし、鳥取県さんや他省庁、運輸支局さんとか、地方整備局さんなんかもそうなのですけれども、そういうところが実施されるような、他省庁が実施されるような講習会もですけれども、そういう説明会などの機会を捉えまして、講師等も派遣しております。そういう形で事業主向けに対しまして、労働基準法の関係法令につきましては、丁寧に理解いただけるように説明をしておりますので、引き続きその方策が重要ではないかと考えているところでございますので、さらにその取組を進めてまいりたいと考えております。

○小林会長 最初の働き方改革にかかわって、他に回答していただける方がございました

らお願いします。

○内田労働局長 労働局長でございます。幾つかありました働き方改革の中でも、ディセント・ワークと申しますか、雇用の質を上げるという話。これについては正社員求人も過去最高になっておりますし、非常に雇用保険の受給者も大きく減っていると、失業状態にある人がかなり減っているという、県内で。その人たちがどこか逃げていっているかというところではなくて、正社員としてちゃんと県内に残っているというのが、被保険者数の増加を見ても明らかでありまして、ここ5年間で被保険者は1万人ぐらい増えていきますから、非常に定着も進んでいますし、いい方向にはあると思います。しっかり雇用の質を上げていきたいと思いますが、ちょっと1点、気になっているのが、新卒が就職して3年目までに辞める割合というのを示して、中学、高校、大学とそれぞれ出して、通常七五三と言われていまして、全国的に7割ぐらいの中学卒業生は3年ぐらいで辞めてしまう、高校卒業生は5割辞める、大卒は3年で3割辞めてしまうのですが、鳥取は七五四ぐらいになっていまして、ちょっとそこが、大卒の就職者の離職率が高いということもあって、これをやっぱり何とかしなきゃいけないということで、県とも連携もしながら、人事管理セミナーというのをやっております。若者がどうやったら辞めないようにするかという、相談のやり方とかも含めて、かなり突っ込んだこともやっております。そうした離職者防止もあわせてやっていかなければならないと思っております。

なお、推進会議につきましては、御意見のとおりでございますので、この年末、中央大学の阿部先生、働き方改革会議の中心的なメンバーですので、非常に有名な先生でして、来ていただけるということもありますし、これまでの取り組みを整理などもして、しっかりと活性化というか、生きたものにしたいと思っております。以上です。

○小林会長 恐らく田中委員はまだ満足してらっしゃらないのではないかと思います。

○河野労働基準部長 ちょっと追加して御説明させていただきますと、労働者に対しての方につきましては、我々としたしましては、県内にある鳥取大学さんなどと連携協定を結んでおりまして、学生全員に労働に関するトラブルが起きないように、全ての大学生になるのですけれども、講義を行っているところでございます。それ以外にも教育の現場の皆様方と今、いろんな話が出ていまして、やはり高校生など、もうちょっと年齢の低い層の方もそうですけれども、そういうふうなところに、学生中に労働法というのがありますよということの周知をしながら、労働者になる前の学生さんの段階ではあるのですけれども、労働法等の御説明を行って、トラブルに巻き込まれないようにというところの広報活動な

ども実施しているところがございます。以上、追加させていただきます。

○廣瀬雇用環境・均等室長 私からも、追加説明させていただきます。

労使が余りにも法を知らないというお話がございましたけれども、労働局のほうでは1企業に対してはちょっと講師の派遣はしてないのですけれども、何社か集めていただきましたら、講師を派遣してほしいという御要望がありましたら、その内容に応じまして、講師を派遣するようなこともしておりますし、もちろん企業の皆さんだけではなくて、労働者の方を、例えば連合さんが集めていただけるということがありましたら、説明に参らせていただきたいと思いますので、そういったことがありましたら、お声をかけていただければと思っております。

それから、働き方改革推進会議につきましては、現在、各方面と調整中でございますので、今後、この機運の醸成に努めてまいりたいと思います。以上です。

○小林会長 働き方改革にかかわる部分につきましては、国の動向を見ながら、まだまだ審議を深める機会が必要であるとのことでございますので、改めてチャンスを待つようにしたいと思います。

では、とりあえず、田中委員にかかわります御質問、そして回答については区切りを入れさせていただきますので、ほかの委員から御発言をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。

