

第29回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成27年11月20日（金）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 小林 一 白石由美子 村上俊夫 本池泰子

労働者代表 坂本智津子 田中穂 西條由紀 弘中光典 吉田孝博 吉田正

使用者代表 大沢忍 大西寛朗 川口眞佐子 英咲子 福田好延 宮城定幸

【事務局】

河野労働局長 久野総務部長 高橋労働基準部長 森本職業安定部長 廣瀬

雇用均等室長 小谷総務課長 前田企画室長 高田労働保険徴収室長 津田監督

課長 仲濱賃金室長 深田労災補償課長 長谷川職業安定課長 野田職業対策課

長 中野地方訓練受講者支援室長 久保田監察監督官 荒尾職業安定監察官 片

山安全専門官 博田企画室長補佐 伊藤機会均等指導官

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) 家内労働部会等の所属委員の指名について
- (3) 第12次最低工賃改正計画について
- (4) 平成27年度鳥取労働局行政運営状況について（上半期）
- (5) その他

5 配布資料

- (1) 平成27年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況（上半期）
- (2) 最近の雇用失業情勢（平成27年9月）
- (3) 『正社員実現加速プロジェクト』の推進
- (4) 若者ステップアッププログラム

- (5) 若者雇用促進法に基づく新たな認定制度が始まります！（リーフレット）
- (6) 平成27年労働災害発生状況（速報）
- (7) 第27回「ゼロ災55」無災害運動（リーフレット）
- (8) 安全「見える化」とっとり運動（リーフレット）

- (9) 第11次最低工賃改正状況
- (10) 第12次最低工賃改正計画（案）
- (11) 第12次最低工賃新設・改正計画方針
- (12) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要
- (13) 女性活躍推進法が成立しました！
- (14) 「輝く女性活躍加速化とっとり会議」1周年記念フォーラム トップが変われば、職場が変わる（リーフレット）
- (15) 女性活躍推進法説明会
- (16) 平成27年度女性活躍加速化助成金のご案内（リーフレット）
- (17) 次世代育成支援対策推進法が改正されました（リーフレット）
- (18) “くるみん認定”5社決定！！
- (19) マザーズコーナーのご案内

6 議 事

○前田企画室長 それでは定刻になりましたので、ただいまから第29回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

私は企画室長の前田と申します。本年10月1日付で委員の改選がございましたので、会長が決まりますまで私のほうで議事を進行させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

議事の前に、本会議の成立、公開の取り扱いなどにつきまして、御報告いたします。

まず、当審議会の成立の件についてですが、本日、御欠席の委員が2名いらっしゃいます。公益代表の荒田委員と安延委員でございます。全委員18名のうち16名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、3分の2以上の出席ということで、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は、審議会を公開として11月6日から13日まで傍聴の募集を行いました。御希望の方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いたしました。本日まで取材にはおいでになっておりません。なお、途中で入られる方もあるかもしれませんので、その旨御了承ください。

続きまして、本日の会議資料についてですが、事前にお送りしている資料のほかに、本日、お手元に、会議次第を1ページとした審議会委員名簿と臨時委員名簿をつけた資料を配布しております。この審議会委員名簿、臨時委員名簿の6ページ、7ページは、また後ほど御説明いたします。それと、パワーポイントの資料をつけていますが、これについては、後ほどの行政運営状況の説明に使わせていただきます。また、もう1枚、「見える化」の写真入りのペーパーをつけていますので御確認ください。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長の河野が御挨拶を申し上げます。

○河野局長 労働局長の河野でございます。審議会開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げたいと思います。

まずは、このたび、この審議会の委員に御快諾いただきました皆様方、本当にご就任ありがとうございます。また、本日はお忙しい中で、このように御出席を賜りまして、各委員の皆様方に深く御礼を申し上げます。

私ども、毎年度この行政運営方針を定めて各年度で運営をしているわけでございますが、ちょうど年度の前半が終了したところですので、現状の御説明を申し上げたいと思っておりますが、できるだけ御意見を多く賜りたいと思っておりますので、できるだけ簡潔にポイントを絞った説明をさせていただければと考えております。

その中で、私から、さらにポイントとなる点について幾つか御説明を申し上げたいと思います。

まず1点目、既にマスコミで取り上げられておりますので、皆様方、御承知だと思いますけれども、鳥取県におきます有効求人倍率が16年ぶりに1.2倍を超えて1.22倍になりました。また、正社員の求人倍率につきましても0.69倍と統計をとり始めて以降、過去最高の数値となっております。これは行政運営方針の大きな柱であります正社員の求人の確保が着実に進んでいるのではないだろうかと考えておりますが、その一方で、いわゆる人手不足感の高まりということも現状としてございます。私どもといたしましては、引き続き正社員求人のさらなる確保とともに非常勤の方の正社員の転換、さらには待遇改善につきましてもしっかりとした取組を行い、最終的には求人と求職のマッチングを

強化していくことを今後とも行っていきたいと思っておるところです。

2点目は、労働災害についてでございます。お手元の資料にも添付してございますけれども、10月末の休業4日以上死傷者数の発生件数は328人となり、前年同期と比較いたしますと8.6%の減少となっております。とはいいながら、やはり労働者の健康と安全を守るという立場からは、これ以上増加させないというスタンスでやっていきたいと思っておりますが、その中でも、前回の審議会で御説明を申し上げましたけれども、「見える化」とっとり運動」をこの4月から3カ年計画で行っております。これをしっかりと展開するとともに、年末までの年後半は災害が発生する傾向が高い時期になりますので、この時期にしっかりと「ゼロ災55」無災害運動を展開して、労働災害を撲滅するべく努力をしていきたいと思っております。また、3点目として働き方改革についても労使の皆様方の御意見も賜り、様々な工夫をしながら運営をさせていただいております。まさに年度後半は、働き過ぎ防止の取組につきまして、労働局及び労働基準監督署を挙げて取り組んでいきたいと考えてございます。

4点目は、女性の活躍促進でございます。これも労使の方々、また、自治体の方々が一緒になって進めております「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を中心としつつ、また一方で、私ども均等行政として事業所訪問をする際に、ポジティブ・アクションを推進してきたわけでございます。このような中にありまして、今年8月、女性の活躍推進法が成立いたしました。年度後半に向けましてはこの法律で規定されている事業主行動計画の届出対象となっております301人以上規模企業を中心に、この法律や指針等についての説明会や、個別相談会を開催いたしまして、多くの企業の皆様方に取り組んでいただくよう努力をしていきたいと考えてございます。

これら以外にも多々、私どもの施策がございます。この場で様々な御意見をいただいて、それをさらに深みを持たせて、今後、年度後半を進んでまいりたいと思っておりますので、皆様方から忌憚のない御意見を賜ればありがたいと思っております。冒頭に当たりまして私の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

○前田企画室長 次に、労働局の幹部、部長、室長を紹介させていただきます。

まず、総務部長でございます。

○久野総務部長 総務部長の久野でございます。よろしくお願いいたします。

○前田企画室長 次に、労働基準部長でございます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ます。

○前田企画室長 次に、職業安定部長でございます。

○森本職業安定部長 職業安定部長の森本です。本日、どうぞよろしく願いいたします。

○前田企画室長 最後になりますが、雇用均等室長でございます。

○廣瀬雇用均等室長 雇用均等室長の廣瀬でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○前田企画室長 続きまして、新たに審議会委員に就任されました8名の方の御紹介をさせていただきます。本日お配りしました会議次第の6ページ、7ページですが、委員名簿をつけていますので、ご覧いただきながら御紹介させていただきます。

最初に、公益を代表する委員の本池泰子委員です。

○本池委員 本池でございます。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 次に、労働者代表の坂本智津子委員です。

○坂本委員 神鋼機器から参りました坂本です。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 同じく、労働者代表の西條由紀委員です。

○西條委員 鳥取県職連合から来ました西條と申します。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 同じく、労働者代表の吉田正委員です。

