

第34回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成30年3月12日（月）13時30分～15時30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

労働者代表 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 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) 平成29年度鳥取労働局行政運営状況について
- (2) 平成30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
- (2) はじまります、「無期転換ルール」
- (3) 最近の雇用失業情勢（平成30年1月）[最新版]
- (4) 治療と職業生活の両立支援について
- (5) 最低賃金の改正について
- (6) 平成30年度鳥取労働局行政運営の方針（案） 説明資料
- (7) 鳥取県との一体的実施（くらよし若者仕事ぷらざ）

- (8) 鳥取県との一体的実施（鳥取県ふるさとハローワーク境港・八頭）
- (9) 平成30年4月1日から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります
- (10) 参考資料～平成29年10月1日、改正育児・介護休業法がスタート～
- (11) 参考資料人手不足対策のために女性の活躍推進に取り組みませんか？
- (12) 平成30年3月新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職内定状況
- (13) 平成30年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職内定状況
- (14) 平成30年度鳥取労働局最重点施策（案）[PP資料]
- (15) 労働災害発生状況（速報）[平成29年度・平成30年度]
- (16) 鳥取県における障害者雇用の課題
- (17) サブローク協定をご存知ですか？（追加資料）

6 議 事

○岡本総務企画官 委員の皆さん、お忙しいところ御出席いただきましてありがとうございます。

定刻になりましたので、ただいまから第34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。よろしくお願ひいたします。

議事に入る前に、本会議の成立、公開の取扱い等について御報告いたします。

まず、当審議会の成立の件につきまして、本日御欠席の委員は公益代表の足立委員、安延委員、労働者代表の坂本委員、使用者代表の福田委員の4名です。委員18名のうち14名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となって、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、2月28日から3月7日までの間、傍聴の募集を行い、1名の方が見えられております。また、マスコミ各社に取材の依頼を行ったところ、1社取材に見えられています。途中で取材に入られる場合がありますので、御了承を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ナンバー1からナンバー13に加えて、本日、会議次第とナンバー14からナンバー16をお手元に準備しております。また、事前にお届けした資料のうち、ナンバー3の最新版を差しあえ資料として配付させていただいております。さらに、追加でこの「サブローク協定をご存知ですか？」という資料を机の上に配付をさせていただいております。資料のほうはよろし

いでしょうか。

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

○内田労働局長 鳥取労働局長の内田でございます。審議会の開催に当たりまして御挨拶申し上げます。

まずは、皆様方には日ごろから労働行政の運営に当たりまして、多大なる御協力、御支援をいただきしております、大変感謝申し上げます。皆様方の労働行政に係る期待にしっかりと応え、本当に真に役に立つ機関となるよう、職員一同、全力で取り組んでまいりますので、よろしくお願いしたいと思います。

まず、働き方改革の関係は、いろいろと御承知とは思いますけれども、働き方改革関連法案は、いろいろと裁量労働に係るデータの問題等で国民に疑念を抱かせることとなり、裁量労働制について法案から削除するなどの内容の検討とか施行時期につきましてもいろいろと検討中ということで、まだ国会に提出されておりません。鳥取労働局としても、今後この法案の内容とか国会での議論をよく注視していきたいと思っております。ただ、こうした状況ではありますけれども、我々としてはすぐできることはいくらでもあるだろうなど。例えば残業の削減とか有給休暇の取得促進とか女性の活躍促進とか、現行制度でも取り組まなければならぬたくさんの課題がございます。働き方改革の問題につきましても、先日、推進会議を開きましたけれども、とにかく零細企業の割合が他県に比べても非常に高い鳥取の実情をよく踏まえながら、施策を今後工夫して展開していきたいと考えております。

雇用情勢につきましては、私は約2年前に着任いたしましたけれども、もう一貫して右肩上がりになっておりまして、昨今、1.7倍に迫る勢いです。米子の地区におきましてはもう2倍を超えているという状況が続いておりまして、とにかく人手不足が続いている業種、職種への対応、大変これが重要となってきております。人手不足で働き方改革どころではないというお話もお伺いしますけれども、逆に、既にこの働き方改革に取り組んでおられる企業とか、とにかくそういったことで成果を出している企業につきましては、人材確保の観点からも、働き方改革を進行することが有利になっていると、実は人材確保につながっているというお話も伺っているところでございます。こうしたことから、人手不足対策についてもそれぞれの地域の実情に応じてきめ細かく対応をしていきたいと考えております。

4月になると、2つの新たな動きが入ります。一つは、労働契約法に基づきまして、無

期転換ルールという問題があります。無期転換の本格的な申込みが見込まれる4月まで1ヶ月を切っておりますので、当局といたしましてもしっかりと積極的に周知・啓発を行っていくこととしております。それから、もう一つしっかりと周知していかなければならぬ課題がありまして、それは障害者雇用率の引き上げでございます。民間企業の場合は現行2.0%が2.2%に引き上がるということでございます。精神障害者の雇用率の算定基礎の組み込まれもありますので、これらも含めて、企業にとって精神障害者の職域開発も重要な課題となっておりますし、この2点の対応について、対応をしっかりとしていかなければならぬなと思っております。

このほか、さらに労働災害の防止あるいは最低賃金の問題など、いろいろと今、概略的に申し上げた点を含め、実は今審議会では、当局の来年度の行政運営方針の案をまとめさせていただいております。委員の皆様方におかれましては、この後、各部室長のほうから説明をさせますので、ぜひ御忌憚のない御意見をいただきまして、よりよい行政運営に役立てたいなと考えておりますので、本日はよろしくお願ひいたします。

○岡本総務企画官 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ので、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、よろしくお願ひします。

○小林会長 皆さん、こんにちは。小林です。本日もどうぞよろしくお願ひいたします。

ただいま局長から労働行政の現状について御紹介をいただきました。今年度は内閣が働き方改革という大きな行政スローガンを掲げて、その推進に当たっております。その状況については、皆さんよく御存じのとおりであります。そのほかにも、一億総活躍社会の実現とか、大きなタイトルを掲げて労働行政推進のための取組が行われているところであります。局長からお話がありましたように、目的的に取り上げるとたくさんの行政事項が精力的に取り組まれているところであります。

最近は、企業の形態に即して的確なP D C Aサイクルを回して、業務改善に効果的に結びつける動きが、会社の領域ばかりではなくて、国や地方自治体、学校等のいろいろな組織運営の場面に適用されるようになっております。本日のこの会議は、平成29年度最後の会議として位置づけられ、今年度、鳥取労働局が政府指針に基づいて取り組まれた行政課題について、報告を受けることになっております。また、それを受け、平成30年度の行政運営方針について提案をいただくことになっております。P D C Aサイクルをきち

んと回して、本日はチェックの部分、アクションの部分を主体にしながら会議を推進してまいりたいと思います。

委員の皆様の忌憚のない御意見を賜りまして、労働行政に少しでも多くの現場の意見が反映されますよう期待をしたいと思います。

それでは、皆様のお手元に第34回鳥取地方労働審議会の会議次第が配付されておりますが、そこに掲げられている3つの議題に即して、順番に検討を進めてまいりたいと思います。

議事に先立ち、最初に、議事録署名人の指名を行いたいと思います。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項に基づいて、審議会は議事録を作成し、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いるところであります。

つきましては、会長のほか、署名委員については、本日は、労働者代表委員の田中委員、そして使用者代表委員の宮城委員のお二人にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）

では、お二人、どうぞよろしくお願ひをいたします。（「承知しました」と呼ぶ者あり）

早速議事に入ります。

本日は、行政運営に関する議題とその他を合わせて3件が用意されております。なお、審議会終了は3時30分をめどとしておりますので、円滑な議事運営に御協力を賜りますようにお願いをいたします。

最初に、お手元の資料の議事第1番目にある平成29年度鳥取労働局行政運営方針は、本日の中心的な議題ですが、その行政運営状況について、事務局から説明をしていただきます。そして、その後、2つ目として、平成30年度鳥取労働局行政運営方針について、続けて事務局から御説明をいただきます。

委員の皆様からの御質問や御意見につきましては、関連した事項でありますので、議事2が終わりましてから一括してお受けしたいと思いますので、御了解を賜りますようお願いいたします。

では、事務局から御説明をお願いします。

○廣瀬雇用環境・均等室長 鳥取労働局雇用環境・均等室長の廣瀬と申します。よろしくお願ひいたします。まず、29年度の行政運営状況につきまして、事前送付資料ナンバー

1の1ページをごらんいただきたいと思います。

まず、数値目標といったしましては、年次有給休暇の取得率でございますが、平成28年度の調査結果44.2%以上ということにしております。こちらの調査結果といいますのは、11月のときにも御説明申し上げましたが、アンケートを悉皆的に行いまして、アンケート回答企業は1,889社ございました。そちらの年次有給休暇の総取得日数が41万2,782日でした。それを総付与日数の93万4,814日で割ったものでございます。こちら、平成27年度の調査結果より微増しております。現在、平成29年度の調査を実施中でございまして、企業からの回答期限を3月20日としております。3月末で速報値を出したいと考えております。本日は29年度の調査結果がまだ出ておりませんで、申し上げることができません。

主な取組状況・取組結果でございますけれども、働き方改革の推進につきましては、先ほど局長から申し上げましたが、鳥取働き方改革推進会議を開催しております。12月26日に中央大学の阿部正浩教授から、県内の状況を踏まえた上で御提言をいただいたところです。また、先週金曜日に第2回を開催いたしまして、来年度の取組について説明させていただきました。それから、労使団体への要請は6月、10月にしたところですが、事業場等に対しまして説明ですか要請といったこともしております。こちらには1月末現在で65回と書いておりますが、2月末現在で、各種会合における説明は73回になっております。また、職員ですかコンサルタントによります個別企業訪問につきましては、1月末現在、これは2月末でも同じですが、81社、訪問させていただいております。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まして事業場を訪問し、雇用管理の実態をお聞きして現状と課題を整理して、その企業に合った取組プランを提案いたしましたり、各種情報の提供を行っております。また、周知・広報強化ということで、県内の金融機関と包括連携協定を締結しております。下半期には各金融機関の支店長あるいは職員の方に対しまして、当局の施策、助成金等の説明を行いました。