はい、どうぞ。坂本委員。

○坂本委員 委員の坂本でございます。よろしくお願いたします。

田中委員と少しかぶるかもしれませんが、働き方改革の部分でして、無期転換ルールというのを周知強化ということがありますけれども、今、社会の話題になっているのが正社員と契約派遣さんの格差というところが今、話題に上がっているかと私は感じているのですが、私も以前、派遣や契約社員でありまして、やはりそこで格差が生じている中、5年が過ぎたら無期に、期間の定めのない労働契約に転換できるルールだとしても、そこに生じる賃金の格差だったり、利用できる規約だったり、正社員だったら規約だったり、従業員規則というのが派遣さんやパートさんや契約社員には適用ができないということで、格差を縮めるためにも、この無期転換ルールということも重要かもしれませんが、正社員化に、正社員として登用していただくという方向に考えていただく何かをもう少し考えていただきたいなという、私の要望ではありますし、女性活躍推進法というものもありますけれども、我が組織の中でも女性協議会がありますが、やはり女性の活躍というの

もなかなか進まない状況ではあります。育児、介護、家事、主に女性が担っていると思っ
ていまして、そこに男性の方の働き方が変わっていかないと、なかなか女性の活躍推進に
つながっていかないというところではありますので、女性に限らず、若い方に対してもで
すけれども、女性の活躍推進ということで、同じ組織の中の、300人以上の組織、会社
もありますけれども、やはり絵に描いた餅になっているところが現状でありますので、そ
の届け出が提出されて終わりではない、その先をもう少し見きわめる必要があるのではな
いかと感じますので、その部分を労働局のほうでも進めていただきたいなという願いでは
あります。以上です。

○小林会長 では、回答をよろしくお願ひいたします。

○廣瀬雇用環境・均等室長 まず、無期転換ルールの方ですけれども、今おっしゃいま
したとおり、あくまで5年過ぎたら無期転換に変わるということで、無期転換に変わるこ
と、イコール正社員になるというわけではございませんけれども、当局のほうから事業主
に対しまして、無期転換ルール導入に際して、手順として幾つかお願ひをしております。

まず、1つは、自社の有期契約労働者の就労実態をお調べいただきたいということと、
社内の仕事を整理していただいて、無期転換後に任せる仕事を考える。今までと全く同じ
でいいのか、あるいは、もう無期になるわけですから、もう少し責任あるような仕事をし
ていただくようにするのか、人事管理全体についてお考えいただくということと、それか
ら適用する労働条件を検討していただく、これまでと一緒にいいのか、あるいは変えない
といけないのか、あるいは短時間正社員制度という形で整理していくのかということを検
討していただいて、就業規則を作成していただくようお願いしています。

実際に運用していただいて、改善をしていただくようお願いをしておりますけれども、
その就業規則を策定する場合には従業員への周知が不可欠ですし、それから制度の設計段
階から労使のコミュニケーションを密に行っていただいて、もちろん有期契約労働者の方
からも十分お話を聞いていただいて、そういった形で制度設計を行っていただくようにお
願ひをしております。

それから、女性活躍推進法の件ですが、確かになかなか進まない状況にございますので、
女性活躍推進に取り組んでいただいたメリットですとか、それから助成金の関係もござい
ますし、あと、「えるぼし」をとった場合にはいろいろとメリットもございますので、そ
ういった説明もさせていただいてはおります。届け出をしていただいた後、その先をとい
うことでしたけれども、届け出をしていただいた後は、毎年1回程度、会社内の女性の活

躍状況について確認をしていただいで、インターネット等を通じて周知していただくようになっておりますので、義務企業はそれが義務ですし、努力義務企業につきましても、行動計画をつくっていただいでただけでは、やっぱりおっしゃるとおり、絵に描いた餅になりかねませんので、ちゃんとやっていただくように、そして情報を公開していただくようお願いしています。今は301人以上の企業が主ですが、企業にお伺いして、行動計画の中身と、それから実際の実態をお伺いして、必要に応じてこういうふうにしたらいいのではないですかというアドバイスをしていますので、今後、努力義務企業にもお伺いして、実態をお伺いして、行動計画をつくっていないようでしたら、こういうことを目標にしたらどうでしょうかという形で提案してまいりたいと思います。以上でございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○坂本委員 はい。