○吉田（正）委員 こんにちは。連合鳥取の吉田です。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 続きまして、使用者を代表する委員の大沢忍委員です。

○大沢委員 山陰放送の大沢と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○前田企画室長 同じく、使用者代表の大西寛朗委員です。

○大西委員 コクヨから参りました大西です。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 同じく、使用者代表の英咲子委員です。

○英委員 鳥取商工会議所女性会から参りました英咲子です。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 同じく、使用者代表の福田好延委員です。

○福田委員 株式会社いないの福田でございます。よろしく願いいたします。

○前田企画室長 続きまして、同じく、会議次第の資料の7ページのとおり、臨時委員をお願いしている方々を御報告いたします。

公益代表の臨時委員として西村教子委員、野津和功委員、労働者代表として山根加代子

委員、使用者代表として川居喜久代委員、長谷部一生委員です。

委員につきましては、以上です。

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、議事の1番目ですが、鳥取地方労働審議会会長選挙と会長代理の指名でございます。

まず、手続について御説明いたしますが、会長につきましては、事前送付資料のナンバー20をご覧ください。裏面になりますが、地方労働審議会令第5条におきまして、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。この会長選挙はこのようになっておりますので、今回の審議会で選挙したいと思いますが、いかがお取り計らいいたしましょうか。

○白石委員 小林委員にお願いしたいと思います。

○前田企画室長 ただいま小林委員にとございましたが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○前田企画室長 ありがとうございます。

では、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いたします。それでは、小林会長にただいまからの議事の進行をお願いいたします。

○小林会長 ただいま御指名をいただきました小林と申します。

私の専門は農業経済学でして、農業労働市場の問題を扱うことはありますけれども、全国の多くの産業分野にまたがります雇用ですとか労働にかかわる事項を専門に取り扱っているものではございません。が、皆さんの御支援、力添えをいただきながら、一生懸命このポストを務めさせていただきたいと思います。ふつつかではございますが、どうぞよろしくをお願いいたします。

冒頭、河野労働局長から鳥取における労働市場の雇用の情勢について紹介をいただきましたけれども、有効求人倍率等に典型的にあらわれておりますように、鳥取においても雇用情勢は緩やかに回復基調を見せておると、そういう状況のようであります。ただ、全国の景気等を見ても、GDPなどはここ数期続けてマイナス成長になっておりまして、全国的な雇用の回復とこういったGDPのマイナス基調、ここらあたりをどう整合性を持って理解すればいいのか、なかなか難しいところではありますけれども、私なりに判断すると貿易構造が大きく変わってきている、そういうことのあらわれだろうと思います。日本国内において、地方において、一定のものづくりというのは行われておりますし、実際

伸びているようであります。これはひとえに日本の貿易量が増大してきているということでありまして、ただ、ここ数年、輸出に比べて輸入超過という状況が出てきておりまして、これが国内におけるGDPにも大きく影響を及ぼしているという状況のようであります。推察であります。このあたりがこれから鳥取における雇用、あるいは労働市場にどういった影響を及ぼしていくのか、私たち注意をして見ていかなければいけないだろうと思います。今の雇用の回復基調というのもそうそう楽観視できないところもあるのではなかろうか、不安材料も窺えるというのが偽らざるところであろうかと思っております。

ともあれ、ここにおきましては、鳥取県内における雇用あるいは労働にかかわるさまざまな問題を県の各界を代表する皆様と一緒に審議し、それを労働行政の場面に反映していくということで、大変重要な役割を担う位置づけになっております。皆さんとともに鳥取の雇用、労働にかかわる問題を真剣に審議し、国政、労働行政の場面に反映できればと考えているところであります。どうぞお力添えをよろしくお願いいたします。

少し駄弁を弄した感はありますが、早速、本日の次第に入らせていただきたいと思っております。

この地方労働審議会におきましては、法令上、会長が会長代理を指名することになっております。会長代理につきましては、引き続き、私の隣に座っていただいております白石委員にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

また、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、労働者代表委員の田中委員並びに使用者代表委員の宮城委員にお願いしたいと思っておりますが、よろしゅうございましょうか。（「はい」「承知しました」と呼ぶ者あり）

どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

では、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、事務局から説明をお願いいたします。

○前田企画室長 では、説明させていただきます。

この審議会には、資料20の運営規程がございますが、その第8条に労働災害防止部会と家内労働部会を置くということになっております。この部会の構成委員は、労働災害防止部会につきましては、本審議会委員から公益労働者代表、使用者代表のそれぞれ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、委託者それぞれから3名の合計9名ということになっております。

先ほどの本日お配りしました資料の6ページ、7ページをご覧いただいていると思いますが、これらの委員の中から、2つの部会に所属していただく委員を会長に御指名いただくこととなります。

小林会長、よろしく願いいたします。

○**小林会長** それでは、指名をさせていただきます。

最初に、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、安延委員の3名をお願いいたします。

次に、労働者を代表とする委員といたしまして、坂本委員、吉田孝博委員、吉田正委員の3名をお願いいたします。

さらに、使用者を代表する委員といたしまして、大西委員、川口委員、宮城委員、この3名をお願いしたいと存じます。

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いたしまして、村上委員と臨時委員の西村委員、野津委員をお願いしたいと存じます。

さらに、家内労働者を代表する委員といたしまして、田中委員、弘中委員と臨時委員の山根委員をお願いしたいと存じます。

そして、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であります川居委員、長谷部委員をお願いしたいと存じます。

最後に、労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の名簿につきましては、後ほどこの会の終盤で事務局から配付がある予定ですので、御承知おきください。

以上、御紹介いたしました皆様、どうぞ御協力を賜りますように、よろしく願いいたします。

では、続きまして、議事3に入らせていただきます。

最低工賃の改正計画につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○**高橋労働基準部長** 労働基準部長、高橋です。私から御説明させていただきます。

まず、第12次最低工賃改正計画の説明の前に、家内労働の最低工賃について簡単に御説明いたします。家内労働とは、いわゆる内職をイメージしていただけるとわかりやすいと思います。家内労働の従事労働者は一般的には委託者との間に使用従属関係がなく、労働基準法上の労働者には該当しません。このため、委託者と受託者という関係なのですが、

この家内労働者については、労働者と類似の保護が必要とされ、家内労働法が設定されております。この家内労働法において最低工賃が規定されており、「労働局長が一定の地域内の鳥取県内で一定の業務に従事する工賃の低い家内労働者の労働条件を改善するために必要があると認めるときは、審議会に対して調査審議を求め、その意見を尊重して適用される最低工賃を決定することができる」となっております。

事前配付資料のNo.9をご覧ください。現在、鳥取県では、「鳥取県和服裁縫業最低工賃」と「鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃」の2種類の最低工賃が設定されております。この2種類の最低工賃は、第11次最低工賃改正計画に基づいて、平成25年度と平成26年度にそれぞれ審議会の最低工賃専門部会における調査審議を経て改正が行われたところです。

資料No.11をご覧ください。第12次最低工賃新設・改正計画方針です。これは厚生労働省が策定し、全国で斉一的な最低工賃改正計画を策定するために定めた方針となっております。この中で、「2、改正について」の、「(1)計画的な改正」の欄をご覧ください。最低工賃については、その実効性を確保するため、計画に従い原則として3年をめぐりに実態を把握し、改正を行うことを目標とした見直しを行うこととされているところです。今般、11次の改正計画が本年度で予定どおり終了することになりますので、来年度、28年度から30年度までの3か年計画として第12次最低工賃改正計画を策定することになります。なお、第11次最低工賃改正計画の策定までは、家内労働部会において審議、御承認をいただき、本審議会に対しては部会長から報告をさせていただいておりましたが、本年度、改正する工賃に該当がないため家内労働部会の開催の予定がございません。そのため、第12次最低工賃改正計画の策定については、本審議会での御審議をお願いすることとしたものであります。