それから、右側にあります図案は、年次有給休暇の取得促進ポスターでございます。これは大体年4回ぐらいこういったポスターが本省でつくられておりますが、こちらのポスターにつきましては、ゴールデンウイークの関係のポスターで、2月末から3月上旬にかけまして年休取得のために主要駅等に掲示いたしました。

引き続き労使団体ですか事業場への働き方の見直しの要請を行ってまいります。また、鳥取働き方改革推進会議も来年度運営を行いまして、鳥取県全体での働き方改革を推進し

てまいりたいと思っております。

次に、2ページをごらんいただきたいと思います。2ページは、先ほど局長が申し上げました労働契約法の関係の無期転換ルールの関係でございます。無期転換ルールといいますのが、申しわけありません、さらに資料2のほうをごらんいただきたいと思います。

「平成30年4月まであとわずか！」 はじめます、「無期転換ルール」という横広の資料でございますが、こちらをごらんいただきたいと思います。

有期労働契約が更新されまして通算5年を超えた場合には、その労働者の方が会社に申し込むことによって期間の定めがない労働契約、無期労働契約に転換できるルールでございます。こちらのルールに基づきまして、平成30年4月1日以降、多くの有期労働契約者に無期転換申込権というものが発生いたします。そして、行使されることが見込まれております。対象となる労働者は、原則として契約期間の定めのある有期労働契約という方で、同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象でございます。契約社員ですか、パートタイマー、アルバイト、派遣社員など、会社によっていろいろな名称があるかと思いますが、そういった名称は問いません。こういう要件を満たす方は皆さん対象となります。そちらが労働契約法に基づきます無期転換ルールでございます。

また、一方、このルールには特例もございます。特例といいますのは、この資料の下から半分ですが、緑色のところに書かれていますが、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法という法律がございます。大変長い名前なので、有期雇用特別措置法ですか有期特措法と呼んでおりますが、そういった法律がございます。こちらは、少し太目の字で書いていますが、（1）高度な専門的知識を有する有期雇用労働者、第一種と呼んでいますが、公認会計士でありますとか医師でありますとか歯科医師、弁護士といったような非常に高度な専門的知識を有する有期雇用労働者の方です。それから、（2）は定年後引き続き雇用される有期雇用労働者、こちらは第二種と呼んでいますけれども、こういった第一種、第二種の方につきまして、事業主がその特性に応じました適切な雇用管理を実施する場合には、一定の期間については無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられたものでございます。

特例を受けるためには、左側にございますけれども、雇用管理に関する措置についての計画をつくっていただきまして、本社・本店の所在地を管轄する都道府県労働局長に認定の申請を行っていただく必要がございます。鳥取におきましては、第一種の申出というのは、認定申請というのはございませんで、第二種のほう、定年後引き続き雇用される有期

雇用労働者についての認定が今非常に多くなっております。

右側の図を見ていただければと思いますが、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者の場合、認定を受けていない場合は、定年までは無期労働契約でございますが、定年後は、例えば1年契約になりますと、1年、1年で更新していきますといった場合に、契約更新が続いて5年を超えた場合には無期転換の申込権が発生しますので、申込みをした場合には無期労働契約に再びなると、認定を受けていない場合はそうなります。認定を受けている場合は、定年後、1年、1年の契約がずっと更新されたとしても、無期転換申込権は発生しないと、そういうことになっております。何度も申し上げますけれども、無期転換ルールが本格化するのが4月でございまして、あと半月となっております。

済みません、資料1の2ページに戻っていただきたいと思います。当局では、あらゆる機会を通じまして周知・啓発をしておりましたが、今、相談対応といたしまして、特別相談窓口というものを設置しております。

無期転換ルール緊急相談ダイヤルというのも2月13日に全国的に設置いたしました。右側にポスターがございますけれども、0570-069276、円満に無期になろうというふうに読むそうですけれども、こちらのほうの電話番号にかけていただきましたら、最も最寄りの労働局の無期転換特別相談窓口のほうに電話がつながると、そういう仕組みになっております。

それから、先ほど申し上げました有期雇用特別措置法に基づく認定ですけれども、平成29年4月から30年2月末までの間は131件、認定をしております。こちらの認定制度が始まりましたのは平成27年度でございまして、27年度からの累計では155件となっておりますので、今年度、非常に右肩上がりで認定申請があるということです。ちなみに2月には46件ほど認定しております。3月にも数十件の認定申請がございまして、今年度3月9日現在で195件の申請になっております。さらに増加することも考えられます。混乱が生じないように、認定申請があったものにつきましては早急に審査、認定を行うように努めております。それから、有期特措法に基づく認定申請が30年4月以降はできないという誤解が生じないように、こちらの認定申請は30年4月以降もずっと受け付けるものであるということ、それから、一度認定を受けた場合には、その企業さんはもうずっとそれが有効であるということもあわせて周知しております。

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、③の改正育児・介護休業法の周知徹底でございますが、これは29年10月

に改正法が施行されております。今回の改正点は、特別な事情があるときに最長2歳まで育児休業の再延長が可能になったというようなことでございます。セミナーの開催ですか各種会合におきまして説明を実施しております。

引き続き、こちらのページにつきましては、あらゆる機会を通じまして無期転換ルールとその特例の周知に努めることいたします。

次に、3ページにお進みいただきたいと思います。最重点施策の1の(2)女性活躍の推進でございます。101人以上企業の女性活躍推進法に基づく行動計画策定率100%が目標でございます。こちらにつきましては、事業場に対して資料ですとか文書を直送したり、セミナー開催、各種会合において説明を行っております。また、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収というのをしているのですけれども、そちらのときに女性の活躍推進に取り組むよう39社に助言しております。

引き続き、あらゆる機会を通じまして女性活躍推進法の周知を図りますし、働き方改革の推進とあわせまして、県内の機運の醸成を図ってまいります。以上です。

○小林会長 では、続いて説明をお願いいたします。

○喜多見職業安定部長 失礼いたします。鳥取労働局職業安定部の喜多見と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

早速ですが、私のほうからは、続きまして、資料ナンバー1の4ページから7ページにつきまして、取組の状況等につき、限られた時間ということで要点を絞って説明させていただきます。

まず、資料の4ページをごらんいただきたいと思います。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ということで、数値目標、①であります。常用雇用の就職件数1万1,500件以上についてですが、これはフルタイムの就職を県内で1万1,500件以上を目指すという目標であります。この目標数というのは、過去数年分の実績をもとに厚生労働本省が全国目標というのを設定いたしまして、47都道府県ごとに割り振られる数と御理解いただければ結構です。さまざまな傾向等を勘案いたしまして、頑張れば達成が見込まれる数という考え方で毎年設定されるものであります。後ほど、平成30年度の最重点施策につきまして御説明申し上げますが、目標設定数につきましては、本日現在でまだ厚生労働本省からは目標数の連絡というはない状況であります。

この1万1,500件という目標に対しましてですが、直近の実績というが右の欄であ

ります。直近の実績が9,180件、進捗率8割をやや下回る感じであります。昨年同時期の実績というのが9,579件という実績であります。何とか目標達成ができるかどうかという状況ですが、本年1月末時点の有効求職者というのが300人ちょっとと見ると、昨年度同時期の実績と比較しても、もう少し就職実績があつてもいいのではないかという印象であります。昨年同時期と比較しても、求人が1,500人ぐらいハローワークで扱っている求人が多いという状況ですので、考えられるのは、就職活動中の方が、求人が増えていて、求人者も人材確保のために求人条件を引き上げるケースというのが目立ってきており、求職者の方もこういった状況を踏まえて、さまざまな求人を見定めて、じっくりと就職活動しているケースというのが増えているのではないか、という傾向がハローワークの窓口の肌感覚であると聞いております。求職者に占める在職者、仕事をしながら仕事を探す方の割合というのは、昨年度と比較しても、ほとんど変わりがない。月にもよりますけれども、大体4割前後ということで推移しておりますので、在職者の方、離職者の方ともに求人を見定めて就職活動に取り組む方というのも徐々に増えているのではないかという印象があります。

続きまして、4ページの下段、②番であります。常用雇用の求人充足数1万1,200件という目標についてであります。同じく直近の実績が9,017件、進捗率が8割程度ということですので、昨年同時期と比較しまして200件ちょっと落ち込んでいるという状況であります。これも求職者の数の減少というのが少なからず影響があるというのと、あと求人を見定めて就職活動を行う求職者の増加傾向というのがこの実績に反映されたものであるのではないかと考えております。いただいた求人と求職登録されている方のマッチングの向上というのがハローワークに求められる基本機能でありますけれども、この基本機能の向上というのが我々ハローワークの課題の一つであると思ってますが、魅力ある求人内容と求職者の方への意識への訴求、求人や仕事内容を求職者の方にいかに理解していただか、あわせて求人の質の向上という両論をあわせて進めていく必要があると思っています。求職者・求人者双方がいかに歩み寄って理解を求め合うか、特に現在は売り手市場という傾向が続いているので、求人の方には求職者のニーズや反応をハローワークのほうからお伝えしまして、いかに魅力ある求人を出していただけるか、求職者の方には、求人の方から直接お話を聞いたり、職場を直に体験していただくと、そういう機会を多くつくって仕事や職場の理解を求職者の方に深めていただけるかどうか、そういったことを日々苦心して、求人者と求職者の相互理解をいかに深めるかということを考え