○小林会長 それでは、ほかの委員から御発言をお願いします。

はい、どうぞ。

○英委員 英と申します。働き方改革で、先ほど田中委員も言ってくださったのですが、うちのほうも娘とか働いておりますし、いろいろ働く方の有給をとったり、いろいろなことは大変よくわかるのですが、それに対して、うちみたいに100人以下の企業といたしましては、それをやっていくのは結構大変なことというのたくさんあるのですけれども、それに関しては、いろいろ企業に対する補助というか、助成というか、そういうのもいろいろ考えていただいでいるのでしょうか。

○廣瀬雇用環境・均等室長 企業に対する補助ということでございますけれども、今まさに中小企業、小規模事業者の方々に来年度の概算要求のことについて説明しております。厚生労働省あるいは中小企業庁がさまざまな支援策、助成金でありましたり、コンサルタントの派遣でありましたりということで支援を行っておりますので、また来年度は、今よりもさらにそうした支援策が拡充されると思います。

今現在は、例えば最低賃金を引上げていただく場合には、業務改善助成金がございますし、働き方改革にお取り組みいただく場合には、職場意識改善助成金というものがございまして、いろいろなメニューもございます。それから、仕事と家庭の両立関係につきましては、両立支援等助成金やキャリアアップ助成金など、いろいろ種類はございますが、なかなか中小企業、小規模事業主の皆様のところまで周知がしっかり届いているかというところ、そういった状況にもまだまだございませぬ。ですから、金融機関を通じまして、信用金庫

さんですとか銀行さんの企業回りをされる方を通じて、より一層そういった助成金制度、支援策があるということを周知してまいりたいと思っております。以上でございます。

○小林会長 英委員、よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○内田労働局長 労働局長でございます。中小企業の皆様方には、先ほど御挨拶でも申し上げましたが、本当に働き方改革ができるのかという、そういう不安とか、疑問とか、御意見をいただくことが増えておりまして、そういったこと、実際に運用の中で細かい相談に対応できることが大事だということで、来年度、働き方改革推進支援センターというのを47都道府県にオープンしろということですので、鳥取県もできるということでございますので、予算が通ればですけれども。そういった拠点も活用しながら対応していきたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

もう少し続けたいと思っておりますが、では、使用者側として米田委員から御発言をお願いします。

○米田委員 済みません、勉強不足だったら申しわけないのですが、いろんな制度に助成金があったり、窓口があったりしているのですが、非常に複雑で、それぞれにチラシとかもいただくのですが、本当に事業者さん、我々の中小、特に小規模であれば、専門の事務員の方はいらっしゃる中で、聞けば、それはこういうのがあるのですよというのはありますが、例えば、ホームページ等で自分のところの会社の問題を入れていくと、それはこういう助成金がありますというシミュレーションですとか、そういうのがあれば教えていただきたい。個々のチラシを読んでいかなきゃいけないということになると、割合経営支援員さんなんかも全てが頭に入らないものですから、何かそういうヒントがあればということと、それから、特に働き方改革の場合は、企業の規模の設定が今ないような情報がずっと出てきておりまして、大企業と同じようなスタートになるというのは、とても本当に困難で、先日も全国の商工会連合会でそういう話もして、安倍首相もそうならないよということでは言われたのですが、具体的に、特に零細企業、数十人以下ですとか、そういうところが同時に対象になるというのは今まで法改正でなかったと思っております。必ず300人以上とか段階があったはずですが、そのあたりは本当に一斉になるものか、早く情報をいただきたいと思っております。

○廣瀬雇用環境・均等室長 まず、助成金関係のホームページの件につきましては、今現

在は助成金のページはあるのですけれども、一覧表みたいな形になっておりますので、米田委員がおっしゃったような形にはなっておりません。御提案いただきましたので、検討させていただきたいと思います。

それから、法律につきましては、パートタイム労働法ですとか有期契約の関係の法改正につきましては、中小企業、小規模事業主については平成32年4月ということで、大企業と比べると1年間猶予といいますか、周知の時間をとるような法律案要綱が出ていると聞いております。

○内田労働局長 労働局長でございます。これについては、これから国会の審議を待つしかないと思います。

○喜多見職業安定部長 米田委員から助成金の関係でいただいた御指摘は大変重要な御示唆だと思っています。確かに労働局、ハローワークで取扱います助成金というのは本当に数多くて、雇用維持であったり、雇い入れであったり、処遇改善、施設整備、あとは能力開発、訓練、大きく分けてもこれだけあります。そこからさらに多岐に渡って分岐してという仕組みですので、これまでもそういった御指摘はいただいております。何とかポータルサイト的なものであったり、ワンストップ的なわかりやすい、まずホームページなんかだと比較的实现は容易だと思いますし、そういったものを含めて、労働局は労働局でできるものやっけていきたいと思いますし、厚生労働本省にそういった話をきちっと伝えて、労働局単位でつくるより、実はこういったものは厚生労働本省に動いてもらったほうが、やはりいいものができるはずだと思っておって、かつ非常におっしゃるとおりだと私も思っておりますので、本日の御意見も踏まえて、また厚生労働本省に必要な話をしていくつもりであります。