資料No.10をご覧ください。第12次工賃改正計画(案)となっております。先ほどの計画策定方針にありますように、3年に1度の見直し検討を行うことになっておりますので、平成28年度に鳥取県和服裁縫業最低工賃に関する実態調査を実施しまして、その調査結果に基づき御審議をいただく予定となっております。次の29年度に鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃に関する調査審議をいただく予定となっております。この第12次最低工賃改正計画の策定につきまして、御審議をお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

ただいま第12次最低工賃の改正計画について説明と御提案がございました。

委員の皆様から御質問、御意見がございましたら、お願いをしたいと存じます。

○宮城委員 資料11の実態調査等もあるのですけれども、11の裏のページのほうに廃止についてという欄があります。これによると、適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で統合するとか、あるいは統合も含めて対応を検討すると、また、統合が難しい場合は廃止することも検討することとなっております。それで、先ほど御説明があったように、和服裁縫製業が委託者数29人、家内労働者数が71名ということになっておりまして、100名を切っております。どちらにしましても、実態調査を精査の上になると思うのですけれども、この実態調査をきちんとしていただいて、家内労働部会で説明していただいて、審議等の充実を図っていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○小林会長 ありがとうございます。

事務局で計画方針が示されておりますが、そこに明記されておることをぜひ遵守して活動を行ってほしいと、そういう要望でございます。

○高橋労働基準部長 この和服につきましては、28年度当初から調査いたしまして、その調査結果を踏まえまして部会のほうに御提案させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○小林会長 ほかに委員の方から御発言がございましたら、挙手をお願いをいたします。よろしいでしょうか。

では、事務局から御提案がありました、平成28年度は和服裁縫業、平成29年度は男子服・婦人服製造業の調査、審議を実施する。その審議に当たっては、今、宮城委員からございましたが、そういった事柄に十分配慮するという事で説明、提案をいただいているところであります。

本計画案につきまして、御承認をいただけますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、この第12次最低工賃改正計画（案）につきましては、御承認をいただいたものとして取り扱わせていただきます。

続きまして、議事の4番目に進ませていただきます。

平成27年度鳥取労働局行政運営状況についてです。

平成27年度も既に上半期が経過しております。平成27年度上半期の鳥取労働局の行政運営の状況ですとか、あるいは今後の取り組みにつきまして、事務局から説明をしていただきたいと思います。本日の会議の中心部分をなすものであります。なお、各委員の皆様からの御質問、御意見につきましては、事務局の説明が終わった後に一括してお受けしたいと思いますので、御協力をお願いいたします。

では、事務局から説明をお願いいたします。

○**森本職業安定部長** 職業安定部長の森本です。よろしくをお願いいたします。

本日本配のパワーポイントの資料をご覧くださいませでしょうか。私からは、平成27年度鳥取労働局最重点施策の(1)、(2)及び(4)の3の3点につきまして、取組の背景や数値目標の拠点となる進捗状況から説明させていただきます。

まず、1ページをご覧ください。1つ目の柱の雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進ですが、①から④までの項目を数値目標として掲げております。

①ですが、こちらは雇用形態が正社員である求人数、こちらを対前年度比2.5%以上の増加という目標として掲げております。

主な取組状況・取組結果ですが、大きく4点ございます。正社員求人、多くの求職者が希望する求人に重点を置いた求人開拓、5月を求人開拓強化月間、8月から10月を正社員就職強化期間として、それぞれ正社員求人確保の取組を強化していく。3つ目に、雇用関係給付金の活用による求人開拓、4つ目に、県等の誘致企業や創業・事業拡大企業等の求人確保、そういった取組をしております。9月末現在の結果ですが、正社員求人確保数1万974人ということで、前年同期に比べプラス9.3%と、大きく増加しております。今後、引き続き正社員求人を初めとする求職者のニーズに適合した求人開拓に取組ことにより、求人充足等を実施してまいります。

続きまして、②の数値目標、常用雇用の就職件数1万3,300件以上という目標についてですが、主な取組状況・取組結果としては、大きく3点ございます。求職者担当者制による職業相談、就職支援セミナーの充実、個別求人開拓を実施しまして、常用雇用の就職件数6,683、進捗率が50.2%という状況でございます。今後の取組として、引き続き、担当者制による求職者サービスの充実、来所勧奨型紹介やプラス2サービスなどを徹底強化し、各種就職支援セミナーの充実、受講勧奨強化、支援対象者のニーズに適合した個別求人開拓の強化等を図ってまいります。

続きまして、裏面ですが、③の数値目標です。雇用保険受給者の早期再就職件数ですが、

3, 030件以上という目標を掲げております。主な取組状況として、各ハローワークにおいて、早期再就職支援コーナーを設置しております。コーナーの相談員、就職支援ナビゲーターが就職支援プログラムを作成し、当該プログラムに沿った支援を行い、また、各種就職支援セミナーを実施することにより、7月末現在実績では、雇用保険受給者の早期再就職件数が1, 186件ということで、進捗率が39.1%という非常に高い数値となっております。引き続き、求職者に対します各種支援、早期就職支援コーナーの利用勧奨を図るとともに、就職支援ナビゲーターによる積極的なきめ細かな支援を図っていく、また、給付制限のかかる受給者には制限期間中の来所を促し、きめ細かい支援を実施することにより目標は達成するものと考えております。

続きまして、④の常用雇用の求人充足件数です。こちらは1万2, 730件以上という目標を掲げております。大きな項目としましては、求人者に対する個別支援と受理求人のフォローアップ等求人充足サービスの充実という項目を掲げております。まず、求人者に対する個別支援ですが、求人受理時、または事業所訪問時にパンフレット等による求人充足に向けたコンサルティングを充実し、求人担当者制によるよりきめ細かなサービスを提供しております。受理求人のフォローアップ等求人充足サービスの充実ですが、こちらは専門資格及び経験を求める求人者に対する求職者情報の積極的な提供によるマッチング、企業説明会及びミニ面接会等の開催、求人条件の緩和指導等のフォローアップを行い、9月末時点で常用雇用の求人充足件数が6, 409件で、進捗率が50.3%となっております。引き続き担当者制の実施強化、応募者が集まる求人票作成の支援、求人事業所訪問の実施強化、工夫を凝らしたミニ面接会等を開催してまいります。

続きまして、資料の3ページをご覧ください。こちらが2つ目の大きな柱であり、若者の活躍推進、正規雇用の拡大です。数値目標としては1点、フリーター等の正規雇用件数を2, 578件以上としております。主な取組として、「若者ステップアッププログラム」ということで5点を総称しましたプログラム、こちらを実施することとしております。若者支援コーナー、こちらはハローワーク鳥取に、若者支援窓口、こちらはハローワーク米子にございますけれども、そちらでの就職支援、若者仕事ぶらざ、ジョブカフェ等でのきめ細かな就職支援、とっとり・よなご若者サポートステーションとの連携による就職支援、若者応援宣言事業の推進、職業能力開発機会の提供。もう一つの正社員実現加速プロジェクトですが、こちらでは各種助成金等の活用による就職支援といたしまして、トライアル雇用制度ですとかキャリアアップ助成金の活用などを実施しております。8月末現在です

が、こちらはフリーター等の正規雇用件数が1,083件、進捗率が42%ということで、引き続きフリーターの支援窓口への誘導、若者応援宣言事業の周知、若者仕事ぶらざの周知・利用勧奨、各種助成金制度の活用などを推進してまいります。