て仕事をしております。

続きまして、5ページであります。③番、雇用保険受給者の早期再就職件数3,000件以上ということですが、これは失業して雇用保険を受給している方、雇用保険を受給して就職活動をしている方というのは、相対的に、求職者の中でも就職を急ぐ緊要度が高く、お困りの方が多い。よって、手厚い再就職支援を優先的に実施する必要性があるということと、あと、雇用保険の給付に頼らず、少しでも早く就職することが雇用保険財政の観点からも好ましいということで、目標を掲げて取り組んでおります。昨年同期で2,481件、ことしが2,660件ということで、雇用保険受給者というのが、今、減少傾向にあります。大体毎月1,700人から1,900人ぐらいの方、鳥取県内で雇用保険を受けておられる方等がいらっしゃって、大体1,700から1,900ぐらいで推移をしておるのですけれども、昨年で大体月当たり2,000人を超えていたというのが通例です。雇用保険受給者の方自体は約1割程度減っているという状況でありますけれども、集中的に支援をした結果、昨年度よりも高い実績が出ております。国のハローワークでは、雇用保険は当然重要ですし、セーフティーネットでありますけれども、雇用保険に頼るだけではなく、一日も早く就職をしていただきたいという気持ちで個別支援のプログラムなどを組みまして、きめ細やかな対応に取り組んでいるところであります。

続きまして、同じく5ページの④番、介護・看護・保育分野と、あと、おめくりいただきまして6ページであります、⑤番、建設分野の就職件数目標についてであります。これはいわゆる人手不足が著しい分野、職種ということについて、ハローワークで重点的に取り組んでいこうということで数値の目標を掲げて取り組んでおります。ともに就職件数の進捗というのも順調であります。目標を超える実績が見込まれるところであります。先ほど申し上げたマッチングの重点化、魅力ある求人を少しでも増やしていこうというのと、あと求職者の方に対しては、仕事や職場の理解を深めていただくということをさまざまなイベント、小規模の面接会や職場の見学会というものを東、中、西のハローワークそれぞれで大体週1回のペースで何かしらのイベントを企画や実施をしております。ナースセンターとか各業界団体の方々との連携というのは特に期待される機能であると思っておりますので、引き続き重点的に取り組んでいく必要があると考えております。

最後になります。6ページの⑥番、正社員求人数2万5,336人以上と、あと、7ページであります、正社員の就職件数5,025件以上。これはフルタイムの就職件数のうち、特に期間の定めのない求人、正社員求人と正社員就職についての数値の目標であります。

す。正社員求人数については2万2,663人と、既に進歩が9割近くという状況であります。現在、県内のハローワークでの有効求人、公開されている求人の数というのは大体1万6,000人分ぐらいあります。うち正社員の求人というのは6,200人分ぐらいあるという状況ですけれども、県内企業の人材確保競争というのは非常に高まっている傾向というものもありまして、特に雇用期間のあるフルタイムの求人が、雇用期間の定めのない求人としての切りかえというのは非常に進みつつあるという状況であります。いまだかつてないぐらい正社員の求人というのが非常に豊富で、量の確保ももちろんでしけれども、今後は特に内容の向上にもこだわっていく必要があると思っています。

7ページの正社員の就職件数につきましても、前年同期と比較しますと150件ぐらい落ちているという状況であります。これも求職者数の減少が前年同期で300人以上減少しているという傾向を踏まえますと、まずは実績でなかろうかと考えています。とにかく正社員就職へのハードルというのはいまだかつてないぐらいに低い、下がっているという状況ですので、例えばフルタイム就職を希望される方で正社員のこだわりが特にないという方がいらっしゃいます。そういう方に対して正社員の就職のメリットというのをいかにハローワークの窓口で御説明して理解していただくななどの取組、そしてハローワークの担当者による個別支援などを中心に、ハロートレーニング、職業訓練とか、そういうものも組み合わせたきめ細かい支援というのを地道に行っております。

資料の説明は以上ですけれども、最後に、先ほども申し上げましたが、現在の県内におけるハローワークの有効求人の数というのは大体1万6,000人分。片や県内のハローワークで求職登録をしている方の数というのが1万に満たないぐらい、9,000人台という数字で推移をしています。余り県内で語られることが少ないのでしけれども、毎月の有効求人倍率の公表とあわせて、総務省で完全失業率の公表というのも行われています。総務省が実施している労働力調査というものがあって、全国値については毎月、都道府県ごとについては四半期ごとに数字が出ています。ことし1月の完全失業率というのが全国で2.4%で、鳥取は直近の数字で12月現在というあって、これは1.3%です。非常に低くて、失業率が全国で2番目に低い。1番は島根で1.2%、一番高いのが沖縄で3.6%、次が福岡で3.3%、青森が3.1%という状況でありますけれども、リーマンショック直後の平成21年の状況だと全国で5.2%、鳥取で4.4%という完全失業率の実績がありました。雇用保険受給者もリーマン直後だと県内で月当たり5,000人ぐらいいたわけですが、今は大体1,700人ぐらいで落ちついていると。もう雇

用保険をもらっている人自体が3分の1ぐらいに減っているということです。鳥取は全国的に見ても雇用情勢というのは非常にいいと思います。有効求人倍率も全国で10番台を常にキープしていますし、失業率は、実は全国2番目に低いと。非常によいことですけれども、これは仕事を求める人が県内で非常に少ないとということですので、労働力人口、生産年齢人口の減少基調というのはとまりませんから、県内企業の人材確保というのはますます苦しくなる、困難になるということはほぼ間違いないということだと思っています。ハローワークも就職のマッチングの強化というのを進めているのですけれども、求人数に対する求職者数の絶対数というのが圧倒的に足りませんので、究極的には人材確保ができる企業とできない企業というのがどうしても出てくると思っています。確保できないところが経営を存続していくためには、人手に頼らない経営、労働生産性の向上というのはどうしても必須だと思われますし、今まで以上に人材確保にかけるコストと同じくらい、場合によってはそれ以上、人材の定着というものに注いでいただく必要があるのではないかと思っています。もちろん女性や高齢者の方についても、これまで以上に労働市場で活躍しやすくなるための下地づくりというのも当然大切ですので、人材の確保と定着のための働き方改革という観点で、ハローワークと労働局、今後もできる限りのことを、委員の皆様の御協力もいただきながら進めていきたいと思っています。

私からは以上であります。

○小林会長 では、続いて労働基準部長から説明をお願いします。

○河野労働基準部長 失礼いたします。労働基準部の河野でございます。座って説明させていただきます。

私のほうの説明箇所につきましても、まだ年度途中ということで評価に用いる数値等が確定していない部分がございますので、前回の審議会で既に御説明させていただいた内容につきましては、極力割愛して説明申し上げます。

続きまして、8ページでございますけれども、働き過ぎ防止に向けた取組の推進でございます。前回においてここの部分につきましても既に説明済みの資料でございますので、ここでは説明は割愛させていただきます。

9ページをごらんいただきますと、労働災害防止対策の推進でございますが、これにつきましては第12次労働災害防止推進計画、12次防と呼んでございますけれども、これ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。

資料インデックスの15を見ていきますと、災害統計の資料は入ってはいるのです

けれども、既に御案内しているとおり、12次防期間中の死者は16名で、28人以下となっていますけれども、死傷災害、死傷者につきましても、2月末現在で501人となっていまして、目標の数値を大きく上回る結果となっています。

達成できなかった要因等につきましては、まず1つ目といたしましては建設業でございますが、工事量が非常に増加していまして、人手不足という状況もあり、未熟練工の作業員が多数入っておられるということが問題であろうと考えています。2つ目ですけれども、これは第3次産業についてですけれども、第3次産業につきましては、どうしても小規模の事業場が多く、また、安全衛生管理体制というのは非常に脆弱であるということがありますし、また多店舗展開するような企業におきましては、安全衛生の管理というのは本社が行っていて、幅広に店舗、店舗のほうにお願いすればいいのですけれども、逆に本店が行うのではなくて、店舗や施設に任せっきりになっているような、そういう会社が多いというふうに見ております。また一番多い災害の傾向でございますが、転倒災害という事故の型が一番多いのですけれども、転倒災害につきましては、会社のほうの施設等ですけれども、そういうところの改善であるとか従業員の皆様方の安全教育など、組織的な再発防止対策が講じられておらず、その原因を個人の行動に委ねられていると、そういうふうに捉えられているということがございますので、またそれ以外にもこの鳥取では冬季の大雪、凍結などによります転倒というのが非常に多くなっておりますし、そういうものが増加しているというふうに判断しているところでございます。

これらに対する取組でございますけれども、まず、建設業に対しましては今年度、特に7月、8月の時期でしたが、特別に現場を強化する緊急対策というのを実施しているところでございます。この結果を我々としては検証した結果、非常に効果が出ているというふうに捉えておりまして、これは今後も災害多発時期というのを捉えまして集中的に現場指導を実施することが有効だというふうに考えておりますので、この取組を行っていきたいと思っています。

3次産業につきましては、特に労働災害が増加しているような業態、小売業であるとか社会福祉施設というのが端緒になるのですけれども、こういうところの事業場に対し、監督指導を強化したいというふうに考えておりますし、またそういう業態の会合などにおきましては、安全責任者の選任など、自主的な安全衛生活動、安全衛生管理体制の強化を要請するということが重要であろうかというふうに考えているところでございます。

転倒災害の防止につきましては、これもやはり小売業、社会福祉施設等もうございま

すし、清掃業なども非常に多くなってきてているというふうに見ておりまして、この災害増加の業種、業態に対しましては、監督指導を強化する必要があろうと思っておりますし、これにつきましても業界団体等の会合、会議等におきましても、転倒災害の防止のリーフレットというものがありますて、これの周知・啓発等を行っていくということと、転倒災害が多発する冬季には、冬季の転倒災害防止の周知、取組を強化するということが重要であろうというふうに考えているところでございます。これらの取組等を踏まえまして、少しでも労働災害が減少するように、引き続き関係機関、関係団体の皆様と連携をとりながら、死傷災害の増加している業種、災害傾向を踏まえた災害防止にしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