○小林会長 よろしいでしょうか。

それでは、吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 吉田孝博委員です。事前配付資料について意見や質問や、前日お送りしたのですが、中身での回答がございませんので、改めて発言させていただきたいと思えます。

まず、資料ナンバーの3の1ページにございます年次有給休暇の取得率、数値目標ということですが、この調査の中身がちょっとよくわかりませんで、調査結果44.2%以上とあるのですが、この数字、分母は何なのかということと、具体的な調査の中身が、何をどういう項目で調査されたのかということがもしわかれば教えていただきたいと。

この調査によって、実際に各事業所の中で有休の取得率がどの程度のものなのかという調査であれば、もしそれがとれていないということになれば、各事業所も、やっぱり就労実態がある程度わかるであろうなということもありますし、ちょっとこの数字は重要な数字かなと思ったりもしております。

それから、もう1点、資料ナンバー3の2ページにございます無期転換ルール、先ほどから発言で触れられておりますが、労働局として、各事業主さんにこういう法律ができましたということで周知徹底するということで、それは非常に重要なことですが、私が意見を書かせていただいたのは、事業主さんのほうが対象となる従業員さんにどれほど説明がされているのかどうか。その説明会を開催しないと、ある私の知っているパート、非正規の方がおられるところで聞くと、ほとんど知らないですね、こういう無期転換ルールができたこと。ですので、事業主さんのほうからそういった従業員さんに対して説明会なりをきちんとやると、やるように指導もしていただかないといけないし、やったらどうかというものの確認もきちんとやるべきではないかなと思っております。

それから、もう1点ですが、資料ナンバー11ページのメンタルヘルス対策の推進で、これ以前から多分言っているのですが、ストレスチェックの実施の促進ということで、指導いろいろやられているという中で、この結果についてどういう、結果がなかなか実施者から情報が事業主さんのほうに提供されないという問題もございしますが、その職場の環境等をきちんと把握する上では、単なる実施して、その数字だけが上がればいいというものではないなという具合に、その結果が職場の環境改善になるということに、もし問題があればそういう、例えば高ストレス者が何人かいるという状況であれば、そこからやっぱりこの職場の環境の中に問題があるのかどうかということも分析して、必要であれば改善するという、こういった取り組みをしないと、せっかく法律で義務づけられたことが生かされないのではないかなと思っております。

それから、もう1点、資料ナンバーの4ページから6ページの間にあります、いろんな就職の関係の進捗率の数字がございしますが、一つ、正社員とかで求人の方は確保に努めるということでありましたが、なかなかマッチングしないというので、求職者のほうのニーズがどうなのかという、例えば、正社員であってもボーナスもないよということで、見送ろうということがあるのかなと思っておりますが、いわゆる労働条件がなかなかマッチしないと、自分が希望する労働条件ではないというのがミスマッチの大きな要因でもあろうかなと思っておりますが、その辺の動向ですね、求職者さんの動向、あるいは求人出す側のそ

の辺の労働条件はどうかということの分析といいますか、その辺がもし把握できれば、そういったものを今後の指導といいますか、運営のほうに活かしていただければなと思いますが、その辺の数字的なところはどうかのでしょうか。

○小林会長 ありがとうございます。

吉田委員から、4点にわたりまして、質問と、それから提言ということでございました。時間が限られておりますけれども、一応45分までにこの項目を終えたいと思っておりますので、コンパクトにどうぞよろしく願いいたします。

○廣瀬雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室のほうからは、最初の2点について申し上げたいと思います。

無期転換ルールとの関係でございますけれども、事業主向けの説明会をするときに、無期転換ルール導入に当たりましては、労働者の方と十分お話し合いをしていただきたいというお話をしております。また、就業規則等を変えられる場合には、当然労働者に対する周知が必要ですので、それをお願いするというところで、説明会を絶対開催するようにとまでは言っていないのですが、労働者の方に十分な周知をお願いするように求めております。