安定行政の最後になりますが、4つ目の柱は、資料の10ページ、女性の活躍推進の3番目に当たります。子育てする女性等に対する再就職支援の充実ということで、日本再興戦略におきましても女性の活躍推進が重要な課題に位置づけられております。出産、育児により離職した女性に対する再就職支援を推進する必要があるということで、各ハローワークにマザーズコーナーを設置しております。数値目標としましては、マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率87.5%以上としております。このマザーズコーナーにおきましては、キッズコーナーも設置し、安全サポートスタッフを配置するなど、子供を遊ばせながら再就職に向けた職業相談ができる体制を整えております。その中で、地方公共団体との連携による保育関連サービスの情報の提供ですとか、託児つきセミナー等を開催しております。また、ハローワーク米子におきましては、マザーズコーナーと県のレディース仕事ぶらざとの一体的実施による運営も実施しております。9月末現在の実績ですが、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率が91.0%という非常に高い数値となっております。引き続き積極的な来所勧奨型紹介ですとか、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、事業所情報の収集、利用者への情報提供、マザーズコーナー・支援策等の周知などを実施していく予定となっております。

私からは以上です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長、高橋です。

続きまして、最重点施策の3、安全で健康に働ける環境づくりについて御説明いたします。

まず、事前送付資料のナンバー1の3ページから8ページに具体的な実施施策と実施状況の数字等細かいデータが記載されております。ただ、時間も限られておりますので、本日はパワーポイント資料を使って御説明させていただきます。

パワーポイント資料の5ページをご覧ください。労働災害防止対策の推進ですけれども、その背景として数値目標の根拠などを簡単に御説明させていただきます。

労働災害防止対策につきましては、平成24年の労働災害発生状況をもとに、それから5年後の平成29年に達成すべき数値目標を設定するとともに、その間に実施する重点対策を定めた5カ年の中期計画である第12次労働災害防止推進計画を策定しまして、現在、

その目標達成に向けて取組を進めているところでございます。この5ページ中段に、「計画全体の目標（鳥取労働局）」とあります。この中で、死亡災害を、全計画期間と比較して15%以上減少させる、休業4日以上労働災害による死傷者数は、平成24年と比較して15%以上を減少させるという目標になっております。特にこの死傷者数は、計画期間内に毎年3%以上の減少を上積みしていくことにより、5年後の目標を達成することとしております。

この5ページの資料、右側の②、平成24年の死傷者数467人という表をごらんください。25年の目標値452人に対し、その結果が465人、平成26年の目標値438人に対して、結果は495人と、いずれも目標を達成できていない状況でございます。また、平成27年の目標値は、この表にありますように9%減少、424人となっております。9月末現在の速報値では328人となっておりますが、これを単純に年間換算してみますと438人となりますので、このままでは今年も目標達成が厳しい状況となっております。

4ページをご覧ください。今年度の労働災害防止対策の取組状況をまとめております。中段、主な取組状況の欄にございますが、安全「見える化」とっとり運動の実施でございます。この取組は、通常視覚的には捉えられない危険、このような情報を可視化することにより、効果的な安全活動を展開することを目的として、今年度から災害防止計画の終了年度である29年度までの、3年間を運動期間として集中的に取り組んでいるところでございます。この運動の中では、見える化を、危険の「見える化」、安全意識の「見える化」、安全活動の「見える化」、その他の「見える化」に分類して、各企業において関係者が創意工夫した取組を進めていただけるよう周知と取組勸奨に努めているところでございます。

事前送付資料のナンバー8をご覧ください。こちらに安全「見える化」とっとり運動の概要をまとめたリーフレットをつけております。この下のほうに4分類した「見える化」の例示がございますけれども、それとあわせまして、本日、机の上に配らせていただいた労働基準部追加資料という1枚紙、「見える化」の具体的取組事例がございます。左上が危険の「見える化」の例では、扉の向こうが見えないと突然ぶつかる可能性があるの見えるようにガラスをつけた、安全意識の「見える化」では、管理者が安全宣言をしてこれを事業場に張り出す、安全活動の「見える化」では、保護具のつけ方を写真をつけて事業場に張り出す、その他の「見える化」では、トラックを使う場合に危険なところを明示し

た交通マップを掲示する、このような「見える化」を進めていただくなど積極的に取り組んでいるところでございます。

パワーポイントの資料4ページにお戻りください。中段の主な取組状況の2つ目、メンタルヘルス対策です。12月1日より50人以上の事業場においてストレスチェック制度の導入が義務づけられております。このストレスチェック制度の導入周知のためのセミナーを開催したり、経営者の方や会社内のメンタルヘルス担当者養成のための講習会を開催しているところでございます。

次に、3つ目の主な取組状況が林業の災害防止対策でございます。皆さん御承知のように、今年の8月、9月と立て続けに林業における死亡災害が発生しました。このため、鳥取労働局では緊急対策として、林業における災害防止講習会、鳥取県との連名による関係機関への文書要請、林業現場のパトロール、さらには、鳥取県では初めての林業安全大会を鳥取県と共催で開催するなどの取組を行ったところです。また、10月には林業に対する集中的な監督指導も実施しまして、林業現場での安全意識の定着に努めているところでございます。

次に、労働災害防止の課題と今後の方針について御説明いたします。資料6ページをご覧ください。この中段に課題としてストレスチェック制度の円滑な実施、それから、特に多発している転倒災害への対応。この転倒災害ですが、これから冬の時期、積雪、凍結での転倒の可能性もありますし、寒くなりますとポケットに手を入れて歩くということで転倒して骨折する等の災害が多発する傾向がございます。また、業種的に見ますと、どうしても労働災害防止活動が低調な3次産業において転倒災害が多いという現状もございます。

3つ目として、先ほど言いましたように林業で立て続けに起きましたが、死亡災害の撲滅、これが課題となっております。

これらに対する今後の取組方針ですけれども、ストレスチェックについてはセミナーを追加開催してまいります。災害防止につきましては「安全「見える化」とっとり運動」のさらなる周知・取組勧奨を図っていく。それから、局長挨拶でもありましたが、年末に向けて「ゼロ災55」無災害運動を積極的に実施していくことを予定しております。

次に、資料7ページをご覧ください。働き過ぎ防止のための取組強化でございます。主な取組状況の一つは監督指導でございます。時間外労働が100時間以上、過重労働、働き過ぎが疑われる事業場に対する監督指導を的確に実施するというところで、年度前半、計画を予定していた52件に対しまして59件の監督指導を実施したところであります。ま

た、過重労働以外の監督指導におきましても、三六協定の限度時間が4 5時間となっておりますが、これを超えるような時間外を認めた場合には、専用指導文書において指導を実施しております。

また、監督指導だけではなく、事業場への要請やコンサルティングなどきめ細かな対応をとりまして、働き過ぎの防止の取組を進めているところでございます。特に、働き方改革の推進につきましては、今年1月に鳥取労働局に働き方改革推進本部を設置しまして、鳥取独自の取組として、トップセミナーを開催したり、年次有給休暇の取組を進めていただくようにトライアルチャレンジを実施するなど働き方改革の定着、取組促進を図っているところでございます。また、今年11月が過重労働解消キャンペーン月間となっており、働き過ぎ防止のための取組を積極的に進めているところでございます。日曜日の22日には過労死等防止対策推進シンポジウムが開催されます。このような開催等を含めまして過重労働の防止と働き方改革の推進に今後も取り組んでまいります。

○**廣瀬雇用均等室長** 雇用均等室の廣瀬でございます。

私からは引き続きまして、この資料の8ページ、9ページを使いまして、最重点施策4番の女性の活躍推進につきまして御説明したいと思います。

まず、数値目標でございますが、301人以上規模事業主に対して女性の活躍推進の取組を求めるという計画を立てております。県内の301人以上規模企業は、平成27年10月現在で43社と把握しております。主な取組状況と取組結果ですけれども、まず、女性活躍推進法が本年8月28日に成立いたしました。当局では9月3日に開催の、輝く女性活躍加速化とっとり会議の発足1周年記念フォーラムを初めとします各種会合におきまして、労働局長ほか雇用均等室の職員が女性活躍推進法の成立につきまして説明を7回ほど実施いたしました。