次に、10ページをごらんいただきますと、ここがメンタル関係ですがストレスチェックの制度でございます。ストレスチェック制度につきましては、1月末現在で実施率、これは報告のあった事業者の数ですが、92.5%というふうな数字が出ているところでして、アンケートの実施でございますが、このアンケート結果で、実施予定がないという回答をいただいた方々であるとか、説明会を欠席した事業場の皆様に対しましては個別に御訪問して指導していきたいと、もしくはお呼び立てして御指導申し上げることになるとは思うのですが、そういう対応をしていきたいと考えております。今後もメンタルヘルス対策ですけれども、引き続き県医師会の皆様方や産業保健総合支援センターなどの関係機関、団体等の皆様方の協力を得つつ、事業場の取組状況等を把握しながら、各種説明会などにおいても周知・広報に取り組んでまいりたいというふうなところでございます。

両立支援関係につきましては、資料ナンバー4に入ってはいるのですけれども、また、資料ナンバー5の最賃関係もそうですが、既に御説明しているとおりでございますので、ここでの説明では割愛させていただきます。

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。

引き続きまして、議事の2番目の平成30年度鳥取労働局行政運営方針について事務局から説明をいただきます。

○廣瀬雇用環境・均等室長 引き続き御説明させていただきます。本日配られました資料ナンバー14を開いていただきたいと思います。

最重点施策、1番目は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ということでございますが、働き方改革実現に向けた取組といたしましては、まず、

(1) として、労働者の待遇改善、多様な働き方の推進に向けた支援ということでございます。丸が3つ並んでおりますが、一番上は、非正規雇用労働者の方の待遇改善でございます。それから、2つ目の丸ですけれども、働き方改革推進支援センター、これはまだ仮称でございますが、こちらを4月から委託事業でございますが立ち上げまして、こちらのセンターで非正規雇用労働者の待遇改善支援を行いますので、労働局といたしましては、このセンターと関係機関と連携して進めてまいりたいと思っております。また、一番下の丸ですが、鳥取働き方改革推進会議を平成28年度、29年度に引き続きまして、平成30年度も運営したいと思っております。

次のページをごらんいただきたいと思います。(2) 業務改善を通じた労働生産性向上に向けた取組の支援ということで、労働生産性向上のために業務改善に取り組む県内企業の方に、鳥取労働局もさまざまな助成金がございますので、鳥取労働局の助成金制度、あるいは関係機関の支援策も含めまして、積極的な周知、利用促進を行いたいと思っております。また、働き方改革推進支援センターとの連携によります県内企業への支援策活用促進ということで、センターのほうから個別企業を訪問していろいろアドバイスなども行うのですが、その際に当局の支援策なども勧めてもらおうと思っておりますし、あるいはセンターのほうで1年間に12回以上セミナーを行うと聞いておりますので、その際に支援策の活用促進をしてもらおうと思っています。それから、労働生産性向上に資する人材育成の強化ということも図ってまいります。

また、(3)ですが、労働時間に関する法制度の周知と長時間労働の削減に向けた相談・支援を実施いたします。

それから、(4)女性の活躍推進ですけれども、女性活躍推進法で301人以上の企業、現在、鳥取県内で44社ございますが、そちらから100%行動計画が出ております。行動計画というのは、必ず計画には終期というのがありますので、もし終わりの時期が来ても引き続き途切れなく、きっちり次の行動計画をつくっていただいて、お届けいただくように促してまいりますし、また、新たに301人以上の企業というのも発生してまいると思いますので、そちらに対しては、早急に行動計画をつくり、届出をするように促します。それから、女性活躍推進法の努力義務企業というのは300人以下の企業ですけれども、特に101人以上300人以下規模企業、中堅どころの企業に対しては、努力義務ではありますけれども、行動計画をつくっていただいて、女性の活躍推進にお取り組みいただくことが鳥取県内の女性活躍推進の大きな力となるものと思っておりますので、こちらに力

を入れていきます。具体的には、次世代育成支援対策推進法という、仕事と子育ての両立の法律がございますが、こちらは101人以上の企業は行動計画をつくることが義務となっております。仕事と子育ての両立のための行動計画をつくるときに、あわせて女性の活躍推進についてもお取り組みいただくように促してまいります。

目標といたしましては、非正規雇用労働者の待遇改善ですか、助成金支援に係るセミナーですか説明会におきましてアンケートをとりまして、わかりましたということで理解度80%以上を目指します。また、女性活躍推進法に基づきます行動計画新規策定企業、努力義務企業から15社以上お届けいただくことを目標としております。

1のほうは以上でございます。

○喜多見職業安定部長 続きまして、平成30年度鳥取労働局最重点施策の2、資料14の3ページから10ページまで御説明申し上げます。

労働市場の的確な状況把握と分析に基づいたハローワーク運営の推進についてであります。鳥取県における労働市場の状況と課題というのは、先ほど少し申し上げたところですけれども、言うまでもなく効果的な雇用対策というのを打っていくためには、当然、労働市場の的確な状況把握、鳥取県内であれば東部、中部、西部とそれぞれ独立した労働市場というのが存在しておりますので、例えば米子市を中心とする西部地域であれば、有効求人倍率というのは唯一2倍を超えており、有効求人は鳥取のハローワークより米子のハローワークのほうが多いのですが、有効求職者は米子のハローワークより鳥取のハローワークのほうが多いなど、地域ごとの特性、状況というのは異なるわけであります。これらの各地域の的確な状況把握と分析というのを来年度は強化してやっていきたいなと考えております。よく聞かれますE B P M、エビデンス・ベースド・ポリシー・メーリングという考え方方がございますが、その客観的事実に基づいて、合理的、論理的に行政施策を実行していく、さまざまな実績やその統計を正確に分析しまして効果的な行政資源を配分していくという方針のもとに6項目の柱を掲げております。

資料の4ページから10ページまで1項目ごとに資料をつけております。1つ目がマッチング機能の最大化を目指すということと、2つ目が5ページ、求人充足の強化。3つ目が、6ページ、正社員求人の確保と正社員就職の促進。4つ目が7ページであります、潜在的な労働者の活躍を主眼とした求職者開拓の推進。5つ目が8ページ、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの促進と助成金を活用した人材定着の促進。最後の6項目めが9ページであります、県内の高校・大学等卒業者を対象とする県内就職誘導の推進というこ

とで6項目掲げております。それぞれちょっと目標数値は黒丸ブランクとさせていただいておりますが、これは、冒頭申し上げたとおり、厚生労働本省からの指示を待っている状況であります。特に今求められていることというのが、県内の雇用情勢が着実に改善されているという状況におきまして、求人者ニーズを踏まえた求人充足と、あとは求職者の掘り起こし、開拓、企業の人材確保要請にどこまでハローワークや労働局が応えられることができるとかいうことが、まさに来年度試されるのかなと個人的には思っています。職業訓練や助成金、ハローワーク窓口職員の持つ個々のカウンセリングの技術など、私どもが持っているツールというのをいかに広角的に東部、中部、西部で展開して効果を上げていけるかというのが課題だと思っております。

私からは以上であります。

○河野労働基準部長 続きまして、労働基準部関係でございますが、初めに、2ページの（3）の部分が該当するのですけれども、平成30年度におきましては、現在開催中の第196回国会におきまして、罰則つきの時間外労働の上限を設ける労働基準法等の改正法案の提出が予定されているということを踏まえまして、従前から取り組んでいるところでございますけれども、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に係る監督指導の強化に加えまして、労働時間に関する法制度の周知と長時間労働の削減に向けた相談支援の実施に取り組んでまいりたいと考えているところです。

労働時間に関する法制度の周知という点に関しましては、働き方改革の推進に当たりまして、中小企業の皆様方、小規模事業場の皆様方の支援が重要であるというふうな考えから、これを丁寧に御説明申し上げまして、現行制度について十分に御理解いただく必要があるというふうに考えているところでございます。具体的には、本日の机上配付資料の「サブロー協定をご存知ですか？」という資料がありますけれども、このリーフレットを用いまして、集団指導であるとか、事業場を個別に御訪問いたしまして御説明させていただくということなどを考えているところでございまして、また、このため全ての労働基準監督署に支援班、指導班なる労働時間改善指導援助チームというのを再編いたしまして、また、労働時間相談支援コーナーというのを設置いたしまして、きめ細やかな対応を行うというふうなことを考えているところでございます。

資料ナンバー14番の11ページをごらんください。長時間労働のは正及び過重労働による健康障害の防止につきましては、これまで取り組んできました。あらゆる情報から、月80時間を超えると見られる時間外・休日労働を行っていると考えられる事業場以外に

も、健康確保措置に問題が認められる事業場などを対象としたとして監督指導を実施してまいりたいと考えております。また、過重労働解消キャンペーン、11月を予定してございますが、これにつきましても引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

次、12ページをごらんいただきますと、労働災害防止対策などの取組でございます。この内容につきまして記載させていただいているところでございますが、ことしから13次防というのが5カ年計画で始まることになっておりまして、これにつきましては、部会の皆様方におかれましては、また労働災害防止部会のほうで御審議いただくことを考えておりますので、よろしくお願いしたいと考えているところでございます。

現段階で鳥取の13次防の策定方針につきましては、本省版の13次防を参照するところでございますけれども、次の13ページをごらんいただきますと、これが本省版の13次防の内容ですが、数値目標といたしましては、鳥取では、まず死亡災害の減少、死傷者数を平成29年、昨年でございます、2017年の数値に比べまして、平成34年、2022年でございますけれども、ここまでに5%以上減少させるということを目標にしたいと考えているところでございまして、重点対象業種ですが、これは建設業、製造業、林業など、死亡災害など重篤な災害が起きるおそれのある業態に対して集中的に考えていきたいと。また第3次産業、これは災害がやはり減少していないというふうな意味での業態でございますが、この業態をターゲットにしておりまして、それ以外の業態につきましては、全業種並びでございますけれども、転倒災害の減少の取組が必要であろうというふうに考えているところでございます。先ほど申し上げましたが、詳細につきましては、6月ごろに開催することになります災防部会のほうで御意見等を踏まえまして策定したいというふうに考えているところでございます。