それから、当局の取り組みといたしまして、労働者の方を集めたような説明会はしてはいるのですが、先ほど申し上げた、日本海新聞さんの仕事の疑問相談室に記事を掲載させていただくですとか、厚生労働省で有期契約労働者の無期転換ポータルサイトというのがございまして、そこに労働者側から見たいろいろな制度や、Q&Aなどを載せております。それから、当局のホームページにおきまして、無期転換ルールのバナーを設けて、ポータルサイトに誘導するような周知もしております。

それから、今検討しておりますのが、労働者向けにリーフレットをつくって、公共機関や金融機関に配架していただくようなことも考えておりますし、市報、町報等の公共の紙面へ掲載していただくようなことも考えております。無期転換ルールにつきましては以上でございます。

それから、最初の質問は年次有給休暇だったですね、申しわけありません。年次有給休暇のほうの調査につきましては、当局が県内の事業所約8,000事業所に行ったアンケート結果でございます。設問につきましては、3つほど聞いておりまして、まず、有給休暇をとることができる有資格者とでもいいですか、とることができる人は何人いますかということと、年間延べ付与日数、繰り越し日数を除く年間延べ付与日数と年間延べ取得

(消化) 日数について回答を求めて合計しました。年間延べ総取得日数を年間延べ総付与日数で割って、100で掛けて、取得率を出しておりますので、個々の企業の年次有給休暇取得率を平均したものではありませんけれども、27年度と28年度もそういう形でしております。

ちなみに28年度につきましては、送付数が8,162件で回答数は1,889件、回答率23.1%でございました。資格取得のあった労働者総数は5万8,739人、年休の総付与日数は93万4,814日、総取得日数は41万2,782ということで計算して、44.16%という計算になっております。以上です。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。3つ目の御質問、ストレスチェックの実施の有効な利用等についての御指摘だと思いますけれども、まず、ストレスチェック制度につきましては、まだ制度発足が間もないというところもございまして、メンタルヘルス対策の一つの方法としても重要なものだと思っております。委員の御指摘の中にも、情報については、なかなか事業主に提供ができないとか、いろいろ難しい点もあるけれども、やっぱりせっかくやるのだったら、もうちょっと確実に有効的な利用ができればというふうな御指摘になると思うのですが、我々まずは、制度の運用をしていただくのが第1番目だと思っております。ストレスチェックの実施を進めるということをまずやっていますが、その中で、アンケートを実施しています。アンケートの中で、やはり未実施の事業場の皆さん方は専門スタッフがいなかったり、取り組み方がわからないというところで、まずイの一番の着手ができないという質問も非常に多くて、困っておられるという御意見もありますので、それについては当然我々としても対応したいと思っております。まずはストレスチェック制度の運用をしてもらう、その後に、難しいな、やり方がわからないなという御質問が多いということから、産保センターさんと連携して、研修会を行ったり、相談会を実施したりということをやっているのですが、基本的には産保センターさんとの連携を進めながら運用を進めて、定着に向けた動きをしていきたいと思っております。

○喜多見職業安定部長 職業安定部でございます。吉田委員からただいま御指摘いただきました、現在のマッチングの動向であったり、傾向であったり、分析であるということがあります。

先ほど申し上げましたとおり、求職者にとりましては、非常に売り手市場であります。売り手市場ということは、それだけ求人条件のよいところを、要は選ぶ対象が多いという

ことで、逆に、求人側から見れば非常に苦しい状況という傾向であります。

結局マッチングですので、求職者側が希望する状況と求人側が提示して求める状況の、要はお見合いであります。なので、お互い双方のどこかで妥協なり譲歩なりといったものがどうしても必要となってくるころというのはあるのですけれども、そういった一方で、特にまずは求職者の状況、これ実数的なものはないのですが、県内ハローワークの窓口的な現在の感覚、私個人がハローワークの担当職員から直接複数聞いている話ですと、求職者自体は全体的に数として減っていると。その中で正社員を希望する人たちがどれだけ増えているか減っているかという、正直変わらないのではないかと。ただ、求職者の方もいろいろ迷っている方がいらっしゃいます。当然パートタイムでもいいけれども、フルタイムでも働けないことはないという方もいらっしゃいますし、フルタイムで働きたいけれども、必ず正社員、期間の定めのない正社員でなくても構わない、そういう方が当然いらっしゃって、相談ごとに実はいろいろ迷っている、そういう話を説明される方、話されて相談される方という方もいらっしゃいます。