ここで、女性活躍推進法の概要についても少し御説明させていただきたいと思っております。事前配付資料の13番の横広の資料をご覧ください。「女性活躍推進法が成立しました！」というページでございます。301人以上の労働者を雇用する事業主の方は、平成28年4月1日までに、ここに掲げています3つのことをする必要がございます。①自社の女性の活躍推進状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届け出、③情報公表を行わなければなりません。301人以上の事業主の方につきましてはこれが義務でございますけれども、300人以下の労働者を雇用する事業主は努力義務となっております。

事業主の方が具体的に行っていただきます事項は、この下のステップ1、ステップ2、

ステップ3のとおりでございます。まず、ステップ1ですが、自社の女性の活躍状況を把握していただきまして課題分析をします。把握していただく内容は少し太い文字で書いていますけれども、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率、この4項目については必ず状況を把握し、課題を分析していただきます。

そして、ステップ2です。状況把握や、課題分析を踏まえまして女性の活躍推進に向けて行動計画をつくり、都道府県労働局に届け出をし、労働者に周知し、外部へ公表することになっております。行動計画につきましては、計画期間と数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んでいただくものになっております。数値目標は、各企業が自社の課題に基づいた目標をそれぞれの企業で定めていただくものでございます。それから、効果的取組内容につきましては、行動計画策定指針で定めてお示しをするということで、このチラシ上では10月ごろお示しする予定とありましたけれども、本日、その策定指針が官報で告示されたところでございます。

効果的な取組の分野につきましては、この資料13の裏面の赤い線で囲まれた四角の中にご覧いただけます。例えば、女性の積極的採用に関する取組ですとか、配置・育成・教育訓練に関する取組ですとか、少し下のほうに行きますと、女性の積極登用ですとか評価に関する取組というものもございますけれども、それだけではなくて、長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組ですとか、性別役割分担意識の見直しなど、職場風土改革に関する取組も盛り込まれております。

また前のページに戻っていただきまして、ステップ3ですが、情報の公表を行っていただきます。これは就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するために、企業が自社の女性の活躍に関する情報についてPRしていただく、インターネット等を通じて公表していただくことになっております。公表すべき事項は、※印のところにあります採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率といった中から1つ以上選択して公表していただくことになっております。以上が各企業に行ってください事項です。

それから、行動計画の策定届出を行った企業のうち優良な企業につきましては、次世代法ととても似ているのですが、認定という制度もございまして、認定を受けた企業は認定マークを商品などにつけることができるということになっています。

また本日配付した資料のほうに戻っていただきたいと思っております。ポジティブ・アクション

ンの推進ですけれども、事業所訪問時にポジティブ・アクションにお取り組みいただくよう、前半で49社要請をいたしております。それから、輝く女性活躍加速化とっとり会議を通じまして、こちらに書かれてあるような種々の取組を推進しております。今後ですけれども、女性活躍推進法に係る省令が10月28日に公布され、また本日、指針が告示されましたので、県内への企業の働きかけを開始しております。その他、企業に対する説明会と個別相談会を12月から来年2月にかけて東・中・西3カ所でそれぞれ開催する予定になっております。

それから、9ページでございますが、次世代育成支援対策の推進につきましては、「くるみん」の認定企業を4社、今年度中に誕生させるという目標がございました。この「くるみん」といいますのは、9ページの横のほうにマークがございますけれども、次世代法に基づく行動計画に定めました目標を達成して、一定の基準を満たした企業から申請がありました場合に、子育てサポート企業としまして認定するものでございます。認定を受けた企業は、左側の「くるみん」マークというマークをつけることができますし、通常の「くるみん」よりさらに上の状況にある企業には、「プラチナくるみん」というものを認定するということになっております。現在のところ、鳥取県内では14社の企業が「くるみん」の認定を受けられていますので、今後は「プラチナくるみん」を目指していただくように、今、お勧めしているところでございます。

それから、主な取組状況の結果でございますが、行動計画が終わる企業に対しましては、計画の実際の取組の状況や目標の達成状況をお聞きしてございまして、認定可能性がある企業には申請を打診しております。そうした結果、今年度前半に認定が5社出ましたので、目標の4社は達成しているという状況になっております。今後も行動計画の終了が近い企業に対しましては、目標達成状況を確認の上、認定の可能性がある企業のフォローアップを引き続き努めてまいります。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

以上、平成27年度鳥取労働局行政運営状況につきまして、上半期のものを職業安定部長、労働基準部長、雇用均等室長のお三方から一括して紹介をしていただきました。

それでは、少し時間をとりまして、以上、御説明をいただきました行政運営状況につきまして、御質問あるいは御意見を頂戴したいと思います。そして、27年度も三、四カ月残っておりますけれども、労働行政の場にそれらの意見等を反映させるようなことを検討していただきたいと思いますと考えております。

それでは、特に分野は設けませんけれども、以上、一括御報告していただきました事柄に対して御質問、御意見を委員の皆様から頂戴いたします。挙手でどうぞよろしく願いたします。

○田中委員 御説明ありがとうございました。何点か現状についてお聞きしたいと思ます。

まず、この雇用情勢、非常によくなったということで、量的確保から今度はやはり雇用の質の確保ということが重要になろうかと思ます。良質な雇用の創出ということで、もちろん正規雇用で人を大切にした労働環境と労働条件ということがポイントになろうかと思ますけれども、昨今の報道を見ておりますと、東京労働局あたりは有名なカード会社であるとか、大手量販店、ああいった企業を公表してブラック企業を取り締まっている状況があるのですけれども、そこらについては全国チェーンですから県内にもあるわけですので、そこら鳥取労働局としては本省とどういうリンクをされて、この地方まで及んだ取り組みをされておるのかどうなのか知らせていただきたいと思ますし、その他にも、我々にも労働相談がたくさんかかってくるのですけれども、使用者さんを苦しめるわけではないのですけれども、やはり最低でも働く者の尊厳が尊重されるような働く環境のもとで、働く最低ベースの条件のもとで、雇用が確保されるべきだと思ますので、よろしく願いたします。

それからもう一点ですけれども、これは、県にもいつも言うのですけれども、女性の活躍促進、我々も全く必要なことだと思っていますし、協力も惜しまないわけですが、こうやって御報告を受けますと、例えば「くるみん」認定、これもまことにいいことであるのですけれども、本当にその女性活躍促進を活性化するためには、本当は手につかない中小の、「くるみん」に手が届かないようなところの底支え、底上げをするような施策も展開しない限り、いいところだけがテレビとかマスコミに映って、あれはもう大企業の話だということで済んでしまいそうなのです。本当にメスを入れなければいけないとか支援をしなければいけないところは、余りそういう体力的にも難しいところ、ここにもやっぱり目を向けていかなくてはいけないと思うのですけれども、そこらの支援策をどう考えておられるか。

安定部長にもう一つ、7月に一体的事業運営で、境港のハローワーク、充実強化されたと思ますけれども、既に3カ月経過していると思ます。初期の目的が達せられつつあるのかどうなのか、多少ちょっと多くなりましたが、質問させていただきました。以上で

す。

○小林会長 ありがとうございます。

以上、3点にわたって質問が出されております。順次回答をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 全国展開している企業の労働条件等の問題については、個々の労働局だけではなく、本省とも連携しまして、企業単位で捉えて事業場指導をしていくという手法があります。例えば、どこかの営業所で長時間労働があった、どうも会社全体の問題のようだということであれば、それは本社所轄の労働局や本省とも連携しながら、企業単位での問題を捉えて指導しております。これについては、引き続き的確に、確実に実施してまいりたいと思っております。

○小林会長 では、女性活躍。

○廣瀬雇用均等室長 女性活躍の件でございますけれども、当室では年間を通じて県内企業の訪問を行っております。それは大きな企業だけではございませんで、10名以上ぐらいからの事業所にもお伺いしております。実態をお伺いして、ポジティブ・アクションにお取り組みいただくときに、その企業に対して何らかのヒントとなるようなことを一生懸命考えて助言申し上げているところでございます。今回、女性活躍推進法は、300人以下については努力義務ではございますけれども、できれば県内の全企業にお取り組みいただくことが本当に効果的に進むことだと思っておりますので、努力義務の企業に対しましても、県ですとか輝く女性活躍加速化とっとり会議と連携しましてぜひお取り組みいただくようお願いしてまいりたいと思っております。