14ページをごらんいただきますと、これが治療と就労の両立支援の部分でございますけれども、引き続き両立支援ガイドラインや、新たに作成されます企業と医療機関の連携マニュアル及び推進チームというのを結成してございますが、そこで作成いたしました相談窓口のリーフレットをあらゆる機会で周知等をしていくほかに、この支援サービスを鳥取産業保健総合支援センターが実施するということに考えてございますので、行政と連携して取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。また、場所はまだ未定ではあるのですけれども、来年は厚生労働省がブロック単位で両立支援のシンポジウムを開催するというふうに聞いておりますので、そういう情報があるということをお伝え

したいと思います。

駆け足でございましたけれども、私からの説明は以上でございます。

○小林会長 ありがとうございました。

以上、議事の1つ目、平成29年度鳥取労働局行政運営状況として、今年度の業務の実績について御紹介をいただきました。次に、それを受け、議事の2つ目、平成30年度鳥取労働局行政運営方針について計画案を提示していただきました。なお、運営方針については現在、国会開催中であり、最終方針が国会で確定されることになっておりますので、それを受け黒丸部分の実数値の挿入になるということで紹介をいただいたところであります。

それでは、労働局事務局からの以上2つの議題にかかわる説明を受けて、しばらく時間をとって、委員の皆様から御質問、御意見をお受けしたいと思います。特に柱立てはいたしませんが、御自由に御発言をいただきたいと思います。

私なりに特徴的なところを整理しますと、有効求人倍率に象徴されるように、鳥取の雇用情勢は、従来に比べると格段に改善された状況にはありますが、労働災害に象徴されるように、労働現場においては必ずしもそれを楽観視できないような状況があります。労働者の雇用労働時間も、政府目標の状況には必ずしも順調に進んでいないようありますし、賃金にかかわるデータは紹介されておりませんけれども、点検が必要あります。全体としては、引き続き働き方改革の方針に沿って行政を進めることになるが、現場では改善を要する事項が多々存在するというような論旨で報告を聞かせていただきました。

それでは、委員の皆様から御発言をいただきたいと思います。テープ起こしをする必要があるので、御発言の前にお名前を御紹介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 労働側委員の田中でございます。まず、労働局さんにおかれましては、非常に雇用情勢がいい中で、よくなると非常に目標達成が難しくなる項目もあるのですけれども、その中で一生懸命取り組まれたということを、本日御報告いただいて、そのことについてまず敬意を表したいと思います。その上で、要望を1点、質問2点をさせていただきたいと思います。

まず、要望の1点でございますけれども、働き方改革でございます。御説明もいただきましたけれども、やはりいま一度原点に返って、誰のための働き方改革なのか、また、どこに光を当てた働き方改革か、このことをしっかりと基本に新年度の取組をやっていただき

たいというふうに考えております。県内の事情を見ますと、御報告でもありましたけれども、小規模事業所をはじめとする中小企業、そして非正規労働者、まさにここだと考えております。その中で、先日、働き方推進会議がありまして、新聞報道されていましたけれども、働き方改革推進支援センターができるということで、県にも何か同じようなものができるというようなことでございまして、非常に県民にはわかりにくい実態があるのではないかなと思っております。そこらを、この労働局の支援センターが実効性のある取組となるよう強く要望をさせていただきたいと思います。

併せて、やはり監督行政としての労働基準監督官の増員ということも鳥取県内には必要かと考えております。10人おられるかおられないかの人数だとお聞きしておりますので、ぜひとも労働基準監督官の増員についても厚生労働省のほうに引き続き上申をお願いしたい、このように考えております。

続きまして、質問の1点目でございますけれども、県立ハローワークについて質問をさせていただきます。県立ハローワークは、今、米子にもございますし、今度、倉吉にも鳥取県は設置するということを報道で聞いておりますけれども、私が知る限り、本来、県立ハローワークの役割はI J Uターンの職業紹介であるとか立地企業への職業紹介が主たる役割と認識をしておりますけれども、我々の目線から見たときには、労働局が所管されるハローワークと何の違いがあるのか、全く県民には、私だけかもわかりませんけれども、理解しがたい状況にあります。鳥取労働局として現状の県立ハローワークをどのように評価されているのか、どのような役割を明確化されて取り組んでおられるのか、御説明をいま一度お願いしたいというものです。

質問の2点目でございますけれども、災害防止についてでございます。我々労働者にとって、働く者にとって、何よりやはり最優先するのが労災ゼロでございます。いろいろ結果も聞きましたけれども、12防から13防にかわる年度、節目として、しっかりとやはり12防を検証する必要があろうかと思います。全国台の数字からいえば、死亡者の目標、死亡者の目標と言ったら大変失礼ですけれども、15%減が、昨年末では達成をされております。鳥取労働局では、それ以上の43%減が今日まで達成されるという状況でございますが、特に私が言いたいのは、死傷災害です。4日以上の災害でございますけれども、全国台ではやはりマイナス傾向にあるのですけれども、鳥取労働局においては、昨年が15.6%の目標に対しての増、ことしが26.5%の増ということで、非常に13次防の目標が全く達成できていない状況、このことをやっぱり真摯に受けとめて、同じことをや

ついていても 13 次防も一緒だよということ、新たな魂を入れた取組を要請したいと思っておりますので、絵に描いた 13 次防にならないように、いま一度意気込みをお聞かせいただければと思います。以上でございます。

○小林会長 それでは、回答お願ひします。

○内田労働局長 労働局長、内田でございます。働き方改革につきまして、推進支援センターの話も交えながらお話しいただき、要望をいただきました。わかりにくいということがあつては我々もいけないと思いますので、その辺、それぞれ国がやるもので推進センターの役割、割りと全国斉一的に示されているものですから、いわゆる基本となるもの、必要最低限になるものが中心になってくると思いますけれども、しっかりと実効のあるものにしていただきたいという御要望をかなえられるように、県あるいは関係機関とも連絡、連携、連絡会議みたいなものができればいいのですが、そういうことも考えながらうまく、とにかく被保険者が 17 万人ぐらいありますから、これは本当に働き方を一から考えていかなきやならないで、雇用保険の適用事業所数も鳥取だけで 1 万ありますし、非常に、ニーズというか、やらなければならぬものが相当あるというふうな中で、それぞれしっかりと対応していきたいと思っております。

それから、監督官の増員につきまして、本当に心強く思います。ぜひ応援いただければなと思います。我々もしっかりと、これについては本省にしっかりと要請していくこととしていきたいと思っております。

それから、質問の 1 点の県立ハローワークの件です。ちょっと技術的な話になりますけれども、今、鳥取県立ハローワークの取組というのは、平成 28 年度の第 6 次地方分権一括法の施行によって、これまで地方自治体が職業紹介をやる場合は国への届出が必要であったと。ところが、そういう届出を行うことなく、自治事務として自由に職業紹介ができるようになったというところが今回の大きな取組で、鳥取県が打ち出してきている根拠となっているところです。ただ、この県立ハローワークについては自治事務であるものの、今申し上げた推進法の中で、都道府県労働局は可能な限り求めに応じて協力するという内容も含まれておりますし、とにかく国の持つノウハウを地方公共団体に、連携しながら伝達していくことも一つ重要な柱になっています。ハローワークは、御承知のとおり、あらゆる雇用対策の仕事を全部できることになっていますので、先ほどお話にありました U ターンとか IJ ターン、そういったことだけでなく、広く国の役割、機能がこの県立ハローワークができたことによって変わる、あるいは後退するということはないのですけれ

ども、ただ、一方で、県立ハローワークにつきましては企業誘致、それから産業振興、若者のUターンも含め、上乗せ的といいますか、プラスワン的といいますか、そういういた機能も、やはりそこは見えにくいというふうなお話もありましたけれども、そこはやっぱり非常に重要な点になっておりますし、我々も少しそういった部分が弱い部分もございますので、そういういた役割であろうかなと。どっちもこっちもよくわからない、二重行政的という感じでおっしゃられましたが、もともと雇用対策は県庁の中に入っていたというのもあって、例がふさわしいかどうかあれですが、汽水という、海の水と川の水がまじり合うところが非常にいい漁場になっていて、それぞれがいい機能を発揮してしっかりと、二重行政的にならないように、セーフティーネットが今のやり方によって穴が広がるようなことであればいけないと思いますが、今のやり方で、本当にセーフティーネットの網目がどんどん小さくなつて、前向きにしっかりと雇用対策ができるように希望しております。

では、補足につきましては各部長のほうから、労働災害につきましては後で労働基準部長から説明いたします。

○喜多見職業安定部長　田中委員から御質問のありました県立ハローワークの点について、ただいま労働局長から説明がありましたけれども、せっかくの機会ですので、私からも少し細かい話をさせていただければと思います。

県立ハローワークは、労働局長が申し上げたとおり、国のハローワークの上乗せ的な機能を果たしているということですけれども、1つ具体例で申し上げますと、県立境港のハローワークが、先週でしたか、境港市の保健センターに、3月7日だったと思うが、市の老人福祉センターにおいて出張相談会というのを開催していました。テレビや新聞でも報道されていますので、委員の皆様でごらんになった方もいらっしゃるかもしれませんけれども。県立境港ハローワークというのは、国のふるさとハローワーク境港というのが実は境港市役所の1階にあるのですが、同じ1階に県立境港ハローワークというのが入っています。国のふるさとハローワーク境港というのは4人おりまして、県立ハローワークというのは5人常駐で体制があります。県立ハローワークというのは、実際行っていたくわかりますが、来所者が非常に少ないと。反面、私どもの境港市役所のふるさとハローワークというのは来客者数が非常に安定しております、ゆえに県立ハローワークで出張相談会のようなものができるという理解をしています。要は国のふるさとハローワークでは体制的に厳しいところを県が上乗せ的な機能を地域で果たしているという典型例だと私は思っています。もっとも国のハローワークでもあまり広報していないのですが、鳥