ハローワークとしては、これだけ求職者の状況が減っているということで、当然本人が望む希望、条件に、職種に就職できることが当然一番望ましいわけでありましてけれども、特に迷っている求職者、フルタイムを希望だけれども、1日8時間、週40時間を希望するけれども、別に正社員でなくてもいいという人については、まず正社員の働きかけというのを今、必ずやっています。フルタイムで働けるのであれば正社員はどうですかと、せっかくなので、今、正社員就職がこんなにしやすい状況ですという説明をまずしています。そういう働きかけはしておりますけれども、それでも、やはり正社員はどうしても責任が重くなるからという方もいらっしゃったり、そこの反応というのは千差万別であります。

その反面、求人者側に対しましては、これだけ人手確保が大変だということは、それだけ条件を、それは賃金の面に限りません、魅力ある求人内容ということがどうしても必要だと。特に求職者、御社の求人をご覧になった求職者からは、こういう反応が日々ハローワークでありますということは、特に人が埋まらない求人の事業所に対しては説明をして、こちらの考えも伝えていきますし、理解をしていただくようにという取り組みはいろいろしています。

例えば求人側にとっても、有期雇用だけれども、フルタイムの求人でも人が埋まらないということであれば、いっそのこと正社員の求人にしてみたらいかがですかという働きかけ

を同じく、求職者側に働きかけるように、ハローワークのほうで求人事業所側に対しても、正社員にすれば少し応募者が増えるかもしれませんよ、実際そういう声もありましたよということは一リアルタイムで伝えていったりするところでもあります。

傾向としては、こういう状況ですので、求人条件、正社員求人というのは本当に増えやすいですし、求人条件の質への転換というのも非常に図られやすい状況であると思っています。

○小林会長 ありがとうございます。

吉田委員からは、回答を受けて、さらに発言をしたいことがあるかと思いますが、申しわけございません、事務局から与えられている時間がありますので、質疑応答につきましては、これで終了させていただきたいと思えます。

委員の皆様から貴重な御意見をいただいております。現在、国会レベルの働き方推進会議において、いろいろな審議がなされておりますし、またされようとしております。本日出された意見はいずれも働き方改革の実質化を求めるものとして集約できるかとは思いますが、具体的には企業利潤、そこにつながる剰余価値部分の配分ですね。具体的に労働者サイドから出されているのは、所得の向上、賃金向上に結びつくような、再配分のあり方をぜひ検討してほしいということ。さらに、無期転換ルールの適用とあわせた正社員化に向けた取り組みの必要性が指摘されております。また、働き方改革にかかわって諸制度が用意されていて、その中には補助金制度など、各種のものがありますが、それらに対するわかりやすい説明と、使いやすい制度の運用のあり方について要請がなされました。さらに、鳥取県のような中小企業の多いところでは、こういった制度の設計や運用に関わって、企業階層別のきめ細かい施策を要請したいという声が含まれていたように思います。まだまだ委員の皆様から御発言の希望があるかと思いますが、申しわけございません、時間の関係から、平成29年度事業の実施状況については、これで打ち切らせていただきたいと思います。