どこから手をつけたらいいのだろうかと思われる企業が非常に多いかと思っておりますけれども、年内に、厚生労働省で行動計画策定支援ツールというものをつくっております。情報を把握して課題を分析して、こういう計画をつくったらどうですかという提案機能がついたようなツールを今作成中でございますので、そうしたツールを使っただけならばと思います。あと、今日ちょっと時間がなくて御説明できなかったのですが、事前配付資料の16番、女性活躍加速化助成金というのがこの10月にできました。こちらは女性活躍推進法に先駆けまして女性の活躍推進に取り組んでいただく事業主の方を支援するためにできた助成金でございます。女性活躍推進法に基づいて、行動計画の中に数値目標とそれから数値目標の達成に向けた取組内容、助成金上では取組目標という言い方をしているのですが、それを達成した事業主に支給するもので、2種類、コースがございます。一つは加速化Aコースといいまして、取組内容のほうを達成した中小企業事業主、これは300

人以下の事業主に対して支給するもので、1事業主1回限りですが30万円出ます。それから、加速化Nコースというのがありまして、取組目標を達成した上で数値目標を達成した事業主に対して支給するもので、これは企業規模に関係なく1事業主1回限り出るものですけれども、こういった助成金もありますので、ぜひ御活用いただきたいと思っております。今までポジティブ・アクションの関係でお取り組みいただくということでいろいろ当室のほうに御相談いただいている、割と中小規模の事業主さんには、個別に御連絡して、こういった助成金ができるので御利用いただけますよということでお話ししております。

こうした助成金やツールを活用してぜひ進めていただくようお願いしたいと思っておりますし、中小零細の企業の皆さんからもし御相談が寄せられた場合には、きめ細かに対応したいと考えております。以上です。

○**小林会長** それでは、3点目、よろしくをお願いします。

○**森本職業安定部長** 3点目にありました、ふるさとハローワーク境港の雇用保険業務の件ですが、一体的運営におきましては、田中委員、それから宮城委員にも委員になっていただきまして、いろいろと御助言等をいただいているところです。今回、境港につきましては、利用者サービスの向上ということで、雇用保険業務のうち給付業務を7月21日から開始したところです。境港の利用者が、米子の本所のほうの約10分の1から20分の1が今現在来所いただいています。そこで認定業務を行いそれに伴う相談件数というものも大幅に伸びています。引き続ききめ細かな相談を実施して、利用者サービスを向上させていければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○**小林会長** 田中委員、いかがでございましょうか。

○**田中委員** ありがとうございます。

○**小林会長** よろしいでしょうか。

○**田中委員** はい。

○**小林会長** それでは、ほかの委員から御発言いただきます。

○**弘中委員** 先ほど女性の活躍加速化の助成金のお話がありましたけれども、多分1カ月ぐらい前の新聞記事の切り抜きなのですが、残念ながら申請ゼロということが、厚生労働省のほうで2014年度の事業に対して1億2,000万円の予算が組まれていたと、ところが全く申請がなかったということです。当初は14年度の対象の企業は大体500社を上るだろうと見込んでいたのですが、結果的にこういう結果になっているということ

です。別にこれにこだわるわけではないのですが、助成金のあり方というものをもっと考えて、実態、現場との乖離が大き過ぎるのではないかとちょっと感じているところです。

これだけではなくて、さまざまな中小企業対策の助成金とかいろんな制度があろうかと思えます。しかし、それがどのように活用されているか、活用されていない部分は何に問題があるのか、そういったこともやはり逆に今日お見えの使用者の先生方にいろいろお尋ねしながら、もっと実効性のある助成金にさせていただくべきではないかと考えているところでございます。以上です。

○廣瀬雇用均等室長 先ほどポジティブ・アクションの助成金がゼロ件だったということですが、そのときのポジティブ・アクションに関する助成金といいますのは、その会社でお勤めの方、あるいは管理職の方に対しまして、女性の活躍推進に関する研修を30時間やらないといけないとか、それから、計画を立ててから半年たった以降に目標を達成しないと出ないということで、かなりハードルが高かったということもありました。それを見直しまして、30時間研修しないと出ないというのは今回の助成金から外れておりますし、計画を立てて半年経った以降でないと出ないといった要件も外されていますので、このポジティブ・アクションに関する助成金については、本省のほうでも少し趣旨に沿った形で修正したというふうにこちらでは考えております。

○河野局長 では、私から、それ以外の助成金も含めて提言いただいたと思っておりますので、おっしゃるとおりでございます。実際に助成金があっても使いづらいというお話は賜っております。私どもとしてもそういう意見を集約いたしまして本省庁のほうにも投げさせていただきますし、ましてや利用状況は逐一本省のほうにもちゃんとデータを上げてございます。これは色々なところでチェックにかかっておりまして、利用できていないのはやはり何か原因があるのだろうということで本省も分析をしております。今日はできますれば、使用者側の委員からもこういう助成金は使いづらいというお話もいただければ、また本省庁のほうに上げていきたいと思っておりますので、そういう努力はできるだけ、今までもしてきたつもりでございますし、今後もしていきたいと思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

ただ、この助成金をつくるに当たっても、財務関係省庁がいろいろハードルを掲げておりまして、そういう面でのそちらの理解も得なければいけないものですから、そういうハードルがあるということも御理解いただければと思っております。以上です。

○小林会長 弘中委員、よろしいでしょうか。

○弘中委員 はい、結構でございます。

○小林会長 今、局長から使用者側からももし関連して発言があればということございましたし、さらに、公益委員の方にもこういった女性の活動推進について問題意識を持って日ごろ活動しておられる方もいらっしゃると思いますので、もし今の女性活躍推進、あるいは実態に即した助成金制度、そういった事柄にかかわって御発言いただける方、よろしくをお願いします。

○白石委員 301人以上の企業が鳥取県内で43社ということで、恐らく県内の女性労働者からすると非常に少ない人数、該当するものは、大体何%ぐらいが301人以上の事業主のところに入るのでしょうか。まずそれをお聞きした上で、鳥取県におきましては、この労働、女性の活躍推進を考える上では、先ほど田中委員、弘中委員がおっしゃっているように、たくさんの女性労働者を何らかの形でポジティブ・アクションを働きかける施策のようなものが鳥取労働局には必要なのではないかと思います。廣瀬室長は、10名以上の企業にも指導したり、あるいはアクションしているとおっしゃったのですが、そこらあたり、何%ぐらいが301人以上かということ。そして、そういう計画が鳥取県で刻々、私どもが輩出しているような短大の卒業生などは本当に少ない企業、10数名の企業のところも多いのです。そこらあたりをぜひ計画していただいたり考えていただきたいと思います。

○廣瀬雇用均等室長 301人以上の企業に働かされている女性労働者の方が何%以上いるかということですが、実はこの43社というのは次世代育成支援対策推進法の労働者数と同じ数え方でして、301人以上という届出があった企業の数なのです。今は男女別で労働者数を聞いているのですけれども、以前は301人以上という数値しか事業主からお聞きしていなかったので申し訳ないのですけれども、301人以上の企業に働く女性の方が鳥取県の雇用者の何%に当たるのかというのはすぐには出てこないのです。

○白石委員 男性も含めて301人以上がどれぐらいのパーセンテージになっているのでしょうか。その中で女性というのは本当に少ないのではという予想はいたしますが、そこらあたりもしわかりましたら。