取大学とか環境大学、あとは鳥取短期大学に週1回から2回、鳥取ハローワークから職員が出張していまして、専用のブースを大学にもらって学生の就職相談というのを実は予約制で対応しています。その他にも、鳥取市役所にも去年の10月に常駐の窓口をつくっていますし、あとは八頭町、智頭、岩美にも月1回出張して福祉部門窓口で相談というのをやっています。定期的に各自治体の福祉部門で相談窓口というのを実は出張してやっていて、倉吉のハローワークにおいても、琴浦町とか、あとは倉吉市で定期的に、最近始めたということもやっています。なかなか周知はやっていないので、来年度からは広報対策も含めて力を入れていきたいなと思っています。

あと、事業主への訪問というのは申し上げるまでもなく、各ハローワークの窓口は日々業務として行っています。決して国のハローワークで事業主が求職者をお待ちしているわけではなく、アウトリーチ的な試みというのは従前からやっているところです。

あと、県立ハローワークに対する労働局の協力ということでちょっと紹介申し上げると、実は去年から、去年に米子の県立ハローワークができて、ことしの4月に倉吉の県立ハローワークができるのですが、県立ハローワークの職員に対する研修というのは実は労働局でやっています。労働局職業安定部において、私も含めて対応しています。3月6日に、4月に県立ハローワークで従事する予定のスタッフの人たちにこの場に集まってもらって、10人を対象に研修をやりました。労働関係法令とか、あとは求人受理時のチェックとか雇用保険とか国の助成金とか、非常に実務的な内容を中心にやっています。去年の7月から米子、境港、東京、関西ということで4カ所、県立ハローワークができていて、当然幅広い知識が必要な仕事ですが、特に米子の場合は、国のハローワークが実は隣にあるので、フォローとか助言というのを実施して、未然に解決をしているという実態があります。県立のハローワークが信頼低下ということになると地域の求職者や事業主の方の不利益にも当然つながりますから、労働局、国のハローワークともに今後も継続してフォローしていく必要があると思っています。

あと、県立ハローワークで公開されている求人の大部分というのは、実は国のハローワークが求人を受理しているもので、かつ、求人をお受けするときに、このいただいた求人は地方公共団体と共有をしてよろしいでしょうかと、共有をすれば、それだけ幅広い求職者が集まってくる可能性がありますということについて了解を得ているものを県立ハローワークにオンラインで共有しております。国でいただいているハローワーク求人、先ほど1万6,000件と申し上げましたが、大体8割ぐらいが該当します、1万2,000件

ぐらい。そこに県立ハローワークが独自で開拓したものが数十、数百あるという形が実態であります。省内求職者の減少傾向というのは、非常に県立ハローワークというのも厳しい状況ですし、これだけ雇用情勢がいいときになぜ自治事務でやるのかという声もありますが、制度的にできるようになって、地域でより実効性のある、国のハローワークは全国一齊的にやるというのも含めて、地域の課題や実情に応じて、プラスワンという思想でやっているものと聞いていますし、なかなか求職者の開拓が苦しいという話は県立ハローワークの担当者からも聞いているところであります。以上でございます。

○小林会長 もう一つ、災害防止にかかる事項がございますので、そちらのほうに進ませていただきたいと思います。失礼をお許しください。

○河野労働基準部長 失礼いたします。労働基準部、河野でございます。先ほど田中委員からの御質問でございます、第12次労働災害防止推進計画の数値目標につきましては、達成できていないというのが現段階でもう確定しているところでございまして、この数字が確定していない中で、達成できなかつたことについては、私どもで真摯に受けとめてまいらないといけないと思っているところでございまして、御指摘のとおり、私ども労働局が主導的な立場で労働災害防止を目指すというのは当然ではあるのですけれども、やっぱり労働災害防止の団体、また業界団体、関係機関等もございますので、その皆様方等の自主的な活動など取組を実施してまいらないといけないというふうに思っているところでございます。そのため、私どもといたしましては、これまで我々がお願いしている労使関係団体以外にも、3次産業であるとか、小規模事業場の皆様方が加盟しているような団体、機関などを通じて、そういう皆様方からの参加も含めて、我々、労働災害の防止に引き続き努めいかないといけないというふうに考えているところでございまして、今さまざまな取組期間等の運動などもやってはおります。この内容が全てこのまでいいかというと、そう思っているわけではなく、継続する必要があるものは継続すべき、発展的解消すべきものは発展的解消し新たな取組を考える、また、それ以外にも新しい取組が必要であるならばと、そういうことを含めて前向きに捉えまして、13次防につきましては、5年後にきちっとこの目標をクリアできるように取り組んでまいりたいというふうに思っているところでございますので、御協力、御支援方、よろしくお願ひいたします。

○小林会長 ありがとうございました。

田中委員、いかがでしょうか。

○田中委員 よろしゅうございます。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの委員から御発言をお願いします。

宮城委員。

○宮城委員 ことしの4月から障害者雇用の雇用率が引き上げになるわけですけれども、それに関連しまして、どうしても、障害者雇用というのは全国平均より鳥取県は非常に高いレベルにあるわけですけれども、雇用の面だけに目が行きがちですけれども、それに対して離職という問題が非常に大きな問題だというふうに思っております。それで、今後のことですけれども、難しいことかもしれませんけれども、例えば障害者の方が、障害者雇用をされた企業が障害者の方が離職されたときに、その理由は何だったのかというのがもしもわかれば、今後の離職の歯止めになる可能性もありますので、その辺のところの行政の指導とかも含めて、何かしらの参考になると思いますので、その辺のところをもしも把握できるようであれば把握していただきたいというふうに思っております。

もう1点は、今、国会の審議中ですけれども、同一労働同一賃金というのが、非常に企業側としては大きな問題として、ガイドライン案も出ましたけれども、具体的な事例なんかも入っておりますけれども、国会の審議の中でいろんな審議がされるのでしょうかとも、もう一つの事案として、最高裁の今案件として出ております長澤運輸事件とハマキヨウレックス事件、この2つの大きな最高裁の判例が非常にこれから企業に対する明示といいましょうか、対応しなければならないことになってくると思いますので、それを踏まえた上で、労働局のほうでもそういうものに対する指導とか、いわゆる助言とか、そういうものに対応していただければというふうに思っておりますし、来年度の事業で、社会保険労務士の方々が企業を訪問していろいろな助言とか、いわゆる支援とかするという事業も計画されておりますけれども、それプラス、労働局におかれましては、企業の支援といいましょうか、助言といいましょうか、そういうもののとりでになっていただけるような取扱いをしていただければ非常に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 意見と要望として2点ありましたが、事務局から回答をお願いします。

○喜多見職業安定部長 宮城委員から御指摘いただきました障害者の離職理由ということで、この後、その他で実は雇用率の引き上げについて簡単に御説明しようと思っていますけれども、特に精神・発達というのは離職率が、身体とか知的とかと比べて相対的に高いということは言われております。では実際、具体的にどうなのかということになると、

追跡をするなど、総数的なものはとっていないのですが、今後そういったことも含めて、特に定着のための弊害、隘路は何なのかということは、非常に重要な御示唆だと思っております。

来年度、特に精神・発達の方の定着、なぜ離職、すぐやめる方が多いのかということも、ハローワークでの窓口でのヒアリングとか事業主へお尋ねしたりとか、そういったことも含めて、労働局のみならず鳥取県であったり、関係機関等も含めて、そういった知見の共有を図っていくということは非常に重要だと思っています。何か具体的なことを来年度に向けて考えていきたいと思っております。以上です。

○廣瀬雇用環境・均等室長 引き続き、同一労働同一賃金の関係について申し上げます。同一労働同一賃金のガイドライン案でございますけれども、こちらにつきましては、パートタイム労働法が改正されたときに案というものが取れまして、同一労働同一賃金のガイドラインという形になります。労働局がそのガイドラインに沿いまして指導を行いますのは、その案が取れてパートタイム労働法が改正された後に指導するということになっておりまして、それまでの間、ガイドライン案というときに、ではどうするのかといいますと、働き方改革推進センターのほうでガイドライン案をもとに、参考に、企業様に対して種々助言ですか、御提案を申し上げるという形になっておりますので、当局から委託事業の受託先に対しましてはガイドライン案に沿った適切なアドバイスを行うように団体に対して指導してまいりたいと思っております。

それから、長澤運輸とハマキヨウレックスの関係でございますけれども、どちらのほうの最高裁の判決が出ました後、またそちらにつきましては事例研究などを行いまして、センターのほうにも情報提供したいと思っておりますし、場合によりましては、センターのほうがセミナーなどを行いますので、その際に当局の職員がガイドライン案について説明をしたり、少し最高裁の判例についても情報提供を差し上げるという形のことを考えております。以上でございます。

○小林会長 宮城委員、いかがでしょうか、よろしいでしょうか。

○宮城委員 はい、結構です。

○小林会長 それでは、ほかの委員から御発言をお願いいたします。

米田委員からお願いします。

○米田委員 使用者側の委員の米田でございます。基本的なことの確認の質問ですが、資料の6に30年度の方針がありまして、最後に数値目標の表がございます。先ほど、個々

の、資料14で説明されたときもそうなのですが、ここの数値目標は厚生労働省のほうが決めるのでわかりませんということですが、この決め方というのは全国一律の考え方のもので、鳥取労働局はこうだという話でしょうか。鳥取県の状況と、例えば大阪や京都とは違うと思うのですが、そういうことを加味してのものなのかどうかということと、資料14の一番最後に、説明されなかつたのですが、29年度と30年度の対比表がありまして、これは非常にわかりやすくてよかったです、できれば、これをもとに説明していただくとよかったですかなと思っておりますが、ここで、下線がついてある30年度というのは新しくされることなのかなと思うのですが、その中で、特に潜在的な労働者の活躍を主眼とした求職者開拓の推進、まさにもう求職者がいるということですから、このあたり、先ほど部長のほうもなかなか難しいというようなことをおっしゃっていたのですが、具体的にどういうことをされようとされるのか。

それから、資料14の10ページに、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価という資料があるのですけれども、ちなみに直近で鳥取県のハローワークの総合評価はどうであったのか、どういう部分が評価され、どの部分が足りないのか。