では、議事の最後になりますが、6番目、その他につきまして、事務局から御説明をお願いします。

○喜多見職業安定部長 時間も限られておりますので、端的に説明をさせていただきたいと思います。

インデックスをつけております資料の5番、6番を続けて御説明をさせていただきます。

まず、資料の5番であります。これは新聞報道等でご覧になられた委員の方もいらっし

やるかもしれませんが、今年の10月に鳥取市役所の駅南庁舎にハローワーク鳥取のサテライト窓口というものを設置いたしました。冒頭、局長も申しあげましたけれども、これまでハローワーク鳥取、すぐ斜め向かいにありますけれども、これ、鳥取に限らず、米子、倉吉でも同様なのですが、例えば学生の方の就職支援であれば、ハローワーク鳥取からは、現在、週に2回、鳥取大学のキャリアセンターのほうに場所をつくっていただきまして、専用の相談ブースというのをつくっていただいて、そこで学生の方から相談を受けております。また、鳥取環境大学へは週に1回、また、鳥取短大では、ハローワーク倉吉のほうから週に1回ということで、ハローワークの職員が出張っております、いわゆる出張相談ということを行っております。これ以外にも、ハローワーク鳥取のほうでは、管内の自治体、岩美町や若桜町、月1回のペースで出張相談というものを行っておりますし、鳥取市の福祉事務所にもこれまでも出張していたのですけれども、今回、常設的に鳥取市の市役所内でハローワーク鳥取の窓口というのを、鳥取市役所様の協力を得まして開設することができました。目指すところ、福祉事務所からの誘導、主に生活保護受給者で就労へつなげられる可能性がある方を福祉事務所のケースワーカーの方が見きわめて、同じ庁舎内にある常設窓口、私どもの常設窓口へリファーいただき、誘導していただいて、シームレスに就職と相談を一体的に行うという仕組みの定着であります。何より福祉事務所さんからの誘導が期待できるというのと、非常に効果的な就職支援、特に生活保護受給者以外にも母子家庭のお母さんでありますとか、生活保護を受けている方など、さまざまな面で就労条件に制限が多い場合が多いのですけれども、一人一人の求職者の方にマッチした仕事の内容、時間など、特に制約の多い方が少なくありませんので、個別に事業者のほうに接触をいたしまして、求人を開拓して、条件を交渉して、定着の支援まで、福祉事務所と一体となってフォローを行うという仕組みが今回、鳥取県内の中で初めて実現できたということでもあります。1日平均で8人ぐらい、多いときで1日15人ぐらいの誘導による相談というのがありまして、ハローワーク鳥取から2名の職員を常駐させております。ハローワークのセーフティーネットの機能の強化を目指すという意味で、今後高い効果が期待できるものと思っております。

続きまして、お捲りください、資料の6番でございます。ことしの10月17日に締結いたしました、境港市と鳥取労働局との雇用対策協定についてでございます。これも労働局長が冒頭の挨拶で触れておりますが、雇用対策協定そのものにつきましては、雇用対策法の第31条というものを根拠としております。もともと国と地方公共団体の連携という

のは、雇用対策法の中にも明記されておりまして、相互の連携協力の確保に関する協定の締結であるということが、効果的に実施されるよう、かつ相互に協力するということが、法律上の規定があります。この雇用対策協定自体は鳥取県とは既に平成27年度から締結しておりますが、今回、県内、山陰地方全体で見ましても、市町村と労働局との締結というのは初めてのケースであります。障害者、生活困窮者、高齢者、雇用の創出、女性の活躍、外国人、ふるさとハローワークでの運営ということで、5本柱、現在、境港市と労働局、米子のハローワークで連携をとって取り組みを行っている項目でございます。これをさらに連携を強化して、更なる拡大、強化、地域のための課題解決に向けて、労働局も当然バックアップしますし、あるいはハローワークも当然地域に、米子管轄でありますので、取り組みをさらに深めていこうということを目指しております。

このような市町村と労働局、ハローワークとの雇用対策協定というのは、今後の取り組みとして進めていきたいと考えております。各市町村様との個別の御相談、調整になりますので、次はどのという話はちょっと今のところ、まだ具体的に話は出てないのですが、既に県内の境港市を含め、4市には御提案をさせていただいておりますし、幾つかの町のほうにも既にお話をさせていただいているところであります。総じて雇用対策協定については非常に前向きな御意見をいただいているところでありまして、次にどこどこでいつということはまだこれからの調整になりますけれども、今後こういった取り組みというのは進めていくことが必要であると思っております。以上であります。

○小林会長 ありがとうございます。

市町村レベルの地域に即したきめ細かい労働施策の実施に向けて、鳥取市、そして境港市における今年度の新しい活動状況について御説明をいただきました。

御質問、御意見があろうかと思いますが、ございましたら、あとで、事務局に対して個別に伝えていただければ幸いです。

それでは、事務局から提示されていた本日の審議事項の全てを取り扱いましたので、これで会議を閉じさせていただきます。出された貴重な御意見をぜひ今後の労働政策、とりわけ働き方改革等の協議場面に持ち上げていただいて、反映させていただきますようお願いを申し上げて、私の司会進行を終わらせていただきます。事務局に進行をお返しいたします。ありがとうございます。

○岡本総務企画官 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す。

次回の審議会については、来年3月中旬に開催を予定しております。議事の内容は、平成29年度の鳥取労働局の行政運営状況の報告、30年度の行政運営方針の案などにつきまして御審議いただく予定としております。改めて日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。閉会とさせていただきます。