○廣瀬雇用均等室長 わかりました。そのことにつきましては、確認してから後日御連絡したいと思います。

今回のこの301人以上の労働者の数え方ですが、事前配付資料の13番のところ、「女性活躍推進法が成立しました！」の一番上のほうに、301人以上の労働者を雇

用する事業者の皆様へというところがあるのですが、その下のほうに※印で小さい字が書いてあります。労働者には、パートや契約社員であっても1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれますということで、正社員の方だけではないのです。パートの方も含めてのことですので、例えばスーパーマーケット、社会福祉施設、病院などで女性でパートで働かれている方も結構おられますので、そういう意味では女性がものすごく少ないかということそうでもないと思いますが、すみません、統計的に確認していませんので、また後日、御連絡したいと思います。

○**小林会長** いかがでしょうか、よろしいですか。もう少し続けてありますか。

○**河野局長** 統計的なものは、私のほうで今調べさせていただいていますので。ただ、私どもが統計をとるのは事業所単位でやっております、企業単位でとるとまた若干違うのですが、事業所単位で、今、調べられる範囲内で調べてみたいと思っております。

それと、もう一つは、今般、おっしゃられるように、43社というのは一つの目標に掲げておりますが、これは4月までに届出を提出しなければいけない義務企業でございますので、それはもう悉皆だと思っているものですから、目標をそこに掲げているものでございまして、先ほど室長が説明しましたように、説明会でありますとか個別相談会という、規模の小さいところも含めてお越しいただくように御案内申し上げたいと思っておりますし、そこは本当に県と一緒にあって、今回の法律は一般事業主行動計画、届け出は鳥取労働局になるわけでございますが、自治体と一緒にやっていこうというふうにしてございますので、そういう面でも、県でも女性の活躍推進を進めてございますので、一体となってやっていきたいと思っております。ぜひ、白石委員の御意向に沿った形でやっていきたいと思っておりますので、どうぞ御理解いただければと思います。

○**高橋労働基準部長** ポジティブ・アクションの対象となる301人以上規模の事業主が、県内に本社のあるところということで、厳密にはちょっと違うのですが、県内にある事業所で300人以上のところは、事業場センサスで46事業場あるという統計になっており、ここで働く労働者数が2万3,558、鳥取県内全体の事業所数が2万649、約2万事業場の中の46事業場が300人以上。全体の労働者数が22万2,550人、このうち300人以上の事業場で働いている労働者数が2万3,558で約1割の方が300人以上の事業場で働いているという状況になります。

○**小林会長** よろしいでしょうか。もし続きがありましたら、どうぞ。

○**白石委員** ぜひ、その1割、9割がいい状況で労働できるよう、労働局のほうで願

いしたいと思います。ありがとうございました。

○**小林会長** ありがとうございます。

今、平成27年度の鳥取労働局最重点施策の4番目、女性の活躍推進にかかわって意見をいただいておりますが、それ以外の重点施策でも構いませんので、どうぞ委員の皆様、よろしく願いいたします。

○**吉田（正）委員** 職業安定部長にお聞きしたいのですが、きょう配られた、雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進というところですが、これは基準部長からはたしかお話があったと思うのですが、具体的には②の常用雇用の就職件数の数値目標がございますよね、その数値目標が立てられた、どういう捉え方で数値目標を決められたのかというのを聞きたいと思ひまして、御質問させていただきました。

○**小林会長** では、よろしく願ひします。

○**森本職業安定部長** 常用雇用の就職件数につきましては、昨年度の実績と直近3カ年の推計値から、算出しております。最近でいいますと、就職件数というものの増なり減なりもあるわけですが、求職者の減少傾向等も踏まえ、この1万3,300件という数値を算出しています。

○**吉田（正）委員** 逆に、そのほかの分についてはどうなのですか、常用雇用の求人、就職件数とかあるではないですか、件数が、数値目標。細かいような数字でしょうけれども。

○**森本職業安定部長** 基本的には3カ年の平均の増減幅を前年度から比較検討して推計としてるところです。

○**吉田（正）委員** わかりました。

○**小林会長** もう一人の吉田孝博委員、どうぞ。

○**吉田（孝）委員** 今の質問に関係あることなのですが、雇用機会の確保と求人・求職のマッチング推進の部分で、事前配付の資料2、最近の雇用失業情勢という表があります。これはいつも送っていただいているのですが、いつも疑問といひますか、数字を読み取る力がないのでちょっとお聞きしたいのですが、左下の部分で雇用関係の主要指標というものがあひまして、有効求人数、それから求職者数、それぞれの目標を見まして、先ほどの局長さんの挨拶で有効求人倍率が上がったというお話があひましたが、数字的にはそうなのですが、求人数に対しまして、やはり求職者数が、これは9月の段階ということなのでしょうが、1万803人おられると。この実態なのですが、後段のほうには新規の求人、

それから求職者数、それから就職者数とありますが、これらも含まった1万何がしの数字だろうとは思いますが、これを差し引いてもまだかなり職を求められている方が多いということなのですが、これらの方が3月段階まででどのように変わっていくのかという、そういった実態をもし把握しておられれば教えていただきたいと思います。ずっと求めているけれども自分に合った職が見つからなくて、ずっと登録という方がどれくらい割合的におられるのか、その辺のところ。幾ら就職支援といってもそういう方がかなりの割合でおられるということは、何か就職に結びつけようとするのであれば、何がしかのまた手だても講じなければならぬかなと考えるものですから、もし実態がわかれば教えていただきたい。今すぐでなくてもよろしいのですが。

○河野局長 大変申し訳ありません。直接に、今委員がおっしゃられた長期的に求職活動をされている方の人数というのは、私どもの手元にないというのが現状でございます。有効求職者というのは、3カ月間が求職の有効期間、それが経過しますと、結果、求職者ではなくなるということなので、再度登録をしていただくという流れになるものですから、私どものほうで今そこまで把握をしている現状にはございません。ただ、本省で、全国的な統計分析をしたレポートがございまして、それで見ますと、いわゆる長期の求職者が大分減ってきておるといことです。逆に言うと、短期の求職活動によって就職に結びついている傾向になってきているという報告は受けてございますので、大分減ってはきているのではないかと考えられます。

ただ、今お話がありましたように、やはりどうしてもマッチングができない人たちというのも現実にいることは事実でございますので、それらの方たちについては、例えば職業訓練を施して、御本人が希望するところではないけれども手に職をつけていただいてマッチングをしていくとか、そういう様々な手法を講じながらマッチングをしていくのだろうと思っています。ただ、この1万人というオーダーにつきまして、また、ここに書いてございます新規求職者の2,700というオーダーは、過去の時系列で見ても相当に下がってきていることも事実でございます。今回、求人倍率が下がっている要因は、求人が増加しているのもさることながら、求職者が減っているというのが一つの大きな特徴でございます。そういう面では、大分過去に比べればよくなってきているのだろうと認識してございますが、いずれにしましても、求職者がいる以上、マッチングに努力していきたいと思っております。以上です。

○小林会長 吉田委員、いかがでしょうか。

○吉田（孝）委員 この問題は結構です。

もう1点、よろしいでしょうか。

○小林会長 はい、では、続けていただきましょう。どうぞ。

○吉田（孝）委員 もう一つは、12月1日から法が変わりまして、ストレスチェックの義務づけということですが、これは資料の中で流れがありまして、そういう中で、私の職場でもこのことについてはどう対応するのかということでも相談員等で議論もしているところですが、実際に義務づけでやった後の、ストレスチェックした後の、本人さんに通知して、本人が会社のほうに届出をすとかなんとかという流れがそこに書いてありましたが、このことが実際に、従業員さんがもしそのストレスチェックでちょっと問題ありということで評価された場合に申し出るだろうかなというのがありまして、義務づけられてやったその後の対応がなかなか実効性のあるものになるのかなという部分でちょっと懸念材料があるということです。ですので、実際これはやってみなくてはわからないと思えますけれども、もしなかなか事業所の中で、このことが取組の、せっかくやってもその後のデータにしていくということになれば、もう少し労働局としても何がしかの、指導の強化も当然でしょうけれども、実施に向けてのアドバイスのところでももう少し有効な手だてを検討されなくてはいけないかなと思っております。