それから、ハローワークの各求職者が相談する窓口の担当の方というのはみんな正社員の方なのかな、そのあたりをお聞かせください。

○小林会長 事務局、よろしいでしょうか。

○喜多見職業安定部長 来年度の数値目標につきまして、米田委員から御指摘をいただきました、空欄にてそろっているということで。先ほど私のほうから説明いたしました、ちょっと厚生労働省と協議中である、まだ来ないということですが、具体的には、厚生労働本省が全国目標をつくりまして、それについて鳥取県はこう、島根県はこう、大阪でこうというのを割り振りが来ます。それに対して私どもは、これは鳥取県の実情だと来年はこうなるよということを何往復もしまして、そこで調整を図るということあります。中央から来るものに対して、こうだということについてそのまま一方的に実は受けるものではないという、何往復かやりとりをした中で調整が図られるということあります。

それと、対比表の関係でありますけれども、潜在的な求職者の開拓の推進ということで新たに設けさせていただきました。今まで国のハローワークが求職者を積極的に開拓するかということについて、正直余り具体的な取組ができなかつたということを思っています。ただ、今後はこういうこともやっていく必要があるだろうということを考えていて、具体的にどうするかというのは、実は来年度、労働局、ハローワークだけでなく、これはまた

県や関係機関、労使の皆さんと御相談して考えていこうと思っているのですが、例えば1つ身近なのは、ハローワークに仕事の情報だけ見て職業相談をしない方というのがいらっしゃいます。そういう方に対して漏れなく声をかけて求職者の開拓を図っていくあるとか、あとはいわゆる家事従事者というのでしょうか、労働市場にいらっしゃらない方で、かつ主として家事に従事している方、そういった方に対して何らかの形、例えばショッピングスーパーであったりとか地方公共団体の福祉センターであったりとか、どういうところに出張すれば、現在仕事をしていない、家事を主にやっているけれども、例えばフルタイムでなくても、週1回でも週2回だけでもということで求職者として働いていただけるかということを、ちょっとあらゆる機会を図って、できる限りのことを考えていきたいなということを考えています。具体的なことはまだこれからでありますし、いろんなことを総合的にやっていく必要があるのかなと今考えています。

続いて、10ページのハローワークのマッチングであります。公表されている資料がありまして、端的に申し上げますと、さまざまな項目というのがあるが、例えば、今回、現在も地労審のほうで提示させていただいている、こういった数値に対してどれだけ充足ができたか、どれだけ紹介ができたかということを総合的に見まして、厚生労働省で評価というのが実はなされるものであります。鳥取については3所、鳥取、米子、倉吉がありまして、総合的に厚生労働本省からも、東、中、西ともによくやっている、平均以上だという評価はいただいているところであります。

最後のハローワークの窓口職員、職業紹介であったり求人の部門であったり、そういうものに従事する職員の属性といいますか、職員もありますし、非常勤職員もおるというそういう状況でありますけれども、一言で言うと半分半分程度の割合であります。当然非常勤ですので、職員の指導のもとに職務に従事するというものもありますが、基本経験者、企業の労務担当者とかカウンセリングの経験がある方、キャリコンの資格を持っている方であったりとか、もと学校の教員の方であったりとか、さまざまな有資格者の方がいらっしゃいます。そういう方を中心に、こちらのほうでも当然研修をして、職員、非常勤職員ともに窓口で従事しているというのが現状でございます。以上です。

○小林会長 米田委員、いかがでしょうか。

○米田委員 わかりましたが、説明のときに数値目標は、国から来るまで知らないよではなくて、今こんな予定をしているとか、実情でこうだという説明をしていただいたほうがありがたかったなということと、それから、ハローワークの現場が半々だと、正社員と。

労働局さん挙げて正社員化を進めていらっしゃる中で、当の窓口が半々というのはいかがなものかなと思いますが、その辺は予算の関係もあると思いますが、まずそのあたりからもやはり正社員の方が増えればいいなど、これは要望いたします。以上です。

○小林会長 それでは、続いてほかの委員から。

吉田委員ですね、よろしく。

○吉田（孝）委員 委員の吉田孝博です。3点ほど、簡潔に質問させていただきたいと思います。1点目は雇用の問題で、先ほどの米田委員さんからも正社員の問題とかが出ましたが、この資料の中にも正社員求人の確保であるとか、それから正社員就職の促進であるとかという格好で正社員という言葉がたくさん随所に出てきますが、労働局さんとして、正社員という定義ですよね、どういう形態のというか、質も含めて、正社員というのはどのような認識をされているのかと、以前にもこれはお聞きしたと思いますが。やはり求職者のほうの正社員像といいますか、正社員としてのニーズ。これはどの程度調査といいますか、把握されているのか。その辺が、マッチングしないと、正社員の求人を出してもなかなか就職に結びつかないというような実態があるのではないだろうかと。例えば、前回も言いましたが、正社員であっても一時金が出ないであるとか、それとか日給であるとかですね。そういったような中身の問題もあるのではないだろうかなという具合に思っていますので、その辺で良質な正社員求人というのがどのように思い描かれているのかというのが1点です。

それから、もう一つ、きょうの資料の中にもサブロク協定の啓発チラシがありますが、やっぱり長時間労働やサービス残業等の解消を行っていく上で、労働時間の管理として、時間外労働させる場合にはサブロク協定をきちんと結びましょうということですが、サブロク協定の県内の、要するに要届出が必要な企業の中で、どの程度、何%ぐらいの届出があっているのか。

いつだかネットで見ました、全国的な平均は半分にも満たないというような国の資料が何かあったように思っておりますが、突然のあれで、この数字はなかなかつかみ切れていないと思いますが、まず、こういった長時間労働であるとかサービス残業だと、この撲滅はやはりきちんとサブロク協定を結んで、厳格な運用。それができないとなかなか、まずそこからだらうと。届出はしたけれども、実際の運用ではかなり経営者の方的な都合で残業代も支払われないというような問題が実態として数多く職場ではあります。そのところを労働局さん、監督署なんかが臨検で入っても、その実態というのはなかなかつかめ

切れないのかなとは思いますが、その数字がもしあれば教えていただきたいと。

それから、障害者雇用の問題ですが、事前配付資料のナンバー9にありました事例の中で、以前にもこの審議会の場で出ていたと思いますが、障害者雇用の促進については、やはり各事業所で、この事例にもあるように、自分の会社では、障害者さんの雇用に当たつてこういう仕事がありますよということを積極的に出して、確保していただくと。こういうような要請を行政としては、まず要請が必要なのではないかなと。うちではそういった仕事はありませんとかというようなことでなかなか進んでいかないのではないかと思うのですが、逆に、こういう仕事をうちでは確保しておりますのでというようなことでマッチングすれば、やはり促進につながっていくのではないかという具合に思っていますが、そういった要請の仕方というのを考えていただいたらなという具合に思っております。以上です。

○小林会長 以上、御意見、提案も含めて、3点出されております。時間が押しておりますので、コンパクトに回答をお願いしたいと思います。

○喜多見職業安定部長 吉田委員から御指摘、御提案のありました件、正社員の件と、あと障害者の件について、私から申し上げさせていただきます。

正社員の就職、端的に言えば、フルタイムで期間の定めのないものと考えています。当然有期雇用と正社員という問題があって、例えば待遇の違いとかというのはいろいろ個別にはあるのかもしれません、一方で、正社員を持ちかけても希望されない方というのもいらっしゃいます。やはりマッチングというのはなかなか難しくて、究極に言ってしまうと個別の問題、個別の事業所の、どこまで引き上げられるか、どこまで休暇を付与できるか、夜勤がどこまで少なくできるかとか、諸条件、細かい条件の双方の調整のもとに進めていますので、非常に難しいところがあると思っていますが、良質な、少しでも求職者からの反応というのを求人の内容に反映できるような提案というのはハローワークから求人事業者の方に行ってています。個別の話にはなりますけれども、そういった形でどんどんやっていく、提案を進めていくということがまずは必要ではなかろうかと思っております。

あと、もう1点の障害者の雇用につきましては、特に、障害者を雇おうとしてもなかなか任せられる仕事がないという事業所もいらっしゃいます。こちらから提案いたしますのは、いわゆる仕事の切り出し、こういった仕事はと、この部分は切り出せませんでしょうか、この部分は、この部分はとか、時間的なこと、仕事の一部分だけ、仕事の分解例などを提案申し上げて、できることできないことというのは事業所さんによってあるのですけれど

も、そういうところで個々の障害者の方で、これだったらできそう、これだったらはずつとやっていけそうだとか、プレッシャーがないとか、そういう提案を実はハローワークもやっていますし、例えば障害者職業センターというのが鳥取にありますが、特にそういうところでは専門的なノウハウを持っています。今後、精神・発達というのは、特にそういうものは必要で、集中力が長続きしないとか、そういうところをよく聞くので、そういう切り出し、オーダーメード的なものを含めて提案をしながら、関係機関と進めていきたいなと思っています。以上です。

○小林会長 では、もう1点。

○河野労働基準部長 サブローク協定の御質問がございましたけれども、まず、数値につきましては、サブローク協定の提出されている事業場については当然把握してはいるのですけれども、パーセンテージと言われると正直わからないというのが答えになろうかと思います。そのため、我々といたしましては、法令上必要な協定の届け出等を出されてない企業に対する周知ということで、先ほど見てもらったリーフレットなどを用いて周知に努めてまいらないといけないと思っておりますし、届出をされている、もしくは届出を故意にしないまままで残業などをさせる企業に対しましては厳正に対処していかないといけないというところでございますので、今後とも、先生がおっしゃるとおり、監督指導をしていかないといけないと思っておりますし、そういう問題はあるということは当然行政としては認識しております。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございました。

吉田委員にはまだ御意見があろうかと思いますが、この後、まだ議題もございますので、委員の皆様からの御発言、それを受けた事務局からの回答につきましては、ここで打ち切らせていただきたいと思います。