○高橋労働基準部長 事前送付の資料の7に、「ゼロ災55」無災害運動のリーフレットがついているのですが、最後ページの下半分がストレスチェックの解説になっております。今、御質問があったのは、左下の黄色い部分の面接指導のところ、高ストレスの労働者から事業主へ面接指導を申し出る。ただ、これを事業主はメンタル不調者を探すために使うのではないかと疑い申し出がなされない。それから、申し出たことによって不当な配置換えなどの不利益な取り扱いをされる。そのような懸念からストレスチェックを受ける労働者が減るのではないかなど、まだ、導入前ですがいろんな懸念が示されています。私どもでは、そのような御意見を十分にお聞きし、産業医、医師会とも連携しまして、問題点についてはなるべく細かく把握しましてその対応に当たってまいりたいと思っております。また、これについては、不利益取り扱いなどの個別紛争に該当する部分も出てくるのではないかとということも含めて労働局内で細かく確認し、必要がある場合には指導、またはそのように至らないような周知の徹底を図っていきたいと思っております。

○小林会長 吉田委員、今の回答でいかがでしょう。

局長、さらに、報告がありますか。

○河野局長 まさに12月1日から始まる制度でございまして、この間、私どもとしても産業保健総合支援センターとも一緒になって説明会を開催いたしまして、事業場さんも非常に関心が高いという認識でございます。この間、追加、追加で説明会をやっておりまして、約1,000事業場以上の方々に来ていただいていると認識してございます。そのときに、もちろんここにも不利益取扱いの禁止ということが書いてございまして、そこについても十分説明させていただいているところでございます。また実施者と、いわゆる事業場側の人事担当とか、それが一緒にならないという注意事項についても徹底をしているところでございます。

とはいいいながら、今、委員が御懸念されているような事項というのは当然に労働者側からすれば懸念をされているところでございますが、もともとは労働者自身が早目に高ストレスに気づいて、それに早目に対処することによって実際の発症を予防していこうということが重要な考え方でございますので、それを徹底するべく運用開始後の状況をしっかり私ども見ていきたいと思っておりますし、アドバイスできる事項が新たに出てまいりましたら、委員の皆様方によって、こういう場でもお話を申し上げていけたらと思っております。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

吉田委員、いかがでしょうか。

○吉田（孝）委員 私の経験からいくと、このストレスチェック等、こういう取組も大事だと思いますが、仕事現場ではやっぱり周りが気づいてやるということも大事だなということがありまして、このことを施策にどうのこうのという問題ではないのですが、こういう取り組みとあわせて、やはりメンタルヘルスなんかでは周りがとにかく気がついてやるという、研修とかそういったことを通して、そのことを職場の中でも広げていく必要があるのかなと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

では、今の点は御意見ということで受けとめていただければと思います。

私も教育研究労働者の一人でございまして、ストレスチェックの受診に関心を強く持つような立場におりますけれども、ぜひ制度の健全な充実した運営を期待したいと思います。

それでは、ほかに、委員の皆様から御発言をいただけますでしょうか。例えば労働局の重点施策にかかわる事柄などで、まだ若者の活躍推進、正規雇用の拡大、2つ目の柱につ

いて御意見を賜っておりませんが、もし、発言があれば、これ以外の重点課題でも構いません、お願いしたいと思います。

○**福田委員** 森本部長様にお聞きしたいのですが、パワーポイント資料の2ページの一番下に、応募者が集まる求人票作成の支援という形で、事前に送っていただいた資料1の2ページにも書いてあるのですが、応募者が集まる求人票の作成を支援する（仕事内容の記載についてのコンサルティング実施）ということで、非常に有益なものだなと思いますし、私の会社でも求人をたくさん出させていただいておりますが、なかなか応募していただけないということに苦慮しております。非常に素晴らしい取組ですが、実際にこの資料を拝見するまでこういったことをしておられるということすら知り得ませんでした。ですので、どのような周知をされて、どういう形でこのコンサルをされておられるのか、また、今後それを強化されていくとありますが、実際にどのように企業に周知して求人の開拓、求人の創出を促していかれるのか、その辺をお聞きできればと思います。お願いします。

○**森本職業安定部長** 周知に当たっては、ハローワークの求人の窓口において、来所いただきました事業主の皆様、セミナー等に集まっていただく事業主の皆様にも求人票の記載の方法、充足する求人票の書き方ですとか、そういったものを周知徹底しているところですが、今、貴重な御意見をいただきましたので、さらに窓口ですとかセミナー等、事業主への求人開拓時においても、御指導、御助言等をさせていただいていることも周知等をしてまいります。

○**福田委員** はい、わかりました。ありがとうございました。

○**小林会長** よろしいですか。

○**福田委員** はい、結構でございます。

○**小林会長** ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか、もうお一人ぐらい可能だと思います。よろしいでしょうか。

そうしましたら、平成27年度の鳥取労働局の最重点施策、4つ掲げていただいておりますけれども、これを柱にしながら現在までの取組状況について御説明をいただき、それらについて委員の皆様から御質問、あるいは意見を出していただきました。

特に要望事項といたしまして、今年度から新たに取り組まれるようになった事業、あるいは運用されるようになった制度というのがございます。例えば、女性活躍推進法に基づいた取り組み、そこにおける助成金制度のお話もございました。また、12月1日から運

用予定のストレスチェック制度の運用、そういった今年度新たに取り組みられるようになった、あるいは取り組みようとしている事業制度等ございますけれども、こういったものが当初の目標、目的に沿って十全に運用できるように、ぜひその運用のあり方について対策を十分に検討していただきたいという要望が出されたと思います。

それから、既存の制度につきましても特に求職者に対する対応ということで、労働局の最も中心的な業務になるわけでありまして、そこらあたりに対しても求職者の実情をできるだけ正確に実態把握しながら、きめ細かい適切な対応を引き続き講じていただきたいといったことも指摘されております。

雇用情勢が少し回復ぎみに推移しておりまして、短期的な対応は一定、功を奏しているということのようでありまして、中・長期の求職者対応というところは、委員から発言された事柄などは非常に貴重な事柄ではないかと思われまして。ほかにも応募者の集まる求人票の作成等、新しい制度につきまして要望が出ておりますが、今申し上げましたようなこと、いずれも雇用現場における、あるいは求人对応の現場における実態をより正確に把握して、ニーズに応じたきめ細かい対応を求めるということになろうかと思っておりますけれども、引き続き平成27年度下期の活動の強化、充実に当たっていただければ幸いです。

それでは、十分な要約はできませんけれども、この程度で本日の、27年度の業務運営の実態にかかわる質疑応答は区切らせていただきたいと思います。委員の皆様、御協力をどうもありがとうございました。

では、続きまして、本日の次第でございます議事の5番目、その他に進みたいと思えます。事務局から御説明、御提案をお願いします。

○前田企画室長 それでは、先ほど議事の2のほうで小林会長が御指名くださいました労働災害防止部会と家内労働部会の委員名簿を配らせていただきます。

なお、議事の中で皆様方から頂戴いたしました御意見や当局からの回答につきましては、後日文書を作成いたしまして、委員の皆様にお配りいたしますので、また御確認いただきたいと思います。

私からは以上でございます。

○小林会長 資料を配付していただきましたが、皆さん、届きましたでしょうか。御確認をいただきたいと思います。

その他ということで、委員の皆様から何かございましたら御発言をお願いしたいと思

ますが、よろしいでしょうか。

それでは、事務局から与えられました本日の議事につきましては、全て取り扱わせていただきました。最後になります、委員から出されました貴重な発言、要望をこれからの行政の場に反映させていただきますようお願いを申し上げます。どうぞよろしくをお願いします。

それでは、本日の第29回鳥取地方労働審議会はこれにて閉会とさせていただきます。御協力をどうもありがとうございました。