議事に沿って、議事3に進みます。ここでは、鳥取県との一体的実施事業の取組及び障害者雇用の促進について具体的な説明が用意されているようですので、事務局からお願ひしたいと思います。これまでの議論と密接に関係しているものですので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○喜多見職業安定部長 職業安定部喜多見でございます。配付資料、資料の7番及び8番につきまして、まず一体的実施事業の実施ということで説明をさせていただきます。

資料、まず7番、A4横置きの資料でございます。鳥取県との一体的実施（くらよし若者仕事ぷらざ）ということで、パープルタウンの2階に鳥取県と共同で運営をしておりま

す。おめくりいただきまして、8ページが、同じくふるさとハローワーク境港・八頭ということで、これも県と一緒にともに連携をして設置をしておるものであります。達成状況につきましては、7割台のものから目標達成済みのものまでさまざまございます。施設の利用者数や相談件数、就職者数という目標設定を掲げて実施しているものであります。

7ページの倉吉につきましては、先ほどお話をあった県立ハローワーク倉吉がことしの4月から立ち上がるということで、鳥取県が同じくパープルタウンの1階に県立ハローワークを設立するということをもちまして、この一体的実施事業については本年の3月末をもって廃止ということで予定がされております。そのかわりといっては何ですが、労働局ハローワークとしては、特にハローワークは倉吉のハローワークを中心になりますけれども、新たな自治体との連携につきまして、現在検討しているところであります。まだちょっと御報告できるレベルでの調整が済んでおりませんで、というのと、国の予算が国会を通過していないということもありますし、具体的なことは申し上げにくいのですが、中部地区で新たな地方公共団体の連携というのを近々皆様にお示しできるよう、現在調整を進めているところであります。

おめくりいただきまして、資料8であります。西部地区と東部地区、境港と八頭についてです。境港につきましては、昨年の7月に県立ハローワークというのが発足し、これに伴い、ただいま申し上げました倉吉の件と同様に、鳥取県との共同事業ではなくておるのですけれども、境港の市役所の中に現在も国の窓口として機能は存続しております、境港市とは昨年の10月に雇用対策協定というのを締結しております、これに基づきまして、今後は境港市との事業ということで、引き続き国のボランチという形で運営を継続していくことを現在進めているところであります。八頭についても、引き続き県との一体的実施事業ということで来年度も予定していますが、ことしも7月に県立ハローワークの分室という形でサテライトは鳥取県が設置するということで進められており、施設のあり方について、今後、鳥取県と相談していくことを予定しています。

続きまして、資料の9番でございます。先ほども御質問、御意見をたくさんいただきました障害者雇用の関係でございます。事前配付資料で9番でございますが、あわせて当日配付資料の資料16、横置きをごらんいただければと思ってます。鳥取県内の状況につきましては、この資料の16ということで整理をしておりまして、両面の資料でございます。毎年6月1日時点の数字を集計しておりますが、直近で2.16%、全国で16位、全国平均が1.97%ということで、県内平均で法定雇用率というのは達成している状況

であります。雇用義務の法律上、課されている事業所というのは従業員数50人以上の事業所が対象となるのですが、県内の達成状況は約6割、これも全国平均が約5割ですので、かなり進んでいる状況であると言えます。反面、雇用義務のある県内企業の4割というものが雇用率を達成していないというのと、特に、雇用義務があるのに一人も障害者を雇用していない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業というのがあります。県内でも100社あまりありますと、これは雇用義務があるのに一人も障害者を雇っていない、という企業が現実的にあります。今後、特にこういった企業の方を中心に、雇用に向けたアドバイスであったりとか、先ほど申し上げた具体的なアドバイス、職務の切り出しであったり、そういうものを含めまして、助成金の活用なども含めまして、非常に大切だと思っておりますので、重点的なフォローをしていく必要があると思っております。

県内のハローワークで、月によりますけれども、障害者の方というのは大体1,000人から1,200人ぐらい求職登録をしていらっしゃる方がおります。障害種別でいいますと、求職登録している方の大体半分以上が精神・発達障害の方、福祉手帳をお持ちの方ということですけれども、一方で、就職につながった実績というと、横置きの下のグラフ、縦グラフでありますけれども、身体障害者が6割以上、次が知的、精神・発達の方が12.7%ということで非常にやっぱり就職につながりにくいという実情があります。受け入れのノウハウというのがなかなか蓄積されていないという状況があるので、こういったことも来年度は引き続き重点的に周知を図る必要があると思っています。誰もが活躍できる社会ということで、障害者がともに働くことが当たり前の社会の実現に向けて、県内企業の皆様に御理解いただくことが欠かせないと思っておりますので、この場をかりて御紹介をさせていただきました。以上であります。

○小林会長 その他にかかる説明は以上でよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

鳥取県と労働局の連携強化、特にハローワークにかかる平成29年度の業務実績、それから平成30年度の行政指針について意見交換され、論点の一つとして具体的な業務分担の明確化と連携強化について提案がございました。また、障害者雇用の促進に向けて吉田委員からより具体的な提案がなされました。

委員の皆様から、お一人ぐらい御発言をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

吉田委員、今、事務局から説明をつけ加えていただきましたが、どうお聞きになりますか。

○吉田（孝）委員 先ほど具体的に各企業さんからどのような仕事があるかということの掘り起こしみたいな活動もされているということで、こういったことが粘り強く進めば少しでも、各企業さんのやはり協力といいますか、どのような仕事がうちでは提供できるのかということを積極的に掘り起こしていくということを地道にやっていくしかないかなと思っていますが、その辺をぜひよろしくお願ひしたいと思います。

○小林会長 あと、田中委員、冒頭、県ハローワークとの業務の分担、連携について御発言をいただきました。どういうふうに説明をお聞きになりましたか。

○田中委員 一体的実施についてですけれども、倉吉の県立ハローワークができた場合は、今のパープルタウンの2階だったかな、やるのは。

○喜多見職業安定部長 今2階で、今度1階になります。

○田中委員 1階にも国の窓口はあるということですか。

○喜多見職業安定部長 国の窓口はなくなります。

○田中委員 そちらを皆さんにわかりやすく言わないと、なかなか県立ハローワークができるから、今の一体的事業運営は廃止ですよと。だんだん東に来ていますから、これが八頭のほうに行けば、最終的には一体的事業運営はなくなりますよというストーリーですね。

○喜多見職業安定部長 はい、そうでございます。一言で申し上げますと、この一体的実施事業というのは、国が相談、紹介をやって、自治体がそれ以外を受け持つという明確な分担が条件で国の事業として認定されてやるもので、県が紹介をやってしまうと、国も紹介をやるので二重行政だろうと。二重行政で公費を使うのはまかりならんと言われておるので、解消せざるを得ないというのが実態であります。

○田中委員 そこで申したいのは、誰のためのハローワークかというところで、利用される方が混乱、混迷するような状況になりかねないわけですね、4月1日、中部地区。そこをどうやって県と連携して回避するかというところを、これまでのサービスレベル以上のものが県立ハローワークにあればいいかもわかりませんけれども、窓口が変わるということに対する周知徹底ということをやっぱり県の責任、国の責任としてしっかり対応していただきたいという要望でございます。以上です。

○小林会長 4月以降の労働行政の推進に向けて、具体的な要望が出されたということを受けとめていただければ幸いであります。

審議を進めてまいりましたが、本日、事務局から提示されております3つの議題について

ては一通り審議を行い、協議を踏まえて委員の皆様から意見や要望を提示していただきました。

○米田委員 済みません。1つだけちょっと気になることがあって。

○小林会長 どうぞ。

○米田委員 済みません。資料1-1ですが、私はここの表現がすごくおかしいなと思いまして、「人手不足対策のために女性の活躍推進に取り組みませんか?」、この文言はおかしいのではないか、労働局がつくられるのに。女性の労働力は人手不足対策のためだけではないと思いますので、ぜひこれは訂正をしていただきたいと思います。

○小林会長 どうぞ。

○廣瀬雇用環境・均等室長 御意見ありがとうございました。申しわけございません。本省がつくった資料を、縦のものをちょっと横にしたものですから、このような状況になっておりますけれども、中小企業、小規模事業者の方が、女性の活躍推進に取り組むに当たっては人手不足対策という言葉を使うと、割りとすんなりと入っていくところもございますので、そういう言葉を使っているのだろうと思います。米田委員の御意見につきましてはきっと受けとめて、このあたりは、資料につきましてはちょっと考えさせていただきたいと思います。御意見ありがとうございました。

○小林会長 女性の活躍推進という課題が出されている背景、そして課題が追求しようとしている方向、それらを鑑みて慎重に点検をお願いしたいという意見であると理解します。

それでは、時間が参っておりますので、本日のこの会議を締めたいと思います。本日は平成29年度の実績及び平成30年度の鳥取労働局の行政運営方針について、委員の皆様に御検討をいただいたところであります。平成30年度の運営方針につきましては、国会審議を踏まえ、必要な修正を行って新年度に向かう運びとなりますが、運営方針の具体化に向けて、委員からいろいろな意見が出されております。県立ハローワークとの連携のあり方、そして鳥取県内で大きな問題として浮かび上がっている労働災害の防止への取組、さらに平成30年度の目標指針に対して、それらが鳥取県の労働現場の実情に応じたものであるようにという強い意見が出されているところであります。具体的にはサブローク協定の実質的かつ効果的な適用の問題ですとか、あるいは障害者雇用をめぐる問題ですとか、正社員化をめぐる動きなどについても、現場の実態を踏まえた具体的な政策方針であってほしいという観点から多くの意見が出されておりで、これらを咀嚼しながら次年度の新たな運営方針の策定と運用に向かっていただければと思います。

それでは、時間が参りましたので、本日の会議はこれで終わりにしたいと思います。以
後の進行は事務局にお返しいたします。御協力をありがとうございました。

○岡本総務企画官 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。

事務局から1点だけ連絡をさせていただきます。次回の審議会につきましては、本年1
月ごろをめどに開催させていただきたいと思います。その時期が参りましたら詳細を御
連絡しますので、よろしくお願ひします。事務局からは以上です。

これをもちまして審議会を閉じさせていただきます。ありがとうございました。